

企業内人材育成推進助成金を活用して

経営者の右腕を育てる仕組みを！

就業規則と評価制度導入のご案内です。

就業規則・・・会社の中のルールを定めます。

評価制度・・・会社の中の目標を示します。

会社は、業務の分業化です。一人では動かすことができない業務を、分けて、人に任せる。逆にいえば、任せることができる人材を育てないと、会社はまわっていきません。結果として、一部の人間だけが忙しくなる。

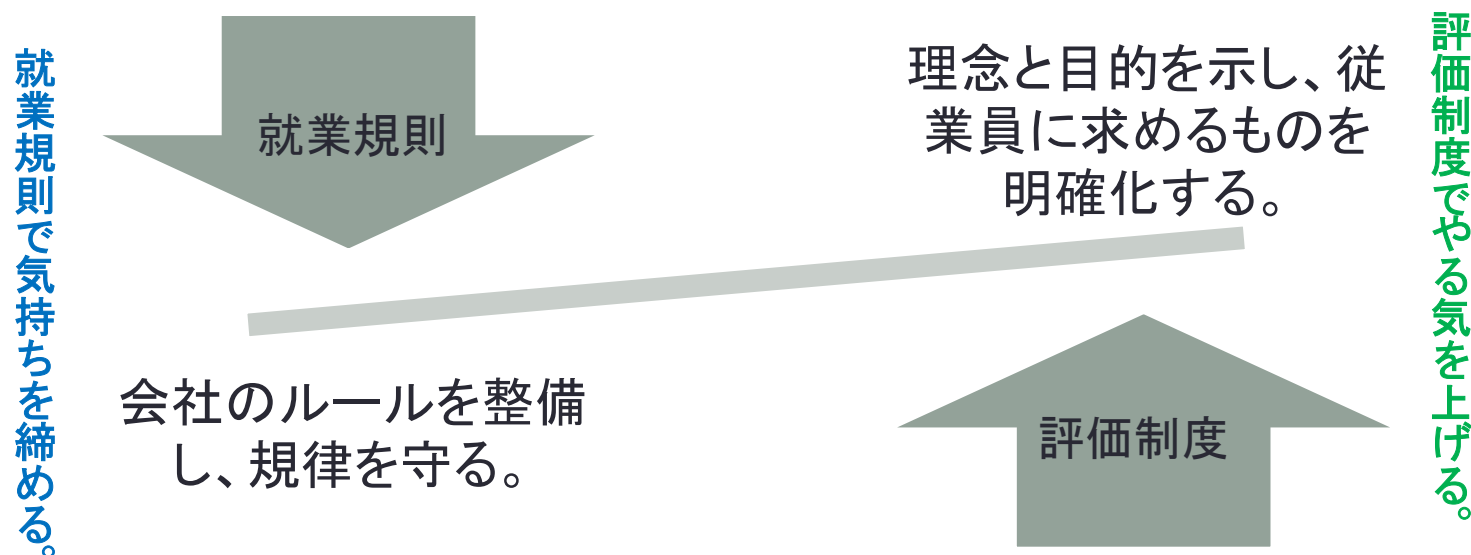
制度を導入する・・・単純に制度を導入するだけでなく、会社が必要とする制度に仕上げるのが最も重要です。

今、制度導入に対しての助成金があり、それを活用してのご提案です。

* 助成金には、要件があり。受給できない場合もございます。

橋本將詞社会保険労務士事務所

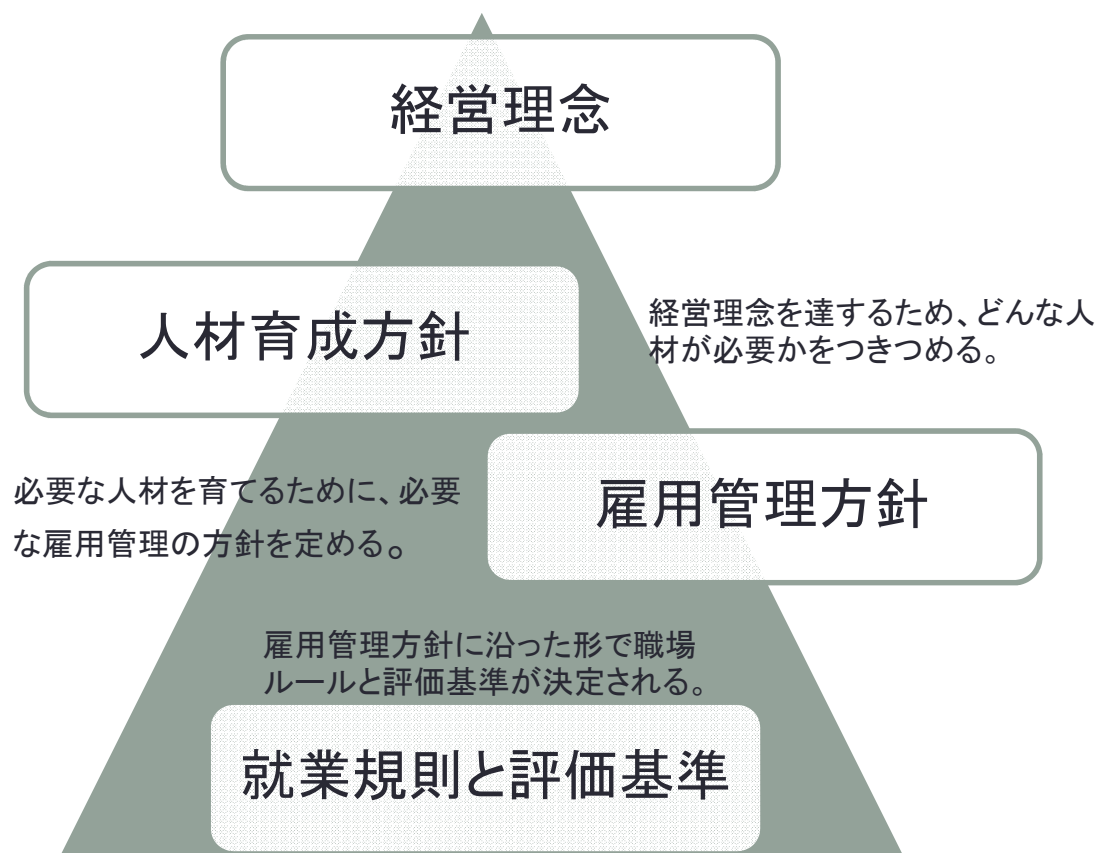
「想い」は言葉だけでは伝わりにくいもの



「うちにはまだ要らない」、よくおっしゃられることですが、まだ従業員数が少ない間に作っておいて損はありません。これらは言わば事業の骨組み。骨組みがしっかりと定まっていない家はどのようなものかもわかりません。

しっかりとした骨組みを作っておき、そこに従業員を迎え入れる。これにより、いわゆる雇用のミスマッチのリスクも軽減できます。

「想い」を整理し、書面化し、知らせる。



すべては「経営理念」から。

会社の目指すべき方向性が、必要な人材を明らかにし、従業員が目指す指針となります。

ですから、まずは、「経営理念」の再確認から。

会社の目的は、社長の想い。

つまり、社長の想いを実現してくれる部下を作るための仕組みとして、就業規則と評価制度は必要なのです。

就業規則作成と評価制度の構築は同時進行で。



就業規則は、労働者の過半数代表の意見聴取が必要で、労働者に周知していないとその効力は発生しません。

評価制度は、従業員に目標を持たせるもの。縛るルールと目標を同時に示すことで、スムーズに取り組むことができます。

