

## 企業を元気にする人事評価システム(第1回)

# 評価制度がないだけでブラック企業予備軍に

2016.02.16



あしたのチーム高橋恭介社長

中小企業は多くの課題を抱えているが、その中でも特に経営者が悩むのは人事の問題だ。いかにいい人材を採用して、勤め続けてもらうか。そのポイントとなる人事評価について、中小企業向けクラウドサービスを提供するあしたのチームの高橋恭介社長に聞いた。第1回は人事評価の必要性を語ってもらった。

### そもそも人事評価とは何か

人事の3大業務は「採用」「教育」「評価」。この中で、従業員の評価制度は企業と従業員をつなぐ根幹となるツールです。国家に当てはめて考えると、これは憲法に当たると思います。

企業の人事は、国の憲法です。人事評価のない企業は、憲法のない国と同じです。

かつての日本は終身雇用制でした。企業は1つの家、従業員同士は1つの家を支えあう家族のような存在でした。家族の中では、ハラスメントも何もありません。そんな家族のような日本型経営が崩壊し、今はパラダイムシフトが起きている時期です。

これまで家族だったのに急に家族ではなくなったので、法整備が遅れているのです。日本は先進国の中で労使の緊張感が最も低かった。だから、ここに来て意識の食い違いで問題が多発しているのです。

サービス残業、パワーハラスメント、過労死、ブラック企業……。人手不足が深刻化する中で、こうしたスタイルを続けていては経営が立ち行かなくなります。日本企業の実態に最も適する仕組みに作り直さなければならない、まさに過渡期です。

残業代が出る、出ないといった次元ではなく、評価制度がないだけでブラック企業予備軍といえると思います。評価制度があれば経営者と従業員が真剣に向き合います。向き合う世界にだまし合いはありません。優秀な人がどんどん辞めていく、従業員の遅刻が減らないなどの行動のウラには、トップの目には映らない、何らかのモチベーション低下の要因が積もっています。

これからの時代、従業員全体が納得して上を目指すという社風を形成しないと企業は生き延びていけません。そして大企業であっても、人事評価を紙のシートやエクセルで行っているところが多い。そんな重要なものなのに、なぜアナログで実施しなければならないのでしょうか。… 続きを読む