

人事評価「評価者」研修

公平・納得性のある評価で、職員の成長と組織の成果を高める

●研修対象者 係長職以上管理職

●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。地公法の中では、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。多くの自治体様におかれましては、この方針に則り、毎年評価者研修を進めておられることと思いますが、近年以下のような課題をお伺いすることが増えてまいりました。

- ・毎年同じような研修となってしまう、マンネリ化している
- ・同じような話を聴いているため、管理職も逆に危機意識が乏しくルーティン化している
- ・「評価」の部分の研修が多く、目標設定の仕方がこれまでの研修では分からない

こうしたお声に対応するため、これまでの評価者研修とはちょっと異なる視点からアプローチを試み、改めてマネジメント上で如何に評価が大切なことであるのか、民間企業ではどのような評価によってメンバーの育成を進めているのかなどをお伝えし、改めて人事評価についての理解を深めていただくことをねらいといたします。

●本研修によって習得が期待できるスキル・ノウハウ

▷人事評価が「マネジメント」の根幹であることを改めて理解いただけます

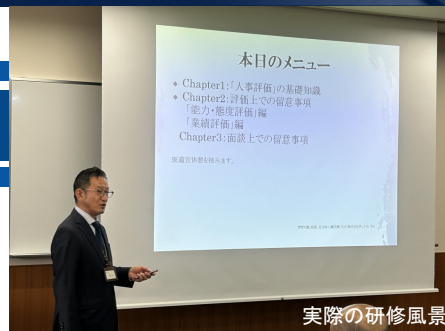
多くの自治体様におかれまして、人事評価は管理職の皆さまにとっては「やらされ感」の強い業務の一つと言われております。しかしながら、管理職の職務の最も大切なことは「マネジメント」です。地公法改正の目的や自治法の根拠法などを改めて解説し、分かりやすく人事評価がマネジメントの根幹であることをお伝えいたします。

▷評価場面のシミュレーションを取り入れ、各自の陥りやすい傾向をつかんでいただけます

評価のシーンで良く言われている「評価者エラー」につき、数パターンの評価シミュレーションを実際に行っていただくことで、各自が陥りやすいエラーの傾向を自覚いただけます。これにより、実際の評価場面での評価誤差をなるべく小さくすることが期待できます。

▷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。



実際の研修風景

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3時間コースの場合(ロールプレイングを充実させた5時間コースも可能)

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:評価上での留意事項

- (1)「能力・態度評価」編
- (2)「業績評価」編
- (3)ロールプレイング ①評価シミュレーション

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:面談上での留意事項

- (1)面談の重要性
- (2)面談の進め方
- (3)ロールプレイング ②疑似面談

◇評価者が陥りやすいエラー

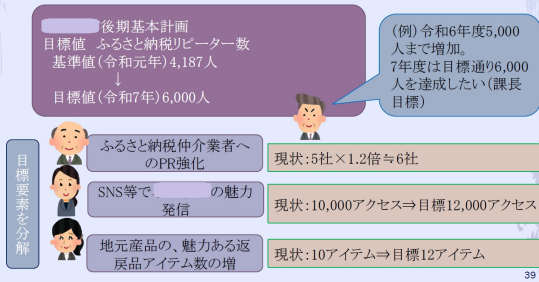
傾向	内容
ハロー効果 (イメージ評価)	一つの顕著な特性が、他の特性の評価にも影響を与えてしまう傾向
寛大化傾向	実際以上の甘い考課をする傾向。評価者に自信がない場合に評価を甘くつける傾向がある
厳格化傾向	寛大化傾向の逆で、実際以上に厳しい考課をする傾向。評価基準を勘案せず、自分の尺度で測る方に多い
中心化傾向	評価による波風を起こしたくないという配慮から、特に根拠もなく中心(B)の評価としてしまう傾向
論理的誤差	独立している評価項目であるにもかかわらず、考課者が評価項目間に関連性があると解釈し、推定的に評価をしてしまうこと
対比誤差	評価者の得意・不得意分野によって評価が甘くなったり辛くなったりする傾向(自分と比較してしまう)
逆算化傾向	最終評価を決めてからそれぞれの評価項目を逆算で評価していくこと

◇なぜ面談を行うのか

- ・「面談」は結果や決まったことを伝える場ではない
- ・なぜそのような目標としたのか、またなぜその評価につながった理由なども共有し、互いの納得を得ること(何が足りないのか、どうすればよかったのかを考えさせる機会)
- これがメンバーの育成につながる

◇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～



◆◆受講者の声◆◆

- マネジメントしていく中で「モノ、金」には限りがあるが、「人」は育てていくことで活用できることを改めて実感した。
- 実際の評価シミュレーションをしてみて非常に参考になった。
- 人事評価は人材育成であり、管理職の責務であるということを再認識した。
- 評価シミュレーションを行った結果、評価する側でも差があることが実際に良く分かった。標準化できるよう評価エラーがでないよう工夫したい。

見積概算

※3時間コース×1コマの場合
市クラス: 12万円(＋交通費・宿泊費・税)
町村クラス: 11万円(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