

～“人事・評価制度”は企業にとってとても重要な課題です～

社員の昇給をお考えの皆様へ

(人事・評価制度の導入から始めませんか)

「人を育てる人事評価制度」のご案内

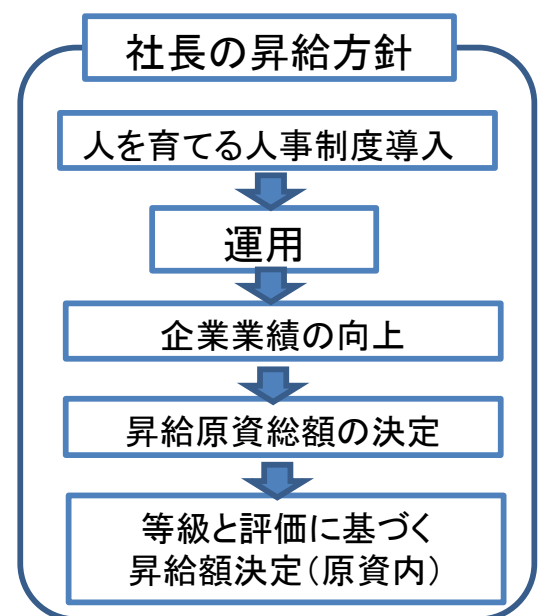
今、中小企業においても従業員の昇給は時代の要請となっています。毎年最低賃金は50円以上アップすることが当面予想され、既存の社員の賃金もそれに合わせて昇給させることが急務になってきています。しかし、なかなか昇給は現実には安易にできません。ここで私の提案したいストーリーは、「人を育てる人事評価制度」の導入と運用です。この制度の導入・運用で得られた成果の一端を紹介させていただきます。

- (1) 建設業(50人)のケースでは、作業効率が大きく改善されました。
- (2) 卸売り業(25人)の場合、管理職の皆さんがモチベーションが大きく向上し、売上向上、および総務部員の活躍で組織の活性化に大きく貢献してくれました。
- (3) 旅館・飲食業(70人)では、制度の導入でリピート客が増加し、売上に貢献しました。
- (4) 金属部品卸業(45人)では、正社員およびパートの昇給(予算内)を評価に基づいて行い、パート社員と正社員ともにモチベーションが向上しました。
- (5) 配電盤製造業(40人)では「社員ノート」が従業員のヤル気に火をつけました。

このように、「人を育てる人事評価制度」は従来のような査定のための制度ではなく、従業員全員に好ましい行動を具体的に明確化することで従業員に期待し、その実行度合いが直接成果として現れる制度です。

この制度導入が従業員のモチベーション向上に繋がる要因は、従業員が主体となって自主的に期待される行動を決める(プロジェクトで)方式で作成することにあります。

賃上げ作戦



風とつばさ社労士事務所

風とつばさコンサルティング合同会社

〒791-8013 愛媛県松山市山越6丁目6番22号白鳳会館2階

Tel:089-908-5097 Fax:089-908-5098

HP:<https://www.wind-wing.org>

メール: dy233558@wg8.so-net.ne.jp



- ☆ 総務部に人事の専門担当が居なくても導入できます
- ☆ 評価経験のない管理者（評価者）でも運用できます
- ☆ 目標管理制度が無くても効果が期待できます
- ☆ 経営理念・方針が浸透していなくても大丈夫です
- ☆ 人事評価制度の導入が初めての企業でも大丈夫です

人数	基本料金	所要期間
5人以下	800,000	4か月
6人以上10人以下	1,000,000	5か月
11人以上30人以下	1,200,000	6か月
31人以上50人以下	1,400,000	7か月
51人以上100人未満	2,000,000	10か月
100人以上150人未満	2,400,000	12か月
150人以上200人未満	2,800,000	14か月
200人以上	別途見積もり	

給与計算ソフトを含んだ金額です。

個別説明訪問申込書

ご興味がありましたら、下記項目をご記入いただき、**FAXまたはメールでお申し込みください。**
ご訪問の上、詳しい説明をさせていただきたいと思っております。**(ご説明は無料でさせていただきます)**

名前		役職	
会社名		TEL	
E-mail		FAX	
所在地	〒		

風とつばさ社労士事務所 **FAX : 089-908-5098**
風とつばさコンサルティング合同会社

お申し込み
はこちらへ

～企業の成長のカギは“社員が育つ人事制度”にある！～ 「人を育てる人事制度」への開眼

私の思い

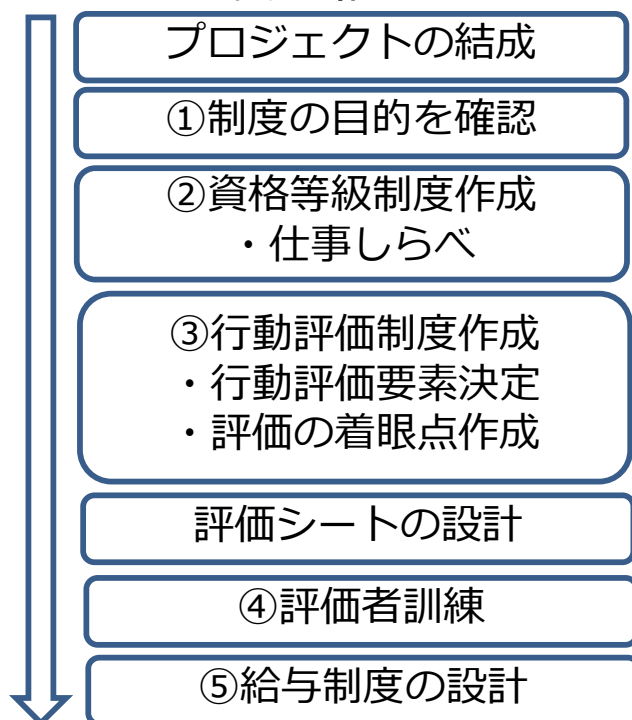
この「人を育てる人事制度」にたどり着いたのは、現在一般に行われているいわゆる査定目的の人事評価制度に大きな疑問を持ったことでした。私は約20年、大企業に勤めて社員を相対的に評価し、賞与の査定や昇給の査定をする仕事に携わっていました。

しかし、人事評価制度の本来の目的は何なのか、それを従業員の目線で考えたとき、査定目的の評価制度はノルマ管理、社員の欠点探し、ダメ社員の選別など、従業員のヤル気・働きがいに逆行することばかりに思えたのです。良く出来る社員（多分2割程度）には良い制度かもしれませんが、残りの8割の社員にとっては評価制度は嫌な制度となっているように思えたのです。言い換えると2割の社員には良い制度であっても8割の社員には苦痛の制度となっているのです。

この「人を育てる人事評価制度」はプロジェクトで作成します。つまり、**自分たちの制度を自分たちで構築すること**となります。そのため、自社に適した制度となり、外部からの押しつけ的な内容ではなく自分たちの自律的な内容で構築されます。その結果として、自分たちで**決めた事を積極的に行動**に移す結果となります。この結果、**売上、生産性、モチベーション**などに効果が出ます。

制度の構築手順は、①目的の確認として人事制度構築が社員の成長に繋がること、そして②資格等級による期待能力確認、さらに③期待される行動・努力の明示、そして④評価者訓練、最後に⑤給与制度の設計（昇給原資内）です。

制度の構築フロー



「人を育てる人事制度」の特徴

◆脅し・裁きの人事制度から育てる人事制度へ

成果主義、業績主義などは「脅しの人事制度」です。人は脅されて能力を発揮するものではありません。この人事制度では、人を「資産」と考え、**人を育て、能力を発揮してもらって利益を出そうとする考え方**です。ですから他の社員と比べて評価する（相対評価）のではなく、具体的に期待する社員の姿を明示して社員がそのようになることを期待することから人事制度は始まります。

◆期待する社員像を下記の2つの点で明確にします。

(1) 経験・知識などの能力

全部門の社員に会社が期待している能力を具体的に明示します。これによって社員は自分の成長ステップを知ります。

(資格等級制度)

(2) 行動・態度などの努力

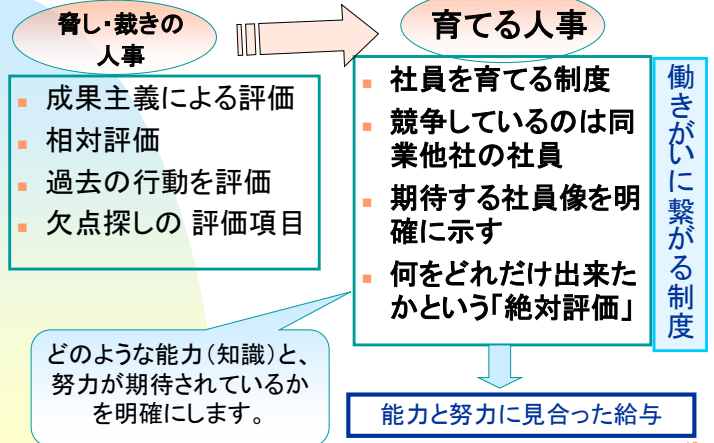
次に高い業績を実現するために重要な要素が行動（努力）です。これも期待されている努力を具体的な評価項目にしたのが「行動評価の着眼点表」（行動評価制度）です。

◆給与制度

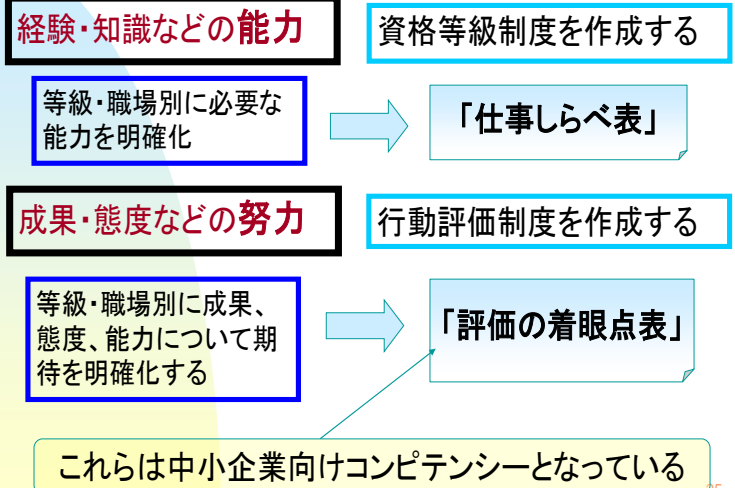
この制度で採用している給与システムソフトは、経営状況（利益状況）によって決定される**人件費予算の範囲内で昇給額や賞与額を決定**できる点にあります。（賃金テーブルは使用しません）。昇給額、賞与額を従業員の能力と努力評価によって決定するシステムですが、その総額は経営状態や利益状況に基づいて決定する方式としています。

制度作成は決して難しいものではありません。
社員が互いに競争するのではなく、協力して企業の発展を実現します。
ぜひ、この制度の導入をご検討ください。

「脅し・裁きの人事」から「育てる人事」へ



期待する社員像を明確にするとは



疑問、質問は遠慮無く上川(089-908-5097)までお問い合わせください。
メールによる問い合わせも歓迎です(dy233558@wg8.so-net.ne.jp)