

働き方改革と人手不足で急速に高まる人事制度改革 その提案と実施のポイント

～ 難しく考えすぎない！社労士が提案する中小企業の人事制度構築の進め方 ～

人材不足はいまや企業経営における最重要課題の一つとして認識されるまでになりました。有効求人倍率を見ても、リーマンショック以来、文字通りのV字回復をしており、既にバブル絶頂期を超え、戦後でも最も高い水準となっています。更には労働力人口の減少とミスマッチの拡大という状況を勘案すると、安定的な人材の採用・定着・育成は企業生き残りのための必須テーマとなっていくことは確実です。これまでは「ヒト・モノ・カネ」が3大経営資源であると言われてきましたが、今後は「まずはヒト」という時代になっていくのです。

このような環境を背景に、近年、企業の人事制度改定が積極的に行われています。「ヒトと組織」の専門家である社会保険労務士としては、企業からのこうした相談にも対応することが求められます。そこで今回の研修では、中小企業における賃金制度構築のポイントと、その前提となる提案の仕方について、これまでコンサル業務をあまり行っていない方でも分かりやすい形でお話しします。

- (1) 働き方改革と深刻な人材不足が企業の人事労務管理を変える
- (2) 人事制度コンサルって実際なにをどう行っているの？
- (3) 難しく考えすぎない企業への人事制度の提案法
- (4) 貢献度に見合った賃金制度には一つの型が存在する
- (5) 求められる同一労働同一賃金への対応と定年再雇用者の処遇見直し
- (6) 賞与制度、退職金制度の選択肢と構築法
- (7) 中小企業の人事評価制度には大企業と異なるコツがある

< 講師プロフィール >

大津 章敬 氏 (おおつ あきのり)

社会保険労務士・人事労務コンサルタント

1971年愛知県生まれ。早稲田大学法学部卒業。社会保険労務士法人名南経営代表社員。株式会社名南経営コンサルティング取締役。全国社会保険労務士会連合会広報委員会委員。

従業員と企業の双方が「この会社で良かった」と思える環境を実現する人事労務コンサルタント。企業の人事制度整備・就業規則策定など人事労務環境整備が専門。中でも社会保険労務士としての労働関係法令の知識を活かし、労働時間制度など最適な制度設計を実施した上で、それを前提とした人事制度の設計を得意とする。また実務だけではなく、2015年度から3年間、南山大学ビジネス研究科ビジネス専攻（専門職大学院）で講師（人事評価と制度設計）を務める。

最近の著書に、『2018年版 賃金・労働条件総覧 賃金交渉編』（産労総合研究所）、『中小企業の「人事評価・賃金制度」のつくり方・見直し方』（日本実業出版社）、『生産性が高い「残業ゼロ職場」のつくり方』（日本実業出版社）など。

