

労働保険事務組合葵経営主催セミナー

ES組織人事制度によるモチベーションアップ

2019年10月16日

社会保険労務士法人 葵経営かながわオフィス

榎本 幸子

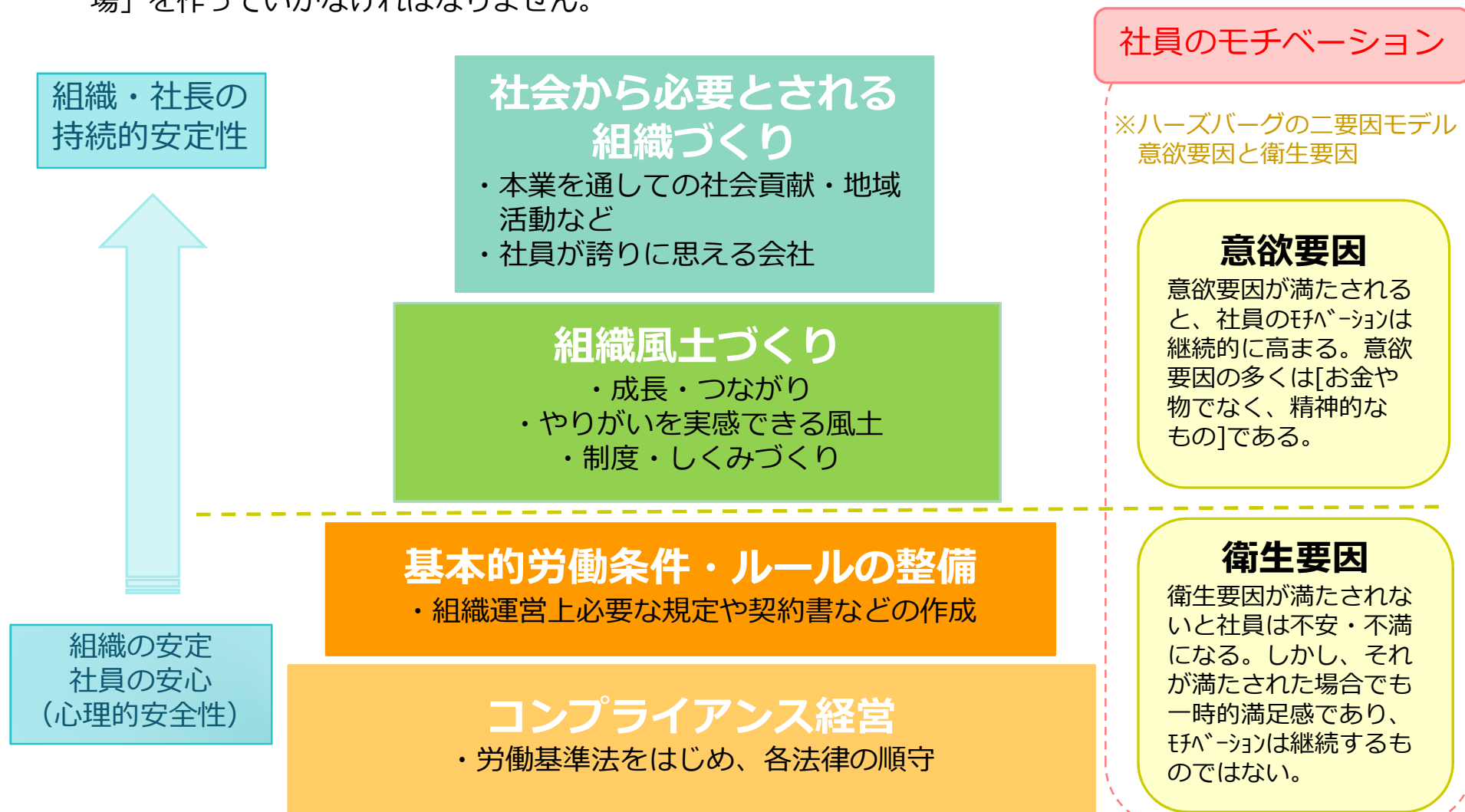


ESとは？ ES組織人事制度とは？

- ✓ サービスや商品の付加価値で他社との格差がつけにくくなった今、業績を上げている会社の多くは、顧客満足（CS: customer satisfaction）と共に社員満足（ES : employee satisfaction）を高める努力をしています。
- ✓ ES組織人事制度とは、社員の人間性を尊重し、人事制度を通して社員のモチベーションを向上させる仕組みです。
- ✓ ES力を高める組織づくり・人事制度づくりが他社との差別化や社員のモチベーションアップにもつながり、新卒・中途採用増にもつながっています。

ES組織づくりと持続的成長

中長期の会社の持続的成長には、ヒト・モノ・カネのうち、「人」の成長が最も重要であると考えられます。人の成長のために、会社は社員が「安心して働ける場」「満足して働ける場」を作っていかなければなりません。



ESを高め、組織を成長させるための3つのご提案

1. 賃金・ES人事評価制度の構築

昇給、昇格、賞与といった人件費決定のしくみは、中長期の経営計画を策定する上で非常に重要です。それ以上に、人事評価を行い、それが処遇などに反映され、本人へもフィードバックされる「ES人事評価制度」は、社員の成長・モチベーションアップのために安定的に運用されることが強く求められます。中小企業では、まずはシンプルでわかりやすい「運用できる」制度をつくることです。

2. 社員・経営陣がコミュニケーションをもつためのしくみづくり

社員の成長とは、長期的にみれば社員自身の「人間的成長」にほかなりません。会社は、社員の職業能力的な成長はもちろんですが、働くことを通じて「人間的成長」をした社員に会社の未来を担ってもらわなければなりません。会社の思いを伝えつつ、成長した社員がしっかりとつながりをもって仕事ができるような「しくみ」「場」をクレドや人事制度の運用を軸につくってゆきます。

3. 社内規程・給与規程・労使協定などの整備

就業規則は今運用している人事・労務管理方法をまとめ、必要に応じて新たなルールも作っていく作業です。企業の成長にあわせて、また、賃金・評価制度の変更にもない規定は変えていかなければなりません。また、36協定を代表とする労使協定もあわせて整備すると同時に雇用契約書などの人事書式も整備してゆく必要があります。