

評価者だけではない！？
【被評価者研修】
ご参考資料



1. 本企画概要の問題意識

評価に悩みを抱えているのは、評価者だけではない…。

< 被評価者 >

評価の仕組みについて
正直よくわかってない。
毎回とりあえず評価を
受け取ってるだけ…。

自分の何を見て、
上司が評価してるのか
正直疑問に思う…。



目標はほぼ前回のコピペ。
それなら、目標を立てる意味って
あるのだろうか…。

※被評価者研修の際にも、
実際によく挙がる声です。

被評価者の評価に対する3つの不満ポイント（≡研修での押さえどころ）

知らない

決めてない

伝えてない

そもそも評価制度を理解していなければ、使いこなすことも、評価の納得感も得られない

目標がきちんと設定されていないと、何を以って評価されたのかが分からない

定期的に自身の仕事について、上司に共有（報・連・相）していないと、上司も評価できない

上記を踏まえ、被評価者研修では、
「人事制度理解」「目標設定」「上司との関わり」をベースに構成いたします。

2. 「目標設定」「上司との関わり」について

「目標設定」「上司との関わり」について記載します。

納得感ある評価を得るためには・・・



※特にプレイングマネジャーが主流で、マネジャー自身のやることが多くなっている昨今においては、**メンバー側主体の動き**が益々重要となる

評価については、これまではどちらかと言うと、管理職の問題と責任でしたが、昨今においては、**互いの責任**という考え方が重要です。
上記を踏まえ、プログラムを検討しております。

3. プログラム概要案

個W：個人ワーク
GW：グループワーク

<本企画のポイント>

知らない そもそも評価制度を理解していなければ、使いこなすことも、評価の納得感も得られない
決めてない 目標がきちんと設定されていないと、何を以って評価されたのかが分からない
伝えてない 定期的に自身の仕事について、上司に共有（報・連・相）していないと、上司も評価できない
⇒被評価者研修では、「**人事制度理解**」「**目標設定**」「**上司との関わり**」をベースに構成いたします。

4 時間：オンライン開催可能

◆導入 「人事制度のポイント説明」（貴社より）

1. 「評価」について理解を深める（人事制度理解）

個W・GW：「人事評価とは？」「自社が目指していることは？」

「被評価者として押さえるべきポイントは？」

講義：「人事評価の目的」「被評価者として押さえるべきポイント」

2. 被評価者の立場から、「評価」における大切な観点の理解を深める（目標設定・上司との関わり）

その1 目標設定

個W・GW：「評価について、納得感があった時となかった時の違い」

「納得感を高めるべく、被評価者の立場でやれること」

講義：「評価の全体像」

講義・個W・GW：「目標設定のポイント」「実際に目標を検討する」

※目標の検討・アウトプットに注力

その2 上司との関わり

個W・GW：「上司との関わりにおいて、より良くするためには」

講義：「評価における、上司との関わり方のポイント」

4. プログラムご参考

S-T

1. 人事評価の目的と被評価者として押さえるべきポイント

人事評価の目的と被評価者として押さえるべきポイントについて記載します。

人事評価の目的

会社が目指すこと
※自社が目指すことは自社のビジョンから定まり、そこから部署目標、個人目標へと落とし込まれる

上記を実現するには個々に期待する「成果」と「行動の発揮」が必要

「成果」と「行動の発揮」には個々の「成長」と「納得感ある評価」が重要

被評価者として押さえるべきポイント

自社のビジョン
例：地域No.1総合エネルギーサービス企業へ

自分の等級（グレード）に求められる成果レベル・基準、及び職場での行動を理解

被評価者の立場でやれること、やるべきことに、取り組むこと

⇒個々の「成長」と「納得感ある評価」は、結果として、「働き甲斐」や「やりがい」にもつながる大きな要因

人事評価の主な目的は、会社と個人の成長を通じて、WIN-WINの関係を築くことです。そのため、被評価者として押さえるべきポイントの理解と行動が重要になります。

2. 納得感ある評価に向けて

(1) 目標設定

目標設定においては、縦と横を意識することが重要です。

縦

①自社のビジョン
例：地域No.1総合エネルギーサービス企業へ

②中長期的な自社のビジョン
所属部署の3年後のあるべき姿
所属部署の目標（単年）

③自分の等級（グレード）
に求められる成果レベル・基準、及び職場での行動

横

目標
達成のためのアクション
達成イメージ

評価基準 = 等級（グレード）に応じた「成果」 + 「期待される行動の発揮」

目標設定をする際、①～③を踏まえ検討することは簡単なことではございません。ですが、上記①～③を踏まえなければ、意味・意義ある目標設定にはなり難いと言えます。

S-T

2. 納得感ある評価に向けて

評価の全体像を記載します。

納得感ある評価を得るためには・・・

この2STEPが評価の納得感につながる大きな要因

STEP1
明確な基準の
目標設定

STEP2
日々の関わり

STEP3
評価の査定

⇒メンバー側からの質問・確認・検討責任

⇒メンバー側からの情報共有・働きかけ責任

※特にプレイングマネージャーが主流で、マネジャー自身のやる事が多くなっている昨今においては、メンバー側主体の動きが益々重要となる

評価については、これまではどちらかと言うと、管理職の問題と責任でしたが、昨今においては、互いの責任という考え方が重要です。

2. 納得感ある評価に向けて

(2) 日々の関わり

＜補足1-2＞具体的プロセスの不足

テキスト資料

目標をそのまま受け止めるのではなく、具体的プロセスに落とし込むことが大切です。

目標をそのまま受け止めると・・・

こんなのも無理・・・

期初に設定された目標

達成意欲と意識が不足

マイルストーン目標の設定と
具体的PDCAへ落とし込むことで・・・

これならなんとか・・・

期初に設定された目標

マイルストーン目標

具体的PDCA

達成意欲と意識が向上

「こんなのも無理・・・」で思考停止するのではなく、「これならなんとか・・・」まで考え抜き、落とし込むようにしましょう。

5. 最後に

「社員にもっといきいきと働いてほしい」
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の**本気**の取り組みが、未来を変える

株式会社セルフ トランセンデンスまで

URL：https://www.self-t.co.jp

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、
弊社から別途回答、あるいは、ディスカッションの機会を
設けさせていただきますので、self-t@self-t.co.jpに
お問い合わせください。