

今回のゲストはココがスゴイ!!

東陽電気工事 株式会社

社員を巻き込んだ評価制度で社員の早期育成を実現!

社員早期育成の秘訣



「採用」⇒「育成」を一貫して行うために、会社の仕組みを作り直しました。

特に人事評価制度を整えてからは、

- ① **スタッフそれぞれに責任感**が生まれ、
- ② **目標達成に前向きな姿勢**になり、
- ③ **新人スタッフへの心遣い**もするようになり、
- ④ **利益意識が向上**しました。

企業の成長は「人財こそ要」ですので、今後も人が育つ会社としての取り組みを進めていきます。



特別ゲスト講師
東陽電気工事 株式会社
代表取締役社長 石川 格子氏

社員定着率向上を支えた組織開発施策のポイントをピックアップ!!

1 社員に求める行動を同じ方法で評価できる制度を導入!

職種・役職で評価にバラつきが出ないように、全社員が同じ方法で評価できる制度にしました。経営計画から全社員が成果を上げて目標達成するために、評価内容を4つに分けて本人に意識して行動させています。

- 1つ目は、売上・粗利・粗利率や担当件数による成績評価、
- 2つ目は、成績を上げるための重点施策、
- 3つ目は、会社が職種に期待するスキル評価、
- 4つ目は、全社員共通項目として理念浸透を行います。

大項目	東陽電気工事 株式会社 様	
	項目	目標基準 (定数数値)
成績考課	部門売上	部門の半期売上目標に対する達成率
	実行予算に対する粗利率の改善割合	粗利率に対する改善割合 (目標30%)
	担当件数	半期担当件数目標に対する達成率
重点施策	原価管理	精度の高い原価管理を行っているか
	工程管理	平均工期遅延日数
	安全管理	検査による指摘件数
	品質管理	竣工後の手直し件数
スキル考課	業務フロー及び進捗記入の徹底	徹底度合い (目標: 100%)
	個人項目	個人で立てた半期目標に対する達成度合い
	目標書作成スキル	目標書作成精度と実行スピード
	請求書作成スキル	請求書作成精度と実行スピード
	問い合わせ対応スキル	問い合わせに対する対応品質
クレームの報告と対応	クレームに対する対応	
近隣対策	近隣対策に対するスキル	

2 理念の浸透のためにクレド・行動指針を全社員で作成!

会社の目指す方向性を示す、クレドや行動指針を全社員一丸となって本気で作成。そのことで連帯感ができ、社員間の関係性も大きく向上しました。

また自分たちで作成したものであることから達成するための責任感も生まれ、仕事へのモチベーションも向上しました。



3 業績と個人の努力を紐づけた賃金体系の作成!

どんな仕事をどれだけやってどんな結果が出たら、将来どうなるのかを明確に提示できるようになることで、社員が自社での目標、自社に属する理由をたてやすくなります。

自身のキャリアステップと給与がはっきり見えることはモチベーションの向上にも大きく貢献しています。



高生産性社員を育成して業績アップするための最新ノウハウ11ポイント

- ノウハウ 1** 実績に応じた年収が一目でわかる! 賃金表の作り方
- ノウハウ 2** 昇給・降給基準作成でメリハリのある賃金制度
- ノウハウ 3** 業界初! 職人にも粗利・数字意識を持たせるルールを初公開!
- ノウハウ 4** 若手社員が育つ! スキルアップと連動した評価方法
- ノウハウ 5** ポストが埋まっても昇給できる! 号俸の作り方
- ノウハウ 6** 実績だけじゃない! プロセスを評価する評価基準の作り方
- ノウハウ 7** 理想の社員像を若手が自然と目指すための「定性項目」事例公開
- ノウハウ 8** 「名ばかり管理職」は卒業! 伸びる専門工事業の「役職基準」と「昇格基準」
- ノウハウ 9** 営業以外のモチベーションを向上させる「全員表彰制度」とは?
- ノウハウ 10** 部下のモチベーションと生産性を高めるフィードバック面談のコツ
- ノウハウ 11** 会社の成長に合わせた人事制度の修正事例

会社の成長に合わせて変化させる、人事制度の運用手法 1つでもあてはまる方はぜひご参加ください!!

- ✓ 評価制度がなく社長のどんぶり勘定で決めている
- ✓ 評価制度は昔作ったが、機能せずあきらめた過去がある
- ✓ 建設・設備工事業の特に職人における適切な評価基準がわからない
- ✓ 内勤部門(工務・事務)の評価制度がなく疲弊している
- ✓ 会社理念や行動指針が浸透していない
- ✓ 社員の利益に対する意識が低い
- ✓ 社員の離職率が高い
- ✓ 働き方改革に対応させていきたい
- ✓ 若い社員の生産性が低く悩んでいる



