

他 人事評価制度の整備



### 有限会社 豊見山石油

【所在地】宮古島市  
【職種】卸・小売業  
【事業内容】石油小売業(ガソリンスタンドの運営、タンクローリーによる燃料配送、雑貨販売など)  
【従業員数】9人(うち非正規4人)

## INTERVIEW



### 課題

#### PROBLEM

**働きやすい環境が整ってきたため、次の目標は人事評価制度の導入。労働意欲の向上につなげたい。**

非正規労働者から正規労働者への登用基準や、給与基準を明確にする必要があると感じていました。そのため従業員からヒアリングを行い、実態に即した評価制度(人事評価制度)を導入したいです。

従業員が分かりやすい明確な基準を選定し、キャリアアップの目標値としてもらうことで、処遇改善や給与アップを行います。社員の労働意欲向上につなげ、人材確保と育成、定着率の向上を図っていきたいと思っています。



### 取り組み

#### ATTACH

**これまでは、社長の独断で時給アップを判断。明確な評価基準を設定し、等級基準表や賃金テーブルを作成。**

これまで、時給アップのタイミングを決めるのは社長の独断でした。最近頑張っているから、早番にたくさん入ってもらっているからなど、従業員の働き方を見て判断していましたが、時給が上がった理由が従業員には分かりにくかったと思います。そこで、明確な評価基準を設定して、キャリアアップの目標となるような処遇改善を目指しました。

まず、従業員の仕事を社労士の方に説明し、等級基準表や賃金テーブルのたたき台を作成。それを基に人事評価制度を整えていきました。

### COMMENT

## 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



#### 利用した担当者の声

代表取締役  
豊見山 貴仁 さん

従業員も分かりやすい評価制度になるよう、何度も作り直し、具体的でシンプルな内容にしました。努力すべきところ、何が評価されるのか明確なので、目標が分かりやすくなったと思います。



#### アドバイスした専門家の声

社会保険労務士  
前里 久誌 さん

今回、アルバイトの方の人事評価制度を作成。キャリアパスも整備し、成長への道筋を見える化しました。アルバイトのモチベーションアップと能力開発にもつながっていくことを期待します。

### 成果



**評価制度導入に不安はあるが、分かりやすいシンプルな内容で、公正な処遇改善を目指す。**

#### RESULT

人事評価制度の導入を検討した時、一番懸念していたのは、人が人を評価するということを従業員がどう受け止めるかでした。島は小さなコミュニティなので、評価制度によってこれまでの良い関係がぎくしゃくするのではと、一株の不安もあります。おかげさまで売り上げが伸びて黒字になっており、それを従業員に還元したいと考えていたので、会社も従業員も納得できる、客観的な視点での公正な評価制度が必要でした。

人事考課表の内容は、あまり細かくせず、シンプルに分かりやすい内容にするよう努めました。業務評価は、開店・閉店業務、レジ業務、給油・接客、情意評価は、職場規律、マナー、チームワーク、チャレンジ、責任感などに分け、できるだけ具体的に分かりやすい表現にしました。資格取得に積極的な従業員もいるので、そのような努力もどんどん評価していきたいです。

まずは、アルバイトから評価制度を導入します。



社長と正社員である店長の2人で評価をし、評価制度の公正さやメリットを従業員みんなに少しずつ理解してもらえたら、今度は正社員にも評価制度を導入したいと思います。

人事評価は年1回を予定していますが、従業員のモチベーション維持とチャンスを増やすために、半年や3か月ごとにするかを検討中です。

