

人事制度導入支援サービス提携社労士の方の募集について

LIXIL Link to
Good Living

LIXIL
住生活ソリューション

コラボレーション

小さな会社への人事制度づくりで“魅力ある会社づくり”を実践し、日本の中小企業の成長をサポートする(株)ミルリーフの榎本代表と、日本の住宅づくりをバックアップする住宅設備最大手のLIXILグループに属する(株)LIXIL住生活ソリューションがコラボレーション。

住宅業界中小事業者向けの人事制度コンテンツを開発、提供して参ります。



株式会社MillReef 代表取締役
社会保険労務士 榎本あつし



株式会社MillReef榎本より、今回の人事制度導入支援サービスのご説明

この度、(株)LIXIL住生活ソリューションとのコラボレーションで、LIXILグループのパートナー企業（全国の建築関係中小企業）に、シンプルな人事制度パッケージを提供、展開していくことになりました。

このサービスを一緒に実施していただける社労士の方を募集をいたします。

募集する業務について

- ・顧客開拓はありません。4ページにある(株)LIXIL住生活ソリューションのパートナーであるお客様から依頼があった場合に業務が発生します。
- ・実施していただいた場合に、報酬が発生します。（P12）
- ・導入3か月、その後運用支援12か月ほどの業務になります。（その後も半年或いは年間単位での継続延長あり）
- ・導入のためのツール、パッケージはすべて弊社と(株)LIXIL住生活ソリューションで用意いたします。（P8）
- ・登録費用はありません。2日間の研修費用のみ、2万円ほど発生します。
- ・地域ごとに、ある程度の登録数に限定させていただく予定です。

榎本より

※50人未満の中小企業がお客様の中心であるため、導入費用が抑えられています。

そのため、実施していただく際の報酬は決して高額ではありませんが、顧客の安定した紹介、業務のパッケージ化、その後のお客様との継続業務等のメリットがあります。

実際に、3社ほどモニターのお客様もすぐにお申し込みがあり、サービスを希望される企業が多く発生すると見込まれます。ご関心がありましたら、まずは説明会にご参加ください。

(株)LIXIL住生活ソリューションとしては、社労士の先生方からの収益を目的としたビジネスモデルではなく、パートナー様に人事制度導入支援サービスを提供して費用をいただき、それを実施していただける方の募集と、サービスの品質の確保を目的としています。

LIXILグループのパートナー（住宅業界事業者）の概要

【LIXIL商品のパートナーを通じた基本的な商流】（全国）



- パートナーは全国で約7万5千社あり、そのほとんどが50人未満の小企業
- パートナーの殆どは、人事制度（等級制度・評価制度・賃金制度）をもっていない
- 昨今の、人材不足傾向から、人事制度の導入を希望する事業者が多い



キッチン



バスルーム



トイレ



インテリア建材



サッシ



玄関ドア



エクステリア建材

人事制度導入支援サービスの概要

住宅業界事業者



人事制度がないことが離職・採用難の原因か。導入には専門家の支援が必要だが、誰に頼めば・・・

当社の人事制度支援サービスで、制度構築・導入ができますよ。



LIXIL住生活ソリューション

対応依頼

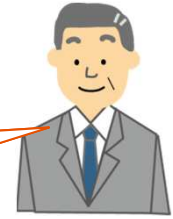
提携・登録



LIXIL住生活ソリューション

人事制度のコンサルを実施頂く社労士の先生を募集します。

是非提携しましょう。



社労士の先生

- ・ツール・帳票
- ・マニュアル・研修
- ・相談窓口

是非たのむよ！

貴社にぴったりの制度を作りましょう。



提携社労士

人事制度構築支援（3ヶ月：計7回×3～4時間程度）

- ・建築業界に特化したパッケージ型の人事制度をベースに会社の状況に合わせカスタマイズした等級制度・評価制度・賃金制度を構築頂きます。
- ※制度構築に必要なノウハウ・ツールを弊社より提供

3ヶ月後



制度ができたな。でも自社でうまく活用できるかな。

毎月訪問し、サポートします。社外の人事部だと思ってください。



提携社労士

人事制度運用支援（1回/月×12か月×2時間程度）

- ・毎月訪問し、評価基準の設定・見直しから、従業員の研修まで、人事制度の運用をサポート頂きます。
- ※制度運用に必要なノウハウ・ツールを弊社より提供

人事制度定着

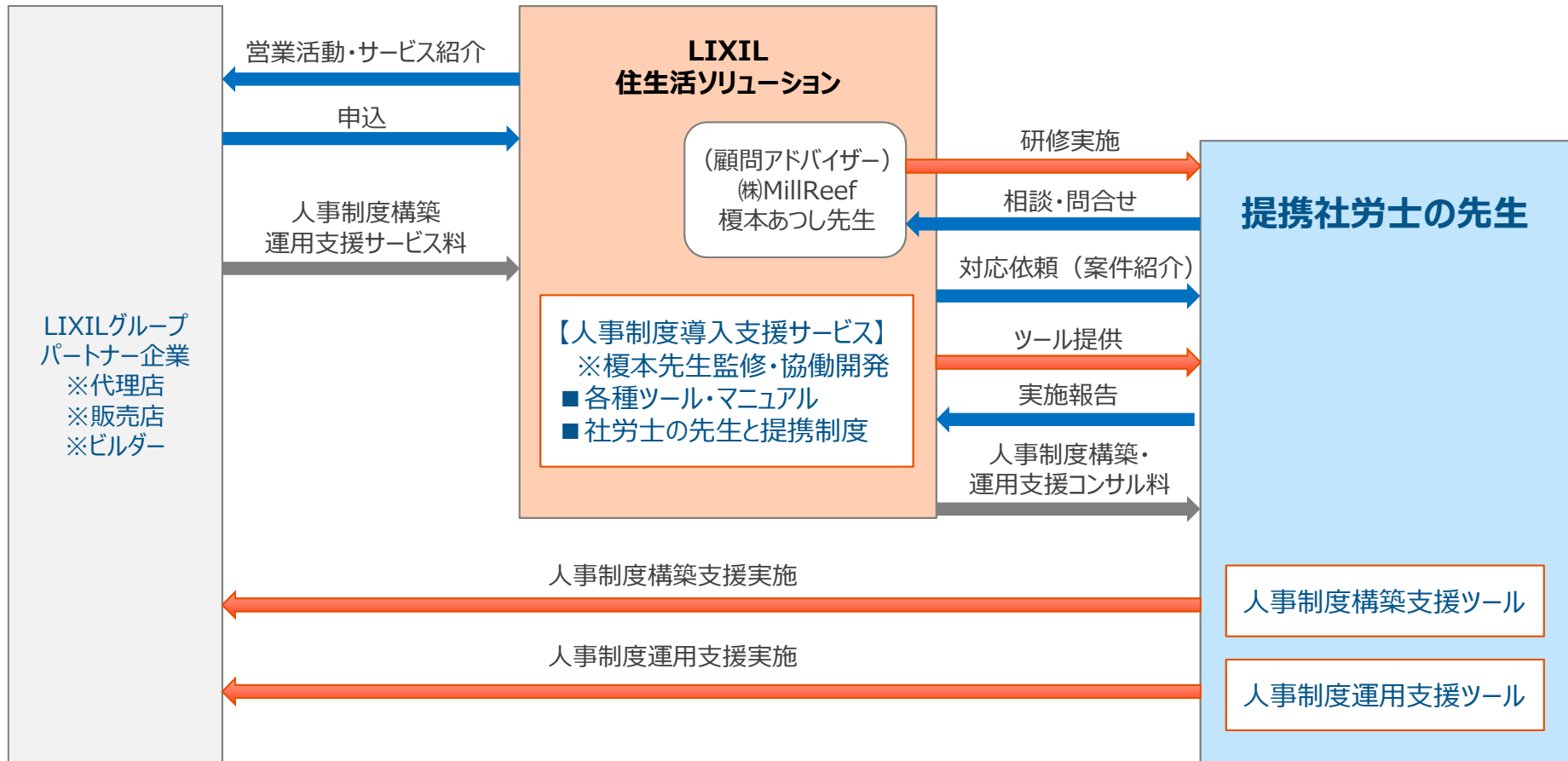


人事制度が定着して、従業員に活気がでてきた。これからはサポート頼むよ。

事業モデルについて

- ・弊社からの依頼業務として、弊社顧客への人事制度構築・人事制度導入の支援を頂きます。
- ・サービス料は弊社が顧客より徴収し、貴社へのコンサル料は弊社より支払となります。

【ビジネスモデル】



LIXIL住生活ソリューション提携社労士の先生の位置づけと募集要件

【提携社労士の先生の位置づけ】

- “働き方改革”ブームで注目度が高まっている「組織と人」の課題を解決する仕事です。
- 住宅業界の中小事業者の業績アップと社員の給与アップの実現に結び付く社会貢献度の高い仕事です。
- 経営者にアドバイスをする立場で、自分自身のスキルアップ、成長にも繋がります。

【募集要件】・・・以下のような方を募集いたします。

- 中小企業の人事に関心があり、その会社の成長・発展の為に、経営者と真剣に向き合い、誠実な対応で人事制度づくりに貢献できる志の高い人
- 人と接する業務となる為、明るく元気でコミュニケーション好きな人
- 社会保険労務士の資格保有者

人事制度構築支援サービスの概要

サービス概要

お打ち合わせスタートから導入まで3か月で導入の人事制度です。

10名～50名規模&住宅業界に特化したパッケージングにすることにより、短期間で低コストの構築・導入を可能にしています。また、シンプルであるため、継続運用がやりやすくなっています。

打ち合わせ回数はキックオフも含めて、全7回。
各打合せで用いる、説明資料、帳票、シミュレーションツール等はLIXIL住生活ソリューションより提供いたします。

3か月後導入内容

住宅業界の特性に合わせたパッケージ

等級制度

賃金制度

評価制度

キャリアパス

運用
マニュアル

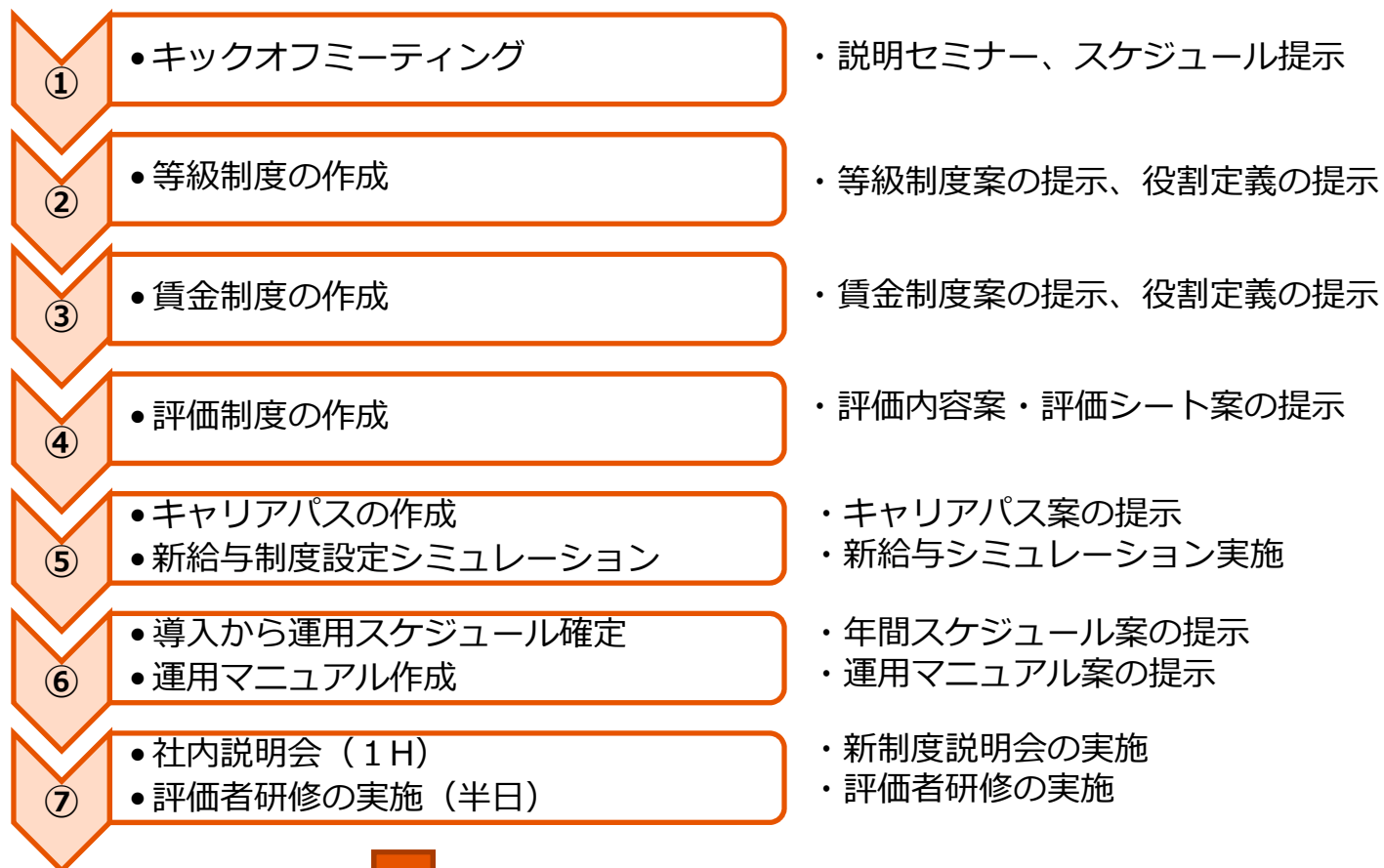
サポート
ツール

給与・賞与
反映ツール

人事制度構築支援サービス 3か月・全7回のスケジュール

3か月
スケジュール

初回のキックオフミーティングから、2週間に1回の打ち合わせペースで、全7回で制度の構築を実施していきます。



↓
運用へ

人事制度運用支援サービスの概要

導入後の
運用

全7回、約3か月で導入パッケージは完了しますが、その後、年間を通して制度を回すことのサポートを実施いたします。年間での運用サポートでは、毎月1回程度訪問（2時間程度）し、評価者とのミーティングをしながら、運用の精度を高めること、次年度への制度の修正点などの改善作業を行っていきます。

【運用① 期初のシート作成】



本マニュアル5ページの「運用のポイント」で触れている通り、期初のシートの作成が非常に重要です。適当に流すのではなく、上司・部下間でこのシートを作成し、面談をし、期間中のマネジメントができるようにします。

特に、

- ★ 被評価者は自分自身が何を期待され、何を評価されるのかを把握しておく
- ★ 評価者は、部下の何を評価し、どこを育成する必要があるのかを把握しておく

ことが必要です。

ここでしっかりと話し合い、業務に応じて取り組むことと取り組まないことがあるかどうか、特にどの項目を重点強化するかどうかなどを共有しておきましょう。

それによりウェイトの変更も確実に行っておきます。

個人目標の設定に関しては、必ず上の部分の「今期の組織の目標」を見ながら、考えて書いてもらいます。次ページで詳しく触れます。必ず話し合い、お互いの認識を確認し、期末までにこれができるようになる、というところまでやり取りをしましょう。

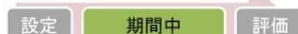
この期初のシートの作成を適当にやってしまうと、最後の評価が意味のないものになってしまう。前述した「時期のパワーバランス」の重要性を再確認しましょう。

このシートの作成と本人との話し合いがどれだけ真剣に出来るかで、人事評価がうまくいくかどうかの半分以上が決まります。

評価シートは、毎期全く同じものになるものではありません。その時の組織の目標、本人の育成・成長に合わせて、一部を少しずつ変更してよりステージの高いものへと改定していきます。

【運用④ 期間中のマネジメント】

ここまででしっかりとコミットした評価シートを元に、日々のマネジメントがスタートします。



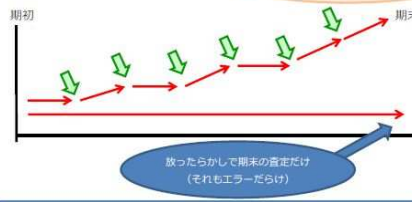
30% 50% 20%

コミットメントした評価シートを元に、項目に書かれていることが行動レベルでできているかどうか、できないのならどうしたらよいかを期間中にマネジメントして行きます。人事評価制度を通じて、人材育成につなげるにはこの期間中の働きかけが非常に重要です。そのため、ここでもパワーを使ってしっかりとマネジメントしていきます。

期間中にチェックすることは、慣れていないと大変そうに感じますが、最後の評価時にエラーだらけになることを回避できます。

また、中間でのチェック資料があることで、評価を受けた本人の納得度も大きく変わってきます。それに何より、途中で行動を促したり、やっていないことに気づかせたり、実際の成長と目標達成につなげることが出来るのです。

途中でチェックすることで促し、資料があることで納得度も高まる



【運用⑧ フィードバック面談】

評価ミーティングが完了してから、本人とのフィードバック面談を行います。フィードバック面談の目的は、下記の通りです。

- ・客観的な評価点とその根拠を伝える。
- ・課題を明らかにし、本人に納得してもらう。
- ・成長した点を伝え、モチベーションにつなげる。

査定して終わりになるのではなく、人事評価は求める人物像と課題点を見つけて、自信を持って伝えることです。

そして、できるようになったことや達成したことは、しっかりと承認してあげましょう。

この面談で気を付けることは、一方的に上司が部下に伝えるのではなく、本人からの言葉を引き出すようにしていきます。

ダメな例【クローズドエスション】

- ・ここがダメでした。
- ・次はこうしてください。
- ・疑問点はありませんか？

※これは×。「はい、いいえ」しか返事しない。

良い例【オープンエスション】

- ・何が課題だと思う？
- ・どうやって取り組む？
- ・何を聞きたい？

こちらが○。言葉を引き出す。

同時に、必ず期間中の「事実」についての話し合いをします。

印象や人間的な話し合いは、お互いの基準が異なるので不毛に終わり、納得せず、行動も引き出されません。

- やる気が無い、危機感がない、だからB評価。

- 提出が○回なかった。締め切りで○度遅れた。これができるればA+評価になる。

自分なりに頑張ったつもりなのに・・・

はい、それに取り組めます。

提携業務の実務について

実務

営業活動は不要です。全て弊社から顧客を紹介します。
(顧客から弊社へサービス申込があってから、弊社にて担当頂く提携社
労士の方を選定・依頼致します。)



導入支援フェーズでは、単独で顧客先を3ヶ月で7回(半日[3, 4時間]程度)訪問し、人事制度構築支援の実務を行います。支援実務に必要なツール類・帳票等の原紙は全て弊社より提供します。

運用支援フェーズでは、単独で顧客先を毎月1回(2時間程度)訪問し、アドバイスや研修等を行います。支援実務に必要なツール類・帳票等の原紙は全て弊社より提供します。

顧客先訪問後に、毎回本部に「訪問レポート」を提出頂きます。

- 提携社労士は自身の本業の傍ら、当お仕事を担当して頂きます。
- 将来的には当該エリアにおいて、複数社を担当して頂きますが、顧客への丁寧なサービス対応を目指す為に、過度な業務負担を避けて、導入フェーズでは最大1人5社担当とします。

報酬について

報酬

導入フェーズ：顧客先を3ヶ月で7回（半日[3, 4時間]程度）訪問分 計42万円/社
（3ヶ月）
※事前準備含む

運用フェーズ：顧客先を毎月1回（2時間程度）訪問分 4万円/回
（4ヶ月目以降12ヶ月）
※事前準備含む

顧客1社担当分で15ヶ月計 42万円（3ヶ月） + 4万円×12ヶ月分 = 90万円
（交通費は別途実費支給）



その他報酬が得られる
今後展開予定の付加サービス

- 就業規則見直し
- ルールブック作成
- 研修等



LIXILパートナー店の
“社外人事部”を目指します

今後のステップ

	5月	6月	7月	8月	9月	10月
応募 ↓	→					
説明会（2時間） 参加 ↓		① 6日 ② 8日 ③ 21日 ④ 23日				
研修会（2日間） 参加 ↓			① 13日・14日 ② 24日・25日			
認定試験・面接 ↓				↔		
選考 ↓				↔		
登録手続き ↓				↔		
顧客対応業務開始					→	→

- 説明会・研修会・認定試験・面接会場は(株)LIXIL住生活ソリューション（東京都江東区）を予定
- 研修会は受講料2万円（税別）

LIXIL

住生活ソリューション