

人事評価制度の運用と見直しのすすめ方 ～ジョブ型人事への転換と評価制度のあり方～

対 象

人事・人材開発・教育部門の方々、人事評価制度の再構築・見直しをご検討の方

開催趣旨

- ① 人事評価制度の全体像や進め方、ジョブ型人事やタレントマネジメントなどの最近の潮流、マネジメントの連関等を体系的に理解し、目的や考え方の軸を習得します。
- ② 「人を動機付け、育てる」ための人事評価制度という観点から、これまでの各種評価基準や問題点を見直し、評価を適正におこなうポイントを習得します。
- ③ 人事評価制度の公平性、納得性を高めるため、制度の運用と見直しのすすめ方について、事例を交えながら専門的かつ具体的に解説いたします。

日 時

<LIVE 配信> 2024 年 1 月 18 日(木)10:00~16:00
<見逃し配信> 2024 年 1 月 25 日(木)~2 月 1 日(木)
※見逃し配信のみのご受講でもお申込みいただけます

講 師

株式会社寺崎人財総合研究所 代表取締役
プリンシパルコンサルタント 寺崎 文勝 氏

参 加 料 (負担金)

NOMA会員 33,000 円 (税込) / 名
一 般 40,700 円 (税込) / 名

申込方法

■株式会社ファシオが運営するサイト Deliveru からご受講
いただきます。
お申込みは、Deliveru、本会 HP のどちらからでも可能です

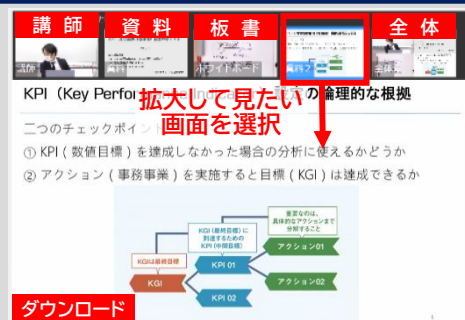
■Deliveru から申込

- ① Deliveru [https://shop.deliveru.jp/]でセミナーを検索し
- ② セミナー詳細ページにある「注文する」からご購入ください
(お支払方法: クレジットカード払い、pay-easy、コンビニ振込)
- ③ 購入後、確認メールが届きます

■本会 HP から申込

- ① 本会 HP [https://www.noma.or.jp/]よりセミナーを検索し
- ② 「WEB 申込」から必要事項を入力しお申込みください
- ③ 申し込み後、確認メールが届きます。後日、請求書と参加券が郵送で
届きます(お支払方法: 請求書による銀行振込)

配信イメージ



いつでもどこでも何度でも受講できる
見逃し配信付きです!

- ① 見逃し配信は
・期間中は繰り返しご受講できます
講義の復習等にご活用ください
・倍速機能付で効率よく学習できます
- ② 資料はデータ提供です
- ③ 拡大したい画面を自分で選択できます



NOMA HP

NOMA 講座

Q 検索

受講方法

- ・登録メールアドレスに、受講 URL/ID 等詳細のご案内が届きます(Live 配信の概ね 3 営業日前)
※ご案内メールは、no-reply@deliveru.jp から送信いたします
- ・本セミナーでは、カメラ・マイクは不要です
- ・テキストは、Live 配信のおおよそ 3~1 営業日前にサイト内でダウンロードできるようになります
- ・セミナーの録音・録画や資料の複製、お申込みいただいていない方の閲覧等は固くお断りいたします

キャンセル

テキスト資料到着後(データ含む)のキャンセル料は 100%を申し受けます

その他

参加者が少数の場合、天災の場合等においては、中止・延期させていただくことがあります

主催・担当

一般社団法人 日本経営協会 (東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-11-8) 本部事務局 マライ開発 G tms@noma.or.jp

申込問合せ

株式会社ファシオ ☎ 03-6304-0550(平日 10 時~17 時) ✉ bcs-info@vita-facio.jp

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
- 4) パラダイムシフトが進む人事マネジメント

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)
- 4) 職責・能力定義の作成例
- 5) 査定・人材開発・アセスメントのための人事評価
- 6) 評価対象と人事施策への反映

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
- 4) パフォーマンスの測定をどう行うか
- 5) 相対評価と絶対評価
- 6) 査定中心の評価制度の問題点
- 7) 目標管理制度の課題と活用ポイント

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
- 4) レイティングとノーレイティング
- 5) ノーレイティングのメリットと課題

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
- 4) タレントマネジメントの設計と運用
- 5) サクセッションプラン(後継者育成計画)の実施と人材開発パイプラインの状況把握

6. 評価制度運用のポイント

- 1) 評価の納得性をどう担保するか
- 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
- 4) ファクター比較法によるポイント算出例

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／プリンシプル コンサルタント てらさき ふみかつ 寺崎 文勝 氏

【講師略歴】

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 300 社を超える。

【主な著書】

- ・『実践人事マネジメント改革』(労務行政)
- ・『職務基準の人事制度』(労務行政)
- ・『人事マネジメント基礎講座』(労務行政)
- ・『キャリアの取説』(日本経済新聞出版社)
- ・『人事マネジャーの仕事』(日本能率協会) 他多数。