

旧・社会調査研究所において各種市場調査の企画・実施・分析を担当後、旧・第一広告社ではマーケティング部門のみならず、情報システム部長・人事労務部長・計数管理部長として人事労務から経営管理まで幅広く企業経営の中核を担う。2003年の「office//e-business.com」設立以降は、人事労務政策や各種諸制度の導入・改訂・施行・運営管理に関するコンサルティングや社員研修・管理職研修等の企画・実施を推進してきている。特に、社員のモチベーションとアイデンティティを高めるための仕組みの構築や変革の支援を通じて企業組織のイノベーションの促進に力を注いでいる。



<担当分野>

- ・マネジメントシステム構築
- ・管理職研修(初級～部門長)
- ・IT戦略策定
- ・IT化コンサルティング
- ・各種人事労務制度改革支援
「就業規則改革」
「賃金制度改革」
「退職金制度改革」
「人事評価制度改革」等々
- ・人事労務関連教育研修



<取り組み>

今や企業と社員を取り巻く諸々の環境は、劇的に変化する事態を迎えています。これからの日本経済が、「縮小均衡へどのように向かっていくか」という状況変化を的確に把握・認識し、それを社員全員が共有することが大切になります。「社員が変われば」、「企業も変わる」。つまり、会社を変えるのは社員の強い「想い」と「意志」と「実行力」ということになります。その社員のために、会社は「働きやすい労働環境の整備」と「仕事がしやすい秩序の維持管理」と「社員に対する処遇(待遇)の改善」を最大化する努力を惜しんではなりません。今、御社では、現行の「諸制度やシステム」に矛盾が生じて、問題認識がありながら、状況から脱却できずにいませんか…？今日の企業と社員が直面しているつぎの課題を解決し、また、現行の各種制度やシステムの変革の推進をコンサルテーションにより貢献したいと考えております。

＜職務経歴＞ 生年月日:1940年10月20日、京都市出身

- 1964年 甲南大学 理学部 経営理学科 卒業
- 1964年 (株)社会調査研究所(現・インテージ)入社
NHK東京オリンピックTV放送視聴率調査、消費者購買動向インデックス調査(SCI)、
東京(秋葉原)・大阪(日本橋)大型電気店販売動向インデックス調査、
その他各種マーケティング調査の企画・設計・分析等を実施
- 1967年 (株)第一広告社(現・I&S BBDO)入社
マーケティング部門、情報システム開発部門、人事労務管理部門、計数管理部門、
営業本部統括部門の企画・計画並びにマネジメントを歴任
・日本広告業協会 情報システム委員会設立、EDI委員会委員長
・富士通ファミリー会 会報「Family」編集委員長
- 2000年 MRS広告調査(株) 執行役員就任
- 2003年 「office//e-business.com」設立
人事労務政策や各種制度の導入・改訂・施行・運営管理に関するコンサルティング
・新入社員教育、中堅社員研修、初任管理職研修、中間管理職研修、上級管理職研修
定年後の人生設計研修等)の講師や社内教育者の指導・サポート
・明日の「人事部長」特別育成塾を開設(人事部長養成のための指導・サポート)、ほか
- 2012年 中堅ソフト開発会社 顧問就任

＜強み/モットー＞ ・常にクライアントの目線で、考え、企画・提案・推進をモットーとしています。
・リストラ、倒産、合併、など企業で起こるあらゆる場面を実体験してきた強み。
・そして、数々の生の実体験を真剣に解決して来たことが武器となっています。

＜コンサルタント業務の基本方針＞

- ①企業の持続的成長の基盤が確立してこそ、社員のインセンティブとモチベーションに繋がっていく
- ②社員は最大の経営資産であり、その社員が成長しなければ、企業の成長・発展は約束されない
- ③社員の企業マインドとアイデンティティを高める人事労務管理を実践できる政策の導入が重要である

今日の企業は、待ったなしで人事労務政策や人材育成にパラダイムシフトを起さなければ、未来への持続的成長と繁栄が約束されない時代がやってきました。

弊社では、今日の企業と社員が直面しているつぎの課題を解決し、また、現行の各種制度やシステムの変革の推進をコンサルテーションにより貢献したいと考えております。

1. 明日の課題を解決するために・・・

- ・企業と社員が「変革」と「進化」を常態化できる環境を整備したい
- ・会社と社員が「仕事の現状」に関する意識改革を図り、「ビジネスモデル・イノベーション」を創出できる企業体質への転換を推進したい
- ・これから「職場(組織)」という仕事集団が日常的に問題意識を持ち、その課題を自ら解決できるようにしたい
- ・高品質と高収益の仕事を達成するために、仕事現場が連帯して「協力・協働」できる体制を創りたい
- ・経営目標を達成するために、会社と職場における年度ビジョンやミッションを全員に「可視化」「共有化」が図れるようにしたい
- ・現行の諸制度やシステムの「点検」・「見直し」と「改革(改正)」を推進したい
- ・優秀な社員を採用し、会社の将来を託せる人材として養成したい
- ・サステナビリティ(持続可能性)への取り組みを始めたい

2. 現状の具体的な課題を解決するために・・・

今や企業と社員を取り巻く諸々の環境は、劇的に変化する事態を迎えています

これからの日本経済が、「縮小均衡へどのように向かっていくか」という状況変化を的確に把握・認識し、それを社員全員が共有することが大切になります。「社員が変われば」、「企業も変わる」。つまり、会社を変えるのは社員の強い「想い」と「意志」と「実行力」ということになります。その社員のために、会社は「働きやすい労働環境の整備」と「仕事がしやすい秩序の維持管理」と「社員に対する処遇(待遇)の改善」を最大化する努力を惜しんではなりません。

今、御社では、現行の「諸制度やシステム」に矛盾が生じており、以下のような状況から脱却できずにいませんか・・・？

- ①「賃金政策(制度)」が、硬直化していて時代にあった制度になっていない
 - ・成果連動型の賃金制度への変革を目指しているが、年功序列型の体系から脱却できず社員が不満を持っている
 - ・各種手当(資格手当、家族手当、住宅手当、管理職手当、等)が今日まで改訂せずに運用されている
 - ・賞与支給原資の総額が、会社業績と社員の成功報酬とが連動できていない
- ②「退職金政策(制度)」が、古いままで時代にあった制度になっていない
 - ・55歳定年制度時のものを年齢だけを60歳や65歳定年に延長して運用している
 - ・退職金の算出計算基準が基本給に大きく依存しているので、基本給の昇給に影響が出る
 - ・今後、退職金の支給額が増大し、収益を圧縮する事態が心配だ
 - ・65歳定年や60歳定年再雇用との整合性を図りたい
- ③「人事考課制度」が、上手く機能していない
 - ・考課者(管理職)訓練ができていない／考課者(管理職)に煩わしさと時間の負担を強いる結果となっている
 - ・評価結果のフィードバックが、考課者と被考課者双方の人材育成と連動できていない
- ④「長時間労働(残業)」の実態を見直したい
 - ・残業手当が増加し、給与・賞与原資の確保に悪影響が出ている
 - ・一方で、時間外・休日(残業)手当を支払っていない「名ばかり管理職」を作ってしまった。(コンプライアンス違反)
- ⑤「会社が必要としている人材」が、育成できていない
 - ・若手のこれからという人材が退職していく
 - ・60歳定年延長再雇用者が、やるべき「仕事」が見つからない
- ⑥「就業規則」等を、5年以上にわたって見直しも改訂も実施していない