

L ポジションマップコンサルタント養成講座を受講された先生の感想

- 先生は何故、「L ポジションマップコンサルタント養成講座」を受講されたのでしょうか？

—安中先生の書籍を読んで、制度の良さを感じました。企業に導入させたいと思いましたが、書籍だと情報量に限りがあり、なかなか実践に移すには難しいだろうと考え、講座を受講しました。

- すでに「L ポジションマップ」評価制度を導入された企業はございますか？

—何社かあります。うち2社は、すでに運用の段階に入っている状況です。

- 導入はしやすかったですか？

—非常に導入しやすかったです。納得も得られやすかったです。

- 導入された企業の人事面での悩みはどういったところだったのでしょうか？

—導入先の1つにクリニックがあります。

そこの課題は、大きく2つ、従業員が定着しないことと、人材の育成が出来る環境になっていないということでした。

従業員も、入って2～3年するとある程度仕事に慣れてくるのですが、明確な目標が持てないからでしょうか、慣れた人が辞めてしまうという非常にもったいない現象が起きていました。

当然、リーダーとなる人材も生まれてこないような状況でした。

- 制度を提案しその企業に採用された理由はどういったところだとお考えでしょうか？

—「L ポジションマップ」評価制度が、単なる評価するための制度でなく、人を育てる仕組み（制度）になっていることに魅力を感じられたからだと思います。

- 制度を導入した企業の反応はいかがでしょう？

—1年かけて制度導入を行っている段階で、従業員に自主性が生まれ、またリーダー・幹部となる人材が徐々に育っていることを実感して頂き、非常に喜んでいらっしゃいます。

やいます。

● **他の評価制度と比べ「Lポジションマップ」評価制度が良かったところはどのような点でしょうか**

—ジョブラインとマネジメントラインを二軸で評価していくこの制度は、個人のスキルとマネジメント力の双方を伸ばしていく効果があります。

導入先も自分たちで作った制度であるため、納得性があり自主性も生まれ、非常に運用しやすいと実感されていらっしゃるようです。

何より、従業員の定着にもつながる人を育てる仕組みが、制度を運用していくことで出来るということが素晴らしいところだと思います。

● **そのほかにおすすめできる点はどこだと思われますか？**

—繰り返しになるようですが、働き方改革の流れで、どこの企業も人材の育成に時間がかけれないのが現状なのかもしれませんが、そういった企業こそ、この「Lポジションマップ」の評価制度は、お薦めだと思います。