

21世紀型企业への転換を図る

これまでの雇用のあり方からの脱却

社内インディ制度

ビジネスモデル特許出願済

社内インディ制度とは

「社内インディ制度」とは、成果主義を突き詰め、これまでの雇用のあり方から脱却した、年功序列・終身雇用に代わる新システムです。

■ ——— 社内インディ制度導入の目的と効果・・・?!

新年号にて、社内インディ制度のご案内をしたところ大変な反響をいただきました。なかでも、「当社にも導入できるか?」、「通常の請負とはどこが違うのか?」、「導入目的とその効果はどうか?」といったお問合せが多かったようです。

今月は、社内インディ制度の導入目的とその効果についてご説明いたします。

お答えします! ～ 社内インディ制度に関するご質問 ～

社内インディ制度は、単なる請負とは違うの?



もともと社内にいた優秀な社員と契約を結ぶことが前提ですので、単なる請負とは違い、管理・指示にかかる労力が不要です。

どのような業種に導入が可能なの?



製造・営業はもとより、経理・人事等の業務への導入が可能です。

どんな効果があるの?



優秀な人財を確保・定着させ、その能力を最大限に引き出すことができます。また、福利厚生費などのコスト削減面にもつながります。

3. 社内インディ制度導入の目的…

導入の目的は、何と言っても「企業業績の向上」です。この目標を達成するために、社内インディ制度は、人財の活性化、コストの削減、組織改革の推進を行います。

目的1 人財の活性化

【背景】働き方に対する意識の変化

- ☛ 自分の収入は自分で決めることができるという動機付け
- ☛ 自己裁量により仕事を決める・進めることができる
- ☛ 好きな仕事を続けていくことができる
- ☛ ライフスタイルの変化に対応



目的2 コストの削減

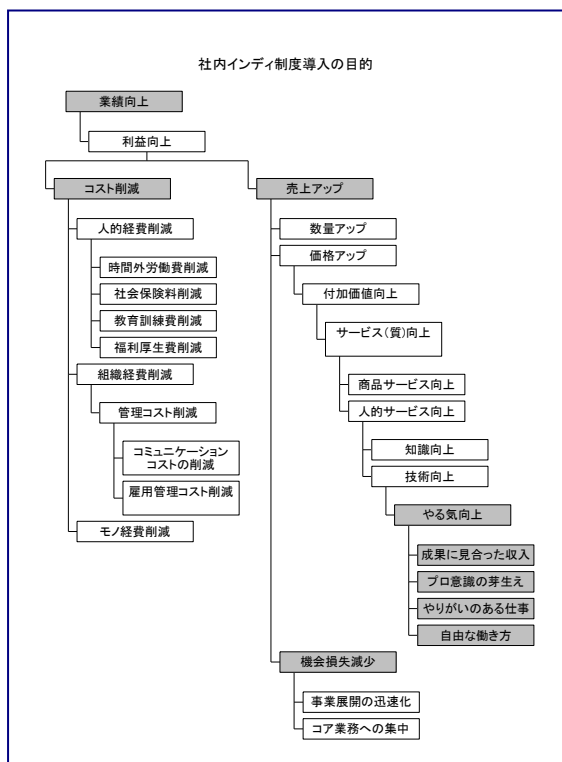
【背景】人件費を固定費から流動費へ

- ☛ 時間外労働費の削減
- ☛ 社会保険料の削減
- ☛ 教育訓練費・福利厚生費の削減

目的3 組織改革の推進

【背景】個別化・高度化したクライアントのニーズに素早く対応できる組織へ

- ☛ 事業展開の迅速化
- ☛ コア業務への集中



社内インディ制度導入の目的は、「業績の向上」ですが、この「業績の向上」＝（つまり）「利益の向上」のためには、“コスト削減”か“売上アップ”を目指すしかありません。

社内インディ制度を導入することにより、法定福利費などの“コスト削減”とあわせて、何よりも社内独立者として働く者の意識に変化を与え、よりよい仕事ができる場を提供し、モチベーションを向上させることが期待できます。

また、組織改革の推進により、本来の意味での戦略的なコア業務に専念することができ、企業戦略決断の遅れによる機会損失などのリスクも軽減することができます。

4. 社内インディ制度導入のメリットとデメリット

企業側のメリットとしては、優秀な人財を確保・定着させその能力を最大限に引き出すことができます。また、動機付け効果、コスト削減面のメリットも大きなものが期待できます。

働く側のメリットとしては、自らの働き方により高収入も期待できるなどのメリットがあります。

《企業側のメリット》

1.人財確保	・優秀な人財の確保・定着とその能力の最大限の活用が図れる
2.動機づけ効果	・人財のモチベーションアップが図れる（アントレは自分の力量により収入がアップするので「やる気」が向上する）
3.コスト削減	・人件費を固定費から流動費へ（仕事の分量により支払額が決まるので合理的、また、社会保険料等の企業負担が減らせる）

《働く側のメリット》

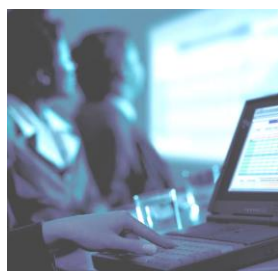
1.収入増の可能性	・自分の働き方により収入がアップする
2.能力向上の機会	・技術、知識の向上が収入に直結するため、プロ意識が芽生える ・新しい技術、知識の習得、向上への意識改革が図られる
3.自由裁量	・自由な働き方が望める ・長期休暇取得も可能で、生活にゆとりがもてる

《企業側のデメリット》

1.指揮・命令	・会社側から具体的な指揮、命令ができない
2.業務の確保	・発注量の確保が求められる

《働く側のデメリット》

1.事務処理	・個人事業主としての各種届出、手続き処理が必要となる
2.公的保険	・会社の社会保険・労働保険が適用されない



弊所が提案する社内インディ制度は、これらのメリットを最大限に活かし、デメリットを解決するプランです。もちろん、法律上の問題点もクリアしています。

**社員が変わる！ 会社が変わる！ コンピテンシー導入相談受付中！
成果・能力主義賃金システム 年俸制導入コンサルティング実施中！**