



中小企業向け

これからの人事マネジメントへのご提案

As of November 2024

ますます変化する ビジネス環境と人事

AI を始めとするテクノロジーの進化、地球温暖化やコロナなど環境の変化、国際社会での自国優先主義の拡大、といった様々な社会環境の変化がビジネスとそれを生み出す組織、そして働く人や人事にも大きな影響を与えています。



- ビジネスモデル プロダクト・サービス・顧客
- コンプライアンス
- 人材の価値観・求めるもの・働き方
- 報酬体系
- 人事マネジメント

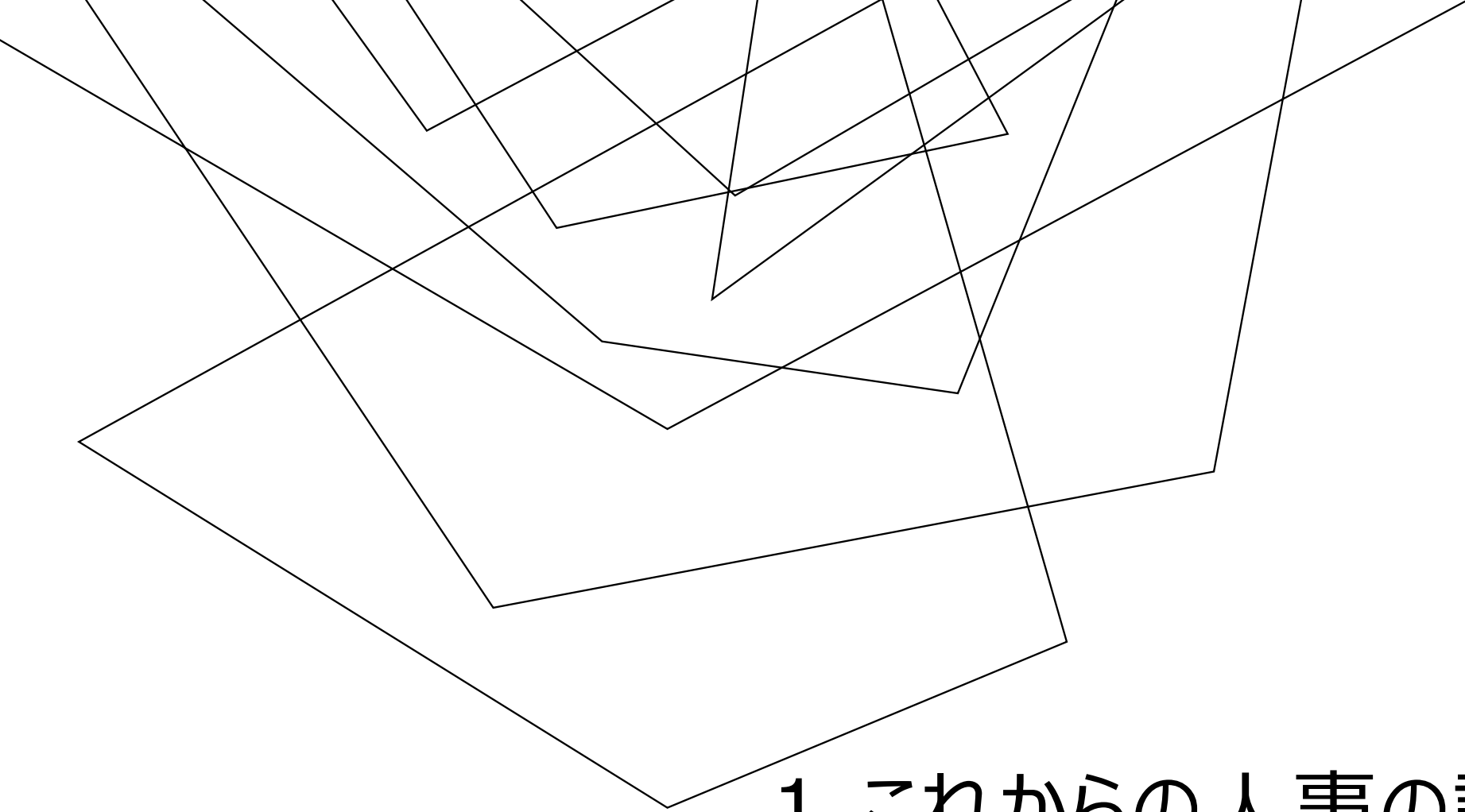


『人事分野への影響』については、弊社のようなアウトソーサーの立場から
も、弊社に求められるサービスの変化を通して感じ取ることができます。

そこで、次スライド以降では、このような環境下での**課題の整理**、そして課
題解決のためにこれまで**弊社が提供してきたサービス例**をご紹介します。

今後の人事の有り方を考える際のご参考になれば幸いです。





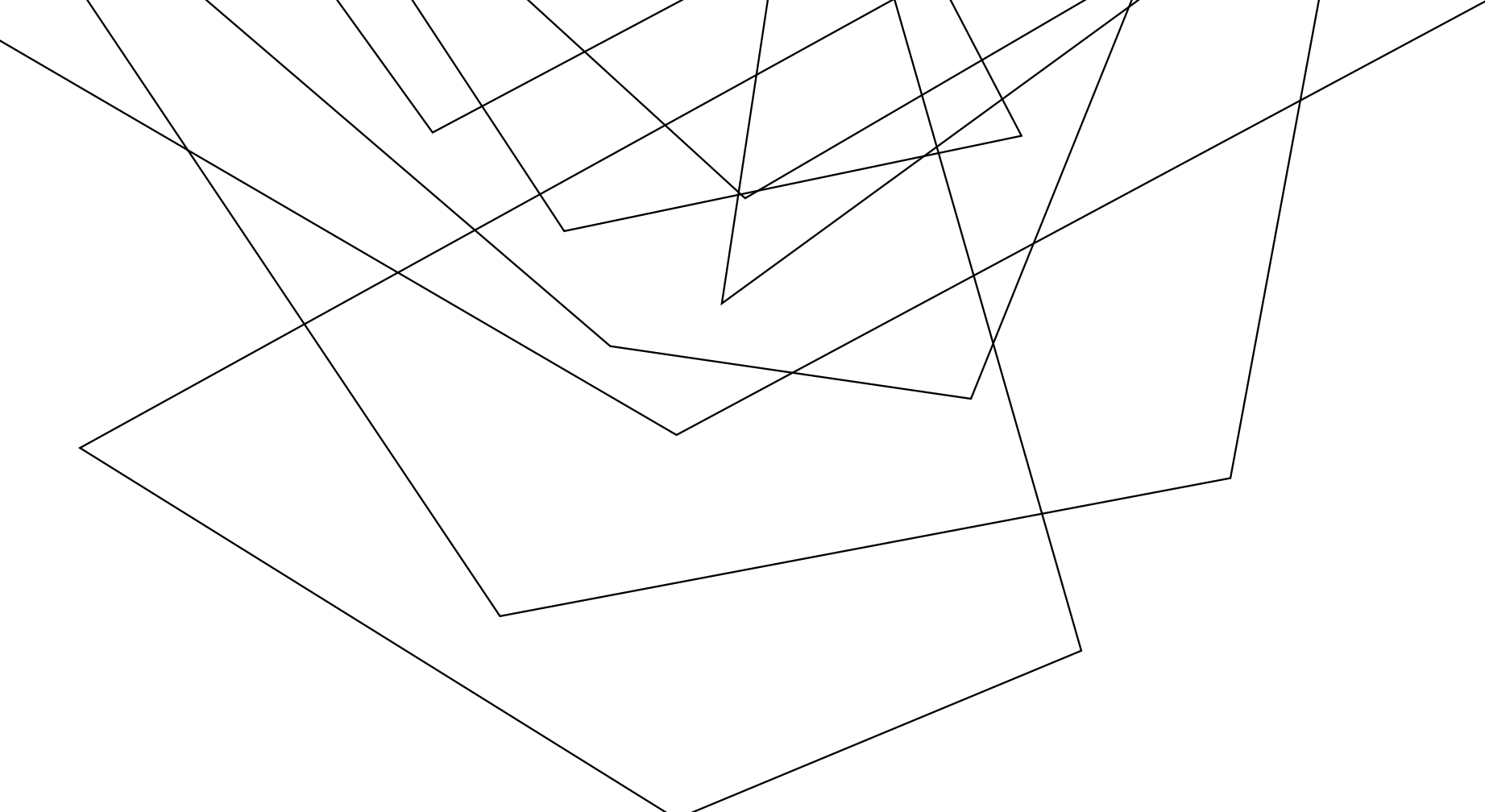
1.これからの人事の課題

- 増え続ける人事の責務

1.これからの人事の課題

- 増え続ける人事の責務

- ❑ 頻繁かつ詳細な法律改正、社会動向の変化に伴うベネフィットの見直し、規程類の修正
- ❑ 労働力不足・人材の流動化上昇からの採用業務の増加、並びに入退社手続きの増加
- ❑ 新しい価値観（年齢や経験の長さから達成業務への評価を求める傾向）に伴う、より精緻な期待値・役割、求められるスキルセットなどの定義
- ❑ 新しい価値観に伴う給与体系、評価（あるいは評価に代わる）仕組み
- ❑ 定年延長、高齢社員の増加への対応
- ❑ サクセッションプランニング、コア人材のキャリアプランニング



2.こーぽらんてのサービス例



Cooperante, Inc.

こーぽらんてのサービス例 その1

□ 詳細な法律改正、社会動向の変化に伴うルールの変更、規程類の修正、付随する労務相談

育児休業を取得し復歸する社員が増加しており、より細やかな法律改正への対応と共に、実際の**現場での対応実務のサポート、並びに対応に関わる相談**が増えています。

人手不足や予算の制限といった人事の労働力を増やすことの難しい環境も相まって、一部実務のアウトソース需要も増えています。

こーぽらんてでは、単に切りはなされた業務の一部だけをアウトソーサーとして請け負うのではなく、人事担当者と、会社の現状に合致し、かつ、法律にも準拠した最適なプランを**一緒に考え、作っています**。

また、**些細**な社員への対応も含め、**あらゆる労務（問題）に関わるご相談**をお受けしています。

こーぽらんてのサービス例 その2

- **新しい価値観（年齢や経験の長さから達成業務への評価を求める傾向）に伴う、より精緻な期待値・役割、求められるスキルセットなどの見直し・（再）定義**

中小企業では、明確な「定義」が無い、または緩い、あるいは、まだまだ職能給制度や年齢給が残っている組織が散見されます。

組織として真に求める人材はどのようなヒトなのか、から考え（見直し）、新しい価値観を持っている世代にも受け入れやすい、透明性の高い定義を人事と一緒に作ります。

経営陣・人事担当も含めたキーパーソンとの話し合いから、スタートしますが、意外にも、経営陣間の齟齬や、まったく新しいアイデア、が見つかったり、組織全体を見直すきっかけにもつながることがあります。

こーぽらんてのサービス例 その3

□ 定年延長、高齢社員の増加への対応

少子高齢化の進む日本においては、大企業に輪をかけて中小企業では高齢者（シニア人材）の活用が大きな課題です。

シニア人材はその能力・意欲に個人差が大きい為、1つのグループとしてとらえることは難しくなっています。

現在、定年後5年から10年の継続雇用が一般的になってきていますが、年齢に関わりなく長く働いてほしい人材もあれば、残念なことに、会社としてはこれまでと同様に働いてもらいたい人材ではない場合もあります。

そこで、早い段階での、対象者とのコミュニケーションによる相互の期待値のすり合わせや、次のスライドにある「サクセッションプランニング」が肝要です。

こーぽらんてでは細やかな面談やアンケート・研修を通して人事のサポートを行います。

こーぽらんてのサービス例 その4

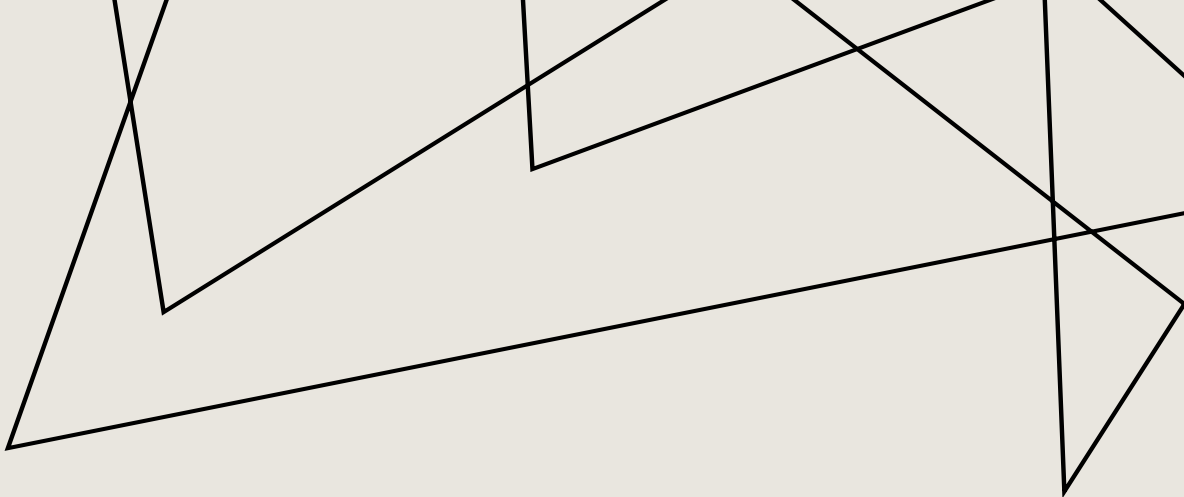
□ サクセッションプランニングの導入

人材不足、特にシニアマネジメント（経営層）においては深刻です。

中小企業においては、カリスマ経営者・個人経営者も多くなりますが、世襲が少なくなる中で、次の世代を任せる人材の開発（教育）や開拓は悩みの種になっています。

また、シニアマネジメント層に限らず、組織のキーポジションも同様です。常に、「もしこの人がいなくなったら？」という準備を進めておく必要があります。

こーぽらんてでは、キャリアプランニングと共に人事評価のタイミングでのサクセッションプランニングをお勧めしており、『一歩先』を常に考えることを経営者・人事担当者と協力して進めます。



以上、簡単なお紹介でしたが、
如何でしたでしょうか？

ご興味のある分野を更に詳しくご紹介すること
も可能です。

お気軽にご一報ください。

ご質問、ご相談はこーぽらんて まで



Cooperante, Inc.



Cooperante, Inc.

ありがとうございました