

ホームページ

asahigloval.co.jp
↳ super-chintai.com
goldtrust.co.jp
↳ lotona-souzoku.com
goldage.co.jp
↳ kubokawayoshimichi.com



アサヒグローバル株式会社 取締役会長
ゴールドトラスト株式会社 取締役会長
ゴールドエイジ株式会社 取締役会長
文／久保川 議道
text:Yoshimichi Kubokawa

『成長支援制度』を真剣に実施します

今までの人事制度は①賃金を決めるために評価制度があった。②個人の能力や成長度合いだけを評価していた。③5年10年先の自分の給与予測ができなかったですね。しかし今回始める『**新人・事制度**』は給与を決めるためでもありませんし、その人を評価することを目的としていません。目的は1つだけです。『社員さんが成長すること』なんです。

まあ、社員さんが成長すれば、会社も成長しますよね。そうすると売上げも利益も増えて、会社は自然に成長発展するのです。そしてまた社員さんが増えて成長すると、会社はもっともっと成長しますね。『企業は人なり』とはこの事ではないでしょうか。

しかし人事制度とは本当にこんなに難しいものはないな、と私は40年以上思い続けて悩み続けました。いくつも試してみても全部駄目だったと言いませんが、ほとんど失敗でした。なんだかんだ言っ、社員さんの給与を決めたいための人事制度だったんだと反省して、気分的にも落ち込んでしまいます。社員さんには本当に申し訳ありませんでした。という事で今回の新人・事制度のポイントは2つ。①創業以来私が各社員さんを評価してきたことをまとめたのが

今回の人事制度です。『久保川式人事制度』となります。②次に今までの最高の評価は自分が良くできる人になることでした。しかしこれからは、自分ができる事ではなく、人に教えて『その部下ができる人になった時』にその上司は満点評価となります。社内には成果を上げている『優秀な社員』がいるのですから、そのやり方を全員がやれば全員が成長できますね。この2つがポイントとなります。

新人・事制度は4つに分けられます。①『成長支援制度』入社してから定年退職するまで継続的に成長を支援する制度です。②『ステップアップ制度』組織の中でどこまで成長したかを確認して、次の成長の目標を設定する制度です。③『賃金制度』自らの成長と会社の業績によって、賃金や昇給や賞与がどのように決まるのかを明らかにする制度です。④『教育制度』成長を組織的に支援する制度です。この4つの制度が一体系となつて運用されるのです。

そして各職種と職層別に『成長シート』が作られています。各社員さん1人1人に1枚のシートがあつて①勤務態度(どんな姿勢・考え方で仕事をすべきか)②知識・技術(業務を行うためにはどんな知識や技術を習得すればいい

のか)③重要業務(成果を上げるためにどんな業務を遂行すればいいのか)④期待成果(どんな成果を上げたいのか)が縦軸にあつて、横軸には『成長要素』(成長してもらいたい項目)が20項目くらいと『ウエイト』(その成長要素の1人1人の社員さんの重要度)があつて成績の点数を平準化しています。そして『成長基準』(成長を確認する基準)が5段階評価で具体的に書かれていて、点数化されて自分で自分を評価します。上司評価も検討して、個々の上司の甘辛がないように『成長支援会議』で決定して、本人へ評価のフィードバックを行うのです。それを3ヶ月に1回行います。

そして、『ステップアップ制度』で1等級から9等級の階段が入社から定年退職まで設定されています。80点をとれば2年で等級アップ。60点だと3年で等級アップですね。社員さん1人1人の成長シートの点数で、9段階の成長等級と3段階の成長階層(一般職層・中堅職層・管理職層)が決まります。

そして大切な『賃金制度』の賃金テーブルもそれぞれ1人ずつありますから、自分で自分の給料が計算できるんですね。まあ、初めの内は難しいと感じますが、慣れば簡単なことばかりです。始めますので宜しくお願いいたします。

わくわく

夢

ニュース【高齢者住宅】

2019

6月

No.149

湖畔にたたくゴールドエイジ

岐阜県中津川市のゴールドエイジラピーヌ中津川

リゾートホテルのようなロケーションと建物で
快適生活を送ってみませんか。



ゴールドエイジラピーヌ中津川
ナビ住所:岐阜県中津川市千旦林1598-28