

# 中小企業サポート福岡【会員情報シート】

2020年12月現在

(ふりがな)                      くりさき                      とよひこ

【氏名】 姓      栗      崎      名      豊      彦

【生年月】                      1953      年                      生

**【最終学歴】**

校名・学科

明治大学  
政治経済学部  
経済学科

**【支援分野】**

①	経営企画・戦略立案	<input type="radio"/>
②	海外展開・国際化	<input type="checkbox"/>
③	情報化・IT化活用	<input type="checkbox"/>
④	販売・マーケティング	<input type="checkbox"/>
⑤	技術・製品開発	<input type="checkbox"/>
⑥	生産管理	<input type="checkbox"/>
⑦	物流管理	<input type="checkbox"/>
⑧	経理・財務管理	<input type="radio"/>
⑨	人事・労務管理	<input checked="" type="radio"/>
⑩	法務・特許	<input type="checkbox"/>
⑪	その他(上記以外の分野)	<input type="checkbox"/>
	総務・庶務	<input type="radio"/>

**【職務経歴】**

1977年～1981年	営業
1981年～1987年	人事課長、総務課長(福岡本社)
1987年～1990年	東京本部部長
1990年～1997年	本店営業部長 他
1997年～2010年	人事部長、財務部長 経営企画部部長、 内部監査課長  (東京本社)

**【主な支援業務】**

- ・人事全般の諸制度構築から移行及び運用、教育研修、採用、人事労務管理、労務相談、退職金、福利厚生など
- ・経営機構及び組織の構築、経営理念・ビジョン等の策定
- ・資金繰り、金融機関対応・諸規則諸規程の整備、運用管理、総務

**【保有資格】**

**【保有資格】**

--

**【中小企業支援実績】**

プラントメーカー系 : 経営管理全般支援、トップマネジメントサポート、金融機関対応、労務相談  
 水産会社(飲食・ホテル経営)系 : 経営管理全般支援、パート評価制度など構築、労務相談  
 介護系 : 賃金評価制度構築、その他諸規程整備、人事労務相談  
 医療系 : 諸研修、動機づけ支援、リテンション支援、労務相談(対管理職、対社員)  
 メーカー系 : 諸研修、動機づけ支援、リテンション支援、労務相談(対管理職、対社員)

**【自己アピール】**

人事、財務、経営企画、総務、内部監査など経営管理を主に経験してきました。特に人事については、200名の中小企業から東証一部企業となり、その期間の節目節目で、人事諸制度の構築や運用、管理をすべて実践してきました。現在は、コンサルタントや顧問として人事関連を中心として中小企業支援を行っています。特に人材確保の観点から、動機づけ支援・リテンション支援・労務相談を求める中小企業が増え対応しています。

## 経営者の皆様

HC マネジメント柏の森 92

代表 栗崎 豊彦

(TEL：090-9342-7336)

(Mail：[kurisaki@ktf.biglobe.ne.jp](mailto:kurisaki@ktf.biglobe.ne.jp))

働き方改革、コロナ禍によるリモート活用、IOT や DX の推進など大企業のみならず中小企業に至るまで、激変の波が押し寄せてきています。この環境下で人材マネジメントや組織について、ネットにて検索してみると数多くの施策や提言に接することができます。これらは、横文字を頻繁に使ったり、難しく言い回しを変えたりしているものの、私が 30 数年前から目指してきた人事・組織の在り方と方向を一にしているように感じています。人材マネジメント・人事管理や会社組織の根本は変わっていないと改めて認識しているところです。つまり基本を繰り返し認識し、身につけてこそ、この激動時代を乗り越えていくことができるものと考えます。『経営戦略は人事戦略あってこそ』とまで言われるように、企業経営にあたり人材の重要性が最近とみに人口に膾炙しています。『会社は、人により構成され、そして構成された人材次第で栄枯盛衰を迎える』と言うことです。自明の理ではありますが、これを肝に銘じることが肝要です。この様な根本的な考え方・基本を、また人材は資本であるとの思いを心に抱き、人事・組織の職務に従事し、そして実践し、経験を重ねてきました。これらを実践し、身をもって経験したことは何物にも代えがたいものであります。

中小企業経営者の皆様に、この何物にも代えがたいものをお伝えできればと日々活動しているところです。

次のようなお困りごとはないでしょうか。

これらは、私が支援できる問題点の一例とも言えます。

ご一読いただければ幸甚に存じます。

## 記

1. 役職者や社員が自ら考え、判断し、行動しない。  
命令あるいは指示しないと動かない。  
また、指示したことだけしかしない。
2. 社員が成長しない。OJT、OFFJT が計画的に実施されていないし、その方法もわからない。教育研修体系がない。外部に教育研修を委託しており社内に教育研修のノウハウ・仕組みが蓄積されていない。教育研修についてわかる者がいない。
3. 役職者が育たない。役職者研修をしても変わらない。  
役職者が成長する教育研修をはじめとした仕組みがない。
4. 社会人として、会社人としてのマナーができていない。
5. 仕事のやり方、進め方が悪い。  
仕事の優先順位付けが分からない。  
会議の在り方、会議の進め方が非効率。
6. 改善、改革が進まない。創意工夫も見られない。
7. ハラスメントをはじめ、コンプライアンスに疎い。  
また、その研修をはじめ、個別対応に苦慮している。
8. 愚痴や言い訳が多い。できない理由ばかり言う。  
不満が先に口に出る。モチベーションが低い。
9. 優秀な社員を引き止められない。  
定着率が悪い。退職率が高すぎる。人員不足が常態化している。
10. 問題社員の対応に苦慮している。

11. 労務問題が多発していて対応に苦慮している。
12. ストレスチェックの結果が悪い。その対応が分からない。
13. 組織風土の現状が分からない。組織風土調査など実施していないし、組織風土の改善に取り組んだこともない。
14. 組織が機能していない。組織力が発揮されていない。我が社に適合した組織か不安である。
15. 人事制度がない。あっても現状に則していない。人事の仕組みが明確でない。昇進昇格の基準が不明確である。トータル的人事の仕組みがない。
16. 人事評価に対する不満が散見される。人事評価が明確でない。人事評価制度がない。我が社に適合した独自の人事評価制度ではない。
17. 賃金制度がない。人件費の予測がつかない。行き当たりばったりである。
18. 成果と賃金（賞与含む）の関係性が明確でない。
19. 社員（正社員・パート・アルバイト等含む）のモチベーションが低い。高める方法が分からない。
20. 人事関連の事務担当者はいるが、人事戦略を立案する等、人事面から経営者を補佐（サポート）する人材がいない。  
人事戦略がない。
21. 新卒の採用を始めたいが、そのノウハウがない。  
より効果ある中途採用活動ができていない。

22. 会社の規則や規程が整備されていない。あるいは、体系的に整備されていない。会社のルールなど適切に運用されていない。
23. 経営理念など作成していない。また、あっても浸透していない。
24. 理念経営を実践したことがない。
25. ビジョン、目標の作成方法が曖昧であり、明確でない。
26. 経営意識を持ってもらうための執行役員制度を導入したいが、その方法を知らない。また運用方法もわからない。
27. 事業承継等で社長を交替したが、その後前社長である会長と現社長の関係がうまく機能しないようになった。特に親子の場合、より関係が悪化しているケースが目立つ。その間を取り持つ人材がない。また、その解決方法が分からない。

これらは、実際に取り組んできた問題点の一例です。

ご興味があるようでしたら、是非、電話あるいはメールにてご連絡いただければ幸いです。

以上

( 2022.8.8 作成 )