



今回は、人事コンサルより、評価プロセスにおける「自己評価の実施」の重要性についてお話させていただきます。労務コンサルからは、またまた改正された育児介護休業法の7つのポイントをお知らせします。

## 「自己評価」を評価プロセスに組み込むポジティブな理由 ■ 人事評価

評価プロセスにおいて自己評価を実施することは、個人の成長と組織全体のパフォーマンス向上において重要です。もちろん、自分の行動や成果を過大評価したり過少評価したりすることもあり、正確な自己評価が難しいこともあることから、運用には注意が必要です。また、「あえて自己評価をしない」という判断をするケースもあります。しかし、自己評価を通じて、自身の業務遂行能力や目標達成度を振り返り、客観的な視点で自分を見つめ直す機会を提供することは、自己認識を深め、モチベーションを向上させ、組織の一体感を高める効果があります。以下に、自己評価を実施するべき理由を大きく2つお伝えします。

### 1. 自己認識の向上

自己評価は、個人が自分の強みや弱みを認識する手段です。日常業務に追われる中で、自身のパフォーマンスを振り返る機会は限られていますが、自己評価を行うことで、自分の行動や成果を分析できます。これにより、自分の能力やスキルの現状を把握し、成長すべき点を明確にすることが可能になります。この時に重要になるのが、いくら自己評価といえども「客観的」に自分の行動や成果を振り返ることです。冷静に自己認識することができる、自己改善のための具体的な目標設定や行動計画が日常の中でも立てやすくなります。

### 2. 納得感の向上

自己評価と上司評価は必ずしも一致しているとは限りません。しかし、自己評価を実施することで、上司・部下間でのコミュニケーションに双方向性を生みます。自己評価を元にした対話は、上司・部下間での認識のずれを明確にし、より建設的なフィードバックや目線のすり合わせを可能にします。これにより、相互理解が深まり、上司からの一方的な評価ではなく、納得感を生み出し、組織内のコミュニケーションが改善されます。なお、ポイントとして評価時のみではなく、いかに期中のタイミングで、定期的な面談等で都度、上司・部下間の認識をすり合わせできているかが、適切な運用において重要です。

自己評価を実施するポジティブな理由をお伝えしました。自己評価に基づいたフィードバックやコミュニケーションから導き出した、具体的な改善策やより実態に合ったサポート体制を組織として提供することで、個人の成長促進はもちろん、組織文化がより協力的かつ前向きなものとなります。自己評価を通じて各メンバーが自己改善に努めることで個人の自己管理能力を高めるとともに、組織全体の効率性と生産性を向上させるきっかけにもなり得ます。自己評価を評価プロセスに組み込むことで、個人や組織の成長と紐づけていただければと思います。

# 育児・介護休業法改正 7つのポイントのご案内

社労士法人ミナジン

(公布日：令和6年5月31日)

令和7年より順次施行されます育児介護休業法の7つのポイントを御紹介します。  
施行日は、②③④⑥⑦は令和7年4月1日、①⑤は公布日より1年6か月以内の政令で定める日となります。

## ①柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

交付日より1年6ヶ月以内  
の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

## ②所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

令和7年4月1日施行

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に（現在は子が3歳まで）

## ③育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

令和7年4月1日施行

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

## ④子の看護休暇が見直されます

令和7年4月1日施行

### 【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに延長

### 【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式を追加

## ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務に

交付日より1年6ヶ月以内  
の政令で定める日

- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

## ⑥育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

令和7年4月1日施行

- 従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。  
(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

## ⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

令和7年4月1日施行

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置  
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備  
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

## MINAGINE NEWS LETTER

発行：社会保険労務士法人ミナジン／株式会社ミナジン

[Mail] [info@sr-minagine.jp](mailto:info@sr-minagine.jp) [Web] <https://sr-minagine.jp/>