

# 人事診断 “見える化”ガイド

— 組織の課題を数値でつかむ分析法 —

株式会社トランストラクチャ



## ■ 人員構成や人件費の適正値をご存じですか？

目下、採用拡大の動きが激化している。高齢者の引退、景気拡大に伴う人手不足、バブル崩壊以後の採用抑制策の反動、ビジネスモデルの変容、正規社員雇用への圧力……さまざまな要因が絡んでいるはずだ。ただ、闇雲な採用では後々、修正（雇用調整）を迫られる事態もあり得る。自社では、今、どの程度のスペックの人材をどれほどの量、必要としているのか、人事部門こそ冷静にコントロールする必要がある。

本稿では、自社の人事の状況を分析する5つの手法を紹介する。自社組織に対する正しい見方ができれば、例えば、次のような実態が把握できる。

「人数が足りているはずだと思っていたら、事実上の“滞留者”ばかりだった」「若手を大量に採用するより、離職率を改善させたほうが、人員構成は正常化する」「年齢別の分布を適正化すれば、人件費が億単位でスリム化される」「A評価の人材をつなぎ止める賃金水準が分かる」等々。

計算が面倒に見えるが、分析意図を理解できれば、あとはプロセスに過ぎない。Let's try! (編集部)

構成	
1	人事診断の必要性
2	各分析の概要
2-1	人数統計分析 現在の人員構成を正確に認識し、年齢構成や昇格運用妥当性を把握する
2-2	簡易適正人件費・人員分析 現在の人件費や人員構成が適正であるかを検証する
2-3	将来人件費・人員構成分析 現在の人事制度を将来にわたり運用した場合の将来人件費・人員構成を見る
2-4	賃金ベンチマーク分析 自社の賃金レベルが外部労働市場のどのレベルにあるかを見る
2-5	社内外価値分析 給与の観点からみた人材流出リスクを把握する

★本稿に掲げた分析のうち、「社内外価値分析」ができるExcelファイルをご用意しました。本誌年間購読者様に限りご提供いたします（無料）。「2007年4月号・人事診断ファイル希望」と購読者番号（本誌送付の宛名ラベルに記載）を明記の上、E-mailでお申し込み下さい（TEL、FAX不可）。追ってダウンロード先を返信いたします。

→お申し込み先アドレス：editors@busi-pub.com

★ご注意：ファイルのご提供は6月末までとなります。2007年7月1日以降は、(株)トランストラクチャのサイトでご確認下さい。（<http://www.transtructure.com>）

## ■(株)トランストラクチャ：

2002年5月設立。組織・人事診断、モチベーションサーベイ、人事制度設計・運用、適正人員・人件費算定、雇用調整支援、人材紹介、教育研修の企画・実施、人事アドバイザーサービス等、組織・人事全般に関するサービスを提供中。代表取締役シニアパートナー・林 明文

## ■連絡先：

〒102-0083 千代田区麹町6丁目1-25 上智麹町ビル

●TEL：03-5213-3931

●FAX：03-5213-3831

●ホームページ：<http://www.transtructure.com>