

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。

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。その一つが年1回の社長賞だ。社長賞

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

と言っても、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うんぐになるかもしれないが、『み

つくる・育てる 経営力養う

んなに選ばれた」となれば、認めてもらったことに感謝の気持ちが出てくる」と語り。

昨年の受賞者は3人。その中の一人、桑木茉莉南さん(24)は、入社半年で医療関係の話題の取材・執筆を始め、取引先の医療機関向けに月刊新聞を発行している。コツコツと取り組む姿を、多くの社員が評価した。桑木さんは「認めてもらっ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』と言われていく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、社員から社員に口ごころは言えない感謝を伝えるサンクスメールなどがある。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」とスクラップ・アンド・ビルドで設けたものだ。秦社長は「寄って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」。

(政経部・榮門琴音) 毎週金・土曜日に掲載



秦一社長

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。