

総務課長
職員課長
人事課長
行政改革担当課長

オンライン専用

一般社団法人 日本経営協会
理事長 引野 隆志

NOMA行政管理講座開催(ご案内)

人事評価結果の徹底した甘辛対策と処遇反映方法の見直し

＜令和7年9月10日(水)・11日(木)＞

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

本会事業には、平素より格別のご支援ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

地方自治体におきましては、人事評価制度の処遇反映等への活用を進めるうえで、評価者による評価結果のばらつきが大きい、職員の不満の声が聞こえる、処遇反映の仕方が分からない等、うまく機能していないケースが多数見受けられます。

そこで、自治体の評価制度の構築や研修に数多く携わってきたNOMAチーフ・コンサルタントの鈴木由朗講師が、人事評価制度を立て直すための具体的な修正点について、目標設定、評価の仕方、面談制度など幅広く取り上げて解説いたします。また、課題である評価結果の是正や処遇反映の仕方については、具体的な是正の手順と方法、処遇反映のランク区分の仕方や留意点などを解説する他、処遇反映等に関する工夫について参加者同士の意見交換の場を設けることといたしました。

時節柄公務でご多忙の折とは存じますが、この機会に関係各位多数のご参加をお勧め申し上げます。

敬 具

記

日 時：令和7年 9月10日(水) 13:00～17:00
9月11日(木) 10:00～16:00
(12:30から受付)

講 師：一般社団法人日本経営協会チーフコンサルタント
パブリック・マネジメント研究所 所長 鈴木 由朗氏

実施方法：Zoom ミーティングによるオンライン配信

参 加 料：会員(1名) 36,300 円(税込)
(負担金) 一般(1名) 39,600 円(税込)

【ご参加に当たってのお願い】

- ◆グループワークを実施いたします。
カメラ・マイク機能付きのパソコンまたは
タブレット端末をご用意ください。
グループワーク・ご発表時はビデオON、
マイクON(ミュート解除)でご参加ください。
- ◆ZOOM参加時には、お名前表示を「自治体名と名字」
(例 ○○市 山田)にご変更ください。

申込方法：本会ホームページから講座名を検索していただき、お申込みください。

- ※令和6年度より、FAXでのお申込みは廃止いたしました。
- ・講座開催日の約1か月前より順次、参加券および請求書をご連絡担当者宛にお送りいたします。
- ・開催3営業日前までに参加券が届かない場合は、お手数ですがご連絡ください。
- ・お申込みは5営業日前までお願いいたします。
- ・定員になり次第締め切らせていただきます。受付状況は、本会ホームページからご確認いただけます。

キャンセル：お申込み後、キャンセルされる場合は必ず事前にご連絡下さい。

会場参加の場合、開催日の3営業日前～前日のキャンセルは参加料の30%、開催当日のキャンセル・ご欠席は100%をキャンセル料として申し受けます。オンライン参加の場合は、開催日の5営業日前～当日のキャンセルは100%をキャンセル料として申し受けます。

そ の 他：参加者が少数の場合、天災、その他の不可抗力の場合などにおいては、中止・延期させていただく場合があります。

〇オンライン参加での留意事項

- ・オンライン参加の場合、セミナー実施3営業日前を目途に、ZOOM ID等をメールにてお知らせいたします。
- ・お申込みをいただいた参加者のみご受講をお願いします。お申込みをいただいていない方の配信閲覧は堅くお断りいたします。

お申込み
お問合せ先



一般社団法人 日本経営協会

(お電話でのお問合せは月曜日～金曜日の9:15～17:15にお願いします)

本部事務局 企画研修グループ
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-31-11
TEL(03)6632-7139(直)
E-mail: tks@noma.or.jp URL <http://www.noma.or.jp>

▶プログラム◀

1 人事評価結果を処遇に反映できない理由

自治体の陥りやすい状況を俯瞰する

2 人事評価に対する取組み意識が低い

- (1)目的の多様性(焦点はどこにある)
- (2)組織にどのような影響を与えたいのか明示する
- (3)まずは上司と部下のコミュニケーション改革から
- (4)トップの説得と人事担当部門の運用体制の見直し

3 目標管理(MBO)の形骸化への対策

- (1)そもそもMBOと業績評価は別の仕組み
- (2)MBOはコミュニケーションによるマネジメント改革
- (3)組織目標を共有し、チームで協議する場をつくれ
- (4)面談実施の徹底を図るには

4 評価者の違いによる甘辛の差が大きい

～業績評価の場合

- (1)個人目標の設定レベルが低い理由
- (2)難易度判定を難しくしない
- (3)設定目標のみで評価し処遇に反映してよいのか
- (4)業績全体の評価における「役割を果たしたか」の意味
- (5)各職位のレベル感の違いを共有する
- (6)上司の応援があったとき、心身の不調があったときの評価

5 評価者の違いによる甘辛の差が大きい

～能力評価の場合

- (1)甘辛の差が生じる最も大きな要因は

(2)職に求める能力レベルの認識を合わせるには

(3)標準レベルではなく期待レベルを示す

(4)被評価者の行動事実を十分把握させるには

(5)評価前に今期を振り返るステップを組み込む

6 評価結果の是正(調整)を徹底して行う

- (1)評価の実施から是正・確定までのプロセス
- (2)評価者間の評価傾向を”見える化”する
- (3)二次評価者による評価結果の点検と再評価の指示
- (4)全庁的な甘辛の是正方法
- (5)統計的手段による甘辛の分析方法と是正方法

7 処遇反映の仕方を再構築する

- (1)昇給、勤勉手当への反映の事務手順
- (2)業績評価と能力評価は点数化して”総合化”する
- (3)絶対区分、相対区分、折衷方式等のランク区分の仕方
- (4)昇給、勤勉手当それぞれのランク区分の留意点
- (5)勤勉手当総額を原資の枠に収めるには
- (6)昇任昇格に反映するための事前検討事項
- (7)評価結果を昇任昇格に反映する方法

8 情報交換

9 質疑応答

講師紹介

鈴木 由朗 氏

(社)全日本能率連盟認定マスターマネジメント・コンサルタント

人事評価制度、目標による管理、その他人事制度等に関するコンサルティング、人材育成基本方針等の策定支援、人事評価研修などを専門とし、都道府県、市町村、独立行政法人など公共団体を中心に幅広く活躍。日本経営協会のeラーニングの人事評価各種研修の講師及び監修もおこなっている。

主な論文として、「人事考課で活力ある組織づくり」(『地方自治職員研修』2001年10月号より連載)、「変革の時代の自治体人事政策」(『地方自治職員研修』2002年4月号より連載)などがある。

※当日は最新の情報を反映する等、予告なく一部内容を変更する場合がございます。予めご了承ください。

※令和6年度より、FAXでのお申込は廃止いたしました。

下記URLよりお申込みください。

<https://www.noma.or.jp/seminar/tabid/138/Default.aspx>

NOMA 講座

検索

NOMA
NIPPON OMNI-MANAGEMENT ASSOCIATION