

# 事業の向上・発展に向けた人財育成評価制度の仕組みづくり

株式会社八百丑（奈良県）

創業以来130年。どこよりも美味しい野菜・果物を扱う全国でも有数の老舗の八百屋さん。

## 1. 相談のきっかけ

創業以来、長きに亘り地元及び従業員にも恵まれ会社も大きく成長させる事が出来た。そこであらためて中長期的な視点でのビジョンの明確化と事業の原点でもある人財育成の重要性を思い立ち一次は専門コンサルタントへの相談を行ったが断念、今回あらためて当拠点を知り相談がスタートした。

## 2. 課題整理・分析

最終的には人財評価の仕組みづくりではあるが、最大の課題は単にこれ1点に絞って行えるテーマではなかった。その理由は今後事業をどのようにするかという点とその為に組織人財はどうあるべきかについての総合的検討である。

経営計画策定  
・ビジョン形成・経営戦略・定性定量目標の明確化  
理念・行動指針の再構築  
・経営理念・基本方針・行動理念  
人財評価基準と制度化  
・人財レベルと職種別グレード等広範囲・多岐に亘る活動が必要

## 3. 解決策の提案

推進にあたっては大きく3つのメインステップを形成すること

STEP1: 経営計画策定  
・5年後の事業目標  
・理念・基本方針・経営戦略策定  
・人材分析とギャップ対応  
STEP2: 評価基準作成  
・グレードレベルイメージ  
・職種別評価基準策定  
STEP3: 評価制度作成  
・試行と改善・賃金制度設計  
・マニュアル化と導入開始  
以上について個々のサブ項目を決め1年計画で推進する。



## 4. 成果

出来た事

STEP1

- ・経営計画においては5年先を見据えた事業計画(売上:第33期比約185%)
- ・定量及び定性ビジョン形成
- ・経営理念・基本方針・行動理念・人事理念の再構築
- ・経営戦略の具体化(商品・営業・顧客・人材・財務・地域戦略の具現化)

STEP2

- ・評価基準においては職種別グレードレベルの策定とその評価基準
- ・一般社員から管理職まで7段階におけるグレードレベル策定
- ・ソムリエ・総務課・渉外課・仕入課・業務作業課・インショップ課6部署別基準

STEP3

- ・評価制度においては個人評価と管理者評価の両面で年4回実施
- ・個人評価・管理者評価・処遇決定

以上1年3ヶ月の期間において上記全ステップを完了させる事が出来た又本年6月新評価基準・制度の運用を開始した。

- 定量成果の確認 ・売上高においては前年比120%を達成した。  
定性成果の確認 ・経営戦略面においては従来の小売から卸販売への進出が図れた。  
・経営面及び組織運営についての個人意識の向上と自己成長意識強化が図れた。

社内発表会 2016・9・11



堤 代表取締役



全員参加による説明会