

**新たな人事評価制度の在り方について（素案）****【 論 点 】**

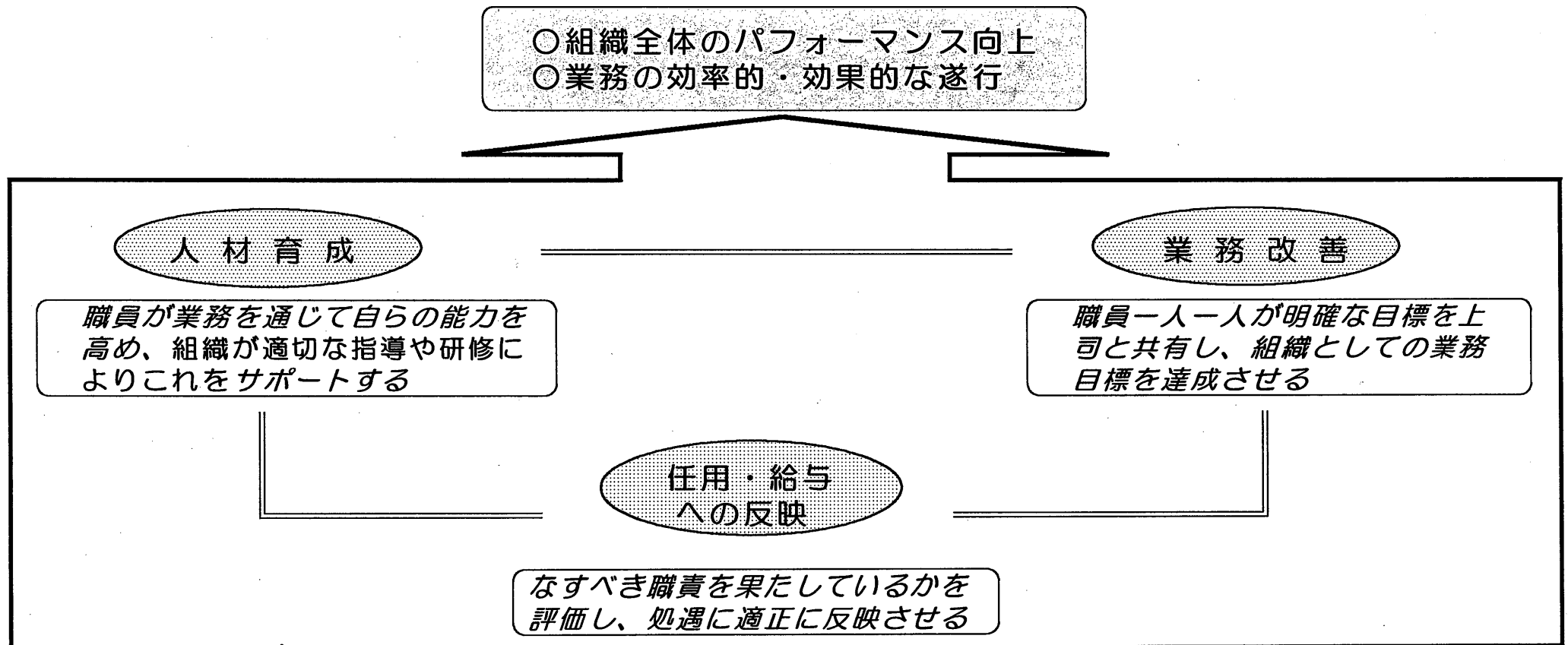
	頁
1. 人事評価制度の基本的な考え方について	【 1～ 3】
2. 実績評価について	【 4～ 6】
3. 能力評価について	【 7～ 8】
4. 評価結果の処遇等への活用について	【 9～16】
5. 透明性・公平性・納得性を確保するための仕組みについて	【17～21】

# 1. 人事評価制度の基本的な考え方について

## 【論点】

- 業務改善や人材育成に役立つ評価制度とすべきではないか。
- 評価制度の基本構成をどのようにするか。
- 民間の手法を参考に、目標管理手法の導入や評価結果の処遇等への反映をどのように行うか。
- 評価制度の透明性・公平性・納得性を確保するためには、どのような仕組みが必要か。

## (1) 人事評価制度導入の目的 (案)



## (2) 人事評価制度の基本構成（案）

### 1. 実績評価

職員が組織目標等を明確に意識し、主体的に業務遂行に当たることを促すために、業務目標の達成度を目標管理の手法により評価

### 2. 能力評価

職員の主体的な能力発揮・能力開発を促すために、職員の職務遂行能力を評価

### 3. 評価結果の処遇等への活用

- 人材育成、業務改善
- 任用（人事配置・昇格等）、給与（勤勉手当、特別昇給）へ反映

### 4. 透明性・公平性・納得性を確保するための仕組み

- 評価基準の公開
- 複数の評価者による評価
- 評価者研修
- 主体的な取組を促すための自己評価
- 評価者と職員との面談（目標設定や成果の確認と評価のフィードバック。管理者と職員との十分なコミュニケーション）
- 苦情相談体制
- 評価制度に対するアンケートの継続的な実施

