

ユニティ・サポート 業務案内



活用して頂きたい組織・企業

社内人材だけでは専門知識、ノウハウが不足

- 人事制度構築や改訂、組織風土改革などを効果的、効率的に行いたい。
- 人事担当、人事マネージャー、社内研修講師を指導、育成したい。
- 人事施策を企画する上で、自社に合った社外ノウハウを取り入れたい。
- 自社の人事企画、人事施策にアドバイスするブレンがほしい。

業務量、費用面、組織体制上の制約がある

- 他業務との兼務、定常業務が多い、人手不足など、課題解決まで手が回らない。
- プロジェクトでの活動など稼働期間が一時的で、専任化や常用雇用が難しい。
- 一般のコンサルティング会社などでは活用しづらい。（業務の切り出し、テーマ設定など）

主な支援・サービス事例

人事制度構築・運用支援

人事制度構築と運用について、社内ヒアリングから制度設計、運用、以降のフォローまでの全フェーズ通じての対応、またはフェーズ単位での支援を行います。 当方単独で作業する一括請負対応、貴社検討チームや事務局に参加しての対応、その他様々な参画形態が可能です。

採用活動支援

● アドバイザー対応

採用活動における効果的な募集告知の方法、説明会および面接の効果的な進め方に向けた企画を、当方のノウハウをもとに支援し、実際の活動（採用ツールの作成、説明会の司会進行、初期段階の面接など）でもサポートを行います。

● 実務支援対応

貴社採用チームに一定期間、またはスポットメンバーとして参加し、説明会実施、面接などの実務支援とともに、貴社へのノウハウ移行を進めていきます。

社内研修、マネジメント支援

● 各種社内研修の企画、研修講師

貴社事情に合わせ、組織活性化、ヒューマンスキル向上を目的としたオーダーメイド型の研修を企画、実施します。

● リーダー、マネージャークラス面談によるマネジメント個別指導

個人の課題認識と取り組みテーマ設定、実行確認の定例セッションなど、当該人材の個別指導を行います。

組織改善・改革支援

貴社社員各層に対するヒアリング、アンケート等を活用し、内部では気づきにくい人事・組織の問題点、課題を抽出し、改善策案を提示します。改善策の実施も支援します。

人事部門のマネージャー業務支援、部門内人材の育成支援

貴社の定期訪問により、主に管理部、人事部内のメンバー指導、マネジメント補佐、その他実務支援を行います。定例の報告会議、企画会議への参加、メンバーとのコミュニケーションを通じて、場面に応じたノウハウを指導します。

週1日～週4日程度の稼働で、部門立ち上げやメンバー育成については1年程度の期間を想定します。個別研修の形態での指導も可能です。

人事戦略・組織変革に関わるCHO(Chief Human Officer)の役割・機能支援

人事部門としての機能の中で、人事戦略と組織変革の役割、機能を中心とした経営支援、コンサルティングを行い、企業価値の増大に寄与します。

メディア掲載など



- TBSテレビ「この差って何ですか？」に解説VTRで出演（2017.12.19放送）
- 東京MXテレビ様「田村淳の訊きたい放題」にインタビューVTR出演（2017.3.18放送）
- FMラジオJ-WAVE様「TOKYO MORNING RADIO（MC:別所哲也）」にコメント出演（2013.9.4放送）
- 日経産業新聞様Web「日経喝力」にコラム記事執筆（2015.6、2016.6掲載）
- 大塚商会様Web「ERPナビ」に連載コラム執筆（2013.9～現在）
- 日本経済新聞よりインタビュー記事取材（2008.12.28日曜版、2010.7.19朝刊に掲載）
- ビジネス書籍「すごい飲み会－飲み会をビジネスチャンスに変える70の方法（西東社）」にインタビュー掲載
- ブログ「会社と社員を円満につなげる人事の話」より、各種著名Webサイトに記事提供中
- 「アルファポリス」「Citrus（シトラス）」「月刊総務オンライン」「Bizトレンド」ほかWebサイトにて記事掲載

コンサルティング実績（抜粋）

人事施策・人事諸制度の構築支援

組織シナジー創出のための 人事制度見直しと改訂

中堅S I企業（900名・売上300億）

数度のM & Aを重ねる中で、企業文化の違いによる人事制度上の様々な歪みが露見。大手コンサルティングファームの支援で人事制度見直しを行うも、社内での意見集約と制度改訂の取りまとめができず断念。そんな中、仕切り直しに立ち上がった社内WGに外部専門アドバイザーとして参加。客観性を持った情報提供で納得性が向上し、円滑な議論が進展した。

中期事業戦略に連動した 人事評価・MBO制度改善

総合エンジニアリング企業（200名・売上120億）

中期事業戦略において、人事評価制度や目標管理制度が連携していなかったため、円滑な事業推進に課題があった。そこで中期戦略に連動した人事戦路作りの助言と人事部門の制度改定を支援。適切な課題提起と助言によって中長期の人事課題が再認識され、実効性がある人事戦略につながった。

マネジメント基盤作りの ための人事制度整備

環境関連企業（40名・売上4億）

組織規模の拡大に伴い、個人に依存した組織運営では限界を感じていた。そこで人事マネジメント基盤を構築すべく、これまで断片的に整備してきた評価や役職体系などを一新し、トータルな人事制度導入とその後の運用を継続的に支援。企業全体の人事機能が飛躍的に向上した。

その後も、制度の運用状況を見ながら、目標管理制度の刷新、部門目標管理制度の導入など、継続的な制度作りの取り組みを行い、効果を上げている。

小規模組織に見合った 人事制度整備

システム受託開発企業（20名・売上1.5億）

組織規模から相応の社内ルールが必要な段階になりつつあったが、人事については社長の一存で物事が決められており、それに対する社員の不満が高まり始めていた。そこから社内で人事制度の検討を始めたものの、参考事例やノウハウが少なく、運用負荷への懸念もあり検討が進まなかったが、まずは評価制度を中心に、組織規模に見合った簡易な人事制度導入と運用を支援することで、社員の不満を軽減し、人事機能を向上するスタートとなる。

採用活動支援

新卒採用活動の プロセスの構築と 活動立ち上げ、実行支援

保険調査企業（70名・売上非公表）

順調に業績を伸ばす中で、創業以来初めての新卒採用を実施することとなったが、社内ノウハウがまったくなく、準備期間も短かったことから、活動の実行プロセス構築、説明会のコンテンツ作成、各種配布資料の企画・作成、説明会や面接の実行を支援。短期間でクオリティが高い活動を展開でき、その後は自走するためのノウハウ移転を短期間で実現した。

CHO (Chief Human Officer) 支援

事業戦略・経営戦略と 人事・教育戦略の連携

大手IT系企業 (2500名・売上1500億)

評価制度、人材活用政策、教育体系等が中期事業戦略に連携していないことに危機感を抱いた担当取締役が発足させた事業企画部門と人事教育部門のプロジェクトにおいて、事業戦略と人事戦略を連携させた制度改定や実行シナリオ策定を支援。これまでの指導経験を活かし、実効性ある戦略策定を実現。

人事的な視点からの 経営戦略・事業企画の支援

広告代理店企業 (10名・売上1.5億)

オーナー社長の目が届きづらい人事課題について、社員面談を中心に対応しながら、現在の事業展開ではストックビジネスがほとんどないという課題から、事業戦略企画、シナリオ作りを実施。主に隣接事業分野の分析、連携可能先の選定、採用市場動向や育成計画も交えた事業構想づくりを支援した。

Webシステム開発企業 (20名・売上2億)

当初は組織課題分析を中心にアドバイスを行っていたが、案件引き合いの増加とともに技術者不足が顕著になり始め、事業の方向性と合わせた人材戦略検討を支援。一般的な採用活動だけでなく、スカウト、事業提携、個人事業者の組織化、M & Aといった視点まで含めた人材戦略を構想。

人事部門支援、人事マネージャー支援・代行

人事マネージャー業務の 支援

ITインフラ構築企業 (50名・売上5億)

社内の専門人材不足のため、人事施策の企画と実行、採用活動、社内マネジメントを組織内に入って支援。外部コンサルタントとして高い専門性と親密な支援で、人事部門の円滑な運営と人事担当者育成を実現できた。

人事制度運用・評価面談の 支援

環境関連企業 (40名・売上4億)

人事制度を運用する中で、特に管理者による評価面談スキルの差が出始め、研修等によるスキル向上の取り組みとともに、第三者の外部専門家として面談場面への立ち会い、実行を支援。上司からの一方的な話になりがちな評価面談でのコミュニケーションが向上し、第三者立ち合いによって納得感も増す効果、さらに面談ノウハウの移転効果が認められた。