

粘着剤や微粉体など
の工業製品材料の製造
・販売を行う総研化学
(本社・東京・豊島区
高田)では、2011
年度から人事制度を刷新した。

人事諸制度の改定で組織力を強化

「人事制度要綱」としてまとめられ、全社員がいつでも確認できる。

また、新制度では「何のための人事制度なのか」という理念を重視した。「制度の理念や考え方については結構時間をかけて検討した。経営理念に示された『働く喜びの実現』を目指す際の、会社側と従業員側から見たあるべき姿を明記した。旧制度では、その意図が十分に伝えられなかったのではないかと反省の下に立ってのことで」(泉浦氏)。(人

個の部分に目が向きすぎ、組織という感覚が薄れてしまってきたように感じた。本来目指した方向とはズレが生じていた。その結果から、『成果は組織として生み出す』も感ずる『自己の成長を感ずること』が必要だと考えた(泉浦伸行・総研化学執行役員総務人事部長)。

条件の異なる雇用区分として、総合職(2技能職)「事務職」の3区分を設定した。転勤・海外出向、長期出張の有無により区分した中、当社は今後の事業構造の変化を見越し、海外子会社に対して指導的立場を担ってもらうよう、転勤、海外出向、長期出張ともありとした(泉浦氏)。

「Eキスパートの3系統を設けている。目標管理制度にも改定の狙いが表れている。組織としての取り組みを強化する仕掛けとして、複数名でチームとして取り組む目標



須江豊彦 白本生産性本部主席経営コンサルタントの話

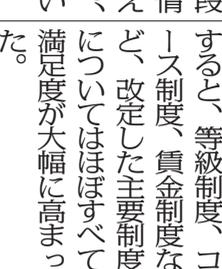
人事にも求められる改善の積み重ね

「新制度を導入したら終了」ではなく、「運用してみている」といふところから、継続して改善を続けていると

コース制度では、それまでの複線型体系も踏まえ、基本的な勤務

「Eキスパートの3系統を設けている。目標管理制度にも改定の狙いが表れている。組織としての取り組みを強化する仕掛けとして、複数名でチームとして取り組む目標

「Eキスパートの3系統を設けている。目標管理制度にも改定の狙いが表れている。組織としての取り組みを強化する仕掛けとして、複数名でチームとして取り組む目標



須江豊彦 白本生産性本部主席経営コンサルタントの話

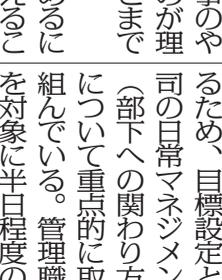
人事にも求められる改善の積み重ね

「新制度を導入したら終了」ではなく、「運用してみている」といふところから、継続して改善を続けていると

コース制度では、それまでの複線型体系も踏まえ、基本的な勤務

「Eキスパートの3系統を設けている。目標管理制度にも改定の狙いが表れている。組織としての取り組みを強化する仕掛けとして、複数名でチームとして取り組む目標

「Eキスパートの3系統を設けている。目標管理制度にも改定の狙いが表れている。組織としての取り組みを強化する仕掛けとして、複数名でチームとして取り組む目標



須江豊彦 白本生産性本部主席経営コンサルタントの話

人事にも求められる改善の積み重ね

「新制度を導入したら終了」ではなく、「運用してみている」といふところから、継続して改善を続けていると

コース制度では、それまでの複線型体系も踏まえ、基本的な勤務