

人事評価のクラウド運用を 考察する

岸本 耕平 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 シニアコンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770 URL：https://jinji.jp/

皆様方の企業では、人事評価をどのような媒体で運用されていますか。

おそらく、電子データ（Excel等）や紙での運用がほとんどではないでしょうか。その一方で、最近ではクラウド運用している企業も増えてきている印象を持っています。

このような流れを踏まえて、今回は人事評価をクラウド運用するメリットや、実施するうえでの留意点を整理していきたいと思えます。

クラウド運用するメリット

クラウド運用する最大のメリットは、「人事評価業務の効率化」にあります。

電子データや紙で運用する場合、

- 人事評価表の配布・回収に手間がかかる
- 提出された人事評価表に記入漏れ、誤りがないかを人事担当者が確認する
- 評価結果の調整を行うための基礎データ作成（評価者別の平均点・分布の集計）に時間がかかる
…etc.

といった作業が少なからず生じてしまいます。

自社の人事部の体制次第では、評価フローを回すだけで精一杯になることもあるでしょう。クラウドサービスを活用すると、上記のような人事業務を削減できる効果が期待できます。

また、クラウド化を図ることで、

- 一度提出した人事評価表の書き換えができないため、人事評価の信頼性が増す
- 個人評価の傾向分析により、社員1人ひとりの育成課題を設定しやすくなる
- 評価者ごとの傾向分析により、客観的データをもって、評価者研修ができる
- 評価履歴を蓄積できるため、昇格・昇進や配置転換の際の参考材料にしやす
…etc.

といった副次的なメリットにも期待できます。

クラウド運用する際の留意点

これまで多くの企業で人事評価制度の策定・運用に携わってきましたが、「社員から見て公平で納得のいく評価を実現したい」「人事評価を人材育成につなげたい」といった効果を期待され、人事評価の改善に取り組まれることがほとんどです。人事評価をクラウド運用するだけで人事評価の効果性が高まるわけではありません。クラウドサービスは、あくまでも人事管理を効率化するためのツールです。

本来、効果性を高めていくためには、運用する媒体にかかわらず、評価者研修を通じた評価者のレベルアップや、人事評価表の改善にも取り組む必要があります。特に、人事評価表は、経営者の考え方や経営方針、組織課題を踏まえて設計しなければなりません。

クラウドサービスを検討する際は、上記について十分に理解しておくことが重要です。そのうえで、以下の視点を持って実施可否を判断することが必要でしょう。

- ①自社のポリシーに沿った人事評価表を実装できるか
- ②また、評価項目・基準の修正等が手軽に行えるか
- ③評価者や被評価者がクラウドサービスを活用することに慣れているか
- ④評価結果の分析等、運用改善に向けた取り組みに活用しようという意図を持っているか

働き方改革や生産性向上の流れを踏まえると、業務効率化の必要性はますます高まるでしょう。このような背景のなかで、人事評価のクラウド運用に切り替える企業は今後増加するでしょう。

ただ、人事評価にとって効率化は、手段であっても目的ではありません。人事評価によって実現したいことは各社各様でしょうが、目的を実現するためには、地道な運用改善を避けて通ることはできません。この点を十分に理解し、目的だけは見失わないようにしていただければと考えています。