

組織再編に伴う人事制度統合

組織再編に伴う人事部門の悩み

M&A、グループ再編、カーブアウト等の組織再編が日常化する中、
人事部門の悩みは絶えない

経営統合の話は先んじて進むが、
人事周りの細かな議論は後回しだ

水準の高い各社の制度に合わせられたら
組合交渉は揉めないが、当然無理

制度統合に伴い人件費が増えそうだが
人件費は抑えるようにと言われる

経営陣が不利益変更という言葉に敏感で
法的リスクも確かにある中、結論が出ない

旧制度との比較で不公平感や被害者意識
が生じて、社員の心が離れそうで怖い

意図ある制度を構築しても運用の要である
管理職の力量や意識がバラバラで不安



組織再編に伴う人事制度統合の悩みは、統合・再編方法に応じ多様化します。
統合・再編の方法には大きく分けると次のようなものがあります。①特定企業の制度に合わせる ②各社の制度を組み合
わせる・バランスをとる ③全く新しい人事制度を構築し当てはめる ④統合しない（旧制度を併存させる）

人事制度統合におけるポイント

小さなことに忠実かつ丁寧に進めることが
新人事制度を機能させる大きな分かれ目となる

実現したいことを
明確にする

検討すべき変数を
洗い出す

後で後悔しないための
ポイント

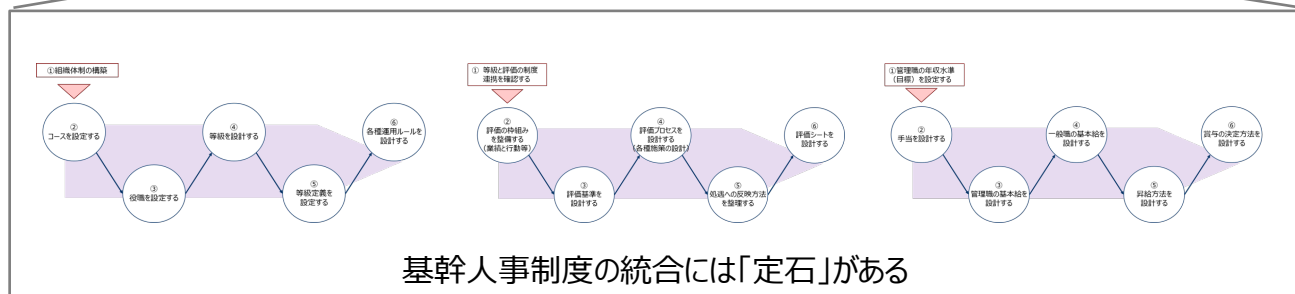
統合範囲の共通認識を
早めに持つ

検討前・中・後で関係者を
適切に巻き込む

大項目	細目	主要項目
基本方針	人事制度の位置づけ	経営戦略・事業戦略に資する（人事戦略）
	経営理念	経営理念・企業文化の継承・融合（人事戦略）
	経営方針	経営方針・経営戦略の継承・融合（人事戦略）
	経営方針	経営方針・経営戦略の継承・融合（人事戦略）
M&A	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
M&A	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
M&A	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
M&A	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
M&A	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）
	経営統合	経営統合（人事戦略）

統合範囲となる主な項目

人事制度統合の流れ



上記の流れは主に基幹人事制度（等級・評価・報酬）の統合を想定したものです。他にも「退職金・年金制度」や「高齢者雇用」「人材育成」の他、福利厚生も含む労働諸条件も関連させながら検討を進めていきます。

Why QUNIE ?

QUNIEは、組織・人材戦略の立案から制度設計・運用、IT活用まで一気通貫で対応することが可能です。

**戦略～運用まで
統合したソリューション**

組織・人材戦略の立案から人事制度設計、運用支援までを一気通貫で構想・導入・実施することが可能です。独自のノウハウに加え、IT活用を視野に入れたコンサルティングも可能です。

**ビジネスに適した
組織・人材戦略立案**

現場経験とコンサルティング経験の両方のキャリアを兼ね備えたエキスパートによって、理論やテンプレートをそのまま当てはめるだけではない、ビジネスに適した“現場力”の高いコンサルティングが可能です。

**制度論と労働法、
行動心理に配慮した支援**

人事制度の統合・再編には、人材戦略の策定から制度の構築、労働法に配慮した設計と導入、そして導入後の社員の意識・行動への展開までを同時に見通すことが大切で、全てを備えたコンサルティングを提供可能です。