

Vol.180 2017 2月

社長の
ひとりごと
【住宅】

やっと見つけた『社員を育てる人事制度』

アサヒグローバル株式会社 代表取締役
ゴールドトラスト株式会社 代表取締役
ゴールドエイジ株式会社 代表取締役 Yoshimichi Kubokawa



文/久保川議道

全ての「社長のひとりごと」がWEBで読める!
『くぼかわよしみち.com』毎月20日更新!!

ホームページ
agg-hd.co.jp

asahiglobal.co.jp
gloval-mie.co.jp
super-chintai.com
goldtrust.co.jp
goldage.co.jp
otona-souzoku.com
kubokawayoshimichi.com

くぼかわよしみち.com

検索

まず『人事制度(成長制度)』とは①評価制度(成長支援制度)②昇進昇格制度(ステップアップ制度)③賃金制度(成果主義賃金制度)④教育制度(教え合い制度)の4つです。

私は苦節41年、社員さんの評価と給料には悩み続けましたが、やっと理想の『松本式人事制度』に巡り合いました。私はもう嬉しくて嬉しくて、この3ヶ月は役員さんを中心に夢中になって1,000人の社員さんの人事制度を作っています。普通なら1年2年かかるものを3ヶ月で作ってしまったというのですから無茶苦茶ですね。

しかし私は早く作って早く実施したいのです。それは何故かという、社員さんが一人一人成長してもらいたい。自己評価と上司評価で正しい評価をしたい。自分の昇格や、自分の給料や賞与を自分で計算できるようにしたい。10年先20年先の自分の役職や年収が分かるようにしたい。期待される成果を上げるためにはどのような重要業務をして、そのためにはどんな知識や技術が必要かを明確にしたい。会社の業績が良くなれば自分の評価と給料も良くなり、反対に業績がもし悪ければ自分の給料も上がらないのです。

当たり前で当然のことばかりです

が、今までの人事制度では、会社が一生懸命努力しても何一つスッキリしないというか、社長である私も含めて社員さんにも分かりにくい人事制度でした。その私の41年間の苦労や疑問が今回の人事制度では全て無くなってしまっています。ですから私は感激して感動して夢中になって3ヶ月間頑張っているのですね。

さてもう少し説明すると、①全社員さん(パートさん含む1,000名)は全員が3つの階層に分かれます。一般職(1等級~3等級)中堅職(4等級~6等級)管理職(7等級~9等級)です。

②そして職種に分かれます。営業設計・工事とか介護・看護・食事とか経理・総務その他色々の職種ですね。③次に全ての社員さんに、『期待成果』と『重要業務』と『知識技術』と『勤務態度』の4つの成長要素がはつきりと明文化されて、何で評価されるかが分かれます。④それが全て5段階評価されます。点数で発表されます(全て公開されます)。⑤その点数で60点以上を3回達成すれば(3ヶ月ごとの評価)階層が1等級上がって、2等級の人が3等級になりますよ、という階段を上がる評価の基準もはつきりと発表されます。

⑥9等級の中の1つの等級にも階層

(号俸)がいくつもあって、賃金テーブルがびつくり記入されています。例えば4等級18号の賃金は〇〇万円と記入されています。昇進昇格昇給の表が作られていますから、いくらになるかは自分で計算できますね。⑦それ以外に業績によって決算賞与の基準が決まられています。毎月毎月の会社の成績は発表されますから、この決算賞与がいくらになるのかも自分で計算できます。⑧ということでも成果が上がれば賃金も上がる(成果主義賃金制度)、成果が悪ければそれなりに自分で納得していただいて普通の給料となるんですね。当然、社長の私も含めて会社の業績は最大の努力をして上げるつもりです。それには社員さん一人一人の協力が必要だということ。宜しくお願いいたします。

世の中には夢を与える社長とウソつきと言われる社長がいますね。いくら夢やビジョンを語っても、その夢だけでは生きていきません。一年間の利益計画が達成されたら賃金はいくら増やせるのか一目瞭然にすれば、社員さんは自分の人生設計が可能になり、自分で夢を描くことも可能ですね。

私は夢を与える社長になりたいと思いますし、ウソつきと言われたい、誤解されない社長になりたいと考えています。

わくわく

夢

ニュース【住宅】

2017

2月

No.180

ダイニング横並びの
ファミリーキッチン

料理の配ぜんや片付けがしやすくなり
主婦にやさしい配置

オープンキッチン空間は「食」を通じて
家族みんなが集まり賑わう空間になります。

