

講演分野⑥(人事評価・人材定着編)

「賃上げしても人が辞める会社、残る会社～人事評価の納得感が組織を変える～」

1 想定する対象者

- 経営者・経営幹部
 - 人事担当者・人材育成担当者
 - 管理職・評価者
 - 若手社員の早期離職や人材定着に課題を抱える企業
 - 評価制度や評価面談の見直しを検討している企業
-

2 本講座でお伝えすること

人材不足が深刻化する中、多くの企業が、

- 賃上げ
- 福利厚生の充実
- 評価制度の整備

などに取り組んでいます。

しかし、それだけでは人材定着は実現できません。

離職者の声を分析すると、社員は単に「評価が低かった」から辞めるのではなく、

- 「なぜこの評価なのか分からない」
- 「上司によって基準が違う」
- 「ちゃんと見てもらえていない」

という“評価への不信感”によって、会社への信頼を失っているケースが数多く見られます。

人事評価制度は、本来、単なる査定の仕事みではありません。

社員との信頼関係をつくり、人材育成や人材定着を支える重要な仕組みです。

本講座では、人材定着の視点から、

- なぜ評価制度が離職要因になるのか
- 社員は評価制度の何に納得し、何に不信感を抱くのか
- 若手社員が求めるフィードバックとは何か
- 「査定」で終わらない評価制度とは何か

について、具体的な事例を交えながら分かりやすく解説します。

3 主な内容

「低評価」そのものより、“納得できない評価”が人を辞めさせる

「評価制度を導入したのに若手社員が辞める」

「賃上げしても社員の定着率が上がらない」

「評価面談が形骸化している」

こうした悩みを抱える企業は少なくありません。

実際には、人は単に「低評価だった」から辞めるわけではありません。

- 評価基準が不透明
- 上司によって評価が違う
- フィードバックが曖昧
- 評価理由の説明がない

といった“納得できなさ”が、会社への不信感につながっていきます。

本講座では、以下のテーマについて具体的に解説します。

- 人は「低評価」だけで辞めるわけではない
- なぜ“評価基準の不透明さ”が不信感を生むのか
- 「ちゃんと見てもらえていない」が離職につながる理由
- 上司によって評価が違う職場で何が起きるのか
- 若手社員が求めるフィードバックとは
- 「評価面談」が形骸化する会社の共通点
- 納得感を高める評価説明のポイント

- “査定”で終わる評価制度が人を辞めさせる理由
- 成長実感が定着率を左右する理由
- 人材定着につながる評価制度運用とは

制度を整えるだけでは、人は定着しません。

社員が、

- 「自分を見てもらえている」
- 「成長を支援してもらえている」
- 「公平に評価されている」

と感じられることが、組織への信頼につながります。

本講座では、「社員が納得し、成長を実感しながら働き続けられる組織づくり」を実現するための実践的なヒントをお伝えします。

以上