



インディゴブルー社長 柴田 励司氏

1985年上智大卒業。カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者（COO）などを歴任。2010年6月から現職。東証マザーズ上場のパス（旧イー・キャッシュ）の最高経営責任者（CEO）、出版のRifit会長も兼務する。

あなたの会社が30人以上で戦って「どちらが勝ち下なら人事評価を制度でやらない方がいい。制度でやらなければ、評価表を使ったり、一次評価・二次評価と段階を踏んだりしないというのだ。ベンチャー企業の場合、社長のビジョンが会社のビジョンだ。そのビジョンを実現に向けた働きぶりについて、社長が感じることをそのまま評価にすればよい。

評価の客観性など気にすることはない。評価する人の主観を研究澄ます。これが本質だと思う。評価の目が曇っている人の意見を多く集めても意味がない。社員一人ひとりの顔を思い浮かべて一番から30番まで順位をつけてみる。大事な仕事を任せられる順番でよい。これを進めるときに30人を総当



社長自身の問題に気づく

は自らもプレーヤーと位置を越えてしまい、以前で動いているので、落ちた社員は表出していなかった。着いて一人ひとりの社員が今だと、与え過ぎの状態。そうであっても社員を是正すればよい。それが常だ。しかもそれは、不満として抱えている。つは思ったように動いてくれない……。社長がこうした不満を抱きながら仕事をしていると、組織の雰囲気を感じず、少数の組織で社長の機嫌が悪いのは最悪だ。社員の順位付けは、実際に業績に影響が出る。社員の順位付けは、足を止めて社員のことを考える良い機会になる。せ、あいつは……。更に良いことがある。不満の矛先の社員についても、数カ月前まで高評価していたことに気づく。なぜ今はその社員を批判的に見ているのか。過去の順位付けを振り返ってみると、その社員の問題ではなく、社長自身に原因があることに気づく。高く評価したので、よい仕事をたくさんお願いし、その結果、その社員のその時点での力が目的ではない。