

ONLINE SEMINAR 2025/9/12 FRI. 13:30-15:00

年功序列から卒業し、社員の成長意欲を促進する

人事評価制度 設計&運用



成長意欲を促進する 評価制度とは

年功序列型の評価制度から卒業し、社員が「報われた」と感じられる評価制度のあり方を模索。



メッセージ性のある 制度設計のポイント

社員に求める役割と会社への発展に寄与するための評価カテゴリを検討し、昇給・昇格・賞与へ具体的に反映。



制度を形骸化させない 評価制度運用

評価イベントごとの取り組みポイントと形骸化させない工夫を伝授。

グローウィン・パートナーズ
仁井いずみ氏



アンケートご回答特典

- ・ 講演資料
- ・ 【運用のポイント付】評価運用の年間スケジュール

お申込み ※右の二次元コードからもお申込みいただけます。

<https://www.obc.co.jp/250912>



お申込み ※右の二次元コードからもお申込みいただけます。

<https://www.obc.co.jp/250912>



年功序列から卒業し、社員の成長意欲を促進する | 人事評価制度の設計&運用

働き方や価値観が多様化する今、企業には柔軟で多様性を尊重した人材マネジメントが求められる中、年功序列による昇格・昇給や硬直化したキャリアパスが残る企業では、社員の成長意欲を引き出すことが難しくなっています。「頑張っても評価されない」「フィードバックがない」といった不満が、制度の形骸化を招き、優秀人材の離職にもつながりかねません。

今こそ、社員が“報われる”と実感できる評価制度が必要です。

本セミナーでは、昭和型の評価制度から脱却し、社員の意欲と納得感を高めるための制度設計と運用のポイントを事例を交えながら具体的に解説します。未来志向の人材マネジメントへ、一歩を踏み出しましょう。

1. 納得感と成長意欲を高めるための評価制度のあり方
2. メッセージ性のある評価制度設計のポイント
 - ・社員に求める役割を理解してもらうための工夫
 - ・会社発展に寄与する評価カテゴリの検討
 - ・整合性のある頑張りへの報い方（昇給・昇格・賞与）
3. 評価制度を形骸化させない評価制度運用
 - ・評価イベントごとの取り組みのポイント
 - －評価制度の目的や方針を社員に周知
 - －面談、フィードバック、改善提案でPDCAを回す
 - ・形骸化を防ぐための工夫
 - －制度と運用に一貫性を持たせる
 - －評価者・被評価者双方が評価＝成長応援の場という認識を持つ

4. 質疑応答

皆様からのご質問にお答えします。

※ご質問はお申し込み時もしくはZoomのQ&Aボタンから承っています。

※ご質問の数や内容によっては、すべてのご質問にお応えできない可能性があります。ご了承ください。

変革期における人事制度構築を強みとする人事コンサルタント

仁井 いずみ氏

グローウィン・パートナーズ株式会社 HRコンサルティング部 シニアマネジャー

組織・人事コンサルティングファームにて人事制度構築（ジョブ型・海外子会社人事制度含む）・制度定着支援・育成体系構築等に従事。またインド現地法人に赴任し、現地日系企業向けに人事制度構築・研修企画・人事管理クラウドシステム設計・労務問題への対応等に携わる。GWP入社後、主に中堅企業向けに、人事制度構築・人事制度定着支援・育成体系構築・人事デューデリジェンス等、プロジェクトを多数主導している。



組織・人事戦略支援



企業を支える経営参謀の
プロフェッショナルチーム
グローウィン・パートナーズ

▶ 詳細はこちら

年功序列から卒業し、社員の成長意欲を促進する | 人事評価制度 設計&運用

日時	2025年9月12日（金） 13:30～15:00（開演15分前からアクセス開始） ※ZoomにてLIVEで配信します。
対象	以下のような状況・お悩みをお持ちの人事部門の責任者の方 ・評価制度改定をご検討中 ・従業員が100人を超えて評価制度を見直すタイミング ・人事制度を10年以上変えておらず、事業フェーズと合わない ・優秀な社員が退職する傾向にあり、原因の一つは評価制度にある 等
定員	500名
共催	グローウィン・パートナーズ株式会社／株式会社東京海上日動パートナーズTOKIO／株式会社オービックビジネスコンサルタント
お問い合わせ	株式会社オービックビジネスコンサルタント 企業成長支援室 坂本・山口 mail: obc-as@obc.co.jp

※ 講師・共催企業と同業の方、個人の方はお申込みをお断りする場合がございます。

※ 講師・講演内容は予告なく変更になる可能性があります。