

## 35

自己評価の適正化を図る  
被評価者研修

主事 主任 主査 係長

## 研修のねらい

- 個人のモチベーションを高め、組織全体の活性化に寄与する職員づくりをめざします。
- 組織の実行力を高めます。
- 新たな業務変革、組織変革に積極的に取り組む体質をつくります。

人事評価研究会の地方公共団体における人事評価システムの在り方では、自己評価の導入が示唆されました。それに従い多くの自治体が自己評価を導入しています。本来的には、自己評価したものを被評価者が評価者に説明し、評価者が確認するものですが、自己評価の質にバラツキがあり、そのような運用がなされていません。

評価者の評価の質を上げることが重要視されていますが、評価者が正しく評価をする上でも被評価者の自己評価の質を上げることも重要です。

この研修では、被評価者が人事評価の意義と重要性を改めて認識し、職員として自己評価する上で、必要な知識、能力を深めるとともに、自己を客観的に評価する能力の向上を図り、自己評価の理解の浸透と実施方法の共有化を行って、自己評価の適正化を促します。

※ 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日コース

午前

## 1. 業績評価の進め方

(1) 業績評価の考え方と進め方 (2) 組織課題の設定の考え方と進め方 (3) 個人目標の設定の考え方と進め方

## 2. 組織課題及び個人目標の設定内容の確認

(1) 組織課題 (2) 個人目標指標 (3) 個人目標の難易度

## 3. グループによる検討・確認

(1) 組織課題の相互検討による確認 (2) 個人目標指標の相互検討による確認  
(3) 個人目標の相互検討による難易度の基準の共有化

午後

## 4. 能力評価の進め方

・能力評価の考え方と進め方の解説

## 5. 能力評価の事例検討

(1) 事例検討におけるポイントの説明

(2) 事例検討1

◇ 個人ワーク ◇

◇ グループ討議 ◇

◇ 発表・講師コメント ◇

(3) 事例検討2

◇ 個人ワーク ◇

◇ グループ討議 ◇

◇ 発表・講師コメント ◇

6. まとめ