

## 評価制度をオープンに 会社への信頼感が上昇

日本財託（東京都新宿区）は5年前から、1年に1度、外部コンサルタントが社員130人にヒアリングをしている。「社員インタビュー」と称し、社内体制から最近の悩みまで、社員のさまざまな考えを聞き、会社側が改善すべき点がある場合は、随時改善している。

6年前、社内体制の変更に伴い、社員が疲弊していたり、挨拶の声が小さかったり、社内のムードが暗くなっていたのを見た重吉勉社長が、社員の本心からの意見を聞きたいと思い、取り入れた。社内インタビューを行

い、改善した例として、1年前から評価制度の基

成の重要性を理解し、部下・後輩の育成に多くの時間を割いている」などの18項目がある。その他、

準や仕組みをオープン化したことが挙げられる。この評価制度を取り入れたきっかけは、社員から評価についての疑問が何件か上がっていたことだという。社員からは「会社を信頼するきっかけになった」「モチベーションが上がった」などの声が寄せられ、会社に対する社員満足度が上昇したという。

同社は半期に一度、目標に対する達成度と、能力・行動について、社員を評価している。「能力・行動考課シート」という評価表を用いて、a、b、cの3段階評価で、本人、上司、部門長がそれぞれ評価する。「お客様の一生のおつきあい意識し、手紙・メール・訪問等によるフォロー」をされている「社員育

部門外の目線から、社員と評価シートを見比べ、相違がないかを検証して公平性を保つ。さらに、評価してポイントをつけ、給与・賞与などの計算式も公開している。評価制度の仕組みを解説する説明会も開いたという。

「会社に対する不満や不信感がたまる」と、モチベーションの低下、ひいては会社の業績にも影響を及ぼす。『上司の好き嫌いや、陰で評価が決まる不安がなくなり、安心して働ける環境になった』という声があがっています（総務部・宮崎雅啓部長）