

特別研修（市町村）

| 研修名 | 評価者研修 | 受講者の声 | | |
|----------------------------|---|--|------------|---|
| | | 目標設定や面談時のポイントなど受講しなければ実践できなかった内容もあり、大変勉強になりました。評価に迷いそうな項目も、事例を挙げて分かりやすく説明してもらえたので、理解が深まりました。 | | |
| 講師 | 一般社団法人 日本経営協会 鈴木 由朗 | 期 間 | 1 日間 | |
| | | 会 場 | 各団体で指定する場所 | |
| | | 予 定 人 員 | 市町村 110 人 | |
| ねらい | 人事評価の目的と意義を確認するとともに、人事評価の実施のポイントや職員の意欲を引き出すための目標設定及び面談の進め方を学び、公正に評価を行うことを目指します。 | | | |
| 対象者 | 人事評価を行う職員 | | | |
| 実施日 | 5月9日（月）午後 | | | |
| 手法 | オンライン研修 | | | |
| 学 習 計 画 | | | | |
| 日程 | カリキュラム | 時間数 | | 内 容 |
| | | 時 | 分 | |
| 1 日 13:00 ～ 16:30 | オリエンテーション | 0 | 05 | 研修全般に関するオリエンテーション等 |
| | 人事評価制度の基本と考え方 | 3 | 20 | <ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度の一般的な位置づけ 人事評価の基本原則／能力評価／業績評価 人事評価をマネジメントに組み入れる |
| | 目標設定と達成度の評価 | | | <ul style="list-style-type: none"> なぜ目標を設定するのか、本来のねらいは 目標表現の仕方（定量目標と定性目標） 達成水準の書き方 プロセス目標と結果目標 目標達成度評価とその注意点 |
| | 期首面談の効果的な進め方 | | | <ul style="list-style-type: none"> 期首面談（目標設定面談）のねらい 期首面談の進め方 部下目標の問題点を指摘する（演習） |
| | 事実の把握と能力評価 | | | <ul style="list-style-type: none"> 能力評価の3つの判断と記録の重要性（事実の把握・項目選択・段階選択） 評価項目の選択の仕方 評価項目の選択（演習） |
| | 期末における面談の仕方 | | | <ul style="list-style-type: none"> 期末面談の目的 期末面談の準備と進め方／留意点 期末面談の事例から学ぶ（演習） |
| | 評価の納得性を高めるには | | | <ul style="list-style-type: none"> 評価の納得性を支えるものは 公平・公正な評価をするためのポイント |
| | 講義の振り返り等 | 0 | 05 | 質疑応答、アンケート記入等 |
| 備 考 | ・市町村研修コード NO.320 | | | |

