

# ケアスイッチ 人事評価制度

人事評価制度の目的は何か

ケアスイッチ人事評価制度の特徴

自主管理経営報告書の評価

自主管理経営報告書月次管理表

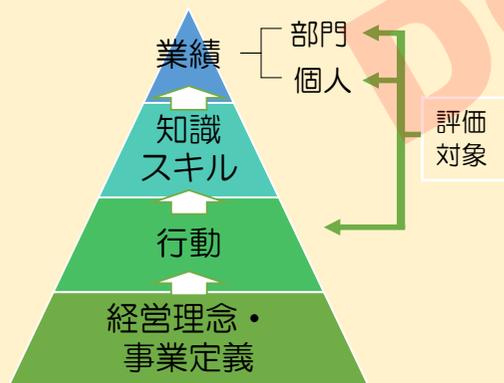
キャリアビジョンマップ原本

ケアスイッチコンピテンシー一覧

評価者の心得

評価される側の心得

評価対象領域



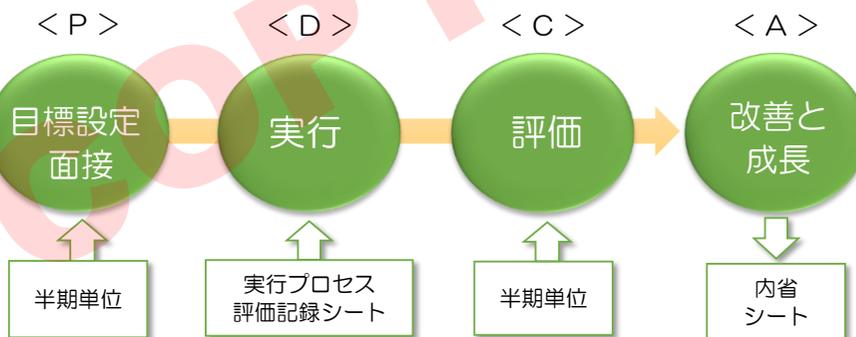
## 人事評価制度の仕組み①

目標設定から評価まで

キャリアビジョンマップ

コンピテンシー

個人目標設定シート



●自分の役割等級及び上位の役割等級の求められる役割、その役割を果たすために必要な能力、必要な能力を身につける方法を理解した上で、半年間の役割発揮及び能力強化の行動目標を設定する

自主管理経営報告書

●自分の部門の自主管理経営報告書の業績評価指標のどれに貢献するかをしぼって、そのための行動目標を設定する

## 人事評価制度の仕組み②

評価から処遇まで

役割等級別  
評価ウェイト

賞与  
昇格P

昇給と  
昇格

賃金改定

総合評価点計算表

個人カルテ

賃金表

## 人事評価制度の目的

### 会社

- 努力によって評価され、給与基準が上がる
- 成長度合いを測る
- 共通の評価ができる
- 給与に対し理解できる、受け入れられる
- 給与について説得力がある
- 会社が求めていることがわかる、示せる
- 給与基準がわかる

### モチベーションアップ

- 頑張っているスタッフに気づいてあげる
- 自己評価と会社評価の違いがわかる
- 自分を知ってもらえる
- 部下や後輩を育てたかの評価がわかる
- 他スタッフの成長がわかる
- 職責が理解できる
- 将来の展望が見える
- 得手不得手を理解することができる

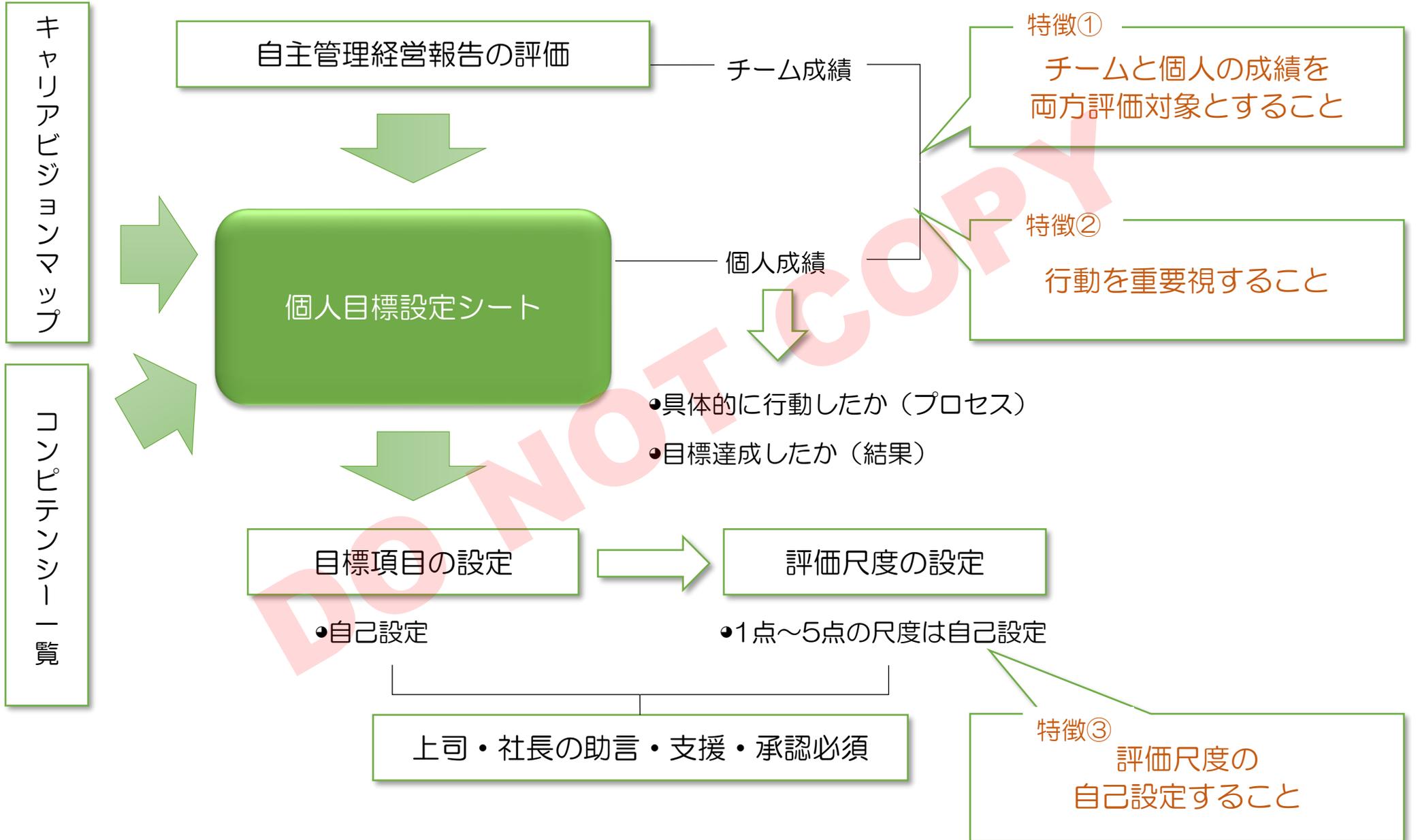
### 個人因子

- 自分の仕事が良い評価か悪い評価かわかる
- 正しく仕事ができているか評価するため
- 会社基準に基づく昇給ができる
- 給与がアップするためには何が必要かわかる
- 評価者の感情に左右されず、公平評価される
- 自分の価値がどの程度かわかる

### 目標設定

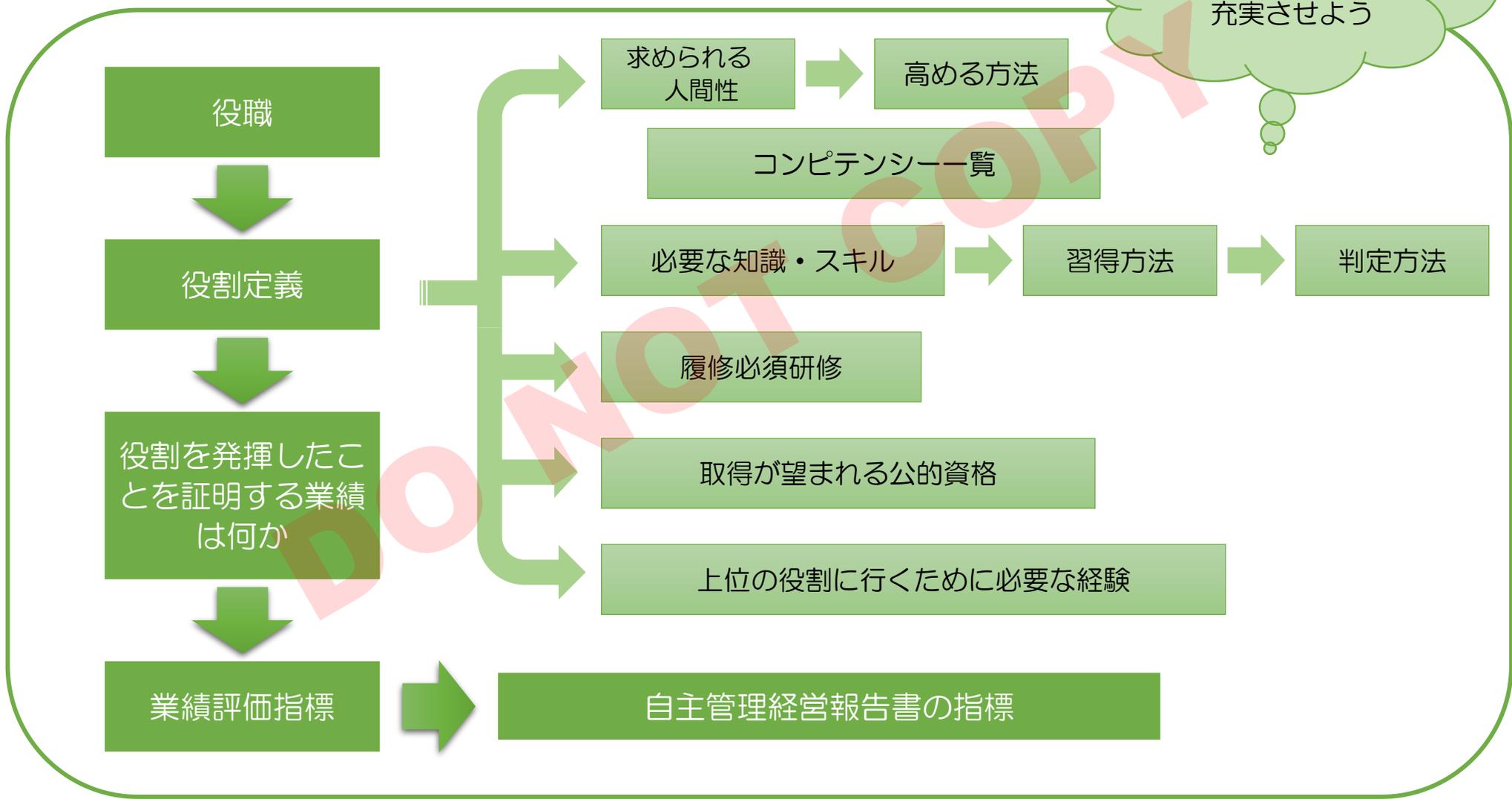
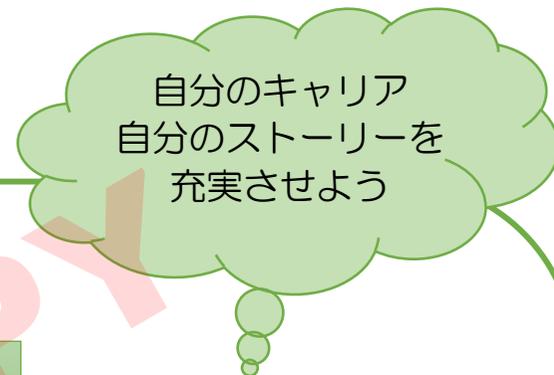
- スタッフの伸びしろを理解する
- 自分にとって必要なスキルがわかる
- 将来なりたい自分になるための目標がわかる
-

# ケアスイッチ 人事評価制度の特徴



# キャリアビジョンマップ

- ケアスイッチで働くことで達成できる  
自分のキャリアの未来地図



## コンピテンシー一覧

コンピテンシー

ケアスイッチの社員として、良き社会人として  
自然にできる（習慣）、望ましい行動特性

役割で対象  
が異なる  
ものもある

言葉は一般的だけど、  
内容（解釈）はケアスイッチ  
独自のもの

- 個人がコンピテンシーを習慣化できると、それは組織風土とか社風と呼ばれるものになる

# ケアスイッチの風を作ろう！

## 目標設定面接

部門自主管理経営報告書

部門業績項目の  
何に貢献するか  
どれくらい貢献するか

コンピテンシー一覧

どうやって人間力を  
高めるか

キャリアビジョンマップ

どんな知識・能力を  
どんな方法でどこまで  
高めるか

社長設定

●社長からの要望、期待値として

目標設定

- 本人が位置付けられた役割等級に見合っているか、あるいは無謀なほどに高すぎてはいないか
- 上司として支援できるか

改善と成長

- 次のステップにつながる目標か

経験学習  
サイクル

実行

- 実行度合いが見えるか

評価

- 評価尺度は適切か  
評価しやすく具体的か