



【SA専門職社員】 人事評価制度

Chance-Making Company

株式会社ウィルオブ・ワーク
セールスアシスト事業部
人事部

© WILLOF WORK, Inc.

概要

目的

個の可能性を信じ、成長の循環をつくる

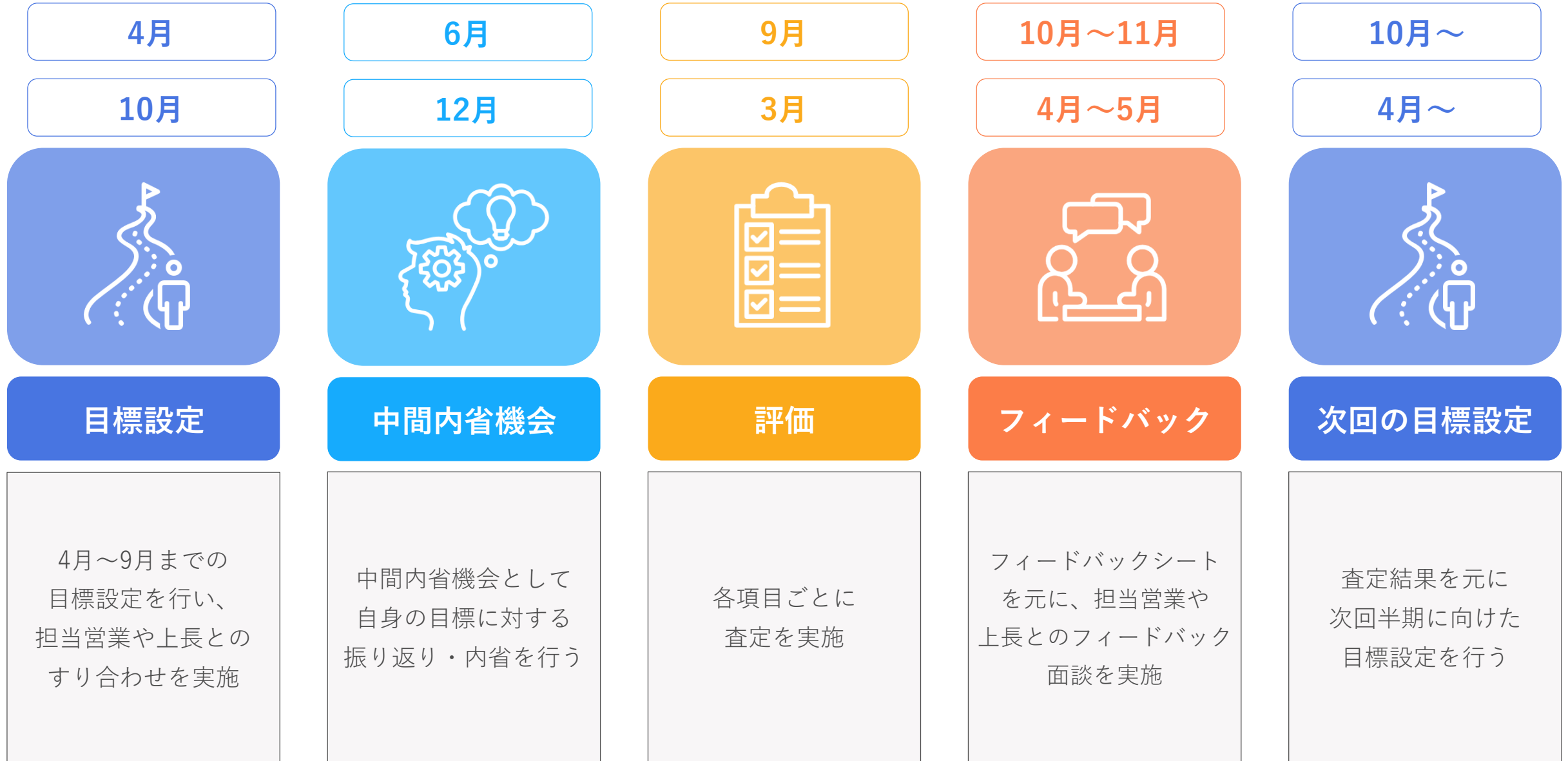
POINT

- ・社員の成長を支援し、その積み重ねを組織の力にしていくための制度です
- ・本制度を通じて、“成長のための対話”をしていきましょう
- ・本制度を通じて、現在地を確認し、次のステップを共に考えましょう

年2回（上期:1回、下期:1回）

補足

- ・ 上期：4月～9月、下期：10月～3月 の半期に一度査定が行われます
- ・ 上期入社社員は下期より。下期入社社員は上期より本評価制度が対象となります



評価項目

評価項目は以下の通りです。

プロセス評価 × クライアント (CSS) 評価 × 実績評価

注意事項

- ・ 上記評価項目の詳細に関しては、各営業部の説明動画を必ず視聴ください
- ・ 配属先によっては実績評価がない可能性もございます

プロセス評価とは

【例】プロセス評価項目（MO派遣現場配属の場合）

役割	理想の姿	項目	意味合い
FP	■素直で前向きな姿勢で業務に取り組み、自立している社員であること ・ルール/コンプライアンスを守り、指導やフィードバックを謙虚に受け止め、改善に活かそうとする姿勢である ・ウィルオブ・ワークの社員として自覚/MVVを理解し、クライアント、店舗関係者との良好な関係性を築くよう努める ・販売業務において、通常業務を一人で対応できるように、日々積極的な努力ができています	協調性	・店舗で関わる人と良好な関係を築く ・他者の意見に耳を傾ける
		堅実性	・ルール/モラル/約束を守る ・目の前の業務に対し、謙虚な姿勢で取り組む ・物事を確実に進める
		自律性	・社会人として/ウィルオブ・ワークの社員としての自覚を持つ
		向上心	・自己学習ができています/姿勢が見える
FS	■誰からも信頼され、周囲のサポートもできる社員であること ・MVVを理解し、すべての関わる人（仲間、クライアント、屋号、お客様、協力会社）から、信頼を得られている状態を自らつくることができる状態 ・そしてクライアントから求められている事を理解し、自分だけではなく、周囲へのサポートを行い、自組織、自店舗へポジティブな影響を与えること	献身性	・すべての関わる人へ貢献・サポートする姿勢を持つ
		顧客理解	・クライアントが求めていることが理解できているか
		自発性	・自分で決断し行動できる
		適応力	・変化する環境や課題に柔軟に対応する姿勢/能力
FL	■仲間の成長や顧客の期待に責任を持ち業務を全うできる社員 ・自己成長を常に意識し、管下の成長に対しても責任を全うするよう務める事 ・クライアントの要望を正確に把握し、管下のメンバーを適切にマネジメントしながら、クライアントの期待を上回る価値を提供できるよう業務に取り組むこと ・ウィルオブ・ワークの責任者として自覚を持ち、MVVが体現できている状態	指導力	・組織や集団を適切に導き、目標達成に導く能力 ・メンバーの可能性を最大限に引き出し、成長を促す力
		課題解決力	・店舗やクライアントの課題を正しく把握し、最適な解決策を導き出す力
		計画推進力	・立案した計画を確実に実行し、目標達成に導く能力、戦略的に計画を遂行し、成果につなげる力
		責任感	・ウィルオブ・ワークの責任者として仲間、顧客、社会に責任を持った行動ができる
FM	■会社の代表として、期待以上の価値を提供できる社員 ・ウィルオブ・ワークの代表者としての自覚を持ち、MVVを体現できている組織を構築できている状態 ・仲間の成長に責任を持ち、個々の夢や目標を理解し伴走できている状態 ・会社の方針を理解した上で行う自身の判断に責任持ち、自身の言葉で管下を導いている状態 ・クライアントの期待に応え、他社より選ばれている状態	キャリア支援	・管下の目指す方向性を正しく理解しキャリア形成を支援できる
		マネジメント力	・管下にMVVを体現させられるよう育成、教育を行うことができる - また事件、事故なく事業の拡大に向けて組織を運営させられる力
		意思決定力	・自分の判断に責任を持ち、会社、クライアント、管下の成長に繋がる決定ができる - またその決定事項を管下に適切に落とし込みし実行させることができる
		信頼構築力	・クライアントの期待を正しく理解した上でクライアントの期待を越えた対応ができている - またその過程でクライアントと圧倒的な信頼関係を築くことができている



営業部/所属単位のプロセス評価項目の
説明動画を視聴し理解を深めましょう

役割	項目	評価水準
FP	協調性	95点以上：A 90点：B 85点：C 80点：D 70点：E 60点：F 59点以下：G 毎月、ウィルオブ・ワークの 担当営業・上長が A～Gで評価をいたします。
	堅実性	
	自律性	
	向上心	
FS	献身性	
	顧客理解	
	自発性	
	適応力	
FL	指導力	
	課題解決力	
	計画推進力	
	責任感	
FM	キャリア支援	
	マネジメント力	
	意思決定力	
	信頼構築力	

例)

プロセス評価の平均点数：90点

減点合計数：2点

合計88点＝ランクC

※表の項目はあくまで一例となり、MO派遣配属の項目です

POINT

派遣所属：毎月の定期面談やクライアントへのヒアリングなどを通し、評価項目に沿って評価いたします

委託所属：日々の業務に対する姿勢を、評価項目に沿って評価いたします

クライアント評価、実績評価とは

【例】クライアント評価項目（MO派遣現場配属(実績あり)の場合）

設問項目	評価項目
実績（貢献度）	対象社員に対して、貴社が求める目標達成に対しての実績貢献度はいかがですか その理由もお聞かせください
実績（プロセス）	対象社員に対して、貴社が求める実績達成に向けての"プロセス活動"への評価はいかがですか その理由もお聞かせください
勤怠	対象社員の勤怠（遅刻、欠勤、早退等）に対しての評価はいかがですか その理由もお聞かせください
課題解決（貢献）	対象社員が貴社店舗（チーム）に所属することで、店舗（チーム）に対してよりよい影響を与えることができていますか その理由もお聞かせください
課題解決（人間関係）	対象社員は、貴社所属店舗（チーム）において、円滑なコミュニケーションは図れていますか その理由もお聞かせください
課題解決	対象社員は、貴社が求める理想に対してどの程度応えられていますか
課題解決	具体的にどのようなことを対象社員に期待頂いてますか
GOOD/MORE	最後に対象社員へ何かコメント、メッセージあれば記載ください (例：GOODポイント、期待値、啓発点等)



営業部/所属単位のクライアント評価項目の
説明動画を視聴し理解を深めましょう

設問項目	評価項目
実績（貢献度）	対象社員に対して、貴社が求める目標達成に対しての実績貢献度はいかがですか その理由もお聞かせください
実績（プロセス）	対象社員に対して、貴社が求める実績達成に向けての “プロセス活動”への評価はいかがですか、その理由もお聞かせください
勤怠	対象社員の勤怠（遅刻、欠勤、早退等）に対しての評価はいかがですか その理由もお聞かせください
課題解決（貢献）	対象社員が貴社店舗（チーム）に所属することで、店舗（チーム）に対して よりよい影響を与えることができていますか、その理由もお聞かせください
課題解決（人間関係）	対象社員は、貴社所属店舗（チーム）において、 円滑なコミュニケーションは図れていますか、その理由もお聞かせください
課題解決	対象社員は、貴社が求める理想に対してどの程度応えられていますか
課題解決	具体的にどのようなことを対象社員に期待頂いてますか
GOOD/MORE	最後に対象社員へ何かコメント、メッセージあれば記載ください （例：GOODポイント、期待値、啓発点等）

※表の項目はあくまで一例となり、MO派遣配属（実績あり）の項目です

POINT

派遣所属：半期ごとにクライアントへのヒアリングを通し、評価項目に沿って評価いたします

委託所属：日々の業務に対する実績や姿勢を、評価項目に沿って評価いたします

例)

実績評価の平均点数：90点

90点 = ランクB

例)

クライアント評価の平均点数：85点

85点 = ランクC

グレード、職能給に関して

グレードについて説明いたします。
資料、【専門職社員用】評価制度の「グレード」をご覧ください。

グレード	ステージ	グレード給	全社員共通		
			クライアント評価	プロセス評価	実績評価
SAG21	M1	250,000	20%	50%	30%
SAG22	M2	255,000	20%	50%	30%
SAG23	M2	260,000	20%	50%	30%
SAG24	M2	265,000	20%	50%	30%
SAG25	M3	270,000	20%	50%	30%
SAG26	M3	275,000	20%	50%	30%
SAG27	M3	280,000	20%	40%	40%
SAG28	M4	285,000	20%	40%	40%
SAG29	M4	290,000	20%	40%	40%
SAG30	M4	295,000	20%	40%	40%
SAG31	M5	300,000	20%	30%	50%

POINT

- ・グレードはSAG1～SAG49まで設定
- ・入社時の給与額で自身のグレードが決定されます
- ・グレードによりグレード給の変動あり
- ・グレードにより【クライアント評価】【プロセス評価】【実績評価】のウェイトに変動あり

グレード	ステージ	グレード給	全社員共通		
			クライアント評価	プロセス評価	実績評価
SAG21	M1	250,000	20%	50%	30%
SAG22	M2	255,000	20%	50%	30%
SAG23	M2	260,000	20%	50%	30%
SAG24	M2	265,000	20%	50%	30%
SAG25	M3	270,000	20%	50%	30%
SAG26	M3	275,000	20%	50%	30%
SAG27	M3	280,000	20%	40%	40%
SAG28	M4	285,000	20%	40%	40%
SAG29	M4	290,000	20%	40%	40%
SAG30	M4	295,000	20%	40%	40%
SAG31	M5	300,000	20%	30%	50%

POINT

グレードが「SAG23」だった場合・・・

グレード給：260,000円

クライアント評価：20% プロセス評価：50% 実績評価：30%

のウェイトとなります。

達成基準の算出方法について説明いたします。
資料、【専門職社員用】評価制度 左上、「達成基準」をご覧ください。

グレード	ステージ	グレード給	全社員共通		
			クライアント評価	プロセス評価	実績評価
SAG21	M1	250,000	20%	50%	30%
SAG22	M2	255,000	20%	50%	30%
SAG23	M2	260,000	20%	50%	30%
SAG24	M2	265,000	20%	50%	30%
SAG25	M3	270,000	20%	50%	30%
SAG26	M3	275,000	20%	50%	30%
SAG27	M3	280,000	20%	40%	40%
SAG28	M4	285,000	20%	40%	40%
SAG29	M4	290,000	20%	40%	40%
SAG30	M4	295,000	20%	40%	40%
SAG31	M5	300,000	20%	30%	50%

達成基準	総獲得点数
評価A	125点
評価B	120点
評価C	115点
評価D	110点
評価E	100点
評価F	90点
評価G	80点

※この点数とイコール

POINT

グレードが「SAG23」で以下の評価だった場合・・・

クライアント評価 ⇒ 92点 = ランクB = 120点 × 20% = 24点
プロセス評価 ⇒ 80点 = ランクD = 110点 × 50% = 55点
実績評価 ⇒ 90点 = ランクB = 120点 × 30% = 36点

合計：115点

総合獲得点数の算出方法について説明いたします。

資料、【専門職社員用】評価制度 の真ん中下、「総合獲得点数」をご覧ください。

▽総合獲得点数

ランク	A	B	C	D	E	F	G
獲得点数	～125	124～120	119～115	114～110	109～100	99～90	89～

POINT

合計が115点の場合・・・

115点 = ランクC に該当

評価：ランクC

職能給について説明いたします。

資料、【専門職社員用】評価制度の右上、「職能給」をご覧ください。

グレード	ステージ	グレード給	クライアント 評価	プロセス評価	実績評価	A	B	C	D	E	F	G
SAG21	M1	250,000	20%	50%	30%	30,000	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0
SAG22	M2	255,000	20%	50%	30%	30,000	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0
SAG23	M2	260,000	20%	50%	30%	30,000	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0
SAG24	M2	265,000	20%	50%	30%	30,000	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0
SAG25	M3	270,000	20%	50%	30%	30,000	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0
SAG26	M3	275,000	20%	50%	30%	30,000	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0
SAG27	M3	280,000	20%	40%	40%	30,000	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0
SAG28	M4	285,000	20%	40%	40%	35,000	30,000	25,000	15,000	5,000	0	-5,000
SAG29	M4	290,000	20%	40%	40%	35,000	30,000	25,000	15,000	5,000	0	-5,000
SAG30	M4	295,000	20%	40%	40%	35,000	30,000	25,000	15,000	5,000	0	-5,000

グレード給：260,000円

評価の結果がCのため、職能給：20,000円

POINT

グレードがSAG23で、評価がCランクの場合・・・

グレード：260,000 + 職能給：20,000円 = 280,000

総支給額：280,000円

昇格点累積基準について説明いたします。

資料、【専門職社員用】評価制度の真ん中、「昇格点累積基準」をご覧ください。

グレード	昇格点 累積基準
SAG21	51
SAG22	55
SAG23	59
SAG24	63
SAG25	67
SAG26	71
SAG27	75
SAG28	80
SAG29	85
SAG30	90

SAG23：59点

ランク	A	B	C	D	E	F	G
付与 点数	3	2.5	2	0.5	0	-0.5	-1

評価の結果がCランクのため、2点GET！
=61点を保有。

グレード	昇格点 累積基準
SAG21	51
SAG22	55
SAG23	59
SAG24	63
SAG25	67
SAG26	71
SAG27	75
SAG28	80
SAG29	85
SAG30	90

SAG24への昇格は63点保有からのため、今回はSAG23でステイ

POINT

昇格点累積基準とは、みなさんが保有している得点のことを指します。
評価ランクごとに点数が増減し、保有点数がグレードの点数に到達すると、
次のグレードへ昇格いたします。

例）SAG23（59点）で評価がCランクの場合、2点増加のため、61点を保有する

減点項目に関して

プロセス評価のみ、減点項目に該当する行為を行った場合、減点となります。
資料、【専門職社員用】評価制度の一番下、「その他」をご覧ください。

減点項目	
ルール違反	減点3点
ハラスメント違反	減点2点
日報未提出	減点1点
遅刻・欠勤	減点1点
顧客クレーム	減点1点

POINT

例) 10月：1点＋11月：0点＋12月：0点＋1月：0点＋2月：0点＋3月：2点

⇒合計3点の減点 ※プロセス評価の最終点から減点されます

評価フィードバックに関して

フィードバック期間にて、本シートを送付いたします。

■ 査定結果

変更前	グレード	ランク	ステージ	給与額(A+B)	(A)グレード給	(B)職能給	手当	役割手当	総合点数	総合ランク	獲得点数	累積点数	新グレード	新ステージ
変更後	グレード	ランク	ステージ	給与額(A+B)	(A)グレード給	(B)職能給	手当	役割手当	差 額	給与額(A+B)	(A)グレード給	(B)職能給	手当	役割手当
				¥0						¥0	¥0	¥0	¥0	¥0

ここに査定前と査定後の
変更点が記載されます！

【詳細説明】

上記に「変更前」の査定結果、「変更後」の査定結果、その「差額」が反映されております。

■ 上長からのフィードバック

▽ 評価すべき点

こちらには担当、上司からのフィードバック、コメントを記載しております。

▽ 啓発点、次回評価に向けた期待

こちらには担当、上司からのフィードバック、コメントを記載しております。

中間内省機会

中間内省機会を実施するうえで



定期的（毎日/毎週/毎月等）**に振り返りを行う**



評価者と評価関連についてのコミュニケーションをとろう！



少量でよいので、振り返りの記録を残す



口頭だけはNG。メモ1行で十分！

POINT

- ・自分自身でも振り返りの情報を蓄えておくことでアピール材料となる
- ・定期面談のテーマにしても◎
- ・コツコツ振り返ることで成長のヒントが得られる





中間内省機会の
説明動画を視聴し理解を深めましょう

みなさんへのお願い

人事評価制度を正しく運用するために



人事評価制度を
正しく理解しましょう

- ✓ 上期・下期の始めに動画を送付しますのでご覧ください
- ✓ 不明点は自ら確認しましょう



振り返り・内省を
定期的に行いましょう

- ✓ 毎月月末に内省のための動画を送付しますのでご覧ください
- ✓ 振り返りを習慣化させましょう



一人ひとりが主体性を
発揮していきましょう

- ✓ 目標設定やフィードバック含め、受け身ではなく、自分事化し、一人ひとりが主体性を発揮していきましょう