

社員の尊重

行動憲章

沖電気グループは、社員一人ひとりの個性を尊重し、目標に向かって果敢にチャレンジし続ける風土醸成に取り組めます。

あるべき姿

社員の主体的なキャリア形成・キャリア選択の支援と、能力・適性に応じた人材配置を実現し、職務領域拡大の機会を公平に提供します。

社員の貢献を正しく評価することによって、それに基づく適正な処遇を実現します。また、評価の透明性・公正性・納得性の向上をめざします。自由に議論し、創造し、チャレンジする風土醸成に取り組めます。

「自律型人材」を生かす人事制度

沖電気は、自己管理ができ、自分で解決策を導き、機敏に対応し成果をあげることのできる「自律型人材」を、求める人材像として掲げています。こうした人材の育成・任用をめざした人事制度として、次のようなものがあります。

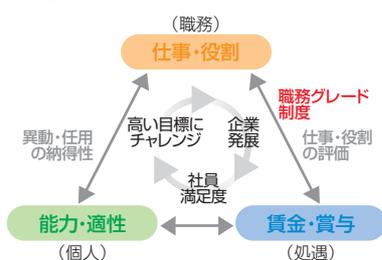
職務グレード制度

沖電気グループは、本人の担う職務(仕事・役割)の価値と、その職務を遂行するうえで求められる能力や適性の充足度を勘案してグレードを決定する「職務グレード制度」を2001年より展開しています。評価は、職務グレードをもとに、期ごとの成果や1年間の成果創出につながる発揮行動(プロセス)に対して実施し、処遇(賃金・賞与)に反映させています。社員がより高い成果や上位のグレードをめざし、個々の職務に求められる能力・適性を高めていくことを狙ったもので、社員一人ひとりのスキルと価値の向上をめざしています。

一方で、それぞれの能力・適性を十分に発揮できる環境、すなわち適材適所の実現が重要となるため、人材育成体系やキャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)制度の整備・充実、社内公募制度の導入を図ってきました。

企業活動の源泉である人材に対し、結果主義に陥ることなく、その成果創出に向けたプロセスも重視して適正に評価・処遇し、「人材価値の向上＝企業価値の向上」につながるよう、制度や仕組みの充実に努めています。

●職務グレード制度の体系



社内公募制度による適材適所の人員配置

沖電気グループでは、適材適所の人員配置を図るための社内公募制度「FA制度」を1999年度から導入しています。

これは、業務遂行に必要な人材を各部署から広くグループ内に公募し、応募者のなかから最適な人材を選ぶ制度であり、通常の異動と違い、上司の承認を必要としないのが特徴です。社員の意志・意欲とチャレンジ精神を尊重し、自己啓発の促進や潜在能力の発掘にもつなげていくことで、人材配置の最適化と社内活性化による自由で闊達な風土醸成をめざしています。

努力と成果を讃えるチャレンジ表彰制度

沖電気グループは、行動指針の一つに掲げている「自由に議論し、創造し、チャレンジしよう」に基づき、2000年度から「チャレンジ表彰制度」を導入しました。

社員が個人またはチーム単位で設定した「高い目標(目標設定)」と、「その達成に向けた努力(プロセス)」、その結果得た「一定の成果(評価)」を審査し、受賞者を決定します。エントリーや成果は自己申告制で、表彰は半期ごと(年2回)に行っています。2004年度は上期・下期を合わせて、5,000件を超えるエントリーがありました。



表彰式

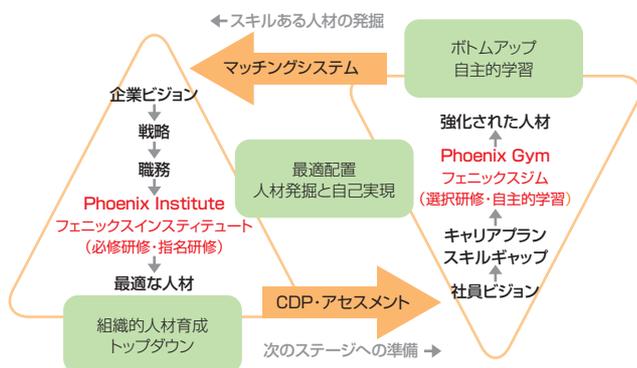


人材育成に向けた教育・研修制度

必要なスキルの習得と自己成長を支援

沖電気は、①会社が任命したポジションにおける職責をまとうるために必要な知識・スキルを養成する目的で実施する、②「自律型人材」を志向する人材の自己成長をバックアップする目的で実施する、という2つの考え方に基づいて人材を育成しています。また、研修の実施だけではなく、社員本人と上司でキャリアプランを検討し、仕事の成果や評価結果を参考にしながら適材適所を検討するなど、スキルと経験を生かすことで社員の自己成長と会社の業績向上・安定成長を両立させる仕組みを実現しています。

●フェニックス eキャンパスのコンセプト



運営面では、イントラネット上にポータルサイト「フェニックス eキャンパス」を設置し、研修体系・内容の閲覧、申し込み、eラーニングの実行、結果確認を常時できるようにしているほか、キャリアプランの申告などの仕組みも統合しています。

研修内容と実績

沖電気グループは、業務遂行上必要な知識・スキルを習得するための研修カリキュラムを職務ごとに整備しています。必修・指名型研修で350コース、選択型研修で450コース以上を実施しており、基本知識から最新の手法・理論まで、段階的・体系的に習得できるよう各コースを設計しています。

社員に対しては、年度の初めに上司と相談して立案した育成計画に沿って受講することを推奨しており、2004年度は延べ1万5,000人以上が受講しました。

現在の重点課題としては下記の4点を掲げています。

研修の重点課題

- ビジネスリーダーの継続的育成
- 幹部社員のマネジメントスキルの強化
- 職種別専門スキルの強化
- コンプライアンス研修の実施

社員とのコミュニケーション

経営トップと社員のコミュニケーションを強化

沖電気グループは、イントラネットなどを活用して経営層のメッセージを社員に発信することにより、経営方針・戦略の共有を図っています。また、経営トップと社員が直接話し合う場を設けることで、社員に経営層の意思を伝えるとともに、社員からの質問・意見を聞き、これに経営トップが答えていくという双方向のコミュニケーションに力を入れています。

たとえば、半年ごとに社長が自ら主要拠点を回り、沖電気グループの経営計画・施策を社員に直接説明しています。また、社長が各部門のさまざまな階層の社員と



イントラネットに掲載されたワークアウトの様子

少人数単位で懇談する会合「ワークアウト」を毎月実施しています。ワークアウトでは、社長が経営方針に対する社員の理解度や職場での実行上の課題を把握するとともに、それについて社員と率直に意見を交換しており、この討議内容は社長からのメッセージとして、イントラネットを通じて全社員に公開しています。

社員意識調査の実施

沖電気では、社員が日常業務のなかで感じていることや、諸制度の浸透状況や組織活性化状況を把握することを目的に、「社員意識調査」を毎年実施しています。調査結果は集計・分析し、企業風土改革や組織の改善検討に活用しています。