



今回は、人事コンサルより「評価者教育」の重要性についてお話させていただきます。また、労務コンサルより令和4年より100人超の企業にも義務化されました「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画について、その取り組みの流れをご説明します。

重要性を増していく「評価者教育」

ML 人事評価

人事評価は、ただ制度構築をすればいいというものではありません。もうひとつ重要なのが「制度運用」です。人事評価制度はあくまでもツールです。そのため、使い方（運用面）についても考える必要があります。そして、その中でも特に重要なのが評価者教育です。その背景には以下の環境変化が大きく関わっています。

① マネジメント環境の変化

特に2020年以降、テレワークが浸透しました。もちろんテレワークによるメリットもありますが、一方で社員同士が関わる機会が減少したり、コミュニケーション範囲が限定的になったりしやすいです。それにより、偶発的なコミュニケーションが起こりにくくなります。オフィスで一緒に仕事をしていれば、そこまで意識していなくともメンバーの動きが目に留まりやすくなりますが、リモートだとそうはいきません。意識的/計画的にマネジメントし、評価につなげることが求められます。

② キャリアへの考え方の変化

それまではキャリアの主体が「会社」であることが多かったと思います。しかし、段々とキャリアの主体が「個人」になりつつあります。そうした中、個々のキャリア観を踏まえて目標設定をしたり、成長実感を与える評価・育成が重要になってきているのです。

上記のような環境変化の影響から、評価者（マネージャー）の力量がより求められるようになっていと言えます。だからこそ、評価者教育についても考えておきたいところです。

101人以上の企業様、対応はお済でしょうか？

2022年（令和4年）4月から改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されております。

女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ

STEP 1

自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

○ 状況把握

自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。

○ 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析してください。

STEP 2

一般事業主行動計画の策定・社内周知・公表

○ 行動計画の策定

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込む必要があります。

○ 行動計画の社内周知・公表

行動計画を労働者に周知し、外部に公表してください。

STEP 3

一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、一般事業主行動計画策定・変更届を記載し、電子申請、郵送又は持参により都道府県労働局に届け出てください。

STEP 4

取組の実施・効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったらその結果をその後の取組や計画に反映させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立させましょう！

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 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>