

## 2-3)-25 人事評価の公開により、課題と目標を共有

業種

専門技術サービス業



100人以下

- T社は建築・測量・設計・土木の調査・企画・コンサルティング業務をおこなう総合建設コンサルタント会社である。社員約40名を抱える中堅会社で、関西を中心として公共施設をはじめ、マンションや道路、宅地造成まで多様なニーズに応える会社である。自身も一級建築士という社長が、建築士や測量士など技術職の特性と、業務の特徴を捉えた様々な仕掛けを考案し、社員定着を図っている。
- 技術屋集団の会社であるため、職人気質の強い社員が多い。そのため「仕事は、見て盗め」という社風であり、社員を育成する視点が欠けていた。その弊害を解消するため、社員の育成には基本的に主任クラスの先輩社員がマンツーマンで指導に当たることとし、新人がわからないことは何でも聞きやすい関係を構築した。
- また、人事には目標管理制度を導入しており、自

分自身がどのように評価されているのかを知るために、人事評価での上司の視点やポイントは本人に公開されている。若手の成長を促すために自己を客観的に見つめることができ、自身の課題と目標を上司と共有できるため次のステップが明確になっている。

- 総務事務職で採用されたnさんは、1年を過ぎたころから営業事務の仕事にも携わるようになった。「社長のフランクな性格が周囲にも浸透しており、技術のことも気軽に教えてもらえる。はじめは消極的だった営業事務の仕事も現在はこちらの方がやりがいを感じる」と答えてくれた。専門職の技術屋に焦点を当てた仕掛けは、一般職の社員にも有効に機能している。