

# 成果主義の考え方と新しい教育体系づくり

～ 沖電気工業の事例に学ぶ ～

第 111 回教育研究会（平成 18 年 2 月 8 日開催）で沖電気工業（株）の『成果主義』の考え方について同社人事部長小林一成氏に事例を発表いただいた。主な内容は次のとおり。

## 成果主義導入の経緯と考え方

同社は'98 経営再建計画フェニックス 21 計画（収益とスピードの追求）をたて、人事諸施策の革新のひとつとして成果主義を導入した。社員がやる気を出す人事制度を導入し、適正な評価のもとで自立型人材が育つことにより事業の発展や企業の進化に結びつくと考えた。

### 『沖』らしい成果主義

全社目標・組織目標から個人目標までのつながりを意識し、目標設定を行った上で**結果主義に陥らないよう**、過程プロセスも評価対象としている。上下左右の face to face によるコミュニケーションをとおして、個人の成長を促し自立型社員を支援している。



## 人材育成のコンセプトと体系

同社の改革を完遂するためには、変化に対応し、周囲を巻き込み、的確に指導できるビジネスリーダーがそれぞれの分野で活躍することが不可欠。各層においてリーダーとなりうる人材を早期に選抜し、企業ビジョン「ネットワークソリューションの沖電気」の早期実現を図るため、フェニックスフォーラム（経営者育成プログラム）・経営幹部候補トレーニング・ビジネスマインドトレーニング（将来のリーダー発掘）などが実施されている。