

# 人事部門改革セミナー

～「チェンジエージェント機能強化」と「人事部門のBPR・BP0 推進」  
の視点より～

## セミナー内容

- I. 経営戦略に直結した人事制度改革を推進するために人事部門がとりくむべき課題
- II. 人事部門に求められる「チェンジエージェント機能」
- III. 「役割基準の浸透」「目標管理制度の実効性強化」「コンピテンシーマネジメント」を具体的に推進させ、経営改革を推進するための方法
- VI. チェンジエージェント機能を支援する情報システム

日 時

2003年9月9日(火) 13:30～17:00(13:00受付開始)

会 場

(株)日本総合研究所 東京本社1Fセミナールーム  
営団半蔵門線半蔵門駅徒歩3分 営団有楽町線麴町駅徒歩7分

受講料

10,500円(消費税含む)

講 師

株式会社日本総合研究所 研究事業本部  
主任研究員 君島 一雄  
副主任研究員 景山 裕文



日本総研  
The Japan Research Institute, Limited

貴社の人事制度は経営戦略の推進に寄与していますか？  
以下のようなことにお心当たりはありませんか？

1. 「経営改革の推進」「会社業績の向上」を謳い文句に人事制度改革を進めてきた。しかし、真の意味で経営改革に資する人事制度改革ができたとは言えない。
2. 成果主義人事制度を導入し、確かに、賃金上昇は抑制されたかもしれない。しかし、「会社の業績向上への貢献」「社員のモチベーションの向上」という観点でみた場合、果たして効果があったかどうか疑問である。
3. 「人事部が現場の実態がきちんと把握できているのか？」「ラインのマネジメントの支援ができているのか？」と自問してみた場合、自信が持てない。
4. 「毎年の目標管理や人事考課が単なる年中行事になっている。」「余計な管理業務を増やしているだけで、業績の向上や社員の能力開発につながっていない。」といった批判を受けている。
5. 人事部自身がルーチン業務に追われ、チェンジエージェント(=組織・人材改革の担い手)として機能する環境ができていない。
6. 自社の人材情報が把握できず、戦略策定体制と現場支援体制が整っていない。

もし、以上のような点について問題があるようでしたら、次のような観点での“人事部改革”をお勧めします。

- 
1. 経営トップ・ラインマネジメント・各社員が、今の人事部に何を求めているのかを冷静に判断し、「何をすべきなのか」「何を改めるべきなのか」を整理する。
  2. そのために、人事部門が身につけるべき機能、人事部スタッフが身につけるべき能力を明らかにし、どのように“変身”を図らなければならないかを明らかにする。
  3. 一方でますます膨大化・複雑化してくる人事部業務に対して、戦略支援機能の追求と業務の効率化とを両立させるための、シナリオ・方策を具体化する。具体的には、下記のようなことを進めていく。
    - 1) 徹底した業務見直しによる、ムダの排除とコア業務への特化
    - 2) 人事情報システム再構築による、情報の一元化とラインマネジメント支援
    - 3) グループ経営強化のための、シェアードサービスセンターへの業務集約や、給与業務等のアウトソース化
  4. 以上全体をまとめた、「人事部改革マスタープラン」を早急に作成する。

## セミナープログラム

### I. 経営戦略に直結した人事制度改革を推進するために人事部門が取り組むべき課題

- ・ 現状の人事部機能の問題点と今後求められる方向についての論点整理

### II. 人事部門に求められる「チェンジエージェント機能」

- ・ 「チェンジマネジメント(戦略遂行に向けての「事業」「組織」「価値観・文化」「人材」の変革)」推進に当たっての「チェンジナビゲーション機能」と「チェンジエージェント機能」
- ・ 「チェンジエージェント機能(=人事部門が担当)」を果たすための人事諸施策の統合化～「経営幹部選抜育成プログラム」「コンピテンシーマネジメント」「成果主義人事制度の実効性強化(目標管理と役割基準の機能強化)」「社内労働市場を通じての人材マッチング」「教育体系の再構築」)

### III. 「役割基準の浸透」「目標管理制度の実効性強化」「コンピテンシーマネジメント」を具体的に推進させ、経営改革を推進するための方法

- ・ 課題解決型研修との組み合わせによる各種ソリューション  
(「役割基準浸透促進のための研修」、「目標設定&マネジメント研修」、「コンピテンシー強化ミーティング」等)

### IV. チェンジエージェント機能を支援する情報システム

- ・ 改革の両輪としてのシステム改革と業務改革の必要性
- ・ 求められる人事情報システム機能(デモンストレーション実施予定)
- ・ 人事業務改革の進め方
- ・ システム構築プログラム事例

## 講師紹介

### 君島 一雄

自動車会社勤務を経て、1989年より現職。早稲田大学理工学部卒。

経営総合診断、戦略構築、組織・人事の再構築などのテーマを多数手掛ける。事業特性に合った評価・処遇体系の構築、コンピテンシーマネジメント、チェンジマネジメント実現のための諸施策立案(コア人材モデル、コア人材育成プログラム作成)などを得意分野とする。

### 景山 裕文

石油会社、外資系コンサルティング会社勤務を経て、2002年より現職。立教大学社会学部卒。

人事・会計分野における戦略・制度・業務・システム改革コンサルティングを多数手掛ける。

現在は「IT革新」をキーワードに、幅広い分野でコンサルティング活動を行っている。