



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・経営企画部門の方々、人事評価制度の再構築・見直しをご検討の経営者の方

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。

本セミナーのゴール

- ①経営戦略/事業戦略に連動した人事戦略のあり方を理解する。
- ②人事評価（査定・人材育成・アセスメント）の基礎を習得する。
- ③自社の人事戦略に基づいた人事評価制度の方向性を策定できるようになる。

日 時

<LIVE 配信> 2025年8月26日(火)10:00~16:00
<見逃し配信> 2025年9月2日(火)~9月9日(火)
※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

てらさき ふみかつ
寺崎 文勝 氏

参 加 料 (負担金)

NOMA会員 35,200円(税込)/名
一 般 42,900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/]でセミナーを検索し
- ② 「WEB 申込」からお申込みください
- 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)

見逃し配信 & 4画面配信

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見逃し配信では
 - ・見逃し配信期間でも、講師へ質問が可能です
 - ・繰り返しご受講でき、講義の復習もできます
 - ・チャプター形式で好きな場所から見返せます
 - ・倍速機能で効率よく学習できます
- ②資料はデータ提供です
- ③ご自身で拡大したい画面を選択できます。
マルチデバイスにも対応しております



NOMA HP

日本経営協会 セミナー

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 配信日の概ね 3 営業日前)
- ・カメラ、マイクのご準備は不要です
- ・テキストのダウンロードは、LIVE 配信日の3~1 営業日前にサイト内で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
- ・受講証明書はサイト内でダウンロードしていただけます

キャンセル ポリシー等

- ・開催日の5営業日前~当日のキャンセル・ご欠席は参加料の 100%をキャンセル料として申し受けます。
- ・天災その他の不可抗力等により講師が登壇できない場合、講師の変更または延期させていただくことがございます。

主催・担当

一般社団法人 日本経営協会 本部事務局 企画研修 G

(東京都渋谷区千駄ヶ谷 5-31-11 住友不動産新宿南口ビル 13 階)

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)人的資本経営における人事評価のあり方

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

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

(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

※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

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350社を超える。

日本経営協会をはじめ、日経ビジネススクール、労政時報、日本生産性本部等、人事マネジメント関連の講演実績多数。

【著書】

主な著書に「人事担当になったら読む 人事マネジメント概論」(労務行政)など多数。

メールマガジンのご登録



新規講座や申込を開始したセミナーを定期的にご案内しております。ご興味のある方はぜひご登録をお願いいたします。



メールマガジン登録用 QR

登録はこちら→

※年間の講座スケジュールを本会 HP で公開しております。

TOPICS 事業のトピックス

本会 HP 画面です

民間向けセミナー:

令和6年度(2024年度)「年間開催計画」

本部事務局(東京) 関西本部 / 中部本部 / 九州本部 / 北