

IT系人事担当者のための人材育成・企業活性化マガジン

月刊 IT人事

アイティーンじ

NOVEMBER
2017

11

インタビュー特集 株式会社 GIG 代表取締役 岩上 貴洋氏

数 100 人の人材と直接向き合ってきた、創業社長に学ぶ

さよなら、モチベーション & 社員管理

連載 IT人材育成の勘所

次世代リーダーを育成する仕組み作り



広島東洋カープから学ぶ、会社経営論

人材を育てる、人事評価制度

自らも少年野球に審判員として関わっている社会保険労務士・橋岡氏が
優秀な人材が育ち活躍し続けるカープから学ぶ、会社経営にも役立つ情報を、
社会保険労務士かつ人事コンサルタントの視点からお届け。

企業の人材採用・定着・育成の仕組みづくりのコンサルティングを行っている中で力を入れているのが「人を育てる」人事評価制度です。今年4月に新設された人事評価改善等助成金や、生産性の向上、人材確保競争の激化など、人事評価制度の新規導入や見直しを行うのに、今が良い機会と言えます。

私は幼い頃から広島東洋カープファンですが、広島県外からのコンサルティングやセミナー依頼で出張しますと「広島東洋カープのファンですか？」と懇親会の時に必ず聞かれます。最近純粋なファンの視点以外に、会社経営という視点でカープを見るが増えたような気がします。FA市場（※フリーエージェント市場）には見向きもせず、自前で選手を育成する、この

信念を貫いての連覇。平成29年9月18日、歓喜に湧いた広島東洋カープのV8の達成は記憶に新しいところです。（この原稿を執筆しているときは、CS・日本シリーズはまだ開催される前であることはご了承くださいませ。）

さて、広島東洋カープを会社経営という視点で見た時に、中小企業の経営者にとって参考になる点は「自前で人材を育てること」でしょう。次々と戦力になる人材が育ち活躍してくれる、それは経営者冥利に尽きると言えるでしょう。しかし、企業において理想と現実にはギャップがありますよね。

ギャップを解消するために、会社は何をしたら良いのでしょうか。人材育成の基本的根幹は、人事評価制度です。私がコンサルティングを行っている人事評価制度は「何ができる」「どんな役割か」を明確にした資格等級制度と、「どんな行動をすれば評価をされるのか」という行動評価制度で構成されています。

橋岡雅典（はしおかまさのり）

はしおか社会保険労務士事務所 所長
株式会社フィットサービス 代表取締役

延べ2800人を超える人材の面接やカウンセリング実績を持ち、「採用・定着・育成」のコンサルティングもできる社労士として、広島を中心に全国で活動している。著書に「管理職の教科書～元銀行員が教える～『人が来ない』『続かない』『育たない』管理を解決する39のポイント（合同フォレスト）がある。

既に人事評価制度はあるものの、運用がうまくできておらず、相談にこられる企業は、私が関わっているだけでも半数以上に上っています。人を育てたい、評価をして従業員のモチベーションを上げたい、生産性の向上を図りたい、様々な動機で制度構築、見直しのご依頼を頂く中で、運用がうまくいかない要因の一つに「評価項目の内容が抽象的で分かりにくい」ことにあります。分かりにくいから、評価者によりバラつきが出てしまう、もしくは中間的評価に集まってしまう傾向になるのです。

その解決方法は、評価内容を分かりやすく、具体的な「行動評価」を行うことです。評価段階は5段階、S評価が最高点ですが、全員S評価を取れるための具体的な「行動評価」をプロジェクトチームで考えていくのです。

会社の利益は、会社に所属している経営者と従業員の1年間活動した結果が、数字となって決算書に現れてきます。もし利益を伸ばしたいのなら、自社の従業員の能力向上が必要不可欠。そのために「人を育てる」人事評価制度を見直し、活用するのも一つの手段です。

