

daily コラム

2017年8月31日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

人・組織づくりの構造的改革

人・組織づくりは、マネジメント改革・人事制度改革など、単一の制度改定だけでは成し遂げられない困難性をもっております。最近の5年間に「未来価値創造に挑戦する人・組織づくりの構造的改革」を推進してきた、大手電器メーカーP社の事例紹介を通じて、「構造的改革」の意義を考えてみましょう。

構造的改革の意義

図示したように同社の構造的改革は、以下の通り、四つの改革から成っております。

構造的改革の目的	未来価値創造に挑戦する人・組織づくり
人材マネジメント改革	個を育て、個を生かすマネジメント力の強化
組織マネジメント改革	・事業部経営の強化 ・変革にチャレンジする強い個と集団をつくるマネジメント力強化
処遇制度改革	・年功処遇要素の是正、透明性 ・納得性を持つ処遇制度の構築
組織風土改革	上記の改革を支える ・時間余裕を創りだす働き

方改革

- ・多様な人材を活用するダイバーシティー経営
- ・シンプルでマネジメントしやすい制度への改定

P社の「未来価値創造に挑戦する人・組織づくりの構造的改革」

人材マネジメント改革

組織マネジメント改革

処遇制度改革

組織風土改革

このように、最終目的を達成するために必要な四つの改革をそれぞれ推進するとともに、相乗的な効果を狙う点に構造的改革の意義があると言えます。

経営者の留意点

経営実態によって改革課題は異なりますが、特に人と組織の改革は、このような構造的改革を必要とすることが多く、トップの視点で、改革目的・改革対象など改革方針を明示しましょう。



難しい問題は
構造的に改革！