

事例3 組織の仕組みを変えて将来のキャリア形成につなげる

業種/卸売小売業 従業員数/103名

1

【課題】

キャリアパスや評価基準が明確になっていないため、従業員は自分の成長や昇進に対する不安を感じている。明確な基準がないことで、適切なフィードバックや評価が行われにくくなっている。

2

課題解決のための 取り組み内容

○基本給表作成支援

従業員にキャリアパスを明示する際に前提となる基本給表公開にあたり、阻害要因となっている個人別に感覚で決定している基本給について、基本給構成、階層（等級）設定を行った。

○人事評価制度全体概要設計構築支援

経営層を対象に、今回の支援で作成した基本給表と評価結果を連動させる手法や、今後、人事評価制度を導入するにあたり必要な帳票類の作成について、また作成上のポイントの説明を実施。

3

取り組みの効果

○基本給表の改善による評価要件の明確化

役割、技能、成果、勤続年数等を要素別に整理し、基本給表内比率を定めることにより、経営層が従業員に求める要件がより明確になった。

○将来に向けたキャリア形成の構築を目指す

自社内で計画している人事評価制度構築に向けて、具体的に進めるための計画を立てることができ、自社が抱える課題も整理された。今後、5年後、10年後のキャリアを描ける仕組みの基礎が構築されたと考える。若手社員の定着率向上も期待される。