# 評価表の「管理者番号」が示す意味と構造の考察（E-R図より）

## ✅ 結論

評価表の管理者番号は、従業員表の、従業員番号を参照している。

このE-R図では、  
1人の従業員に対して、複数の管理者が評価を行うことができる構造になっている。  
  
- 評価される側（被評価者）… 従業員番号（主キー＋外部キー）  
- 評価する側（管理者）… 管理者番号（外部キー）  
  
👉 複数の管理者が、同じ従業員を評価できる設計である。

## 🔍 評価エンティティの構成（属性）

|  |  |
| --- | --- |
| 属性名 | 種類 |
| 会社番号 | 主キー |
| 従業員番号 | 主キー（被評価者） |
| 目標設定年度 | 主キー |
| 管理者番号 | 外部キー（→従業員） |
| 評価内容 | 通常属性 |
| 達成度合 | 通常属性 |

- 管理者番号は主キーに含まれていないが、外部キーとして従業員表を参照している。  
- つまり、「同じ従業員＋同じ年度」に対して複数行の評価が登録可能。

## 🧠 実務的な意味

この設計は以下のような実務シーンを想定している：  
  
- チームリーダーと部長の両方から評価される  
- プロジェクト単位で異なる管理者から評価される  
- 360度評価のように、複数の視点からの評価を集める

## 🔁 「一人の管理者だけが評価する」場合の設計案

もし以下のような制約を求めるなら：  
  
「1人の従業員に対し、1人の管理者が年度ごとに1回だけ評価できる」  
  
→ 対応方法：  
  
主キーに管理者番号も含める  
主キー：会社番号, 従業員番号, 目標設定年度, 管理者番号  
  
このようにすれば、管理者ごとの評価を一意に管理できる。

## 📝 補足メモ

このE-R図では、「評価」は「目標」と密接に連携しており、  
目標設定年度などの属性からも、年度単位の目標管理型評価であることが読み取れる。  
管理者と従業員が同じ「従業員表」を参照しているため、評価する側・される側の両方を従業員と見なす構造になっている。