



数値だけで終わりにしない。評価にメッセージを取り入れるべき理由

数値評価だけの問題点

人事評価といえば、多くの会社が数値評価（S・A・B・C・Dなどの基準に点数をつけて評価）だけで済ませてしまいがちです。しかし、本当に数値評価だけで十分なのでしょうか？

文章評価の重要性

実は、数値評価に文章（メッセージ）評価を併せて取り入れることで、従業員のモチベーションや公平感が大きく向上することが分かっています。

1. 数値評価だけのデメリットとは？

数値評価は確かに手軽で明確ですが、数値だけでは評価の理由や背景が伝わりにくく、従業員が自分の評価を納得しにくい場合があります。また、評価が低かった場合、従業員は数値だけを見て「自分は十分評価されていない」と感じ、不公平感を持つことがあります。

数値評価だけでは、具体的な改善点や評価の根拠が曖昧になり、評価の意図が伝わりません。その結果、従業員のモチベーション低下や離職リスクが高まる恐れがあります。



2. 研究が示す「文章（メッセージ）評価」の重要性

研究結果

ミズーリ大学のジュンヨン・キムが約1600人を対象に行われた研究によると、文章だけでフィードバックを受けた従業員は、最も公平感を感じ、改善意欲も高かったという結果が出ました。

文章評価の効果

その理由は、文章（メッセージ）評価が「なぜその評価になったのか」という背景や具体例を明確に伝えるからです。従業員は数値だけに注意を奪われることなく、冷静に自分の改善点や強みを理解できます。また、文章（メッセージ）評価ではネガティブな内容も柔らかく伝えられるため、従業員が不当に批判されていると感じにくくなります。

3. 数値評価の強みと併用のメリット



数値評価の強み

一方で、数値評価には「明確さ」という強みがあります。特にボーナスや昇進など報酬が絡む場合には、数値評価が透明性を高め、理解しやすい指標となります。



併用のメリット

理想的なのは、数値評価に文章（メッセージ）評価を併せることです。この組み合わせによって、評価の透明性と具体性が両立でき、従業員が評価を受け入れやすくなります。



成長への効果

具体的な改善点や強みが文章で伝えられることで、数値評価だけでは得られない納得感や意欲向上につながります。

4. 実践のポイント

評価シートの設計

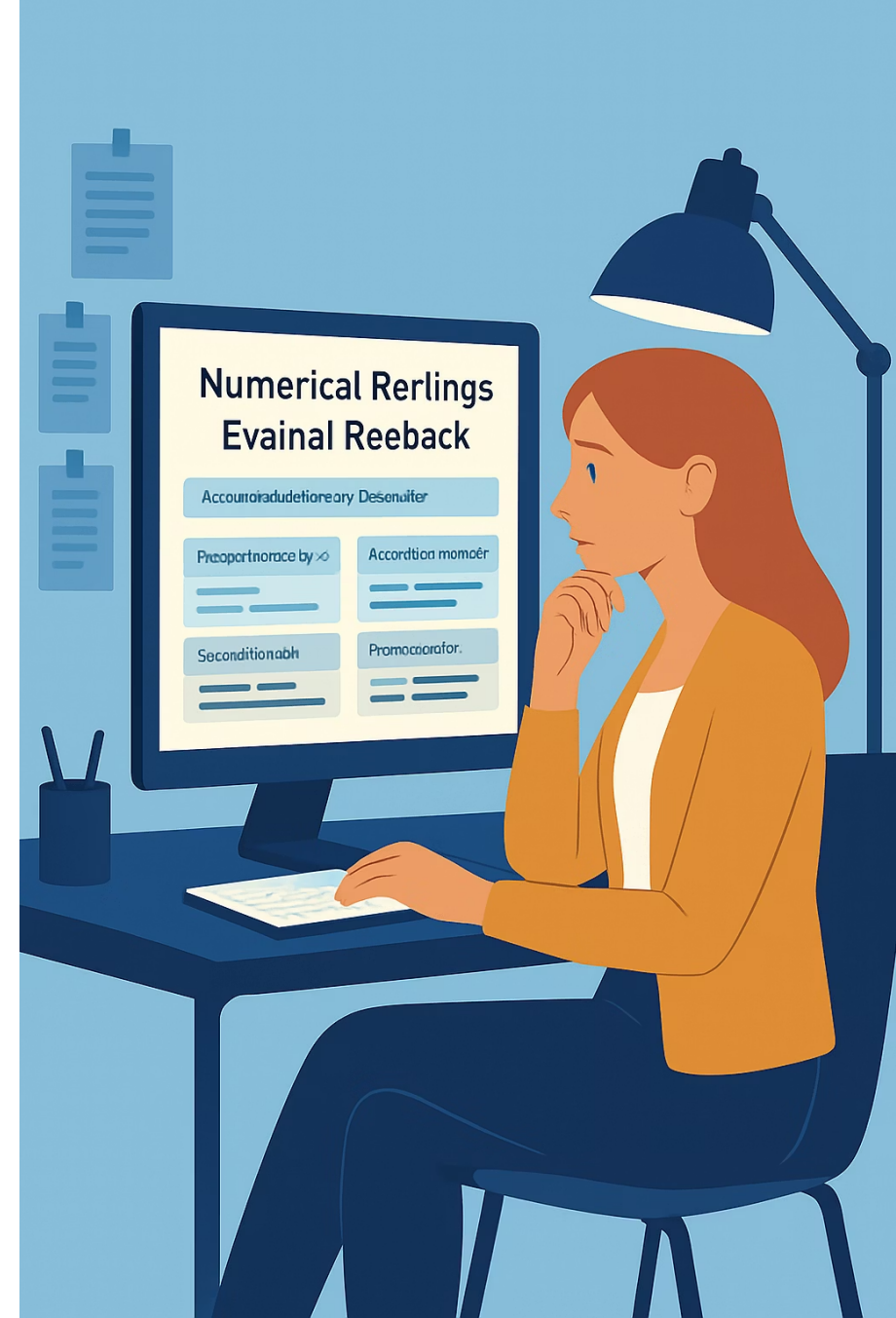
数値評価に文章（メッセージ）評価を取り入れるには、評価者が評価内容を具体的に記述する仕組みを評価シートに組み入れることです。評価基準を明確に設定し、従業員が何を改善すればよいのか、どの行動が評価されたのかを丁寧に文章で行うことです。

バランスの取れたフィードバック

文章（メッセージ）評価を行う際には、良い点だけでなく改善点も具体的に示すことで、従業員が次のステップを具体的にイメージしやすくなります。

手間を惜しまない姿勢

評価者がこの手間を惜しんで文章を省略してしまうと、結局数値評価だけになり、評価の公平感や改善意欲が下がってしまいます。



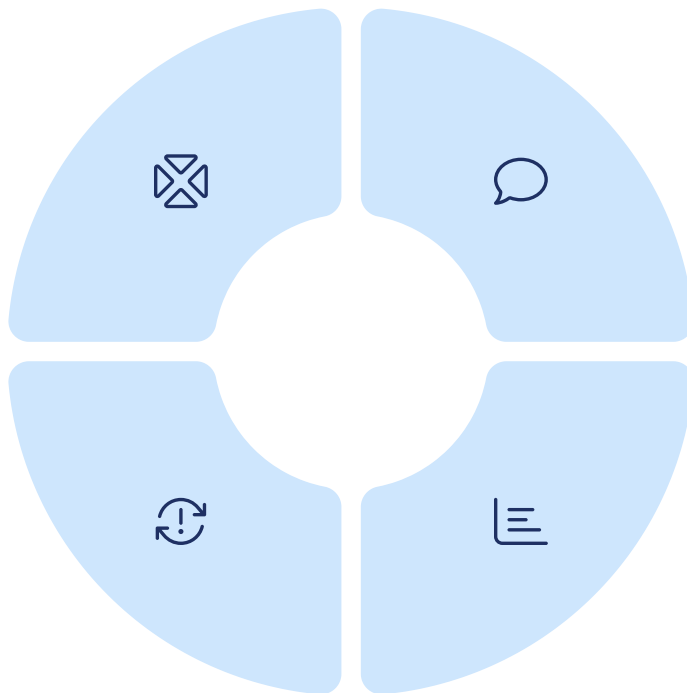
まとめ：数値評価だけでなく、文章（メッセージ）評価を併せて

評価の目的

評価制度の究極的な目的は、従業員が評価を納得して受け入れ、次の改善や成長に意欲的に取り組むことです。そのためには、評価内容が具体的に理解しやすく、透明であることが重要です。

最適な組み合わせ

最も効果的なのは、この二つを組み合わせる方法です。ぜひ、自社の評価制度を見直し、従業員が納得してモチベーション高く働ける環境を整えてみてください。



文章評価の効果

文章（メッセージ）評価は従業員に公平感を与え、改善への意欲を高める効果があります。

数値評価の役割

一方、数値評価は明確な基準や報酬と結びつけやすく、理解を促進します。