



2013年9月24日(火)

# 小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: [info@otc-oguri.com](mailto:info@otc-oguri.com) <http://www.otc-oguri.com>

## 人事制度の改革

人事制度とは、「会社の経営目的に合致する従業員の行動と、その結果としての成果を引き出すための手段」であり、そこに問題があると、トップが思い描いた従業員の活躍や経営の成果が得られません。

### よくある人事制度の問題点

人事制度の問題点は、次のような現象として現われることが多いと言えます。

従業員個々の役割や責任が文書化されておらず、どのような成果が期待されているのか曖昧なため、各自が自分の仕事を自覚できていない。

役割や責任が不明確なため、業績の評価基準も曖昧で、結果として年功的評価に陥っている。

評価結果と昇給・賞与の適用について、公正性、納得性をもって従業員に説明できないので従業員のモチベーション向上につながらない。

評価の結果から能力開発の具体的ニーズ(例:○○君は企画力は優れているが、計画実行力が足りない。)がつかめず、人材育成につながらない。

問題を放置すると、経営の根幹を揺るがすこととなりますから、適切な人事制度改革に着手することが不可欠です。

### 人事制度改革の方向性

人事制度改革は、次の方向で推進することが適切です。

従業員個々とチームの役割や期待成果を明確に文書化し、プロフェッショナリズムを持って業績向上が図れるようにする。

従業員個々の役割や成果(会社の経営に貢献した業績)に応じて、社内等級や給与・賞与を決める。制度の運用は、公正性、納得性を持ち、評価結果を本人にフィードバックして、従業員個々の能力開発、人材育成につなげる。

### 経営者の留意点

人事制度改革担当部門、又は社内プロジェクトチームに制度改革の方向性を示した上で、具体案の検討、作成を指示すると良いでしょう。その際、人事制度改革担当管理者のほかに制度の適用を受ける側の有能な従業員の参加を要請すると、被適用者の立場から見た仕組みづくりができるなど有益です。



人事制度改革で  
モチベーション  
アップ!