

# 中小企業でも運用がしやすく、社員の能力開発につながる 人事評価制度の構築を1からサポートいたします！



## 概要

人材育成に関する豊富な知識・経験を活かして、**人材育成につながる人事制度**を設計いたします。

下記の項目に該当する企業様は、問題が大きくなる前にご検討ください。

- ✓ 評価項目や基準が曖昧で、よく社員から疑問や不満の声が聞かれる
- ✓ 人事制度があって、ないようなもの(適切な運用ができていない)
- ✓ 期待していた人材が辞めてしまう
- ✓ 社員が受身(指示待ち)で、やらされ感がある → なかなか成長しない

このような課題に対して、弊社が人事評価制度の構築をサポートすることで…

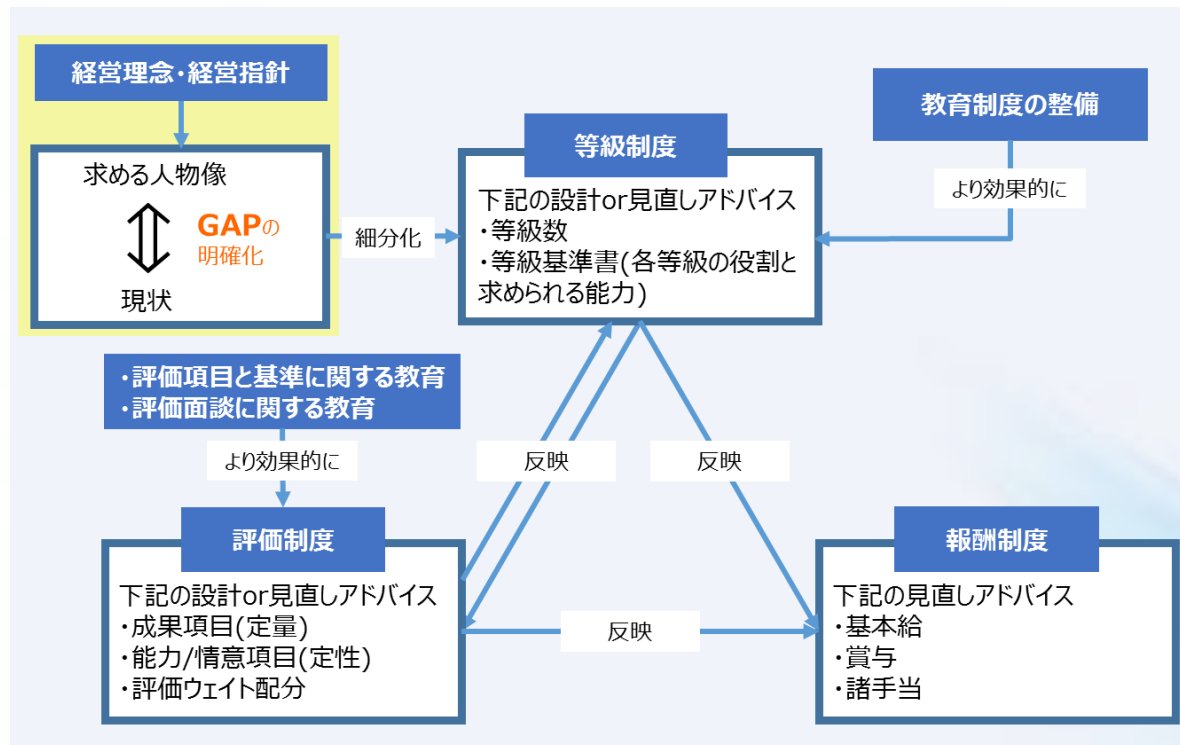
- ✓ 多くの社員が納得できる人事制度を構築できる
- ✓ 中小企業でも運用のしやすい人事制度を設計でき、制度の効果を高められる
- ✓ 社員が仕事のやりがいを感じ、エンゲージメントを高められる
- ✓ 社員が改善点を意識し、自己成長のために努力するようになる



## 全体像のイメージ

弊社では、特に評価制度の見直し・設計を得意としております。

\* 評価制度の見直し・設計のみのコンサルティングも承っております。



## 特長

### 1. 成長課題に基づく評価項目の設計

これまで400社・8,000人以上を教育してきた経験を活かし、お客様の経営理念・ビジョン・ミッション・人事方針と社員の現在地を照らし合わせることで、成長課題をあぶり出します。そして、その成長課題に基づき、評価項目の見直し・設計を行います。

### 2. 納得性の高い明確な評価基準の設計

日系企業では評価基準が曖昧なことが多く、これはベトナム人の不満や離職の原因の1つです。弊社では、1つの評価項目に対して5つの明確な基準(定義)を設けることで、被評価者の納得性を高めるだけでなく、評価者にとっても評価を容易にします。

### 3. ベトナム人の視点も取り入れた評価基準の設計

日本から持ってきた人事制度をそのまま活用しても、うまく運用はできません。ベトナム人の視点も取り入れて、実際に運用するベトナム人が理解しやすく、納得できる評価基準を設計します。

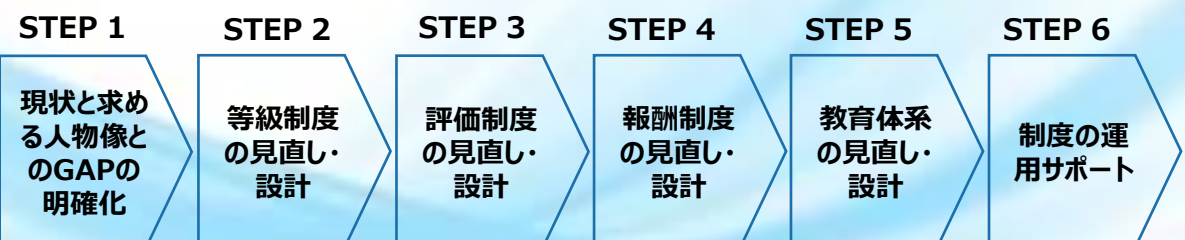
### 4. 運用サポートを通じた人事制度の効果性アップ

評価項目と基準を明確にするだけでは充分ではありません。それをしっかり運用することが肝心です。適切な運用をすることで、評価のバラツキの抑制や、社員のエンゲージメントやモチベーションの向上、効果的な能力開発などにつなげることが可能です。



## コンサルティングの流れ

コンサルティングの着手から完了までは、おおよそ3ヶ月～6ヶ月程度を要します。  
\* ご要望に基づき、期間とコンサルティング内容は変動することがございます。



# 適切に評価制度を運用できるように、評価項目・基準を明確にするだけでなく、 評価者の認識を統一し、評価のバラつきを抑制するための教育を行います。

## 評価項目・基準の設計

### ★評価項目・基準の明確化によるメリット★



評価者にとって**評価およびフィードバックが容易になる**だけでなく、被評価者にとっても**目指すべき方向性が明確になることで成長意欲が高まります。**



「何ができて、何ができないのか(課題)」を明確に把握できるようになるため、今後の社員一人ひとりの**効果的な配置や育成につなげられます。**

### <評価項目・基準のサンプル>

評価項目	評価基準	Score
積極性 /主体性	会社の決定事項や指示・依頼に対して、拒否・否定をするのではなく、前向きに受け入れて行動している。	1
	指示をただ待っているだけでなく、自ら考えて行動している。	0
	依頼した仕事を上司や同僚が忘れないように、あるいは忘れていたらリマインドしたり、最後までフォローしたりしている。	1
	問題意識を持って仕事を行い、積極的に自分の意見・アイデアを出したり、改善提案をしたりしている。	0
	嫌々仕事に取り組むことで周りに悪影響を与えるのではなく、元気に楽しみながら仕事に取り組むことで周りに良い影響を与えている。	1
業務遂行	業務遂行に支障をきたさない程度の必要な専門知識を有している。	
	業務の目的・内容・フローや方法、自分の役割・責任を正しく認識している。	
報・連・相	問題が発生したら、すぐに上司に報告している。	
	納期までに定例報告と結果報告を行ったり、聞かれる前や納期までに進捗報告を行っている。	
QCD管理	アウトプットする前に、ミスがないか必ずチェックを行い、相手の要求レベルの品質を担保している。	
	納期を守ることができるように、仕事にかかる時間の配分を考え、余裕を持って処理・完了している。	
人材育成	部門の社員育成計画をしっかりと作成した上で、教育を実施し、結果を評価している。	
	部下の能力を踏まえつつ、部下が成長できるような仕事内容を適切な量でアサインすることで、部下がよりハイレベルな仕事をこなせるようになっている。	
...	...	

## 評価制度の運用サポート

### 説明会の実施

社員の方々に新しい評価項目・基準を正しく理解してもらうことを目的に説明会を行います。

### 評価結果のレビュー・フィードバック

評価結果に問題がないかどうか、結果に対する根拠が明確かどうかを、コンサルタントがレビューし、対象者一人ひとりにフィードバックを行います。

### 評価面談スキルの教育

評価面談の本来の目的は、部下の育成とモチベーションの向上です。意識改革と面談で必要なスキルの習得を目指し、研修を行います。

### 評価面談の同席・フィードバック

実際の評価面談に同席し、チェックリストに基づき評価を行い、面談後のフィードバックを通じて、評価者のスキルアップを目指します。

\* 上記サポートのうち一部のみのご提供も可能です。

## コンサルティング事例

クライアントの業種	化学工業製品の製造・加工
クライアントの社員数	約70名
クライアントの課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価基準が曖昧なため、評価が“3”に集中する。</li> <li>評価者にとって、評価基準の解釈が違いため、評価のバラつきが生じる。</li> <li>適切な評価面談ができず、被評価者が結果に納得しない。</li> </ul>
提供ソリューション	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価基準の明確化 → 1つの評価項目に対し、5つの明確な基準を設定</li> <li>評価基準に関する説明会、評価結果のレビュー・フィードバック</li> <li>評価面談の同席・フィードバック</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>ほとんどの社員が評価基準に対して納得できるようになった。</li> <li>評価基準に対する認識が社員間で統一され、評価者は被評価者が納得できる評価結果・根拠を提示できるようになった。</li> <li>効果的な評価面談の進め方を会得し、被評価者の改善意識とモチベーションを向上できるようになった。</li> </ul>



【お問い合わせ先】

AIMNEXT VIETNAM CO., LTD.  
2F, Nam Giao Building 1, 261-263 Phan Xich Long, Ward 2, Phu Nhuan District, HCMC.

TEL : (028) 3995 8290  
Email : [training-vn@aimnext.com](mailto:training-vn@aimnext.com)  
URL : [www.aimnext.com.vn](http://www.aimnext.com.vn)