



スモールサンゼミ 京都通信 6月号

2020年6月23日
第30号

この号の内容

1 テーマ

『人事評価制度による働き方改革推進の最前線』

2 講師

株式会社あしたのチーム
代表取締役 高橋恭介氏

3 アンケートより

ZOOMのため今月はなし

“ゼミでの一言”

・最初に入った会社が興銀リース。1年で80万円位所得が増えていく状態だった。実力以上に給料があがるのが怖くなって辞めた。

・次に入った会社がプリモジャパン。帝国データバンクで46点。あえて入った。興銀リースの審査業務は帝国データの点数が50点以上かどうかだったから。

・2014年から会社が伸びた。10数名から、毎年成長することができた。

5月ゼミ報告

報告者 奥田英詔

※コロナ感染による配慮からZOOMによる共同開催のゼミとなりました。

・明日のチームは、2014年以降高成長の状態となり、拡大路線をとっていた。日本中に営業所を作り、急拡大をおこなっていたが、それがあだとなり、最近まで非常に苦しい状態となっていた。

・営業所の閉鎖：岡山だけを残し29拠点を閉鎖。拡大路線で自滅した。

・無報酬で挑んだV字回復・・・危機を乗り越えるためにおこなった人事改革。

⑩の改革を行い、なんとか回復を果たしつつあるが、決して褒められた方法や内容ではない。これは創業経営者の暴走の反省である。

・社員の手当ての不利益変更を含め、会社を継続させるためにひたすら粗利を求めた。色濃く成果主義を出した。社員数は231名→190名 20%減

・時給開示をゴールとして、フレックス残業を削減(16:00に帰宅)、定年制廃止、チームポイントを評価の最優先した。

・人事精度改革により販管費を30%減らして、収益力を30%上昇させることを実現。結果として会社の生産性が150%になった。

・脱年功給；例えばトヨタ。コロナ前に、ベースアップの見送りをすでに決めていた。強烈的な危機感がある。一律ベアでは社員のやる気と能力を引き出せないというトヨタの決断。恐らく3年位で全ての大企業でそういった変化がでてくるのでは？

・ソニーも、新入社員から格差をつける。ジョブ型評価への転換。

・日本型雇用システム(終身雇用・年功序列型賃金、企業内組合、学卒一括採用)。これら日本特有の雇用システムは、高度経済成長においては有効であったが、今の社会情勢にあわない。年齢に依存しない所得システムを作る必要がある。

・テレワークへの対応が一つの答え。テレワークに耐える制度やインフラ対応ができていないか？・・・実際にテレワークを導入して出てきた問題。①適切な評価方法がわからない。②業務の進歩がわからない。

→プロセス評価ができない。簡単に目標数値なんてできない。

・プロセスを数字すること=KPIと最終目標の数値=KGIの設定が必要

・日本の評価方法の問題。5段階評価ほとんど3になる。格差がつかない。先進国で唯一賃金を下げた国が日本。この5段階評価がうんだ。

・スピード経営・・・やらないことをきめる。優先順位を決めること。



『ゼミ活動』

●ゼミ Yamagata 交流会 銀山温泉で合同例会
1月28日(木)～29日(金)