

これからの「人材マネジメント」の全体像

経営層がリーダーシップを発揮し、経営戦略の柱の一つに「多様性の実現」などの目標を掲げ、女性の活躍をはじめとするダイバーシティを推進する制度と風土をつくることが重要です。人事制度は、多様な人材の活躍を後押しするものとなるよう、自社の状況に応じてアップデートしていきましょう。



1 人事制度基盤(等級制度)

多様な人材が力を発揮できる人事制度基盤

等級制度は人事制度の基盤であり、人材を効果的・効率的に確保・育成し、活躍させ、処遇するための基本的な枠組みです。

2 評価・報酬制度

能力や成果を重視した公正な評価・処遇制度

等級・職務ごとに果たすべき役割や、求める能力を明確にし、役割や期待に対する達成度や成果に応じた評価・処遇制度を整備します。

まず、人事制度の中心となる3つの柱(等級・評価・報酬)

制度を整備し、運用しながらアップデートしていきます

アップデート

等級・評価・報酬

制度を構築

アップデート

人事制度基盤の刷新

年功序列などを基本とした等級制度等から、多様な人材が活躍できる制度へとアップデートしましょう。

人事制度改革で活気あふれる組織を目指す

取組事例 オタフソース株式会社 (製造業)



年功序列型から能力主義をベースとした人事制度への転換

取組事例 MerryGate ホールディングス株式会社 (金融業・保険業)



等級ごとに必要な成果や役割、昇降格資格、基本給を明らかにするなど、基

組織の拡大に伴い、人事制度を整備し、
取組事例 株式会社ヤマサキ (製造業)

要件や、ステップアップするための必須的な制度を整備しましょう。

徐々に組織に適合させる。



新設した人事制度の運用準備として
取組事例 社会福祉法人 亀甲会 (医療・福祉)

評価者研修を重視



評価基準や報酬を見える化

評価や報酬基準を見える化することで、自身の立ち位置や次のステップを理解し、主体的に目標を設定し、キャリアアップを促すことが重要です。

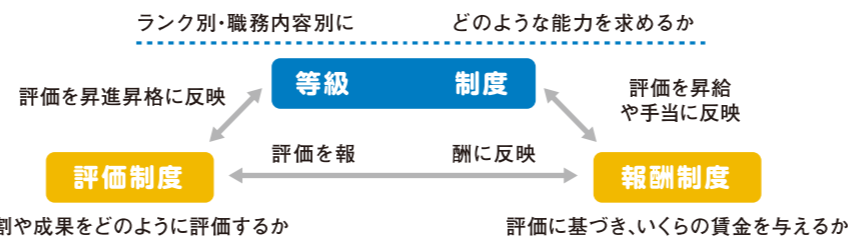
昇進・昇給の基準を見える化

取組事例 株式会社タイヨー (サービス産業)



目標管理制度で納得感のある評価を目指す

取組事例 T&TWAMサポート株式会社 (医療・福祉)



人材育成や

働き方へ反映

3 人材育成制度

ライフイベントを考慮しつつ、主体的に描いたキャリアプランを支援し、育成女性もしっかりキャリアアップし、専門職や管理職、経営層として活躍できるように育成する制度を整えます。

4 多様な働き方に対応する制度と風土

就業継続やキャリアアップを支援する制度の整備と、多様性を受け入れる風土醸成。就業継続だけでなく、キャリアアップを目指すことも意識した制度や職場風土を整えます。

個々の能力を生かし、多様な

人材が活躍できる組織へ

女性活躍におけるポイントは中面へ

女性活躍におけるポイントは中面へ