

社員の成長と企業の競争力を強化

中堅企業・ベンチャー企業向け

人事制度構築支援サービス

Empower HR

Human resources management

はじめに

近年、少子高齢化の影響などで労働力不足が進む中、多様な人材を確保するために柔軟な人事制度が求められるようになっていきます。テレワークやフレックスタイム制など新しい働き方への対応や法改正が実施された際にも、企業はそれぞれの変化に合わせた適切な人事制度になるよう、見直しをする必要があります。

企業にとって、柔軟で魅力的な人事制度を構築することは、優秀な人材の確保と定着につながり競争力を高める一因となります。また、法規制に適合した人事制度を整備することでコンプライアンスリスクを低減できます。

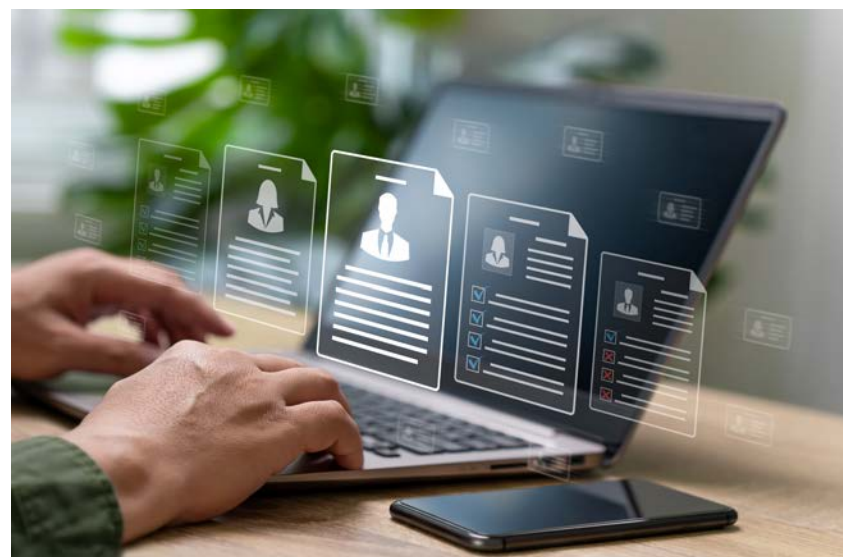
従業員にとっては、柔軟な働き方が可能になることでワークライフバランスが向上し、仕事とプライベートの両立がしやすくなります。公平で透明性のある評価制度やキャリアパスが整備されることでキャリア開発が促進され、多様なニーズに対応した福利厚生制度が整備されることでエンゲージメントが向上します。

このように、人事制度の見直しは企業と従業員の双方にとって多くのメリットがあり、社会の変化に対応するためにも重要です。本資料では、これらの社会背景とメリットをふまえ、企業が人事制度を見直す際のポイントについて解説していきます。

弊社ALL DIFFERENTが提供する人事制度構築支援サービスも資料の最後でご案内しております。貴社の持続的な成長と社員のエンゲージメント向上を実現するための一助となれば幸いです。

CONTENTS

人事制度見直しの必要性・メリット	03
人事制度見直しを行う際の課題	04
人事制度見直しを行う際の手順例	05
弊社ALL DIFFERENTの 人事制度構築支援サービスのご案内	06



Human resources management

人事制度見直しの必要性・メリット

まず、企業が人事制度の見直すことの必要性や、企業側、従業員側のメリットについて解説します。

必要性

■少子高齢化と労働力不足

日本では少子高齢化が進行しており、労働力の確保が難しくなっており、多様な人材を確保し、維持するために柔軟な人事制度が必要なため。

■新しい働き方の普及

テレワークやフレックスタイム制など、従来の働き方とは異なる新しい働き方が普及し、働き方に合わせた人事制度が必要なため。

■法改正への対応

労働基準法や育児・介護休業法などの法改正が行われた際に適応するため。

（2024年に施行された運送業、建設業、医師の時間外労働の上限規制では、企業が労働者にとって働きやすい環境を整えることを求めました。）

企業のメリット

●優秀な人材の確保と定着

柔軟で魅力的な人事制度を構築することで、優秀な人材を確保し、長期間にわたる定着を実現。

●競争力の強化

働きやすい環境を提供することで、従業員のモチベーションが向上、生産性が上がり、企業全体の競争力が強化。

●コンプライアンスリスクの低減

法規制に適合した人事制度を整備することで、コンプライアンスリスクを低減し、企業の信頼性が向上。

従業員のメリット

●ワークライフバランスの向上

柔軟な働き方が可能になることで、従業員は仕事とプライベートの両立がしやすくなり、ワークライフバランスが向上。

●キャリア開発の促進

公平で透明性のある評価制度やキャリアパスが整備されることで、従業員のキャリア開発が促進され、従業員の成長と企業の発展につながる。

●エンゲージメントの向上

多様なニーズに対応した福利厚生制度が整備されることで、従業員のエンゲージメントが向上し、企業への忠誠心が高まる。

このように、人事制度の見直しは企業と従業員の双方にとって多くのメリットがあり、
社会の変化に対応するためにも重要です。

Human resources management

人事制度見直しを行う際の課題

人事制度を見直すことで、企業、従業員ともにメリットがあることをご紹介しました。

しかし、人事制度を見直すことは容易ではありません。人事制度を見直す際には、いくつか直面する壁があります。

現状の把握と分析

現行の人事制度がどの程度効果的なのかを正確に把握することが難しい場合があります。従業員の満足度やパフォーマンスをデータ収集し、分析するための人的・機能的リソースが不足していることも多く見受けられます。

変革への抵抗

新しい制度を導入する際に、従業員や管理職からの抵抗が予想されます。特に、長年同じ制度を使用してきた場合、変化に対する心理的な抵抗が強くなる可能性があります。

コストと時間の制約

現状把握・分析のための人的・機能的リソース不足の壁に加え、新しい制度を設計・導入し、従業員に周知とトレーニングを行うには、時間的、費用的リソースも必要となります。

法規制の遵守

労働法やその他の法規制に適合した制度を構築する必要があります。法改正が頻繁に行われるため、常に最新の情報を把握し、制度に反映させることが求められます。

公平性と透明性の確保

新しい評価制度や報酬制度を導入する際に、公平性と透明性を確保することが重要です。従業員が納得し、信頼できる制度でなければ、モチベーションの低下や不満の原因となります。

多様なニーズへの対応

従業員の多様なニーズに対応するために、柔軟な制度を設計する必要があります。例えば、テレワークやフレックスタイム制など、働き方の多様化に対応する制度が求められます。

**これらの課題を克服するためには、従業員の意見を積極的に取り入れ、段階的に制度を導入することが効果的です。
また、外部の専門家の意見を参考にすることも有益です。**

Human resources management

人事制度見直しを行う際の手順例

続いて、人事制度の見直しを行う際の手順についてご紹介します。人事制度見直しの目的にもよりますが、一般的な手順は以下の①～⑧となります。

① 経営理念の再認識

まず、企業の経営理念やビジョンを再確認し、それに基づいた人事制度の方向性を定めます。

② 現状分析

現行の人事制度や組織の課題を分析し、改善点を洗い出します。社員からのヒアリングやアンケートを通じて、現状の問題点を明確にします。

③ 等級制度の設計

社員の能力や役割に応じた等級を設定し、組織の骨格を形成します。等級制度は、社員のキャリアパスや報酬に直結する重要な要素です。

④ 評価制度の設計

評価項目や基準を設定し、社員の行動や成果を評価する仕組みを構築します。評価制度は、社員のモチベーション向上や公正な評価を実現するために重要です。

⑤ 報酬制度の設計

等級制度や評価制度に基づき、給与や賞与などの報酬を決定します。報酬制度は、社員の貢献度に応じた適切な報酬を提供するための仕組みです。

⑥ 制度の明文化と周知

策定した制度を全社員に明確に伝達し、理解を促します。社員説明会や研修を通じて、新制度の意義や運用方法を周知します。

⑦ 導入シミュレーション

制度の導入前にシミュレーションを行い、問題点を洗い出して修正します。これにより、実際の運用時のトラブルを未然に防ぎます。

⑧ 運用開始と定着化

制度を正式に導入し、運用を開始します。運用後も定期的に評価制度を見直し、改善を続けます。

ここまで、人事制度の見直しについてご紹介してきました。

弊社ALL DIFFERENTは、企業の人事制度改善において豊富な支援実績を誇ります。

また、人事制度構築に特化したサービスも提供しており、次のページでご紹介いたします。



Human resources management

中堅企業・ベンチャー企業向け 人事制度構築支援サービス

Empower HR

企業の経営理念に基づいた人事制度を構築し、運用から効果測定まで一貫してサポート。
企業の特徴に合わせたカスタマイズが可能で、社員の成長と企業の競争力を強化します。

ビジョンや経営戦略を
実現するための
人材を育成・採用
できていない

人事制度(等級・評価・
報酬・育成)が
うまく機能していない

離職率が高く
優秀な人材から
転職してってしまう

人事制度の見直しを
検討しているが
何から手をつける
べきか分からない

このような課題に対して、多くの支援実績を誇る弊社 ALL DIFFERENT が
人事制度の設計・開発・実装からメンテナンスまで完全伴走します。

経営理念に基づく
人事制度の構築

企業毎に最適化した
個社仕様と伴走支援

運用のしやすさを重視した
シンプルな制度設計

Empower HRの3つの特徴

特徴1

経営理念に基づく人事制度の構築

経営理念やビジョンに基づき、「社員の成長」と「会社全体の成長」につながる人事制度を構築。社員一人ひとりが自分の役割を理解し、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境へと変化することで組織全体の効率性、生産性が向上します。

特徴2

企業毎に最適化した個社仕様と伴走支援

各企業の特徴や独自性を考慮し、他社の成功事例や失敗事例も参考にしながら、企業毎のニーズに合わせた運用しやすい制度を設計します。また、現状把握から課題整理、基本設計、詳細設計、ツール開発、導入準備、運用、効果測定、メンテナンスまで一貫してサポート。企業が直面する様々な課題に対して、長期的な視点で解決策を提供し続けます。

特徴3

運用のしやすさを重視したシンプルな制度設計

理想論で終わらず、組織内で実際に運用できることを重視。絵に描いた餅にならないように、段階的にレベルアップできるよう支援。シンプルで実行可能な制度で、運用開始後も制度が定着するまで継続的にサポートします。





お客様の声（経営者・人事部長）



当社に適した役割やスキルを基盤とした制度が整い、自社で効果的に運用できるようになりました。また、年功序列に依存しない昇進や評価が可能となり、特に若手の優秀な社員が生き生きと働ける環境が整いました。



人事制度が経営戦略としっかり結びつくことで、組織全体の方向性が明確になり、社員のモチベーションが向上しました。導入後も継続的なサポートを受けられるため、制度の定着と改善がスムーズに進んでいます。



管理職も積極的に人材育成に取り組むようになりました。退職率が以前よりも低下し、新卒や中途採用も以前よりスムーズに進められるようになっています。ありがとうございます。



公平で透明性の高い評価制度を導入したことで、社員の納得感が増し、業績の向上にもつながりました。



自社の特性に合わせた柔軟な制度設計が可能となり、現場のニーズに応じた運用ができるようになりました。

お客様の声にもあるように、企業毎に最適化した人事制度の構築をご支援いたします。

貴社の現状課題分析からお手伝いいたします。ぜひご相談ください。



ALL DIFFERENT

〔社名〕 ALL DIFFERENT 株式会社（オールディファレント株式会社）

〔設立〕 2006年 2月

〔代表者〕 代表取締役社長 眞崎 大輔

〔人員数〕 328名（2025年4月1日時点）

〔事業内容〕 組織開発支援・人材育成支援

- 組織開発・人材育成に関する各種コンサルティング・研修サービスの提供
ベンチャー企業からグローバル企業まで支援

各種コンテンツ開発・提供

- 組織開発・人材育成に関する各種サービスの開発
教室型・反転型・モバイル・オンラインなど多様な手法に対応
- オリジナル研修コンテンツの開発
内定者から経営者まで全階層を網羅
幅広い研修テーマの開発
リーダーシップ・マネジメント・ビジネスマナー・ビジネスコミュニケーション・
各種専門スキル（プロジェクトマネジメント・マーケティング・ファイナンス・コンプライアンス・AI）など
- ビジネススキル・ナレッジテストなどのアセスメントツールの開発
- 150名以上の社内プロ講師による研修の提供

ラーニングイノベーション総合研究所®による各種調査研究の実施

- 組織開発・人材育成に関する定性・定量調査の実施
- 調査結果の発表
各種媒体へ向けた調査レポートの発信・書籍の執筆

〔所在地〕 東京本社

東京都千代田区有楽町2-7-1

有楽町 ITOCiA（イトシア）オフィスタワー 15F〔受付〕・17F〔研修会場〕・18F

TEL:03-5222-5111 FAX:03-5222-5114

関西支社

大阪府大阪市中央区安土町2-3-13 大阪国際ビルディング 25F

TEL:06-6271-1111 FAX:06-6271-1144

中部支社

愛知県名古屋市中村区那古野1-47-1 名古屋国際センター 13F

TEL:052-856-8111 FAX:052-856-8114



弊社は2006年の設立以来、累計20,000社以上、450万人以上の「人と組織の未来創り®」を支援してまいりました。
豊富な業界・職種別の事例をもとに、貴社の課題やご要望に最適な提案をさせていただきます。

組織開発・人材育成 支援実績 (累計)

20,000 社以上

累計受講者数

450 万人以上

研修テーマ数

1,200^{*} テーマ以上

*公開型研修開発テーマ累計

HITACHI

AsahiKASEI

Coca-Cola
BOTTLERS JAPAN INC.

NTT **docomo**

SCSK
夢ある未来を、共に創る。



YAMAHA

LINEヤフー

POLA



すまいとくらしの未来へ
三井不動産レジデンシャル
MITSUI FUDOSAN RESIDENTIAL

LUMINE



ANA
ANA Systems

CAPCOM®

松竹株式会社

ITOKI
明日の「働く」を、デザインする。

JR
JR東海



KUMON

セブン&アイ NetMedia

ADWAYS

明治安田損害保険

健康は、進化する。
BATHCLIN
バスクリン



BRIDGESTONE
ブリヂストンスポーツ株式会社

J!NS

JR九州

MITSUBISHI ELECTRIC
三菱電機エンジニアリング株式会社

KONAMI
SPORTS CLUB

DMM.com

MITSUBA

cookpad

ニチバン

組織開発・人材育成を通して、 多くの企業さまの持続的な成長を支援しています。

—— 私たちが選ばれる理由



私たちの使命は「社員の意識や行動を変え、組織を変えること」

「研修の提供」だけにとどまらず、「学び」の可能性を探求し続け、
「人と組織の未来創り®」を真にリードできる伴走者として、お客さまに長く貢献してまいります。



専任コンサルタント制による深い理解と本質的な解決策の提案

一人が営業・講師・コンサルティングを担当する業界唯一のスタイルを貫くことで、お客さまのお悩みを深く理解します。
現場で真に求められる解決策を提案し、お客さまと伴走します。



組織開発・人材育成に関する調査分析に裏付けされた知見

「人と組織の未来創り®」に関する様々な調査・研究活動を行っています。
データに基づいた最適な解決策をご提供し、お客さまの組織開発をサポートします。



日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要：2021年4月ブランドイメージ調査

／ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから



ALL DIFFERENT 株式会社



03-5222-5111



ad-info@all-different.co.jp



*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません