東京開催

# 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

■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。

В 時

<LIVE 配信> 2026年1月28日(水)10:00~16:00 <見逃し配信> 2026年2月4日(水)~2月12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

文勝 氏

申込方法

NOMA会員 35,200円(税込)/名 42,900円(税込)/名 般

■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
  - ・チャプター形式でお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



日本経営協会 セミナー Q 検索



・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

受講方法

- ・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。

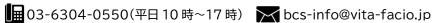
主催・担当

⚠ -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)



申込問合せ

株式会社ファシオ





# 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

#### 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 −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。

登録はこちら⇒

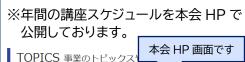
主な著書に「人事担当になったら読む 人事マネジメント概論」(労務行政)など多数。

# 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。





民間向けセミナー:

本部事務局(東京)

/ ▶ 関西本部 / 中部本部 / 九州本部/ 北