



ケースで考える…

成果主義人事制度の本質と実際 セミナー

日 時	平成16年3月16日(火) 13:30~17:00
会 場	住友クラブ 3F 会議室
対 象	人事部長・人事ご担当者の方々
講 師	研究事業本部 組織・人材開発クラスター長 上席主任研究員 荒木 栄 研究事業本部 人事戦略クラスター 主任研究員 久保田智之

参加のおすすめ

昨今、「成果主義」を掲げた人事制度改革は枚挙にいとまなく、今や「成果主義」が一つのビジネス社会に於ける流行語になったといっても過言ではありません。現に毎日のように「成果主義人事制度改革」が報道されています。

ところが、「成果主義」の本質はいまだ十分明確とはいえません。むしろ成果主義という言葉が人事制度改革の絶対的テーマとして独り歩きし、リストラや賃下げの大義名分として使われたり、ノルマ重視の結果主義と混同される傾向も残念ながら否定できません。

そこで本セミナーでは、最近報道され注目を浴びたいくつかの大手企業による「成果主義人事制度改革」の施策を具体的にご紹介しながら、その背景や期待される効果、あるいは気をつけるべき副作用等について解説しつつ、今後構築すべき成果主義の本質をご一緒に考えて参りたいと思います。尚、セミナーの最後には個別に質疑応答の時間を設定させていただきます。

セミナープログラム(主な内容)

1. 「成果主義人事制度」は機能しているか??

- (1) 成果主義とは「制度」なのか
- (2) 「成果」とはそもそも何なのか
- (3) 「成果主義」人事制度が目指すべきもの

2. 評価制度の切り札?? コンピテンシー・目標管理

- (1) 東京電力 営業管理職にコンピテンシー評価プロセス重視の評価へ
- (2) 富士通 目標管理の挫折と再生
- (3) ポスト「コンピテンシーバブル」の評価制度とは

3. 効果もあるが副作用も強い?? 多面評価制度

- (1) 松下電工 査定から「気づき」促進へ
- (2) サントリー 管理職の活性化
- (3) テマヒマをかけない制度設計がポイント

4. 定期昇給制度は消滅するか??

- (1) 日立・松下・ソニー 年功賃金全廃と生産現場を含む全社員の業績評価
- (2) 曲がり角にきた定期昇給制度
 - ① 「定昇廃止」報道の実態は??
 - ② 昇給と評価制度とのあり方

5. 生活関連手当の廃止と基本給簡素化の試み

- (1) 富士通 家族手当廃止 伝統的な手当にもメス
- (2) ソニー 諸手当を全廃 完全成果主義へ
- (3) 主要な手当が果たす機能と改正の影響

6. 退職金は過去の産物～前払い、廃止へ

- (1) 日立、カゴメ、三越 前払い or 401K
- (2) 日商岩井、リログループ 退職金廃止へ
- (3) 企業年金と退職金のあり方が今一度問われる