

群馬・人事政策協議会

—「思い切った人事政策」で安定した経営体質づくりを—



群馬県の労働者人口は、2000年を100%として、2030年には約75%に激減します。また、人事政策が遅れている中小企業にとって、①労働者の確保が困難、②労働者の高齢化、③離職率の改善が進まない、といった人事政策上の問題が深刻になっており、最悪の場合「労務倒産」という状況も発生しています。

このような状況を踏まえ、経営者・人事部門責任者が集まり、①各専門家から学ぶ、②先進企業から学ぶ、③お互いに情報交換を行う、④新たな人事・労務戦略を組み立てるといった取組みを深いレベルで実践します。

当協議会の特徴

◇自社の魅力を明確にし、対外的にも説明できるよう、その方法を理解します。

◇専門家による講義により、魅力ある会社づくりに役立つ情報を得られます。

◇参加者同士が継続的に交流することで、他社の取組み事項等も参考にできます。

◇特に、人事制度構築方法、社内教育制度構築、インターンシップ等の具手的な導入手順を理解できます。

◇大学、専門学校、高校、外国人技能実習生推進機関との太いパイプがあり、取り次ぎも実施致します。

実施内容(概要) (集合型研究会&協議)

1. 新・人事政策モデルの提示(重要課題提示)
2. 社員定着率向上のための取組み事項・事例研究
3. 働き方改革関連法令への準備と対応
4. 企業のブランド戦略の進め方の研究
5. 募集戦略に有効な方策の検討、事例研究
6. 働きやすい職場づくりについて、コンサルティングで効果が高かった方策のご紹介と事例研究

※1会合3時間(講演1.5時間、ディスカッション1.5時間)

職場づくりの重要性(良い職場が明暗を分ける)

質的な差別化/会社の発展

※地味だが、決定的な差別化となる
※社外からは見抜けない、自覚するしかない

定着率が上がる

安定した私生活

良い職場

- ・風通しが良い
- ・職場内の人間関係が良い、相互尊重できている
- ・経営に対してチーム・個人の使命、役割が分かっている
- ・切磋琢磨し自己成長できる、相互協力ができる

■中長期の視点「協議会」から「個別施策」へ

当協議会への参加

- 人事・労務関連最新情報の入手
(当協議会、学校、第2新卒支援機関)
- 自社現状把握、問題点の整理
- 人事・労務管理上の経営リスク把握
- 自社人事方針検討
- 中長期改善課題検討
- 緊急性の高い課題抽出
- 新・人事政策の実実施計画検討

情報収集/事例研究/専門家から学ぶ
自社の課題把握/中長期の方向付け

自社単独で実施(必要に応じて個別コンサルティング受ける)

- 経営者層による人事方針確定(経営幹部全員が合意する)
- 自社の魅力づくり検討、改善
- 組織体制、職務基準等の整備
- 職能資格制度、人事評価制度の検討
- 階層別教育訓練
(管理職、中堅社員、先輩社員、新入社員)
- 就業規則及び詳細則診断、再構築
- 募集戦略の作成・予算化・計画・実施

自社固有の対策実践
対策の効果確認/追加策実施

株式会社テイクルート

tel:027(219)1085 fax:027(219)1087

E-mail : spx966t9@chorus.ocn.ne.jp