

コンサルティングの効果

A 森林組合様

組合組織は、職員の世代交代が進み、熟練の職員が退職し、新しく加入した職員の知識・技術の向上など課題が沢山あり、これらを少しでも解決できる方法はないか悩んでいました。

能力評価システムの説明会に参加し、能力評価システムが長期的な職員の育成向上に繋がり、必ず将来的に組合のプラスになることを確信し、課題の解決にも繋がっていくのではないかと思い、導入しました。当組合の職員の年齢は、30代が多く、職員の育成は喫緊の課題でありましたが、導入後、職員一人ひとりが考えて仕事を行い、生産性や業務効率化が図られました。また、職場内でのコミュニケーションが良くなり、風通しの良い職場環境となりました。

B 株式会社様

当社では、従業員の意識改革、能力の向上のために、能力評価システムを導入しました。従業員に求める行動、役割、業績及び習得してほしい専門的知識、スキルを「情意・業績評価」「現場技能者評価」の2種類の能力評価シートを作成し、従業員に明示し、仕事に対する積極的な取組み姿勢、能力の向上を重視して能力評価システムを運用しました。

当社では、能力評価システムを導入していきなり従業員全員の意識が高まるとは思えず、こうした取り組みを継続的に進めることで、従業員の気持ちとか意識が少しずつ変わっていけばそれで十分だと考え運用し、自主的な取り組みについては徐々に従業員の意識や行動に変化が表れるようになりました。また、コミュニケーションをとる機会が増えたことで、明るい風通しの良い集団に生まれ変わったことが大きな成果です。

C 森林組合様

当組合は、以前大変厳しい経営状況に陥りました。当時は職員に非は無いにも拘わらず職員の給与減額をせざるを得ず、組合内がバラバラになりかけていました。職員の焦りや精神的不安な状態での仕事が続いた結果、骨折等の重大事故が多発しました。このままでは、当組合の未来は無いと強い危機感があり、経営改革への道を模索している中、能力評価システムを導入しました。

導入を決意した最大の理由は、制度の趣旨が職員モチベーション向上と人材定着にある点です。職員がいかにもやる気をもって本気で取り組んでもらえるかが大事でその一歩が制度の導入でした。能力評価システムを導入することで、組織で働く人々の心に火をつけ、皆のやる気スイッチをオンにできるような、更なる挑戦に必要な気づきをもってチャレンジするきっかけになるような機会を得ることができました。

有限会社D様

当社は、当時様々な課題を抱えていました。一番の課題は人事考課です。評価制度が整っていなかったため、必死に仕事をして、適当に仕事しても差がつくことはありませんでした。昇給は一律の額になっていたため、従業員のやる気につながらず、むしろ客観的な評価がないことで不満が多くなってしまいう状況でした。当然この不満は離職率の増加につながり、会社の雰囲気は悪化する一方でした、せっかく有能な人材を確保しても「会社の将来性を感じられない」「いくらやっても評価してくれない」と言って辞める者が多く、会社の損失は計り知れない有様でした。これでは経営はうまくいくはずもなく、「会社存続の危機」に陥れました。

その折、能力評価システムを知り、導入しました。導入の効果は絶大でした。この評価を給与面や人事面に反映させることは重要です。ただ査定するだけでなく、評価が上がることについてやりがいを得ることができます。給与や人事に反映させるからこそ、より高い評価を得ようと取り組みまして、ここが経営面の改善に結びつき相乗効果を生み出します。