



# 小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : [info@otc-oguri.com](mailto:info@otc-oguri.com) <http://www.otc-oguri.com>

2016年11月4日(金)

## 貢献度評価の手順

“貢献度評価”は、「本来、人間は主体的に行動し、創造性も有し、情熱を傾けて仕事をしたいと思っており、組織がそれを妨げずに解き放つことが大切だ」と言う人間観に立っており、心の通い合う「信頼関係」に満ちた職場環境づくりを大切にします。

### “貢献度評価”の手順

評価実務手順では次の3点を重視します。

- チーム業績重視
- チームでの振り返り促進、真摯なフィードバックから社員同士で学び合う
- 個別のフィードバックに基づき、チーム全体への貢献度を総意で決定

この評価のやり方を手順で説明いたしますと以下に例示した通りとなります。

### 【貢献度評価の手順】

No.	実施内容
1	設定した組織目標やプロジェクトが終了したら、ただちにその振り返りを一緒に仕事をしたメンバーと共に実施する（部門をまたぐ場合もある）
2	メンバー間で、互いの貢献度についてフィードバックを行なう（個々人の業績・創意工夫・行動・他のメンバーへの影響等の視点で、チーム業績ほどの程度・どのように貢献したか）
3	各自が相互のフィードバックを利用

して自身のチームに対する貢献度を5段階の絶対評価で自己評価する

4 直属上司が、個々人の自己評価と、相互フィードバックの情報を使って、5段階の絶対評価を行なう

5 部門の管理者が集まって、同一の階級別にチームへの貢献度を比較し、5段階の相対評価を実施する

6 経営者による最終承認

7 評価結果に基づく階級・賃金等への反映

### 経営者・管理者の留意点

“貢献度評価”を社員相互の信頼関係強化・主体的な目標達成・能力開発などにつなげるために留意すべき点を挙げます。

- ① 目標設定の段階から、チーム目標と各自の貢献を意識した努力を求め、誘導する。
- ② 手順の1、2は、目標達成プロセスの事実に基づいて、年に2～3回実施し、主体的行動改善を動機付ける。
- ③ 相互フィードバックから生まれた個々人の能力開発への取り組みを支援する。



真摯なフィードバック  
は相互信頼の源！