

京都ウィメンズベースラボ

生産性向上のための

人事評価ラボ [基礎編] 生産性向上による人事評価制度を構築する

生産性を上げるための評価の仕組みを理解し、各会社に適した人事評価規程の作成と、人事に携わらない部署での生産性のための教育訓練プログラムを構築しました。

参加企業

株式会社フラットエージェンシー
増録工業株式会社
日本カラーフォトスタジオ



講師

沼田博子氏

社会保険労務士法人ハーネス代表
特定社会保険労務士

生産性向上のための人事評価制度とは、「ありたい未来を創る人材育成の仕組み」を構築することです。そのための手順として、まず企業のミッション、ビジョン、バリューを考えていただきました。ミッションとは、企業の存在意義です。ミッションを把握することで、自己効力感が高まり、ワクワクとするビジョンが描けるようになります。そして、この「ワクワクとした感情」を共有することが、組織のバリューを創り、やる気を生み出す力になるのです。次に、ビジョンを実現するための具体的な行動基準を人事評価シートに落とし込みました。最後に、運用のポイントとして、人事評価シートをもとに、「出来ていること」と「してほしい(したい)こと」を整理して、しっかり対話することをお話しました。

人事評価制度は、運用が最も重要です。短いサイクルで1on1の対話を繰り返すことが従業員の成長とチームの成長につながるのです。

基礎編では、初回から多くのシートをお渡し、社内を巻き込んで宿題に取り組んでいただきました。ご多忙の中、大変なご負担をおかけしましたが、回を重ねるごとに、議論が活発になり、参加者がワクワクする未来を描かれていることを感じました。

進め方

- ステップ1** 人事評価の目的(会社の求める人物像の明確化、キャリアパスの提示)
- ステップ2** 評価方法の設定
- ステップ3** 評価項目の選定、業績評価の場合(企業の目標・チームの目標・個人の目標設定)
- ステップ4** 評価期間、評価者と非評価者の設定
- ステップ5** 評価項目のウエイト
- ステップ6** 賞金・賞与への反映
- ステップ7** 評価者訓練
- ステップ8** 評価制度の活用確認



参加企業 株式会社
フラットエージェンシー

参加したきっかけ

ラボ担当者様からご案内いただき現在会社で運用している評価制度との違いを知りたいという思いから。

ラボで学んだことや気づき

自社の戦略課題を整理することにより、自社の強みを具体化して見える化できたこと。

今後どう生かしていくか

人事評価を取り入れるために必要なことを整理し、この評価制度で学んだ行動特性の見える化をして部内から取り組んでいきたいと思っています。

参加企業 増練工業株式会社

参加したきっかけ

社員増加で従来のトップダウン経営では行き届かない点が増えたので、人事評価制度について基礎から学びたい、また他企業様の情報も吸収したい、という思いから。

ラボで学んだことや気づき

評価制度のベースは会社→部署→個人の思いまでを汲み取り作成すること、作成よりも運用できるかどうかが重要であることを学びました。

今後どう生かしていくか

社内体制（部署・役割等）の整備を進め、会社として方針や成果目標をはっきりと確定・提示する必要があると痛感。自社にふさわしい、全社員同じところに向かうべく人事評価制度の運用を進めていきたいと思っています。

参加企業 日本カラーフォトスタジオ
株式会社

参加したきっかけ

評価制度をとりいれることによってスタッフのモチベーションを上げ、目標に向かって成長していく自分自身を実感してほしいとの思いから。

ラボで学んだことや気づき

人事評価とは、経営理念をベースにして、私自身社長としてどんな会社を目指しているのか、その方向性をあらわしていくことだと気づけました。

今後どう生かしていくか

シンプルなものにすること、チーム力の強化を項目にとりいれること。評価後に、スタッフが前を向いて、やる気をもてるものにすること。この点をふまえながら、4月からの運用を目指します。

講師プロフィール



沼田博子 氏

特定社会保険労務士・シニア産業カウンセラー・キャリアコンサルタント・元女性活躍推進アドバイザー。多数の中小企業において、女性社員が活き活きと働けるような人事評価制度の構築、運用を支援している。人事評価制度構築は、キャリアパスを提示し、企業が従業員に求める能力や人物像を明確にすることで、公正な人事評価制度、人材育成体系の効果的な設計を行うことを得意とする。また、運用についてもチーム評価との調整やパートとの均衡処遇への対応等具体的なアドバイスをを行っている。