



4月から新年度始まり、人事評価を行う企業様も多いのではないかと思います。
今回は、人事評価で起きやすい評価者エラーのお話と有給休暇のお話となります。

コロナ禍で有給休暇の取得が世界的に低下 日本人は世界一のステイホーム率！

ML 社労士法人ミナジン

※エクスペディア調査抜粋

働き方改革の中で、その大きな柱の一つとして掲げられているのが有給休暇の取得促進（5日付与義務）ですが、このコロナ禍の中では逆の結果となっているようです。2020年の平均取得日数は前年より**1日減少し9日**となっています。

【休暇を取らない理由】		
1	緊急時のためにとっておく	30%
2	人出不足など仕事上の都合で難しい	22%
3	新型コロナウイルスの影響でどこにも旅行できない	12%

直近で取得した休暇の過ごし方について聞いたところ、76%の日本人が「どこにも行かずに家で過ごした」と回答しており、**直近の休暇におけるステイホーム率が日本は世界で最も高い**結果となりました。日本人の休暇取得日数は例年とあまり変わらないものの、多くの方が感染しないように外出を控えていたことがうかがえます。

【日本人のステイホーム率は世界一】		
1	日本	76%
2	香港	58%
3	ドイツ	55%
4	フランス	52%
5	メキシコ	48%
6	韓国	47%
7	イギリス	44%
8	カナダ	37%
9	台湾	36%
10	アメリカ	34%

4月に人事評価を実施される企業様も少なくないのではないのでしょうか？

今回は、評価を行う前に確認しておきたい代表的なミスを紹介しします。代表的な評価エラーについては表にまとめましたので、そちらをご覧くださいと思います。

ハロー効果や中心化傾向など有名ですが、思いのほか陥りやすいので注意が必要です。その他、例えば以下のような点にも注意しておきたいところです。

■ 事実や行動に基づき評価すること

主観/印象での評価にならないよう気を付けましょう。

■ 評価基準を統一すること

例えば5段階評価だった場合に、「達成率100%」を3点と捉える方と、「達成率100%」を5点と捉える方が混在すれば、評価は当然ブレてしまいます。

■ 評価結果をフィードバックすること

「なぜその評価にしたのか」というしっかりしたフィードバックがあるのとないのとでは、部下の評価に対しての納得感が大きく変わってきます。

代表的な評価エラー

No.	評価傾向	詳細
1	ハロー効果	被評価者の特に優れた点、劣った点または全体の印象で被評価者の個々の特性も同様に優れているもしくは劣っていると判断してしまうこと。他者から与えられた情報や学歴、資格などに影響を受けることもある。
2	寛大化傾向	寛大化傾向とは、評価が一般に甘くなる（良い評価をしてしまう）傾向のこと。部下をひいき目に見たいという心理が働いたり、頼りにしている部下を実力以上に評価したりすることに起因する。
3	厳格化傾向	評価が一般に辛くなる（悪い評価をしてしまう）傾向のこと。部下を頼りない存在だと見たり、自分の仕事のレベルや基準で部下を評価したりすることに起因する。もっと成長してほしいという感情が強く働く場合もある。
4	中心化傾向	評価が中央に集まってしまう傾向のこと。出来るだけ当たり障りのないようにとの心理が働くもので、被評価者を良く理解していない、自分の評価に自信がないなどが原因である。
5	論理誤差	評価者が各評価項目の間に密接な関係がある（たとえば積極性と責任感）と自分なりの論理を作り上げて、評価事実の各項目への適用を誤ることである。
6	対比誤差	評価者自身を基準として評価することによって生じる誤差のことである。被評価者と自分との対比によって評価を行うため、評価者の専門的事項については基準が高くなり、非専門的事項については低くなる傾向がある。
7	近接誤差	評価時点により近い期間の行動や成果のほうが、それ以前の行動や成果より印象に残り、近接時点のものをより強く評価してしまう傾向のこと。
8	逆算化傾向	逆算化傾向とは、評価結果としての処遇（昇給、賞与支給など）を念頭に置き、逆算してつじつまを合わせってしまう傾向。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>