

個と組織の共存に向けた人事評価制度とその特性 —在日米国企業の調査に基づく日本企業への提言—

本研究の目的としては、個と組織の共存が実現する状態を模索する事、人事評価のあり方に焦点を当てその特性における要因関係を検討する事、在日米国企業における調査を主体とすること、その上で日本企業への提言を行う事、の4点である。

調査のポイントとしては、外資比率50%以上の在日米国企業を主な調査対象(在日米国企業14社、日本企業5社の計19社)とすることで、日本より10年先行してリストラが行われた米国型企業において、分業の明確さと人的要素の活用を同時に実現し、個と組織が共存可能な状態を作り出した仕組みを模索することである。

調査結果から、在日米国企業において個と組織との共存に向けて「ビジョンによる垂直統合」が強力に推進され、戦略策定や人事諸制度の構築に関して一貫した仕組みが存在することが明確になった。その特徴としては、制度間に整合性があり、評価における公正さを保持し、従業員に具体的な情報の明示化を可能にしたということであるが、前提条件としては人材の流動化が可能である点である。一方この結果を近未来における日本企業に適応するためには、終身雇用の範囲内という前提が存在するため、制度間相互における水平統合を推進することにより、ビジョンによる垂直統合と同様の機能を有する事になる。

今後の人事評価制度に関する日本企業への提言としては、「個人の活性化を実践するために必要な企業の価値観」を明確にした上で個と組織の共存をはかる事(戦略的人事の3次元モデルを実現する事)、環境変化に柔軟に対応出来るように精緻なシステム構築を回避する事、評価項目の複合化を促進する事、明確な評価基準や評価指標を全社員が共有化しておく事、情報(制度・概念・評価結果等)を提供し明示化、整合性を高めると共に個人が自律して情報を取捨選択し自ら判断出来る人材を育成する事、制度構築とその運用にあたり社員参加型の仕組みを作る事、である。