

企業の成長を支える 理念でつながる 人事評価制度



こんな課題はありませんか？

例えば

- ・ 中途採用が多く、社内文化や価値観の違い
- ・ 上司と部下のコミュニケーションが不足
- ・ 社員の成長が見えづらく、モチベーションが低下
- ・ 企業理念や求める人物像が社員に伝わりきっていない
- ・ 評価基準が曖昧で、社員の貢献度が見えづらい
- ・ 評価結果が社員に伝わらず、納得感がない
- ・ 面談では上司が8割以上話をしている
- ・ 指示待ちで、挑戦意欲がない

どれかひとつでも
当てはまれば



今すぐにでも
導入すべき！

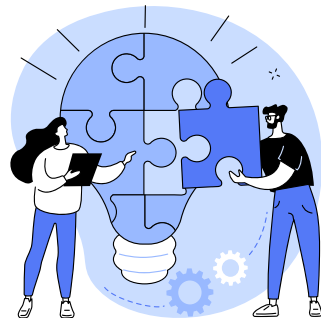
個人のやる気を引き出し、
成果と成長を両立できる評価制度

「評価＝成長の見える化」

「評価＝査定」ではない、成長のための評価

A4一枚の評価制度の特徴

理念
使命
目標
行動指針



求める人物像



他の人事評価制度と何が違う？

比較項目	一般的な評価制度	A4一枚の評価制度
目的	査定・給与決定が中心	成長支援・業績向上 対話が中心
理念へのつながり	バラバラになりがち	理念・人物像と直結
評価者の役割	ジャッジメント重視	上司は「育てる人」
運用の手間	入力・集計に工程がかかる	A4一枚で完結 楽に継続
対象者	50名以上向け (中堅・大企業向け)	少人数チームに最適 (3名から50名以内)
柔軟性	変更が難しく専門家に依存	自社で育てられる 柔軟設計
導入スピード	マニュアルや研修が多く時間がかかる	6ヶ月以内 トライアルスタート
教育との連動	評価と教育が別物になりやすい	面談での課題がそのまま 教育・育成になる
現場での納得感	評価が一方向的 「なぜ？」が伝わらない	本人と一緒に作るので 納得感がある
組織成長への貢献	評価が「管理」で終わることが多い	制度を通じてチームと個人 が育つ成長支援の仕組み

✓ シンプルな運用

A4一枚の評価シートを使用し、運用重視

✓ 業績向上と人材育成

「業績向上」と「人材育成」に特化し、行動を促進

✓ 役割等級制度の採用

職務や役割に基づく等級制度を採用し、中途採用や
ジョブ型雇用にも対応

✓ 柔軟な賃金制度

硬直化を避けるため、「範囲給」制度を導入

✓ 業績連動型の賞与・給与改定

業績に応じた賞与や給与改定方式を採用し、企業の
状況に応じた柔軟な対応を実現

導入企業様の声

株式会社D（飲食業）

導入前は評価基準が曖昧で、社員同士の連携がうまく機能していませんでした。この評価制度を導入したことで、明確な基準と成長支援のフィードバックができ、社員が自分の強みを活かして働ける環境が整いました。競争だけでなく、協力し合う姿勢を大切にすることで、チームの結束力が高まりました。

株式会社B（サービス業）

評価制度が導入される前は、社員の貢献度を正確に評価できていなかったため、評価に対する不満がありました。この制度を導入したことで、社員一人ひとりの行動や姿勢が明確に評価され、結果として全体のパフォーマンスが向上しました。また、上司と部下のコミュニケーションが円滑になり、より良い関係を築けるようになりました。