

人事制度の目的

社員の頑張りを適切に評価

これまでは、現場で頑張っている方や成果を出した方を正しく評価することができていませんでした。今回の人事制度では、各社員の皆様の頑張りの成果に対して相応の報酬を提供するような制度にしています。

他社との競争優位性

建設業界の仕事は、いわゆる職人の世界であることが多いため、明確な評価の仕組みや給料の決め方をしている会社が多くありません。その中で、糸井商会が適切に社員を評価する仕組みを導入することで、糸井商会で働きたいと思ってもらえる会社にしていきたいと考えています。

成長するための指針

我々の仕事は経験がとても重要であることは間違いありませんが、その中でも良い仕事をするために必要な力や行動をできる限り言語化することにより、社員の皆様が少しでも早く成長できるための指針を提供しています。

キャリアの明確化

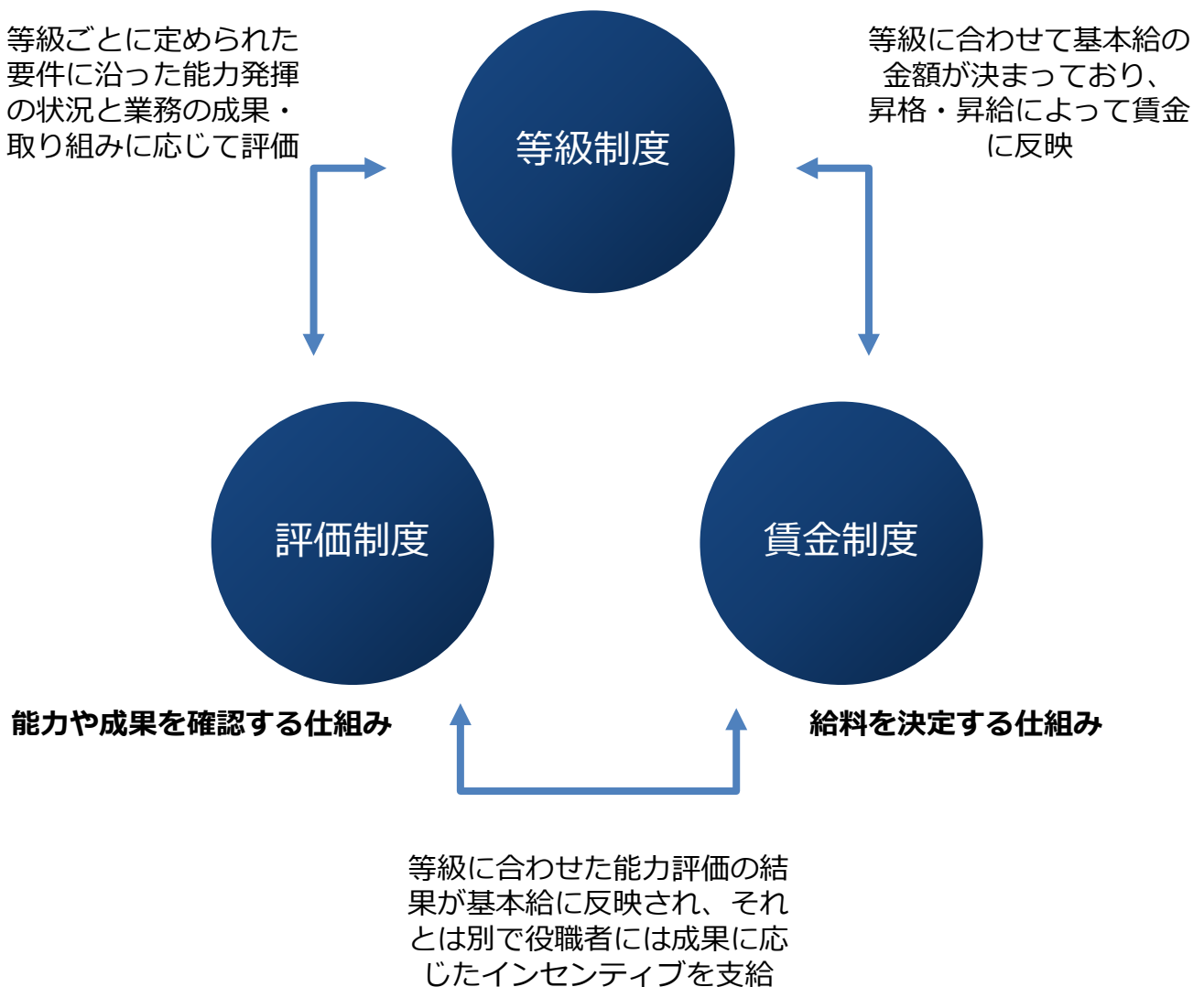
糸井商会において働き続けることでどのようなキャリアを構築することができるのか、次のキャリアに至るためにはどのような力や経験が必要になってくるのかを明確にすることで、糸井商会としての社員の方の期待を伝えています。

人事制度の概要

この人事制度においては、社員の”発揮している能力”がどの段階にあるのかに応じて、社員一人一人に等級を付与します。

直属の上司や経営陣によって、各社員がどの等級にあるのかを評価したうえでその等級に応じた給料が支給される仕組みとなっています。

社員のレベルを区分する仕組み





等級制度

等級制度の概要

この人事制度においては、“発揮している能力”がどの段階にあるのかに応じて、社員一人一人に等級が付与されます。

等級を下記の通り明文化することにより、何を期待されているのか、なぜ現在の賃金になっているのか、を分かりやすくすることで、皆様が能力開発に努めていただくことを期待しています。

等級	期待	役職
M3	➤ プロジェクト全体の責任者として行動する ➤ 成果最大化に向けた計画策定、リーダー・メンバーへの指示出しをする	マネージャー
M2	➤ 成果創出における現場の責任者として行動する ➤ 成果の最大化のために自ら考え試行錯誤する	リーダー
M1	➤ 現場におけるリーダーとして周囲のメンバーに対して指示を出し、納期通りに完遂する	
J3	➤ 成果創出に向け自立的に考えて行動する ➤ 積極的に関係者を巻き込み、周囲のメンバーを支援する	
J2	➤ 任された業務を正確に・自立して遂行する ➤ 周囲のメンバーと主体的に関係性を構築する	メンバー
J1	➤ 指示された業務を正しく理解して遂行する ➤ 社会人としての基本を身に付けて行動する	

役職定義

L1以上の等級の方に役職者として担っていただきたい役割を改めて以下の通り定めています。

リーダーシップとは

自分が起点になって進むべき方向を示したり、周囲を巻き込んだり、決断することによって人を動かし先導する力のことを指します。
リーダー・マネージャーはプロジェクトの成否を決める責任を担うこととなり、その行動は個人的なリスクを伴うからこそ、成果に繋がった場合にはそれに見合う報酬を提供します。時にリスクをとってでも決断し、批判を受けても自分の考えを遂行する覚悟を持ってチーム全体をリードする存在になることを期待しています。

役職	役割	期待する行動
マネージャー	工事全体の責任者	➤ 成果＝利益率の向上に向け、関係者との交渉を行い、必要な計画と人員配置を設計した上で、リーダーに正しく伝達する ➤ 設計した計画通りに進んでいるかを確認の上で、進捗に合わせて適宜関係者とコミュニケーションを取って修正していく
リーダー	現場における責任者	➤ 計画を正しく理解し、成果＝利益率の向上に向け現場がスムーズに動けるために、関係者との折衝やメンバーへの指示出しを行う ➤ メンバーに対し、アドバイスや指摘を行うことで、自律的に行動できるよう育成する

等級要件

	確動性	事後対応	勤務態度	リーダーシップ	関係性構築
J 1	指示された業務内容に対して先輩や周囲のサポートを受けながら遂行することができる	自分の業務結果に関して、ミスも含めて率直に周囲に報告している	無断での遅刻や欠勤をせず、事前に会社・上司に連絡をする	自身の業務を遂行しつつ、自身や他人が困っている時に周りに声掛けを行う	社内外の人間との挨拶や適切な言葉遣いができている
J 2	上司に指示された業務内容を自立的に正しく遂行することができる	納期の遅延やミスが発生しそうな事象について、事前に上司に連絡・相談を行う	勤務時間中の時間や自身の体調を自己管理することができる	一人で業務を行うだけでなく、周囲の協働者を巻き込んで業務を遂行する	協働者とのコミュニケーション機会を作り、役割・人柄を把握している
J 3	自身の業務を正しく遂行したうえで、プロジェクトのタスクが安全に遂行されるよう提案・行動する	プロジェクト内で遅延やミスに対し、改善策の提案や改善行動を自ら考え遂行する	プロジェクトメンバーの勤務態度に対して指摘し、改善に向けて行動する	自ら周囲を率先してまとめる行動をとり、時に指摘や助言を行っている	プロジェクト内の協働者が気持ちよく働ける関係性を作るために行動している

	計画性	業務管理	業務改善	対人折衝	部下管理
M 1	成果物を理解したうえで、施工に必要な作業計画を作成している	計画通りに工程が進んでいるかを確認し、上司に報告の上で計画を修正する	ミスや不手際が発生した際に、上司と相談の上で改善に向けた行動を振り返っている	現場の協力業者に工程の進捗を確認し、今後の工程を把握している	計画に合わせて部下に指示を出し、業務の進捗を管理している
M 2	コスト意識を持ったうえで、利益率を高めるための工程を作成している	計画通りに進まない可能性を未然に察知し、先んじて改善に向けた行動をしている	現場の業務がスムーズに遂行できるための行動を把握し、実行している	協力業者と随時連絡を取り合うことで、事前の計画や工程の修正を適切に行っている	業務の進捗を管理したうえで、部下のスキルアップに向けた助言や機会提供をしている
M 3	複数のリーダー・メンバーに対して、工事粗利率の向上策を提案し、あらゆる構造物（鉄骨造基礎、RC造、RC壁式構造）に対して施工図を作成することができる			社内および取引先の対人折衝において、その相手の性格や特性を理解し、最適な作業効率達成できるような打合せができる	複数のリーダー・メンバーに対して、リーダーシップ（※別紙記載）を発揮することができる



評価制度

評価制度の概要

評価とは、事業推進のために「取り組むべきことやその成果を明確にすること」はもちろんのこと、「適切な報酬を支給すること」「人材育成につなげること」を実現するために行うものです。

この人事制度では“期待されることは何か” “自分はどのような成果を出すべきか”などについてできる限り客観的な事実を基に評価ができるようにしています。

業務を通じた成果として「利益率」「スキル評価」と、等級ごとに求める能力を対象とし、両面で評価を行います。

