

# 自社オリジナルの 人事評価制度の作り方講座

提供：株式会社エスト

# はじめに

この度は、弊社の人事評価制度の作り方講座に関心をお寄せいただき、誠にありがとうございます。本研修を受講いただきますと、ベンチャー・中小企業の人事部マネージャー、主任の皆様を対象に、社員の納得性の高い、自社オリジナルの評価制度の作り方をご説明し、実際に作成していただけます。

人事評価制度設計スキルが不足している方にとって、納得度の高い評価制度設計のスキル向上は非常に重要です。しかし、多くの場合、評価基準が一般的なものであるため、場合社員が納得するような評価とはならず、評価制度の見直しが必要とされています。

そこで、本研修では、人事評価制度の作り方を指導し、**自社オリジナルの制度**を実際に構築していただきます。

人事評価制度の作り方講座を通じて納得度の高い評価制度を構築し、社員の離職を防止するだけでなく、モチベーションを高めて、会社の業績を向上しませんか？

皆様のご参加を、心からお待ち申し上げております。

# 対象となる企業、対象者及び業界

■**企業規模**：従業員10名以上300名位まで。

300名以上のお客様の場合は個別に対応させていただきます。

■**対象者**：人事部マネジャー、または主任、そして経営者

## ■対象業界

製造業：日用品、鉄鋼、食品、飲料、電気、電子、精密機器、機械、資材、化粧品、  
化学、製薬、医療機器、医療器具、自動車、自動車部品、事務機器、事務  
用品

サービス業：IT、経営コンサル、ITコンサル、エンジニアリング、人材派遣、物流、宿泊業、  
エネルギー

卸売/小売業：商社、飲食、通信販売、百貨店、下着

金融業：銀行、投資顧問

# 解決できる課題・提供価値

## ■課題

- ・評価基準が具体的でないため、従業員の不満が多い
- ・自社オリジナルの評価制度を作って、評価の納得性を高めたい
- ・そもそも属人化した職務の分け方がわからない
- ・明確な期待成果を設定することが難しい
- ・部門間で公平な仕組みを作れない
- ・変動業務に対応した仕組みを作れない

## ■提供価値

- ・個々人の業務に合致した明確な基準を設定する
- ・自社に最もマッチした評価制度ができる
- 職務を個々人の担当している業務活動へ分ける具体的方法がわかる
- ・被評価者からみて明確な期待成果を設定する
- ・部門に共通な絶対基準を設定する
- ・業務の変動に対応する仕組みができる

# 研修概要

自社オリジナルの人事評価制度の作り方をご説明し、納得性の高い評価制度を構築する、実践的なオンライン研修です。

## ① オンラインで受講可能

忙しい人事部マネジャー、主任の方でも、手軽に受講できるよう、オンラインでの受講が可能です。

## ② 講座 1 回 9 0 分 × 8 回で納得度の高い人事評価制度を作成できます。

制度設計のプロセスに合わせて体系的なカリキュラムが組み立てられており、スムーズに制度設計ができます。

## ③ 1 回 1 時間 8 回の個別相談

さまざまな疑問点を解決し、納得度の高い制度を完成させます。

本研修で、中小企業の人事部マネジャー、または主任の方々が、自社オリジナルの納得度の高い評価制度を構築できるよう支援してまいります。

# 研修の目的と期待成果

## ■目的：

曖昧さを排除したシンプルな設計で、評価に対する社員の不満が発生せず、社員が自発的に成果を上げ続ける制度を構築する。

- ・社員からみて評価基準が明確だと思えるようにする
- ・社員からみて評価が公平と思えるようにする
- ・変動する担当業務に対応できる仕組みとする

## ■期待成果：

### ・短期的成果：

- 1) 納得度：90%以上
- 2) モチベーションの向上
- 3) 離職防止と定着化

### ・中長期的成果：

- 1) スキルアップ
- 2) タイムマネジメントの向上
- 3) 会社業績の向上

# 提供方法

- オンライン（ZOOMまたはTEAMS）で授業を行います。
- 受講に必要なのは、タブレット、パソコン、またはそれらに近いデバイスとインターネット接続環境のみです。
- 研修後のフォロー・サポート：  
終了後も半年間サポート（電話、メール、オンラインミーティング）させていただきます。

# 研修カリキュラム

カリキュラムは、全部で8回構成。各90分。（月2回で4か月で終了）  
また、月2回（1回1時間）オンラインにて個別相談。

カリキュラム詳細は別途資料をご参照ください

- 1：準備と現状把握
- 2：問題仮説の設定と検証及び課題の設定方法
- 3：評価制度設計/改訂方針の設定方法
- 4：等級制度の設計/見直し
- 5：明確な期待成果の設定方法と公平な評価の仕組みの作り方
- 6：評価基準の設定方法
- 7：給与制度の見直し
- 8：評価の仕組みの詳細設計



# 提供価格

## ■提供価格

- ・費用 120万円 助成金適用後66万円
- ・受講可能人数 1社2名まで

## ■提供内容

- ・講座：8回12時間（1回90分、1か月2回×4か月）
- ・個別相談：8回8時間（1回1時間、1か月2回×4か月）
- ・合計 20時間

# 講師プロフィール

株式会社エスト 高橋宏誠 戦略人事コンサルタント

・30年以上の経験（独立後は主に中小企業やベンチャー企業が対象）、85社以上の実績あり

・専門誌への最近の寄稿：「評価面談は楽しく進めてこそ」『月刊人事マネジメント』2021年8月HR Short Message、「ジョブ型評価制度への移行」『月刊人事マネジメント』2021年9月号特集、「キャリア自律型人事の設計」『月刊人事マネジメント』2021年11月号特集、「人事制度を戦略に連動させるポイント」『月刊人事マネジメント』2022年5月号特集、「DX人材の採用・発掘・育成」『月刊人事マネジメント』新連載 2022年1月～6月、「経営後継者育成制度の設計と運用」『月刊人事マネジメント』2023年3月号特集、「次世代経営幹部研修のポイント」『月刊人事マネジメント』2023年4月～9月、「リテンション・マネジメント～人材の定着化に向けて～」『月刊人事マネジメント』2024年3月号特集（予定）

・最近開催したウェビナー：「戦略ドリブン組織の創り方～経営者のための経営戦略を実行する組織作りとしてのジョブ型人事制度導入～」（株式会社サーキュレーション主催、2022.5）、「日本型ジョブ型人事制度の構築と成功のポイント」（パーソルキャリア株式会社主催、2023.1）、「キャリアを活かす戦略人事：人的資本経営で成果を上げた事例の紹介」（パーソルキャリア株式会社主催、2023.3）「次世代経営幹部育成のポイント：人材選抜から集合研修の運営まで」（パーソルキャリア株式会社主催、2023.5）、「人財ファーストの企業戦略：組織開発による「全員活躍」を通じた生産性向上」（パーソルキャリア株式会社主催、2023.7）

# 株式会社エスト

## ■戦略人事コンサルティング会社

代表：高橋宏誠

パートナー：三宅潤一、寺澤慎祐、佐藤昌義

メンバー：涌井大輔（元BCG）、中川卓哉、小宮山太陽

エグゼクティブコーチ：ニカラス・マクグリーン（カナダ人）、

フェロー：為水光晴（元日本生命年金運用担当部長、社会保険労務士）

アドバイザー：工藤郁哉（IPO専門家）

## ■パートナー企業：カオナビ、SOICO

# お申込み方法

■下記までお問い合わせください

Eメール：[kousei8@est7.net](mailto:kousei8@est7.net)

または

携帯：090-3674-9879

# 助成金活用をご希望される方へ

■研修金額の45%が国から助成されます

■全体の流れ：

- 1) 無料相談
- 2) 計画申請実施
- 3) 研修受講
- 4) 支給申請実施
- 5) 受給：受講終了後3～6か月後

■必要書類

就業規則、雇用契約書、出勤簿、賃金台帳、社員名簿