

蓮室光雄のコンサルタント養成講座



はすむろ 蓮室式「人を育てる人事制度」 自社でも出来る 完全マスター3日間講座(東京)

最低賃金は2030年代半ばまでに1,500円を目指す政府の方針が出ており、今後ますます昇給圧力が高まります。今までは極力昇給をしないで経営を続ける方針もある程度許容されてきましたが、今後は昇給をすることを前提に人事制度を整備しなければなりません。**人事・評価制度、および給与制度を今後の昇給圧力に対応できるしくみとすることが、これから欠かせない最重要課題のひとつです。**今、行わなければならないことは、「**社員の成長・努力**」→「**企業業績アップ**」→「**評価に基づく昇給**」という基本方針を掲げて、今後の企業活動を展開することではないでしょうか。

開催日：令和7年1月17日(金)、18日(土)、19日(日)

(3日間とも9:30~18:00)

場所：ブレイン社会保険労務士法人 セミナールーム

東京都千代田区神田淡路町2丁目23番1号 お茶の水センタービル8階

定員：20名(先着順)

- 講師 蓮室 光雄
- 参加費 180,000円(税込み)
(5回分割可)
同一事務所の2人目または再受講者は60,000円
- 資料：人事制度策定マニュアル、
給与計算ソフト他

主催：

蓮室コンサルタント事務所
岡山市北区西古松2-26-2
Tel：086-241-1108
Fax：086-241-1109
担当：蓮室(090-1339-4851)

受講申込書(会場：)

■ R7年1月17日、18日、19日の「人を育てる人事制度(本講座)に申し込みます

名前		事務所名	
住所	〒	TEL	
		FAX	
		メール	

申し込み締め切り日：12月20日 ご質問ある方は遠慮なく電話ください(090-1339-4851)

FAX または下記URLにてお申し込み下さい。FAX：086-230-2557

URL; <https://www.hasumuro.com/> セミナースケジュール

蓮室式「人を育てる人事制度」セミナーの内容

社内でも人事制度構築が出来るようにすべての資料をマニュアル化しました

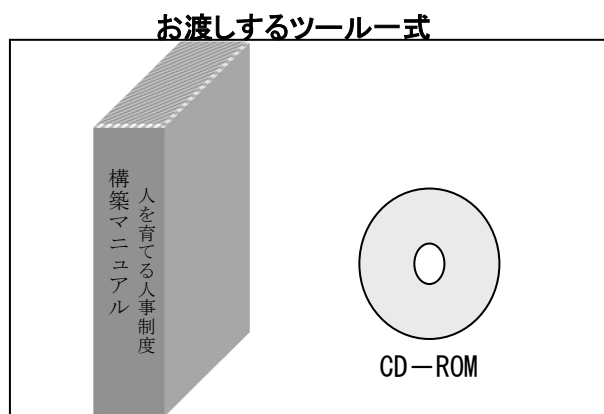
1 「人を育てる人事制度」の構築

- ① 中小企業に適したシンプルで説得力があり、かつ運用の簡単な人事制度です。
- ② 「脅し」の人事制度ではなく、「社員が育つ」人事制度を作成します。
- ③ プロジェクト方式で、管理者中心で自社の内容に最適な人事制度を構築します。
- ④ 期待する知識・行動努力を明確にすることで人が育つシステムを作ります。
- ⑤ 能力評価と努力評価の両面から、年功ではない評価を行ないます
- ⑥ 利益の状況によって弾力的に決定のできる「昇給額決定システム」を採用します。

2 テキストの内容

- ① 人事制度構築マニュアルの構成 CD-R 付ですぐに実践できます
プロジェクト運用マニュアル（アンチョコ）
プロジェクト用記入シート／宿題シート
事例（他社での実例）
などがマニュアルに入っているのですぐに活用できます。
- ② 資格等級制度、行動評価制度、給与制度が完備されており、かつ「運用マニュアル」も整備されています
- ③ その他、評価者訓練の方法、面接マニュアル等の補助ツールも整備されています。

CD-ROMの内容
コンサルタントとして企業を指導する
場合に必要な、資料およびそのデータ
を提供いたします。
(含む;昇給・賞与決定ソフト)



蓮室コンサルタント事務所

〒700-0927 岡山県岡山市北区西古松 2-26-22 B10 西古松 1014 号
TEL/086-241-1108 FAX/086-241-1109

このセミナーの説明会は11月9日 10:00~17:00に岡山市民会館で計画しています。

HP : <https://www.hasumuro.com/seminar/> 参照ください。

3日間の指導者養成講座の受講で自社で構築できます

拝啓 中小企業に働く従業員のみなさんの「働きがいくくり」を目標に人事制度や目標管理、労働時間短縮、採用手法などの課題解決手法の普及を進めています蓮室コンサルタント事務所の蓮室です。

講座内容は、「中小企業に適した人事制度」のシステムとその構築方法について学んでいただきます。

人を育てる人事制度構築

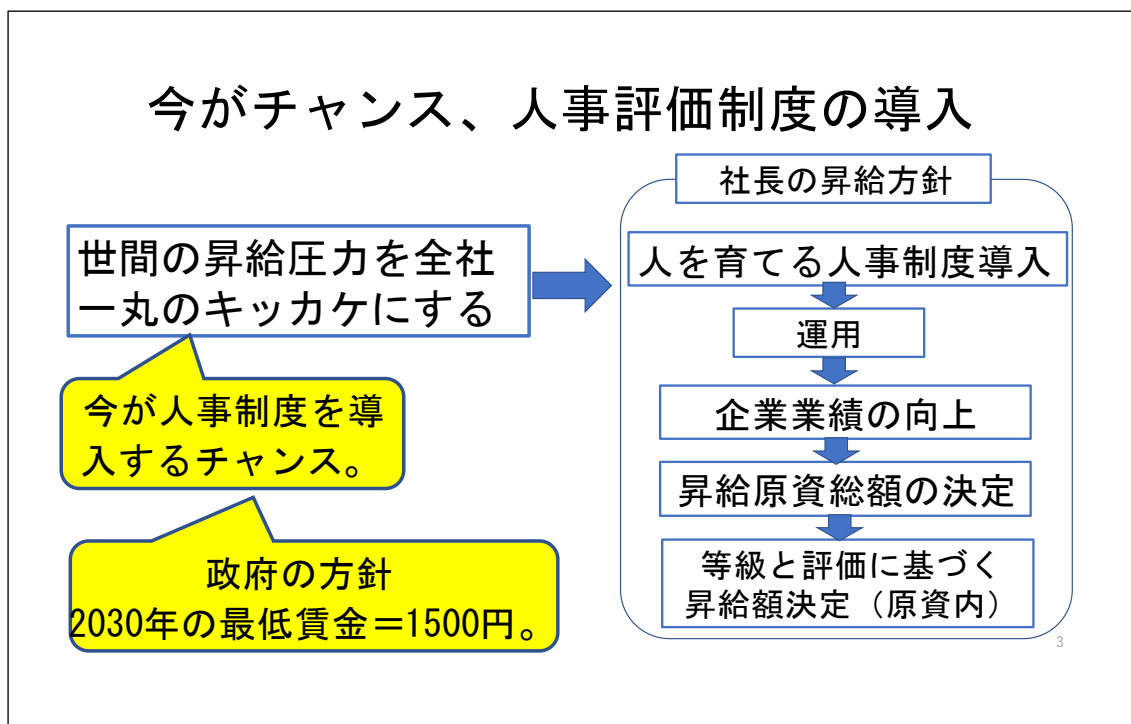
1 今がチャンス、人事制度の導入

人事制度を導入するのは今がチャンスなのです。今回の最低賃金上昇は過去最大の50円、そして2030年半ばには最低賃金を1500円になろうとしています。政府の昇給圧力が今後ますます強力となり、これは企業の存続に関わる問題です。この対策は企業の体質改革が求められているのです。

この経営環境変化を組織改革の原点としていただきたいのです。

2 昇給方針を明確化する

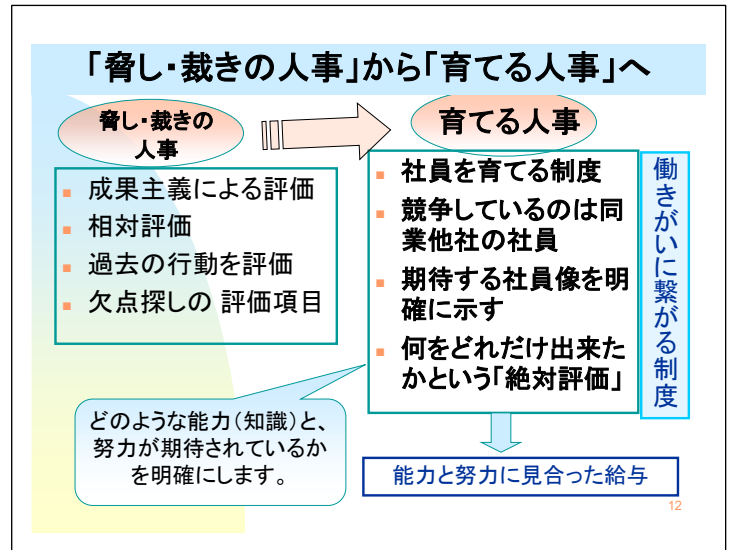
これからは「全社一丸」の組織文化とし、「人を育てる人事制度」を導入・運用することで企業業績の向上を実現して、昇給のための原資を獲得する企業にする必要があります。経営者と社員（従業員）が一致団結して組織を運営する会社づくりです。経営者は戦略を、従業員は戦術で競合他社に打ち勝つ策を練り行動するのです。



3 「脅し・裁きの人事」から「育てる人事」へ

◆脅し・裁きの人事制度から育てる人事制度へ

成果主義、業績主義などは「脅しの人事制度」だと思います。本来的に、人は脅されて能力を発揮するものではないのです。人を単なる材料か機械のようにコストだと考えてしまうとこのように成果の出せない社員は辞めさせるか、減給するか、という考え方になってしまいます。この人事制度では、人を「資産」と考えるようにしていません。人を育て、能力を発揮してもらって利益を出そうとする考え方です。ですから、他の社員と比べて評価する（相対評価）のではなく、具体的に期待する社員の姿を明示して社員がそのようになることを期待することから人事制度は始まります。



4 期待する社員像を明確にする

◆期待する社員像を「能力」と「努力」の両面で明確化する

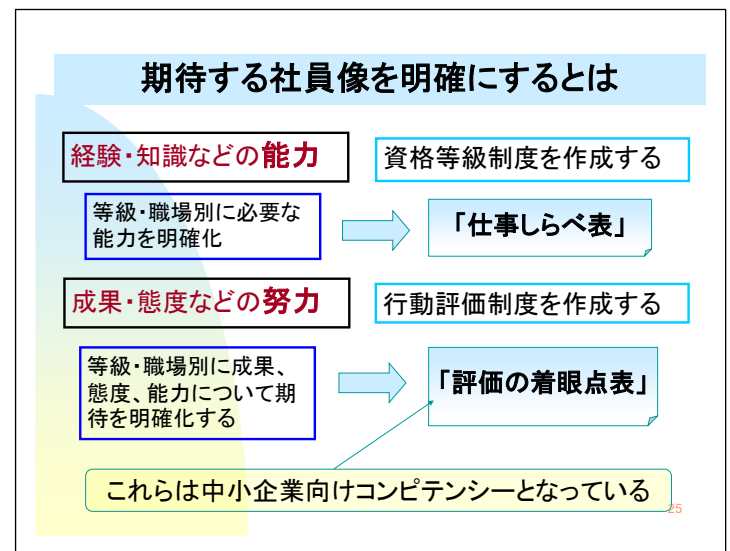
この人事制度では社員力を次の2つに分けて考えています。

(1) 経験・知識などの能力

その仕事が遂行できるのかどうか、この業務遂行に必要な知識・経験を「仕事しらべ」として明確化します。（資格等級制度）

(2) 行動・態度などの努力

次に高い業績を実現するために重要な要素が行動（努力）です。これは成果が出せるような努力をしているかについて、誰でも分かりかつ実行できる項目を評価項目にしたのが「行動評価着重点表」（行動評価制度）です。



5 給与制度

◆給与制度

この制度で採用している給与システムソフトは、経営状況（利益状況）によって決定される人件費予算の範囲内で昇給額や賞与額を決定できる点にあります。（賃金テーブルは使用しません）。

昇給額、賞与額を従業員の能力と努力評価によって決定するシステムですが、その総額は経営状態や利益状況に基づいて決定する方式としています。

能力は資格等級制度から、努力は行動評価制度の結果から判定することで、昇給額または賞与額を予算の範囲内で決定します。

すでに受講されたみなさんからは次のような感想が寄せられています。

横浜のKです。

「人を育てる人事制度」はこれからの日本の企業・組織の強みを生かせる人事理念(社員の幸せ)だと思いますし、

- ・フレームワーク作業が社員の一体感を醸成しました
- ・組織力の底上げが無理なく図かれ、業績向上やモラルアップの効果が大きい
- ・「人を育てる人事制度」はこれからの中小企業や社会人に不可欠な仕組み

であることが理解できました。経営者は予想以上の導入効果に驚いておられます

温泉旅館と居酒屋を経営している(株)Kの総務部員です。

行動評価の着眼点を作成した時、どんな行動を「S」評価とするかを議論していた時、「今日のお客様にリピート客になってもらうにはみんなで何をすればいいか?」という課題が出て、「いらっしゃいませ。桜、あと少しですね」とか「いらっしゃいませ。今日は夕日がい綺麗だと思いますよ。」など、「いらっしゃいませ」+ α を添えて言おうということになりました。I・II級社員の着眼点はいわば「戦術」を考えることであると思いました。上位の等級社員は「戦略」、「準戦略」を考えることですね。

社員全員に渡された先生の「社員ノート」はとっても社員に人気がいいです。自分の成長に関わる「仕事しらべ表」、「行動評価の着眼点表」。は非常に分かりやすいです。また、会社の「経営理念」や「全社目標体系図」など全社的な目も持てるので、自分が経営に近づいた気がします。

社労士Hです。私は33年間のサラリーマン経験者です。お恥ずかしいですが退職までの人事制度については盲目的に半年単位に作文してその範囲内で上司とお互い演技に満ちた面談をしてきたように感じています。目標管理、成果主義に基づく評価制度でした。その当時は少し疑問を持ちながらも、こんなもんなんだろうなと思っていました。でも、蓮室先生の根底にある、人を育てる人事制度とは180度違いますね。人を育てるための評価制度の重要性に気が付きました。

中小企業には大企業で盲目的に運営されている大人の「人事制度ゴッコ」でなく、血の通った人事制度を提案していきたいと思って商材を探していました。蓮室先生の考案された、人を育てる人事制度がまさにピッタリと感じています。

社労士のSです。この度は、人事評価制度導入のご指導をありがとうございました。私が一番嬉しいことは、お客様から導入後に頂いた喜びのお声です。

「この人事評価制度に大変満足しています。」

社員に評価表を使って具体的に説明できるので、とても使いやすいです。

納得のいく評価結果により社員全員がやる気を出したので、これは使えると実感しました。」また、先生の「社員ノート」は大評判です。この「社員ノート」でやる気のハートに火が着いたようです。蓮室先生の人事評価制度は、「三方よしの人事評価制度」である。

「三方よし」とは、

経営者様にとっては、信頼でき満足できる人事評価制度である、

社員の皆様にとっては、評価を通じて成長できる人事評価制度である、

社員の皆様一人一人を「個の存在」として「認める」という「人間尊重」と「人間愛」が制度の根底にあるからなのでしょう。