

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

評価・育成

配属

給与

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、**評価・育成、配属、給与**といった社員の不満、**個人・家庭の事情**や**若者社員**への対応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(株)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

東京開催 2026年 10月21日(水)

大阪開催 2027年 1月20日(水)

※オンライン参加選択可

[時間] 10:00 ~ 17:00

会場

東京開催 日本能率協会研修室 (東京都港区芝公園)

大阪開催 日本能率協会研修室 (大阪市北区梅田)

※大阪会場のみオンライン参加選択可

参加料 (税込)

- 法人会員…60,500円/1名
- 会員外…71,500円/1名

人事制度
運用の
見直し方
セミナー

オープンバッジ発行対象

全日程への参加・事前課題の期日までのご提出など一定の基準を満たした場合は、世界共通の技術標準規格に沿って発行されるデジタル証明・認証である「オープンバッジ」を発行いたします。

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

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)
- (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
- (3) 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

2. マネジメントの未熟さに対応する (評価、育成)

- (1) 「私、あんな上司に評価されたくない」という運用の問題
- (2) 評価を査定目的だけでなく、育成目的に活用するために
- (3) マネジャーになってからこそ更なる成長を促すために

3. "配属ガチャ"に対する不満に対応する

- (1) 全社視点で仕事を「あてがう」べきか、本人希望を「かなえる」べきか
- (2) 異動の目的を実現するゼロサムでない多様な選択肢
- (3) シニアの活躍と若者の定着問題は無関係ではない

4. 給与に対する不満に対応する

- (1) 「時間」と「賃金」のバランスが崩れた時に起こる問題
- (2) 賃金だけではない仕事の報酬を可視化させよう
- (3) 「正直者が馬鹿を見る」組織に未来はない/同一労働同一賃金

5. 個人・家庭の事情におけるニーズに対応する

- (1) 育児、介護に留まらない多様な「事情」とは
- (2) 誰しもが制約を抱える時代の、多様性と生産性のバランス
- (3) 選択肢の用意と、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) 「石の上にも三年」は通用しない次代の価値観とは
- (2) 「ビジョンが見えない」組織の末路
- (3) 新入社員研修でマナー以前に「学び方」から教えられているか

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

※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。

