

図表2:タイプⅡのある企業におけるローパーフォーマーの一人別管理例

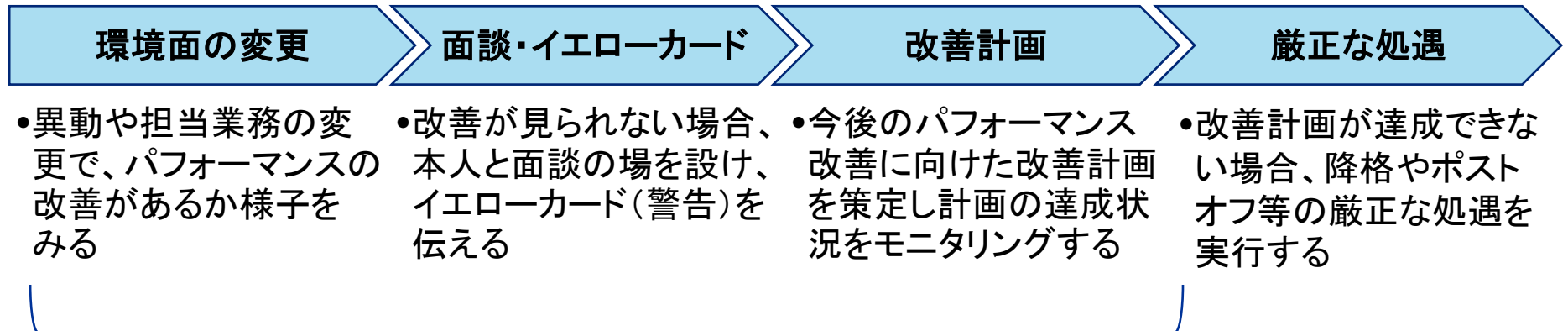
職場環境面への配慮

- 低評価者に対して、まずは職場や仕事内容のミスマッチが起きている可能性を疑い、異動や担当業務の見直し等の環境面の変更で様子を見る

段階的なコミュニケーション

- 環境面の変更でも改善が見られない人材に対しては、そもそも仕事に対するやる気を失っている可能性が高く、イエローカードを出したうえで、改善計画を共有し、その計画の達成度合いを見て、はじめて厳しい処遇を適用する(ただし、退職を勧告するようなコミュニケーションはしない)

※今の仕事で活躍が見込めない人材や、処遇しきれない人材に対しては、仕事を新たに創設したり、処遇を下げて簡易業務をさせることで雇用を確保する場合もある



各部門のキャリアコーディネーターが主導する