

人事機能の最適化に向けて最短距離で伴走します

「人事労務パートナーズ」サービス

少子高齢化が進行する中、最適な人材の確保と維持は企業存続において大きな課題となっています。アフターコロナにおいても「働き方改革」が一層求められ、企業は持続的で魅力ある職場環境作りが必然となっています。さらに多様性の観点からも各種労働法改正が施行されており、労務コンプライアンスへの対応が強く求められています。

一方でこれまで得られなかつた情報が簡単に入手することが可能となり、労務管理等が不十分なために労使問題や労働基準監督署からの是正指導を受ける等のケースも多くみられます。また未払残業代やハラスメントは対応の仕方により経営上のリスク要因となっています。

現下においてまさに人事労務担当者はこうした労務リスクを適正に把握し対処することが求められています。本サービスでは人事部長やHRビジネスパートナー等を経験し、人事のあらゆる領域に精通した人事のプロフェッショナルが、これら課題解決に向けサポートを行います。

様々な課題を共に解決します！

- 労務コンプライアンス上のリスクを把握し未然に防止する対応をしたいが整理ができない
- ハラスメント等の労使トラブルについてどのように対処するべきか経験値がなく自信がない
- 法改正情報や他社事例等、タイムリーかつ的確な情報が欲しい
- 関係会社の労務管理や課題を含めワンストップで相談できるパートナーが欲しい

■ 「人事労務パートナーズ」の内容

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 日常的な相談窓口 | <input type="checkbox"/> 組織分析や社員意識サーベイの支援 |
| <input type="checkbox"/> 労働法等改正に伴う制度改定支援 | <input type="checkbox"/> 賃金制度、評価制度等の設計・運用支援 |
| <input type="checkbox"/> 各種労務問題への対応支援 | <input type="checkbox"/> 採用計画立案・実施支援 |
| <input type="checkbox"/> 労務監査、IPOに向けた制度整備等 | <input type="checkbox"/> 人材開発計画策定・運用支援 等 |

■ 「人事労務パートナーズ」の流れ

Phase 1

課題の抽出

現状分析をはじめとし、短中長期的な人事課題について、貴社とのディスカッションを通じ、各種課題の整理と具体的なロードマップを提案します。

Phase 2

施策の実行

ロードマップに沿って、人事・組織の具体策を伴走して実行に移します。最良・最適な知見の提供、他社事例等を交えハンズオンで支援します。

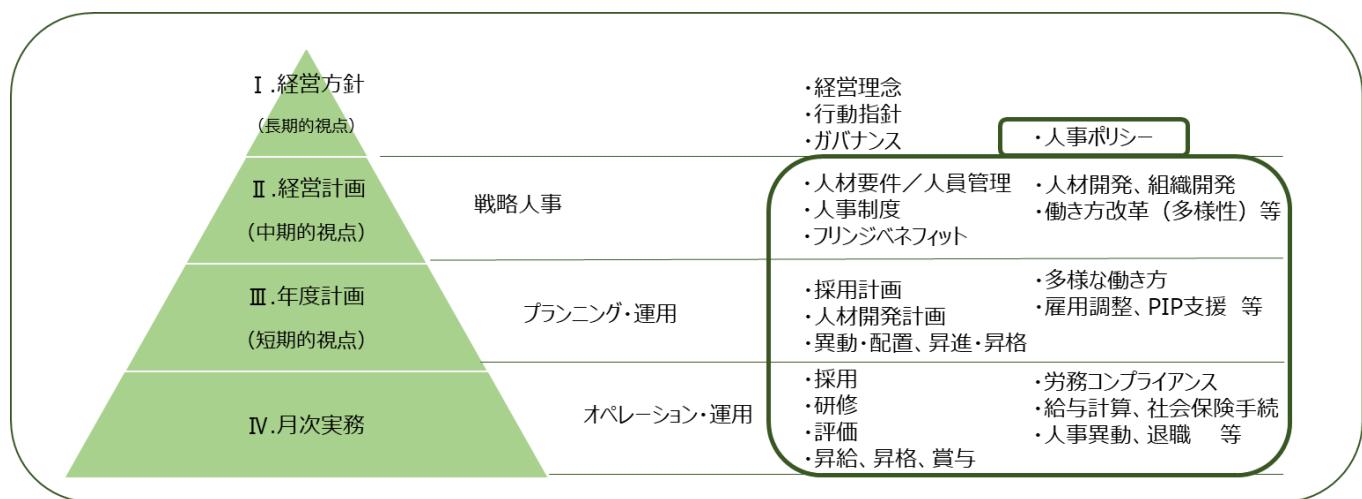
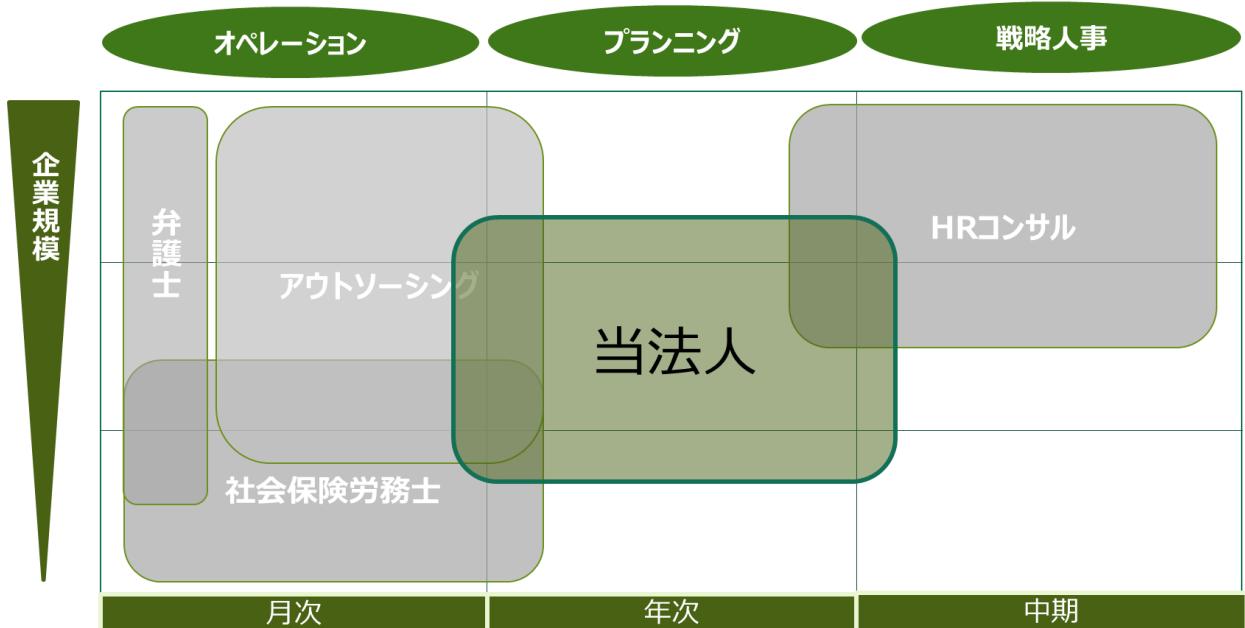
Phase 3

フォローアップ

経営指標や人事指標及び従業員意識調査等の組織診断等も有効活用し、リテンションや組織活性化の提案もします。



■ 対応する領域



課題解決に外部の知見を取り込むことは、様々なメリットがあります。
まずはお問い合わせください。

継続性と一貫性 人事のビジネスパートナーとして伴走します	人事領域を広く深くカバー 入口戦略から出口戦略まで人事全般をカバーします	現状分析の徹底 課題解決に向けた実効性のあるアウトプットを提供します
社会保険労務士の知見 コンプライアンス上のリスクヘッジをします	人事実務者の知見 企業人事の立ち位置から現場に即した判断をします	柔軟な報酬体系 契約期間等柔軟な報酬体系にします