

	<ul style="list-style-type: none"> ・「意味の報酬(Purpose)」自分の仕事の目的・期待が明確で、貢献を実感できる ・「関係の報酬(Recognition&Relationship)」信頼・承認・感謝を通じて“つながり”を感じられる ・「成長の報酬(Development)」強みを生かし、挑戦や学びの機会を得られる <p>③自発性をどう取り戻すか</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 問題発見能力(社会人基礎力)の高い人を育成していく。 ➢ 今多くの企業が変化を創造することができる「自発型人材」を欲しがっている。 その背景は、正解がない時代において、変化を現場のチームで起こさないといけない時代になっていること、商品開発などは今までの発想ではできなくなっていること。 <p>④社内環境を変える工夫をおこなう</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 「何を評価するのか」という問いを続けながら変遷する。 ➢ 評価制度運用がうまくいかないのは目標設定とフィードバックがしっかりなされていないことによる⇒成長実感につながるしくみが活かされていない。 ➢ 正しい運用における組織にとっての評価制度の効果は次の3点。ひとつは従業員の成長と上司との良好な関係性が築かれること、二つ目は中長期計画の実現・今期の計画の実現と人材育成の材料となること、最後に公正な報酬配分に活用し処遇の決定がおこなわれること。 ➢ 正しい運用における社員にとっての評価制度の効果は次の4点。目標設定＝動機付け、行動評価＝企業文化醸成、実績評価＝上司・同僚との信頼構築、能力効果＝生産性の向上 <p>⑤最後に 付加価値を見い出すために、社会人基礎力が発揮される環境と方向性が重要である。</p>
ブレイクアウトセッション	<p>【グループ1】管理職・リーダーのふるまいが重要であると感じた。日頃のコミュニケーションが重要。面談も対面・リモートに関わらず、まずできるところから小さく始めることが大事。</p> <p>【グループ2】非常に色々な気づきがあった。3つの報酬についてのお話が印象的であった。評価については目標設定が非常に大切であることを痛感した。意味の創造、価値の創造のお話も勉強になった。／会社の理念について熱意をもって伝え、共感してもらうことが大事。また、3つの報酬を言語化していただき改めて勉強になった。自分の仲間たちに伝えていきたい。</p> <p>【グループ3】地方の人手不足に対して金銭面での対応は難しい点もあるので3つの報酬のお話は心に残った。また、面接を対話の場にしていくことが大事と感じた。</p> <p>【グループ4】学生は社会でどう役に立つのかという目線で見ている。学生自身の成長を考えると大学や企業側がきちんと用意した回答を持っていなければならない。</p>
まとめ	<p>リカレント委員長</p> <p>本日の講演の中で「人事評価は会社(組織)と個人の再契約」という指摘が胸に刺さった。社内における越境もある。越境することに慣れてくれば違った世界が見えてくる。来年は「考え抜く力」をメインにリカレント委員会の活動を実施していきたいと考えている。</p>
その他	<p>次回のご案内</p> <p>日時 2026年2月21日(土)10:00～12:00</p> <p>講師 瀧 信彦 氏 エンゲージメントパートナーズ代表</p>