

人事評価「被評価者」研修

評価の意味を理解し、成長につながる行動と振り返りを身につける

◎研修対象者 被評価職員

◎本研修のねらい

平成26年度の地公法改正により、全ての地方自治体において人事評価制度が導入されました。公平・公正な評価を行うために、継続的に評価者のための研修を実施することも求められておりますが、一方で被評価者の方々への研修が行われていなかったり、正しい知識を伝える場がないといった自治体様も多く存在するのも事実です。

人事評価の最大の目的が「人材育成」である以上、評価を受ける側の意識も高めていくことが、今後の自治体の将来を考えたときには何よりも大切です。

貴自治体の「人材育成基本方針」や「人事評価マニュアル」をベースとし、求められる職員像を理解いただき、自らの気付きとなって成長を促すことを目的としております。

◎本研修によって習得が期待できるスキル・ノウハウ

▷人事評価は「人材育成」が最大目的であることを改めて理解いただけます

多くの自治体様におかれまして、人事評価は「やらされ感」の強い業務の一つと言われております。しかしながら、評価によって「人材育成」をしていくという視点は常に共有化されなければなりません。被評価者の皆さまにとっても自らの将来を考える場として大切なものであることを理解いただきます。

▷求められる職員像をリアルに想定いただけます

普段何気なく仕事をこなしているだけでは「人材育成基本方針」や「人事評価マニュアル」に書かれている「求められる職員像」とは乖離が生じてしまいます。どのような行動を起こすことで「求められる職員像」を実現できるのか、具体的なアクションとして考えていただけることで成長を促します。

▷年度当初の個人目標の設定についてのノウハウが身につきます

多くの自治体様で定着できずにご苦労されている課題の一つとして、人事評価における個人目標の設定というお話をよく伺います。一般的には総合計画等の組織目標を個人目標にブレイクダウンすることが考えられますが、実際には各課任せ、個人任せの目標設定となっていることが多いように思えます。具体的に貴団体の総合計画のKPI指標等を基とした目標設定の考え方をお示しいたしますので、的確で全庁標準化した個人目標の設定が可能となります。



お問合せ先

Office渡島

自治体職員研修／営業・コミュニケーション研修



長野県長野市若槻団地1-163



TEL : 090-5331-9217



mail : officewata@ymail.ne.jp

●カリキュラム(例)

※概ね2時間コースの場合

Chapter1:「人事評価」の基礎知識

- (1)勤務評定から人事評価へ
- (2)人事評価の目的
- (3)人事評価の活用

Chapter2:人事評価で「評価」される内容とは

- (1)「能力・態度評価」編
- (2)「業績評価」編

Chapter3:業績評価の「目標」設定について

- (1)個人目標の設定の基本的考え方
- (2)目標の種別について
- (3)貴団体の総合計画KPIからブレイクダウンした個人目標設定の実際

Chapter4 人事評価を「成長」につなげるために

「発揮された行動」とは？

- ◆ 例) 積極性: 自分の仕事の範囲を限定することなく、未経験の業務に積極的に取り組む。

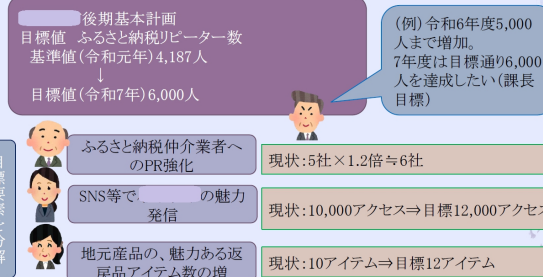
自分の仕事より急ぎの仕事があるときは、常にそちらを優先して手伝った。

自分の手が空いたときに、小林さんの仕事をよく手伝っていた

時間があるときに係長からの命令で他の人の仕事を手伝った。

◇ 総合戦略等にもとづく 目標設定の考え方②

- 定量目標②～課員の役割が異なる場合～



39

皆さんに贈りたい言葉

- ◆ 心が変われば態度が変わる
- ◆ 態度が変われば行動が変わる
- ◆ 行動が変われば習慣が変わる
- ◆ 習慣が変われば人格が変わる
- ◆ 人格が変われば運命が変わる
- ◆ 運命が変われば人生が変わる

～ヒンズー教の教えから～

見積概算

※2時間コース×1コマの場合
市クラス: 10万円 (+交通費・宿泊費・税)
町村クラス: 9万円 (同上)

※コマ数、時間、お客様ニーズ等によって見積額が変動いたしますので、事前の見積依頼をお願いいたします。

お問合せ先

Office渡島

自治体職員研修／営業・コミュニケーション研修

長野県長野市若槻団地1-163

TEL: 090-5331-9217

mail: officewata@ymail.ne.jp