

# 「社員がワクワク仕事をする仕組み」づくり

## Self Management Action Power 21

「社員一人ひとりが会社の目標の達成に貢献し、自己実現できる仕組み」づくり

### 【自創経営の定義】

自らが自主領域を創設し、【部門経営者】 自らの主体性を発揮し創造する中で、【自創の人】 環境変化に対応し、将来に向かって勝てる条件をつくるため、【経営方針】 自部門の戦略を確立し、【部門方針】 戦術を駆使し、【チャレンジシート】 目標に挑戦し、【ランクUPノート】 組織を活性化して、【成長対話】 成果を上げること【原因管理・プロセス管理】

「社員自らがチャレンジ精神を持って自主性と創造性を大いに発揮するような仕組み」づくり

### 【部門経営者の定義】

自らが計画を立て、チェックし、改善し、その目標の達成に責任を持つ【セルフマネジメント】

I あるべき姿 人こそすべて「人が企業」自創経営とは？  
「任すから任せるに足る人を育成する仕組み」

当社は何屋さん

「経営理念を実践レベルに落とし込み

企業発展の哲理

「成長拡大と安定を同時に進め  
収益向上を図る仕組み」

人財育成の  
3・3戦略

「社員の志気を高め、  
業界NO.1の人材に育て  
業界NO.1の待遇にする仕組み」

人づくり8年計画

- 1.「部門経営者の育成 自主性、創造性を発揮する「自創の人」づくりの仕組み」
- 2.「セルフマネジメントによる納得性のある目標設定と評価で人が育つ仕組み」
- 3.「役割成果責任制度で成長する楽しみを育て夢を実現する仕組み」
- 4.「ワクワク仕事をする中で業界NO.1の人財とその待遇とする仕組み」

経営理念

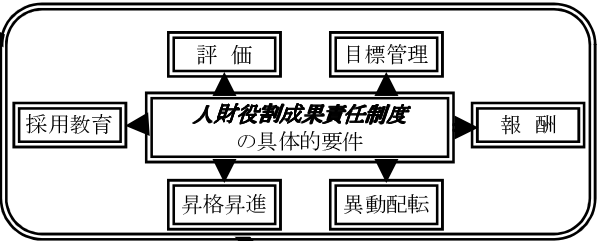
経営方針

事業計画  
事業方針  
(中長期、当期)

部門計画  
部門方針  
(中長期、当期)

人は本人の意志のみで動く

SMAP21の実践  
自らランクアップに挑む



「会社の夢と自分の夢を描き課題に挑戦する仕組み」

私の挑戦課題  
(マンダラメモ)

### 【成長対話】

「本人が成長したい、これならチャレンジできると、本人のやる気を引出す仕組み」

### II 目標管理チャレンジシステム

(3カク運動の展開)

「社員にどこまで育て欲しいのか」というあるべき姿を示してあげた上で、自分で目標を掲げ、挑戦したくなる仕組み」

□ 人材育成のための目標管理チャレンジシート  
(年間目標を描く)

「立場・役割に応じた挑戦目標を上長と部下が話し合い、誰でも同じ評価のできる目標とする仕組み」

「一人当たりの売上・利益を徹底的に意識する仕組み」

- ・当期目標設定 (アバウト言葉をやめよう)
- A: 重点課題 B: 人材育成、職務拡大 C: 能力向上
- ・評価ポイントと基準ライン、評価ウェイトの設定
- ・目標育成面接→納得目標の設定
- 上長の期待基準と部下の役割認識の一致(感動)

### 【成長対話】

「社員自らが年間目標を月・週・日々に  
ブレークダウンし、手・口・足が  
動かせるまで話し合う仕組み」

### □ ランクUPノート

(月間目標を書く、週間・日々の段取りを書く)  
「結果が出るように原因をつくり、  
その過程を愉しむマネジメントの仕組み」  
(原因管理とプロセス管理)

- ・年間から月間、週間、日々の目標へ落とし込み(感染)【ブレークダウン】
- ・仕事の優先順位を自ら考える
- ・仕事時間の活用を自ら考える
- ・報・連・相の実行(確実に仕事を進めるために)
- ※3ヶ月先行管理表の活用(先が見える仕事の仕方)

### 【成長対話】

「セルフマネジメントといっても放任では  
なく、必ず上長がヘルプする仕組み」(育成)

### □ 業務メモ

「明日やるべき事を優先順位をつけ上長に提示し、  
上長は指示・アドバイスをする仕組み」(確認)

### □ 習慣づくり

「自分を変え、周りを変えることが出来る仕組み」

- ありがとうNO.1運動の展開(感謝)
- 脳力開発の実践(自創の人の実践行動学)

### III 評価・処遇システム

「自分で評価し上長と話し合いで納得する仕組み」

「みんなが納得できる運用・評価の仕組み」

- 役割成果責任制度規程の運用
- 評価育成面接による期待と成長の一致
- ・達成度、難易度、努力度の設定
- ・中間結果報告書(自己申告制度)→異動希望
- ・目標管理結果報告書で次へとつなげる

「給与・賞与・昇進・昇格・配転との連動を図り  
社員が仕事をする楽しみが持てる仕組み」

「適材適所への配置転換で人材を育てる仕組み」  
(多様化コース、独立コース)

「昇格上申で上長も評価される仕組み」

「報酬との連動で「やったやっただけ」  
となる仕組み」

### IV 成長育成のモノサシ

「本人にやってもらいたいことと、  
本人がやりたいことを明確にし、  
納得して目標設定する仕組み」

- 役割成果責任制度運用規程の作成
- 等級別期待する人財役割達成基準(昇格要件)
- 職種別期待する人財役割評価基準要件表
- 評価ポイントと基準ライン
- 職務調査(課業調査)
- 等級格付け(パワーカルテ)
- 職種別重点業務の判断基準

### VII 給与・報酬システム

「やったやっただけ、やらなかったら  
それなりにと差がつく仕組み」

- やったやっただけ貰える賃金制度
- 一般職給与制度で仲間と一緒にやる
- 管理職年棒制度で競争意識を
- 定例賞与、業績賞与でメリハリを

### IX 福利厚生システム

「社員への期待と家族への安心を提供し  
働きやすい職場をつくる仕組み」

#### ※従来方式を変える

- 価値ある表彰制度(個人・部門)
- NO.2育成休暇制度
- 社員のご家族への中元・歳暮制度
- 社員の健康を(心身共の)考える制度

### V 人材採用システム

「自社に合った人材を採用する仕組み」

- ホワイトペーパー  
「採用したい人を見極める仕組み」
- DPIテスト  
「性格、職業適性を掴む仕組み」
- 本人の適性を見極める面接  
「応募者全員を当社のファンにする仕組み」
- 挑戦社員制度、契約社員制度、参与制度  
「即戦力の中途採用が出来る仕組み」

### VI 社内教育研修システム

「仕事を通して学び続ける仕組み」

- 内定者教育(パートナーシステム)  
「内定者同士がパートナーを組んで  
ビジネスの基本を徹底して学ぶ仕組み」
- 新入社員研修  
「質問する習慣とメモを取る習慣で  
徹底的に教わり育つ姿勢を育む仕組み」
- OJT担当者研修  
「先輩社員として後輩を育てただけが  
3級昇格試験の挑戦資格を持つ仕組み」  
・若手社員育成計画書の作成  
・社員教育マニュアル  
・新入社員学ぶべき基本  
・OJT教育マニュアル
- フォロー研修  
「入社半年後に学んだ成果を  
確認する仕組み」 OJTの育成を兼ねて
- 差修研修  
「入社3年目に同期が集まり、ライバルと  
して競争心を植えつける仕組み」
- 階層別昇格研修  
「昇格試験を通じて自己成長を  
図る仕組み」  
・昇格テスト、レポート、厳しい面接  
・通信教育との連動(基本教育)

新人と  
先輩を  
育てる!

### VIII ランクUP情報システム

「社員の情報感度を高め、自ら考え  
行動する人を育てる仕組み」

- 経営情報  
・PMB情報(主体性の発揮)
- 「モノの見方・考え方を養うと同時に提案し、  
仕事の改善が出来る仕組み」(感度)
- PPB情報  
「美点凝視:良い点を称える風土が  
出来る仕組み」(感性)
- ランクUP通信

### 社員の喜び

会社の安泰と成長、利によるこぶ  
名すなわち地位・名誉・自由度

### ビジョンの実現=自己実現

- 1.業界No.1の会社(強い会社)
- 2.業界No.1の人材と待遇(働き甲斐のある会社)
- 3.関係会社を含めた会社の成長と繁栄
- 4.経済社会への貢献