

1. 組織と個人を応援する新制度

【納得感をたかめるための5つ基本的な考え方】

- (1) 毎年、見直す事を前提にして、スタート
→職員の意見を踏まえ、制度を育てていく
- (2) 目的を明確にして、やらされ感を払拭
→組織と個人を応援し、質の高い行政サービスを提供
- (3) 職種・職階に応じた評価シートを作成
→19種・一般職の1次評価者は監督職
- (4) 評価誤差の軽減を図り、公正な運用を確保
→部内調整会議・再評価指示
- (5) 新・人材育成基本方針との連動
→面談を人材育成の最重要機会に位置づけOJTを強化

2. 新制度の目的

- (1) チームづくりを応援（組織）……………自治力アップ
 - (2) キャリアデザインを応援（個人）…職員力アップ
- } 質の高い行政サービスの提供

3. 制度運営のための整理（抜粋）

- (3) 被評価者の役割
- (4) 1次評価者の役割は重大
- (5) 2次評価者・調整者（部長）の役割
- (6) 下位評価者・問題職員への対応

4. 制度運営のための評価者訓練の方法・研修など

- (1) マニュアルと人材育成基本方針を使用した説明会で、意義と評価方法を周知
- (2) 部内調整会議の実施 【評価者同士のフォローアップの場・評価者訓練の場】
- (3) コーチング研修とキャリアデザイン研修の実施
面談を制度の肝と位置づけ
 - ・情報共有の最重要機会として、認識のズレを修正
 - ・人材育成の最重要機会として、キャリアアップを支援

【参考：地方公務員人事評価制度研究会質疑応答集より】

評価者によるばらつきをなくすための評価者訓練の手法

- ①意義や評価方法を十分理解するために、マニュアル配布・説明会の開催…上記（1）
- ②具体的な事例に対して実際に評価を行い、すり合わせをする演習形式
- ③実際に評価を行い、評価者同士のフォローアップ…上記（3）