

学校法人 特化型 人事評価 ソリューション

人と組織が輝く仕組みを作ります

Designed by Freepik

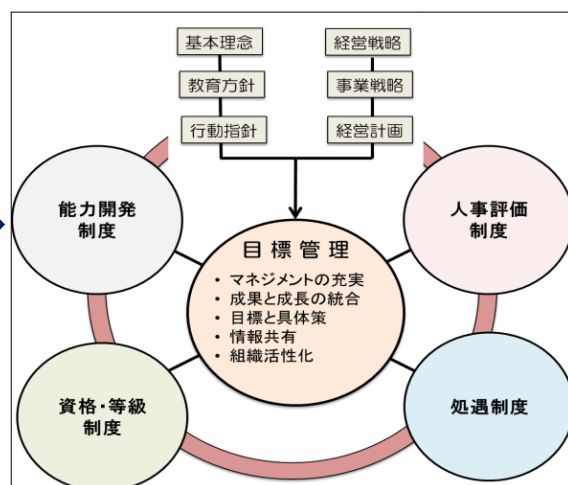
人事評価制度の効果的な運用で「人と組織」を強くする

近年の学校経営では、少子化をはじめとした学校を取りまく外部環境の変化に伴い、多くの学校が中長期計画を掲げ、様々な未来像を描きながら大学経営を行っています。しかし、中長期計画や全体目標がいかに素晴らしくとも、組織の中で「自分ゴト」として捉えられていなければ画餅に過ぎません。組織の目標と個人の目標を重ねあわせて設定し、教職員の発揮能力を適切に評価することで初めて、人と組織の活性化を図ることが可能です。

人事制度の不備がもたらす問題点

- ・ 教職員のモチベーションが低下
- ・ 実力を重視した抜擢に消極的
- ・ 運用が年功的になりやすい
- ・ 教職員の高齢化により自動的に人件費が高騰
- ・ 役職と業務内容の不一致
- ・ 時代に合わない高額な昇給幅…

目標管理制度を軸にしたトータル人事制度



効果的・継続的な運用

制度設計の全体像（例）

それぞれの学校のご状況に応じ、手順・調査等をカスタマイズして制度設計・導入支援を行います。

例えば...

処遇に反映させず、まずは目標管理制度だけを導入したい

給与テーブルだけでなく、退職金制度を見直したい

現状の評価制度では公平性に欠ける感じがするので、内容やプロセスを見直したい 等

Phase 1

現状調査・基本構想

トップヒアリング／PJチームの設置／日程計画／課題把握と改善方向の検討／教職員意識調査／人件費シミュレーション



Phase 2

人事評価制度の設計

評価枠組みの検討（要素、処遇との関連性、運用方法）／評価体系の設計（基本手順、評価方法・内容）



Phase 3

評価者研修の実施

オリエンテーション（概要説明、目的・仕組みの確認）／目標設定（達成目標の評価・修正）／面談（傾聴・発問）
／
評価（行動観察、行動と能力の抽出）／共通理解の確立



Phase 4

処遇制度設計

昇格・昇進課題の検討（問題点の洗い出し）／評価結果の反映方法・手段／役職任用基準の検討／
評価結果と賃金制度の関係見直し（昇給・賞与への反映）／能力開発制度の検討



Phase 5

資格・等級制度見直し

資格・等級制度のフレーム設計（職群・資格の段階を確認、資格要件の検討、要素の検討）／
資格・等級制度の内容の具体化



運用支援（評価者研修・被評価者研修・運用アドバイス）

ここが肝心!!

制度自体は構築されていても、実際の運用に課題を抱える学校も多く見受けられます。
評価制度を飾り物に終わらせることなく、効果的に運用するためのご支援を行っています。

■制度運用アドバイス

『組織診断』などのツールを用いて、評価制度が効果的に運用されているか、
アンケート・ヒアリングを通じて確認します。結果に応じて、研修会の実施や
制度設計・ツールの見直し等を行います。

■研修会の実施

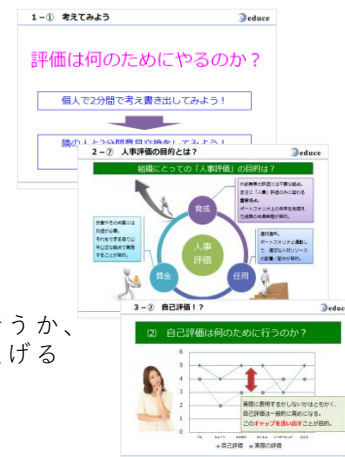
人事制度を効果的に運用するためには、運用する教職員に制度を十分理解していただく
必要があります。研修会は1度だけでなく、継続的に行うことがポイントです。

・評価者研修

人事評価制度の目的と意義を理解し、評価する際にどのような点に気を付けて評価を行うか、
ワークを通じて確認します。目標の立て方・指導の仕方や、部下のモチベーションを上げる
ためのコミュニケーションの方法などを理解します。

・被評価者研修

人事評価制度は「自己成長のためのツール」であるという側面を理解し、受け身ではなく
主体的に評価制度を活用するマインドを持つように促します。自己の成長に繋がる目標設定、
計画策定についてポイントを解説し、セルフマネジメント能力を身につけます。



研修資料例

お問い合わせはこちら（担当：営業部）

株式会社エデュース 東京本社 03-5809-3191 | 関西支社 06-6885-3505



info@educue-ac.com



https://www.educue-ac.com



エデュースではその他にも、学校に特化した多様な製品・サービスをご用意しています。