

社員にとって「やりがい」「働きがい」のある職場を実現するための『人事評価制度の再構築』

業務委託契約
(準委任型)

株式会社伊藤熱処理

金属製品製造業

所在地 山形県山形市

創業年 1964 年

従業員数 87 名



01

抽出された
経営課題



「能力・成果」に重点を置いた、公平に評価される人事制度の確立

少子高齢化をはじめ、人口減少、個人の価値観、労働觀の多様化などにより労働環境が急激に変わっていることを日々実感しています。激しく変化する社会経済環境の中で、当社が存続・発展・向上を実現していくためには、より創造的で、より効率的な仕事をしていくことが重要になります。その為には、人材の育成を一層図るとともに、社員一人ひとりが能力向上に努めていかなければならないと考えていました。そして、向上した能力を活用して達成した結果が反映されることはもちろんのこと、そこに至る過程での努力が公正に評価され・処遇されること、言い換えれば、「能力」や「成果」に重点を置き公平に評価・処遇されることで、社員のやりがい、働きがいを向上させていかなければならないと考えました。

02

プロ人材に
与えられた
ミッション



「どう頑張れば・処遇がどうなるのか」が分かる制度の“可視化”

山形プロ人材拠点より提案を受け、「副業・兼業プロ人材」の活用を決断しました。以前より人事制度の再構築にあたっては「頑張ることで、処遇がどうなるのか」「どう頑張れば次のステップにいけるのか」をしっかりと『見える化』し、キャリアステップを明確にしていくことで、「やりがいと働きがいのある職場」を実現することができる」ことを目標と考えていたので、プロ人材として契約した大崎氏には、その実現のために新たな人事制度を構築していただくことをお願いしました。

03

プロ人材が
もたらした
効果



『大変』とは「大きく変わるチャンス」というメッセージに奮起

プロ人材の大崎氏から指導いただいたことは、「まず何に取り組むのかという『目標』を明確に設定し、日々上司と部下がコミュニケーションをとってフォローしあえる関係性を築いていくべき良い人事制度が出来上がる。この考え方を基本とした制度を構築することで、社員だけではなく会社も大きな成長に繋がる。」ということでした。また、大崎氏が大事にしている「何もないところから一步を踏み出すのは勇気がいることで不安や失敗が頭をよぎりますが、先へ進まないと何も始まりません。新しい人事評価制度が入って大変だと思っている皆さん、『大変』とは「大きく変わるチャンス」です。このチャンスをつかむのもあなたの次第なのです！さあ一步を踏み出しましょう！」と全社員に熱いメッセージがありました。



具体的な制度は、「社員のキャリアステップの道しるべ」の役割の『等級制度』と、「上司と部下のコミュニケーションツール」としての『評価制度』をベースに設計しました。説明を受けた社員からは「頑張ることで処遇がどうなるのか分かった」「どうすれば次のステップにつながるのか理解できた」「など良好な反応が多数あり、今後の社員の働きがい・人間的な成長につながると確信が持てました。

プロ人材【入社時のプロフィール】



大崎 節男 氏

役職名：---

年 齢：54 歳

家族構成：妻

出身地：佐賀県 遠流ルート：その他

業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：プロ人材としてこれまで 46 社の会社と出会い、支援をしてまいりました。

企業からの声



代表取締役社長
伊藤 雄平 氏

頑張っている社員を適正に評価し、賞金面でも昇給等が見える化できる人事評価制度を大崎氏に協力していただき構築することが出来ました。社員への説明時にも大崎氏には丁寧に社員へ説明していただき、人柄にも好感が持てました。大崎氏は一方的な考えではなく、経営者の目線からも考えてもらいたい「社長の想い」というフレーズをよく使っていたように、経営者の想いをしっかり汲みながらも頑張っている社員へは賞金 UP で応えてあげるということを学ぶことが出来ました。

副業の有効性が理解でき、以前から思い描いていた別の課題にも取組んでいます。IT 化を含めた「社内体制整備」がテーマです。