



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 <http://www.otc-oguri.com>

2017年10月16日(月)

評価の納得性確保

目標管理制度において、非定型職務の場合、貢献度評価結果を役割貢献度賃金に反映しますが、多くの企業で社員の納得性確保が重要な課題となっております。

評価の納得性を確保するポイント

目標管理制度の評価結果を賃金に反映した結果について、被評価者が納得して受け容れるポイントは、次の3点にあります。

① 個々人の目標が、「上位組織目標達成に貢献する目標であり、達成基準が数値的、または達成度が評価できる程度に具体的であること」を社員相互で確認し合っておく。

② 目標達成結果を「組織目標達成への貢献度で評価」し、その評価を「同じ組織目標を分担して個々人の目標を設定した仲間同士の「相互フィードバック」によって行う。

相互にフィードバック」は、

- ・組織目標達成に貢献した度合い
- ・達成プロセスで発揮した能力
- ・仲間に与えた影響

の三つの視点で、真摯に行い、その記録をとる。

③ 絶対評価の実施とフィードバック面談を次のように行う。

| | |
|----------|-----------|
| 本人(被評価者) | 管理者(1次評価) |
|----------|-----------|

| | | 者) |
|----|--|--|
| 準備 | <ul style="list-style-type: none"> ・相互フィードバックの記録を重要な参考とした自己評価 ・反省点 ・次期の努力 | <ul style="list-style-type: none"> ・相互フィードバック記録を重要な参考とした1次評価 ・アドバイス ・次期の期待 ・キャリア形成 |
| 面談 | <ul style="list-style-type: none"> ① 自己評価と管理者評価の擦り合わせ、違いの調整 ② 業績・能力開発に関する今期の反省点と次期の努力確認 ③ 管理者の期待・激励 | |

経営者・管理者の留意点

評価結果の納得性確保は、目標設定段階に始まり、貢献度評価とフィードバック面談までの流れで、それらの相互関係がうまく形成されて成功します。その際、「相互フィードバック」は目標設定・達成プロセスの事実状況を示し、評価の納得性を確保するキーポイントとなることに留意し、重視して実行しましょう。



相互フィードバックの効果に注目!