



たかがカラオケ屋とパチンコ屋。そこに新卒応募が1万人  
しかも抜群の定着率、そんな驚異の秘密はここにあった！

これが「パノラマ・チェック 」だ！

究極の人事考課システム(360度考課)が会社を救う！

能力主義を徹底すると、全てがうまくいく！

本当の「能力主義」を徹底しないと、社員のモチベーションや企業の活力、更には顧客満足度まで低下し、いくら採用活動や販促活動を強化しても、優秀な人材の流出や顧客離れに歯止めがかかりません。

「能力主義」や「顧客第一主義」の原点は、全て「人事考課システム」にあります。  
御社の「人事考課システム」は完璧ですか？



# 優秀な人財は、採用活動だけでは確保できません



## ■これからもカーナビ無しで、知らない街を走り続けますか？

どの企業も「能力主義」を徹底して優秀な人財をリーダーにしたいと思っています。しかし、形式的な「能力主義」からは、優秀なリーダーのみならず人財の定着すら不安定な状態になってしまいます。

採用活動に多額の費用を投下し将来の幹部候補を採用しても、企業の社員に対する評価方法を間違えると、いくら「能力主義」を唱えても、むしろ逆効果になってしまいます。何故なら、社員は給与や福利厚生面の良否だけで満足はしていないからです。  
**社員が望んでいるのは待遇面だけではなく、自分の評価の正当性なのです。**  
つまり、自分自身が思っている評価と会社が下す評価に差があるのが、一番の不満なのです。

いくら採用活動を頑張っても、優秀な社員が不満をもって退職する。退職者がでると、新卒や中途採用に費用をかけて行う。あるいは、ヘッドハンティングで多額な採用費用を投下する。文字通りの「イタチゴッコ」になってしまっている企業が多数あるのは、実はこんなことが原因になっているケースがほとんどなのです。

結論的には、本当の意味の「能力主義」を実践するには、実は「人事考課システム」を根本から見直さないとならないわけです。



# たかがパチンコ屋、たかがカラオケ屋、それなのに 1万人がブックマーク！



## ■こんな3Kの会社なのに、なぜ多くの新卒が応募するのか・・・

東京にパチンコ（主にスロット店）を8店舗、カラオケを中心とする飲食店を15店舗を  
経営する株式会社ニュートンという会社があります。

文字通り3K業種といわれている業種で、全国展開もしてません。売上は200億円強程  
ありますが、3分の2がスロット主体の売上ですので、大規模店どころか小規模の部類に  
入ります。（URL <http://www.newton-co.jp/index.html>）

そんな会社ですが、毎年「リクナビ」のブックマーク数（気に入った企業をチェックする  
ための機能です）で約1万人を記録する、リクナビ関係者らのプロもビックリする注目の  
人気企業なのです。

ちなみに、この株式会社ニュートンよりも下位にランクされている企業には、一部上場企  
業で超有名な外食チェーン店や、全国展開をする小売業などが山ほどあります。

しかも、この株式会社ニュートンが採用活動に多額の費用を投下しているかという、そ  
うではありません。

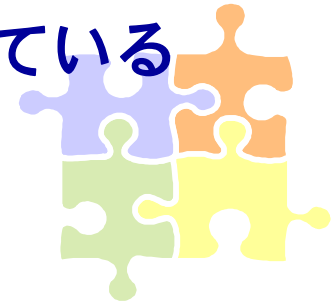
「リクナビ」と「マイナビ」の2つのインターネット媒体に出稿しているだけで、新聞や  
雑誌、ましてやTVやスカウトなどは全くありません。

そして、経済新聞やマスコミなどを賑わす特別な業態でも、ニュースバリューのある企業  
でもないのです

では、何故この企業を1万人もの新卒がブックマークするのでしょうか？



## 新卒はこんなフレーズに魅力を感じている



### ■給料や福利厚生面だけでは新卒は集まらない

株式会社ニュートンは、新卒諸君をワクワクさせるような業種ではありません。  
それどころか3K職場そのものです。  
では何故多くの学生に魅力的に映るのでしょうか？

株式会社ニュートンの運営する店舗には、全く魅力がないわけではありません。  
一つのビルにいくつもの飲食業態を配し、お客様が一つのビルの中だけで楽しめる業態だったり、ユニークな制度や福利厚生面も充実しています。  
そんな業種の多さが魅力だという面や、ヘッドコピーに「遊び開発企業」という魅力的なキャッチコピーが並んでいるという点があります。  
ですが、何度も書きますが、魅力あふれる業種というわけではありません。

実は、彼らに魅力を与えているコンテンツの大きな一つに「能力主義」の徹底ということが、採用された新卒のアンケートからわかりました。  
そして、**「能力主義」の実践を裏付ける制度が明確に示されていることも**、応募動機の大きなファクターでもあります。

しかも、単に応募数だけではないメリットが・・・



## 優秀層にアピールする要素とは



■新卒が数多く応募するだけでなく、優秀層が興味を抱いてくれます

「能力主義」という言葉は、今どの企業の採用サイトにも書かれています。つまり、これはひじょうに一般的な言葉になっているわけです。では、何故株式会社ニュートンだけに応募が集中するのでしょうか？

実際に新卒の**優秀層は、全員**といっていいほど「能力主義」そのものに魅力を感じているのです。

ところが、それを明確に証明できている企業は、圧倒的に少ないというのが実情です。ですから、いくら企業が「能力主義」を謳っても、一般名詞的にしか受け取られていないのだと思います。

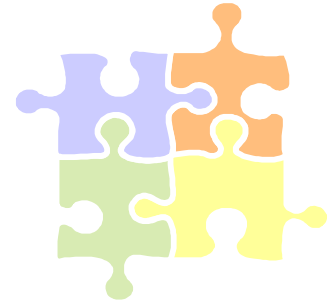
では、株式会社ニュートンの「能力主義」は他の企業と比べてどこが違うのでしょうか？

ニュートンは「能力主義」を具体的に「制度」として新卒にアピールし、他社は「能力主義」を抽象的にアピールしているために単なる「主義」と考えてしまうのです。ですから、いくら考え方を主張・強調しても一般論になってしまうのです。つまり、リアリティーが無く、しかも結果も伴いません。

ではリアリティーとは一体何を指すのでしょうか？



# 明確なシステム化（制度化）が 能力主義のリアリティーを生む



## ■納得感のあるシステム（制度）以外は信じない

新卒に限らず、考え方だけを強調しても説得力はありません。

やはり、具体的なシステムや事実を示しながらの納得感のある説得が、安心感と信頼感を新卒に与えることになるわけです。

では、具体的なシステム（制度）とは一体何でしょう。それは、一般的には「多面評価」とか「360度考課」とか呼ばれている人事考課制度のことです。

通常の人事考課のほとんどが、上司が部下を一方向的に評価する制度になっています。上司は部下以上の見識と経験を持ち合わせているわけですから、当たり前といえば当たり前なのですが、この評価の仕方は部下の立場からすると「能力主義」とはかけ離れた認識になってしまうわけです。

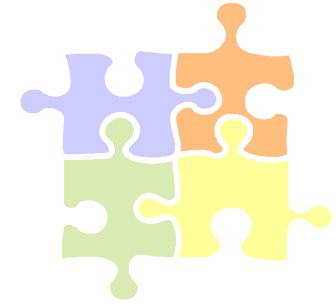
いわゆる「一方向的」であり、「情意的」な評価方法に見えてしまうわけです。

そんな感情を持っている部下に、いくら「うちの会社は能力主義をキチンと行っている」と言っても、顔は笑顔でも、心は「**あなたの評価だろ、本当に俺のことを見ているの？**」という言葉が心の中で呟いているのです。

つまり、会社の言う「能力主義」とは、客観的に、公正に評価されたものではなく、上司が決めた評価という認識になっているわけで、問題もここにあるわけです。



# 「能力主義」は、人事考課制度でしか アピールできない



## ■社員も本質を知っています

スポーツ選手は試合によって優劣を決め、勝った選手が強い選手、というルールになっています。そして、これはスポーツ選手の中では常識で、異議を唱える人はいません。

大学受験などもそうです。日頃どれだけ勉強したかではなく、試験と言うシステムを通じて結果を出し、それに全員が従うのがルールになっています。

いずれも、そんなシステムが最も正しいやり方とは思いませんが、最も客観的な評価方法だと、全員が納得しているから異議を唱えないわけです。

それでは、会社の人事考課システムについてはどうでしょうか？

もちろん、人が人を100%完璧に評価できるはずはありません。

しかし、最も客観的だと納得できるシステムを採用することはできます。

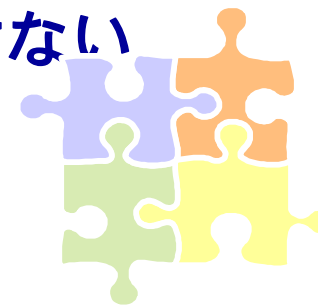
そこで登場したのが、理想的といわれている360度評価のシステムだったのです。

究極の人事考課システムとして登場しましたが、**多くの企業ではあまり成果をだしてないのが現状なのです。**

何故でしょう？



## 360度考課を万能薬と思っ**て**はいけない



### ■ 360度考課が顧客満足度をアップさせる

鳴り物入りで登場した「360度考課」ですが、実は多くの企業が導入し、そして多くの企業が思ったほどの成果を出せずに廃止しています。その失敗した企業のほとんどは、「360度考課」イコール「人事考課の万能薬」として認識し実施していたのがその原因だといわれています。つまり、「360度考課」の点数だけで給与や役職を決めてしまったために、失敗してるケースが圧倒的に多いのです。

*実は「360度考課」以外にも関連ツールがいくつか必要なのです。*

更に、「360度考課」は上司の視線をうかがいながら仕事をする職場から、最も大切な顧客だけに視線を向け、真の顧客満足度をアップさせる職場に変える効果があるのです。むしろ、こちらの方が営業成績に結びつく分メリットが大きいといわれており、現実的にニュートンではアルバイトにも「360度考課」を導入し、顧客満足度のアップに大いに役立てているのです。そういう意味では、サービス業や小売業のようにアルバイトが主体の職場には、なくてはならないシステムなのかも知れません。

では、次ページでは「360度考課」に向く具体的な企業を箇条書きにしてみましょう。





## 360度考課（パノラマ・チェック）に向く会社はこれだ！



■これに2つ以上当てはまったら、是非とも導入をご検討下さい

1. 能力主義を採用したい、と本気で思っている
2. 優秀なリーダーを育てないと駄目だ、と本気で思っている
3. 一般社員だけでなく、管理職の能力レベルにも開きがあり悩んでいる
4. 顧客や取引先から接客のクレームを受けることが多い（多くなってきた）
5. 従業員（契約社員、アルバイトも含む）の定着率に悩んでいる
6. オーナー企業である（あるいは、それに近い経営者や管理責任者がいる企業だ）
7. できれば社員だけじゃなく、アルバイトにも能力主義を採用したいと思っている

【お問合せ】  **nexton**

株式会社ネクストン (<http://nexton.jp/>)

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2丁目2番地 共同ビル(神保町) TEL. 03(5226)6225 info@nexton.jp