



## 人事評価制度の見直し

人手不足や働き方の多様化が進む中、どの業種においても「人材の確保」と「育成・定着」は喫緊の課題となっています。この課題を解決する手段の一つとして、近年、人事評価制度の見直しに取り組む企業が増えています。

従来、勤続年数や経営者の主観に依存しがちだった評価を、明確な基準とプロセスに基づいて行うことで、公平性・透明性を高め、従業員のモチベーション向上につなげる取り組みが広がっています。

今回は、代表的な人事評価手法をいくつかご紹介いたします。

### 人事評価手法の一例

#### ① 目標管理制度 (MBO)

評価者（上司）と被評価者（部下）が合意した目標の達成度に基づいて行う評価手法です。

組織目標や経営方針から個々人の目標を調整し、双方の方向性をすり合わせながら、一人ひとりが達成すべき具体的な目標を設定し、その進捗度合いを評価します。

トップダウンで目標設定をするのではなく、被評価者自身が目標を設定し、自ら進捗管理を行うことで、業務効率やモチベーションの向上にもつながります。



#### ② コンピテンシー評価



「仕事のできる人の行動特性（コンピテンシー）」を基に評価項目を設定し、人事評価を行う手法です。

自社内で成果を出している従業員がどのような行動を取っているかという観点から評価項目を設定するため、明確な評価基準を設けることが可能です。

また、行動や取り組み姿勢を評価する制度であるため、成果が出ていなくても努力している人を評価でき、伸び悩んでいる人に目指す姿を示せる特徴があります。

#### ③ 360度評価

上司だけでなく、部下や同僚など、さまざまな立場の人から多角的に評価を受ける手法です。多角的な評価により従業員一人ひとりの成長を支援し、組織全体のパフォーマンス向上が期待できます。

また、複数の評価者が関わることで、公平性を高めることができる点も特徴です。一方で、多くの人が評価に関わるため、時間と手間がかかるというデメリットもあります。



評価制度の本質的な役割は「従業員の成長」と「組織の改善」にあります。人事評価の結果を基にフィードバック面談を行うことで、従業員が自身の強みや課題を理解し成長につなげるとともに、組織全体の改善にも結び付けることができます。

人事評価を賃金の決定だけで終わらせるのではなく、学びや改善の機会として捉えることで、従業員一人ひとりの成長を支援し、高いモチベーションで働ける組織づくりに寄与する評価制度の構築を検討してみたいかがでしょうか。