

人事コンサルティング

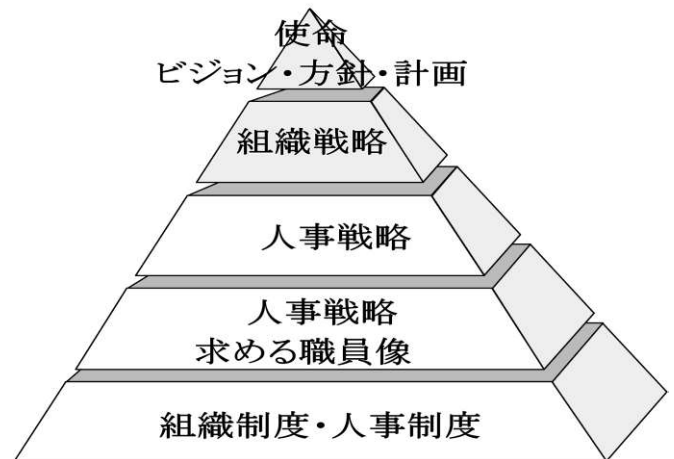
■人事コンサルティング実施における基本的考え方

人事コンサルティングを実施するにあたっての本会の基本は、「戦略的人事」と「ソフトランディング（軟着陸）」にあります。

・戦略的人事

人事制度内における最適化にとどまらず、組織の方針、戦略（中期目標、年度計画・目標）を人事戦略に翻訳した上で、組織方針・戦略に貢献する人事制度の構築を目的とします。優れた組織成果を生み出すためには、戦略を担う「組織」、そして組織を構成する「人」が組織の方針、戦略の実現のための業務のあり方などを正しく理解し、実行することが必要となります。

個々の組織の現実や実態を把握し、物理的・マインド面とともに実効性の高い施策を戦略的に組み合わせていきます。



・ソフトランディング（軟着陸）

人事関連の事柄は、「あるべき姿」を明確にしたとしても、すぐに移行できるものと移行できないものがあります。それらを見極めたうえで、その状態に一気に変化させるのではなく、円滑かつ正常に移行するための調整局面を設定し、旧体制（制度）から新体制（制度）への移行ルールとその期間を設定し、徐々に移行していきます。

■自治体の課題解決を支援致します

50年以上にわり蓄積したノウハウに基づき、次のような課題に対して、専門のコンサルタントが貴自治体のご担当者とともに解決にあたります。

・総合計画と部門目標の策定

基本構想の策定義務の撤廃（地方自治法H23. 8. 1施行）により、議会の議決要件はなくなりましたが、PDCAサイクルの起点となる総合計画は、整備する必要があります。

・人事評価制度の定着と活用の具体化

能力及び実績に基づく人事管理の徹底（地方公務員法H28. 4. 1施行）により、「能力本位の任用制度の確立」「人事評価制度の導入」「分限事由の明確化」が求められることになりました。

人事評価制度の構築と、評価結果の活用（昇任、昇格、昇給、免職・降任・降格・降号、勤勉手当、人材育成等）ルールの設定と定着フォローを行います。

・独立行政法人化事業の組織・人事制度の構築

自治体財政の健全化のためには、独立行政法人事業の体制整備が必要です。

公立大学・公立病院等の独立行政法人は、地方自治体関連法の適用がなくなりました。独自の組織体制・人事制度の構築が急務となっています。

・現行組織・人事の再構築

本会の実施した調査結果（地方自治体の運営課題実態調査在H23）では、組織について「職員数の適正化」「組織・機構の改革」、人事について「職員の能力開発・能力発揮」「職員の意識改革」「人事評価制度」「人事評価結果の人事管理への活用」「給与水準の適正化」「各種手当等の見直し・縮減」が課題認識として挙げられました。現行制度のリニューアルが必要です。

■ 支援業務の概要

下記支援業務は例示です。事前に貴団体の課題をヒアリングして、企画書を作成します。

組織・運営体制支援業務	①中期事業計画の策定 ②総合計画等の策定 ③ガバナンス強化	④組織・運営体制の現状分析及び将来予測 ⑤人件費予測シミュレーション ⑥組織・人員体制の再検討
人材育成体制構築支援業務	①人材育成基本方針の策定 ②職位別カテゴリー構築 ③キャリアパス構築	④職務（役割）制度の構築 ⑤人材育成規程の策定
人事給与制度構築支援業務	①労働関係法令の改正に対応する制度設計 ②人事評価制度の構築 ③給与制度の構築 ④等級制度の構築	⑤課題に対応する人事制度の作成 ⑥人事・給与関連規程の作成 ⑦運用マニュアルの作成
その他の支援業務	①労働関係法令に関する各種情報の提供 ②人事給与制度、労務制度等に関して必要な調査・分析 ③現状分析に必要となるヒアリング等の実施	④職員に対する制度周知のための支援 ⑤各種労務管理等の問い合わせに対する助言・指導

■ 業務推進体制

受託業務の遂行にあたっては、業務内容や業務範囲に応じて、委員会（部門関係者、人事課、本会コンサルタントでの合同会議）、定例会（貴団体と本会コンサルタントとのミーティング）及びプロジェクトサポートチーム（本会プロジェクト・サポートチーム）により進めます。

■ コンサルティング業務のすすめ方

