【審１－１】

平成２８年度 人材育成評価制度　昨年度からの主な変更点（案）

■評価種別・適用者について

① チーム評価について

グループに求められるチームとしての遂行能力（職場力）に対する評価としてチーム評価を実施しておりましたが、職員アンケートでの意見や過去からの運用実績を踏まえ見直しを行い、組織目標との連鎖を図ることを目的に、新たに「チーム目標共有シート」を活用します。（これまでのチーム評価シートの作成は不要です。）

② 評価対象者について

全ての正規職員とし、勤務日数が２か月未満の場合は原則除くとしておりましたが、期末評価時に休職等の理由により不在のため実施できないと評価者が判断した場合、被評価者同意のもと、評価を実施しないことができるものとします。

■目標設定について

③ 業績評価における目標設定の数について

目標数については、職務内容等を考慮して、下限を設けておりませんでしたが、運用実績を踏まえ、所属長以上は３つ以上、それ以外の職員は２つ以上とします。

④ 業績評価における困難度の考え方について

困難度の設定にあたっては、質・量・速度等を考慮することとしておりましたが、非常に曖昧な基準であり、その判定に疑問が残るという意見も踏まえ、困難度設定は行わないものとします。ただし、被評価者の設定した目標の困難度が低いと判断できる場合には、できる限り被評価者の職位に適した目標に設定し直すよう指導・助言を行ってください。

⑤ 所属長以上の業績目標における「組織力の向上に関する目標」について

２６年度まで実施のマネジメント評価を踏襲する形で目標設定いただきましたが、２７年度の設定内容を踏まえ、業績目標により具体性を持たせるため、組織力の向上についての目標設定は任意とし、評価シートにおける「※最低１つは、組織力の向上についての目標を立ててください。」の備考を削除します。

⑥ 評価制度研修について

評価者からの意見を踏まえ、制度理解を目的に、被評価者研修を実施します。

■業務遂行（評価期間中）について

⑦ 期中における指導・助言について

昨年度は、制度上面談は不要としておりましたが、指導助言を確実なものとするため、期中面談を実施し、目標の進捗状況の確認、目標達成に向けた課題への指導助言、業務に関する意見交換などを行います。

■期末評価・育成面談について

⑧ イクボス評価について

今年度取り組みを開始しました「イクボス宣言」について、実効性を確保することを目的に、所属長以上の行動評価における労務管理(№10)の項目について、具体的な取り組み事項（イクボス活動）を記入する欄を設けました。

例）所属員の年休取得促進を図った。（取得率○○％）／時間外勤務時間を○○年度比で□□％削減した。

⑨ ２次評価者のコメント欄について

２次評価者は、「１次評価に対する調整者」との位置付けを明確にするため、コメント欄を削除しました。自ら事実等を把握している事項などについては、代わりに設けた自由記載欄に記載ください。

■評価結果の活用について

⑩ 処遇反映については、別紙「評価結果の活用」のとおり実施いたします。