

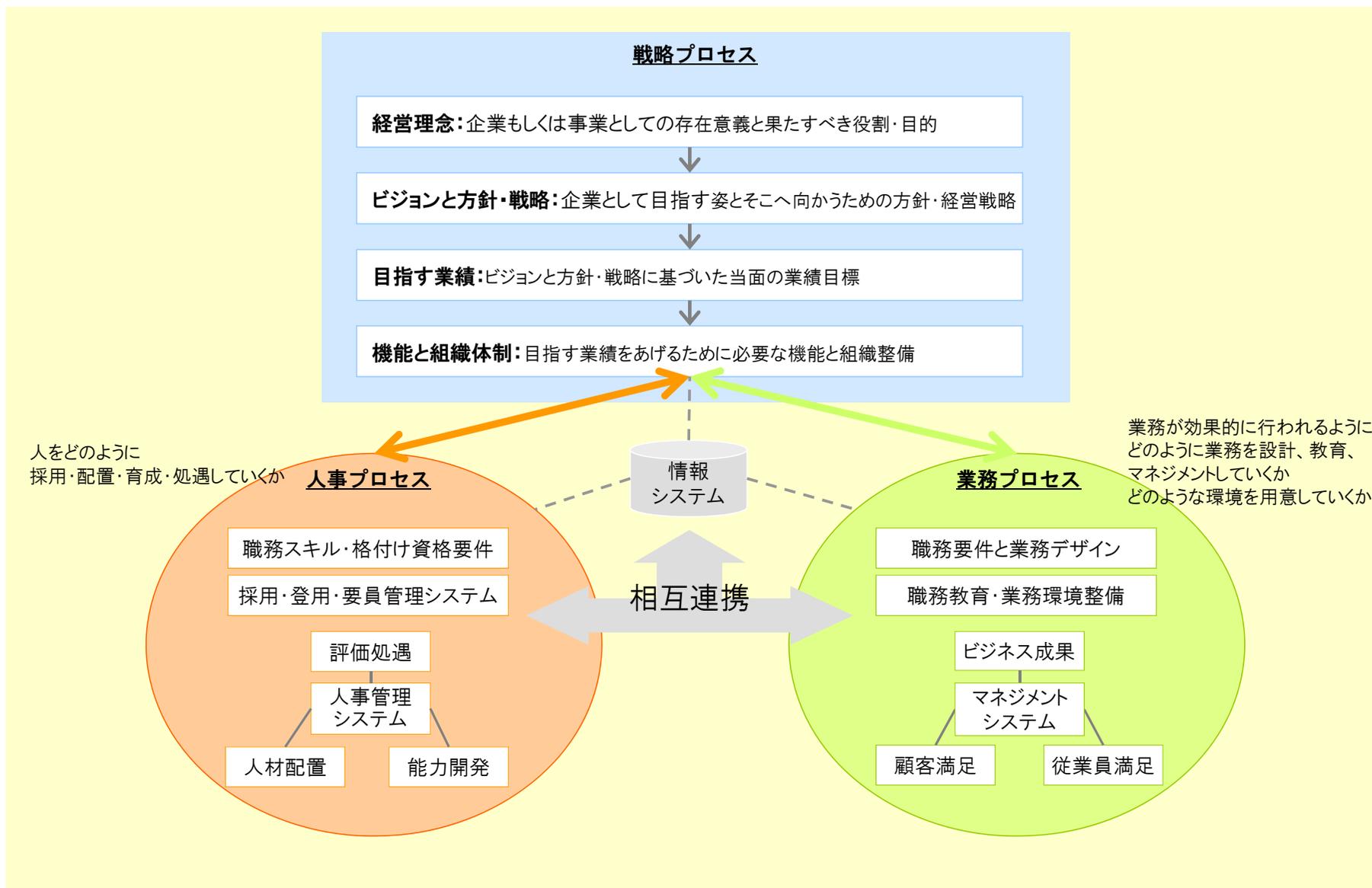
株式会社HPT研究所

人事制度構築支援サービス

2022年3月15日

企業経営における3つの実行プロセスの観点からご支援させていただきます。

企業経営を推進していく実行プロセスとして以下の3つのプロセス(戦略・業務・人事)が重要であるといわれています。人事処遇方針と組織人事施策はこの3つのプロセスとの整合性がとれたものでなければなりません。そして、それら3つのプロセスが相乗効果を生み出し経営成果を高めていくことが大切です。



以下の観点・枠組みで人事制度構築をご支援させていただきます。

人事制度には、一般的に「雇用管理」「就業条件管理」「報酬管理」の3つの役割があるといわれています。それは社員の持つ能力・意欲を職務を通して成果として最大限に発揮させる環境を形作り、企業業績を向上させるためのものであると同時に、企業収益に応じて人件費を管理する手段でもあります。その人事制度が適正に機能するためには基盤となる等級・役職を土台とした格付け制度、評価制度、報酬制度、職制、教育研修制度が経営理念やビジョン、戦略、実情にマッチしたものになっているとともに効果的に運用されなければなりません。人事制度の構築はこうした点を踏まえたものである必要があります。

【人事制度の役割】

雇用管理

採用・配置と異動・能力開発
退職雇用調整等

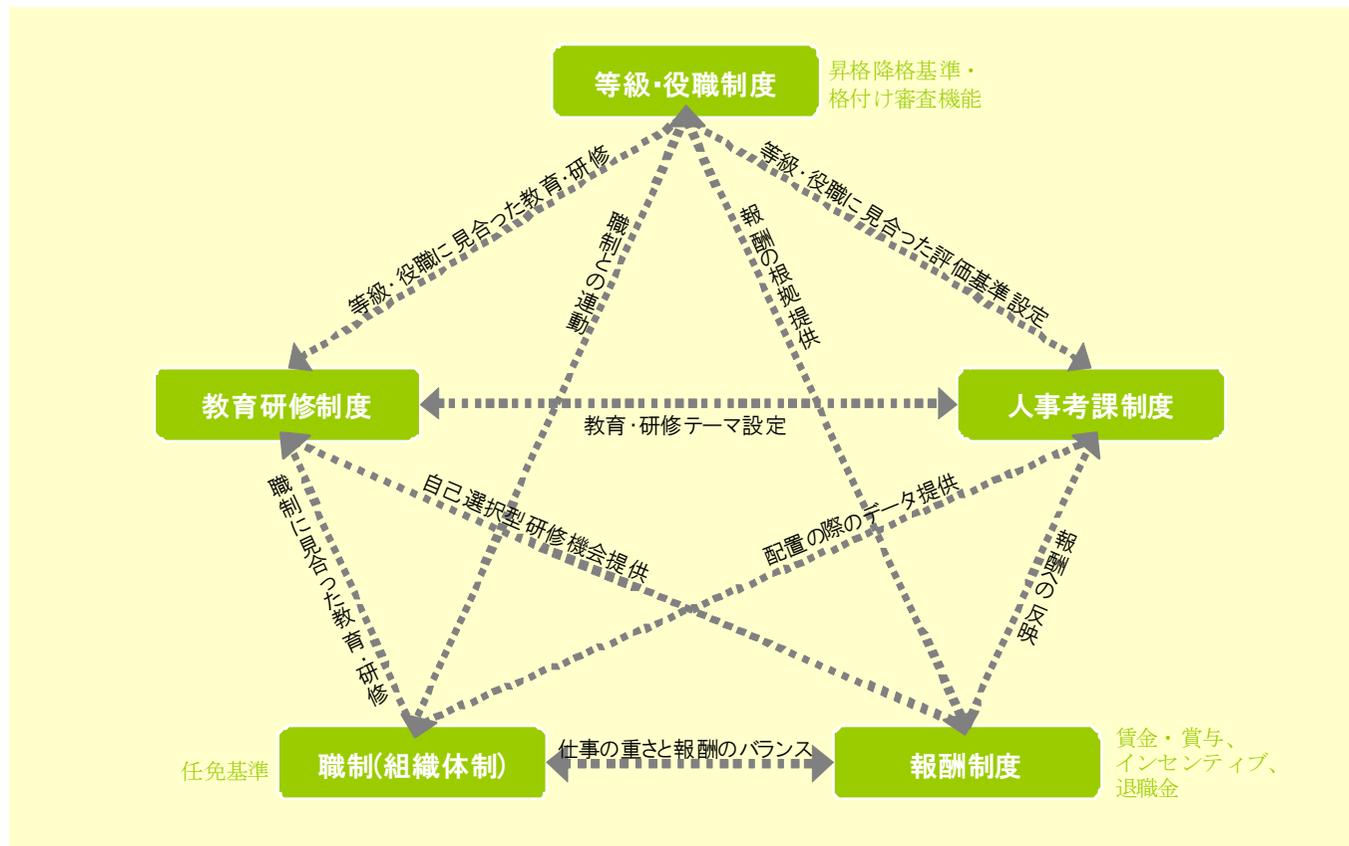
就業条件管理

勤務条件・福利厚生等

報酬管理

給与・賞与・インセンティブ
退職金・昇進昇格等

【人事制度再構築の枠組み】

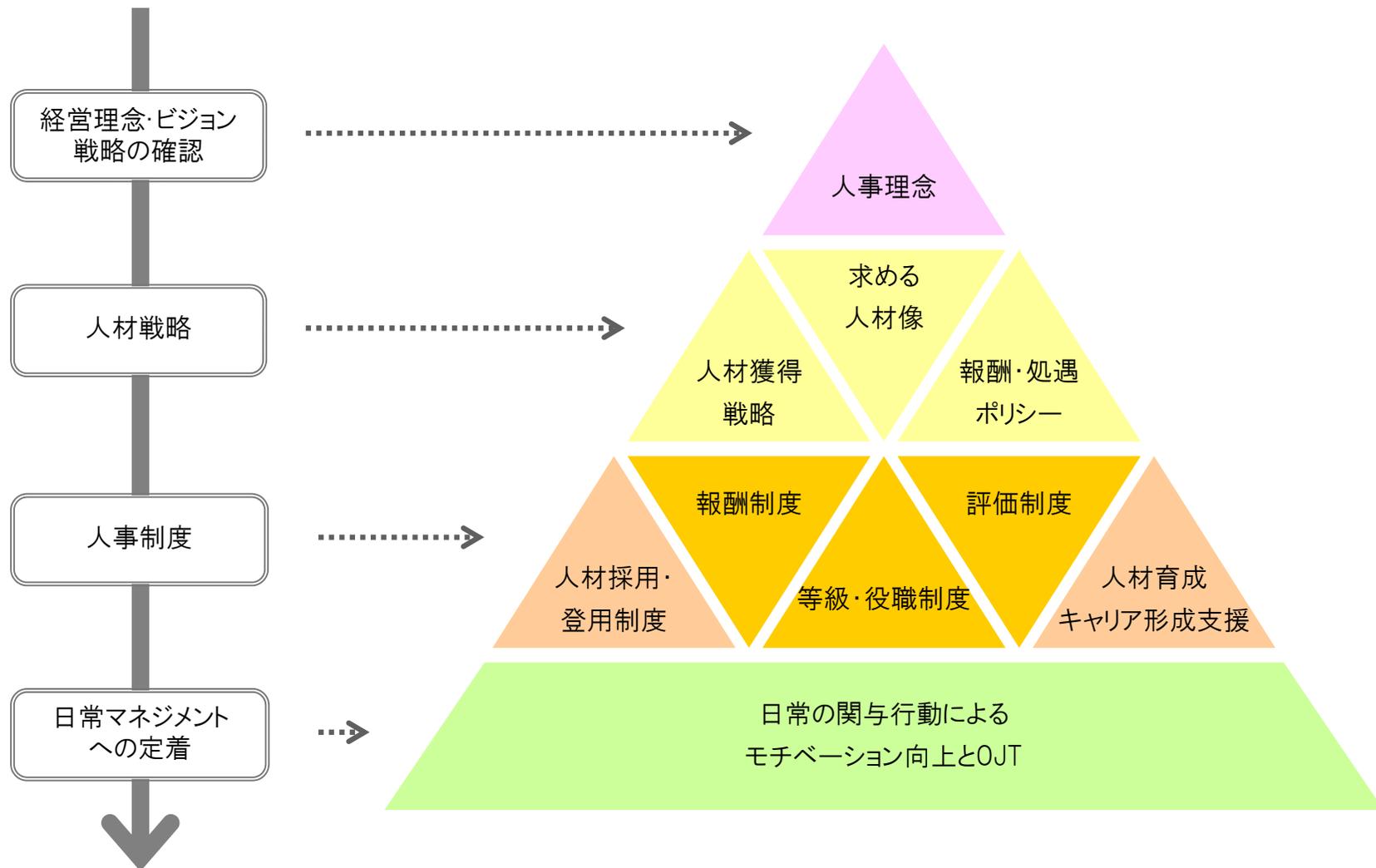


人事制度構築にあたっては以下の観点で貴社のお考えを整理させていただきます。

人事制度を検討するにあたっては以下の観点から自社としての考えを整理する必要があります。また、制度構築と運用の両面から検討を行うことも重要です。運用面では特に日々のマネジメント行動が重要となります。そして、その実態を踏まえた制度にしなければ「仏作って魂入らず」ということになりかねません。

【人事制度構築の流れ】

【人事制度構築にあたって検討すべき事柄】



人事制度構築にあたっては以下のプロセスに沿って進めて参ります。

人事制度構築にあたっては、各企業の現状・実態、パーパスと目指す姿や経営戦略、人材戦略を加味してそれぞれの企業にふさわしいプロセスを設計する必要があります。

経営理念・人材像と行動指針明確化

Step1	経営理念の確認	<ul style="list-style-type: none"> ① 経営者及びキーマンインタビュー、過去の歴史、会社資料、ステークホルダー(利害関係者)などの分析レビュー ② 大事にしてきた価値観、社是などの整理 ③ パーパスや経営理念の確認
Step2	求める人材像及び社員に期待する行動指針の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ① パーパスや経営理念実現のためにどういう人材そして行動が重要かの検討 ② 求める人材像と期待する行動指針の明確化

【参考例】

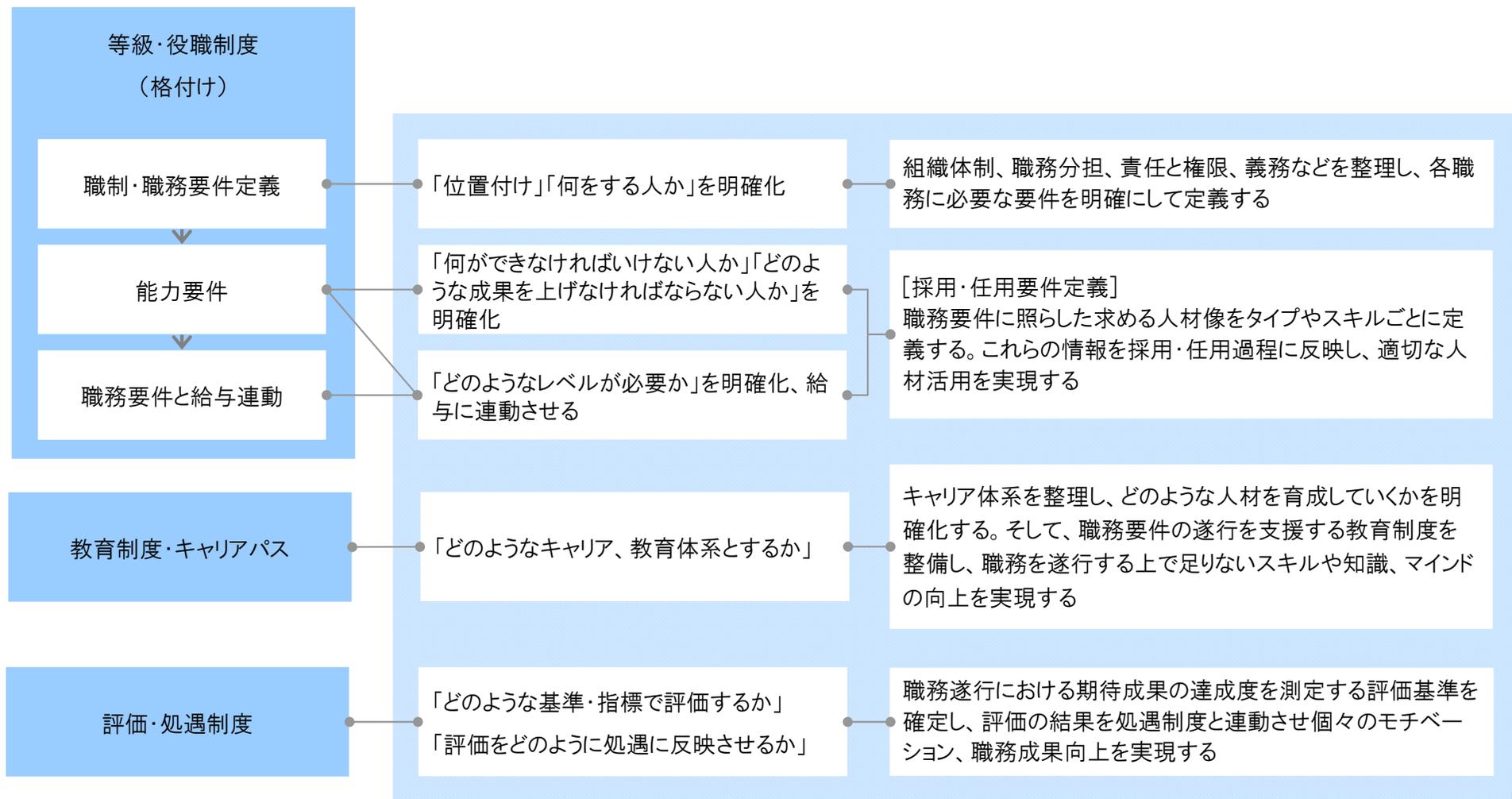
人事制度再構築

Step1	現状分析と骨格設計	<ul style="list-style-type: none"> ① 現状分析(現行人事制度レビュー、社員インタビュー、人員分析、賃金分析、評価分析、現行制度のいい面・問題点の整理、制度見直しの留意点確認) ② 人事処遇方針の明確化と社員区分、格付け・役職体系の考え方の整理
Step2	詳細設計	<ul style="list-style-type: none"> ① 格付け・役職制度、賃金制度、評価制度の設計 ② 仮格付けと賃金シミュレーション、新制度移行へ向けての課題整理 ③ その他制度の設計
Step3	新制度の承認と導入スケジュールの検討	<ul style="list-style-type: none"> ① 新制度の承認 ② 導入スケジュールの検討 ③ 就業規則の変更、労基署への届出

導入定着支援教育

Step1	社員説明	<ul style="list-style-type: none"> ① 幹部社員への説明 ② 各部署社員への説明 ③ 問合せ窓口の設置
Step2	格付けと新給与決定	<ul style="list-style-type: none"> ① 各社員の組織格付けと新給与の決定 ② 個々にフィードバックと説明
Step3	評価者教育	<ul style="list-style-type: none"> ① 評価者教育の実施

新人事制度構築にあっては以下の作業が中心的な取組み課題ということになります。



人事制度構築の活動内容・活動計画は各社のご事情、ご要望に応じて設計させていただきます。

2022年

7-12月

2023年

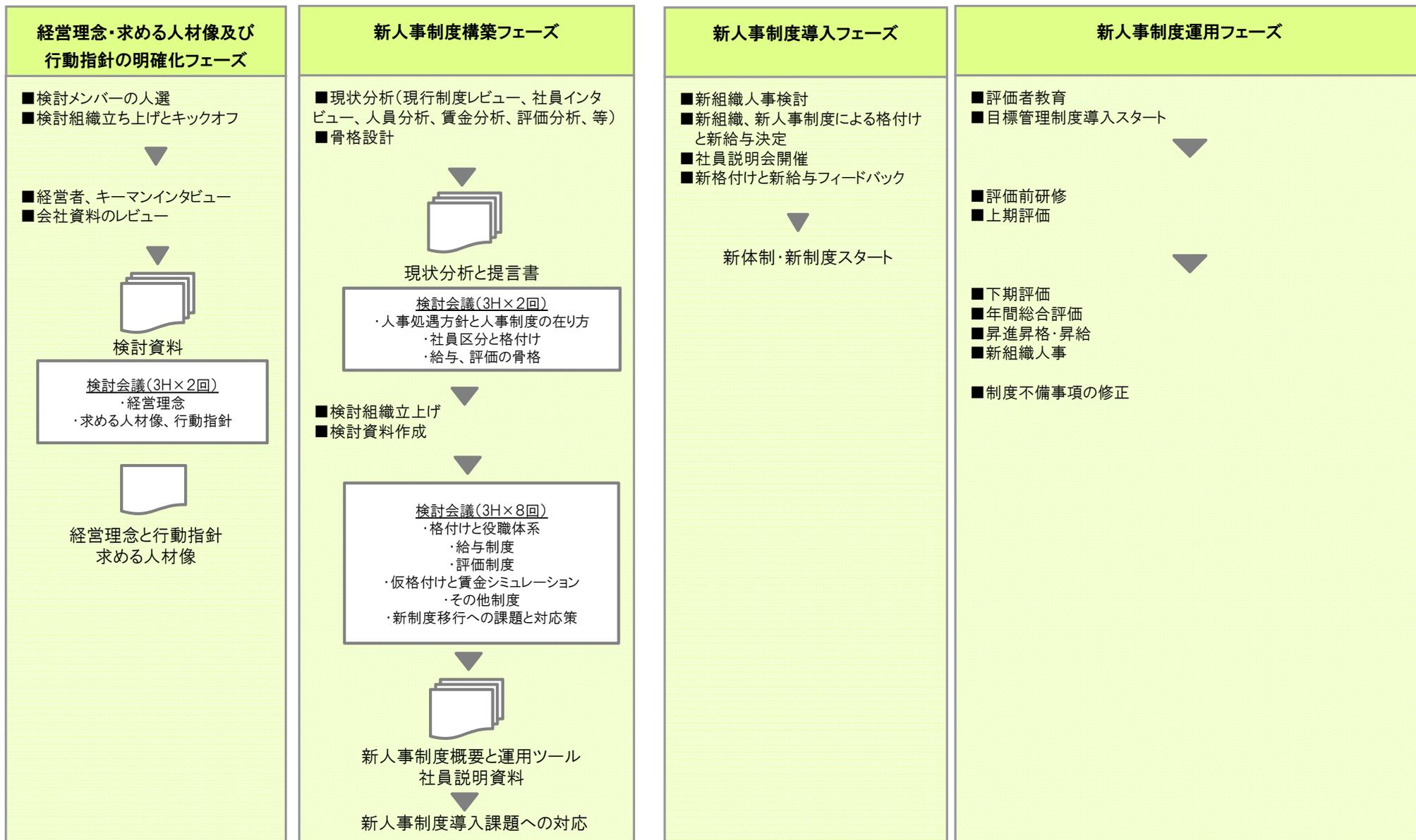
1-3月

4-9月

2024年

10-3月

【参考例】



伊藤 克彦（株式会社HPT研究所 代表）

主な役割：プロジェクト統括、現状分析のまとめ・制度設計の方向付け、制度設計及び検討資料作成、検討会議のファシリテーション

1979年株式会社リクルート入社、人材総合サービス部門で1000社を超える企業の採用、教育、人事処遇に関する業務に従事。その後映像部門に異動になりで映像プロデューサーとして主として教育映像コンテンツ制作に携わる。ダイエーの資本参加に伴ってダイエーの福岡ドーム事業に参加。法人営業部門を担当。リクルート復職後、広告局長、営業教育事業部長を経て、2002年独立しHPT研究所を設立。

専門分野：組織及び業態変革、ビジョン・戦略構築、人事制度設計、教育制度設計・プログラム開発、マネジメント教育全般 他
広島大学教育学部（心理学科）卒

田尻 保和（株式会社HPT研究所 シニアコンサルタント）

主な役割：現行制度レビュー及び賃金データ分析、制度設計の方向付け、制度設計及び検討資料作成

積水樹脂株式会社入社、建材商品開発に従事。1988年人事組織コンサルティングファームワイアット株式会社（現ウイリス・タワーズワトソン）入社。コンサルタントとして人事制度及び福利厚生制度の分析・設計・導入を手掛ける。1995年デルコンピュータ株式会社に入社、日本法人の人事制度を立上げ、人事制度の企画・構築・運用を担当。人事本部シニアマネジャーを経て2002年退社。その後株式会社HPT研究所にパートナーコンサルタントとして参加。

専門分野：人事制度設計・運用サポート、人事業務支援全般
東京理科大学工学部卒、財団法人社会経済生産性本部認定経営コンサルタント

**費用につきましては、ご要望に応じて
お見積りさせていただきます。**