

ご提供サービスメニュー

◆ 「新しい働き方に向けた
人事制度の見直し・作成」のご支援 ◆

 **Blue Ocean Consulting**

◆生産性向上につながる人事制度・従業員の不満が解消できる人事制度の在り方についてお悩みではありませんか？

- 人件費が増えるばかりの人事制度になっている。
- 人事制度がない、もしくは古いまま運用している。
- 女性の登用や職場復帰 高齢者雇用 再雇用 介護休暇といった明確な人事制度がない。
- 評価制度への従業員の不満がありモチベーションが低下している。定着率にも影響している。
- 社員の評価に対する意識が低い。
- 在宅勤務の運用制度がなく評価の仕方も定まっていない。
- 従業員全員の期待役割や目標設定ができていない。

◆背景

人件費が増えるだけの人事制度になってしまっているということはないでしょうか。もしくは制度そのものがない。古いまま運用しており現状と乖離している。複雑すぎて運用できていない。結果、社員のモチベーションが低下し、特に若い従業員の定着率の低下につながっています。

政府が推奨する働き方改革やダイバーシティーについてはどうでしょうか。制度はあるもののうまく活用されていないといったことをよく耳にします。

女性にとっては、職場復帰し会社に貢献していく魅力ある制度になっていることが求められております。また高齢者雇用 再雇用が義務付けられる中でシニア層の働きがいをもどのように醸成していくかも大きな問題です。

働きがいを求めるうえで重要な要素として評価制度があります。現在の評価制度が事業内容や働き方にあっていない。社員の評価に対する意識が低い。目標が不明確で評価者によって評価の尺度が違うといった従来からの課題に加え、現在のコロナ禍で在宅勤務が増加する中で、在宅での勤務状況や実績 成果への評価方法を明確にしておくことは重要な課題となってきております。

課題

人事制度と業務内容があっていない

働き方改革・ダイバーシティーへの対応ができていない

高齢者雇用・再雇用制度への対応が不十分

評価制度が業務内容に合っていない
評価の尺度が違う 目標設定がない

従業員の気持ち

- モチベーション低下
- 従業員の選択肢がない
- 昇格や雇用継続など影響を考えると将来が不安になる
- 不公平感がある
- 達成感が持てない
- 社内での孤立感がある

会社の中での実態

- ◆ 若手従業員の定着率低下
- ◆ 採用が難しくなっている
- ◆ 女性の出産後の職場復帰ができない 優秀な女性社員の流出
- ◆ 介護の為に退職せざるを得ない
- ◆ シニア層の「働きがい」がなくベテランのノウハウが失われる

◆ご提供サービスメニュー◆

「新しい働き方に向けた人事制度コンサルティング」

新卒採用者の定着率向上には、仕事への向き合い方 取り組む意欲といったマインドの部分と将来に向けたキャリアパスの明示などが求められます。

少子高齢化の中で人材の確保が難しい現状において、育児や介護休業者の職場復帰率向上は重要な課題です。仕事と家庭の両立に関わる不安を取り除き課題解決を支援すること 職場に復帰するためのプラン策定などが必要となります。

また、高齢者雇用については、従業員のセカンドキャリアをどう設計し生かしていくのか。個々の能力の理解と企業内での位置づけの明確化 管理者層の不足への対応と熟練のスキルの活用なども検討が必要です。

こうした課題解決に向けて現状の仕事内容を調査分類し、その難易度別にランク分けを実施いたします。また別途従業員は、能力別に期待役割を設定しその役割にあった業務の難易度で目標設定していくように上司と話し合うことが必要となります。成果に対しても納得できる方法で行動や努力を評価していく必要があります。

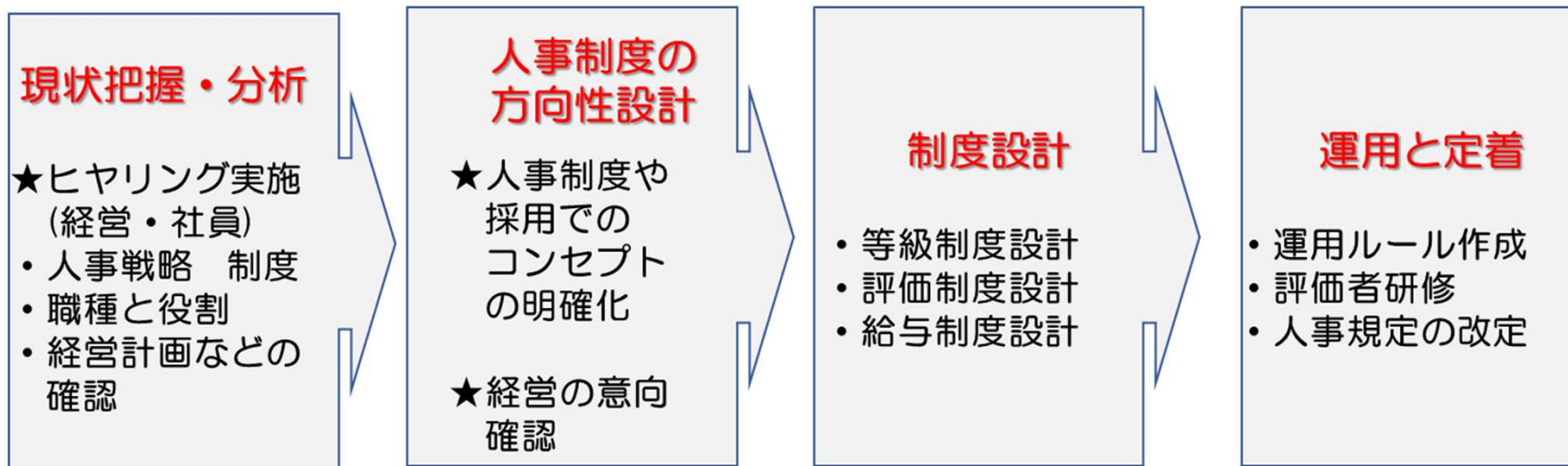
特に評価者によるバラツキをなくし新しい生活様式 働き方にあった評価の仕方が求められます。ひとりひとりの目標設定や面談 部下と上司が納得できる評価制度の構築が必要です。

◆ 人事規定の見直し 社会保険労務士が的確なコンサルをご提供いたします。

- ① 資格等級制度の導入 見直し・・・社員の能力向上のステップを示す
- ② 能力開発制度の導入 見直し・・・社員の能力アップ機会の提供
- ③ 評価制度の導入 見直し・・・社員への期待表明と目標セットアップ 成果と行動と努力の評価 雇用形態による役割期待の明確化
- ④ 給与制度の導入 見直し・・・評価に準じた給与体系 企業利益の分配方法の明示
- ⑤ 労働法の変化への対応支援
- ⑥ 退職金制度の導入 見直し・・・生命保険の活用など

◆ご提供サービスメニュー◆ 「新しい働き方に向けた人事制度コンサルティング」

ご支援プロセス例



新しい生活様式・新しい働き方にあった一人一人の目標設定や面談の実施
部下と上司が納得できる評価制度の構築により「働きがい改革」が実現できます。

◆料金◆ 料金：ご相談案件に応じて都度お見積りさせていただきます。