

ASKレポート

2017年2月13(月)

担当: MS事業部 北野

〒460-0002

名古屋市中区丸の内3-22-21

損保ジャパン日本興亜名古屋ビル1F

ASK税理士法人

TEL 052-971-1122 FAX 052-971-4488

人事制度導入実践セミナー

はじめに

人事制度コンサルティングを多く手掛けているビジネスコーチ株式会社・吉田寿氏の「人事制度導入実践セミナー」に参加しました。人事制度を導入して得られる効果などについて、興味深いものがありましたのでご紹介したいと思います。

こんなことはありませんか？

良い人材を採用できないのは、知名度がないからだと考えていませんか？実は、会社の理念や方針が応募者に伝わらなかったり、面接する人によって採用基準が違うからかもしれません。

良い社員が辞めてしまうのは、給与水準が同業他社より低く、転職ブームだからしかたないと思いませんか？実は、給与水準ではなく会社に評価されていないことに不満をもち、会社でのキャリアが見えないからかもしれません。

これらの解消のためには、会社の理念を反映した人事制度が有効です。

人事制度に求められる3つの視点

人事制度には、「透明性」「公正性」「納得性」の3つの視点が必要です。

まずは、「透明性」人事制度の基準を明確にルール化し、社員にオープンにします。次に、「公正性」実際に運用します。最後に、「納得性」評価結果や処遇に対する社員の納得感を確保します。

人事評価をして、万人に良い評価結果が出ることはありません。悪い結果が出た時にどう対処するかが重要です。結果を必ず本人にフィードバックし、評価結果の根拠・理由と合わせて説明します。更に結果という過去の話だけでなく、これからどのように行動していくかという未来の話をすることで、評価が悪くてもモチベーションを下げることなく新しい目標に向かって仕事ができます。

評価制度の目的

では、何のために評価をするのでしょうか。これには、人材の適正配置と有効活用（昇格・異動配置の決定）、評価結果の報酬（基本給・賞与・インセンティブなど）への反映があります。しかし、一番重要なのは、個人の強み・弱みを明らかにして育成・成長を促すこと、つまりは、人を育てるために人事評価制度を作るのです。

評価した内容をフィードバック・コーチングすることにより個人の改善・成長を促し、会社の発展・成長につながる「会社と人の成長のスパイラル」を作ることが一番の目的です。

おわりに

人事制度で目標管理する時は、会社の理念から部門の目標に卸し、最終的に個人の目標とすることで、社員が同じベクトルで仕事をし、成果が何倍にもなり会社の発展につながります。

また、キャリアパスを示すことにより、従業員が自分の未来を描くことができるようになり、定着率がアップします。