

## 経営評価制度の課題について

### 1. マイナス目標設定について

- 現在の経営評価制度では、前年度実績に対し、マイナス又は現状維持の数値目標を設定する場合は、その考え方を示したうえで、審議会での審議を経て決定される。
- その考え方について、委員から「手堅く見積もっている印象」、また「天候等に左右されることは理解しつつも、法人の努力により工夫できるのではないか」といった目標値の再検討を求める意見をいただいた。
- 一方、法人からは「前年度実績よりマイナスの数値であったとしても、前年度目標よりも高い目標数値であればマイナス目標ではないのではないか」と事務局に確認があったところ。
- マイナス目標の定義、またその考え方の視点について、改めて確認する必要があるか。

### 2. 重大な誤解に基づく評価の遡及について

- 平成 16 年度から法人の経営目標の達成状況評価の結果等に基づき、常勤役員の業績評価を実施。

目標達成状況評価結果	役員業績評価	報酬反映
100～90	A	5%加算(任意)
89～60	B	基準額どおり
59以下	C	5%削減(必須)

- 5月 21 日審議会にて、委員から「重大な誤解に基づく評価を遡及してどのように対応するのか」との意見をいただいた。
- すでに退任した常勤役員に対し、遡及して報酬の返還を求めることは困難であるが、何らかの再発防止策を講じていくべきか。  
(対応案)
  - ① 法人に対して指標設定の考え方等の説明責任を果たしてもらうよう、所管部局を通じて徹底していく。
  - ② 実績値の算出について、複雑な計算を伴う場合や法人特有の事情がある場合などはその計算過程を明らかにし、目標設定時の資料の数値目標の考え方に記載すること。

### 3. 不可抗力による目標の未達成について

- 法人から、「法人の努力とは別の外部要因により目標達成が困難な場合、部分点の付加や数値目標の再審議など、仕組みの面で改善できないか。」と相談があった。
- 不可抗力による未達成については、29 年度審議会において、“不可抗力もあるかもしれないが、それも考慮して目標設定すべき。”と意見されたところ。（参考資料①）
- その取扱いについて、確認する必要があるか。