

実績評価と能力評価(公務部門)

※ 「公務員の新人事評価システム」(人事院の研究会報告)より

○ 実績評価

実績評価は、職員にその使命・役割や仕事の内容を明示し、その上で仕事の実績を的確に把握するために実施。その目的は次の3点。

- ① 仕事の内容及びその進め方に関する認識を促し、仕事へのコミットメント(関与, 責任)を深めさせること
- ② 組織への貢献度に応じた公正な処遇を実現し、処遇面からも仕事へのインセンティブを付与すること
- ③ 仕事の実績を組織として客観的な基準に基づき認知することにより、職務満足度を高め、職務遂行を活性化すること

* 実績評価の対象となる「実績」は、成果(仕事の結果)のみではなく、成果を生み出す「過程における手順等の職務遂行行動」を含んだものとするのが適当。具体的には、原案の企画・立案、関係者との調整など、成果の実現のため

に経るべき適切な行動等も評価する。

* 目標管理の手法は、公務における実績評価方法としても適当であるとして、原則として全ての職員を対象として導入することを検討

目標管理：年（あるいは期）初に、今後1年間なり半年なりの業務目標を設定させ、その業務目標の達成に向けて日頃の業務を計画的に遂行させる人事管理手法

* 目標管理を活用した実績評価の実施方法

目標設定（本人設定→評価者たる上司との話し合いの上確定）

→業務遂行

→目標達成度評価（本人評価→面談→上司評価）

○ 能力評価

能力評価は、現在の職務に関連して顕れた能力を的確に把握し、職員が今後どのような職務を遂行し得るか、どのような職務に適しているかを判断するために実施。その目的は次の4点。

① 適材適所あるいは職員の能力の伸長をも視野に入れた昇進管理・人事配置の実現を通じて、人材の最大有効活用

や効果的な育成を図ること

② 高度な専門能力の開発や複線型の人事管理を進めていくための基礎として活用すること

③ 能力に適したポストへの配置により職員の職務満足度を高め、仕事への動機付けを行うこと

④ 自己の能力に関し、他者からの評価を客観的に把握することを通じて自己認識とのずれを把握し、自己啓発や研鑽へとつなげること

* 能力評価は、職務遂行行動に顕れた職員の保有する知識、判断力等の様々な能力や執務姿勢等を対象として評価

(性格評定を対象外とし、行動評定を導入)