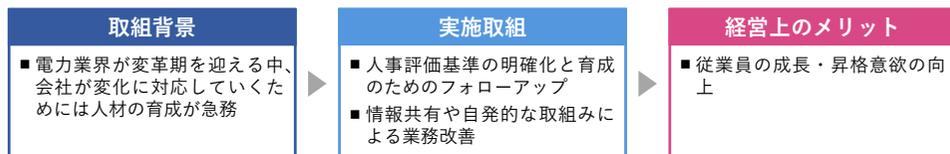


中電環境テクノス株式会社

		【 企業の取組の視点 】			
		制度づくり	効果的なマネジメント		
本社所在地	広島県広島市中区小町4-33	設立年	1964年	従業員数	631名 (2021年3月時点)
事業内容	電気・ガス・熱供給・水道業	組織管理・業務管理	評価処遇	人材育成	有効なリーダーシップ
		円滑な人間関係	安全・衛生	信頼の構築	価値観の共有
				適切なコミュニケーション	自己実現の支援

人事評価基準の運用の見直しや自由闊達な職場の雰囲気づくりで、仕事へのモチベーションや成長意欲を高める



取組背景

- 電力業界が変革期を迎える中、会社が変化に対応していくためには人材の育成が急務

実施取組

- 人事評価基準の明確化と育成のためのフォローアップ
- 情報共有や自発的な取組による業務改善

経営上のメリット

- 従業員の成長・昇格意欲の向上

働きがい向上の取組の背景

電力業界が変革期を迎え、外部環境の変化に対応できる人材の育成が急務

- 電力市場の自由化、カーボンニュートラルの潮流などで電力業界が変革期を迎える中、従業員に求められる資質や能力はさらに高度化すると予測される。
- こうした状況において、今後は従業員の成長意欲を向上させ、外部環境の変化に対応できる人材を育成していくことが必要であると考えた。

取組1 人材育成のための仕組みづくりとフォローアップ

取組内容

人事評価や処遇の納得感を高め、仕事に対するモチベーションの向上と成長を促進

- 業務量や難易度が異なる現場間での評価や処遇に不公平感が出ているという課題があった。そこで、評価者によって差異が生じていた人事評価の基準や評価方法の曖昧さを無くし、従業員たちをそれぞれ適切に評価するための人事・人材育成制度を整備した。
- 自己申告書に、10年先までのキャリアアッププランを自分で考えて記入させるようにし、評価基準の参考とするようにした。
- 人事評価後には管理職による面談を行い、評価理由とともに業務遂行の改善点や自分で考えたキャリアアッププランに対し何をすべきかなどを話し合い、従業員の仕事に対するモチベーション向上や能力伸長のためのフォローアップを行っている。

人事評価の流れ



- 評価・処遇の納得感
- モチベーション向上
- 人材育成

取組2 従業員の情報共有や自発的な取組による業務改善

取組内容

情報共有や業務改善により、業務の品質向上につなげる

- 従業員同士が情報共有できる仕組みを構築し、日々、新たな情報を積み重ねていく。
 - 以前は各従業員が個別に業務ノウハウを保持して業務を遂行する傾向があったが、ヒヤリハットや技術情報をデータベース化し、職場で情報共有が行われるようになった結果、トラブルが発生しても迅速に対処策を共有できるようになった。こうした取組が業務品質の向上につながり、顧客からの信頼獲得に寄与している。

その他 業務改善提案の促進やワーキンググループの立ち上げ

取組内容

従業員の業務改善提案に対する積極性を高めることにより、業務や職場環境を改善

- 現場で感じた安全面や業務効率化につながる改善策を積極的に提案するよう促すため、2019年度から業務改善提案表彰制度の充実を図った。
 - これにより、2019年度以降は2018年度以前より提出件数は倍増し、2021年度においては更に件数増が見込まれる効果がみられ、従業員の「現場をより良くしていきたい」という意識高揚につながっている。

意欲のある従業員を集めたワーキンググループを立ち上げ、新規事業の展開に臨む

- カーボンニュートラルの潮流もあり、電力会社からの委託業務だけでは今後企業として生き残れないと危惧している。そこで、今後10年間の発展のため、2022年にはワーキンググループを立ち上げ、新たな取引先を獲得するために何ができるかを検討することとしている。
 - ワーキンググループのメンバーは、指名制ではなく公募制により意欲ある従業員を募り、積極的な議論をしていきたいと考えている。

経営上のメリット (取組による効果や成果)

従業員のモチベーションや成長意欲の向上により、業務品質を高め、顧客からの信頼アップに寄与

- 人事評価や処遇、昇格の基準が示され、従業員が伸ばしていくべき能力やスキルが明確となったことで、従業員のモチベーションや成長意欲の向上につながった。
- 今後も業務品質を高め、顧客からの信頼を向上させつつ、新規事業の展開に向け、従業員がもつ国家資格・能力・技術といったポテンシャルを整理し、新規顧客の開拓を図っていく。