

## 6 人事評価の現状

## 新たな人事評価制度の導入について

### 人事評価制度の基本的枠組み (平成21年4月1日から実施予定)

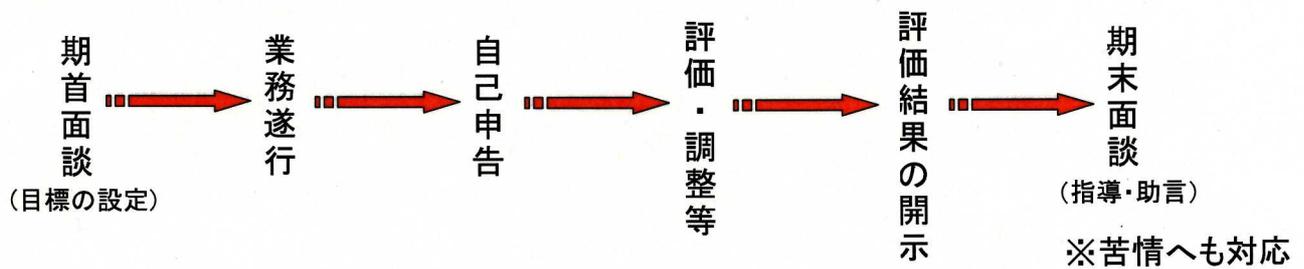
#### 評価の方法

**能力評価** 評価期間(10月～9月)において職員が発揮した能力を評価

**業績評価** 評価期間(4月～9月・10月～3月)において職員の果たすべき役割の達成状況  
を評価

※原則として5段階で評価

#### 評価の流れ(基本)



#### 能力評価における評価項目/着眼点(課長級)

倫 理	国民全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、課の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。	① 責任感
		② 公正性
構 想	所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、国民の視点に立って、行政課題に対応するための方針を示す。	① 状況の構造的把握
		② 基本方針の明示
判 断	課の責任者として、適切な判断を行う。	① 最適な選択
		② 適時の判断
説 明・調 整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成する。	① 信頼関係の構築
		② 折衝・調整
		③ 適切な説明
業 務 運 営	コスト意識を持って効率的に業務を進める。	① 先見性
		② リスク対応
		③ 効率的な業務運営
組織統率・人材育成	適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行う。	① 業務配分
		② 進捗管理
		③ 能力開発

## 評価能力向上研修について

人事院は、平成21年度から新たな人事評価制度が実施されることを踏まえ、評価者が公正かつ適正に人事評価を行うよう、評価能力の向上に向けて次の取組を実施。

- 既に人事評価制度の基礎知識に関する自習用教材として「評価能力向上研修～基礎知識編～」(CD-ROM)を開発し、平成20年4月、全府省に配付。
- 平成20年10月より、評価や面談を適切に行えるようにするため、「評価能力向上研修～応用編～」(対象：本府省課長等)及び同「ロールプレイ編」(対象：地方機関課長等)を開始。人事院本院及び全国(9つ)の人事院地方事務局(所)において、全府省を対象に実施。(各府省の研修指導者を養成することが基本とし、必要に応じ人事院から講師を派遣する等の取組。)

### 【研修の概要】

#### (1) 「評価能力向上研修～応用編～」

〔主な対象〕 本府省課長、管区・地方機関の長及び部長

〔所要時間〕 90～120分程度

〔構成〕 人事評価の枠組み、目標設定と期首面談、期中における業務遂行状況の把握、期末面談、まとめ ※ 面談における留意点、事例による演習を含む。

#### (2) 「評価能力向上研修～ロールプレイ編～」

〔主な対象〕 管区・地方機関の課長

〔所要時間等〕 4時間。1回の対象者は最大60人程度

〔構成〕 人事評価の枠組み、目標設定と期首面談(実習、ロールプレイ)、評価と期末面談(実習、ロールプレイ)、まとめ

(注) 指定職の評価者は、応用編をベースにして人事院が作成した教材を自習。