

4. 株式会社鈴木良工務店

建設業

人事評価制度見直しとワーク・ライフ・バランスとの連動

働き方・個々の価値観が多様化する中で短期的な残業時間や有給休暇だけではなく、長いライフプランの中で、ワーク・ライフ・バランスの取れる企業の在り方を模索

会社概要

- 創業：1948年
- 本社所在地：茨城県水戸市
- 主たる事業：建築物設計及び施工業
- 従業員数：27名



働き方改革取り組みへのきっかけ・抱える課題

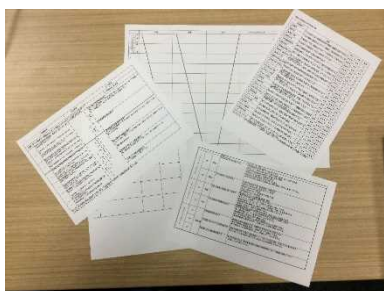
業界的に繁忙期と閑散期では業務量に大きく差がある環境にある。担当現場の仕事の区切りで長期休暇を希望する社員もいるなど、個々の働き方に対する価値観が多様化しており、それらに合わせての会社運営の必要性が高まってきた。残業時間や休暇日数だけではなく、長いライフプランの中で、ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの取れる企業の在り方を模索したい。

現時点では従業員からすると評価基準が不明確との声もある等級制度・評価制度だが、今後は、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みも評価軸の一つとして取り入れたいと考えており、時間管理や部下の労務管理等も盛り込んだワーク・ライフ・バランスの取れた社内環境の整備につなげる取り組みを検討中。

取り組み内容

●新人事評価制度の設計スタート

- ・等級制度を導入し、取得する資格と連動する仕組みを検討
- ・等級規準ごとに対応役職・クレド規準の明確化を検討
- ・現在一番多い40代社員の今後の処遇も含めた制度設計を検討
- ・数字を作る力と人をまとめるマネジメント力のバランスをどう取るのか検討
- ・コンピテンシー評価の導入を検討
- ・定量、定性、WLB、資格それぞれの評価項目のウエイトをどうすべきか検討
- ・評価制度の中でワーク・ライフ・バランスの考え方をどう扱うべきか検討



コンサルティング実施の成果

◆人事評価制度の見直しを本格検討開始

コンサルタントが提案した叩き台の人事評価制度を元に、本格的な導入に向けての検討を開始。引き続き、当事業内で評価制度の検討のサポートを実施予定。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの評価ウエイトをどうするか、評価基準はどのような項目にするのかなど引き続き検討課題は多いが、全員がキャリアアップしていくロードマップを描ける人事評価制度の導入を目指す。

◆総務部内において

人事制度の見直しを開始した事により、社内制度・労務管理・タイムマネジメントに関する意識が向上し、取り組み始めたことによる好循環が生まれつつある。

◆将来期待する効果

- ・人事評価規準の明確化
- ・全員がキャリアアップしていくロードマップを描く
- ・人事評価制度とワーク・ライフ・バランスとの連動
- ・管理職のマネージメントスキル向上
- ・上記を達成する事による
 - 業務効率化や生産性向上
 - 時間外勤務の削減
 - 有給休暇取得率向上
 - 従業員の定着率向上
 - 従業員の意欲向上

今後取り組む企業へのメッセージ

月々の残業時間の抑制や、適切な休暇制度ももちろん重要ですが、それらにきちんと対応した上で短期的な視点ではなく、従業員の方が長期間に渡ってやりがいを持って働く環境の構築こそが、真のワーク・ライフ・バランスの実現と考えております。

これからは65歳以上も働く時代が必ずきます。働き方も年齢により変わってきます。それらを考慮した制度設計こそ、これからの企業には重要だと考えております。そのためにも、人材育成が重要だと考え、現在人事評価制度の見直しの検討を始めたというのが実際の段階です。まだまだ具体的な成果に結びついている訳ではございませんが、ワーク・ライフ・バランスというとノー残業デーや在宅制度等ばかりが注目されますが、それぞれの企業に合ったやり方で取組んでいけば良いのではないのでしょうか。