

講演シラバス

「売上 100 億円をめざす中小企業のための、失敗しない『人事評価制度』導入・運用の全ステップ」

■日時／2月 26 日（木）14:00～15:20

■講師／アルドーニ株式会社 代表取締役 永見 昌彦

1. 講座概要

売上 100 億円という大きな目標を掲げる中小企業にとって、組織の拡大に伴い「個人の頑張りをどう評価し、待遇に繋げるか」という仕組みづくりは避けて通れません。しかし、多くの企業では「人事評価制度は一応存在するものの、運用が形骸化している」「何から手をつけてよいか分からない」あるいは「評価基準が不明確で社員の不満を招いている」といった課題を抱えています。本ウェビナーでは、人事専任者がいない組織でも着手できる評価制度の導入 5 ステップを解説するとともに、単なる「査定」に終わらせず、社員の成長と売上目標達成を加速させるための「運用の肝」を、豊富なコンサルティング経験に基づいて具体的にお伝えします。

2. 到達目標

本ウェビナーに出席することで、以下について理解できます。

- ・自社がどのタイミングで評価制度を構築・導入・刷新すべきかを判断できる。
- ・MBO（目標管理）やコンピテンシー評価など、自社のフェーズに合った制度の型を選択できる視点を持つ。
- ・評価エラー（偏見）を防ぎ、社員の納得度を高めるフィードバック面談の具体的な手法を理解する。
- ・評価結果を報酬（昇給・賞与）へ反映させる際の現実的なルール設計のイメージを持つ。

3. 講座内容

1. なぜ100億円を目指す企業に「評価制度」が必要なのか	組織が 30～40 名規模を超えると、経営者の目が行き届かなくなり、感覚的な評価では限界が来ます。制度を導入する目的（育成なのか、待遇の適正化なのか）を言語化することの重要性と、採用・定着における評価制度の役割について解説します。
2. 中小企業が選ぶべき「評価の型」と注意点	MBO（目標管理）、コンピテンシー評価、OKR など、代表的な 5 つの制度を紹介。それぞれのメリット・デメリットを比較し、売上目標達成に向けて「結果」と「行動」のどちらに重きを置くべきか、自社に適した組み合わせ方を提案します。
3. 評価制度導入の「5ステップ」ロードマップ	ゼロから制度を構築する際の具体的な手順を提示します。①導入タイミングの見極め、②目的の言語化、③期間・方法などの大枠設計、④評価シートの検討、⑤イレギュラーへの対応方針という実務的な流れを、システムの選定時期も含めて扱います。
4. 運用の肝：形骸化を防ぐフィードバックと評価者教育	形骸化を防ぐフィードバックと評価者教育 制度の成否は「運用」で決まります。評価者が陥りやすい心理的誤差（ハロー効果や中心化傾向など）の防ぎ方や、部下の納得感を引き出す「積極的傾聴」をベースとした面談スキル、人材育成に繋げるための中間レビューの重要性を解説します。また、経営者と評価者が「目線合わせ」を行う評価会議を通じ、外部の形式的な研修に留まらない、評価の共通言語を組織に浸透させる仕組み解説します。
5. 評価を待遇にどう繋げるか：納得感を生む報酬設計	「評価はしたが、給与にどう反映すればよいかわからない」という悩みに応えます。最終評点の付け方、昇給・賞与への反映割合の例、さらには降格・降給基準の必要性など、「後出しジャンケン」にならない納得感を生む報酬ルールの作り方を伝授します。

以上