

他 人事評価制度の整備



有限会社 沖縄クリーン工業

【所在地】那覇市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】給排水設備・維持管理業務、
廃棄物収集運搬及び処理業務、他
【従業員数】54人(うち非正規11人)

実際に体験された皆さんの声を聞きました。

COMMENT



利用した担当者の声
代表取締役社長
前田 裕樹 さん
総務事務
安里 一寿 さん



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

具体的な内容の人事評価制度を整備したことで、より客観的な評価ができると思います。公平・公正で、納得性の高い評価により、従業員のモチベーションが上がる仕組みづくりに努めます。

従業員への期待像を明確にし、公平・公正で納得性のある人事評価制度を希望。評価結果を賞与や昇給に反映させるだけでなく、人材育成にもつながる人事評価制度にしていきたいです。

INTERVIEW



課題

PROBLEM

賃金の決定基準、昇給・昇格の基準があいまい。既存の人事評価制度をより明確で具体的な内容に改善したい。

現在の賃金制度は、賃金の決定基準や昇給・昇格などの基準があいまいで、従業員が十分納得する説明ができない状態でした。

創業以来、30年以上続けている人事評価制度がありますが、積極性や協調性などの情意評価に重点がおかれており、仕事の成果に関する項目が少ないため、見直したいと思いました。また、管理職には業績に責任を持ってもらうため、仕事の成果に関する項目の比重を高くしたいです。部下の育成も大切な仕事のひとつなので、それも追加する必要がありました。



取り組み

ATTACH

種類が多い各種手当を整理し、分かりやすく簡素化。考課表の事例を基に、職種・等級別に賃金テーブルを作成。

現在の給与体系は各種手当の種類がかなり多いことを社労士の方に指摘されました。できるだけ簡素化して分かりやすくするため、基本給に含められる手当は追加し、整理しました。

現在の組織体制から、5等級が妥当と判断し、1等級・一般社員、2等級・中堅社員、3等級・主任、係長、4等級・課長、5等級・部長と設定しました。賃金テーブルの初号賃金、各等級の昇給ピッチなどを確認、検討しました。

人事考課表の事例を基に、既存の人事評価制度と比べながら修正・追加していきました。



RESULT

評価される行動、仕事内容をより具体的に示し、目指すべき理想の社員像を明確化。

あいまいな表現は避け、現場の意見も取り入れながら、評価される行動などをより具体的に示しました。会社が求める理想の社員像が明確になり、目標が分かりやすくなったと思います。

当社が求めるものは、まずは安全第一です。その後はマナーや礼儀。主任や係長クラスになると品質管理も求められ、次に効率、そしてチャレンジ精神も必要になってきます。これは、どれか一つが突出してはダメで、バランスの良い仕事理想です。

当社では、新卒者向けの企業案内の中で、ライフプランを含めたキャリアアッププランを紹介しています。勤続年数や年齢によって求められる仕事内容や資格、役職などを示し、入社後にどのような過程を経てステップアップしていくかを掲載しています。この中に、期待される役割などを追加したキャリアプランを作成し、人事評価制度に組み込みました。これはキャリアアップの指針ですが、



中には、子育てや介護などと仕事を両立する時期にキャリアダウンを希望する従業員も出てくると思うので、多様な働き方に柔軟に対応できるようにできればと期待しています。

評価の流れは、直属の上司、役員の評価を経てバラツキを修正し、役員会で決定します。人事考課の時期は5月と11月の年2回実施し、その結果を賞与や昇給・昇格に反映させていきます。

