

社員のモチベーションを向上させる人事制度に改定したい

Q. 社員のやる気、意識が低いので、社員のやる気を引き起こす人事制度に改定したいと考えているが、どのようにすればよいか？

要旨 会社は社員に対して「何のために働いているか」を発信し理解してもらうことが重要です。

また、人事制度によって社員の意識や行動が左右されますので、社員のモチベーションを引き出せるような人事制度の改定することについて述べます。

解説

多くの企業は、社員のモチベーションが上がらないという大きな問題を抱えています。特に、どんなに成果をあげても評価されない場合や給与が上がらないといった場合、社員のモチベーションの低下につながります。

そのため、社員のモチベーションをアップさせるには、会社と社員のベクトルを合わせ、給与や人事評価、能力開発など個々の仕組みが体系化された人事制度に改定する必要があります。また、人事制度の評価内容が会社に合ったものにする必要があり、管理者からの視点だけの評価ではなく、社員が納得のいく評価項目にすることが重要です。

このような観点から、新しい人事制度は、
①経営ビジョンや行動指針と合った基準を盛り込む

②社員の能力向上を目指した制度

③公正な評価に基づく処遇

の3つのポイントが重要です。具体的には、経営ビジョンや行動指針を共有し、社員の努力を反映した評価制度やその評価に基づいた給与制度や昇格制度などのルールを体系的に改定します。

また、納得感のある評価とそのフィード

バックを行うためには、社員の責任範囲を明確化し、成果が正当に評価され昇給などに反映される人事制度に改定する必要があります。

さらに、社員の得意分野や達成できたことを具体的に褒めるようにし、会社が求める評価基準を満たしていない部分を指摘し、今後どのようにそれを伸ばしていくかを社員にフィードバックする仕組みをつくり、人材育成という認識を持つ必要があります。

なお、社員間や上司と部下の人間関係が悪い場合は、社員の仕事に対するモチベーションを著しく下げる原因になりますので、企業は社内の人間関係を円滑にするためにも、社内のコミュニケーションを活性化し、風通しの良い職場環境をつくる必要があります。

モチベーション向上を狙った人事制度の改定 ～経営ビジョンの共有化～

＜ご提案のポイント＞

- ・経営ビジョンを社員と共有します。
- ・目標による管理を行います。
- ・人事評価基準を見直し、評価面談を実施します。

1. 人事制度改定準備

モチベーション向上のための人事制度の基本は、①経営ビジョンや行動指針を社員と共有（経営ビジョンを理解し、具体的な行動にすること）、②目標による管理（人が育つ仕組みをつくること）、③人事評価制度の改定（人事評価項目である必要な能力、あるべき行動や結果を明確にすること）、④評価面談の実施（全員が経営に参加する仕組みをつくること）です。

2. 実行のための方策

①経営ビジョンや行動指針を社員と共有

社員が「この会社で働きたい」と思うために、経営ビジョンや行動指針を共有化することで、働く意義や役割が明確になり、同じ方向に進んでいきたいというモチベーションが生まれます。

②目標による管理

目標設定には、成果目標のほか、個人の成長を目指す行動目標を定めるという方法があります。業績に対する達成感だけではなく、行動目標をクリアすることで成長実感を得られるというメリットがあります。自己実現へのステップが明確になるため、モチベーションの向上につながります。

③人事評価制度の改定

人事評価は社員のモチベーションへの影響が大きく、業績を左右します。社員にとって適切な人事評価制度に改定するには、公正な評価を行う必要があるため、評価基準の設定が重要なポイントとなります。また、等級ごとの期待水準や考課項目を社内で議論し、公平な人事評価制度を策定することで、評価者の理解度が高まり、社員のモチベーションが上がります。

④評価面談の実施

社員の達成できたところを具体的に褒め、会社が求める基準を満たしていない部分を指摘し、今後どのようにそれを伸ばしていくかを部下にフィードバックしていきます。