

評価制度の導入



pixta.jp - 41086820

AHRC事業協同組合

はじめに



pixta.jp - 41086820

評価制度とは

人事制度や評価制度は
本来「人を育てる」制度です。

単に実習生のやる気を出させて
業績アップにつなげること、

=会社の都合だけを考える制度

ではありません

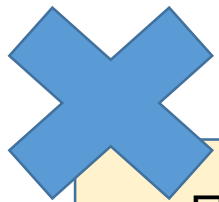


こんな評価制度ならいけない

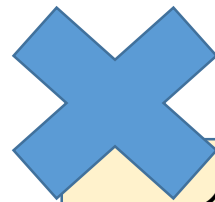
評価が客観的に出来ない、
教えられてもない事で評価されている
…これでは会社や上司への不満がたまります。

その結果、賃金の差、昇格昇進の差が出て、やる気をなくす社員が増え、職場に活気がなくなります。

こんな評価制度なら、作らないほうが、まだましです。



日本人にだけ都合のいい制度



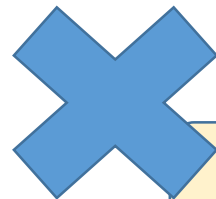
会社にだけ都合のいい制度

こんな評価制度ならいい

技能実習生にだけ都合のいい制度もありえません

企業は利益を生み出す必要があります。
従業員は皆で協力して、業績アップを目指す必要があります。

ここは日本だから、外国人労働者だから、技能実習生だから…
という垣根を作らず、皆で一つの目標に向かうことが必要です。

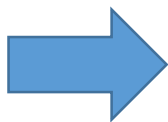


技能実習生にだけ都合のいい制度

日本と海外での人事制度の違い

外国人材から不満が出やすい部分

- ・ 仕事の範囲が不明確
- ・ 昇給・昇進が不明確
- ・ キャリアプランが不明確



- ・ ジョブ型雇用の導入
- ・ スキルマップの作成
- ・ タイムリーに報酬に反映
- ・ キャリアコンサルティングの定期的な実施

人事評価制度の注意点

- 「こういう人に働いてほしい」という明確な方針を決める
- 具体的な評価の基準を定める

- 人を育てる目的での人事評価制度の作成
- 評価基準を明確にする → 出来高評価、数値で評価

- 評価の目的について伝え評価者訓練をする
- 自分より優秀な人が上に立つことを受け入れる文化をつくる

- 定期的に評価する
- 報酬につなげる



- 同じ評価制度を日本人にも適用する
- 透明性のある人事評価で職場の活性化へ

人事評価制度② 評価の透明性をはかる スキルマップの作成

例:鉄筋施工の必須作業 **日本語能力もスキルに入れることがポイント**

大項目	小項目	グ エ ン	ホ ア ン	チ ヤ ン	フ ア ム		
鉄筋施工	①器工具及び機械の取扱い作業	3	2	3	4	5	指導者レベル
	②基礎加工配筋図の読図作業	2	1	2	3	4	トラブル対応も可能
	③鉄筋加工(切断及び曲げ)作業	1	1	1	2	3	基本作業可能。 トラブル対応不可
	④鉄筋組立て作業(手加工作業)	1	1	1	1	2	1人ではできない
						1	できない



キャリアコンサルティング

キャリアアップ事例の共有

- ・社内でのキャリアアップ
- ・帰国後のキャリアアップ

実現可能なキャリアパスの解説

- ・キャリアプランシート
- ・職業能力証明シート

ジョブカードの作成

キャリアコンサルティング