

人事制度の基本理解

第1回 そもそも人事制度って何のためにあるの？

中小企業にも人事制度は必要です！

制度がなければ、社員が育たず辞めてしまうリスクが増えます。

リスク-1



誤解の多い現状

中小企業では「人事制度は大企業のためのものである」という誤解が一般的にあります。

この誤解は、企業の成長を妨げる主な要因です。

リスク-2



制度の有無と社員の離職率

制度が整っていない企業ほど、社員が育たない、辞めるといったケースが多い傾向にあります。

具体的な事例を知ることによって必要性を理解しましょう。

**等級制度、評価制度、賃金制度を整備することで、
社員の役割、成果、報酬を明確に定義し、企業の成長を促進する。**

01

等級制度

等級制度は社員の役割や成長ステップを定義する仕組みです。
これにより、社員は自分のキャリアパスを具体的に理解し、成長の目標を持ちながら業務に取り組むことができます。

02

評価制度

評価制度は社員の成果や行動を客観的に評価する仕組みです。
公平な評価は社員のやる気を引き出し、組織の一体感を高める効果があります。

03

賃金制度

賃金制度は等級や評価に基づいて報酬を決定する仕組みです。
これにより、社員は努力と成果に見合った報酬を受け取ることができ、モチベーションを維持することができます。

人事制度の導入により、中小企業は採用力、育成力、定着率の向上が期待できます。

採用力の向上

人事制度が明確にされることで、求職者は企業がどのような期待を持っているか理解しやすくなります。
これにより、企業の魅力が増し、優秀な人材の採用が促進されます。

育成力の向上

人事制度により、社員の成長ステップや成果の評価が明確になることで、上司の指導が具体的になり、社員の育成が効果的に行われます。

定着率アップ

人事制度を導入することで、社員は自身のキャリアの見通しを持ちやすくなり、企業への信頼性が増します。
その結果、定着率の改善が期待できます。

人事制度は「辞めない会社」「育つ会社」を実現し、 現場任せのマネジメントから脱却するための第一歩です。

人が辞めない会社

明確な人事制度は社員のキャリアパスを明確にし、将来の見通しを提供することで、定着率を向上させます。
モチベーションも高まり、会社に対する信頼感が増します。

人が育つ会社

体系的な人事制度により育成プランが整備され、社員のスキル向上と成長を促進します。
具体的な評価基準も成長の指針となります。

現場任せからの脱却

制度を整えることで、基準を共有し、現場任せの属人的マネジメントから脱却することで、公平な評価と報酬が実現し、組織全体の効率も向上します。

人事制度で困ったときは！

人事制度の導入や見直しをご検討の経営者様、人事担当者様

無料個別相談を行っていますので、どんなに些細なことでも、遠慮なくご相談ください！

お問合せ：info@hrc-j.com

ヒューマンリソースコンサルタントはオンラインコンサルティングを通じて日本全国に事業展開をしています。