

事業遂行を支える最大のリソースは人(=従業員)であり、「人事」の巧拙により企業業績が大きく左右されることは周知の事実です。企業経営における「人事」は経営目標の実現を支援し、働き甲斐を通じた社員満足の醸成を図る極めて重要な機能であるといえます。これらの人材マネジメントを下支えする仕組みが人事制度です。当本部のコンサルティングは、経営と人事の有機的な連動性を確立し、人事制度を事業戦略遂行の支援ツールとして機能させることを重視します。企業特性にあわせた合理的・合目的な人事制度の構築を通じて貴社の人事の高度化を支援するものです。人事改革を全面的にご支援し「経営改革」の視点からコンサルティングに取り組みます。

■人事制度改革支援コンサルティングの特徴

1. 業績向上の仕組み

- ・財務に関する結果指標だけではなく、「顧客満足」「人材育成」等の視点に基づき、プロセスを重視した業績向上の仕組みを構築します。

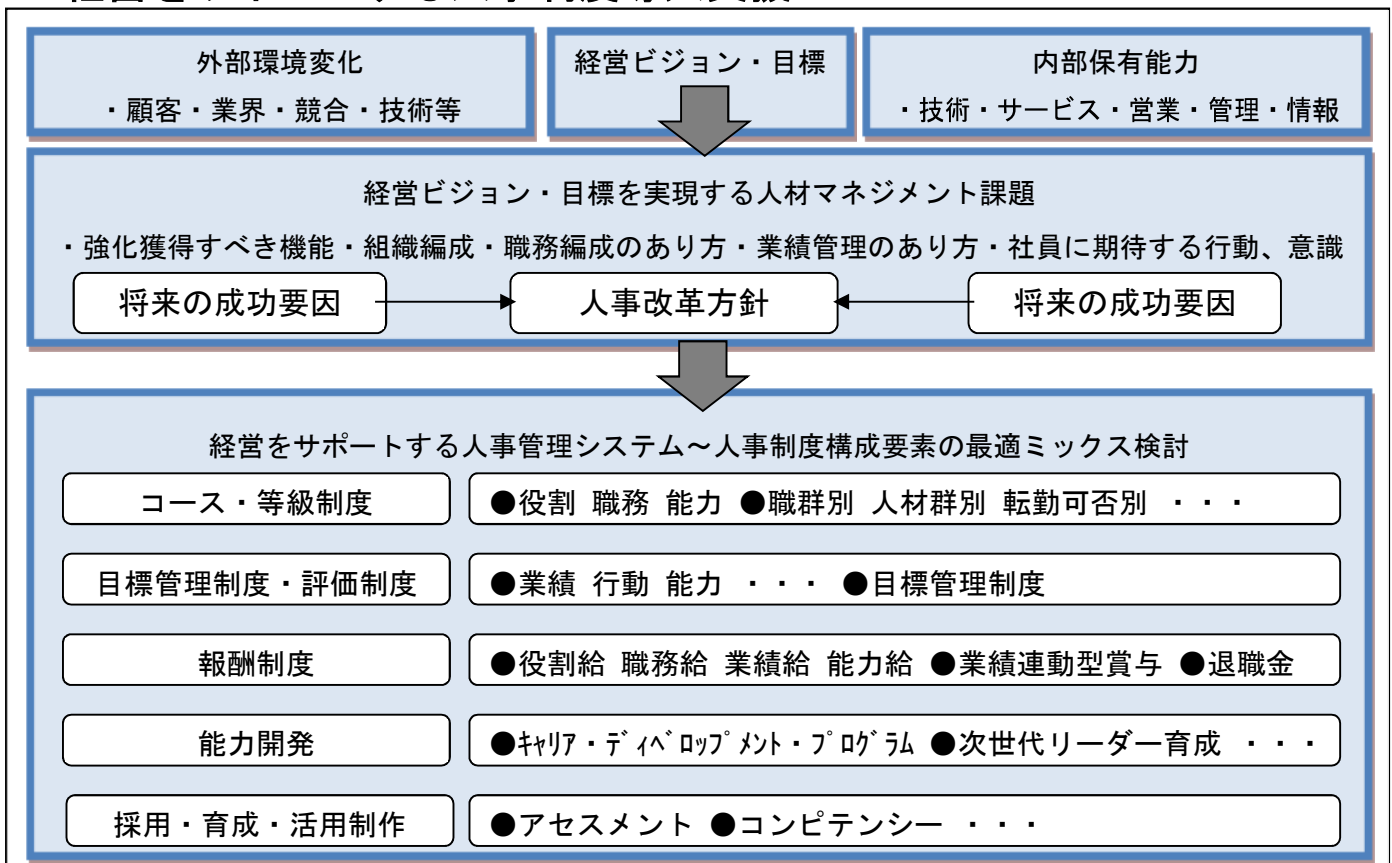
2. 能力開発の仕組み

- ・社内の人材・組織上の課題に基づき等級ごとに社員に求める職務・職責を明確にし、そのルールを基準として能力開発の仕組みを構築します。

3. 進捗管理の仕組み

- ・評価体系に「目的達成プロセスと進捗管理の仕組み」を結びつけることにより、目標達成力強化のための進捗管理の仕組みを構築します。

■経営をサポートする人事制度導入支援



■診断・指導サービス概要(例示)

診断サービス

※ 2ヶ月直接指導 約6日間

※下記は基本的な例です。指導日数等詳細は個別にご相談させていただきます。

STEP 1

人事制度の総合診断

1. 労使トップおよび職場階層の問題意識の分析・整理
ヒアリング、関連資料分析、モラールサーベイ(社員満足度調査)等の実施
2. 現状の人事制度(規定)と、経営戦略との融合性における問題点、改善点の指摘
3. 人事・賃金各種データの分析と将来予測
4. 今後の人事諸制度と経営戦略との融合性についての主な改革方法の提言

指導サービス

※ 各STEP 3ヶ月直接指導 約6日間

STEP 2

格付制度の設計と導入

1. 雇用の多様化に対応した人事体系のフレームワーク作り
2. 仕事の価値のグレード評価
3. 貴社の経営・組織実態に合わせた新たな格付制度の仕組みと運用ルールの設定
4. その他、チャレンジ自己申告制度などの人材育成支援方策の検討

STEP 3

評価制度の設計と導入

1. 資格別・役職別の評価基準の整備
2. 求められる成果と能力の明確化(管理職以上は成果主義を徹底、中堅・若手社員は能力・育成重視)
3. 人事評価表および評価の運用と活用方法の検討
4. 賃金・賞与・昇降等への反映ルール作り

STEP 4

賃金制度の設計と導入

1. 総額人件費の適正化のための賃金制度の設計
2. 賃金テーブル・賃金体系の再設計
3. 諸手当の見直し・検討
4. 今後の運用ルール作り

STEP 5

賞与制度の設計と導入

1. 組織が決める経営成果・業績との連動性の検討・設計
2. 会社業績の反映ルール作り
3. 部門業績の反映ルール作り
4. 個人貢献度の反映ルール作り

STEP 6

退職金制度の設計と導入

1. 5～10年後に照準をおいた退職金基準の設定
2. 基本給連動型からの転換、別テーブル方式の検討
3. 退職金水準の上昇抑制と配分のメリハリ化の検討
4. 積み立て準備の対策の検討

■お問い合わせ

公益財団法人 関西生産性本部 事業部

〒530-6691 大阪市北区中之島 6-2-27 中之島センタービル 28F

TEL: 06-6444-6464 FAX: 06-6444-6450

URL: <http://www.kpcnet.or.jp>