

## 第 43 期 1stQ GL 会議スピーチ

2015 年 4 月 3 日

### 『信賞必罰の考え方について』

43 期が始まりました。イントラネットに新しくアップされている組織図を既に確認していると思いますが、主な変更点を説明します。九州支社を改め、九州事業所に変更しました。支社というのは普通、独立採算制をとっている組織を指している名称ですので、これまでずっと名称変更しなかったのですが、今年秋に関西事業所を立ち上げるに至りこれよりも格段に規模が小さい九州がより上位の名称を名乗るのはおかしいので期初にあらかじめ名称変更することになりました。

前期末に CFO の退職に伴い財務購買部注文管理グループは購買グループに一本化しました。部門長は今期から K 新部長が担います。80s がいよいよデリバリーのスタートアップフェーズに入りますので、財務購買部と K 新部長に期待します。

人事考課では、前期まで GL 会議のメンバーだった S 課長が部門長になりボーディングメンバーとなりました。職階は課長のままですので、公式文章で部長と表記しないように注意してください。

42 期に多くの昇格者がでた関係上、今期の昇格はありませんでした。反面、降格者は 3 名出てしまいました。理由も含めて説明します。元九州支社の S 支社長は組織変更で所長となりましたが、X 社に対する 60s ロイヤリティ徴収交渉に失敗した責任をとって取締役を辞任させ、一般社員となりました。ロイヤリティの件に限らず全般的に客先の利益を代表して本社を説得しようとする傾向があり、財務知識の無さから会社利益に反する申請等が多かったため取締役のレベルではないと判断しました。

S 次長が課長へ降格しました。以前説明したように課長から次長への昇格はチャレンジ資格を人事から与えられた課長が昇格試験をパスすることで次長就任となり、役職手当等が待遇アップします。S 君の場合は、この仕組みを導入する直前に次長就任を申し渡したため、後付で昇格試験を受けさせましたが合格せず、3 年間勉強の猶予を与えましたが、時間切れということで今期から課長へ戻ってもらうことになりました。S 君に関しては、チャレンジ権を今後も与え続けるので本人の努力次第で次長へ返り咲くことは十分可能です。

K 係長が平社員に降格しました。Y 千万円 の損失を出した基幹システム刷新プロジェクト失敗とは別にサブシステムの導入にも失敗し、Z 千万円もの損失をこの 3 年半の間に出していたことが 42 期中に判明したため、今回の処分となりました。本案件は前 CFO にも大

きな責任があったので基幹システム刷新プロジェクトリーダーであった責任と本件を合わせてYZ千万円の損失の弁済として役員退職慰労金を50%返納してもらいました。

フロウエルの人事は信賞必罰を旨としています。功労には相応に報い、失敗に対する責任追及は躊躇わないよう心がけています。ともすれば処分された人間が不満を漏らして私の立場が悪くなることも危惧されますが、それも人事の宿命として原理原則に従い裁きます。会社の損失はイコール全従業員の所得の損失となります。みなさんを代表する私がみなさんに代わって処分を下します。

フロウエルの人事は平等なチャンス提供と正当な評価を行います。トップにおもねってお気に入りになった人物が現実の仕事で成果を上げずに給料が上がるようなことは、決してありません。チャンスをできる限り広くあてがい、成果を出した人物を昇進させていき、実力を伸ばしてもらいます。失敗すれば容赦なく降格させますが再チャレンジの道は閉ざさずにおきます。あとは本人のやる気と努力次第です。腐ってしまえばそれまでの人物と判断します。ただこれだけは言うておきますが、降格された腹いせにあることないこと振れまわった事実が判明すればその人は未来永劫ノーチャンスです。人格を重視するからです。下劣な人物に用はありませんし、そもそもそういった行動は、見込みがないということを示しているわけです。組織を攪乱する人物が組織の上層部に入るなど悪い冗談です。

宜しく申し上げます。