

戦略Note

ミスマッチ課題の解消法

～人事のギャップパターンと予防・解決アドバイス～

(株)トランストラクチャ 代表取締役 林 明文

■戦略と現実のギャップを適正化するには？

適材適所ができていない、社員が辞めてしまう、活性化しない、人員構成がいびつであるなど企業内では人事のミスマッチが多発しています。結果として「成果が出ない」「人事の円滑な運営ができない」といった課題が指摘されます。「ミスマッチ」とは想定と異なる状況になっているということであり、人事管理の広い領域のなかでは様々なミスマッチが発生します。多くの企業で発生している代表的なミスマッチは、ある程度類型化・パターン化できます。ミスマッチ発生の主たる要因は、人事が想定していた状況と現実の状況が異なることにあります。要は、人事制度（当初想定していた人事マネジメント）とその運用がうまく機能していない、そもそも十分な設計がされていない、運用が適切に行われていないといった原因によって起こります。ミスマッチは当然解消されなければなりません。本稿では、人事施策のミスマッチについて、代表的なパターンを示し、その解決策を解説します。

(著者)

CONTENTS

- No. 1 人材と担当職務のミスマッチ
- No. 2 等級・グレード人員構成のミスマッチ
- No. 3 年齢別人員構成のミスマッチ
- No. 4 人材配置・ローテーションのミスマッチ
- No. 5 組織業績と個人評価のミスマッチ
- No. 6 評価結果と給与配分のミスマッチ
- No. 7 キャリア認識のミスマッチ
- No. 8 社員の能力と育成施策のミスマッチ
- No. 9 適正人件費と実際の負担とのミスマッチ
- No.10 人事制度と人事情報基盤のミスマッチ
- No.11 人事諸課題に対する社内認識のミスマッチ
- No.12 ミスマッチ解消・予防のための人事の役割

■林 明文 (はやし あきふみ) :

青山学院大学経済学部卒業。 トーマツコンサルティング株式会社に入社し、人事コンサルティング部門シニアマネージャーとして 数多くの組織、人事、リストラクチャリングのコンサルティングに従事。その後大手再就職支援会社の設立に参画し代表取締役社長を経て現職。主な著書に『人事リストラクチャリングの実務』（実業之日本社）、『適正人員・人件費の算定実務』（中央経済社・共著）、『よくわかる希望退職と退職勧奨の実務』（同文館出版）、『人事の定量分析』（中央経済社）ほか多数。人事雇用に関するコンサルティングとともに講演、執筆活動を数多く行っている。



■(株)トランストラクチャ

●住所：〒102-0083 東京都千代田区麹町5-4 KY麹町ビル

●URL： <http://www.transtructure.com>