

発展を目指す企業家のための経営指南役

No. 440

平成19年10月22日(月曜日)

社外重役

Selected Clients & Professionals Relationship

発行)株式会社ノースアイランド
 東京本社)東京都千代田区丸の内3-2-3 富士ビル5F
 Tel.03-3216-2004 Fax.03-3216-0439
 大阪支社)大阪市北区堂島2-1-31 ORIX堂島ビル5F
 Tel.06-4799-2004 Fax.06-4799-0539

人事

管理職の研修にも「360度評価」導入 部下の評価で上司に業務改善促す

「多面評価制度」とも呼ばれる「360度評価」が再び脚光を浴びている。80年代に米国の多くの企業で取組み始め、90年代には日本でも多面評価制度の導入が進んだ。

現在、民間調査会社のデータによると、人材マネジメントに大きな影響を与えるとする日本企業(228社)のアンケート調査では約35%が「導入している」とし、「導入を検討している」も20%に上っている。「導入実績・予定なし」は30%を超えているが、「廃止見直し」などは10%程度に止まっており、関心の高さが伺える。

この制度が管理職研修として再び脚光を浴びているのは、リストラ時代を経て管理職の仕事が多様化し、部下と向き合う時間や対話が減っていること、成果主義導入で部下の公正な評価が強く求められていること、若手社員の早期離職防止のため、評価基準を若手にも浸透させる、会社の求める人材像確立を管理職の手腕にゆだねることで幹部候補生育成という目論みもある。

特に人手不足が叫ばれ、新卒者の早期離職は組織の基盤をゆるがしかねない深刻な問題として、早急に対応策が求められている。

導入企業の手法を見ると、管理職はその上司と面談し部下の評価を示めすことで、本人に業務改善を促したり、指南する例が一般的。役員評価にも使う例がある。部下の「人事評価の納得性が増した」など、部下からの信頼が増すことも本来の狙いともいえそうだ。

税務会計

06年分民間平均給与は9年連続減 給与は前年比0.4%減の435万円

2006年1年間を通して民間企業に勤めた給与所得者の平均給与は434万9千円で、前年に比べ0.4%減となり、9年連続の減少となったことが、国税庁がまとめた民間給与の実態統計調査でわかった。

調査結果によると、平均給与434万9千円の内訳は、平均給料・手当が前年比0.5%減の367万6千円、賞与も0.3%減の67万2千円とわずかながら減少した。平均給料・手当に対する平均賞与の割合は昨年より0.1ポイント減の18.3%で、昨年に続き56年分の17.3%以来の低水準となっている。

男女別の平均給与は、男性(平均年齢44.3歳、平均勤続年数13.0年)が前年比0.1%増の538万7千円、女性(同44.0歳、9.4年)が0.7%減の271万円。なお、1年を通じて勤務した給与所得者総数は4484万5千人で、前年に比べ0.2%減少し、給与総額も195兆153億円で、同0.6%減少と、給与所得者数、給与総額ともに減少に転じた。

給与所得者4485万人のうち、源泉徴収で所得税を納税している人は全体の85.4%を占める3829万人で前年より24万人0.6%減少した。

また、その納税額は9兆8925億円、給与総額に対する税額の割合は5.07%だった。納税額(源泉徴収税額)は前年に比べ10.4%増と3年連続の増加。この納税額の増加は、2006年分の所得税から定率減税が半減されたことなどが影響しているとみられている。

今週のキーワード

360度評価

一人の社員(被評価者)を直属上司だけでなく、同僚、部下、他部門、外部顧客や取引先まで広げ評価・観察し結果を被評価者にフィードバックするもの。目的は能力向上や目標達成、潜在能力把握へ評価精度を高めるための手法。しかし作業量や評価項目が多すぎる、評価内容を賃金や昇格に直結、または不信感を持たせることの弊害、管理職対象でも本人と部下との評価のギャップ、逆になれ合いなど、客観性・透明性・納得性をカスタマイズする全社の統一性が求められる。