

株式会社ウィニングフィールド 人事評価制度について

2021年12月23日改訂 Ver.1.2
(クリエイター)

■ 人事評価制度

1. 査定・評価制度
2. 査定・評価期間
3. 査定・評価基準
4. 査定・評価によって得られること
5. 各査定・評価制度の詳細

1. 査定・評価制度

1. 査定・評価制度

ウィニングフィールドでは2022年1月より4つの評価制度を導入することとする

- ・ 成果評価
 - ・ 能力評価
 - ・ 勤務評価
 - ・ 社内プロジェクト評価
-

・ 成果評価について

- ⇒ 数値・業績目標達成度（KPI）
- ⇒ 行動・課題目標達成度（コンピテンシー）

・ 能力評価について

- ⇒ 別ページにて詳細解説

・ 勤務評価について

- ⇒ 社内における仕事への積極性
- ⇒ 社内における仕事への協調性
- ⇒ 社内における仕事への責任性

・ プロジェクト評価について

- ⇒ 関わっているプロジェクトへの貢献度

2. 査定・評価期間

3. 査定・評価基準

4. 査定・評価によって得られること

2. 査定・評価期間

ウィニングフィールドでは2022年1月より査定・評価を半年査定とし、個別面談を四半期（3ヶ月）に上長とともに1回実際。評価対象は半年に1回、翌月から反映されるものとする。

3. 査定・評価基準

- ・期間内の掲げた自身の各目標の振り返り（3～6ヶ月）による達成度
- ・次期の目標設定
- ・会社としてやってもらいたいこと、ビジョンの共有

4. 査定・評価によって得られること

- ・基本給または職務手当の増減
- ・上限経費使用の許諾
- ・その他権限付与等

5. 各査定・評価制度の詳細

◆ポディション スキル保有定義

○制作ディレクター ※あくまでも実行可能かどうかであり、編集などの実務はディレクターが行う必要性はない

・動画の制作ディレクター

⇒ 撮影ができる、シナリオかける、編集ができる、画像編集（ライティング）ができる、ヒアリングが出来る
進行管理能力を行える、クライアント(又はPM)と実務を行う者との間に立ちスムーズなやり取りができる

・LP制作のディレクター

⇒ デザインができる、コーディングできる、画像編集できる、ライティングできる、ヒアリングが出来る
進行管理能力を行える、クライアント(又はPM)と実務を行う者との間に立ちスムーズなやり取りができる

○チームリーダー

⇒ タスク管理、割り振れる、スケジュール感の把握と進行ができる、
チームが最大の成果を出せるように中心に立つことができる

○チームマネジメント

⇒ チーム全体のスピード、クオリティのレベルを上げる、
個々の仕事に対するモチベーションの管理を行う(現状チームリーダーと兼任する事が多い)

○プロジェクトマネージャー（制作ディレクターもできるようになる）

⇒ 課題に対しての企画立案、実行、実行途中の改善、リスクマネジメント、クライアントのやり取りの中心軸

○人材育成マネージャー

⇒ 新人教育、ディレクターを目指していく導くことができる

○コンサルタント

・YouTubeコンサルタント

⇒ YouTubeアナリティクスの分析から改善案が出せる、動画単位での収益化審査の最低限の基準わかる、
YouTube上の法律について理解している、YouTube以外も駆使して収益化を計画できる、ヒアリングが出来る

・SEOコンサルタント

⇒ SEO分析ツールの分析から改善案が出せる、検索意図が推測できる
被リンクの獲得方法が提案できる、最低限の内部SEOへの理解がある、ヒアリングが出来る

◆キャリアアッププラン

分類	ポジション	レベル	ミッション		条件		職務報酬手当(目安)
			定量	定性	心	技	
C	コンサルタント	C-1	半期ごとの数値と達成	専門領域の標準レベルを満たす	ビジョンの実践と定着	クライアントのニーズやKGI、KPIを把握。ビジョンやミッション、対応領域や役割分担などを明確にし、契約期間内に施策の提案や効果を提供する。	インセンティブ報酬
M	プロジェクトマネージャー(制作ディレクター含む)	M-1	半期ごとの数値と達成	チーム(部門スタッフ)の成長へのコミット	ビジョンへの責任感と浸透力	課題に対しての企画立案、実行、実行途中の改善、リスクマネジメント、クライアントのやり取りの中心軸	60,000円
	人材育成マネージャー	M-2				新人教育、ディレクターを目指して導く	20,000円
	チームマネジメント	M-3				スピード感を上げる、スキルを上げる	10,000円
	チームリーダー	M-4				タスク管理、割り振れる、スケジュール感の把握	5,000円
D	制作ディレクター	D-1	半期ごとの数値と達成	専門領域の標準レベルを満たす	ビジョンの実践と定着	動画、LP共に制作ができ、クライアントの案件に対して対応、チームに指示などができる	40,000円
	LP制作ディレクター	D-2				デザインができる、コーディングができる、画像編集できる、ライティングできる、進行管理能力	20,000円
	動画制作ディレクター	D-3				撮影ができる、シナリオかける、編集ができる、画像編集(ライティング)ができる、進行管理能力	20,000円

5. 査定・評価制度の詳細

- ・成果評価（各自の目標設定をヒアリング、達成度を確認）

⇒ 件数評価

1. 社内制作本数（LP、動画、バナー、記事、、チラシ）
2. クライアント依頼制作本数（LP、動画、バナー、記事、チラシ）

⇒ 行動・課題目標達成度

1. 週単位のタスク完遂度、スピード、クオリティ、修正回数、
2. スキル取得の為の動き
（自己投資の為のセミナー参加や書籍読了、今後どういったスキルを習得していくのか？など）
3. 上記を得てどうなりたいのか？目標をヒアリング

5. 査定・評価制度の詳細

- ・能力評価（目標と達成度のヒアリングとチェック）
- ・時間、スケジュールを管理して計画的に業務を進めていたか？（制作納期など）
- ・業務上、必要な情報を収集し（リサーチ）業務に活用したり、社内に共有していたりしていたか？
- ・業務上、必要な専門知識を有していたか？

※実際に記入してもらった、具体的なことが書けない場合は評価対象に入らない

5. 査定・評価制度の詳細

・勤務評価（自己評価に対しての上長の評価）

- ⇒ 積極性（指示されたことだけではなく、自ら進んで課題を見つけ、未経験であっても積極的に取り組んだ）
（具体的に起こったことをメモ）
- ⇒ 協調性（チームの仲間や後輩が大変そうな場合は自らサポートを行っている。）
（具体的に起こったことをメモ）
- ⇒ 責任性（担当業務において困難に直面したときそれを解決すべく精力的に取り組んだ。
一人で解決できなかった場合でも周囲に相談し、適切な手助けを求めることができた。）
（具体的に起こったことをメモ）

・社内プロジェクト評価（自己評価に対しての上長の評価）

- ⇒ プロジェクト担当と進行度、貢献度