

第2回人事評価制度等に関する検討委員会資料

目次

	ページ
資料1 教職員団体からの意見聴取事項	1
資料2 職業能力育成型人事評価制度と昇給制度の改善に向けた 論点について(案) 【第1回検討委員会資料】	2
資料3 能力目標と成果目標について	3

教職員団体からの意見聴取事項

職業能力育成型人事評価制度と昇給制度の改善について

- ① 現在、各制度が十分に機能していないところがある
とすればどこか。また、どのように改善すれば良いと
考えるか。
- ② 第一回の資料 8「職業能力育成型人事評価制度と昇
給制度の改善に向けた論点について(案)」に対して、
どのように考えるか。
- ③ その他、職業能力育成型人事評価制度のシート類に
ついて、改善すべき点があるとすればどのような内容
か。
- ④ 職業能力育成型人事評価制度と昇給制度の評価項
目を統一することについて、どのように考えるか。
- ⑤ その他、改善点があるとすればどのような内容か。

【第 1 回検討委員会資料】

職業能力育成型人事評価制度と昇給制度の改善に向けた論点について(案)

- 1 (どのような制度であるべきか) 目指すべき方向性
 - (1) 組織内での人材育成、ノウハウの伝達がしっかり機能するような制度でなければならないのではないか。
 - (2) 育成のための目標、指標が、どの育成担当にもわかるような形になっているべきではないか。
 - (3) 公務員の給与体系の原則は、職責に応じた給与であることから、昇給制度についても、より能力要素が着目されるべきではないか。

- 2 具体的に考えられる改善点の例
 - (1) 目標設定シート(人事評価)
 - ・業務目標と能力目標を分けることを検討する。
 - ・キャリアに応じたシートを検討する。

 - (2) 人事評価シート(人事評価)
 - ・目標設定シートの改正に合わせる。

 - (3) 勤務状況報告書(昇給制度)
 - ・人事評価シートを基に作成できるような観点を整理する。

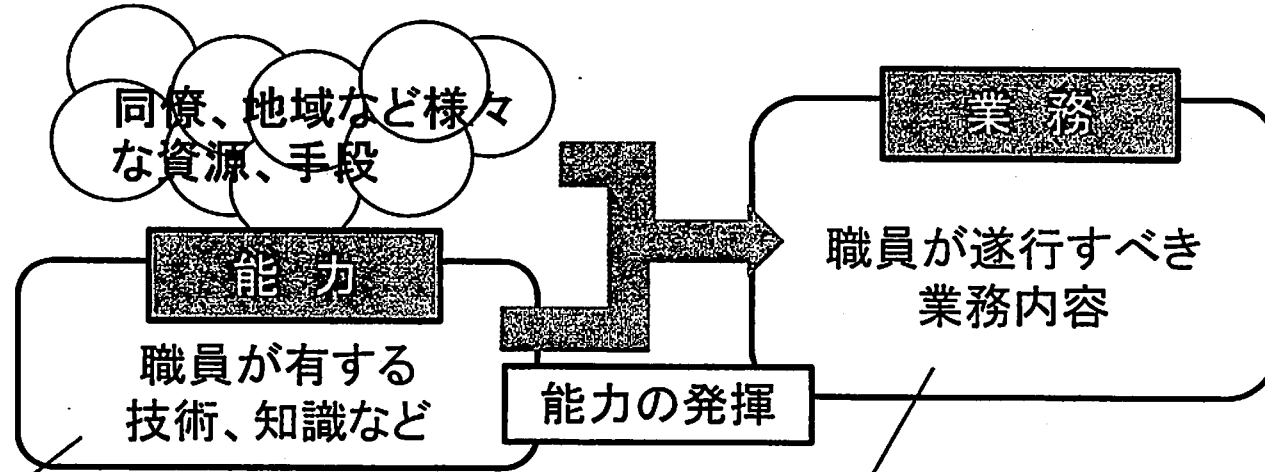
 - (4) 人事評価制度の評価の基準日について
 - ・現在 3 月 1 日から 2 月 1 日等への変更について検討する。

 - (5) 評価者の研修の在り方について

「業務目標」と「能力目標」に関するイメージについて

資料3

業務遂行の
理念的イメージ



それぞれの
特徴の違い

- 生涯にわたり、研修や職務等を通じて、徐々にノウハウを獲得しながら、高めていくもの。現在の理念では、教員の場合、職歴に応じて能力水準が観念されている。
- 当面している職務の中から獲得されていく場合が多いが、一方で、当面の職務にかかわらず、将来に向けてノウハウを蓄積していく必要もある。

- 有する能力の優劣にかかわらず、割り振られたものは遂行するというもの。
- 職員の能力に応じた程度の職務を分担してもらうことは当然であるが、一方で、学校の場合、1年目の教員でもベテラン教員でも、一定の職務をこなさなければならないとの側面もある。

課題意識

- ◆ このように性格の異なる両者について、区分せずに目標を立てて、その中で上司等のアドバイス・指導を受ける状態は、①職業能力の育成(ノウハウ等の習得・伝達)、②組織内での課題共有、との目的が、いずれも不明瞭になるのではないか。
- ◆ このことが、人事評価が「成果主義」と言われる一因となっていないか。