

人事評価実態調査事業 ブロック別ワークショップ開催報告

I. ワークショップ開催報告書

(1) 北海道ブロック

開催	令和5年8月3日・札幌 かでの2・7
参加者概要	参加者：肉用牛1、酪農3 計4名 人事評価制度の策定：導入済み4
プログラムの変更点	特になし
講義	・別添資料に沿って講義を行った。概ね時間通りの進行ができた。
グループワーク1	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保 ⇒雇用難易度の上昇・人員不足・高い離職率・労働条件による不満で長続きしない ○人材育成 ⇒優秀な人材を育てられない・ジョブローテーションを行う余裕がない・管理職の不足 ○労働条件 ⇒長時間労働・残業に対する不満・他社との比較による不満（一定の改善を行なった後も）
グループワーク2	<ul style="list-style-type: none"> ○賃金 ⇒昇給・モデル賃金の策定 ○福利厚生 ⇒視察研修の実施（少人数ずつ）・資格取得費用助成・社員旅行・勤続年数による報奨金制度 ○理念共有 ⇒自社事業の社会的意義の教育と理解 ○権限委譲 ⇒チーム長への積極的な権限委譲（金銭面は除く） ○経営改善への参画 ⇒改善提案制度の導入・良い提案に対しての報奨金の支給と表彰 ○承認 ⇒作業現場での積極的な声かけ・こまめに褒める・メンター制度の導入・社長から全社員への誕生日おめでとうLINE・社員のお子さんへのバースデーケーキの支給
グループワーク3	<ul style="list-style-type: none"> ○導入前（制度設計時） ⇒目的の明確化・評価項目の設定数と事務負荷とのバランス・目標設定の明確化・評価基準の適正なレベル設定・外国人社員の評価方法・制度自体の社員への説明と納得 ○評価時 ⇒評価者の評価内容の公平性確保・評価項目と評価基準に基づく正しい評価・被評価者の自己評価の個人差 ○評価後 ⇒評価結果の賃金への反映・社員別の改善策の提示・納得のいく説明・不満のある社員へのケア ○共通事項等 ⇒個人目標設定時の目標レベルのバラツキ・制度そのものの丁寧な説明・制度そ

	のものへの信頼感の醸成
講師所感	<p>○北海道会場は全参加者が何らかの人事評価制度を導入しておられたため、意見交換を円滑に進めることができた。</p> <p>○『評価項目を細かく設定し、評価基準を「作業を知っている・作業を行うための知識がある・作業を担当することができる・1人で作業を完遂できる・他の社員に教えることができる」の5段階とすることで評価者と被評価者の評価ギャップを防止している』という事例はマニュアルの中でも活かしたい。</p>
事務局所感	<p>○北海道であり参加者の多くが酪農の経営であった。各社とも従業員数が多く、人事評価制度が必要であり導入している状況であった。</p> <p>○参加者から自社の取組みとして紹介のあった、評価の基準の5段階の区分けは、非常にわかりやすく、今回の事業で作成する評価シートやマニュアルでの活用が期待できる。</p>



(2) 東北ブロック

開催	令和5年8月2日・ハーネル仙台
参加者概要	参加者：養豚4、養鶏1 計5名 人事評価制度の策定：導入済み3、未導入2
プログラムの変更点	特になし
講義	・別添資料に沿って講義を行った。概ね時間通りの進行ができた。
グループワーク1	<p>○人材不足 ⇒そもそもの人数が少なすぎる・応募数が少ない・中堅社員の不足</p> <p>○人材育成 ⇒業務能力の不足・業務マニュアルの不足・幹部の育成と責任の委譲・社員の経営方針の理解と実践・社長の強制力の欠如・社員の成長意欲の醸成</p> <p>○人間関係 ⇒社員の相性と融和・社員同士の一体感・社員の配置・人間関係の構築による事故率の低減</p> <p>○モチベーション ⇒コミュニケーション不足・評価に対するフィードバック不足・個人の成果と処遇の紐付けが不十分・モチベーション低下への対応・自己肯定感の欠如・残業代の未支給・業務の切れ目がない</p>
グループワーク2	<p>○賃金 ⇒定期昇給・定期昇給のシステム化・目標達成ボーナス・成果報酬・報奨金制度・期末手当の支給・日払い賃金</p> <p>○福利厚生（会社への帰属意識の醸成） ⇒社外交流会への社員の参加・プロスポーツ観戦チケットの配布・誕生日のケーキ・祭りの開催・自社の食肉の支給・地域への自社の食肉の配布・広報活動</p> <p>○コミュニケーション ⇒年2回の全社員での会食（1回は泊まりで飲み会付きで）・社員同士の食事会への費用助成・入社前の職務予告・定期面談・朝礼終礼・サンクスカード・社員旅行・飲み会・社員の今の夢を聞く機会の設置</p> <p>○人材育成 ⇒他業種から転職してきた社員を丁寧にほめる・複数担当制の導入・社員ごとの</p>

	<p>事情を考慮した雇用体系の整備・他社との人事交流</p> <p>○権限の委譲 ⇒早期の裁量と責任の委譲</p>
グループワーク 3	<p>○導入時 ⇒導入目的の明確化・被評価者の人数不足・項目間のウェイトを含めた評価項目の設定・評価項目の説明・評価基準の設定・定量目標の設定・評価期間の設定・評価者教育（評価者間の評価ズレの防止）</p> <p>○評価時 ⇒評価者と被評価者の評価ギャップ・本音を書いてももらえない（評価者・被評価者ともに）・評価者の好みの排除・中央化傾向の防止・被評価者教育（制度の理解）</p> <p>○評価後 ⇒低評価者へのケア・評価上昇意欲の刺激・評価の反映方法・給与への反映（給与体系の未構築）・人員配置への反映・対面でのフィードバック・マンネリ化</p>
講師所感	<p>○参加者の大部分が人材育成に課題感を持っており、意見交換も人材育成に絡めた議論が多かった印象を受けた。</p> <p>○また、ほぼ社長 1 人で完成度の高い人事評価制度を構築したという参加者もあり、人事評価制度の活用意欲の高さを感じた。</p>
事務局所感	<p>・宮城県農業法人協会事務局に参加者への周知、参加勧誘に全面的に協力いただき、多くの参加者を集めることができた。</p> <p>・従業員数が 10 人を超えると、就業規則の整備等とあわせ人事評価等の必要性が増し、経営体で専門家等にも相談しながら自社の段階に合わせ工夫して取組みを進めていることが感じられた。</p>



(3) 関東ブロック

開催	令和 5 年 6 月 16 日・TKP 市ヶ谷カンファレンスセンター
参加者概要	参加者：養豚 2、採卵鶏 5 計 7 名（うち 4 名が関東以外） 人事評価制度の策定：養豚 1（継続中）、採卵鶏 1（未運用）
プログラムの変更点	特になし
講義	<p>・別添資料に沿って講義を行った。概ね予定時間通りに説明できたが、「参考事例」部分までしっかり説明すると時間が足りなくなる 印象を受けた。</p> <p>・次回以降、残り時間も意識しながら強弱を付けて説明していけるように改善したい。</p>
グループワーク 1	<p>・こちらから課題提起した内容は複数の参加者に共感して頂けたと 感じた。</p> <p>・特に、「社員の成果と賃金の連動」については課題意識を持っている方が多い印象を受けた。</p>
グループワーク 2	<p>・当初想定したほどは「社員のモチベーション向上施策」が出なかったと感じた。進め方の問題もあったと思うが、経営の中で「社員の心情」等を重視している方は意外と少ない可能性もあると感じた。</p>
グループワーク 3	<p>・「人事評価制度の導入」については、参加者ごとに受け止め方がかなり違う印象を受けた。特に、過去人事評価制度を導入したが失敗した経験を持つ方はネガティブな意見が多かった。</p>

<p>講師所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各参加者とも事例紹介の部分では共感を持って聞いて頂いており、一定の気付きは持って帰ってもらえたと思われる。一方、「現状からの改善」「従業員との関わり方」等は大きな課題となっている参加者が多かった。 大きな課題に対して半ば諦めているような参加者もいたが、それらの参加者に「なぜ課題となっているのか」「どうすれば改善できそうか」という投げかけが不十分であった点は次回への改善事項。
<p>事務局所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> 運営事務のため、ファシリテーターとして参加することが難しかった。 参加者間の情報交換はスムーズにできていたが、共通の課題として「従業員への課題の伝達」では「伝えない」という対応から先に進まなかった。 

(4) 東海ブロック

<p>開催</p>	<p>令和5年11月17日・四日市市 MG 四日市</p>
<p>参加者概要</p>	<p>参加者：肉用牛2、養豚6 計8名 人事評価制度の策定：導入済み0</p>
<p>プログラムの 変更点</p>	<p>特になし</p>
<p>講義</p>	<ul style="list-style-type: none"> 別添資料に沿って講義を行った。 参加者からの要望により、一通り講義を行った後、Q&A形式を中心に意見交換を行った。
<p>グループワーク 1</p>	<p>○経営理念と人事評価制度の関係について ⇒「人事評価制度の導入・運用によって経営理念が見えてくるもの」と考えておられる参加者がいたため、「人事評価制度は、あくまで経営理念や経営方針を実現するための手段であるため、これらの検討を行っていない場合、まずは経営理念の検討から進めることで経営に一貫性が生まれる」旨をお伝えした。</p> <p>○家族間での事業承継について ⇒「家族間での事業承継は、先代経営者側が経営上の約束事を重く受け止めずに勝手に経営を進めてしまう傾向があるので、定例の経営会議等を設けるのも有効である」旨の情報提供をしたところ、参加者の1人が「自社では数年前に事業承継を行ったが、事業承継に着手した直後から月1回の経営会議を実施し、皆で意思決定するようにした」と教えて頂けたため、他の参加者に対して簡潔に事例紹介を行って頂いた。</p>
<p>グループワーク 2</p>	<p>○経営資源の配分について ⇒経営の波が大きい畜産業界における利益配分について具体例の説明を求められたため、「毎期の経常利益の一部を賞与として支給する仕組みを構築する」という方法をお答えした。</p>
<p>グループワーク 3</p>	<p>○従業員の経営感覚の醸成について ⇒「社長ばかり飲み歩いている・よく分からない集まりに出席している・経営陣が私腹を肥やしている」というような考えを持つ従業員への接し方についてアドバイスを求められたため、「社内の経営状況（決算書）をオープンにした上で、上記のような行動がどの部分に寄与しているかを説明する機会を設ける」という方法をお伝えした。</p>
<p>講師所感</p>	<p>○三重会場は「出席者同士が旧知の間柄」という状況であったため、お互いの経営情報を共有するためのグループワークは省略し、その分、経営上のお悩みにお答えする時間を厚くする形で運営した。</p>

	<p>○お互いの経営状況もある程度把握している方同士でのディスカッションであったため、他会場よりも深い議論ができたと思われる。</p>
事務局所感	<p>○若手の経営者を中心に参加していただき、自社の人材育成に関わる課題等について闊達な意見交換が行われた。</p> <p>○他社の課題について、別の参加者から自社で同じような問題があった際、どのように解決したかをアドバイスする等、よく知る同士の参加者間でもさらに一歩踏み込んだ意見交換ができたのではないかと感じた。</p>



(5) 北信越ブロック

開催	令和5年7月21日・長野県総合教育センター
参加者概要	参加者：酪農1、採卵鶏1 計2名 人事評価制度の策定：継続中（酪農）、未運用（採卵鶏）
プログラムの変更点	特になし
講義	・別添資料に沿って講義を行った。概ね時間通りの進行ができた。
グループワーク1	<ul style="list-style-type: none"> ・業務能力や学力において、「そもそもレベルの高い方を採用しにくい」ことによる課題（詳細なマニュアルの作成が必要等）が多かった。 ・また、事業拡大によって必要になった「経営幹部の確保」や「近年の各種ハラスメントを考慮した接し方」等の課題も挙げられた。
グループワーク2	<ul style="list-style-type: none"> ・「会社の魅力を高めることによる帰属意識の醸成」「会社側からの積極的なコミュニケーション」「各種手当の導入や成果給の導入」等が挙げられた。 ・他には、「社員別のキャリアプランの策定支援」「社員同士がお互いのプライベートな背景を伝え合う場の設定」等も重要との意見もあった。
グループワーク3	<ul style="list-style-type: none"> ・「誰が評価者となるのか」という課題が一番大きかったが、「評価者と被評価者間でのギャップを納得してもらう方法」「人事評価制度に耐える社員の採用・育成」等も課題となっている様子だった。 ・また、「同業者を中心に、他社で成功しているツールを活用する」というアイディアも出された他、「外部の専門家の効果的な活用も課題になる」という声もあった。
講師所感	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者は2名であったが、お二人とも積極的にご参加頂いたため、テーマごとの課題やアイディアが多く出ていた印象を受けた。 ・グループディスカッションは現状2部構成としているが、今後は前半後半を分けない意見交換とした方が、色々なアイディアを出して頂けるように感じた。
事務局所感	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度の導入は酪農の経営体が運用しており、採卵鶏の経営体は導入を検討中とのことだった。特に酪農の社長は人材育成の全般について、幅広く見識があり、採卵鶏の社長が色々と質問され、お答えいただいた。畜種は違ったが、双方闊達に発言していただき、参考となる意見交換が出来たのではないかと感じた。



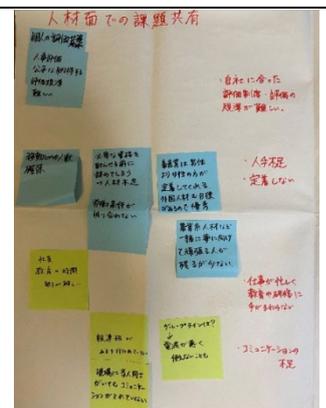
(6) 近畿ブロック

<p>開催</p>	<p>令和5年7月26日・京都テルサ</p>
<p>参加者概要</p>	<p>参加者：酪農1、肉用牛1 計2名 人事評価制度の策定：未導入2</p>
<p>プログラムの 変更点</p>	<p>特になし</p>
<p>講義</p>	<p>・別添資料に沿って講義を行った。概ね時間通りの進行ができた。</p>
<p>グループワーク1</p>	<p>○社員の資質や業務能力に大きな差がある ⇒責任感・仕事のスピード・ストレス耐性・仕事に対する想い・残業に対する考え方。 ○人材不足 ⇒田舎でそもそも応募者がいない・会社の求める人材像に合致する方からの応募がない。 ○労働環境の変化 ⇒働き方改革 ○多角経営体の一部門の位置付けであるため、他産業並の利益確保を求められるが、農業でそれを達成することは難しい。</p>
<p>グループワーク2</p>	<p>○基本給の定期昇給は想定しない上での福利厚生の充実 ⇒通勤手当・家族手当・住宅手当・所定労働時間外休日出勤手当・退職金・目標達成手当・技能発揮宣言手当。 ⇒部門別福利厚生費の配布・資格取得費助成・ワクチン摂取費助成・誕生日祝い金・子の入学祝い金や結婚祝い金。 ⇒管理者への車両リースとリース期間終了後の譲渡・選択的週休3日制・本人希望による他社への短期研修・自社産農産物を提供している飲食店での食事会（主に管理職以上が参加）。</p>
<p>グループワーク3</p>	<p>○評価者の心理的な負担 ○評価項目と評価基準の設定方法 ⇒被評価者の納得感を得られるか・持続可能か。 ○被評価者の気持ちを考慮した説明方法 ○評価結果に対する待遇改善内容のバランス ○持続可能な運用方法 ○業務能力の客観的な把握 ⇒建設業では国家資格取得による昇給等があるが、農業では難しい。 ○6次産業化している経営体の評価項目 ⇒現場の成績が改善しても経営全体の改善と結びつきにくい。 ○会社ごとの目的に応じた制度設計</p>
<p>講師所感</p>	<p>・参加者は2名であったが、「多角化経営体のグループ企業」と「ユニークな福利厚生を持つ企業」が参加されていたため、先進的な取り組みやアイデアが多数出された。 ・今後行う実地調査の有力な候補先となると思料。</p>
<p>事務局所感</p>	<p>・京都府の農業法人協会事務局に全面的に協力していただき、ブロック内の主な経営体に周知したが、参加者が少ない結果となってしまった。一方で、少人数だったため、参加者は自らの経営における現在の課題など、講師や本事業委員と納得がいくまで意見交換ができたようだった。</p>



(7) 中国・四国ブロック

開催	令和5年7月19日・香川県立ミュージアム
参加者概要	参加者：肥育牛2、採卵鶏1 計3名 人事評価制度の策定：継続中1（肉用牛）、未運用2（採卵鶏1 肉用牛1）
プログラムの変更点	特になし
講義	・別添資料に沿って講義を行った。概ね予定時間通りに説明できたが、「参考事例」部分までしっかり説明するとやはり時間が足りないと感じた。 ・次回以降、参考事例は各項目で「特に紹介したい事例」1つを口頭で説明し、その他の事例は各自、参考文献等でご確認頂く形式としたい。
グループワーク1	・各参加者とも「色々な業務を社員に任せていきたい」という意向は持っているが「そもそも社員を採用できない」という方が多かった。 ・特に「男性正社員は長続きせず、すぐに辞めてしまう」という話が印象的であった。
グループワーク2	・畜産という業種柄、「地域との関係・取引先との関係」に気を遣ったイベント等を開催している経営体が多かった。 ・また、「社員に仕事を任せる」ことにより、モチベーションの維持・向上を図っている経営体も複数おり、「任せる勇氣」は持っているように感じられた。
グループワーク3	・「そもそも数人の経営体で人事評価制度を運用していくこと」に課題を感じておられる経営体が多かった。 ・特に「評価基準・評価者の選定・納得感の醸成・外部協力者の支援」は導入上の大きな課題となっていた。
講師所感	・今回の参加者は全員が「任せる勇氣」を持っていたが、「任せる対象者（社員）」の確保に苦心している点が印象的であった。 ・特に、「男性正社員は待遇と仕事の負荷が合っていないと感じたら、すぐに辞めてしまう」という状況が生じている点は、重労働も多い農業界において大きな課題であると感じた。
事務局所感	・会場にWi-Fiがなく、インターネットをつかった資料共有ができなかったことが反省点である。 ・参加者が知り合い同士で和気あいあいとした雰囲気の中実施でき、他社の評価制度等の取組みを知り、自社にも応用したいので今度教えてほしいといったやり取りが交わされていた。



(8) 九州・沖縄ブロック

開催	令和5年7月27日・KKRホテル熊本
参加者概要	参加者：酪農1、養豚3、採卵鶏2 計6名 人事評価制度の策定：導入済み2、未導入4
プログラムの変更点	特になし
講義	・別添資料に沿って講義を行った。概ね時間通りの進行ができた。

<p>グループワーク 1</p>	<p>○仕事の見える化 ⇒作業内容が細分化されていない。</p> <p>○組織体制 ⇒役職の定義や役割があいまい・技術の評価基準がない。</p> <p>○賃金制度 ⇒年功序列型給与による若手社員の不満・アルバイト社員と正社員の賃金の調整。</p> <p>○人材不足 ⇒立地条件が悪い・若手がこない・若手がすぐに辞めてしまう。</p> <p>○社員の教育 ⇒個人で仕事の目的を考えることができない・管理職になりたがらない・やらされている感がある・先輩が後輩を育てない。</p> <p>○その他 ⇒社員同士の不仲・有休の消化をしにくい。</p>
<p>グループワーク 2</p>	<p>○賃金関係 ⇒定期昇給・賃金の自己評価・年1回の賃金交渉。</p> <p>○各種手当 ⇒特殊技能手当・資格取得手当・期末手当。</p> <p>○福利厚生 ⇒自社の生産物に関係する誕生日プレゼントの支給・長期休暇の取得・クラブ活動・定期的な食事会や飲み会・家族も参加できるBBQ。</p> <p>○定期コミュニケーション ⇒月1回の全社員ミーティングや振り返りミーティング・毎月の業績共有会議・定期的な1on1ミーティング・作業現場の見回りと承認・日頃の不満を言い合える場の設置。</p> <p>○社内体制の整備 ⇒階層別研修会の開催・目安箱の設置と改善。</p>
<p>グループワーク 3</p>	<p>○設計段階の課題 ⇒会社の基本姿勢の策定・キャリア設定・業務の洗い出し・評価項目と評価基準を十分に検討するための時間の確保・少人数用の制度の検討。</p> <p>○導入時の課題 ⇒社員への説明と動機付け・評価者の目線合わせ・評価者の教育と意識付け・精神的負担と事務量増加への対応。</p> <p>○評価時の課題 ⇒評価者と被評価者間の評価ギャップの説明・面談時間の確保。</p> <p>○評価後の課題 ⇒評価結果の役職への反映・評価結果の賃金への反映・評価結果と賃金との関係性の説明・評価結果が低い社員への対応・評価者の評価。</p>
<p>講師所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各グループとも積極的に議論にご参加頂き、課題の見える化については多くの知見が得られた。 ・他の会場でも課題として挙げられていた「評価者と被評価者間での評価ギャップが大きい場合の伝え方」については、「評価項目と評価基準をしっかりと作り込むこと・日頃のコミュニケーションも含めて、評価結果を伝える時間を十分に確保すること」等の対応が重要である旨を参加者と共有できたと思料。
<p>事務局所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・畜産の盛んな九州・沖縄ブロックの開催であり、参加者も他のブロックに比較して多く集まった。 ・酪農ヘルパー組織からも参加いただき、特殊な形態であっても人事評価や人材育成の必要性や課題があるということが分かった。 

Ⅱ. ワークショップ意見交換従業員モチベーションアップのための取り組み事例一覧

1. 賃金関係

(1) 賃金制度の変更

- ・定期昇給の実施（システム化も含めて） ・モデル賃金の策定
- ・成果報酬制度の導入 ・従業員による賃金の自己評価制度の導入
- ・従業員と経営層の年1回の賃金交渉の場の設定 ・日払い賃金制の導入

(2) 各種手当の導入

- ・通勤手当 ・家族手当 ・住宅手当 ・目標達成手当（ボーナス）
- ・特殊技能手当 ・資格取得手当 ・技能発揮宣言手当 ・期末手当
- ・勤続年数による報奨金制度の導入 ・各種報奨金制度の導入

(3) 一時金の支給等

- ・部門別福利厚生費（食事会費等に使う用）の配布
- ・資格取得費の助成 ・ワクチン接種費 ・誕生日祝い金の支給
- ・家族の入学祝い金や結婚祝い金の支給

2. 各種福利厚生

(1) 研修会・交流会への派遣

- ・他社への短期研修の実施 ・社外交交流会への派遣
- ・少人数ずつの視察研修の実施

(2) 自社生産物の活用

- ・自社の生産物に関係する誕生日プレゼントの支給
- ・自社産農産物を提供している高級飲食店での食事会（管理職以上限定）
- ・自社産農産物の支給

(3) 休日の増加

- ・選択的週休3日制の導入 ・長期休暇の取得

(4) 地域への還元

- ・地域への自社産農産物の配布 ・地域への広報活動

(5) その他

- ・車両リースとリース期間終了後の譲渡（管理職限定）
- ・クラブ活動 ・プロスポーツ観戦チケットの配布

3. 定期コミュニケーション

(1) 定例ミーティング

- ・定期面談の実施 ・朝礼終礼の実施
- ・月1回の全社員ミーティング（振り返りミーティング）の開催
- ・毎月の業績共有会議の開催 ・定期的な上司と部下の1on1ミーティング
- ・作業現場の見回りと承認（声掛け） ・社員の現在の「夢」を聞く機会の設置
- ・他業種から転職してきた社員を丁寧にほめる場の設置
- ・日ごろの不満を言い合える「ストレス発散会議」の開催
- ・社員同士がお互いのプライベートな背景を伝え合う場の設定
- ・会社側からの積極的なコミュニケーションの実施

(2) 食事会等

- ・定期的な食事会や飲み会の開催 ・家族も参加できる BBQ の開催
- ・従業員・地域の方・取引先・関係先を招待して行う BBQ 大会
- ・誕生日のケーキ支給 ・社員の子供へのバースデーケーキの支給
- ・自社主催のお祭りの開催
- ・年2回の全社員での会食（1回は泊まりで飲み会付きで）
- ・社員同士の食事会への費用助成 ・社員旅行の実施

(3) 承認

- ・こまめにほめる ・メンター制度の導入
- ・社長から全社員への誕生日おめでとう LINE

(4) その他

- ・入社前の職務予告 ・サンクスカードの導入 ・目安箱の設置
- ・業務改善提案制度の導入 ・良い提案に対しての報奨金の支給と表彰

4. 体制整備

(1) 人材育成

- ・自社事業の社会的意義の教育と理解促進 ・複数担当制の導入
- ・他社との人事交流 ・早期の裁量と責任の委譲
- ・金銭面を除くチーム長への積極的な業務権限の委譲
- ・社員別キャリアプランの策定支援

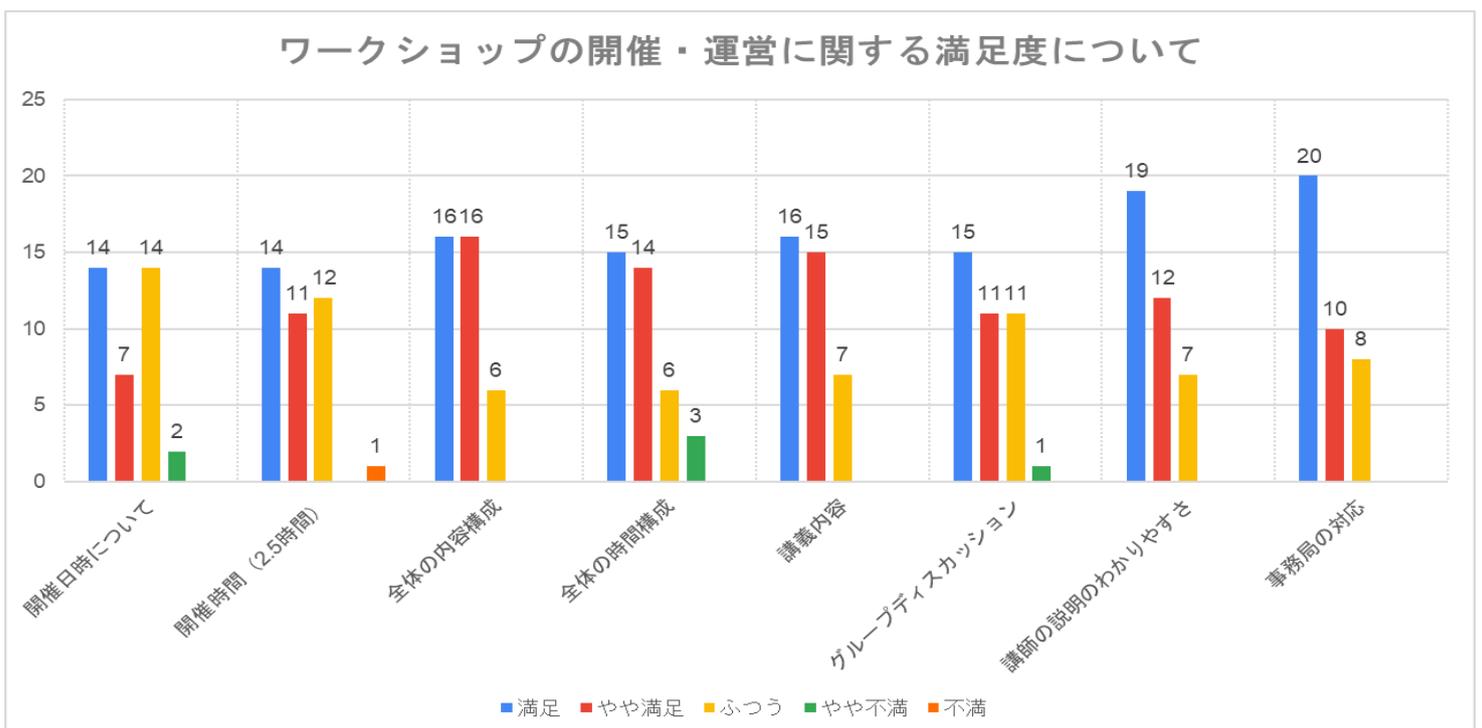
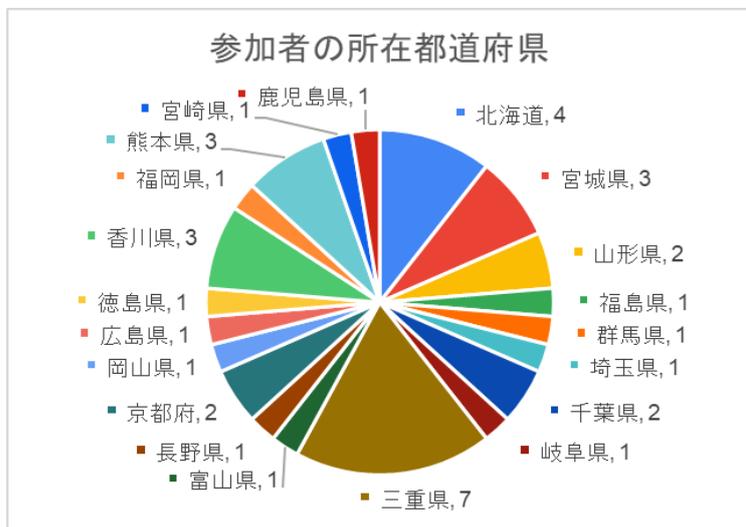
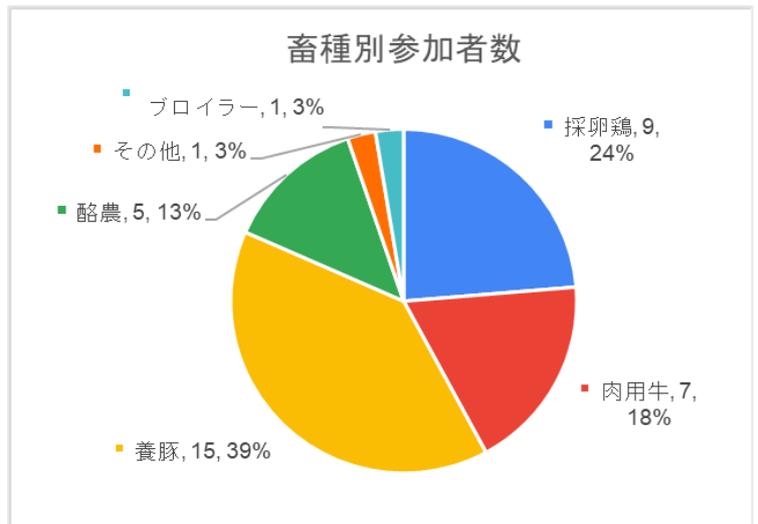
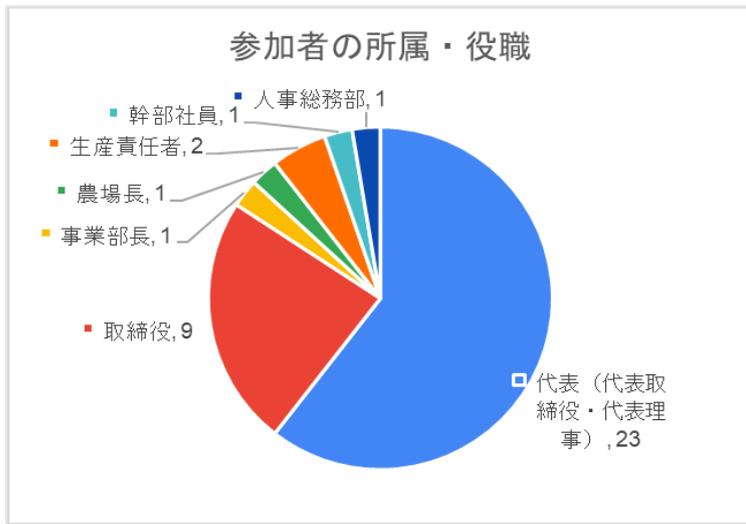
(2) 雇用制度

- ・社員ごとの事情を考慮した雇用体系の整備

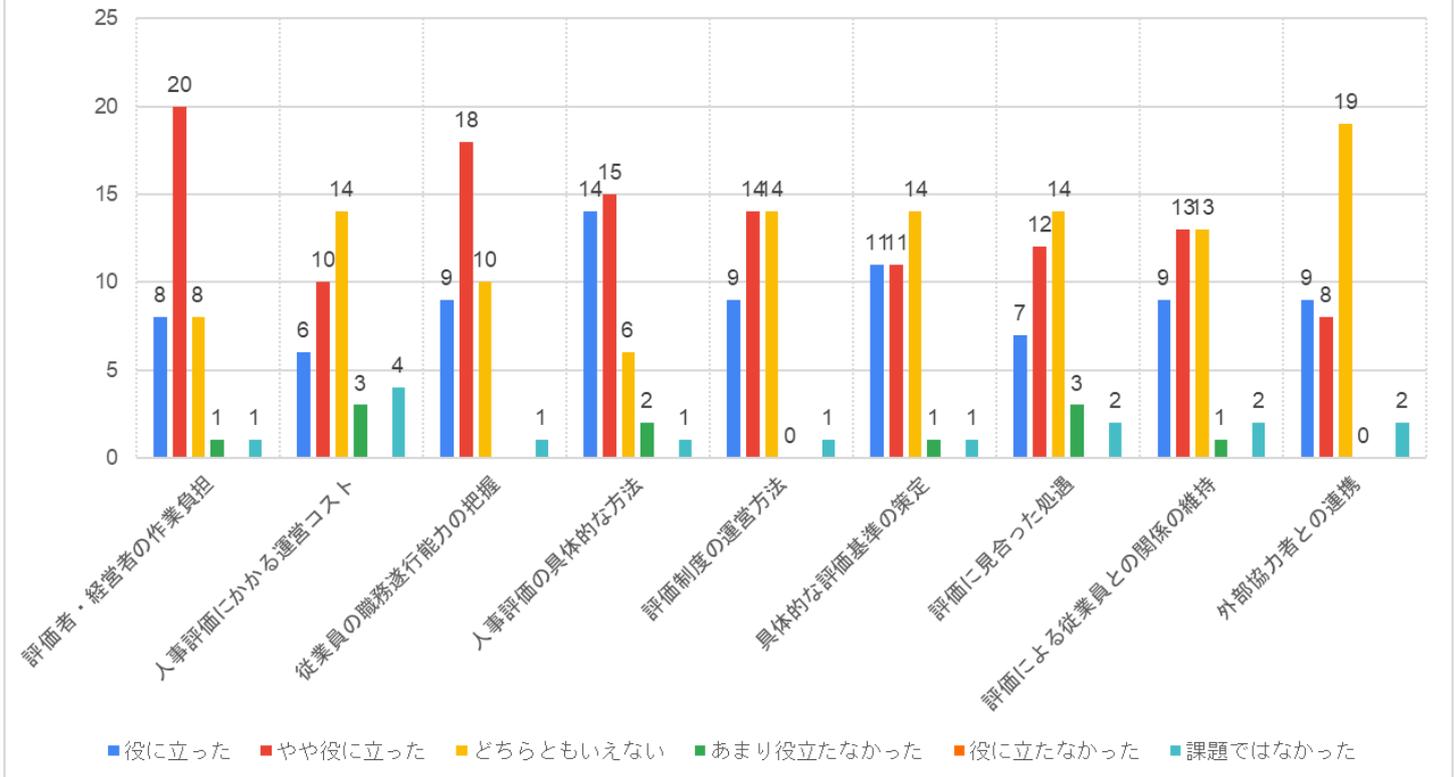
(3) その他

- ・他業種から転職してきた社員を丁寧にほめる場の設置

Ⅲ. ワークショップ事後アンケート結果（全ブロック参加者 38名の集計）



ワークショップを受けて、御社の人事評価制度に関する 課題解決に役立ちましたか



要望・感想等自由記述

参加ブロック	都道府県	内容
北海道ブロック	北海道	人事評価制度という表題で参加をしづるかも。従業員コミュニケーションの重要性が重点であり、そこをアピールするとより参加しやすいかも。思った以上に有意義な講義でした。
関東ブロック	群馬県	難しい話ですが、進めていかなくてはいけないことだと思いました。
東海ブロック	三重県	自社での評価制度導入の参考になりました。
近畿ブロック	京都府	評価制度の導入にあたって、入社後年数を限定するというのはアイデアとして持ち帰らせていただきます。ありがとうございました。
近畿ブロック	京都府	たくさんの気づきがありました（職員の気持ち等）。ありがとうございます。
中四国ブロック	香川県	課題に対する成功例等は、別紙にして見れる様にさせていただけたら嬉しいと思いました。後から見てくださいますは、なかなか見ないと思います。
中四国ブロック	香川県	採卵鶏の人事評価表ができれば見せてほしい
北信越ブロック	長野県	畜産を主眼に置いての企画名はよかった。具体性、時間等もう少し深堀したい。
九州・沖縄ブロック	福岡県	法人の方針、仕事の見える化を明確にして従業員と共有することから始めたいと思います。今日はありがとうございました。
九州・沖縄ブロック	熊本県	グループディスカッションができてよかった。色々な意見が聞けた。
九州・沖縄ブロック	熊本県	わかりやすい説明ありがとうございました。勉強になりました。
九州・沖縄ブロック	鹿児島県	ありがとうございました