

# 福祉経営コンサルティングレポート

|                             |                                       |   |
|-----------------------------|---------------------------------------|---|
| テーマ<br>『練習評価・評価者研修<br>の大切さ』 | 第 035 号                               | 平成 23 年 12 月 28 日(水曜日)  |
|                             | 発行 株式会社 経営開発センター<br>TEL(079)-285-0850 | FAX(079)-285-0717<br>ホームページ : <a href="http://www.kei-kai.com/">http://www.kei-kai.com/</a><br>Email : <a href="mailto:info@kei-kai.com">info@kei-kai.com</a> |

12月も下旬になり今年も残りわずかとなりました。今年もあっという間の1年で、年々、時の経つスピードが速くなっているように感じてなりません。

さて、皆様の施設の中で、年末又は年度末になると、「人事評価」に取組まれる施設が少なからずあると思います。特に、介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件に関連して、新たに人事評価制度等を取り入れられたケースなど、以前にも増して「人事評価」に取組まれるケースは増えているのではと思います。

人事評価を実施している施設において、最もよくお聞きする問題点について「評価者により評価基準のバラツキがある!!」というのがあります。一人で全員を評価する場合は、生じない問題ですが、事業規模が大きくなり、複数の主任・副主任等の指導監督職が評価を担当する場合には、避けては通れない課題となっています。

この度は、年度末評価に向けて、「練習評価や評価者研修」に取組まれている事例を紹介いたします。

その法人では、本番の評価前に、評価者研修と題して、「ケーススタディー」を実施されています。

特徴としては、事前にケーススタディー用の被評価者を設定し、評価対象行動を考えて想定問題を作成します。研修の中では、その想定問題を、“実際に使用している人事評価表”に基づいて評価演習を行っています。

## <ケーススタディーの流れ>

### 個人評価の実施

個人での評価を実施し、結果を発表してもらう。

### グループ評価の実施

グループに分かれて討議し、グループ評価を取りまとめ、結果を発表してもらう。

特に、グループ討議のあたりから、評価に対する価値観の違いに気付かされるようです。各々の評価に至ったプロセスをお互い議論することで、どのように考えて評価をして行けばよいのか理解が深まります。

人事評価スキルは知識だけで向上するものではなく、実践を通じた経験値(評価を実施した回数)を高めていくことが重要だと思います。1回目よりも2回目、2回目よりも5回目の方が人事評価スキルは着実に高まっておられます。経験値を高めるためにも、練習評価やケーススタディーの回数をこなしていくことが大切だと思います。

人事評価は、制度をつくることにエネルギーを注ぎ過ぎるより、制度をうまく動かし組織に定着させていくことに主眼を置くべきではないかと考えています。そのためにも評価や面接がうまく動き始めるような対策を継続して実施していくことが大切だと思います。

本年最後のコンサルティングレポートに際して、今年1年間、本誌をご愛読賜りまして誠にありがとうございました。来年も弊社は、お客様に「感謝され」「喜ばれる」仕事にこだわりながら邁進して参ります。是非ともよろしく願い申し上げます。