

## 成果を出す人事評価制度の作り方～成長に焦点を当てる

「人事評価制度」と聞くと、「給与査定」や「できていない部分の指摘」といったイメージを持たれる方も多いのではないのでしょうか。しかし、本来の評価制度の目的は、社員一人ひとりの成長を支援し、組織全体の活性化を促すことにあります。本号では、評価を通じて社員のやる気を引き出し、自らの成長に喜びを感じられる制度づくりのヒントをご紹介します。



### 評価制度の目的は「成長支援」である

#### 【概要】

人事評価制度がうまく機能していない会社の多くは、「評価＝査定」「評価＝減点」という認識に陥っています。本来の評価制度の役割は、社員の成長を支援し、その成長を会社の成果に結びつけることにあります。評価制度とは“人を育てるための仕組み”であり、上司が部下と向き合いながら成長をサポートする機会なのです。

#### 【課題と対応策】

- 評価項目が多すぎると目的がぼやける → **初期は3項目程度に絞る**
- 半年に1回の評価ではなく、**毎月1回以上の面談**で継続的に成長を支援
- 評価は「指導」だけでなく「承認」や「褒める」ことも大切に

### 「人間力」を評価することで組織文化が育つ



#### 【概要】

成果重視の評価制度では、信頼や協力といった組織の基盤が育ちにくくなります。注目されるのが「人間力」の評価です。たとえば「明るく元気な挨拶」ではなく、「相手に届く1トーン高い声で笑顔とアイコンを添えて相手に正面を向けて挨拶している」と具体化することで、誰が見ても評価しやすくなり、企業文化の定着にもつながります。

#### 【課題と対応策】

- 「心」ではなく「形（行動）」で評価する → 誰が見ても判断できる指標を設定
- 評価項目は抽象的な言葉でなく、**具体的な行動基準**で定義する
- 「人間力評価」を制度に組み込むことで、**組織文化と個人の行動を結びつける**

### キャリアパスと評価を連動させて未来を描かせる

#### 【概要】

評価が報酬や役職につながる実感がないと、制度は形骸化します。等級に応じた期待値を明示し、評価とキャリアを連動させることで、社員は「成長すれば報われる」と感じ、自発的な努力を重ねるようになります。



#### 【課題と対応策】

- 等級ごとに評価項目を明確にし、**成長ステップを可視化**
- 評価結果が処遇（昇給・昇格）と連動する制度設計にする
- 面談でキャリアの方向性を共有し、**未来像を描かせる**



#### ◆まとめ

人事評価制度は「人を育てる仕組み」として活用されてこそ、真の効果を発揮します。制度の目的を明確にし、具体的な行動に基づいた評価基準を設け、社員の成長と未来を描ける仕組みに整えることで、モチベーションと定着率の向上が期待できます。

今一度、自社の評価制度が“成長を支える仕組み”になっているかを見直してみたいかがでしょうか。



信頼される経営のための

# 人事評価



こんな評価は**要注意**！

- ☑ 給与決めが目的
- ☑ 主観で評価している
- ☑ 良かった点を伝えていない

社員の不満は

**離職**

に直結！

人事評価を  
「人財育成ツール」へ



成長支援型人事評価システム

**Hitonobi** ヒトノビ

**3** つの特長



**クラウド**でいつでも共有

履歴をいつでも閲覧可能だから  
面談の短時間化、質の向上



**成長**を促す独自機能

スタッフ同士でメッセージを  
伝えあうフィードバック文化



**シンプル**設計

無駄な機能は省いて構築  
運用が簡単だから**定着**しやすい

導入だけで終わらせない！

**定着までフルサポート**

**労務のプロが  
伴走支援**

- ・ 制度設計の支援
- ・ 評価者向けの研修
- ・ 助成金の活用サポート



# 「助成金」活用で 即戦力を社内育成

## 人材育成にお悩みありませんか？

人材の『育成』と『コスト』削減を  
両立できる助成金の活用をおすすめします



## 人材開発支援助成金

| 人材育成<br>支援コース                                                          | 人への投資<br>促進コース                                                               | 事業展開等<br>リスキリング<br>支援コース                                 |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 現在の職務に関連した<br>より専門的な知識・技能を<br>習得させる訓練<br><br>・介護職員初任者研修<br>・介護福祉士実務者研修 | サブスクリプション型の<br>研修サービス(eラーニング)<br>を利用した定額制訓練<br><br>・eラーニング等の定額<br>受け放題研修サービス | 社内のDX化に伴い必要<br>となる知識などを習得<br>させる訓練<br><br>・WORKid主催のAI研修 |



「キャリアアップ助成金の正社員化コース」を組み合わせると  
転換後 計40万円の助成金が  
**計80万円**に増額される可能性があります！

### 勤務時間外 の受講は？

勤務時間外に研修を行  
った場合、賃金助成は  
支給されません

### 自宅での 受講は？

テレワーク制度の導入ま  
たは会社内の一室で受講  
する必要があります

### 受講できなかった 場合は？

全体の受講率が8割以上  
であれば助成対象にな  
ります



お気軽にご相談を！

社会保険労務士法人WORKid  
<https://workid.jp/> TEL: 011-211-1312





# 顧問先対抗！ボウリングカップ 2025



今年も開催した顧問先対抗ボウリング大会！

ワンフロア貸切の会場は子どもたちの笑顔と歓声で大賑わい。

普段なかなかお会いできない皆さまと、仕事を離れて一緒に笑い合える時間は特別で、あらためて“つながり”の大切さを実感しました。

集合写真を撮り忘れるほど夢中になったこのイベント。

「仕事でも遊びでも顧問先様と密になりたい！」その思いから始まり、今年で3回目。ご参加くださった皆さま、本当に有難うございました！



## 編集後記

第3回WORKidカップも大盛況のうちに終了できました。

3回目は北見や旭川など遠方から顧問先様もご参加くださいました！

有難うございます（＾＾）その中で見事に日帰りの旭川の顧問先様が見事に優勝！！おめでとうございます！！

ただ・・・優勝チームは次回参加が義務付けですので

次回も旭川より参戦お待ちしております（＾＾）V

そしてその他参加顧問先様からは

「普段見られないスタッフの笑顔が見れた！」

「新たな良い一面を発見できた！」

など嬉しい言葉もたくさんいただきました。

ぜひ4回目もよろしくお願いします！！ 代表 沢田

