

賞与制度 社員が査定

組織のチカラ

人材開発最前線

⑫

医療機器販売と医療経営コンサルタントの琉球光和(那覇市)には、社員の給与・賞与を査定する「評価委員会」がある。構成メンバーの中心は役員や管理職ではなく、社歴2年以上の社員たちだ。ここでは専ら、数値では表せない社員の努力をどう評価するかが話し合われる。社内に聖域はなく、働く社員に「自分たちで変えられるんだ」という意識が根付いている。

琉球光和／評価委員会



全社員がそれぞれの目標を記す「宣言シート」を手に語り合う秦社長(右)と社員たち=13日、那覇市の琉球光和本社

育成ビジョン



秦
社長

組織の未来をつくる当事者意識を持つこと。会社のビジョンとミッションを全社員で共有する。

その一つが年1回の社長賞だ。社長賞

と言つても、受賞者を決めるのは秦社長ではなく全社員。頑張った社員を全社員が投票で選ぶ。秦社長は「数値で評価されるとしてなんになるかもしれないが『み

んなに選ばれた』となれば、認めてもらつたことに感謝の気持ちが田でくる」と語る。

「人を育てる」ことにも、全社員で取り組む。入社1年目の社員は3月31日に開かれる「卒業式」で、1年間の成果を全社員の前で発表する。翌4月1日に入社してくる新入社員を育てる先輩に脱皮するためだ。全社員で共有する「新人育成方針書」には、採用の軌跡やあぬる・しきる行動、数年後にして上げたことでやっている仕事に自信が持てた。『それでいいんだよ』と言われている気がしてうれしかった」。

そのほか、入社1年目の社員に贈られる新人賞、社員から社員に田いふは言えない感謝を伝えるサンクスマールなどがいる。すべて、現場をよく知る社員が「こんな制度が必要だ」「これは賞与にそぐわない」とスクランプ・アンド・ビルトで設けたものだ。秦社長は「寄つたかつてゼロから制度をつくり上げる。評論するのは簡単だが、つくるのは難しい」。

秦社長は「みんなで意見して緩やかに失敗しながら緩やかに前に進む」とが大切」と言う。年に数回は「どんな会社にしたいか」を全社員で考える日を設けている。不満ではなく「次は」「こんなことがしたい」とどんどん意見を田していく社員を、秦社長は「頼もしい」と思つている。

(政経部・榮門夢音)
■毎週金・土曜日に掲載

評価委員会は2007年、「経営感覚を持った社員をたくさんつくりたい」(秦一社長)との思いで始まった。全社員の1割に当たる15人程度で構成され、毎年入れ替わる。そこからさまざまな賞が生み出されている。それが年1回の社長賞だ。