

「人事システム診断」のご案内



Human Qualia Co.Ltd.



	人事システム診断
適合対象企業	従業員300名以下
料 金	140万円(消費税別)
期 間	2.0ヶ月
紹介対象となる 企業イメージ	<ul style="list-style-type: none"> •人事制度を5年以上見直していない •賃金や評価などの人事管理について悩んでいる •人件費が高くなり過ぎている •時間外手当が増大し、人件費を圧迫している •優秀な人材が辞めてしまう
OUT PUT	・人事面の戦略課題と方向性を明らかにします
	現状人事管理システムの従業員満足度評価(略々全従業員対象に行う調査シートのチェックポイントによる定量評価) 賃金水準世間相場比較診断 現行人事管理システムの問題点、課題と改革・改善方向の明確化
	・最適な給与制度体系の提案



本コンサルティングは次のような特徴があります。

1

戦略的な価格を設定しました。これ以上は一切頂きません。()

2

短期間でアウトプットをお示しします。

3

当研究所の研究員が直接ヒヤリングを行います。

4

必要に応じて、コンサルティングの継続により更なる問題点の深掘り、解決策の提示が可能です。

()別途消費税を申し受けます。





商品名		人事システム診断	
適合対象企業		従業員数300名以下(1)を想定	
料金		140万円(消費税別)	
期間		2.0ヶ月	
成果物	. 報告書	現状分析 結果	インタビュー・調査シート結果分析
			従業員構成の分析
			月間・年間賃金水準の世間相場比較分析
			現行人事管理制度の問題点抽出
			人事管理システム改革・改善課題の提示
	. 報告会		
. 給与制度の基本設計案			

- (1) 想定企業はあくまで目安です。従業員数が多いと、調査対象者およびデータが増大するため目安として従業員数300名以下と設定しました。
詳細は別途ご相談下さい。



「人事診断」に適合しやすい企業

人事制度を作ってから5年以上経っている
就業規則が改訂されてから5年以上経っている
人件費が高くなり過ぎている
時間外手当が増大し、人件費を圧迫している
従業員は賃金など処遇全般に満足していない
優秀な人材が辞めてしまう
社員教育のシステムが出来ていない

こうした企業は、新たな制度の設計・導入を急ぐのではなく、まず現行の人事管理制度が有効に機能しているかを分析することから始めることです。その分析結果を踏まえた上で、御社の特性にあった人事管理制度改革・改善の方向付けを定めます。

「人事診断」に適合しにくい企業

300名以下の企業でも、各地に分散している 地域特性を考慮する必要があるため
多角経営等で、職務の数が非常に多い(30職種以上)
現行の人事管理制度が狙い通りに上手く機能している企業
財務的な課題が大きく、テーマが人件費削減にあたるような企業
経営者が人事管理制度を経営改革の一つであるとの意識が薄い(ない)
企業……………等



「人事システム診断」は

お客様の人事面の課題と方向性を明らかにします！

1

インタビュー・事前診断調査シートによる現行人事管理制度の満足度評価
(略々全従業員対象の定量的評価)

2

データベース活用による月間賃金・年収水準の世間相場比較診断

3

現行制度(等級制度、給与、退職金、賞与、教育、労働条件等)の問題点・
課題と改革・改善方向の明確化

改善
改革の方向の提示

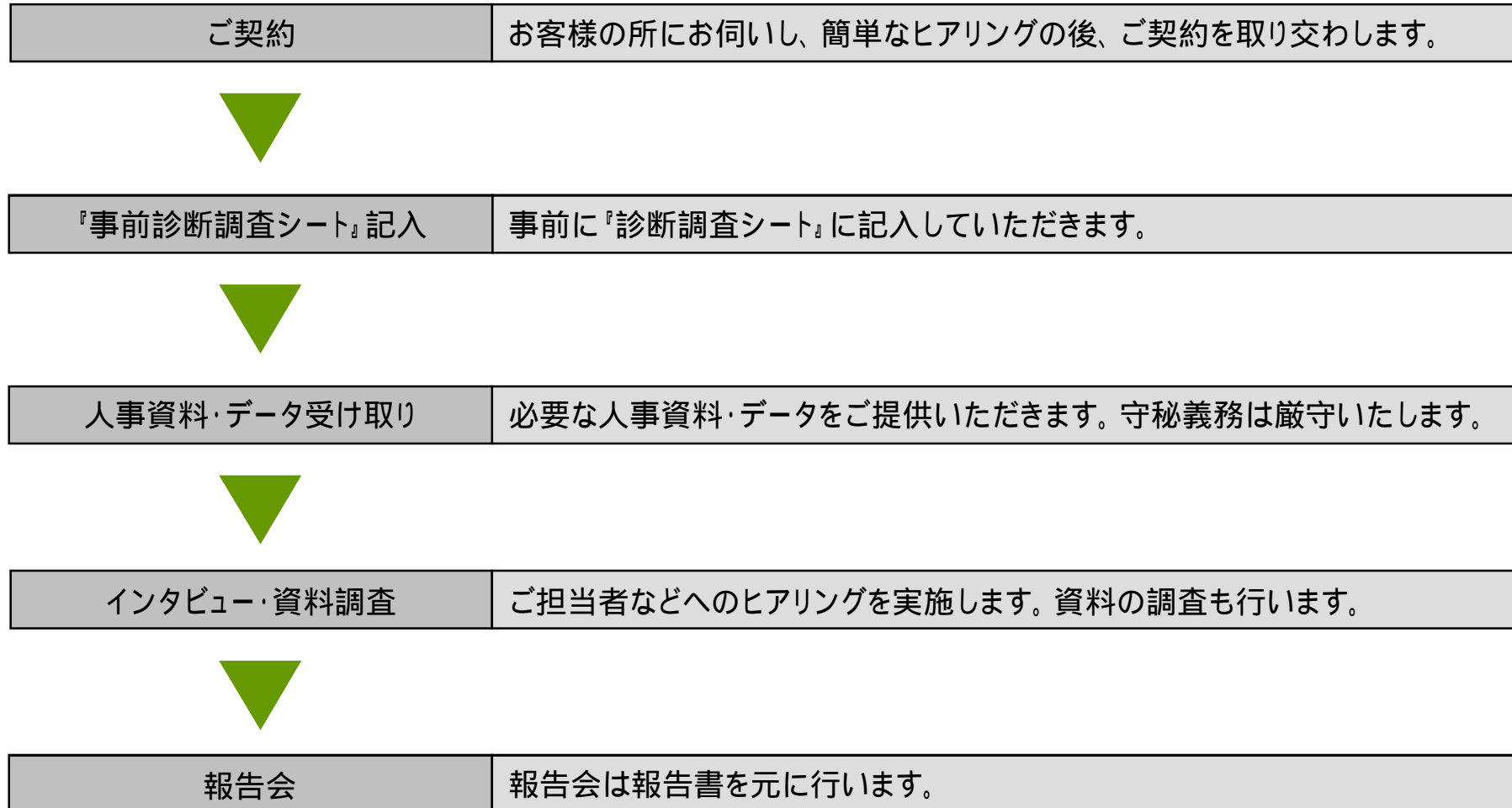
1

改革・改善方向が示された給与制度体系(基本賃金と運用方法の提示)と
モデル賃金テーブルを設計し提案
→基本賃金は、「職能給」「職務給」「役割給」の中で何を柱にすべきか、
またその昇給方法を提案します。

給与
制度設計案

お客様のご要望があれば、本格コンサルにつながられます。

人事システム診断の具体的な進め方





企業プロフィール

中堅商社A社 売上50億円、従業員60名

コンサルティングの背景

優秀な若手がどんどん退職し厳しい競争に生き残れないため、成果型人事制度を検討したい。

成果物

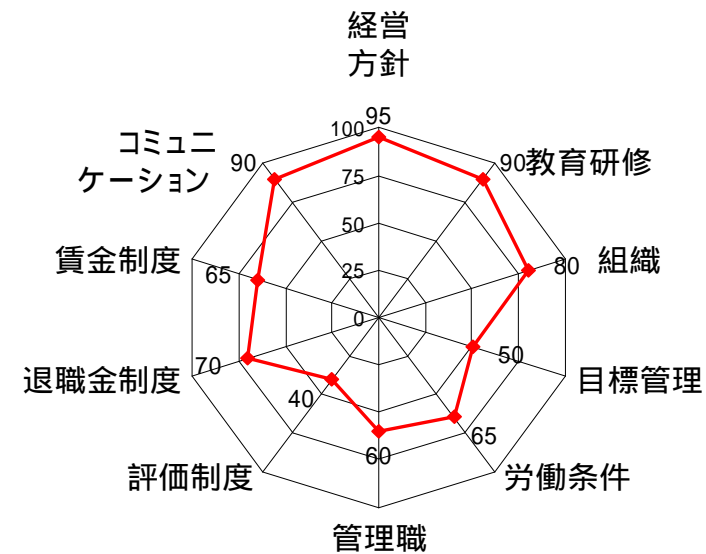
研究員が訪問、事前診断調査シート・インタビューによるモラルサーベイを実施。従業員も成果主義を希望していることが判明。成果型全員年俸制の提案を行った。

成果物は事例サンプルを参照。

- 各項目別レーダーチャート
- 賃金水準比較グラフ
- 問題点抽出一覧
- 改善提案書
- 給与制度設計(給与体系とモデル賃金テーブルの提案)

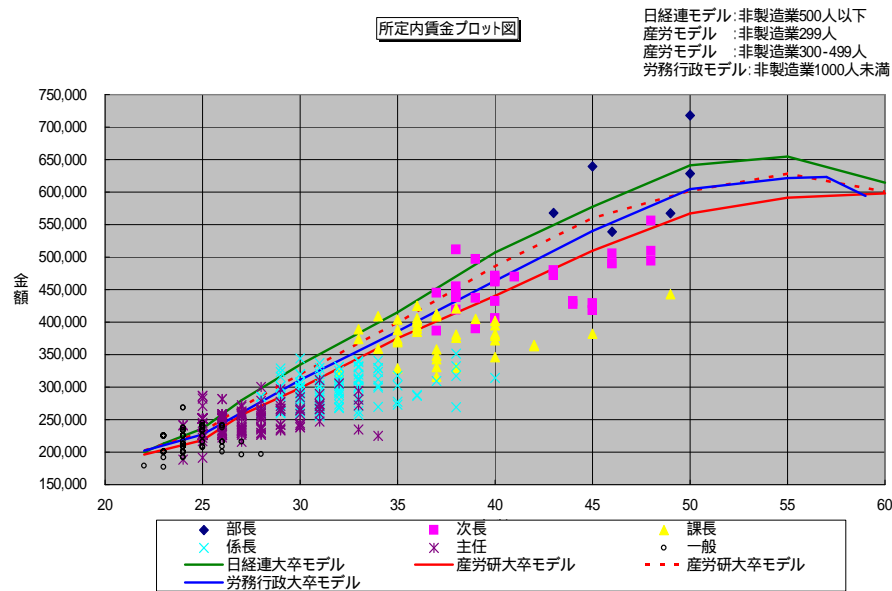
各項目別レーダーチャート

目標管理、評価に対する不満 やっても報われない年功賃金の改革を望んでいることが分かった





- 賃金水準比較グラフ



- 問題点抽出一覧

業務分類	現状の問題点
経営方針	全体方針はあるが、具体的施策が明らかでない。
コミュニケーション	上から下は良いが、ボトムアップが今ひとつ。
目標管理	目標設定が不透明。伸び率だけ評価されて、現状の利益額維持の努力が評価されていない。
組織	組織や権限が実態にあっていないので決められた指揮命令系統が動かない。
管理職	管理職の管理能力が不足している。
賃金制度	給料は年功序列型。成果主義にしてほしい。
その他	

若手を中心に成果配分がなされていないことが分かった

項目分類別の問題点を抽出。

自社で気が付いておられない問題点を指摘できた。



- 改善提案書

今後の改善策

1. 社員をその役割・能力・実績に応じて等級・ランクの段階に区分して処遇する。
……全社員役割年俸・業績年俸制
2. 役割・能力ランクがアップすれば上位等級・ランクに昇格、ダウンすれば降格。役割・能力・成果によってランクが変わるものとする。
……ランクアップ・ダウン制度
3. 総合職、地域限定職に区分し、更に総合職の中に管理職、専門職、専任職の職群を設定する。
……総合職・地域限定職、職群制度

その他

アクションプラン

1. 推進組織計画(推進体制)
2. 推進手順計画・日程計画

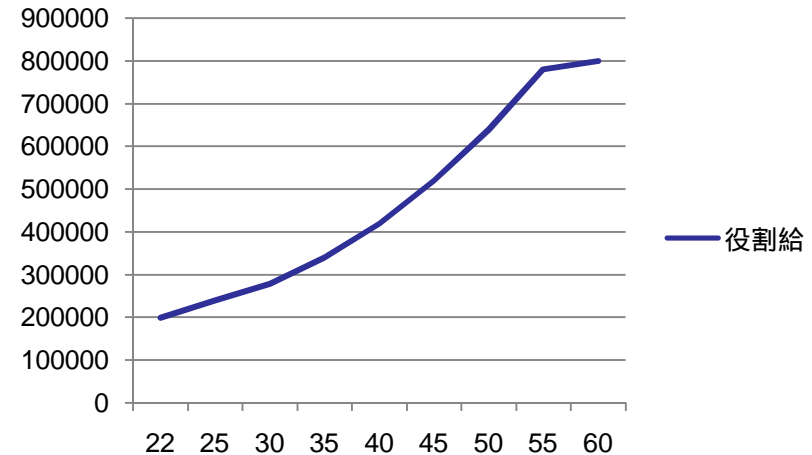
今後の具体的な改善案とアクションプランを提示

- 給与制度設計(給与体系とモデル賃金テーブルの提案)

< 洗い替え役割給与テーブル >

(単位:円)

等級	査定結果					評語間格差
	S	A	B	C	D	
6	430,000	424,000	418,000	412,000	406,000	6,000
5	365,000	361,000	357,000	353,000	349,000	4,000
4	294,000	292,000	290,000	288,000	286,000	2,000





導入の効果

「本事例」の導入効果は以下の通りです。

自社で気が付いておられない人事制度上の問題点を把握することができた。

人件費の配分が不公平であったのが納得性のあるものになった。

(配分を見直すことによってやる気を高め業績向上に結びつけられる)

ex)

- ・評価基準の見直し。評価項目を2倍に設定(人事システム診断後のコンサルティングによる)
- ・メリハリの拡大 = 50%アップ
- ・増収増益、目標達成により成果配分業績年俸支給

各部長、支店長が業績評価・目標管理を経営的観点から捉えることが出来た。

人事システム診断 終了後の対応

本格コンサルティングへの展開



「人事システム診断」の終了後に、お客様のご要望があれば本格コンサルティングをお引き受け致します。

コンサルティングの事例をご希望であればご紹介致します。
お気軽にご連絡ください。

