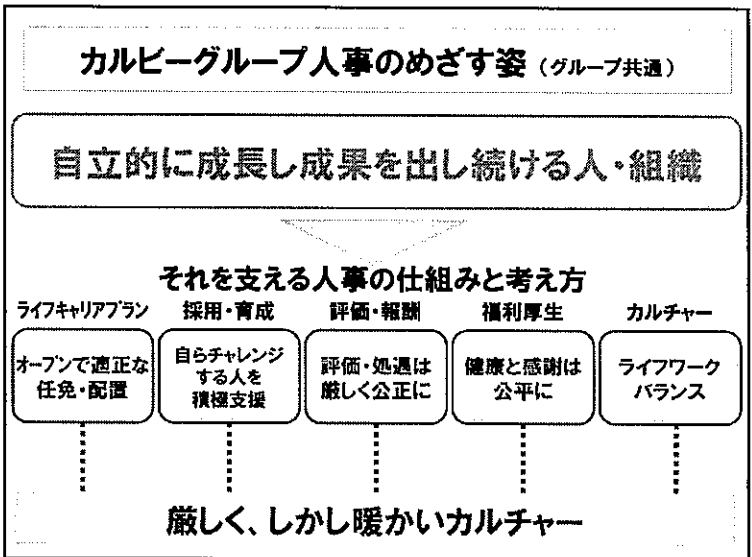
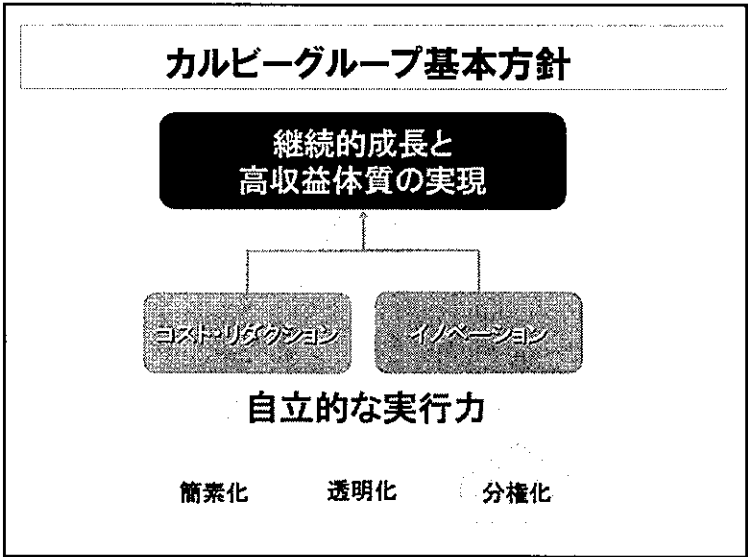


第2回
「地方公共団体における多様な人材の活躍と
働き方改革に関する研究会」
事例報告

2016年6月30日
カルビー株式会社
人事総務本部 江木忍

1. カルビー人事の目指す姿(全体像)



2. 具体的施策

C&A

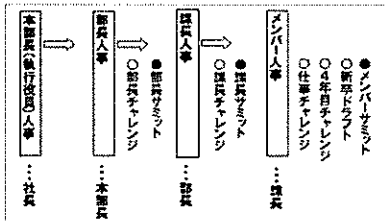
- 結果主義(Pay for Performance) :
C&Aは、「当年度の目標を明確にすることにより、全組織・全従業員が目標達成に向かって、能力を発揮し、その結果として、「成果を出し、会社に貢献した人を報いる」ための重要な仕組み
- Fair.....公平・公正な立場に立つ
Digital.....デジタルな(客観的に測定可能な)目標設定を行う
Simple.....分かりやすい内容
Contractual... 上司・部下間でよく話し合って納得した上でコミット(契約)する
- 人を育てる & 人が成長する :
目標を設定し、その進捗をレビューすることは、人が成長するための必要条件
役職者(本部長・部長・課長)の目標には、必ず、「メンバー育成目標」を設定する
(評価ウェイト:10%)

公正な人事・処遇のために

- C&A公開 :
年俸者のC&Aは、「C&A公開掲示板」にて、閲覧可能
- ポジション給 :
役職者(本部長・部長・課長)の年俸とインセンティブは、ポジションに紐づく



- オープンな登用 :



人財育成

- キャリアチャレンジ :
成果をあげた人が自分のキャリアを自分で掴み取るためのチャレンジの場



- サクセッションプラン :
後継者候補を経営幹部全員でシェアし、
経営幹部全員で後継者をMotivate、育てていくカルチャーを作る

