

テレワークの活用を推進するための「人事評価制度」

日本システム開発 株式会社

住所 〒450-0001
名古屋市中村区那古野1丁目47番1号
名古屋国際センタービル9F

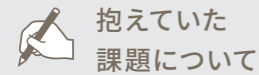
従業員数 432名 資本金 4,900万

業種 情報通信業 創業 1985年

HP <https://www.nskint.co.jp>



企業ご紹介 日本システム開発は1985年に名古屋で創業した独立系ソフトハウスです。「エンタープライズ系システム開発」と「組み込み系システム開発」を事業の軸としています。研究開発や新技術習得にも力を入れています。



抱えていた
課題について

働き方改革の一環として、テレワークができる環境を整備しているが、活用できていない部署もある。全社共通の人事評価制度もないため、今後テレワークの活用を推進した際の評価が難しいと感じている。



01

部署によるテレワーク頻度の差異

部署内の8割がテレワークを実施している部署がある一方、ほとんど活用できていない部署もある。部署間のテレワーク実施頻度の差異をなくし、従業員が感じる不公平感を払拭したい。

02

全社で共通した人事評価制度の設定

全社共通の人事評価制度はなく、多岐に渡る職種ごとに異なる評価基準、項目による人事評価が行われている。テレワーク勤務の評価方法も社内共通ではなく、「テレワーク勤務は評価が難しい」と考える管理者もいる。

03

テレワークを活用する環境整備

テレワークの活用が進むことで従業員同士のコミュニケーションが不足することが懸念されるため、並行して対策を講じたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



テレワークの活用を推進するにあたり、正當に評価するには業務の進捗と成果が十分に確認できていることが重要になります。やるべきことが明確になっているか、業務の進捗がわかるようになっているか、部下とのコミュニケーション取れているかなど、テレワークでも運用できる人事評価制度を構築していきましょう。

取り組み

01

各部署の評価基準と洗い出し

テレワークを活用できている部署、できていない部署でどのような特性があるかをヒアリング調査し、取引先や担当業務によって評価基準が異なることを把握した。また、テレワークが活用できている部署は、部下とのコミュニケーションが良くれていることが判明した。

02

全社で共通した人事評価制度の設定

テレワークの活用已成功している部署が用いている評価方法をベースに全社共通で運用できる制度を検討し、役職ごとに同一の基準を設けた評価シートを作成した。また、テレワーク勤務の評価にも対応できるように、業務の進捗と成果をそれぞれ評価することとした。

03

インターネットを活用した設備の充実

IT企業の強みを活かして、オフィスを模した簡易的な「メタバース空間」を用意し、全社員が今何をしているかを視覚に確認できるようにすることで、テレワーク中でも出社時と同じようにコミュニケーションを取れる環境を整備した。また、オンライン上で自学習できるeラーニングシステムも併せて導入し、テレワークだけでなく自学習にも取り組みやすい環境となった。

アドバイザーからの
ポイント



全社的にテレワークの活用を推進するには、各部署でテレワークが行われていることを前提として認識する必要があります。そのうえで、出社時と変わらず従業員同士がコミュニケーションを取ることができ、管理者が業務の進捗管理と評価を行える環境・制度を整えることが重要になります。

達成した
結果



テレワークの活用を推進する人事評価制度と環境を整備

テレワーク推進をきっかけに、職種の垣根を超えた共通の人事評価制度と、従業員がストレスなく仕事ができる環境を整備することができた。今後は全部署でテレワークが活用できる見通しがあった。

企業の声



代表取締役 伊藤 健文 様

当社は若手従業員が多く、テレワークなどの、多様で柔軟な働き方の推進を重要視していました。まだまだ道半ばですが、今回の活動で、さまざまな問題点に対するアプローチ方法が見つかったと思います。今後入社していただく新しい仲間にも働きやすい環境をアピールしていきます。