



**人事制度構築のご支援**  
～CCイノベーションのコンサルティング～

株式会社CCイノベーション



1. 課題解決の背景
2. 目指す姿
3. 取り組むべきこと
4. CCイノベーションのコンサルティング
5. コンサルティングメニュー例
6. 期待される効果

# 01. 課題解決の背景

- ◆ 人事制度は時代の変化とともにこれまで変遷しており、明確な答え（正解）はありません。
- ◆ 企業は時代の変化に合わせて人事制度を見直すことで、人的資源（人財）を有効に活用し、組織を活性化させなければ、生き残れない時代になってきています。
- ◆ 今の人事制度は社内でしっかり浸透し、経営者の思う通りに社員は動いていますか？

## バブル期 ～1989

- 年功序列
- 終身雇用
- 企業内組合

※ 学歴、勤続年数、性別を基本的な骨格とし、勤続年数ごとに習熟度が上がり賃金も一律で増える仕組みだった

## バブル崩壊 ～2004

- 旧成果主義

※ 数値目標ですべてを管理する仕組みのためわかりやすい反面、日本の企業文化では馴染みにくかった

## 少子高齢化、グローバル化先行 き不透明な時代

### <人事マネジメントの重要性>

- 様々な要素を考慮した評価
- 団塊世代の退職と若手育成
- 就労形態の多様化
- ワークライフバランス

※ 一部の社員に頼るのではなく、多様性を確保し、育成体系を含め、組織を活性化するトータルな仕組みが必要な時代

## 02. 目指す姿

人事制度導入

人事制度定着

経営理念の達成

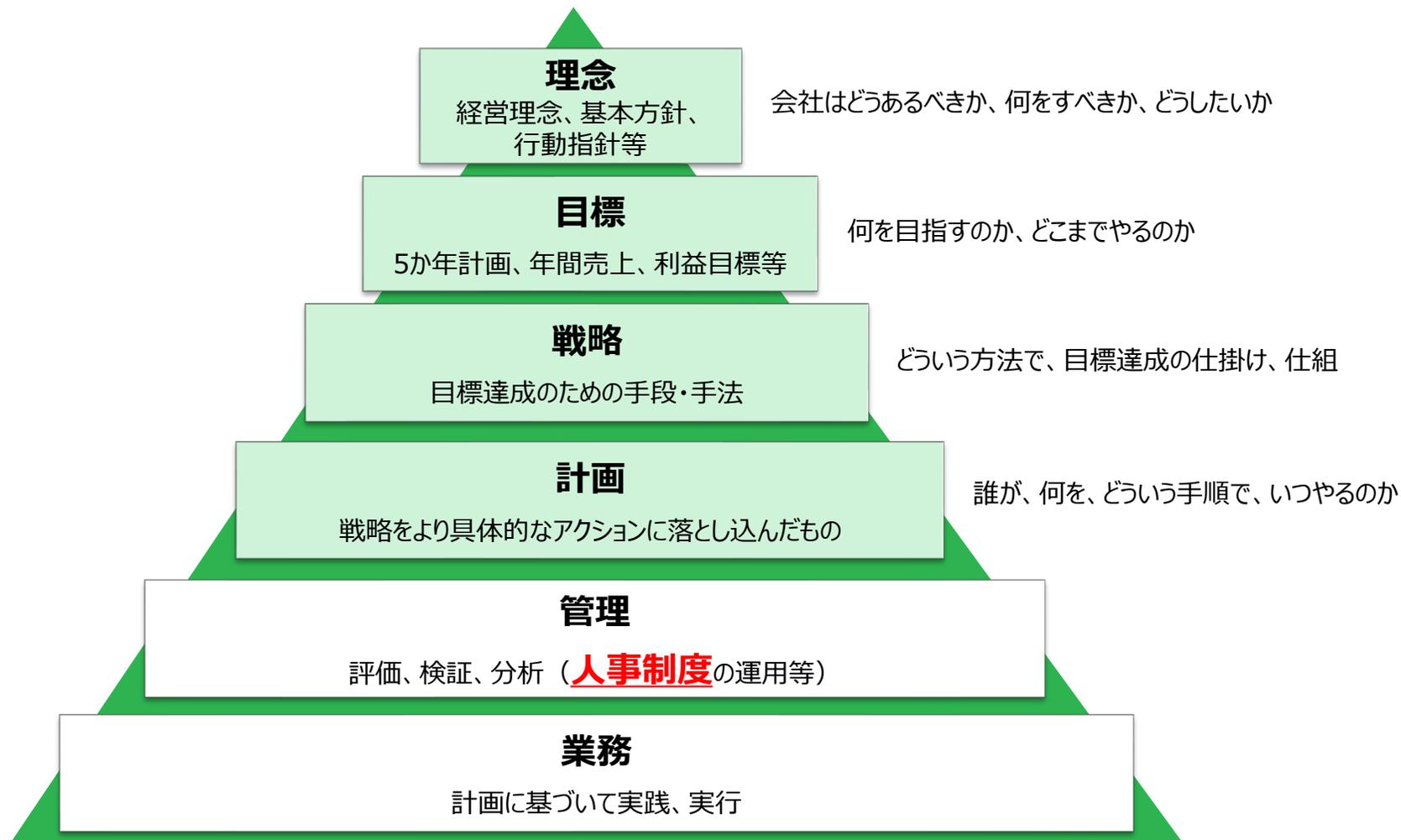
経営理念達成のための  
新人事制度を導入

全従業員が人事制度の  
目的を理解して、取り組む

経営理念の達成に向け、  
人事制度を随時見直し、  
ブラッシュアップへ

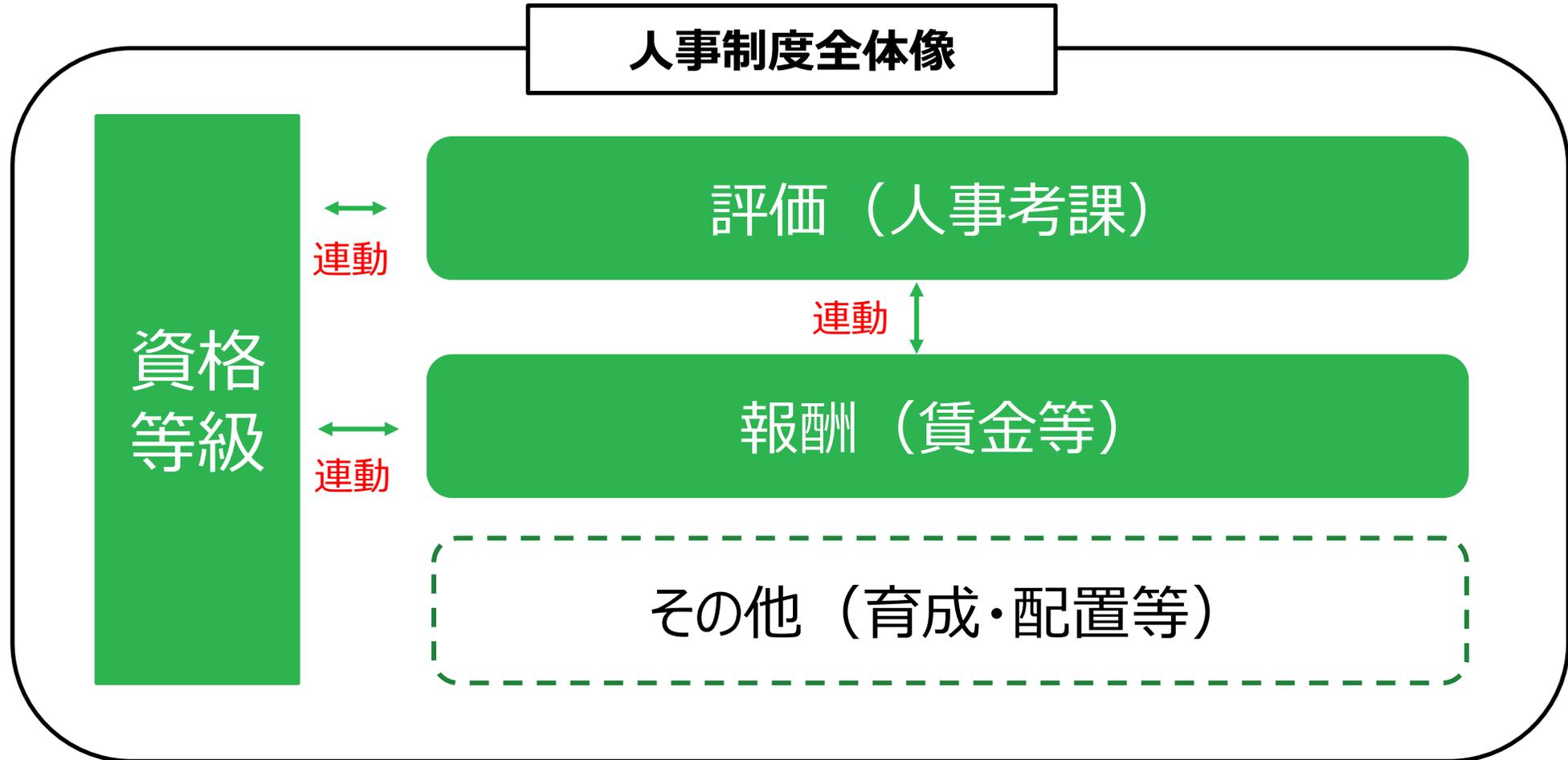
**組織・人事体制の整備を行い、経営理念の達成を目指しましょう！**

## 02. 目指す姿



組織・人事体制の整備には、社員の士気を向上しながら組織管理していく人事制度の運用があります。  
制度運用の前提には、会社の方針や計画を定めていることも確認しましょう。

### 03. 取り組むべきこと



**評価制度、等級制度、賃金制度が連動して、社員の士気向上に繋がる組織に！**

# 04. CCIのコンサルティング

- 【目的】北國FHDの人事ノウハウを提供することにより、企業の人事マネジメント強化や人材育成をサポートし、地域全体の生産性向上につなげます。
- 【特徴】当行は、理論ベースの定型化されたメニュー提供ではなく、会社の考え方を制度に落とし込み社員への十分な浸透を目指した運用重視のオーダーメイド型のメニューを提供します。

## 一般的な『人事コンサル』



## 当社の『人事コンサル』



運用重視でトータルでの人事制度構築をサポートします！

## 05. コンサルティングメニュー例

### 当社の支援内容

現状分析

- 経営方針等の確認
- 従業員アンケート、インタビューの実施

評価・等級設計

- 人事評価制度構築に関するひな形の提供
- 弊行取組内容、他社事例等をふまえての助言
- プロジェクトの進捗管理

運用準備

- 運用定着に向けた全社員向け説明会開催
- 考課者向け心構え等の指導

賃金分析

- 内部（階層、職種、逆転現象等）による賃金比較
- 外部データ（同業種、同地域、同規模等）による賃金比較

賃金設計

- 制度設計に関するひな形の提供
- 弊行取組内容、他社事例等をふまえての助言
- 移行シミュレーション実施

頑張れば報われ、  
全ての社員が安心して、  
キャリア成長を目指せる、  
働くことに魅力がある企業に

実際のお客様の声はこちらのHPをご覧ください！  
[人事制度 | 北國銀行コンサルティングサービス](#)

組織・人事体制の整備後は**今以上**に社員に魅力的な企業に！

- 本資料は、経営コンサルティングに関する情報の提供のみを目的として作成されたものであり、経営コンサルティングのお取引を強制するものではありません。
- 本資料に記載されている意見などはCCイノベーションが信頼に足り、且つ正確であると判断した情報に基づき作成されたものではありませんが、その正確性、確実性を保証するものではありません。なお、本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が不正確なものになる可能性もあります。
- 本プログラムへの参加の最終決定はお客様御自身の判断でなされるよう、また、必要な場合には顧問弁護士、税理士などにご相談いただきますようお願いいたします。