

人材育成のための 評価者研修

評価制度を人材育成のツールとして
効果的に活用するための
正しい視点と基本スキルを学ぶ

組織の持続的な成長を支える人材育成には、公正で納得感のある人事評価が欠かせません。本研修では、**評価制度を人材育成のツールとして効果的に活用するために、評価者に求められる正しい視点と基本スキルを実践的に習得します。**

評価の進め方や評価者が陥りがちな思い込み、効果的なフィードバックのポイントなどをケース演習やロールプレイを通じて学び、**組織内で公正かつ一貫性のある評価運用が行える評価者の育成を目指します。**ぜひご活用ください。



令和8年
6月23日(火)
9:30~16:30

対象・評価の基本を学びたい管理職の方
・評価を効果的に人材育成に結びつける手法を学びたい方

- 会場 ソニックシティ601
- 講師 株式会社 インソース 牛山啓二 氏
- 定員 40名(先着順)
- 参加費 【会 員】 15,400円(税込)【非会員】 46,200円(税込)
※ご請求書は6月16日(火)以降に順次ご送付いたします。
(開催日の前日までは全額返金いたします)
- 申込 弊会HP、右記QRコード、以下申込書にてお申込みください。 (株)インソース 牛山啓二 氏



FAX 048-641-0924(埼玉県経営者協会宛) **人材育成のための評価者研修 参加申込書**

貴社名		TEL
所属・役職名	氏名	メールアドレス

【担当】 町田(048-647-4100) ✉machidak@saitamakeikyo.or.jp)

内容

1. 評価者としての役割研修

- 組織や部下が評価者に期待する役割
- 評価者が抱えやすい不安と、その解消の工夫
- ワーク:期待される役割の整理、不安・工夫の共有

2. 人事評価の意義と重要性

- 人事評価制度の目的(組織目標達成のためのツール)
- 評価者に求められる姿勢(使命理解、逃げない姿勢、相手を思う配慮)
- 業績評価・能力評価の基本 目標管理の意義を理解する

3. 評価の手順(3つのプロセス)

1. 行動の選択 評価期間中の行動のみを対象とし、適切な事実収集を行う
 2. 評価項目の選択 評価項目の意味を理解し、基準に沿って判断
 3. 段階(評価)の選択 評価者が陥りやすいバイアスや誤りを知り、正しい評価を行う
- ・ワーク:評価時の留意点整理、実際の評価実践

4. 評価面談のポイント

- 事前準備(評価者・部下双方の準備)
- 面談に適した環境づくり(部屋、座席、遮音、1対1など)
- 面談中の注意点(対話の姿勢、礼儀、メモ配慮など)

5. 評価面談の流れ

- 面談フローの理解と話す内容の整理
- 自身の評価の伝え方と効果的な「ほめ言葉」の活用
- ワーク:部下のほめるポイント発見
- 部下の自己評価を聞き、認識の違いを整理
- 今後の成長につながる目標・意思の確認

6. 実践ケーススタディ

- 例:意欲はあるが仕事が遅い部下の評価
 - 例:低評価を伴う注意・指導の方法
- 実践的なケースで評価の判断や声かけを学びます。

7. 評価者としてのあり方

- 評価者として持つべき姿勢や日常で気をつけたいポイントを整理
- ワーク:気をつけたい点を3つ挙げる

講師プロフィール (株)インソース 牛山 啓二氏

大手海運会社で40年以上にわたり、輸出入実務、営業統括、船舶オペレーション、海外法人経営など幅広い業務を経験。ロンドン・シンガポールなどでの海外駐在経験も豊富で、組織運営や自律型人材育成を実践。関係会社社長として人事制度改革も推進。2022年に独立し経営コンサルタントとして活動。

現在は(株)インソース専任講師として管理職育成や経営戦略、組織力強化などのテーマを中心に講師として活躍。