

【あしたのチーム総研】業界初！あした(次世代)の人事に関するシンクタンク設立記念

第1回 あしたのチーム総研レポート

「人事評価制度をもたなければ ブラック企業と呼ばれる時代が来る!?!」

～中途採用約3割、新卒採用約4割、小規模事業者の新卒採用約6割が3年以内に離職～

あしたの人事評価クラウド「コンピリーダー」を手掛ける、株式会社あしたのチーム(本社：東京都中央区、代表取締役社長：高橋 恭介)は、人事評価及び、あした(次世代)のHRに関する業界ニュースの配信、HR業界の調査を行う研究機関「あしたのチーム総研」(<http://www.ashita-team-soken.com>)を設立いたしました。これを記念して、業界の現状と解決策に関するレポートを発表いたします。今後も、人事業界に関するあらゆる調査レポートやリサーチ内容を発表していく予定です。

■あしたのチーム総研 公式サイト：<http://www.ashita-team-soken.com>

あしたのチーム総研 

【あしたのチーム総研とは】

「あしたのチーム総研」とは、人事評価及び、あした(次世代)のHRに関するシンクタンクです。人事評価制度導入企業及び、検討した企業会員からリアルな声を集め、調査し、ユーザーの声を社会に発信する活動などを行う以外に、人事に関わる最新動向や先進事例が学べるセミナーを開催。業界の第一線で活躍する講師の講演会など、人事業務にまつわるトピックを効率的に学べる場を提供いたします。今後は、定期的に当サイトを通じて業界レポートや、調査結果を発表し、また要望のあるクライアント企業様向けに「アンケート調査」、「セミナーサービス」、「広告サービス」などを提供していく予定です。

このレポートは、株式会社あしたのチームがPR・マーケティングサービスを提供する株式会社バイニッチ(本社：東京都港区、代表取締役：石川 友夫)の「総研・シンクタンク構築サービス」を活用して、両社共同で、人事評価制度をはじめとする人事業界の発展のために、調査研究及び広報・広告活動を行うことを目的として設立した「あしたのチーム総研」のサービスの一環です。

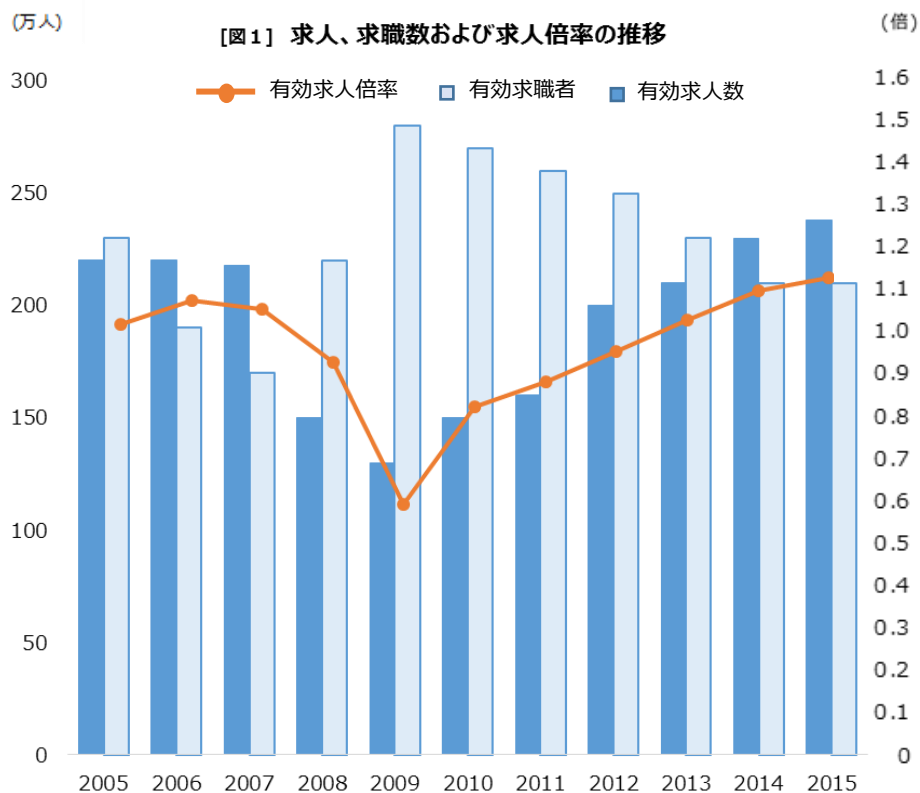
第1回レポート「人事評価制度をもたなければ ブラック企業と呼ばれる時代が来る!？」

詳細レポート：<http://ashita-team-soken.com/research/20150911.html>

1) バブル期と同様の本格的な人手不足時代に突入

厚生労働省が2015年8月に発表した全国有効求人倍率は1.21倍となりました。(図1参照)これは1992年3月以来の高水準で、バブル崩壊前の値とほぼ同様です。東京都に至っては、全国最高値の1.76倍でした。今や労働市場が「買い手市場」から「超売り手市場」へと完全に移行し、本格的な人手不足に突入したことを示しています。

アベノミクスによる賃上げによって、激しい人材流動化の時代が始まった今、従業員はより良い労働環境を求めて職場を移ることをためらわなくなるでしょう。人材の採用力や定着率に無頓着な経営者、超売り手市場という現実を実感していない会社は、人手不足によって廃業に追い込まれるリスクを負うこととなります。とりわけ知名度で大手企業に勝てない中小・ベンチャー企業にとっては、「人的倒産リスク」が増大する深刻な時代に突入したことを重く受け止めなければいけません。

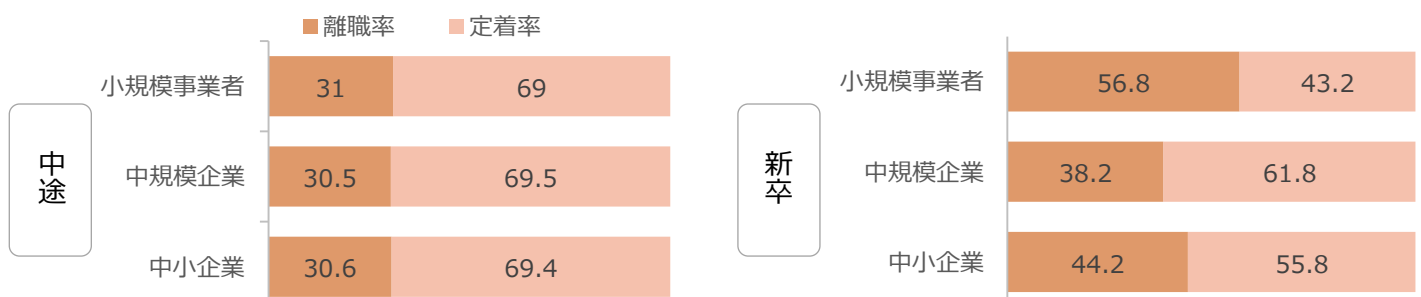


2) 中小企業における離職率

実際、離職率の高さは深刻です。「中小企業・小規模事業者における就業者の離職率(3年目)」をみると(図2参照)、中途採用においては約3割が、新卒採用においては約4割が離職しており、とりわけ小規模事業者の新卒採用においては約6割が3年以内に離職しています。

定着率と採用力を上げて人が辞めない会社にするための正しい投資とは何かを、今こそ真剣に考える必要が

【図2】 中小企業・小規模事業者における就業者の
離職率(3年目)



出典：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」
(2014年12月、株式会社野村総合研究所)

3) 日本の労働生産性はなぜ低い？

「日本人は無能なわけではない」

OECD加盟の先進34カ国中で「日本の労働生産性は極めて低い」と指摘されています。実際、主要先進7カ国では1994年から20年連続で最下位です。しかし日本人は決してパフォーマンスが低くて無能なわけではなく、これは日本の職場での労使の関係性に起因しているのです。しかし2016年4月から社員に年5日分の有給休暇を取らせるよう企業に義務付ける方針が厚生労働省から示されるなど、働きすぎを防止する方向に時代は変わりつつあります。くわえて、2019年4月からは労働法の改正により、60時間超の残業代が実質値上げに。しかも最低賃金は全国平均で18円上がる見込みで、みなし残業代への影響は必至です。(図3参照)

4) 人事評価制度がホワイト企業の証

こうした変化の中で企業が業績を上げていくためには、就業時間内での従業員のパフォーマンスを上げ、労働生産性を高めていくしか手段はありません。個々のパフォーマンスを上げていくために必要なのは、目標管理に紐づく従業員への人事評価制度の導入です。未払い残業問題や不当な長時間労働が日常化するブラック企業に人が集まらず、離職が進むのは当たり前です。そして正当な賃金・給与を決定するための人事評価制度をもたない企業は、ブラック企業と位置づけられても仕方ありません。それほど人事評価制度というファクターが企業経営において重要性を帯びてくることは間違いないのです。人事評価制度の運用によって有能な社員の離職を防ぎ、その結果、企業業績を格段にアップさせることが可能だということを、経営者の方々にはぜひ知ってほしいと思います。

【『あしたのチーム総研』概要】

名称 : あしたのチーム総研

サイト : <http://www.ashita-team-soken.com>

事務局 : 株式会社あしたのチーム内

事業内容 : 人事評価及び、あした(次世代)のHRに関するシンクタンク。HRに関する業界ニュースの配信、HR業界の調査・研究等

【図3】

2015年度の都道府県ごとの
最低賃金 (目安に沿って引き上げた場合)

都道府県の引き上げ額目安
A=19円 B=8円 C=16円 D=16円

A (単位:円)

907 東京
906 神奈川
857 大阪
819 愛知
817 千葉

B

820 埼玉
807 京都
794 兵庫
783 静岡
771 三重
768 広島
764 滋賀
751 栃木
747 茨城

C

764 北海道
754 岐阜
743 福岡
740 奈良
737 群馬・山梨
735 岡山
734 石川
732 福井
731 山口・新潟
726 宮城

D

705 福島
696 愛媛・山形
695 青森・秋田・徳島・島根
694 岩手・佐賀・鹿児島
693 大分・宮崎・熊本・沖縄

注1) A~Dの目安を踏まえ、各都道府県の審議会がそれぞれの賃金を決定する(平成26年7月29日 厚生労働省資料に基づいて編集部が作成)

注2) 都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCDのランクに分けて引き上げ額の目安を提示

【東京都の一人当たり月額最低賃金】

* 所定労働時間数 = 170時間、ひと月の残業を60時間までとした場合

$$170 \text{ 時間} + (60 \text{ 時間} \times 1.25) = 245 \text{ 時間}$$

$$245 \text{ 時間} \times 907 \text{ 円} = 222,215 \text{ 円}$$

→ 月額報酬が、上記金額未満なら違法

【東京都の従業員150人規模の企業が引き上げに伴い支払う、年間報酬の増額】

* 上記の条件と同様

$$245 \text{ 時間} \times 19 \text{ 円 (引き上げ額)} \times 12 \text{ ヶ月} \times 50 \text{ 人} = 279 \text{ 万 } 3,000$$

【会社概要】

名称 : 株式会社あしたのチーム
所在地 : 東京都中央区銀座 6-4-1 東海堂銀座ビル 6F
代表者 : 代表取締役社長 高橋 恭介
URL : <http://www.ashita-team.com/>

名称 : 株式会社ベイニッチ
所在地 : 東京都港区北青山 2-7-26 メゾン青山 1001
代表者 : 代表取締役 石川 友夫
URL : <http://www.baynich.jp/>

【関連サイト】

■ 業界動向をいち早く配信「あしたの HR ニュース」

<http://www.ashita-hr-news.com/>

あしたの HR ニュースは、採用・管理・人事考課・賃金・人材育成・サービス(クラウド勤怠管理)などの、「HR」に関する業界ニュースを配信しています。

