

人事制度運用の見直し方 セミナー

5つの視点から、自社にあった制度運用を考える

昇格・評価

労働条件

雇用形態

個人・家庭の事情

若者社員

セミナーのねらい

労働人口減少やデジタル化、脱炭素など、ビジネス環境が早いスピードで変化する中、新型コロナウイルスの影響が拍車をかけ、働き方や仕事への価値観までもが大きく変化しました。特に、テレワーク廃止が離職動機や人材確保の困難な状況を招くといった事例がある一方、リモートワークや副業兼業、週休3日などの導入により、良い人材を確保する事例も数多く出てきています。

本セミナーでは、自社の人事制度が、これからの時代に見合ったものかを考え、**制度運用の面を中心に見直しを目指します**。特に、**昇格・評価、労働条件、雇用形態**といった社員の不満、**個人・家庭の事情や若者社員**のニーズから照らし合わせて、**人事制度の見直し・施策の実施・運用の変更を考えます**。

講師 (敬称略)

松下 直子

株式会社オフィスあん 代表取締役
社会保険労務士、経営学修士 (MBA)、
人事コンサルタント

神戸大学卒業後、江崎グリコ㈱に入社。新規開拓の営業職、報道担当の広報職、人事労務職を歴任。2004年に独立し、社会保険労務士、人事コンサルタントとして顧問先の指導にあたる。「人事屋」であることを生涯のライフワークと決意し、人事の学校(人事のまなび場【庵】)の主催や人事パーソン交流の場づくり、人事情報の発信など、幅広く人事の人材育成に意欲的に取り組んでいる。

参加対象

- 人事部門の責任者・担当者
- 人事制度の見直しを担当する方

開催日時 [時間] 10:00 ~ 17:00

大阪開催
オンライン参加選択可 2025年 6月10日 火

東京開催 2025年 9月12日 金

福岡開催
オンライン参加選択可 2025年 11月11日 火

会場

- 大阪開催 日本能率協会研修室 (大阪市北区梅田)
- 東京開催 日本能率協会研修室 (東京都港区芝公園)
- 福岡開催 リファレンス駅東ビル (福岡市博多区)

※大阪・福岡会場のみオンライン参加選択可

参加料 (税込)

- 法人会員…55,000円/1名
- 会員外…66,000円/1名

プログラム 10:00 ~ 17:00 (昼食時間 12:00 ~ 13:00)

※内容は、変更される場合があります。あらかじめご了承ください。

1.人事部門の使命・役割

～働き方改革&多様性時代の推進者として～

- (1) 私たち人事部門への期待(トップから、現場から、社員から)
*生産性と多様性の実現、経営戦略と人事戦略の整合性
- (2) 人事制度は自社の文化をつくる
- (3) 怒濤に変化する昨今の「人事用語」から人事トレンドを理解しよう
*人材版伊藤レポート、ISO30414、HRBP、パーパス組織、ウェルビーイング、エンゲージメント、ジョブ型、副業・兼業、アルムナイ、DX人材、HRテックetc.
- (4) これからの人事パーソンに必要な知識・スキルとその会得法
*人事機能の変遷

2.昇格・評価に対する不満に対応する

- (1) 実際は、制度にではなく、運用に対する不満がほとんど
- (2) 評価制度はメッセージの塊。自社の評価制度の特徴を掴み、掴ませよう
- (3) 納得性の低さは、評価ではなく目標設定の曖昧さが原因

3.労働条件に対する不満に対応する

- (1) 労働法の考え方と、多様化する働き方(テレワーク、柔軟な労働時間等)への対応
- (2) 働き甲斐の前に働きやすさは不可欠。「モチベーション搾取」に陥っていないか
- (3) 評価と報酬の連動は明確か? 平等と公平を切り分けよう
- (4) トラブルシューティング! 現場の労務管理における「初動」を支援しよう

4.雇用形態に対する不満に対応する

- (1) 「正規」ではない社員が4割、という現状にどう向き合うのか
- (2) 再雇用社員や副業社員、ますます多様化する雇用形態と職務のアンマッチ
- (3) 人材ポートフォリオを描いて、人材ストックを明確にしよう
- (4) 「ジョブ型かメンバーシップ型か問題」に決着をつけよう

5.個人・家庭の事情におけるニーズに対応する

- (1) 育児、介護、婚活、闘病…ライフとワークの両立は本当に可能なのか
- (2) 「お互い様でおかげ様」とはいかない時代、業務負担の偏りのマネジメント
- (3) だからこそ求められる、ひとり一人の職業人としての「価値」向上の実現方法
- (4) 仕組みを権利として主張させないために

6.「いまだき」の若者に対応する

- (1) ジェネレーションの多様性はなぜジェンダーやグローバルの多様性より困難か
- (2) いわゆるZ世代の理解と、ますます拡大する個人差への対応
- (3) 彼らは本当に弱い存在か? むしろ若手を積極活用しよう!
- (4) 分かれ目は、人事制度ではなくマネジメント。現場のマネジャーを徹底支援しよう

7.人事のプロフェッショナルを目指そう

- (1) 人事パーソンとしての、キャリアデザイン
- (2) 求められ続ける人事パーソンになるために

