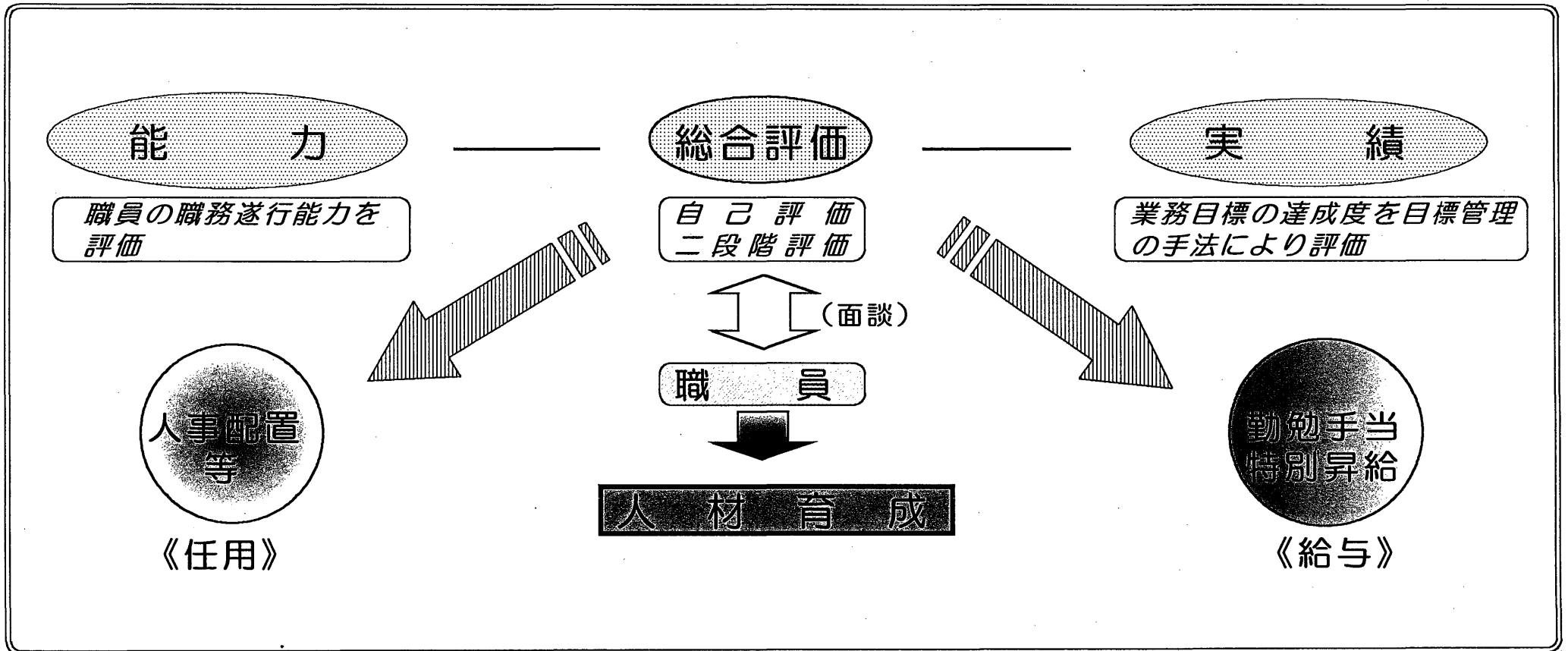


新しい人事評価制度の基本構成（案）



《透明性・公平性・納得性を高めるための仕組み》

・評価基準の公開

・複数の評価者による評価
・評価者研修

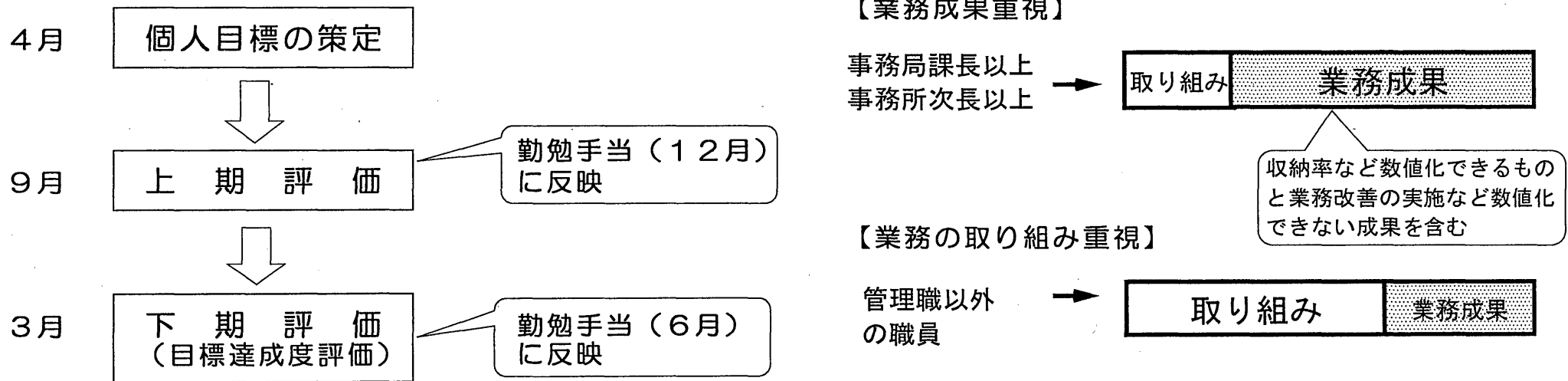
・自己評価
・評価者と職員との面談
・苦情相談体制
・アンケートの実施

2. 実績評価について

【論点】

- 実績とは何か。数値で示される実績だけでなく、数値化できない成果も重要ではないか。
- 管理職員と一般職員では、評価尺度が異なるのではないか。
- 相対評価とするのか絶対評価とするのか。
- 組織目標をどのように個人目標に繋げていくか。

(1) 基本的内容(案)



《相対評価における構成比》

| 成績区分 | 良好未満 | 良好(標準) | 優秀 | 特に優秀 |
|------------|------|--------|-----|------|
| | D・C | B | A | S |
| 1級～3級(係長等) | 10% | 60% | 30% | |
| それ以外 | 20% | 50% | 25% | 5% |