

能力評価システム等の導入の効果

はじめに

「人材の育成」や「処遇の改善」と「経営」との関係は？

「雇用管理の改善」と「事業の合理化」は車の両輪に例えられます。

つまり、従業員の処遇を改善するためには資金が必要となりますが、そのためには、経営の安定化・発展が不可欠です。逆の方向から見れば、経営の安定化・発展を実現するには、従業員への研修等による人材育成や、キャリアアップの仕組みの導入、処遇の改善等を通じて、従業員が「知識と技術・技能」や「やる気」を維持・向上することができる環境を構築することが必要とも言えます。

期待される「効果」は？

人材の育成による「知識と技術・技能」や「やる気」の維持・向上により、組織全体としての経営力の強化を図り、強い経営基盤を築き、処遇の改善を実現し、これによりさらに「やる気」が向上して経営が改善・発展するという好循環が期待されます。

以下に、「現状」、「課題」、「具体的方策」を整理してみました。

能力評価システム等の導入の効果

【現 状】

■ 組織内において、経営方針や目標の共有が不十分

- 会社は、従業員に思うように仕事を進めてもらえず、会社の意思を伝える方法等に悩みを抱えている。
- 従業員は自分の役割がわからず、「何をすべきか」について把握できず、主体的に取り組めない悩みを抱えている。
- このため、組織内において、上下関係や横のつながりなど「組織としての連携(チームワーク)」への意識が希薄になっている。

■ 組織内において、会社が必要とする人材像の提示が不明瞭もしくはされていない

- 会社は、従業員に思うように成長してもらえず、成長させる方法に悩みを抱えている。
- 従業員は、会社の評価を得るために何が必要かがわからず、思うように評価されないという不満や、将来への不安等の悩みを抱えている。

能力評価システム等の導入の効果

【課題】

- 「現状」の打開には、組織内において、経営方針や目標を共有するとともに、会社が必要とする人材の育成を目指して、会社と従業員との間で、「経営方針」や「目標」、「人材像」を「共通の言語」として「見える化」する必要
 - 「経営方針」や「目標」の「見える化」及び「言語化」により、会社が従業員に対して意思を伝え、従業員が組織の一員として自分の役割を自覚し、仕事に主体的に取り組めるようにする必要。
 - また、組織内において、お互いの役割を理解し、上下関係や横のつながりなど「組織として連携(チームワーク)」への意識を高める必要。
 - 会社が必要とする(従業員に求める)人材像及びキャリアアップの仕組み等の「見える化」及び「言語化」により、会社は「経営方針」や「目標」に基づき、従業員に求める人材像を明確に提示し、他方、従業員は会社の評価を獲得するために必要なことを理解し、「やる気」と「将来への期待」を持って仕事に取り組めるようにする必要。

能力評価システム等の導入の効果

【具体的な手法】

能力評価システム等の導入の効果을期待するためには、

- 会社と従業員一人一人の意識及び取組の継続が必要

→ 会社と従業員との取組への意識の継続と導入後の絶え間ない更新・改善

- 会社と従業員とが納得して取組を進め、「共通の言語」の「見える化」により、全員がそれぞれの立場で同じ方向に向かって力を合わせて進む必要

→ できるだけ多くの者が参画する過程が大切

【能力評価システム等導入の具体的プロセスと効果】

全従業員（できない場合は各部門の代表者）からなるワーキングチーム等を構成し、外部有識者の助言・指導を得ながら、以下について検討を行う。

- ① 財務、人事状況等組織の現状を確認・分析
- ② 経営方針及び方針に基づく事業運営の方向や目標、そのために必要な人材像等を明確化
- ③ 能力評価の基準及び評価方法を検討
- ④ 評価結果を人事配置や給料等の処遇への反映を検討

※能力評価システム等の導入とは、会社と従業員とのコミュニケーションを改革・改善し、雇用管理の改善及び経営力の強化・改善を実現するための仕組みづくり