
人事制度構築プログラム のご案内

～ セレクション・シートの活用で短期・低予算化 ～

人事制度を自前で成果向上型に改定したいが・・・

- ・書籍や情報が多すぎて方向性が絞り込めない
- ・長年の課題としながらもスタッフ不足で手が付けられない
- ・できあいの制度、売りたい商品を押し付けられるのではないか不安

コンサルティングを活用してみたいが・・・

- ・費用、期間がわからない
- ・スタッフがいらないが、どのくらい作業負担があるのか見当がつかない
- ・できあいの制度、売りたい商品を押し付けられるのではないか不安

かつてコンサルティングを利用してみたが・・・

- ・社内調整がうまくいかず期間が延びて追加料金が発生した
- ・パッケージ商品で当社流にアレンジできなかった
- ・プレゼン・導入までは良かったが運用できず、貴社の責任と言われた

・
・
・

等々の悩み、不満はありませんか。
ぜひ本プログラムによる提案をご覧ください。



日本総研
The Japan Research Institute, Limited

■ プログラムのおすすめ

弊社のコンサルティングは顧客企業の事業、組織風土、運用体制等を織り込んだ上で、到達すべき明確なゴールを描き、着実な到達を目指します。

しかも顧客に負担をかけず、効率的に短期間かつ低コストで導入するための方法を用意しています。それは

長年のコンサル経験により蓄積された解決策の中から豊富な選択肢を提示(『セクション・シート』)、
ゴールに向けてベストな選択のための指針を示し顧客の意思決定を支援、
選択・実行の過程で生じる課題を解決する

……というスタイルです。

オーダーメイドの名の下にいたずらに期間を長く設定したり議論を繰り返したりすることなく、最短コースで貴社に
適合し、かつ運用に耐えるソリューションを提供致します。

■ プログラムの進め方

1. 企画の段階で各社の状況に応じて、打合せ回数と各回の主な検討事項、到達すべきゴールを設定致します。
下表は全 12 会合で資格等級フレーム、賃金制度、人事評価制度でセクションを活用するプログラムの事例です。
会合数、内容は各社の状況により構成致します。

2. 弊社のお勧めする人事制度は決してワン・パターンではありません。制度設計
のプロセスで重要なポイントとなるステップごとに、『セクション・シート』(右頁)を
用いて、どのような設計を行うべきか、選択肢をご提示致します。

会合	テーマ	検討内容と方法	スタイル
1	現状分析	貴社の現行規定、書式、データをお預かりして拝見し、ヒアリングにより運用実態を確認して現状把握・分析を行います。	弊社作業 ヒアリング
2	基本方針 人事制度の全 体フレーム1	現状分析に基づき、今後の事業の方向性や必要な人材像、処遇に関するトップの考え方、社員の価値観等を総合的に勘案して、どのようなスタイルで人材マネジメントを行っていくかを方針として確立します。人事制度の全体フレームを設計致します。	トップ・ ヒアリング 打ち合わせ 弊社作業
3	全体フレーム2	資格等級制度の構成、職種、役職のあり方、昇格・降格基準、移行格付ルール等を策定します。	
4	賃金制度1	賃金制度改定の狙いを明確にし賃金体系を構築します。トップの方針、スタッフとのお打ち合わせに基づき、基本給テーブル、諸手当、運用ルールを策定します。貴社の賃金データをお預かりし、新体系をあてはめシミュレーションを行います。シミュレーション結果を確認し、新制度の適合度を検証して、移行原資を確定、さらに調整方法を検討して新制度への移行準備を確実に進めます。	打ち合わせ 弊社作業
5	賃金制度2		
6	賃金制度3		
7	賃金制度4	賞与の算定方式の策定、退職金への影響防止策等も検討します。	
8	人事評価制度1	人事評価制度の構成を決定し、評価体系・項目、評価シート等の設計、及び実施要領、調整等の運用方法を設計致します。評価基準については必要に応じてキーパーソンへのインタビューを行います。説明会を経て、半年後からの導入を目指します。	打ち合わせ 弊社作業 ヒアリング
9	人事評価制度2		
10	人事評価制度3		
11	まとめ1	最終答申の実施、承認後の規定修正、PR資料の作成等を行います。社員への説明・PR方法を企画し、必要に応じて説明会での制度全般についての説明、またはバックアップを行います。	打ち合わせ 弊社作業
12	まとめ2		説明会

セクション・シート
による選択肢提示
資格等級

セクション・シート
による選択肢提示
賃金制度

セクション・シート
による選択肢提示
人事評価制度

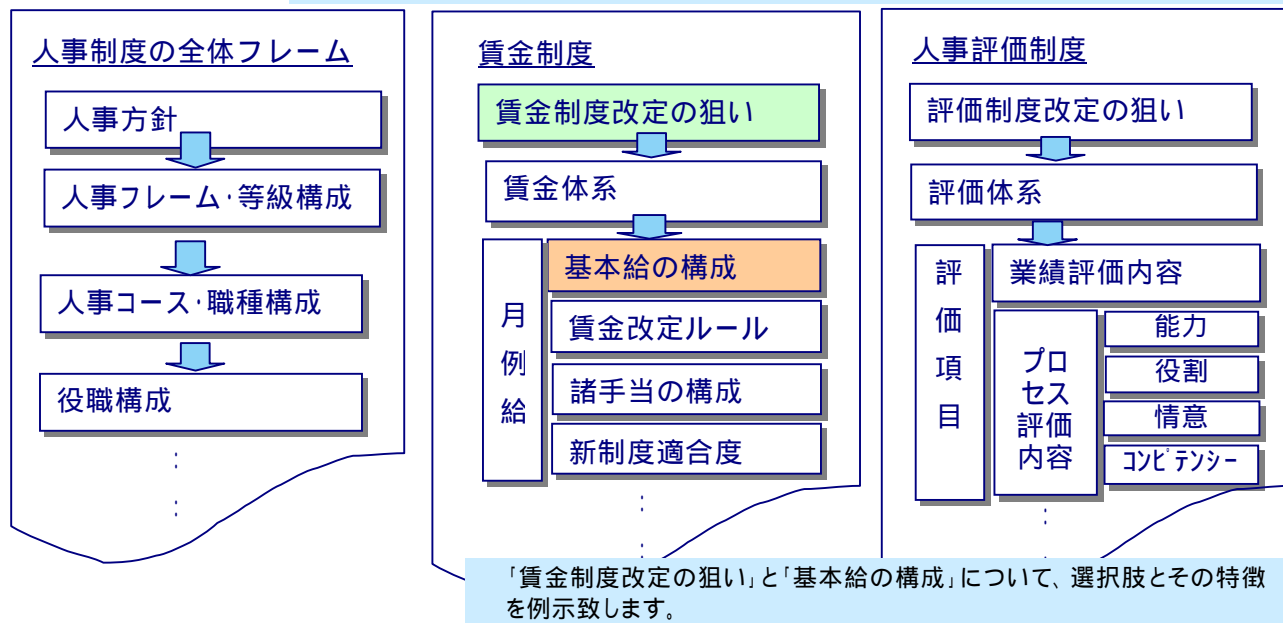
3. その中から、貴社の目指すべきゴールに到達するために最もふさわしい選択肢を選んで頂けるよう、弊社が意思決定のためのお手伝いをさせて頂き、次のステップに進めて参ります。
このセクションの過程を経て、確実にかつ効率的にゴールまでナビゲート致します。

本プログラムでは貴社の人事方針、ニーズを確認しながら検討項目ごとに用意されたセクション・シートに基づいて討議を行います。

セクション・シートにはそれぞれの検討項目にそって具体的な制度内容が示されていますので、その内容を比較検討することにより短期間で人事制度の詳細項目が決定されていきます。以下は検討を行う具体的な項目とセクション・シートの一部抜粋です。

コアとなる3つの制度について検討項目を展開しています。検討項目ごとに選択肢とその特徴を整理したセクション・シートを用意していますので、短期での制度設計が可能です。

■ 検討項目の展開例



■ セクション・シートの例（賃金制度）

【検討項目ごとの選択肢】

「賃金制度改定の狙い」の選択肢

評価反映の拡大
原資抑制
原資は維持・再配分
:

「基本給の構成」の選択肢

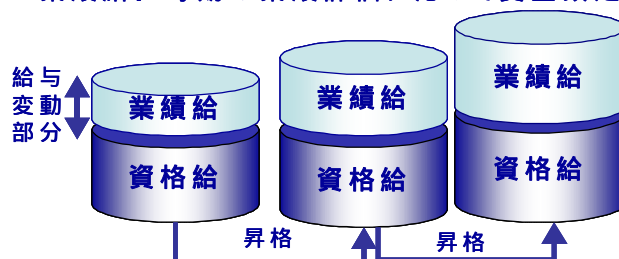
年齢給 + 職能給
職能給
資格給 + 業績給
役割給
職種別ハイブリッド給
:

多数の企業への導入経験から各選択肢のメリット、デメリットを十分説明し、導入のしやすさを踏まえた提案を行います。

【選択肢の特徴】

「資格給 + 業績給」(職種に関わりなく同じ基本給構成)

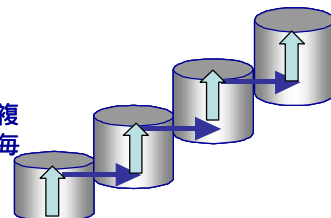
「資格給」: 役割等級ごとに定額
「業績給」: 毎期の業績評価に応じて賃金改定



職種別ハイブリッド給

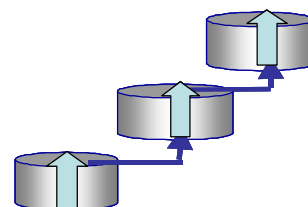
製造職
「年齢給」+「職能給」

等級ごとの昇給範囲を重複して設定し、昇格よりも毎年の昇給を重視した形

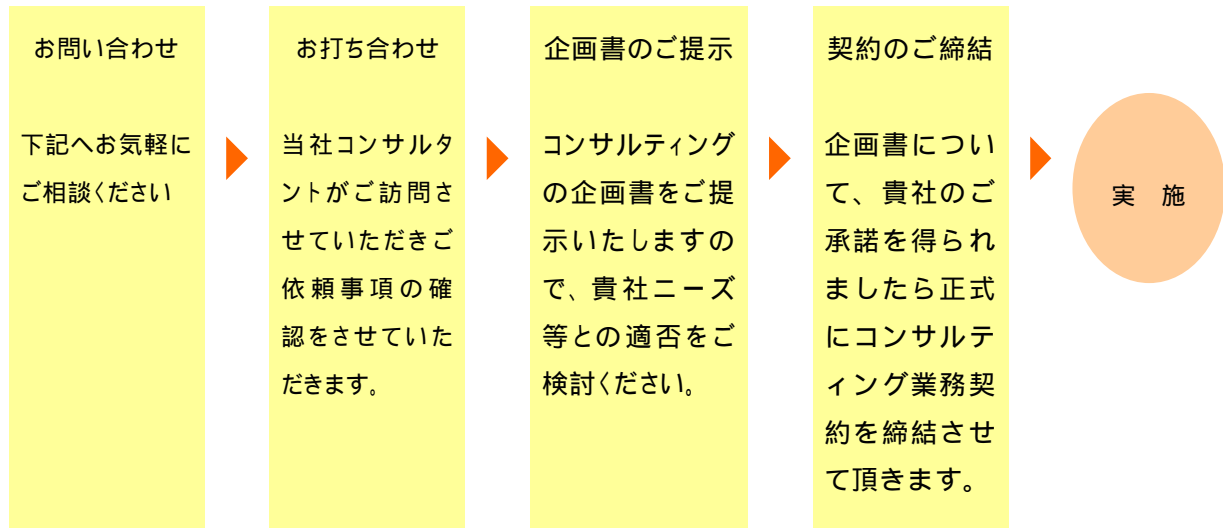


営業職
「資格給」+「業績給」

一回の昇格昇給額が大きく毎年の昇給より昇格昇給額を重視した形



コンサルティングのお問い合わせからご契約のご締結まで



契約締結までお客様の費用は原則として発生致しません。

ご提案に際していただいた資料や情報の秘密は厳守致します。

研究事業本部
人材マネジメントクラスター

〒102-0082 東京都千代田区一番町16番
TEL 03-3288-5191(田中、榎本、高橋敏)
FAX 03-3288-4691



株式会社 日本総合研究所
The Japan Research Institute, Limited