

## 公務部門における評価の本人開示・不服申立制度

(公務部門における評価の本人開示)

- 現行の勤務評定制度の下における取扱い
  - ・ 勤務評定記録書は非公開とされている(勤務成績の評定の手続及び記録に関する総理府令9条2項)。
  
- 人事院の研究会報告
  - ・ 実績評価の結果の本人開示は、行った仕事は業務を管理する者にどう評価されたかを明示することにより被評価者の仕事への意識を高め、また、業務遂行上の改善点の自己認識を促すために行うものである。したがって、第一次評価者は、個々の目標の達成状況について、業務遂行上の改善点に関するアドバイスとともに被評価者に開示すべきである。
  - ・ (能力評価について)職員に職務遂行における今後の努力の目標を示すことにより、その能力開発を促し、また、組織の方針等を理解させ、円滑な業務運営に資するよう、第

一次評価者は被評価者の自己評価を踏まえて面談を行う必要がある。面談に当たっては、上位評価者と協議の上、被評価者の1年間の職務遂行における行動のうち、長所として更に伸ばすべき部分あるいは改善すべき部分、自己評価と上司からみた評価に乖離がある部分 等に言及し、指導・助言を行うことが必要かつ重要である。

○ 公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定)

「評価の公正性・納得性を確保するため、…評価のフィードバック…などを、各府省の実情を踏まえつつ行う…。」(「Ⅱ新たな公務員制度の概要」の「1新人事制度の構築」の「(4)能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入」の「②具体的措置」の「ウ評価制度の適正な運用を図るための仕組みの導入等」中の記載)

(公務部門における不服申立制度)

○ 人事院の研究会報告

1 評価の実施と苦情相談

評価者は、評価に関する無用な 不満が生じないように、また、不満が生じた場合でも評価の過程で解決するよう評価を実施すべきである。そのため、手続を遵守し、客観的に評価を実施することに加え、面談の際には被評価者の意見・考えをよく聴くとともに自分の考えを十分に説明し、評価結果についての納得や評価システムに対する理解を得るよう努めることが必要である。これによっても評価に関する不満・苦情が解消しない場合に、苦情相談を利用できるようにすべきである。…

### 3 苦情相談の体制

…評価は各組織の責任において行われること、また、被評価者が直ちに利用しやすいものとすべきであることから、評価に関する苦情相談は各府省の組織内での対応を基本とすべきである。

また、評価結果についての不満・苦情を解決するためには、職員の職務状況やその職場における評価基準及びその運用状況の詳細な把握が必要であるので、人事院は第三者機関として、原則として組織内におい

て解決し得なかった評価手続に関する不満・苦情に対応することが適当である。

#### 4 苦情への対応方法

##### (2) 評価結果に対する不満・苦情

評価結果に関する不満・苦情は、基本的に評価ラインで対応する。

- ① 被評価者は第二次(第三次)評価者に不満・苦情の理由を書面で明らかにして面談を求める。
- ② 第二次(第三次)評価者は、被評価者及び評価者から事情聴取の上、評価の考え方や基準を説明するとともに、その判断を双方に伝達。さらに、人事部局にもその記録を提出する。
- ③ 面談における事情説明あるいは検討結果に納得が得られなかった場合は、被評価者は、評価結果に対して不満・苦情のある旨をその理由を付して人事部局へ申し出。人事部局は、上記②の記録及び被評価者からの申出を踏まえ、事情聴取を行うなど必要な対応を行う。

○ 公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定)

「評価の公正性・納得性を確保するため、…職員の苦情に適切に対応する仕組みの整備などを、各府省の実情を踏まえつつ行う…。」(「Ⅱ新たな公務員制度の概要」の「1新人事制度の構築」の「(4)能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入」の「②具体的措置」の「ウ評価制度の適正な運用を図るための仕組みの導入等」中の記載)