

◆製造業 社員100名規模

人事評価制度・賃金制度構築(その他、モラルサーベイ、考課者訓練、規程整備など含む)

年目	項目	内容	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
	1 年 目	評価制度 全体像確認	目的や狙い、運用ルールにつ いての決定	■											
ヒアリング		社長ヒアリング(骨子決定) 常務ヒアリング 部門長ヒアリング (求める社員像)		■	■	■									
モラル サーベイ		社員意識調査(アンケート)			■										
メンバー決定		プロジェクトメンバー選出				■									
評価項目策 定		各部門社員(選出者)ヒアリング (業務内容ヒアリング) 役割・期待値基準の明確化 仕事等級基準書の作成 評価項目の抽出					■	■	■	■	■	■	■	調整	
運営ツール 作成		評価シート作成 運用マニュアル整備													■
2 年 目	項目	内容	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
	考課者訓練	考課者(管理職)の評価研修	■												
	評価制度 試運転	試運転開始		■ 試運転											
	賃金制度 全体像確認	賃金現状分析(水準・分布)	■	■											
	ヒアリング	社長・常務ヒアリング (今後の賃金体系骨子決定)		■											
	賃金シミュ レーション	賃金テーブル案作成 手当等支給目的決定			■	■	■								
		社員格付け 移行シミュレーション					■	■	■	■					
	昇進昇降格	昇進昇降格ルールの確定						■	■						
	考課者訓練	考課者(管理職)の評価研修							■						
	評価項目 微調整、確定	評価項目の微調整 評価制度最終決定								■	■	■			
		賃金制度確 定	賃金制度最終決定										■		
	規程整備	就業規則、賃金規程作成											■		
	社員公開	社員への説明会実施												■	

START

導入の背景

旧人事評価制度が形骸化していたこと。また、賃金へのリンクが明確でなかったことに対する社員の不満が高かったこと。社員の定着率が悪かったこと。

導入の目的

- ・社員のモチベーションUPにつなげる(→賃金、昇進昇降格など、報酬へのリンクを明確にする)
- ・社員が自社での将来像を描けるようキャリアモデルを示す
- ・生産性の高い社員が報われる賃金体系にする(残業の多い社員が報われるのではなく)

構築期間

2年間

その他

- ・各部門長を巻き込みながら構築することで、人事評価制度への管理職の理解を深めた
- ・社員数が多いため、アンケート方式のモラルサーベイを実施。旧評価制度に対する社員の意識や満足度を数値により把握し、その結果を新人事制度構築に活かす