

課題

従業員のモチベーションアップ

アクションプラン



POINT

◆課題解決の考え方

従業員の働き方（キャリア）を明確にするためのキャリアマップを作成し、従業員の意欲を向上する！

回	内容
第1回	どのような行動が評価されるのか一覧化したキャリアマップの方向性検討
第2回	キャリアマップの具体的内容の検討
第3回	キャリアマップの決定と、運用時の懸案事項の抽出と改善策の検討
第4回	サンクスカード、グッジョブカードの制度構築
第5回	仕組みを継続させるための対応策検討

支援の成果

◆キャリアマップの作成（付加価値の明確化）

会社の理念や行動基準はあるものの、それを従業員自身が業務の中で、日々意識するというのが難しい状況でした。

そこで、どのような行動が会社から求められているのか、評価されるのかを、具体的に示した「**キャリアマップ**」を作成することで、**従業員が行動に移せるようにしました**。作成した「キャリアマップ」は、**配布するとともに従業員がよく見る場所に掲示することで周知**しました。

◆サンクスカード、グッジョブカードの導入

仕事をしていて協力してもらったなど、感謝を伝える場合は「**サンクスカード**」を、周りの従業員の仕事の仕方を見て、良いやり方だと思った場合などは「**グッジョブカード**」を記入して、**お互いに認め合う仕組みを導入**しました。

約1か月で40枚近くのカードが記入され、これまで共有されていなかった「**お客様からお礼を言われたことなども全従業員で共有**」できるようになりました。各カードは食堂のパネルに掲示し、社員のコミュニケーションツールにもなっています。

年に一度、**カードを多くもらった従業員に対する表彰**を行うことで、モチベーション向上に繋がっていきます！

企業様の声

◆役に立ったツールや支援

キャリアマップはフォーマットを利用し、使いやすいよう**自社の現状に合わせて改善**していききました。

◆工夫した点

多くの従業員を巻き込みながら新しい仕組みを円滑に運用するためには、全員に**目的や取組を始めた背景を伝え、理解してもらう**必要があります。今回は社長自らが説明したことで、同じ目的意識を持って取組を開始することができました！

◆今後の課題

プロジェクトを通じて構築した仕組みをPDCAをまわしながら、**継続させていくことが課題**です。そのためにも従業員の声や反応をよく確認することが必要と考えています。

◆解決策

1か月に一度、振り返りの時間を設けることにしました。取組の効果を確認し、その結果や新たな課題に対して改善策を検討していきます！