

働き方改革時代の人事制度を考える

プログラム内容

1. 人事を取り巻く潮流と考え方

- ①働き方改革のメニューを整理する
- ②今さら聞けない働き方改革の背景

2. 多様な人材を活躍させる方策

- ①新卒採用にみる労働契約の本質
- ②メンバーシップ型とジョブ型雇用
- ③有期雇用契約のリスクの増大
- ④変化する人材活用のフレーム

3. 人事制度改革の設計・運用

- (1) 人事制度の位置づけ
 - ①人事制度の改定を考えてみる
- (2) 等級制度の基本
 - ①等級制度の考え方をおさえる
 - ②職能資格制度とジョブ・グレードの違い
 - ③昇進管理の考え方
- (3) 評価制度の基本
 - ①評価制度の考え方をおさえる
 - ②評価制度の類型と処遇反映の関係
- (4) 目標管理制度
 - ①目標管理制度の考え方
 - ②目標設定のポイント
 - ③事例を用いた運用の確認
- (5) 行動評価
 - ①行動評価の考え方

- ②行動評価のポイント
 - ③評価項目アンケートを実施してみる
 - ④職場でできる簡単な考課者訓練
- (6) その他の評価制度
- ①職務評価の考え方
 - ②役割評価の考え方
 - ③評価制度の運用と問題点
- (7) 賃金制度の基本
- ①賃金制度の考え方をおさえる
 - ②定期昇給とベースアップ
 - ③使える賃金表と使えない賃金表
 - ④使いやすい賃金レンジ
 - ⑤賃金統計の使い方

4. 働き方改革と賃金制度

- (1) 当社の判断は適切だったのか？
 - ①同一労働同一賃金の考え方
 - ②【演習】で考える同一労働同一賃金
 - ③対応手法の再確認
- (2) 限定正社員の可能性
 - ①契約社員から限定正社員へ
 - ②限定正社員とは？
 - ③限定正社員の賃金表を作る

5. 質疑応答・名刺交換

講師紹介

人事コンサルタント さいとう たかひさ
特定社会保険労務士 齊藤 貴久 氏

齊藤社会保険労務士事務所所長、法政大学大学院職業能力開発研究所特任研究員、神奈川大学講師、日本労使関係研究協会（学会）会員、東京都社会保険労務士会会員。法政大学大学院社会科学研究所修士課程修了（経営学専攻／MBA）。上場企業の人事マネージャー及び商社系コンサルティングファームのシニア・コンサルタントを経て社労士事務所を開設。“人事屋”として労務相談、人事制度構築、従業員意識調査、人事コンプライアンス調査などの業務を提供している。

※出張研修も承っております。表面のお申込先までお問い合わせ下さい。

左記プログラムは都合により変更になる場合があります。あらかじめご了承ください。