

人事評価制度の見直しと運用のすすめ方

～ 評価の納得性(妥当性・透明性・公平性・客観性)を高める運用を解説～

〈日 時〉 2025年2月21日(金) 10:00～16:00 (5H)

〈主 催〉  一般社団法人 日本経営協会

〈講 師〉 株式会社寺崎人財総合研究所

〈申込締切〉 2月10日まで

代表取締役 **寺崎 文勝** 氏

現在、高度経済成長期の日本型経営を支えたメンバーシップ型人事からジョブ型人事に移行する企業が増えていいます。処遇体系も職能資格制度から役割等級制度を経て職務等級制度に移行していきながら、従業員にとって納得性の高い評価制度のあり方へ抜本的に見直す動きが強まっています。

本セミナーでは、人事評価の本来の目的に立ち返り、人の動機づけ、人材育成、人材の配置や登用の観点から、制度設計を再構築するための手法やより良い運用のポイントについて、事例を交えながら具体的に解説いたします。また、職務給を導入する際に必要となる職務評価についても解説いたします。

プログラム

1. これまでの人事制度と最近の潮流

- 1) ジョブ型人事とはなにか
- 2) ジョブ型とメンバーシップ型
- 3) ジョブ型人事導入の主な背景と目的 など

2. 人事評価の目的と人事マネジメントの全体像

- 1) 何のために評価を行うのか
- 2) 人事マネジメントの全体像
- 3) 人材要件定義と職務記述書 (Job Description) など

3. 人を動機づけるための評価制度

- 1) 動機づけとはなにか
- 2) パフォーマンスとローラー・ポーターの期待説モデル
- 3) 個人のパフォーマンスと組織のパフォーマンス など

4. 人を育てるための評価制度

- 1) 学習が成立する要件
- 2) トータル人材開発体系とは
- 3) コンピテンシー・モデルの導入と策定フレームワーク など

5. 適材適所を実現するための評価制度

- 1) 昇格基準作成のポイント
- 2) どのような観点で昇格・降格を行うか
- 3) タレントマネジメントが求められる背景 など

6. 評価制度運用のポイント

- 1) 評価の納得性を設計の手順担保するか
- 2) 効果的な評価を行うためのマネジメントスキル
- 3) 評価制度運用のポイント

7. 職務評価～人の評価と仕事の評価

- 1) 職務等級・職務給制度とは
- 2) 職務等級・職務給制度設計の手順
- 3) 職務評価のバリエーション など

8. まとめ

※最新の動向・情報を盛り込むため、内容を一部変更させていただく場合がございます

講師紹介

株式会社寺崎人財総合研究所
代表取締役

寺崎 文勝 氏

早稲田大学第一文学部卒心理学専修。事業会社の人事部門、金融系シンクタンク、会計系コンサルティングファーム等を経て現職。現在、さまざまな業種における組織人事戦略の策定、人事制度設計を中心としたコンサルティングを手がけ、関与実績は350社を超える。講演実績、著書多数。

申込要領

〈参加料〉1名につき 本会会員 38,500円 一般 46,200円 (消費税込)

* 講座のテキスト資料到着後 (約開催5営業日前) のキャンセルについては、参加料の100%を申し受けます。なお、当日までにご連絡なく欠席の場合も100%のキャンセル料となりますので、あらかじめご了承ください。

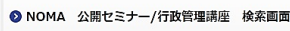
〈受講要領〉

- ・本セミナーはZoomウェビナー形式ですので、**カメラ・マイク不要です。**
- ・本会ホームページ上で【WEB申込】をお願いします。
- 追って、参加券、請求書、Zoomでの受講要領をお送りいたします。
- ・資料は開催の約5営業日前、視聴URLは約3営業日前を目途にお送りいたします。

〈留意事項〉

- * 視聴URLはセミナー参加者のみ利用可能とし、再配布・複数名での視聴を禁止いたします。
- * 著作権保護の観点から、セミナーの録音・録画や資料の複製は固くお断りいたします。
- * Zoom接続環境 (パソコン、有線およびWi-Fiのインターネット回線を推奨) をご準備ください。
- * ネット回線・システムトラブル等による視聴の遅滞・中断等について、返金できかねますのでご了承ください。

WEB申込の方法

- ① 当協会ホームページにアクセス
<https://www.noma.or.jp>
- ② 「セミナー/講座」を選択
- ③ 「NOMA 公開セミナー/行政管理講座 検索画面」をクリック

- ④ フリーワード欄に講座名の一部を入力して検索
- ⑤ お申込み講座のページを開いて、そのページ内でWEB申込