

# daily コラム

2017年10月16日(月)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階  
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417  
Email info@kasai-grp.co.jp

## 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"><li>・ 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</li><li>・ 反省点</li><li>・ 次期の努力</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 相互フィードバック記録を重要な参考とした1次評価</li><li>・ アドバイス</li><li>・ 次期の期待</li><li>・ キャリア形成</li></ul>
面談	<ol style="list-style-type: none"><li>① 自己評価と管理者評価の擦り合わせ、違いの調整</li><li>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</li><li>③ 管理者の期待・激励</li></ol>	

### 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。

