

Vol.190 2017 12月

社長のひとりごと
【住宅】

夢のような『新・人事制度』スタート



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

super-chintai.com

goldtrust.co.jp

goldage.co.jp

kubokawayoshimichi.com

くぼかわよしみち.com

検索

古い社員さんは『またか…』と思いきすよね。私は42年間の間にいくつもの人事制度を導入して、たくさんのお金を使って、そして失敗してきました。等級格付け・評価制度・昇進昇格職能給…。みんな失敗でした。どうすれば私は昇進昇格するのですか…(?)と聞かれても、それは職能要件表に書いてありますから読んでください…。しかしそれは私が読んでも全く理解できないんですね(スイマセン)。これが日本中にある『人事制度』だったのです。

私の人事制度の信念は①社員さんに成長してもらいたい。②少しでも多くの給料を払いたい。③そして全員を平等に正しく評価したい(不公平は嫌いです)だったのですが、私の情熱と信念とは裏腹に全て失敗してしまいました。今だから私は正直にお話ししますが、1,050人の社員さんの人事も給料も私は全く分からないし、関与していませんでした。しかしこれは最悪ですよ。こんな無責任な社長は打ち首、獄門の刑ですよ。

しかし1つだけ言い訳いたしますが、ではどうすれば私は1,050人の社員さんの一人一人の評価をすればいいのでしょうか…(?)それはもうどう考えても不可能なのです。ということ諦めていたのですが、今回の全く新しい、世界中

どこにもない『松本先生の人事制度』に出会いましたから、これが私の最後の『人事制度』になることでしょう。私も社員さんもやっとなんか来ましたがね。今回の人事制度は一言で言っても、もの凄く簡単です。中学生でもすぐに分かります。一言で言うと社員の成長を支援する『成長シート1枚』で終わりますね。このシートは、社員さんの階層別に①一般職②中堅職③管理職があり、それぞれの職種(営業・工事・経理・ヘルパー)アマネ(看護師など)ごとに一人に1枚だけなのです。

そしてシートの中には①期待成果・数字②それを達成するための重要業務③その重要業務を行うための知識・技術④それと基本的な勤務態度の4つしかありません。この4つをそれぞれの項目の成長基準の1~5の5段階(1点~5点)で本人と上司が評価するだけなんです。

全社員が全く同じやり方ですが、やはり階層別の一般・中堅・管理は5段階評価で出た点数の重要度が当然違いますので、ウェイトのパーセントが変わります。新入社員さんなどは『勤務態度』のウェイトが50%、『期待成果』は10%ですが、管理職になると『勤務態度』は良くて当たり前ですから10%。そのかわり『期待

成果』が最も大切ですから、50%のウェイトになるのです。しかし全社員、全員100点満点基準ですから、1,050人の社員さん全員の評価点数が一目で分かります。一目で分かるから、私の言うこれが夢のような人事制度なんですね。

そしてこの人事制度の一番いいところは、今いる優秀な社員さんをモデルにして全て作られています。あの人にできる事なら、私にもできそうだな…と誰でも思えるのです。そして社員さんの成長の合計が会社の成長になりますから、一人一人が『成長シート』1枚で自分の点数が出て、会社への貢献度も分かります。ちなみに新入社員は誰でも20点からスタートします。そして10年くらいかけて80点くらいになれば理想的ですね。何回も失敗しましたが今回は『私、失敗しないので…』宜しくお願致します。

1点1点階段を上がる自分の姿が可視化できる。どうすれば期待成果が達成できるのかが分かり、そのプロセスも全てオープンな人事制度となります。しかし私は『人事制度』とは呼ばず『成長制度』と呼びます。まさにグループ会社の社員全員が成長できる『成長制度』に期待ください。2018年1月から実施いたします。

わくわく

夢 ニュース【住宅】

2017

12月

No.190

好きなものに囲まれて過ごす
自分だけの空間

寝室の一角に書斎を設けることで、
夫婦間の適度な距離感を保ちながらも、
自分の時間を大切にすることが出来ます。

