

新たな人事評価の試行について

～ 人事院と総務省が、共同して実施 ～
 【評価手法】 ・能力評価（評価期間において職員が発揮した能力を評価）
 ・業績評価（評価期間において職員の果たすべき役割の達成状況を評価）
 【評価手続】期首面談、自己申告、期末面談、結果のフィードバック

(注) 試行のため、評価結果は任用・給与等には反映させない。

1 平成18年1月～6月（平成17年10月31日 人事管理運営協議会幹事会申合せ：第1次試行）

【対象】 本府省一般行政職の課長級、課長補佐級から抽出（参加者数：被評価者：約2,000人、評価者：約500人）
職員アンケートでは、評価の意義・仕組みにはおおむね肯定的。一方、克服すべき課題も。

(各府省の主な意見)
 ・ 評価項目等の簡素化を進めるべき
 ・ 評価結果の開示には慎重であるべき
 ・ 評価に関する苦情処理に組合が関与することは不相当

(職員団体の主な意見)
 ・ 評価内容を被評価者に全面開示すべき
 ・ 各府省ごとに組合・職員が関与する苦情処理システムを構築すべき

2 平成19年1月～6月（平成18年11月22日 人事管理運営協議会幹事会申合せ：第2次試行）

【対象】 対象者を本府省の全職位に拡大(課長級～係員級) <抽出>
(参加者数：被評価者：約9,000人、評価者：約2,000人)

【第1次試行からの変更点】
 ・ 評価項目・視点を分かり易く簡素化
 ・ フィードバックにおけるきめ細かい指導・助言を徹底

3 平成19年10月～平成20年3月（平成19年8月8日 人事管理運営協議会幹事会申合せ）

【対象】 地方支分部局等の一般行政職員、本府省・地方支分部局等の専門職種職員 <抽出>
(参加者数：被評価者：約70,000人、評価者：約19,000人)
上記の参加者数には、本試行の対象となっていない本府省の一般行政職員の参加者数(被評価者：約8,000人、評価者：約1,000人)を含む。

4 平成20年9月～12月（平成20年7月3日 総務省人事・恩給局長及び人事院事務総局総括審議官通知：リハーサル試行）

【対象】 原則として全ての一般職国家公務員

人事評価制度は、平成21年7月までの政令で定める日から施行