

独自の人事評価制度“オイジン”を進化させるためにカオナビを導入。  
長期的な視点で経営判断の質とスピードアップを目指す。

## オイシックス・ラ・大地株式会社

## *Oisix ra daichi*

※下記インタビュー内容は2016年1月20日時点のものになります。



オイシックス・ラ・大地株式会社は「美味しくて体に良いものを苦勞せずに食べたい」というお客様のニーズに応えるべく、2000年に設立。同年eコマースサイト「Oisix.com」を立ち上げ、世界でも前例のなかった、好きなものが1品から注文できる食品宅配サービスを実現した。その後、実店舗の出店を本格化。現在はインターネットとリアル店舗の双方から、お客様に豊かで安全な食生活を提供している。今回は、人材企画本部 人材企画室 室長の井原邦博氏にオイシックス独自の評価制度と、カオナビ導入の背景について伺った。

### ーオイシックスの評価制度について

### 人材育成の基軸となるオイシックス独自の人事評価制度“オイジン”とは？

オイシックスは、「豊かな食生活を、できるだけ多くの人に」という企業理念とともに誕生した。それをとことん追求したビジネスモデルがeコマースサイト「Oisix.com」であり、今や毎月10万人、累計130万人以上が利用するサービスとなっている。利用者の増加やサービス拡大に伴い正社員数は増え続け、2015年3月の時点で190人を超えた。着実に会社が成長を遂げる中、社員の評価はどのように行われているのか。

「当社では“オイジン”という名の独自の人事評価制度のもと、半期に1度評価を行います。その中の“オイジンシート”には社員ひとりひとりのKPI、スキル成長目標などが集約されています。また、社員が体現すべき6つの行動規範も評価に含まれており、その行動規範は“オイシズム”と呼ばれています。その内容はかなり細かく、評価する側も評価される側も大変ですが、どれも社員の成長のために必要な項目のため、時間はかかりますが、こだわりを持って取り組んでいます」

評価のプロセスでは「人材をどう育てるべきか」、「社員の成長のために解決すべきことは何か」といった内容までじっくりと話し合われる。“オイジン”は単に給与を決めるための評価制度ではなく、会社全体の人材育成の基軸でもあるのだ。

### ーカオナビの導入背景について

“オイジン”をより効果が出る形に。“Oido（オイドウ）”や“キャリア自己申告”はカオナビのアンケート機能を活用。

“オイジン”という同社ならではの評価制度がある中でカオナビを導入した背景には、“オイジン”をさらに進化させたいとの思いがあった。

「現在、中期経営計画を立てているタイミングなのですが、カオナビの導入により評価制度に必要なデータベースを構築するのはもちろん、人事としては社員のあらゆる情報をきっちり把握して今後の経営判断に役立てるといった構想を実現するためでもありました。さまざまな情報をカオナビに蓄積して、“オイジン”をより効果が出る形に進化させることに意味があるのかなど。最終的には“オイジン”の情報や社員の成長に必要な情報をすべてカオナビに集約して、活用できるようになるのがベストです。半年に1回、上司を通さずに異動希望が出せる“Oido（オイドウ）”という制度や、もう少し長い目で数年後の目標などを聞く“キャリア自己申告”という制度には、カオナビのアンケート機能Voice noteを活用しています。平たく言えばタレントマネジメントになりますが、運用者ではなく事業を作る人材を増やすため、そして社員がより成長するためにカオナビをもっとうまく使っていきたいです」

### オイシックス・ラ・大地株式会社

#### ■ 会社データ

設立 2000年6月

従業員数 418名  
(2017年10月1日時点)

資本金 898,372,112 円  
(2015年8月末現在)

#### ■ 主な事業内容

インターネットなどを通じた一般消費者への特別栽培農産物、無添加加工食品など安全性に配慮した食品・食材の販売

#### ■ 企業HP

<http://www.oisix.co.jp/>





### 一タレントマネジメントにおける人事の役割について

社長は社員情報をノートに記録し面談を実施。人事が社内の潤滑油として機能し、経営判断の質やスピードアップを目指す。

会社の成長の軌道と並行して社員ひとりひとりが成長するべき新たなフェーズに突入し、人事が担う役割が変化したこともカオナビの導入理由のひとつだ。

「社長の高島は社員ひとりひとりの情報をノートに記録していて、それを見ながら面談を行います。

本当に細かいところまで把握しており、社員を知ることに対して大変意欲的な人なのですが、やはり社長一人が把握できる情報は限られてしまう。そこで、経営判断が必要なときに各社員の基本情報や全社的観点を持った情報をスピーディーに提供、提案するのがこれからの人事の役割だと感じています。今後はカオナビを活用しながら人事が社内の潤滑油として機能することを目指し、長期的な視点で経営判断の質やスピードアップにつなげられたいと考えています」

### 一カオナビの今後の活用について

将来的にはレイヤーごとにアクセスできる環境を整えるなど、社員の細かいニーズに応えられるツールとして期待。

最後にカオナビの今後の活用について話を聞いた。

「社員からは自分の過去履歴を閲覧できるようにしてほしいというニーズが結構あります。過去の面談でどんなことを話したか、過去にどんな評価を受けたのかなど、意外と自分自身の情報を把握できていない人は多いです。そういったデータは探せば社内にはあるものの、紙だったりデータだったり保存状態がバラバラでひとつにまとめる作業はなかなかハードルが高い。まずはできるところから、必要のところから集約しているといった状況です。もう少し先の話になるとは思いますが、レイヤーごとにアクセスできる情報を設定するなどの工夫もやっていきたいですね。

あとは単純に新入社員や中途採用の社員が入ったときに、どの部署にどんな人がいてどういう仕事をしているのかが分からないので、部署ごとに顔写真付きで見られるようにしてほしいという要望もあります。そういった社員からの細かいニーズに対応できるツールとしても期待を寄せています」



資料請求・見積依頼等、  
カオナビについてのお問い合わせはこちら

株式会社カオナビ

TEL : 03-5775-3826

WEB : <https://www.kaonavi.jp/>