

【現場リーダーの悩み】

- ・部下が悪い通りに動かない
- ・人材育成のやり方が分からない
- ・評価面談で何を話して良いのかわからない
- ・目標をうまく設定できない

期待できる効果！

フと定着率の向上

ある人材像（職務・役割）を明確にし、どのようなキャリアアップ・パフォーマンスアップと

成

与客が明確に書き

Copyright 201

人事評価制度導入、スタッフだけで80社！

社労士事務所のコンサル商品のひとつに、人事評価制度の構築がある。しかし、コンサル商品だけに、その事業化にはさまざまな困難がともなう。特に提案と導入には、スタッフの知識や経験が必要。所長がそれをやっていると事業にならない。

広島県で総勢32名体制のフクシマ社会保険労務士法人では、評価制度を約80社に導入した実績を持つ。それはスタッフだけで積み重ねた成果だ。同事務所で、どのように商品を生み出し展開して事業化してきたのか。それが、今回のメイン講座のテーマだ。講演には同事務所代表の福島省三氏が登壇した。

同事務所の評価制度の商品特徴は、ターゲット企業の規模に応じて、商品ラインを2つに分類していることにある。100名を基準にして、パッケージ型とオーダーメイド型の商品に分けている。

パッケージ型では、同事務所が強みを持つ介護事業者をターゲットに、パッケージ商品を作成。

「業種を絞ってひとつ基本型を作れば、ほかの多くの事業所にも提案できる」と話す福島氏。助成金の追い風も吹いた。キャリア形成促進助成金をフックに評価制度の構築を提案し、パッケージされた商品で低価格、短納期で導入していった。同助成金の終了した3月には、当月だけで10社に評価制度を導入。パッケージ型の報酬は、助成金の価格と同じ50万円を定価に、100万円までを目安として提案している。

一方のオーダーメイド型は、100名以上の企業がターゲット。およそ1年間の導入期間中は、1社2名体制でスタッフがサポートする。「これがノウハウ」と福島氏が紹介したのは、実際に提案・導入時に使用している一枚の資料。理想とする人材像をもとに、ランクに分けた等級制度があり、そのギャップを埋めるために必要な教育制度、評価制度、賃金制度がある。そうしたことを説明し提案できるように、全体の流れが一枚の用紙にまとめられている。

「評価制度を導入する目的を企業に理解していただくために、はじめに全体像を見せること。これで説明するとお客様もよくわかってくれます」と福島氏は話した。こうした流れが提案する側もお客様側も見えていれば、その後の導入はスムーズに進むだろう。オーダーメイド型の報酬は、今回発表された事例で、2年660万円となっている。

同事務所はこのようなオーダーメイド型の高額商品を「所長なし」で導入、提供している。講座では他にも様々なノウハウや実際に使っているツール類の説明も含めて公開された。■



情報交流会の様子