

日本人事経営研究室 株式会社

人事制度専門コンサルティンクに特化 独自の理論で地場中小企業の成長をサポート

九州でトップの実績と信用 人事制度問題の「駆け込み寺」に

人事制度コンサルティンク会社とは、賃金制度や昇進・昇格制度、実績評価など人事に関する制度の設計や導入、運用をサポートする会社である。九州ではまだ数は少ない。そうした中で、創業5年で地場中小企業を中心に約110社の人事制度づくりや運用にかかわり、福岡・九州だけでなく関東、関西にまで名前が響いている会社がある。福岡市博多区に本社を置く日本人人事経営研究室(株)。九州の人事制度専門コンサルティンク会社としてはトップの実績と信用を誇る。

人事制度というと地味な印象もあるが、実は企業の根幹だと山元浩二社長は強調する。「中小企業には、ある一定の規模までは順調に成長してきたのに、突然成長が止まってしまふ現象が必ずといっていいほどあ

ります。いわゆる、成長の踊り場で、その原因はほとんどが人材です。他の経営要素に比べて人材の質が追いつかないのです。この点に気づいていない中小企業は非常に多くあります。当社はこの問題を人事制度を通じた人材育成によって解決し、企業成長のお手伝いをしています。今後、この市場は確実に広がっていきます。例えば給与計算のよ

うに、人事評価は必ず社内で行わなければならない仕事のひとつとなるでしょう」。

PROFILE

代表者 山元 浩二
所在地 福岡市博多区博多駅南 5-8-1
資本金 1,000万円
設立 平成14年4月
業種 人事制度の設計・運用サポート、関連セミナー主催
TEL 092-433-5546
URL <http://www.jinjiseido.com/>

収増益、2ケタ成長を続けている。他のコンサルティンク会社や同業他社の指導で人事制度構築や導入に失敗した企業からの依頼が多いのが特徴で、九州では人事制度がうまく運用できない企業の「駆け込み寺」的存在になり、企業側からの問い合わせやコンサルティンク依頼が急増中という。

9年間人事制度コンサル一筋 顧客に密着してノウハウ開発

山元社長は人事制度コンサルティンクのノウハウを独力で開発してきた。その原点は幼少時代にあつたの



セミナー風景

ではないかと山元社長は述懐する。小学生のころからとにかく企画好きで行動的だったという。地元・嘉穂高校から東京の成蹊大学に入り、ESS(英会話)サークルに所属して他大学の学生との交流に努めた。卒業後、独立を念

頭に置きながら福岡に戻り、地場の銀行に就職。銀行に入れば、経営者たちの話が聞け、ネットワークが築けて独立に役立つと考えたのだという。銀行の外回りで新規開拓専任者として活躍、営業社員300人の中でナンバーワンの実績を挙げた。

そして、銀行を退職して会計事務所が経営する人事コンサルティンク会社に入社。「人事専門という意識はありませんでしたが、独立するならコンサルタントと考えていました。実際の仕事をやってみると、人事制度に関連することは非常に重要な割には十分認識されていないことに気づきました」。新分野開拓には熱が入る。当初は300万円ほどだった年商を、在籍した4年半で10倍超の3600万円にまで押し上げた。

こうして、平成13年5月に念願の独立開業。翌年、法人化して有会社社エムエスアイを設立。16年6月に現在の社名に改称し株式会社組織変更した。

創業してからは5年目だが、前職を加えると経験は9年弱。この間に顧客とコンサルティンクに費やした時間は1万8000時間余。単なる業務時間ではなく、あくまで顧客と接した時間だそうである。年間300日とすると、毎日5〜6時間は顧客のもとにいたことになる。こうした徹底したコンサルティンクとその間に蓄積した圧倒的なノウハウが顧客の信頼の源泉となっている。

人事制度を教育の仕組みとして推進 リーダーと社員を伸ばす目標管理

山元社長は「10人以上の企業には人事制度が不可欠」と折にふれて強調し、「人事制度の伝道師」と自称する。中小企業は成長のために、広告費や設備、商品開発、マーケティング、ITシステムなどさまざまな先行投資を行うが、ヒト＝社員への投資は後回しになるか、またはほとんど投資していない中小企業も多いからだ。「社員に頑張ってもらおう、優秀な人材集団にしようと思ったら、まずヒトへの先行投資が必要で。その先行投資の一つが人事制度なのです」。



日本人事経営研究室オフィス

人事制度はもちろん、旧来の年功序列をひきずったものではなく、また人材

費削減を目標としたものでもない。「自ら伸びる人材」と「そうでない人材」を見分け、社員の納得に基づく目標管理制度を取り入れて、人事制度を教育の仕組みとして推進し「人事制度を通じた社員と企業の成長」に結びつけるものだという。「人事制度が教育の仕組みとして機能すれば『社員が成長する』『会社の業績につながる』『利益が出る』『社員に還元できる』という好循環が生み出されるのです」。

「目標管理制度」というとあまり良いイメージを持たない人が多いかもしれない。成果主義失敗の原因が「目標管理制度」にあるという人もいる。しかし、山元社長は「この制度の本来の機能、役割を最大限に発揮すれば、会社の目標達成や人材育成にこれほど効果的に使える制度はない」と言い、二つのポイントを挙げる。

一つは、目標管理制度を通じて社員の「目標達成習慣」を養うこと。「目標管理」とは上から押しつけるものではなく、自分自身で目標を立て、その達成をコントロールしていくことなのだ。「目標」を掲げ、それに向かってプロセスを考えて実践、チェックして次に生かす、すなわち「目標達成」を習慣化するのである。もう一つは、目標管理制度は上司と部下のコミュニケーションツールということ。本来、部署のリーダーは週間や月間で統括する部下と、目標や役割などにつ

いて面談し、新しい営業手法や仕組みを考え、部下を成長させる役割を担うべきだが、実際には日々の業務に忙殺されて、この時間がほとんど取れない。中小企業にはリーダーを育成する土壌と仕組みがない場合が多いからだ。

「社長がそれに気づかないということは、リーダーの成長の目を摘んでいるに等しい。一時的にリーダー分の売上が減ったとしても、今後の成長のためにその時間を与えなければならぬのです。目標管理制度を導入すれば、社長もそれが分かるし、リーダーも強制的にその時間を割かなければなりません」。成長へのサイクルが回り始めるというわけだ。

もちろん、山元社長自身も成長戦略を描いている。顧客に人事・組織成長のコンサルティングを行うためには、自ら実践する必要もあるが、何より自らの大きな夢がある。そのため、この分野のコンサルティングは個人事業主や社長一人がコンサルを行うという形態が多い中、同社は年収1000万円以上のコンサルタンを複数育成することと、社長をめざすスタッフを輩出することを目標に掲げている。

おそらく日本初となるだろう人事制度運用専門のアウトソーシング業務も開始した。というのも、人事制度は設計よりも、その後の運用がより難しい。人事制度の運用は、評価者（部署のリーダー）への評価依頼

に始まり、評価回収・採点、経営者と評価者による評価決定会議、昇給・賞与のシミュレーション、昇給・賞与額の検討、社員へのフィードバックと指導というプロセスを繰り返さなければならぬ。山元社長はさしずめ外部人事部長といった役割で、長期にわたってサポートする体制。これが人事制度運用専門のアウトソーシングだ。こちらも成長企業の支持を得て、クライアントは順調に増加しているという。

「当面の目標は、5年後に売上高2.5億円、コンサルタンは10人です。社名に『日本』とつけた以上、もちろん将来的には日本一の人事制度専門コンサルティング会社をめざします」と目標はあくまで大きい。

代表PROFILE



山元 浩二
(やまもと こうじ)

昭和41年12月、福岡県飯塚市生まれ。成蹊大学卒業後、地元福岡に帰る銀行に入学。新規開拓でトップの実績。退職後、人事コンサルティング会社に入り、業績を10倍化。平成13年に独立。翌14年当社を設立。

ワンポイント PR

突出したノウハウと実績で中小企業の成長を徹底サポート。少人数で学べる「評価育成研究会」や「けいえいをよくする勉強会」のほか、メールセミナー、メールマガジンでも情報を発信している。