

富士吉田市社会福祉事業団 評価制度

1、評価制度とは

評価制度とは基準に基づいて職員と業務を評価する仕組みであり、法人からの期待に各職員が応えられているか、組織目標の達成に応えられているか等確認する制度である。事業団では、「個人評価」「業績評価」の2つに区分する

「個人評価」とは法人が期待する行動を日々取っているかを評価者（本人・施設長・管理者等）が確認する制度

仕事のプロセスを評価する。評価は自己の課題として生かすことが出来る
キャリアパスシートに従い求められている能力・役割を参考にする

「業績評価」とは法人が期待する成果を上げることが出来たか確認する制度

仕事の結果を評価する。年度初めに目標とする内容を上げ、年度末に実現できたか評価
（目標管理）する

2、評価項目

「個人評価」一般項目（第一印象・誠実さ・素直さ・慎重さ・思いやり・自己啓発・チャレンジ性・
状況分析・理念方針の共有）行動評価シートを活用

「業績評価」目標管理シートを活用

3、評価基準

「個人評価」日々の仕事ぶり、職務階層ごとに期待する行動について評価する
評価得点を集計しS/A/B/C/Dの5段階評価ランクを決定する
行動評価はBを標準とする

評	評価基準
S	非常に良くできている
A	良くできている
B	概ねできている
C	努力は見られるが、あまりできていない
D	できていない、努力が必要

「業績評価」目標管理による業績評価であり期待される成果（結果）について評価する
年度の組織方針に従い目標を設定し、行動計画を実践した達成度を評価する

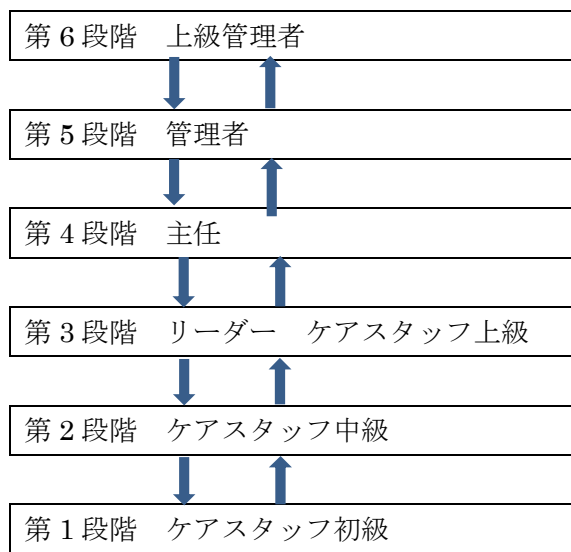
評	評価基準
S	達成基準を多きくクリア、良くできている
A	達成基準を満たしている
B	ほぼ達成基準に達している
C	努力しているが達成基準を満たさない
D	達成基準を下回る、努力が必要

4、方法

- 「個人評価」 行動評価の個人シートについて自己評価と他者評価を行う
- 5月：個人の行動評価項目を確認する（個人）
 - 9月：中間評価（個人）
 - 2月：個人評価の面接と評価（個人・統括）
 - 3月：個人は次年度の課題に繋げる、組織目標に繋がっていることが好ましい

「業績評価」 目標管理に準ずる

5、個人評価における職務階層変更基準



<変更のルール>

- ・評価においてA評価が3/2以上であり上位階層の期待行動をとりうると認められたものは上方変更することが出来る
- ・上位職務階層の期待行動以上と認められ、空席が存在する場合は上方変更することがある
- ・上位職務階層を経験することで役割期待する場合は上方変更することができる
- ・評価基準に従いC評価が3/2以上と認められた場合は下方変更することがある

<その他>

- ・上記のルールに関わらず、理事長及び常務理事が法人運営上必要と判断する場合は、上方変更、下方変更、新規登用、をすることがある
- ・施設内の上級管理者は理事長が決定して理事会にて承認される