

【 教育体系 】 簡易チェックシート

対 象 ： 新人～若手（「まず揃える・守らせる」が重要なフェーズ）
キーワード ： 正しくできるか・再現可能か

■ 教育体系に適正がある組織の条件例

- 業務がある程度「型化」されている（手順や正解がある）
- 若手・未経験者が多い（判断基準を持っていない、自律させると不安定）
- 評価基準が曖昧もしくは属人的（まずは基準を揃える）
- 上司の育成スキルにバラつきがある（OJT任せだと品質が崩れる）
- ミスが許されにくい業界（コンプライアンスや法律上のリスクがある）

■ 教育体系(若手向け)の評価例

- 業務の正確性（ミスの有無や頻度、手順通りにできているか）
- 知識やルールの理解度（商品知識、コンプライアンス意識）
- 行動の再現性（習ったことを間違えず実行できるか、指示通り動けるか）
- 報連相の質（タイミング、内容の伝え方）
- 基本姿勢（遅刻・態度、指摘への反応）

自律型人材とハイブリットで利用する場合の基準例【若手(教育中心+少し自律)】

80%：教育体系により育成（正確性・理解・再現の確保）

20%：自律型人材育成の体験による小さな改善提案 ※「考える練習」を少し入れる

<教育体系制度における 適切な評価コメント例>

- 手順に沿った処理が安定しており、正確性が高い
- 報告のタイミングが適切で、リスク回避に貢献している
- 指摘事項の修正が早く、再発防止ができています

<教育体系制度における よくある評価の失敗例>

- 「主体性がない」ことだけで評価を下げる

【 自律型人材育成 】 簡易チェックシート

対 象 ： 中堅以上（「任せても崩れない土台」がある状態）
キーワード ： 正しくできるか・再現可能か

■ 自律型人材育成に適正がある組織の条件例

- 業務に「正解がない」領域が増えている（企画・提案・改善）
- 判断基準（価値観・方針）が全員に共有されている（顧客優先など）
- 上司が“任せ方”を理解している（丸投げではない、途中で支援ができる）
- 失敗が即 NG にならない（挑戦が評価される文化）
- 中堅以上が多い場合や人材が育っている（自分で考える力がある）

■ 教育体系(中堅以降)の評価例

- 課題発見力（問題に気づけるか、現状に疑問を持てるか）
- 改善・提案力（具体的な改善案を出せるか、実行までつなげているか）
- 意思決定力（自分で判断できるか、判断の根拠があるか）
- 周囲への影響力（他者を巻き込めるか、チームに良い影響を与えているか）
- 挑戦・試行（新しいことに取り組んでいるか、失敗から学んでいるか）

教育体系とハイブリットで利用する場合の基準例【自律中心+基礎維持】

- 60%：自律型人材育成による課題解決・提案
- 20%：自律型人材育成による影響力の向上
- 20%：教育体系を活用した基本品質の維持

<自律人材育成における 適切な評価コメント例>

- 業務プロセスの課題を特定し、改善提案を実行した
- 判断において根拠が明確で、意思決定の質が高い
- 周囲を巻き込みながら業務改善を推進している

<自律人材育成における よくある評価の失敗例>

- プロセス（考えたか）を見ずに成果だけで判断する