

人事及び人材育成に関する計画（ひな形）

令和〇年〇月〇日作成

〇〇株式会社

（代表者氏名）

1. 計画の実施期間

〇年〇月〇日から〇年〇月〇日まで〔期間は概ね3年程度〕

2. 経営戦略に基づく人材活用の方針

（1）経営戦略

〔例：顧客満足度・リピート率の向上を図り、安定的な売上基盤の構築とブランド価値の向上を目指す。〕

〔例：商品品質の安定化により、不良・欠損の低減を図り、ブランド信頼の確立につなげ、コア事業の安定的な売上げを確保する。〕

〔例：顧客ニーズの変化を踏まえ、既存商品の価値向上及び商品ラインナップの見直しを図り、持続的な売上高向上を目指す。〕

〔例：市場変化に柔軟に対応できる生産体制を確保するため、生産工程の効率化を図り、安定した生産量の確保を実現する。〕

（2）将来の事業規模や業務量予測

〔例：市場シェアの拡大に伴い、〇〇年までに売上高を現状の2倍となる〇億円規模まで引き上げる。〕

〔例：既存顧客のリピート率や新規獲得ペースを鑑み、向こう〇年間の総取扱高は年率〇%増で推移する見込み。〕

（3）現状の課題

〔例：特定スキルの属人化、次世代リーダー候補の育成、指導者層の不足〕

（4）今後の人材活用

〔例：多能工化による生産性向上、マーケティング部門の人材強化〕

3. 人事に関する基本方針

2の内容に基づき、以下の方針に基づいて人事を行う。

（1）今後必要となる職務・職種

〔例：製品検査作業員、企画・調査事務員〕

(2) 人員構成、配置基準

〔例：営業現場で得られるリアルな市場ニーズや顧客の声を市場分析業務に活かし、より戦略的に商品やサービスを企画することを目指すため、今後3年間で営業部門の人員をマーケティング部門に異動させ、マーケティング部門の人員を10%増員する。〕

〔例：更なる品質向上を図るため、製品の仕組みを熟知した機械加工を担当している技術者を品質管理部門に異動させ、今後3年間で品質管理部門の人員を10%増員する。〕

(3) キャリアアップ

〔例：営業部門とマーケティング部門の各業務を〇〇年経験した後に、プロダクトマネージャーや営業部門の教育責任者に従事させ、その中から業務成績に応じて新規事業の開発責任者を選出する。〕

4. 人材育成に関する基本方針

3の方針を達成するために必要となる知識・技能の習得を目指し、以下のとおり体系的な訓練を実施する。

(1) 対象労働者の範囲

〔例：機械加工を担当している技術者、営業部門に配属されている職員〕

(2) 訓練の内容・実施方法

〔例：座学を通じて、製造現場における品質の重要性を理解し、図面の読解や測定器具の習熟を図る。さらに、IoT デバイスを活用した検査データのリアルタイム収集とデータ分析手法を学び、予防保全や品質管理の仕組みづくりを習得する。〕

〔例：eラーニングを通じて、市場ニーズの把握に必要な分析方法や仮説構築、課題解決のプロセスを体系的に学ぶ。あわせて集合研修でのグループワークを行い、分析結果に基づく顧客ニーズの特定から、根拠のある施策立案、報告書作成までの実務をロールプレイング形式で習得する。〕

5. 訓練成果の測定

訓練の効果を客観的に測定するため、以下の指標を用いる。

*生産性指標：〔例：作業時間短縮率、ミスの削減率、売上目標達成率、成約率〕

*スキル指標：〔例：社内スキル検定の合格、公的資格の取得数〕