

中村社労士事務所



代表 中村 秀和

こんにちは。中村社労士事務所の代表を務めております
中村秀和です。

弊所は創業当時から「ワクワクする心奮い立つ会社を作ろう！」という理念のもとに「貫いて組織にまつわる問題に向き合ってきた。経営において何よりも大切なことは、自社を愛して信頼してくれる顧客をより多く創造すること、信頼してくれる顧客の期待を裏切らない価値ある商品・サービスを供給し続けることだ」と信じております。

その為には、社員の知恵と力を結集し小さな力で大きな成果を生み出せる組織運営が何よりも大切になってきます。それは社員の日々の行動と努力によってのみ得られる結果だと考えているからです。

当事務所では、

- 一人一人が主人公
- 一人の100歩より百人の1歩
- 人を育てる人を作る

という事務所方針を軸に経営サポートを行っております。

当事務所に関わる全ての企業が持続的に発展し、豊かな社会の実現に貢献できればこれほど嬉しいことはありません。ぜひ我々と共に「ワクワクする心奮い立つ会社」を作り上げましょう！

企業発展のポイントは 組織化にあり！

社員の成長と働きがい高め、
継続的な会社の発展につなげる
「組織づくり」とは？

経営理念

ワクワクする心奮い立つ会社を作ろう！

1. 私達は、お客様のワクワクを応援します。
2. 私達は、知識と経験を糧に信頼される事務所になります。
3. 私達は、「気働き」で日本誇りの持てる事務所になります。

事業内容

- 組織作りサポート
- 人事雇用・労務相談
- 就業規則、雇用契約書等の作成改定
- 各種申請の手続き業務
- 各種アウトソーシング対応など

事務所の特徴

当事務所は通常の社会保険労務士の業務範囲に留まらず、人事制度の構築および運用支援を得意としている事務所です。

現在までの支援企業数は、延べ100社を超える実績を有しています。支援先の企業規模は、社員数10名から6000名規模の上場会社まで幅広く支援しております。

また、人事制度の構築においては、単に査定のための評価ではなく経営目標達成に向け人材育成のための制度作りこだわって取り組んでおり、経営計画と人材育成の連動まで視野に入れ、経営計画の策定も含めたサポートを行っております。



ご相談内容・ご予算に応じて
サポート内容をカスタマイズいたします。
まずは、お気軽にご相談くださいませ。

☎ **06-6920-3232**

営業時間 平日 9:00~17:30

今からでも充分まにあう！

継続的な会社の発展には 基準を明確にした組織づくりを

「このようなお悩みございませんか？」

経営者あるあるアンケート

- 現状を打破したい
- 日々に追われ、未来を考える余裕がない
- 取り組みの効果が目に見えてこない
- いろいろ取り組みすぎて疲れた...
- 社員を育てても辞めてしまう
- 思いが伝わっていない感じがしない
- 社内で仕事に対する温度差を感じる
- 思った通りに部下が育たない
- どうしたら社員のやる気が出るのか

うわー、ほとんどあてはまる



1 経営計画

まずは、どこに向かうかを決める

他のどこにもない

経営理念

経営理念とは、「何を持って社会に必要とされているのか」を指し示す会社の存在意義そのもの。つまり、他社と同じでは意味がないのです。当事務所では、**社会性**：社会のなかの自社の位置づけ、**社会性**：社会から必要とされる理由、**科学性**：実際に事業に反映できるのか、**人間性**：なぜそういう思いを持ったのか、経営者の思い。この3つが表現されているものが理想的な経営理念と定義しています。

経営羅針盤



理念が明確になることで、方針、計画も決まっていきます。

ビジョン = 目標。
経営理念と同じく、ビジョンを指し示せるのは経営者だけ。経営理念が心に秘めたものだとして、ビジョンは「業界で日本のシェア」など、「いつか、どこまで行くぞ」と、定量化できる到達点の旗を立てることにあたります。



成長戦略

ギャップを課題に！

ビジョンを立てたら、今度は現状を分析し把握します。この現状とビジョンのギャップが課題となり、その課題を乗り越えるための道のりが「**中期経営計画**」となります。とはいえず、ギャップを埋めることは困難ですので、3年間の成長戦略を立て、段階的に成長していきます。成長戦略が決まると、おのずと行動指針や就業規則も定まってきます。

3か年計画

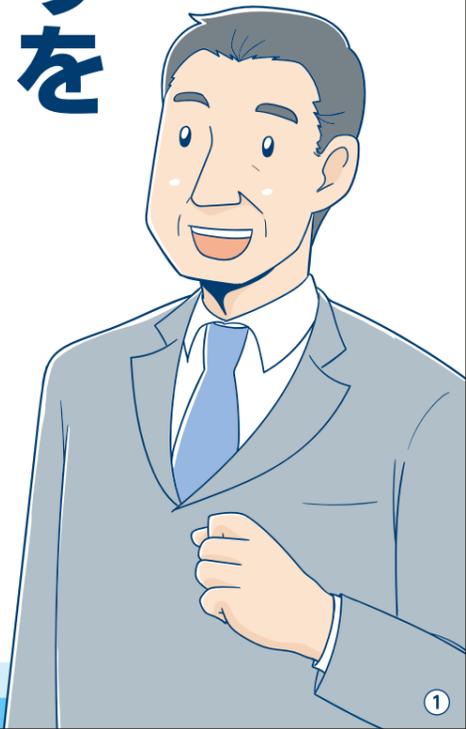
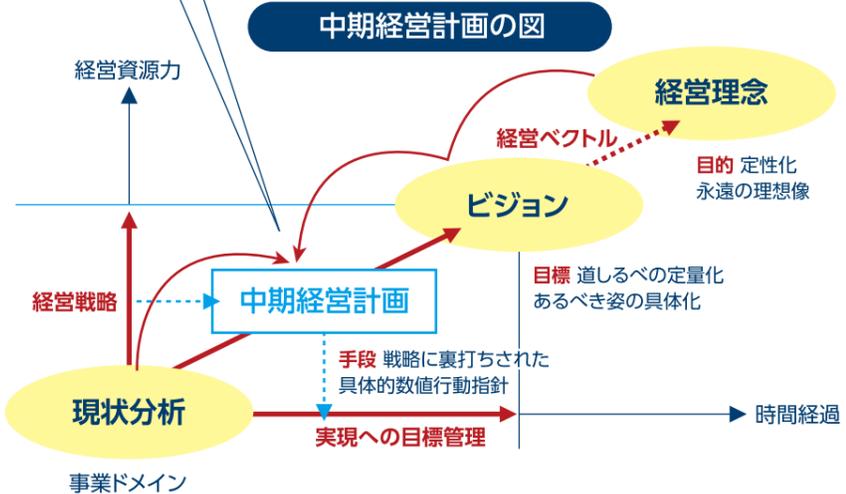
BSC	第1年度	第2年度	第3年度
財務			
顧客			
業務			
人材			

変化の激しい現代で、5年先を読むことは困難。3年くらいが丁度良いのです。

POINT
経営計画に必要な3つの条件

1. なぜそれをするのか?
2. どこまでするのか?
3. どうやってするのか?

以上の目指すべき3つの到達点(目標)を明確に示すことが、経営計画に必要な条件なのです。





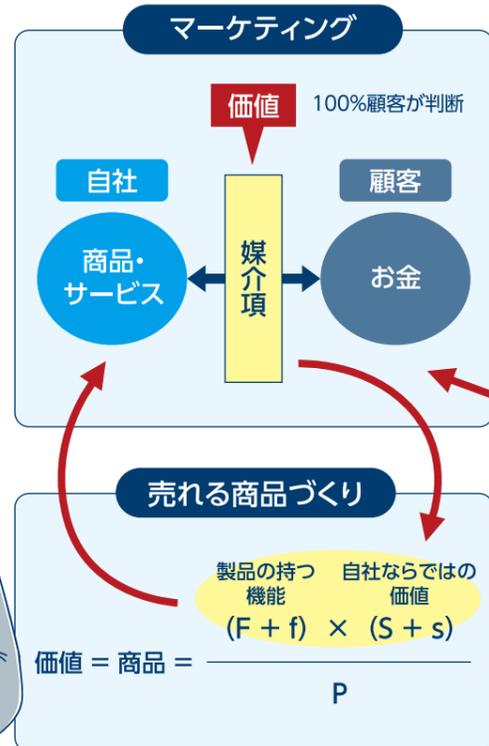
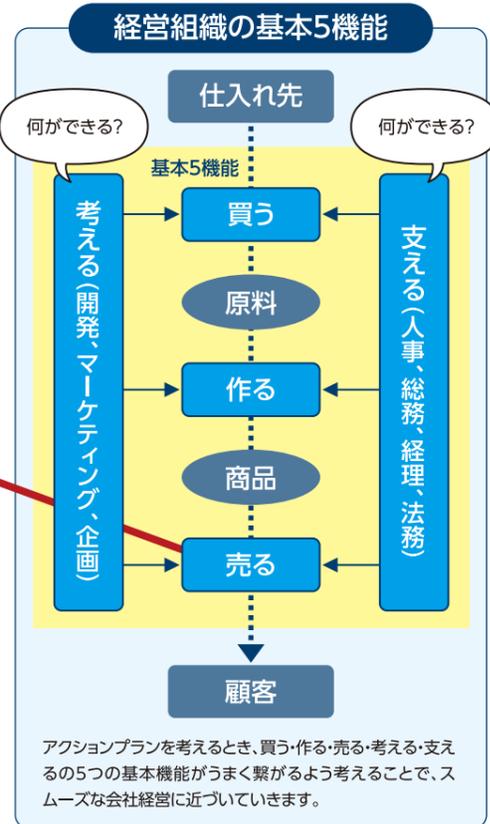
計画の次は
行動です！

重点課題

部門ごとに目標を！
会社としての計画が明確になったら、次は誰が何をやるのか？という段階です。
成長戦略で経営分析をした結果、導きだされた課題を今度は営業生産など、それぞれの部門ごとの課題として明確にし、解決目標にしていけます。

具体的な行動に！ アクション プラン

例えば商品力の低さという経営課題を商品部に丸投げするだけでは何も進みません。アクションプランとは、課題(目標)に対して**全ての部門で何ができるか**具体的な行動をリストアップし、会社全体でアクション(行動)することを指します。



今までバラバラに考えていただけと順番に見ていくと理解しやすいな！

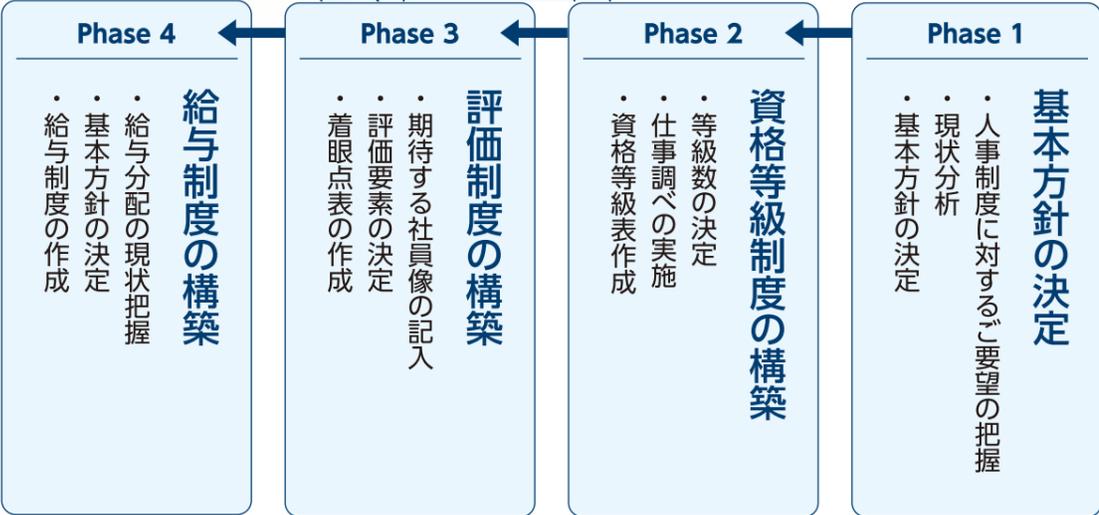


2 強い組織を作るための仕組み 人材育成

その1
人事制度
社員の成長と働きがいを高める

- 1 社員の成長ステップを明確にした等級制度
- 2 社員と会社の成長に役立つ評価制度
- 3 わかりやすい給与制度

社員の成長と働きがいを高めるには、ズバリこの3つを策定し、人事制度を明確にすることが不可欠です。



POINT
社員が動けない3大要素
(1) 安心感、(2) 公平感、(3) 緊張感のどれが欠けても社員は動けなくなりま。この3つの「感」を高めるためには、左記「組織作りの4大テーマ」が不可欠なのです。

組織作りの4大テーマ

- 1 品質改善・環境整備
ISOや、QCサークル、5S活動など、仕事環境や生産性・品質を向上させる取り組みは、3つの感に欠かせません。
- 2 安全衛生
安心して働くために、労働災害をおこなさない安全な環境づくりは必要不可欠です。
- 3 風土作り
会社にとって風土は重要です。仕事に対する姿勢や、働きやすい雰囲気作りは安心感や緊張感、公平感につながります。
- 4 人材育成 (当事務所の得意分野！)
人材育成のポイントは、次のページで紹介！



やる気のみなもー！

資格等級制度

この制度は、社内資格制度とも言えるもので、社員の成長ステップを段階的に表現したものです。この成長ステップとしての段階は、仕事の難易度、責任の重さなどに応じて決められています。社員はその能力レベルに応じてどれかの資格等級に位置づけられ、今後の成長が期待されることとなります。

- ① 等級数と各等級における役割と責任の明確化
- ② 仕事調べにより、各等級の仕事の難易度を明確化



POINT

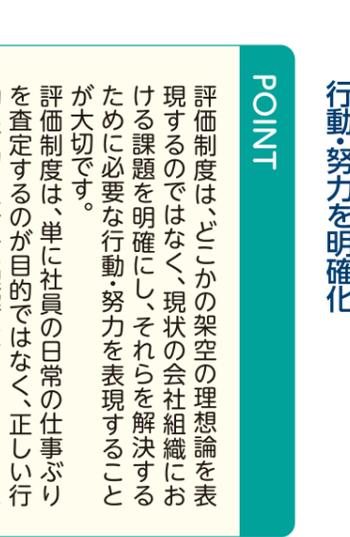
資格等級制度は、社員を優秀な人から順番に序列づけることが目的ではありません。社員自身が、自分は今のステージに立っていて、会社から何を期待されているのか？求められている役割と責任は何か？そして、より高いステージに上がっていくためには、今後どのような技術の習得が求められるのかをイメージできるように作成することが大切です。

上司と部下の道しるべ！

評価制度

この制度は、社員の職務遂行能力およびその発揮度を的確に、かつ公正に把握し、この評価結果を基礎に、昇給および昇格やその他の人事上の処遇に適正に反映させるためのものです。また、この制度によって、上司である社員は部下の日常の努力や適正発見などの部下育成に有効に活用されることも目的となっています。

- ① どんな行動を評価の対象とするのか 評価要素の明確化
- ② 評価要素に対して、会社が求める行動・努力を明確化



POINT

評価制度は、どこかの架空の理想論を表現するのではなく、現状の会社組織における課題を明確にし、それらを解決するために必要な行動・努力を表現することが大切です。評価制度は、単に社員の日常の仕事ぶりを査定するのが目的ではなく、正しい行動・努力を社員に理解してもらうことにより、経営目標を達成していくことが目的であることを忘れてはいけません。

めげせ全員納得！

給与制度

昇給にせよ、賞与にせよ、今や適切な「予算」に基づく配分の決定を行わないわけにはいきません。無計画な昇給や賞与を支給すると経営を非常に圧

迫します。会社の経営が行き詰まるようでは、折角の優秀な社員も活躍の場を失うことになりかねません。そこで、適切な評価をまず行い、その結果に基づいて、原資の範囲内で公正な分配を行う給与制度の導入を進めていきます。

- ① 総額人件費管理による昇給、賞与決定の仕組みを構築
- ② 給与体系の見直し

POINT

社員の給与を年収ベースに考えたときに、毎月支給される基準内給与があり、その他に年2回支給される賞与があります。そして、これらはそれぞれトレードオフの関係にあることを社員に理解してもらうことが大切です。つまり、自分の年収を上げるには、会社の業績を向上させる必要があること、会社の業績を向上させるには、社員の努力と知恵の結集により、一時間あたりの生産性を向上させるしかないと社員に納得してもらうことが大切です。

人事制度は社員のための仕組みですので

当事務所では、役員や人事担当者だけでなく、社員が参加し、自分たちで考え進めるプロジェクト方式を採用しています。



その2

人材教育

豊かな会社の土壌と風土を育む

これも困るんだよね

なかなか思うように育たないし...

うんうん

自社だけで頑張るってせずよい研修は積極的に外部からも取り入れていきましょう！

餅は餅屋か！

等級に応じて計画的に

教育研修

スキルアップの研修には、主にベーシックスキル研修と専門スキル研修の2種類があります。

ベーシックスキル

管理職には各役職に応じた、現場リーダー研修や管理者研修などのマネジメント研修を、新入社員や一般社員にはコミュニケーション研修など、それぞれ円滑な組織運営に求められる基礎能力を身につけていきます。

自社内で研修するよりも、積極的に外部に研修に出て行き、見聞や交流を広げることをオススメしています。

実践型リーダーシップ研修

当事務所で行っている研修です。部下のやる気と成果を引き出すリーダーを育てます。

専門スキル

例えば製造業ならば、技術・製造・管理・営業などそれぞれの職種別で段階に応じた研修を行い、習得を社内等級の目安としています。

個人もチームも相互に成長

キャリア開発

当事務所では、キャリアを「自分の役割と理想とする生き方が一致しており、その役割を果たせる人になること」と定義しています。そのため個人の自己理解を高め共有し、チーム内の相互理解を深めることで、円滑な組織運営を可能にします。

キャリア開発の支援ステップ



ご希望に合わせて必要な部分だけの依頼も承っております。詳しくはご相談ください。お力になります！

