

2021年4月6日（火）発売
～パート3名のパン屋が人事評価制度を導入してみた～
小規模企業、個人商店に特化した人事評価制度書籍出版のご案内

～マンガでわかる「従業員のための人事評価、
社長のための人材育成」（著：山本昌幸）が同友館より発売～



「従業員のための人事評価、社長のための人材育成」
～パート3名のパン屋が人事評価制度を導入してみた～
アマゾンサイト； <https://www.amazon.co.jp/dp/4496055295>

私たちは、様々な人事評価システムがリリースされるなか、どのシステムの顧客ターゲット層からも漏れている層があることに着目しました。それが従業員数20名以下の小規模企業、個人商店です。

そこで、人の雇用を始めたばかりの小規模企業、個人商店向けに、最短6時間で策定できる手軽さと社会保険労務士の指導による安心感、経営戦略を織り込んだ評価項目が特徴の人事評価制度をマンガで楽しくわかりやすくお伝えする書籍を出版します。

“初めての人事評価制度”で、人事評価・人材育成・組織の課題解決をスピーディーかつカンタンに。新著の事例を通して、これまで「人事評価」に触れられなかった層に、「うちでも導入できた！」というポジティブな体験を共有することが目的です。

書籍のポイント

- 1 「人事評価」への抵抗感、苦手感を払拭できるよう、暖色を用いたカバーと手に取りやすいサイズ感
- 2 パートタイム労働者3名を雇用するパン屋が人事評価制度に取り組み成功した事例を、マンガをベースに説明。多忙な経営者の読了率アップのためにスピーディーな展開と平易な表現に徹しました。
- 3 あいち造形デザイン専門学校との産学連携により出版に至りました。学校とアイデアや課題を共有し、現役の専門学校生が描き上げたマンガには、学生が抱く「働くイメージ」「働きたい職場」が盛り込まれています。



出版の背景

働き方改革関連法が順次施行されるなか、組織では各種人事施策の策定・改定に取り組んできました。その中でも、賃金規定等諸制度の根拠規定となる人事評価制度の策定・改定は中小企業の間でも大きな関心事となっています。

クラウドをはじめとする人事評価システムが普及し、人事評価制度導入の敷居を下げてはいますが、現状の人事評価システムは、30名規模以上を想定して仕様になっていることや、継続課金制度を取っており、人の雇用を始めたばかりの小規模企業、個人商店向けのシステムではないことが課題だと考えました。人の雇用を始めたばかりの小規模企業、個人商店の悩みとスピード感に寄り添った「カンタンすぎる人事評価制度」。身の丈に合わないシステムではない、小規模企業、個人商店専用の人事評価制度を提案することが、長年人事評価制度導入をしてきた私たちの使命であると考え、とことん「わかりやすさ」を追求した書籍出版にいたりしました。

「人事評価」へのネガティブイメージ

私たちが主催する勉強会は2018年9月から現在まで60回以上開催され、延べ900人以上が受講しています。参加された小規模企業、個人商店の経営層の多くは「人事評価」という行為を「難しそう」「価格が高そう」「内容がわからない」とネガティブに捉える傾向があることがわかりました。さらに、プレイングマネージャーである彼らは、非常に多くの役割を担っており、人事評価を策定・運用しようにもその時間が捻出できないのではないかと懸念を抱いていることがわかりました。

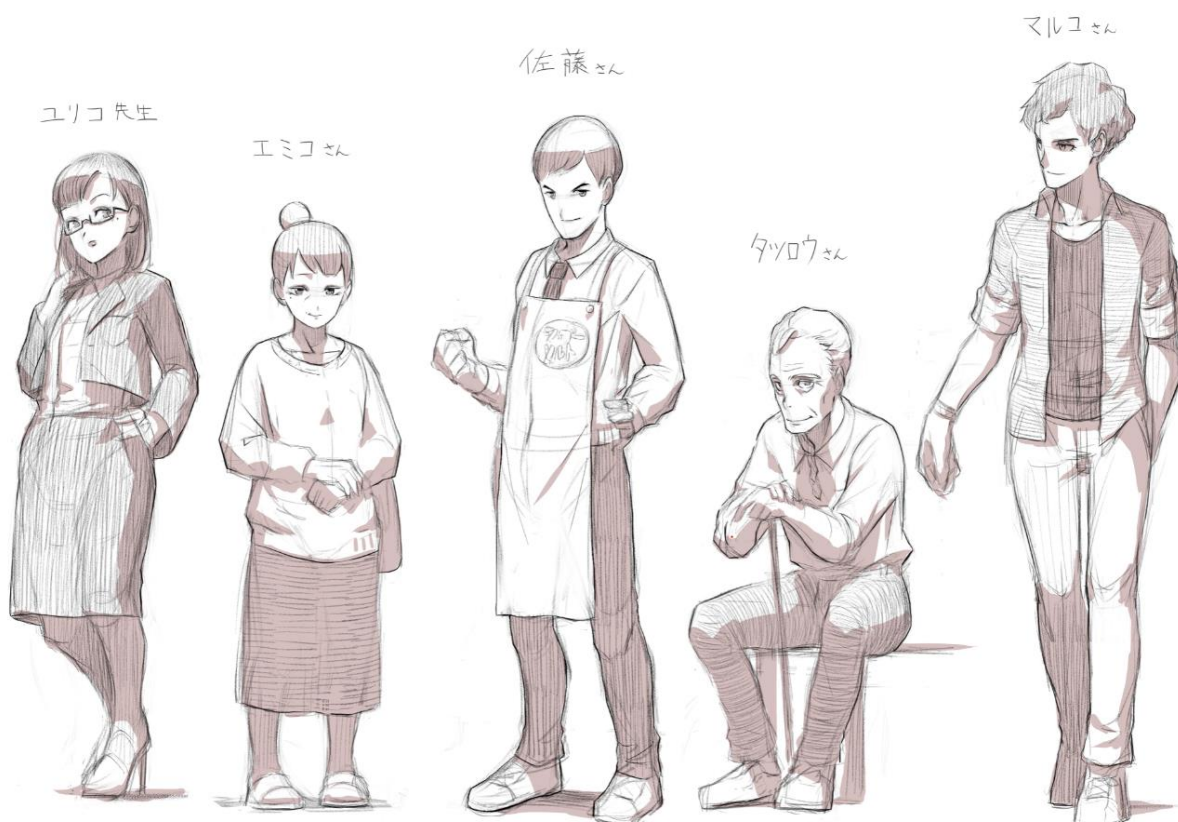
小規模企業、個人商店向けの人事評価制度へ

本来は従業員数が少ない組織こそ、限られたリソースを活用し、最大限の成果を生み出す戦略が必要です。そして、人の雇用を始めたばかりのステージでは、組織のビジョンを共有し、目的達成に向けてマンパワーを集約する活動が欠かせません。そのためには、人事評価制度という労務管理の基盤制度をまず最初に整備することが有効です。わかりやすさ、使いやすさ、といった機能面の充実はもちろんのこと、経営層のモチベーションを上げ、従業員のエンゲージメントを高めるための人事評価制度を本著では紹介していきます。



人事評価制度をポジティブに

経営層のモチベーションを上げ、人事評価にポジティブなイメージを持ってもらうために、これまで導入イメージのなかった「パン屋」の導入事例を紹介。性別、年齢、国籍と多様性に富んだメンバーが人事評価を通して、組織のビジョンを共有し、課題を解決していく姿をスピーディーに展開します。



小規模企業、個人商店の経営層が自信を持って、日々のパフォーマンスを最大限発揮できるようバックアップすることが本書の役割です。

「1日で完成」「小学生でも評価可能な明確な評価基準」「NOT 3密」などのキーワードをもとに、新しい人事評価のイメージ想像のトリガーとなるものと期待しています。

「1日で完成」:

この本で紹介されている「カンタンすぎる人事評価制度」は、社長・事業主が1日で完成させます。

「小学生でも評価可能な明確な評価基準」

この本で紹介されている「カンタンすぎる人事評価制度」は、小学生でも評価可能な明確な評価基準が予め設定されているので、評価する側の罪悪感が全くありません。

「NOT 3密」

一般的な人事評価制度は、「緻密過ぎる」評価制度を「密室」で評価し、評価結果を「内密」にしておくという「3密」ですが、この本で紹介されている「カンタンすぎる人事評価制度」は、シンプルこの上ない評価制度をオープンに評価し、評価結果も公表できるのです。

中小企業が大企業を凌駕するための人事管理手法を指南

この本では、人材が持つそれぞれの事情を考慮して人材活用に活かす「ワントゥワン人事管理」について説明しています。この手法は会社へのエンゲージメントを高めるために有効な手法といえます。

実は、評価根拠の明確な人事評価制度は、従業員のため（為）なのです。
そして、人材育成を目的とした人事評価制度は、社長のため（為）なのです。

この本は、評価根拠の明確な人事評価制度により人材育成を成し遂げるための具体的手法が解説されておりアルターコロナ・ウィズコロナを乗り切るヒントが満載です。

【書籍執筆者】

山本昌幸（特定社会保険労務士、人事制度コンサルタント）

所属：あおいコンサルタント株式会社 名古屋市中区栄 3-28-21 建設業会館 7 階

URL：<https://rodojikan.com/hon10.html>

主な著作 ↓



【取材問合せ先】

電話 052-269-3755 Fax 052-269-3631 メール：f-iso@aoi-tokai.com

担当：雨谷（うがい）文代

取材担当者携帯：090-4405-9330

カンタンすぎる

検索

カタカナ ひらがな