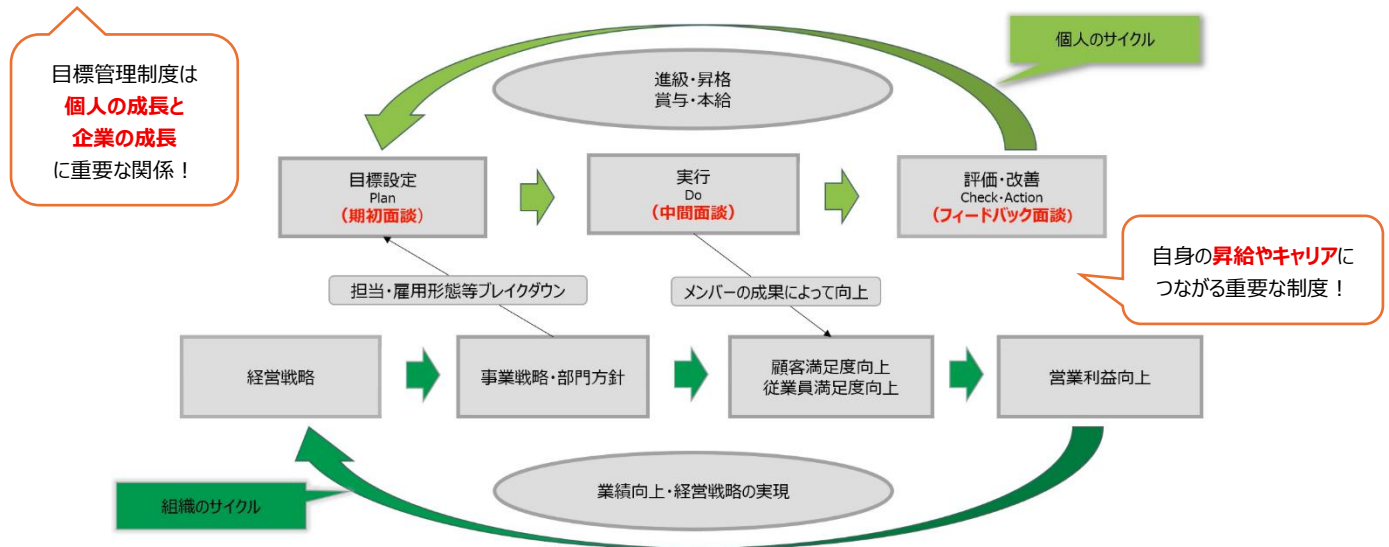


面談にむけて

三越伊勢丹グループ労働組合名古屋三越支部

① 目標管理制度のサイクル



② 面談にむけてのポイント

事前準備	<ul style="list-style-type: none">□ 上司は、部下の人事制度を把握しておく必要があります□ 部下は、キャリアアップイメージや目標達成度について、自己分析してから臨みます
場所・時間	<ul style="list-style-type: none">□ 周りに人がいない個室など、面談に集中できる場所で行います□ 上司は、面談のための十分な時間を確保し、計画的に面談を実施します
姿勢	<ul style="list-style-type: none">□ 上司は、「良き聞き手」になることを意識し、部下の話を引き出すことが重要です□ 部下は、受け身にならず、自身の考えについて積極的に発言します
内容	<ul style="list-style-type: none">□ 今後のキャリアアップにつながるように、伸ばすべき点・改善すべき点を明確にします□ 自己評価と上司評価を照らし合わせ、根拠を話し合うことで評価の納得度を高めます

③ おまけ おすすめリンク

・労働組合 HP

☆このシートの内容を動画で説明

[【労働福祉】目標管理制度適正運用に向けて Part1 - 組合本部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)

☆11:30～ステージ C・C-t 成果評価シート変更について説明

[【ステージ C】本給制度改定限定メンバーズ VOICE - 名古屋三越支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)

・会社通報

☆主に上司の皆さんの支援ツール [マネジメントガイドブック](#)

https://imhds.sharepoint.com/sites/p_55/nagoya_bs/DispForm.aspx?ID=4171

☆2025 年度期初目標について

https://imhds.sharepoint.com/sites/p_55/nagoya_bs/DispForm.aspx?ID=4167