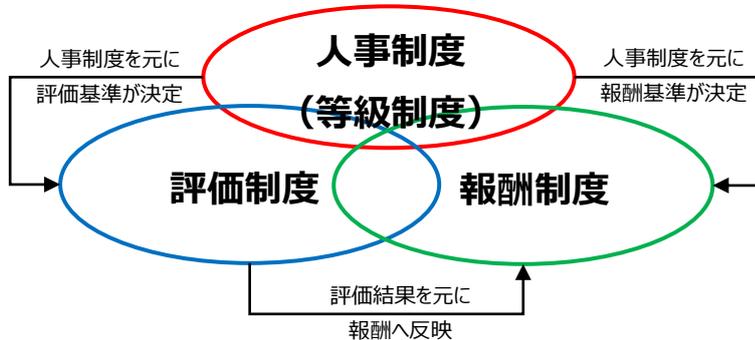


分析・対策シート

○人事評価制度の全体像

人事評価制度とは下記の3要素を含むものであり、この何れかが欠けたり、連動していなかったりすると人事評価制度がうまく機能しません。



人事制度：会社全体の組織体系を基準に、等級や役職を定め、等級（役職）ごとに働き方を定めたもの。具体的には組織図や、キャリアマップ、等級基準書、スキルマップ等を指します。人事制度をしっかりと定めないと、評価基準がブレやすくなります。

評価制度：人事（等級）制度を基準に評価基準を定めたもの。評価基準は企業（人事制度）により異なりますが、定量（業績）評価と定性（行動）評価の2軸を用いることが多く、役職や役割に応じて評価内容や配点比重を変更すると、適性な評価が出やすいです。

報酬制度：人事制度を元に給与テーブルや昇給基準、賞与基準を設定し、評価結果に則り昇給額や賞与額を決定すること。また、自社に必要な資格手当などの整備を行うこと。報酬制度を定める事で、人件費を適正化し、業績の安定化や、採用の計画も立てやすくなります。

○チェック項目から見える傾向

全体で10個以上チェック項目がある

人事評価制度の作成がされていない、または名ばかりのものになっていませんか？人事制度を正しく設計・運用することは“業績を維持改善していく”“社員のスキルと人間性の成長を促す”両面で非常に効力があります。また、特に若手の社員は、自身が会社の役に立っているかを非常に気にする傾向にあり、若手を採用・定着・成長させる上でも人事評価制度の策定・修正をおすすめします。

A1～5の中で3つ以上チェック項目がある

人事評価制度自体はあるかもしれませんが、形骸化していませんか？またはうまく運用されていない可能性はありませんか？社員育成やモチベーションの向上のため、見直すべきところが出てきたタイミングかもしれません。

B1～5の中で3つ以上チェック項目がある

評価や報酬の基準となる組織図や、等級・役割の基準はありますか？この基礎となる人事制度の部分が欠けていると、組織の目指すところと社員の目指すところにギャップが生まれてしまいます。また、社員も自身の成長軸（キャリアプラン）に迷いが生じ、成長を阻害してしまうかもしれません。

C1～5の中で3つ以上チェック項目がある

社員にとって肝心の“評価”がうまくいっていない可能性がありますか？適正な評価がされないと、せっかく作成した人事制度も報酬制度も機能しません。誰が誰を評価しても近い評価となるような評価軸の設定と、評価方法を再考する必要があるかもしれません。

D1～5の中で3つ以上チェック項目がある

業績と評価は連動していますか？企業が黒字でも赤字でも同一の昇給や賞与としてしまうと、財務は悪化し、社員の業績意識は低下してしまいます。社員の業績意識を向上させ、生産性を高め、同業他社と比較して優位な報酬水準を得ることが採用にも繋がります。

株式会社 Borderless8
 東京都中央区湊1-12-11-1002
 お問い合わせ：info@borderless8.com
 HP：https://borderless8.com/



HP

