



## 株式会社システムクス (静岡県浜松市)

### DATA

- 事業内容 / ネットワーク構築、ソフトウェア開発
- 設立年 / 1991年
- 代表者 / 宇佐見靖社長
- 従業員数 / 9人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・砂川扶美子氏

# 人事評価制度とテレワーク 風通しよく働きやすい 職場に



社長 宇佐見 靖氏

### 今後の人材確保に期待できる

人事評価制度の構築については、社員が制度の検討から具体的な実施まで、主体的に真剣に取り組んだ。会社の業績や人件費について情報共有することで、社内の風通しも良くなったと感じている。

テレワークを制度化したことで、在宅勤務者が能力を発揮できる仕組みとなり、人事評価制度も適用することができた。在宅勤務者にも公正な評価ができることで今後の人材の確保にも、期待が持てそうである。



### 【従業員の声・反応等】

自分がどう評価されているか客観的に知ることができ、また会社の自分に対する期待値を理解できた。

上司面談と評価により、自分では気づかなかった新たなスキルの発見につながった。



フレックスタイム制度に対応した  
自社開発の勤怠システム



在宅勤務者も社内会議にオンラインで参加

### 【評価のポイント】



今野 浩一郎 学習院大学名誉教授

社員の能力向上を促進して会社の業績につなげる評価賃金制度は参考になる事例となっている。

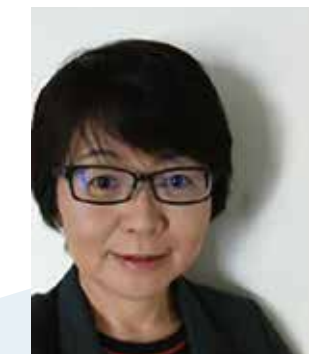
## 効率化・改善部門

### 相談内容

- ◆業績を賃金や賞与へ反映させることはできていたが、社員の業務スキルに関しては評価方法が確立しておらず、業務スキルの向上が会社全体の業績向上にもつながるような評価方法を模索していた。
- ◆勤続年数の長いベテラン社員が多くいる一方、若手が少なく、新卒採用に力を入れ始めたものの、入社後数年と経たずに退職してしまう。社員の定着率を上げるためできることはないか考えていた。

### 専門家からのアドバイス

- ◆業務の経験年数や習熟度を点数化して賃金・賞与額に反映させ、社員の能力向上につなげる新たな人事評価制度を提案し、導入した。
- ◆本評価制度の導入により、社員が人件費の原資、会社の業績をともに考え、会社と個人の目標のベクトルを合わせることが可能となった。
- ◆テレワーク規程を策定、社内会議に自宅からオンラインで参加し、情報共有や検討がリアルタイムで可能となった。在宅勤務者も含めて業務効率が向上し、会社業績への好影響にもつながった。



担当専門家  
社会保険労務士 砂川 扶美子氏

### 社員のモチベーションアップに

社員が自発的に業務効率化や生産性向上を進め、人事評価と賃金制度を連動させることを目的に、新たな「人事評価制度」を構築した。評価指数をポイントとして積み上げ、賃金・賞与額を決定していくことで、社員のモチベーションアップにつなげる事ができた。人事評価制度に加えて、「テレワーク規程」を策定し、制度化したことで、子育て世代の社員も能力を発揮できる柔軟な働き方が可能となった。