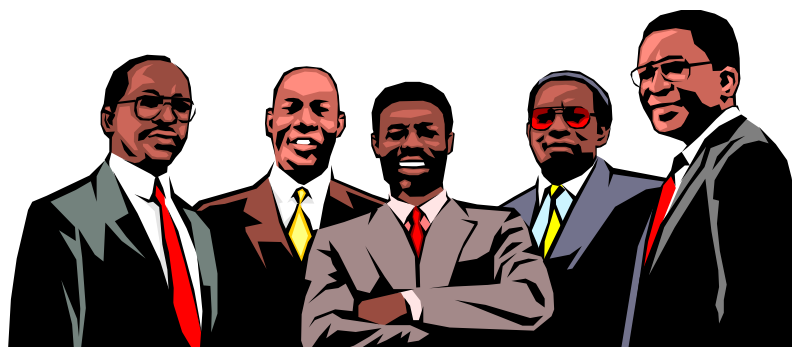


# 人事賃金制度改定のご案内



しづや社会保険労務士事務所

# はじめに

短期対応を迫られた成果主義人事制度についての運用面での見直しも開始されつつあります。

人事制度についての基本的な考え方は、長期的な人材育成と一体となったものが望ましいと考えます。

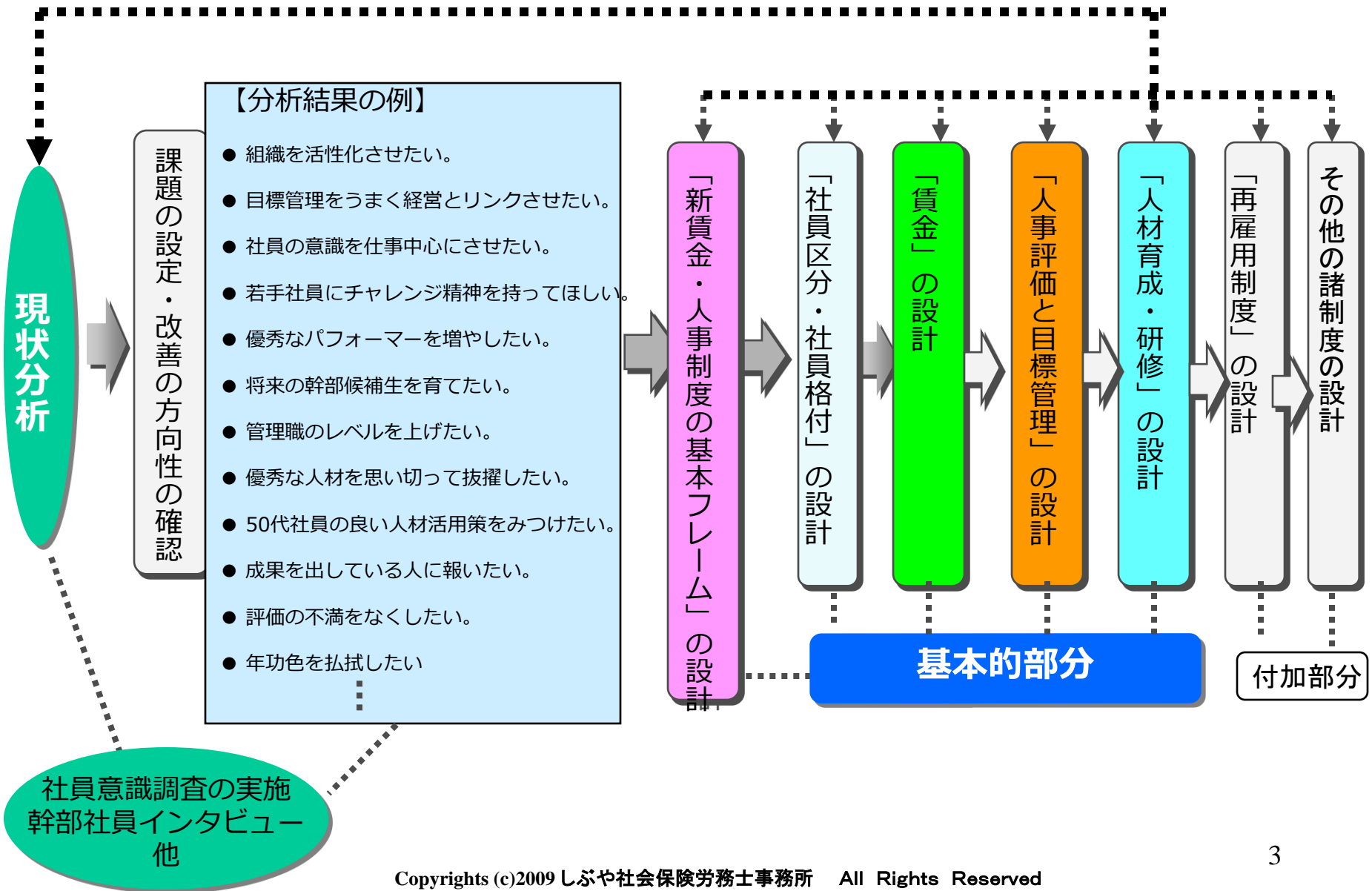
すなわち、長期的な人材育成・キャリア形成をベースに、適正な評価・報酬体系を再構築するということであり、職務・能力主義・成果主義的な方向性の中での『人材育成』を重視するトータルな人事・人材開発体系の構築といえます。

企業の業績向上と組織の活性化に資する人事制度(再)構築についてのステップについて簡単にまとめました。

是非内容をご検討いただきたいと思います。

詳細については、Eメールでお問い合わせください。

# 人事賃金制度課題解決のためのフローチャート（例）



# 人事管理の基本的方向づくり

ミッション・戦略・計画に  
リンクする戦略的な人事管理

「納得」の得られる  
「説明力」のある人事管理

「社員に何を求めるのか」が明確な人事管理

社員に求める「働き方」の変化

会社人間からプロ型人間への転換

役割・成果に  
基づく働き方

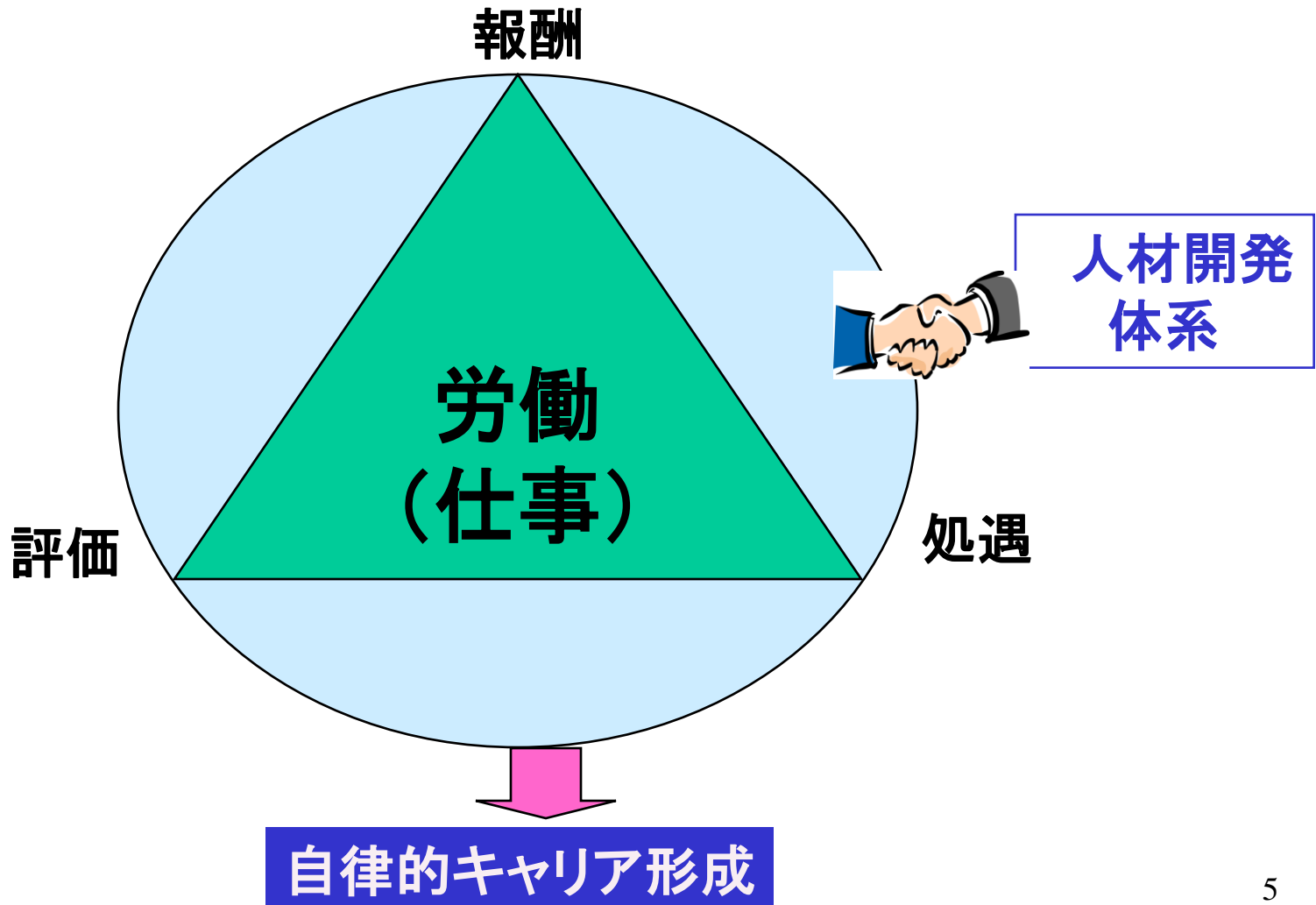
能力・キャリア  
開発の自助努力

人事管理に求める変化

期待役割と期待成果  
（「社員に求めること」）  
に基づく仕事基準のシステム

# トータル人事・人材開発体系

評価体系・処遇体系・報酬体系を連動させ、従業員にとって納得感のある制度体系を構築すると共に、仕事を通じて自律的キャリア形成を実現させます。



# 人事制度・人材開発コンサルティングの特徴

## 実態重視の制度設計

御社の経営方針や事業計画、組織風土に根差した制度設計を行い、企業理念と従業員のモチベーションを連動させた人事制度・人材開発制度をご提案いたします。

### 一貫性のある適確な対応

弊社コンサルタントの専任体制を敷くことにより、導入から運用の定着まで一貫した対応を可能とし、企業様と密接な対応を可能とします

### トータルな視点で設計

人材開発制度と人事制度をリンクさせ、企業の成長・発展に欠かせない長期的な人材育成のための研修も一貫して実施します

### 人事制度のプロが担当

企業内で長期にわたり人事制度・人材開発を担当してきたコンサルタントが、御社の制度を診断、確実なアドバイスと手直しポイントをご提案致します

### 運用を細部までフォロー

分かりやすい制度マニュアルの作成や評価者研修・制度説明会の実施により、導入した制度を確実に定着させます。

# 人事・人材開発制度の課題分析例

〇月にヒアリングした内容等により、御社の人事・人材開発制度の重点課題は下記10項目と推察致しました。

特徴:①社員の定着率は高い

②社員の安全意識が高く、仕事に対する使命感を持つ

③グループの中で収益をあげている会社である

## 課題1. 人事賃金制度の運用強化

①5つの処遇制度からなる複雑な人事・賃金体系(総合職、一般職等)

②職能を中心とした処遇・賃金制度で刺激性に欠ける面がある

③評価者研修を実施しているものの、実態にあった内容となっていないため、運用に活かされない。

→具体的方向性:①職務や役割を反映した公平なシンプルな人事制度に改定する。

②人事制度に対応した評価者研修を実施し、評価の納得性を高める。

## 課題2. 業務上の研修は都度実施されているが、長期的な人材育成の研修はほとんど実施されていない

→具体的方向性:人事制度とリンクし、経営方針に沿った人材育成体系を策定し、研修を実施する。

課題3. 技能・技術伝承も含め高齢者の活用が望まれるが、60歳定年後の再雇用者の処遇条件が、職種にかかわらず一律的であり、モチベーション向上に効果的ではない。

→具体的方向性:職種などの市場性を反映した、報酬内容を盛り込む仕組みを導入する。