

社会保険労務士 丸山事務所 通信

本事務所通信は事務所の顧客さま、名刺交換をさせていただいた方、FAX番号、メールアドレスを教えた会社さんへお送りしております。不要の方はお手数ですがメール、FAX、電話等でその旨をご連絡下さいますようお願い申し上げます。

人事評価基準

人事評価は会社の存亡に大きく関わっているとされます。今回は人事評価を原点に立ち戻って評価基準を中心に考えてみます。

人事評価とは

人事評価の定義は人によって種々あります。著者が好んでいるのは、「会社が定めた基準に沿って社員の優劣を評価する」です。この「会社が定めた基準」というところが肝要です。この基準は会社の理念や会社方針に基づいて定められます。つまり、会社の理念や方針に共鳴・共感して、それに合わせた行動・成長する社員を「優秀者」と評価する仕組み、それが人事評価です。

人事評価基準に関する2例を紹介します。

かんぼ生命の営業マンの評価基準

令和1年夏に発覚した、かんぼ生命保険の営業マンが不適切な保険販売を多数行っていた事件は今でも記憶に残っています。この件に対して日本郵政の特別調査委員会の146ページにも及び調査報告書が公表されています。それによると、単に人事評価だけが原因ではありませんが、次のような記述は興味を引きます。「保険募集人の人事評価は、・・・新契約保険料額ベースによる本人の営業目標を達成した場合に高い業績評価を受けることとされている。」「不適正募集を発生させた保険募集人を人事評価上マイナス査定の対象とする上記の基準が適用される場面は実際上限定的」。つまり、営業マンは新契約保険料額が多ければ多少の不正をしても「優秀者」と評価され優遇されていました。その結果は、ご存じのような著しい信用失墜です。

積水ハウスの営業マンの評価基準

積水ハウスは直近10年にわたり戸建住宅の販売戸数第1位を続けているハウスメーカーです。同社の営業マンへの評価基準はユニークです。住

宅営業とえば、契約高が評価されるのが大多数と思われるが、積水ハウスでは、「紹介受注こそが理想の営業お手本だ」と紹介受注の多い営業マンが評価される仕組みにしています。

ハウスメーカーはリピーターの期待できない業界です。もし契約高だけが評価基準であれば営業マンは言葉巧みに、ときには強引に契約を成立することに精力を集中し、契約後はその客には一顧だにせず、新たな客を探して契約成立に向かうことになりかねません。

営業マンは単に契約高を積み重ねただけでは「優秀者」と評価されません。契約後も客の相談や苦情に親身に応じて信頼感を高め、その客から見込み客を紹介されることで評価を受けます。この営業マンへの評価基準が販売戸数第1位の一因になっていることは確かです。

まとめ

人事評価の基準は会社の理念や会社方針に基づいて定められます。そして人事評価の下で社員は良くも悪くも基準に合わせて成長し、企業文化の担い手となります。

これから人事評価を導入しようとする会社、または人事評価の見直しを考えている会社は、次の点に細心の注意を払う必要性を強調したい。

- 会社理念や会社方針は社長の思いを表しているか
- 評価基準は会社理念や会社方針に沿って定められているか

人事評価の制度や方法は色々と言われ、提唱されています。実際に人事評価を導入・運用するためには制度や方法も検討しなければなりません。大事なのは「優秀者」の基準です。基準がしっかりしていれば、多少の語弊はあるかもしれませんが、制度・方法はどのようにでもなります。

人事評価制度

会社の長期的な成長を目指した人事評価制度の導入、運用を支援します。次の効果が見込まれます。

- 会社理念、会社方針の浸透
- 優秀な人材に育成
- 優秀な人材の定着

社会保険労務士 丸山事務所

〒330-0852

埼玉県さいたま市大宮区大成町 1-515

所長 : 丸山 峰雄 (特定社会保険労務士)

Tel・Fax : 048-637-4387

e-Mail : info@office-maruyama.jp

ホームページ : http://www.office-maruyama.jp