

やりがいをひきだす 人事評価の導入に向けて



株式会社 向茂組

滋賀県東近江市蛇溝町231
TEL.0748-22-5687
https://www.mukoshige.com/
69名(女性比率16%)
グループ全体136名
(女性比率13%)



施工技術の向上のみならず、あらゆる土木建設に関する技術開発に取り組み、人と自然が共存できる社会づくりに貢献することにより、地域社会と共に発展する企業を目指します。

STAFF VOICE



車両メンテナンス部
小野 晃司さん

向茂組で働いていた友人に誘われ転職して、6年目になります。学ぶことは新しいことを知ることができるので楽しく、仕事に活かせる学びとして資格取得など個人で学んできました。今回の管理職予備層研修を受けて、一人一人の働き方が会社の経営につながっているという意識を持つことが重要だと再確認。目標を共有する「組織」で仕事をするために、社員全員にぜひこの研修をうけてほしいです。



代表取締役
向 春美さん

素敵な管理職を育てる！

Q1 アドバイザー派遣を受けてみようと思った理由は何ですか？

A1 ここまで社員一丸となって様々な事業を展開し、規模拡大を果たすなどそれなりに順調な経営を続けてきましたが、社員が100名を越え、組織を整備する必要性や、会社を継続的に成長させていくための人材を育成していく必要性を感じたからです。

Q2 アドバイザーからのアドバイスや提言の中で「これはいい」と思われた点はありますか？

A2 やはり「人事評価制度」ですね。人事評価は少し前からその必要性を感じていたのですが、アドバイスを受けて、「評価」が人材育成につながるという気づきがありました。

Q3 これから貴社に最も必要なことは何だと思えますか？

A3 今回のアドバイザー派遣を受けて、人事評価を進めるにも「評価者=管理職」の教育・育成がとても大切だと思いました。ですので、今後組織としてより良い仕事をしていくためにも、これまで不在だった「管理職」の育成にまず取り組んでいきたいと思っています。

STAFF VOICE



運輸部
長尾 美彦さん

勤続29年になります。これまで向茂組に入って色々な資格や技術を学ばせてもらえる環境があり、仕事としての幅を広げました。役職としてではなく、経験の長い社員としてまわりへの声かけを行ってきました。研修を受けて、自分のやってきたことが管理職として具体的に何をすれば良いかに通じることもあることを知る良い機会になりました。

STAFF VOICE



総務部
安田 千鶴さん

総務として会社全体を見ながら仕事をしてきましたが研修を通じて、会社の方向性や考えを改めて知る機会になりました。また、普段別の場所で働いている部署の方と同じ研修を受けることでコミュニケーションをとることができ色々な考えを知ることができました。

STEP. 01

現状を認識する

様々な事業を展開し会社を大きくしてきた(株)向茂組。規模の小さかった頃は、社長が管理職も兼ねるワントップ体制で、フットワーク良く仕事をこなしてきた。しかしながら、「管理職と呼べる人材がないなど「組織力の弱さ」、「未整備の評価制度」等は課題。さらに生産性の高い働きやすい・発展し続ける企業を目指す上でこれら課題の改善は急務。

STEP. 02

何をどう改善していくか

まずは「組織づくり」。そのためには、要となる管理職の育成と、成長を適正に評価する仕組みが組織力を上げるためのカギ。管理職の役割をその候補者が十分に理解し、その教育を受け、日々の業務の中で力をつける。さらにそうした成長を評価する仕組みを作っていくことで、組織が強化されるサイクルが出来る。

アドバイザーからのヒント

- 人事評価制度は「評価者の教育」が大切。「管理職育成」にも繋がります！

なるほど！
今の状態を知ることで改善点が見えてくるのね！



STEP. 03

具体的なアクション

まずは「人事評価制度」を導入し、社員の努力を客観的に評価可能に。評価されることでモチベーションアップが図れるようにしていく。加えて、「評価する」管理職の育成。きっかけづくりとして理解を促す「管理職予備層研修」を実施した。受講した管理職候補者たちの中には、セミナーによって刺激を受けている候補者が複数見受けられた。今後は、管理職が「部下を評価する」ことで、「部下を知る」「部下と対話する」「部下を育てる」という視点を持ってもらい、部下から信頼され、生産性の高い仕事をしていける強い組織を作っていく。



人事評価制度でより良い職場になるといいですね

