

令和5年度 人材育成評価制度 昨年度からの主な変更点

1. はじめに

令和5年度の評価制度は、**職員の能力・実績をよりの確に把握し、人事管理の基礎とするとともに人材育成につなげる**ため次のとおり見直します。

また、評価制度マニュアルにQ&Aを追加し、評価制度の理解を深めるための情報共有を行います。

2. 変更点について

(1) 評価基準の表現の見直し（業績評価・行動評価）

評価基準について、**被評価者および評価者間の認識を合わせる**ことを目的に、表現を変更します。

※基準の変更はありません。

- ① 業績評価の5つの評価段階のうち、「3」を良好（通常）、「4」を優秀に変更します。
- ② 行動評価の着眼点の評価基準 a～c を以下のとおり変更します。

※職階に応じた評価をする点を明示。

着眼点の評価基準（行動評価）	
a	職階に応じた、このような行動が、 常に見られ、他の職員の規範となる
b	職階に応じた、このような行動が、見られる（ 良好 ）
c	職階に応じた、このような行動は、ほとんど見られない

(2) 期中における自己評価の実施（行動評価）

行動評価について、期中の状況を双方向で把握するため、**自己評価を実施し、コメントを記入**できるよう変更します。

(3) 期末評価の達成度の定量化（業績評価）

業績評価段階の定義について、定量的な判断基準を設定していることから、「目標に対する達成度」を**自己評価により定量化**するよう変更します。

(4) 2次評価者の役割の強化（業績評価・行動評価）

2次評価者の役割である、「**評価の調整機能**」を強化するため、期中において、設定された業績目標が適切な内容か、行動事実や進捗状況に基づいた評価となっているかを確認し、必要に応じ1次評価者への指導を行います。

期末においては、行動評価における**着眼点の評価基準（a～c）による評価を廃止**し、5段階評価のみの実施とするよう変更します。

(5) その他（業績評価・行動評価）

行動事実や業績結果に対するコメントを項目ごとに記入できるよう変更します。

3. 人材育成評価制度マニュアルおよびQ&Aについて

今回の変更にあわせてマニュアルの一部改正を行い、Q&Aを追加しています。

（マニュアルP. 20～24）