

従業員の成長を加速する 人的資源管理体制の構築

前年度の組織再編に続き、中長期計画の柱である「人材育成」と「人事評価制度」の改革に着手。既存の制度案を抜本的に見直し、従業員のスキルアップと主体性を促す仕組み作りを通じて、組織全体のパフォーマンス向上を目指した。

▼ 取り組み内容

Step 1
現状分析と課題抽出
全社員へのヒアリングとアンケートを実施。既存の制度案や社内の現状を分析し、従業員が抱える課題や会社への期待を把握した。

Step 2
理念の明確化と議論
部長職以上が議論を重ね、会社の理念や存在意義、従業員に求めるスキルやマインドを「4つの力」として明文化。

Step 3
新制度の設計
分析結果と明文化した理念に基づき、「評価」「報酬」「等級」が連動する「成長連動型人事制度」を設計した。

Step 4
周知とテスト運用
全社員向けの説明会を実施。さらに個別ミーティングでも説明し、納得感を醸成しながらテスト運用を実施した。

受入企業

株式会社 寺島コンサルタント

代表取締役 寺島 雅峰 さん

1961年創業。富山県内で、社会インフラ整備に必要な測量、調査、設計などを手がける。不動産事業や開発企画、地域特有のニーズに応えるまちづくり支援、官民連携によるまちづくり支援にも取り組んでいる。プロジェクトの立案から登記までワンストップで対応し、官民問わず幅広くサービスを提供している点が強み。

協力研究員

島崎 晋輔 さん

富山県出身。早稲田大学政治経済学部を卒業後、ベンチャー企業を経て上場企業役員を歴任。現在は法人経営の傍ら、社会保険労務士事務所を経営する。労務顧問や助成金申請、特に健康経営の支援に力を入れる。柔道整復師・医薬品登録販売者の資格も持ち、「健康と労務の二刀流」の専門家としてコンサルティングを行っている。

富山“Re-Design”ラボ 事例

CASE:

成長を促す
戦略人事
制度の構築



取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・「評価」「報酬」「等級」が明確に連動する「成長連動型人事制度」を新たに構築。従業員のキャリアパスと成長への道筋を可視化した。
- ・制度の構築に先立ち、評価の基軸となる企業の理念や従業員の求めるスキルやマインドを明文化した。
- ・2025年11月より制度のテスト運用を開始。半年間の試行期間を経て課題を抽出し、改善を加えた上で2026年5月からの本格運用を目指す。

■ 受入企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・昨年度、組織再編をテーマに本プログラムに参加したのに続き、中長期計画のもう一つの柱である「戦略人事」を推進するため、参加しました。以前作成した人事制度のベース案はありましたが、実態に合わせて見直し、自社で運用できる仕組みに再構築したいと考えました。

評価（成果・社内変化など）

- ・一般的な外部コンサルタントと異なり、ほぼ常駐に近い形で社内に入り、全社員と1on1ミーティングを実施してくれたことが非常に大きかったです。上司ではない第三者の専門家だからこそ、社員も本音で話し、新制度も納得感を持って受け入れられたと感じます。
- ・制度構築の過程で、部長職以上と「会社が求める力」を深く議論し明文化できたことは、評価の軸が定まっただけでなく、組織の方向性が明確になるという期待以上の副産物でした。
- ・「評価」「報酬」「等級」の連動が明確になり、従業員の納得感向上と、成長への主体的な取り組みが期待できる仕組みになりました。島崎さんの知見が、弊社の課題解決に貢献してくれたと評価しています。

今後の関わり方

- ・制度は「運用してこそ」であり、これからが本番です。テスト運用から本格運用へ移行し、組織に定着させて自走するまでの間、引き続き島崎さんにバックアップをお願いしたいと考えています。社員の成長を確実なものにしていくため、伴走支援を期待しています。

■ 協力研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・富山出身であり、ふるさとの企業に貢献したいという思いが強くありました。また、企業の課題解決に深く関わりながら、週1回大学でアカデミックな知見を学べるというプログラム内容に、他にはない強い魅力を感じました。

評価（取り組み・生活）

- ・常駐型のプログラムだったからこそ、オンラインや月数回の訪問では把握しきれない企業の内部実態や従業員の生の声を深く理解でき、より現実に即した制度設計ができたと思います。内側から課題解決に取り組めた点は、従来のコンサルティングにはないメリットだと感じています。
- ・大学のプログラムは期待以上でした。専門家の教授による実践的な壁打ちや、多様なバックグラウンドを持つ他の研究員との交流は、非常に刺激的で有益な経験となりました。
- ・富山での生活を通じて、ライフスタイルが夜型から朝型へと大きく変わりました。仕事の効率向上にもつながり、日頃から提唱している「健康経営」のよい実践例となりました。

今後の展望

- ・制度は作って終わりではなく、運用と継続的な改善が最も重要です。新制度が自走し、従業員の成長、ひいては企業の売上・利益向上という具体的な成果に着実につながるよう、今後も継続してサポートしていきたいと考えています。