

## 研修のねらい

- 「目標管理による人事評価制度」の長所と短所を理解できます。
- 「目標管理による人事評価制度」の短所を補うべき行動が理解できます。
- 評価時に部下との正しいコミュニケーションが図れるようになります。

国の公務員制度改革の流れを受け、先進自治体において、成果重視型・育成重視型の人事評価制度が導入されてから10年近くが経過しました。今日、それらは導入すれども機能していないというのが実情ではないでしょうか。

機能させるために最も重要なことは、評価者が育成面談の場を通じて、被評価者が「成果を上げる責任」と「成長する責任」の2つの責任を果たせるように、成果と成長を支援するコミュニケーションを実践することです。

この研修では、面談準備、目標設定、中間評価、最終評価のプロセスごとに、具体的な育成面談のコミュニケーションの方法と技術を体得します。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

	1日目	2日目
午前	1. 評価者のための基礎知識 2. 評価者の基本理念 (1) 「成長する責任」と人事評価 (2) 「人事管理・人事評価・人材育成」の関係 3. 「目標管理による人事評価」の長所と短所 (1) 「目標管理による人事評価」の長所と短所 (2) 短所を克服する管理監督者の役割 ◇ 討議・発表 ◇	6. 育成面談の実践Ⅰ（面談準備段階） (1) 準備の重要性：チェックリスト (2) ロード・マップの作成 ◇ 演習 ◇ 7. 育成面談の実践Ⅱ（目標設定段階） (1) 正しい目標の条件 (2) 目標設定段階で伝えること、聴くこと ◇ 演習 ◇
午後	4. 育成面談のコミュニケーションの在り方 (1) 育成面談の特徴 (2) 育成面談の心構え 5. 育成面談の時空間づくり (1) 評価者と被評価者の心理 (2) 信頼関係を高める時空間づくり ◇ 討議 ◇	8. 育成面談の実践Ⅲ（中間評価段階） (1) 目標達成の支援 (2) 中間評価段階で伝えること、聴くこと 9. 育成面談の実践Ⅳ（最終評価段階） (1) 次期への動機付け (2) 最終評価段階で伝えること、聴くこと ◇ 演習 ◇ 10. まとめ