

松山ビジスタコンテスト ビジネススタイルプランシート

評価制度

応募締切: 2023年10月9日(月)

1. 学校・学科名 (学校名については複数の学校の混合チームの場合は全ての学校を記入してください。)

学校名	(フリガナ) マツヤマガッコウ	学科名
	まつやま学校	(青年会議 科)

2. 代表者 (高校生・中等教育学校生の応募の場合は、学校の担当教員のお名前をご記入ください。)

代表者氏名	(フリガナ) マツヤマ ハナコ	
	松山 花子	
連絡先	TEL: ●●●-●●●●-●●●●	MAIL: ○○○○○○○○○○@○○○○○

3. グループ名

グループ名 ※個人応募の場合は 個人名でもOK	(フリガナ) チームマネー
	チームまねー

4. グループ参加者

		(フリガナ)	(フリガナ)	学年
		姓	名	
①	リーダー	みかん	あまたろう	3年
		蜜柑	甘太郎	
②	メンバー	○○○○	○○○	○年
		○○	○○	
③	メンバー	○○○○	○○○	○年
		○○	○○	
④	メンバー	○○○○	○○○	○年
		○○	○○	
⑤	メンバー	○○○○	○○○	○年
		○○	○○	

5. チーム写真 (イラストでも可能です。グランプリ決勝会場に掲示します。)

※画像をこちらに添付してください。



はじめに

松山ビジスタコンテストは、若者が松山で働き甲斐のある仕事の発見と創出機運の向上を目的として開催されます。その為にいろいろなものを調査・研究し、「若者の考える働き甲斐のある職場」、「こんなビジネスがあれば松山の若者は元気になれる」等の若者ならではの多彩なアイデア詰め込んだプランを作成してください。皆さんの活力で松山を元気にできるビジネススタイルプランをお待ちしています。

1 ビジネススタイルプランのタイトル・概要

ビジネススタイルプランのタイトル

(フリガナ) キュウヨカンゼンジコヒョウカセイド

給与完全自己評価制度

ビジネススタイルプランの概要

■内容■

私の働く会社では半期ごとに社長と面談する機会があり、面談の中で、毎月の給与の見直しとボーナスの査定について社長と打合せします。その際の査定の基準は完全自己評価で、自分が期中に上げた成果と次の期の成果見込みを発表し、社長にいくら欲しいかを相談する仕組みになっています。

■開催頻度

半期ごとの期末(年間2回)

■その他

社長は優しくみんなが自由に発言しやすい雰囲気を作ってくれますが、それでもなかなか一人では相談しにくい社員の為に、上司の同席が認められています。

2 プランを思いついた背景(きっかけ)・目的

ビジネススタイルプランを思いついた背景(きっかけ)・目的

<背景>

私のアルバイト先のオーナーはとても豪快な方で、バイトの私に姉妹店舗の運営を全て任せて頂いてました。バイト代も自分で決めて良いとのこと、自己申告したバイト代をもらってました。言った分給与がもらえる反面、自分が自己評価した以上の成果を上げないといけないと思い、アルバイトという立場ながら全力で仕事と向き合えて、とても良い経験をさせて頂いたと感じます。やりがいがなく、給与が安いという社会人の方の不満を多く聞くので、単純に自分で決めた事だったら不満が無くなり、責任感も出るのではないかと考えました。

<目的>

やりがいを持って不満のない職場環境の実現。

3 商品・サービス・制度

①商品・サービス・制度の内容 ② 既存の商品・サービスとの違い、セールスポイント、どのように新たなビジネススタイルを実現するか

① 制度内容

- ・半期ごとの年間2回、社長との給与査定面談。
- ・査定基準は、完全自己評価による。但し、連続で目標に対する成果の未達成が続いたり、明らかに過去の実績や能力と自己評価に乖離があると認められた場合は例外有。

② 既存の評価制度との違い、セールスポイント、実現に向けた取り組み

- ・既存の第三者による評価や、定量的な数値だけの評価では表面化されない成果を適正に評価出来ます。
- ・直接面談することにより、社員と経営者の考えのミスマッチを防ぐことが出来、不満が無くなります。
- ・ランク形式にしたり、匿名のアンケートを導入するなどして、社員がより風通し良く発言できる環境作りに尽力します。
- ・外部のコンサルティング講師を呼んで、自己分析に関する社内セミナーや面談を定期的に行う。

4 企業としてのメリット(その商品やサービスを導入する企業のメリット)

3を導入した企業や従業員にどのようなメリットがあるか

<従業員のメリット>

- ・自分の考える適正な報酬を得ることが出来る。

<企業のメリット>

- ・社員のやる気向上、不満が軽減され、離職率の低下が望めます。
- ・社員の成長スピードが上がります。
- ・日本人は自己評価が低い傾向にあるので、人件費の削減効果も見込めます。
- ・社歴だけの中堅社員に高い給与を払わなくて済みます。

5 松山の経営資源

松山ならではの経営資源(ヒト、モノ、技術・ノウハウ)

《ポイント》 商品・サービスを実現化するためには、どのようなヒト、モノ、技術・ノウハウが必要か考えてみましょう。

・ **松山市内のコンサルティングの先生と連携。**

6 調査、ヒアリング結果(任意)

《ポイント》 商品・サービス、必要な経営資源等、若者のニーズなどについて、調査したこと、事業されている方などに聞いてみたことを、記入してください。

【若者の給与公平化・透明化による効果】

HR リーダーのための「給与の透明化」実践ガイド

【若者の給与に対する不満】

日本のZ世代「所得の分配に不平等感じる」6割 民間調査