



人事評価制度を見直し、社会に貢献できる人材を育成する

株式会社エフエム滋賀

滋賀県大津市西の庄 19 番 10 号 リンクスビル 6F
<https://www.e-radio.co.jp/>
従業員数 19名

会社概要

1996年、滋賀県で唯一の民間放送 FM ラジオ局として開局したエフエム滋賀は「e-radio」のステーションニックネームで地域密着の放送メディアとして親しまれています。タイムテーブルを兼ねた情報誌として「e-press」も季刊にて発行しています。現在、エフエム滋賀では社員ひとりひとりが目標を持ち、クリエイティブな働き方ができるよう、わかりやすく公正な人事制度の再構築に取り組んでいます。また、働き方の状況に応じた様々な制度を取り入れ、社員が活き活きと働ける職場づくりを行いながら地域のラジオ局として貢献しています。



人事評価導入の効果

① 従業員のモチベーションの維持向上

評価自体を透明性の高いものにするによって、努力目標が明らかになり、達成感やモチベーションの維持向上に繋がります。

② 評価の見える化で公平性・納得感が増す

昇給や賞与の額を、評価の結果に従って決定することで、被評価者自身が自らの業務遂行結果を客観的に受け止めることができ、納得感がある評価となります。

③ 人材育成に役立つ

人事評価の結果をもって、被評価者のさらに伸ばすべきところ、不足しているところが明らかになり、育成の際の指標となります（客観的評価がされることにより、被評価者もそれらの指摘に対して受け入れやすくなる）。

人事評価制度の最大の目標は組織の生産性をあげ、みんなが豊かになること

少数精鋭で運営するエフエム滋賀の大きな財産は「人材」です。会社の目標達成に向け、社員一人ひとりがベクトルを合わせることでより成長する企業となり、社員に評価の見える化と評価に見合った報酬を還元していきたいと考え、新人事評価制度を導入することとしました。当初は2021年度から運用予定でしたが、コロナ禍での業務内容の変化や社員個々の対応を鑑みてテスト運用を1年延期しました。その間は風土醸成の期間と捉え、従来の評価制度の課題を社員から抽出したり、経営の見える化を目的に月次利益実績の全社員への周知等を行いました。また、評価制度の一部である「業績評価」を先行して運用し、それぞれの社員の評価を賞与査定に反映させました。こうした試行錯誤を繰り返しながらよりよい評価制度への改善を行い、持続的に成長できる組織を作り、社会に必要とされる会社になりたいと思います。



代表取締役副社長
事業推進本部長
菅井晋二さん



STAFF VOICE



取締役 経営管理部長
西村聡美さん

以前から賞与での目標管理評価制度を導入していましたが、評価基準が曖昧で「報酬との関連性が不明瞭」「会社、上司の真意が伝わっていない」といった問題点がありました。こうした問題点を是正し、当社の文化、事業特性に合わせて、より個人の成長を促し、さらに社員の納得感を醸成するような仕組みづくりをしたいという思いで、人事評価制度の見直しを始めました。新制度を構築していく段階で、県のアドバイザー派遣を受け、客観的な立場での導入へのアドバイスを活かしてブラッシュアップを行い、2022年4月よりテスト運用を始めることになりました。

「エフエム滋賀」 がめざす姿！

人事評価制度を見直して活用していくことで「社員の成長」と「企業の継続的成長」を目指していきたい。

新人事評価制度の下で、会社の成長と個人の成長が繋がっているという考えを社員全員が持って、公平性と納得感がある評価を行い、モチベーションの向上と社員の成長を目指したい。



アドバイザー派遣でのアクション

新人事評価制度に対する効果的な運用を行うためのアドバイス

新人事評価の案に基づき、評価の効果的な運用へのコンサルティングを2回実施した。

- * 評価制度の目的を全社員に周知し、共通理解を得てから導入を開始すること。
- * 評価項目について概念的な項目でなく、具体的な行動が客観的に評価できる表記にする。
- * 評価者は必ず被評価者に評価結果をフィードバックし被評価者の納得を得ること。
- * 評価者の教育・育成を徹底的に行うこと。（管理職の役割の最重要事項と考える）

上記のアドバイスをもとに「評価項目を数値目標に変更」「評価者訓練計画の追加」が取り入れられた。



さらにステップアップするためのポイント

○評価後の評価者と被評価者のすり合わせがポイント！

「被評価者の自己評価」と「管理職等上司からの評価」が違っている項目についてすり合わせ、何をすればいいか具体的なアドバイスをすることで個人の課題や育成の道筋が明確になります。これによって被評価者の満足度もモチベーションもさらに向上します。

○評価者スキルの向上がポイント！

評価者には公平・公正な評価を行うことはもちろんのこと、評価結果をもとに被評価者を育成するスキルが求められます。そのためには、評価者教育を継続的に実施したり、評価者としての能力を業務スキルとして評価項目に組み込むことが効果的です。