

社員の働きやすさと働きがい^{を高める}

『ミッション型人材マネジメント』セミナー

～ 理念を起点とした一貫性ある人事制度構築 ～

社長、こんな問題にお悩みではないですか？

- ☑ 経営理念や目指す会社像を日頃から語っているのに、社員はなかなか理解してくれない…
- ☑ せっかく採用しても、優秀な社員から辞めていく…
- ☑ 時間も費用もかけて研修をしても、次世代を担う幹部が思うように育たない…
- ☑ 管理職は「部下育成のやり方がわからない…」という言い訳で、教育から逃げて…
- ☑ 期待を込めて高い給料を払っても、思ったほど活躍しない…

その問題は…

“成り行き管理”が原因かもしれません。

『人材マネジメント』で解決する方法、お伝えします

『働きやすさ』と『働きがい』のある組織には、どのような業界であっても共通して、次のような特徴があります

- ① 経営者の頭の中にある「目指すべき組織の姿」が体系的にわかりやすく示されている
- ② 「目指すべき組織」の実現に向けて、社員1人ひとりが考え、判断して行動している

当セミナーではこのような組織の事例を通して、

「働きやすさと働きがい^{を高めて、社員1人ひとりの能力を最大限発揮させる秘訣}」について解説します

開催日	平成29年7月11日(火)	時間	いずれも14:00～17:30 [受付開始 13:30]
	平成29年7月26日(水)	※ 日程によって、一部内容が異なります (両日参加も可能です)	
会場	(株)日本総合研究所 東京本社13階セミナールーム【JR大崎駅より徒歩6分】 ※都合により会場が変更となる場合があります。		
対象	経営者、経営幹部、経営企画・人事部門の管理職、ご担当者 など		
講師	片岡幸彦 (弊社 人事・組織コンサルティンググループ シニアマネジャー) 高橋千亜希 (弊社 人事・組織コンサルティンググループ コンサルタント)		
定員	20名 (申込み締切:それぞれ開催日の1週間前) ※定員になり次第受付を終了いたします。		
受講料	10,000円[税別](※ 両日ご参加頂く場合も同額です)		

「働きやすさ」と「働きがい」が高い会社における人材マネジメントの特徴

MVP

Mission & Management

「組織ミッションを明確にした人材マネジメント」

Vision & Value

「会社の方向性の明確化と価値観の共有」

Performance & Personality

「成果を上げるための行動明確化と個人の尊重」



MVPが高い会社では、『働きやすい』環境（安心して働ける）で、社員の『働きがい』が高まり、それぞれが与えられた役割以上の仕事を行う

「働きやすさ」と「働きがい」を高めるための『人材マネジメント』のあり方

経営理念を起点とした人事制度を構築し、それを軸に一貫性あるマネジメントを行う
『ミッション型人材マネジメント』

当セミナーでは、『ミッション型人材マネジメント』について、わかりやすい事例を用いて体系的に解説します

組織診断（現状分析・課題抽出）

経営理念・組織ミッション

事業戦略

事業戦略を実行する人材像の構築

ミッション型人材マネジメント

【等級制度】および【部門別人材像】

社員のキャリアアップのしくみ
理念・ミッション実現のための役割責任

落とし込む

落とし込む

【評価制度】

理念・ミッションの実現度・達成度の定点観測

目標管理制度

コンピテンシー評価

理念実践度評価

日常的な
改善活動

教育・研修

【賃金制度】

理念・ミッションの実現に貢献した社員が報われるしくみ

人材配置

アセスメント

人事情報システム






<セミナー内容>

社員の働きやすさと働きがい高める『ミッション型人材マネジメント』セミナー

	時間	概要		
第1部	14:00 15:30	<p>あなたの会社、優秀な社員から辞めていきませんか？</p> <p>① 我々を取り巻く、経営環境・労働市場の潮流 ② これからの時代、「働きやすさ」と「働きがい」が低い会社は勝ち残れない！ ③ なぜ、優秀な社員から辞めていくのか？ ～“成り行き管理”の悲しい末路～ ④ 【ワーク】自社の「働きやすさ」と「働きがい」の高さを測りましょう ⑤ 社員一人ひとりが輝いている会社は、「働きやすさ」だけでなく「働きがい」も高い ⑥ 「指示型マネジメント」から「支援型マネジメント」へ！ ～ 社員が自ら考え行動するための秘訣～</p>		
第2部	15:30 17:00	<p>事例で解説！『ミッション型人材マネジメント』</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>〔7/11：機械製造業A社〕 「脱下請け」に向けて全社員が動き出した！</p> <p>① 創業51年目の大改革がスタート！ ② 「社員アンケート」を上手に活用して、改革に向けた社員のモチベーションが向上 ③ 多様な社員を活かす「複線型キャリアパス」 ④ 「A社らしさ」・「A社の強み」を、「全社共通バリュー基準」として見える化 ⑤ 「職種別バリュー」を抽出し、そのまま現場の育成に使える評価基準を策定 ⑥ 給与は年功ではなく年輪に対して支払う ⑦ 上司との面談は、「評価結果通達の間」から「生きたマンツーマン教育の間」に進化 ⑧ 人事制度を起点にした採用の効果 ⑨ 質疑応答</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>〔7/26：食品企画販売業B社〕 二代目社長の経営への迷いが取れた！</p> <p>① 社員の声が社長のギアチェンジのきっかけ ② 人事制度構築のコンセプトは、「社員個々の力を発揮させる環境を作ること」 ③ 「お客様は誰？」という考え方の部門ミッション構築で仕事の定義が転換 ④ 部門別人材像構築で育成の焦点明確化 ⑤ 人事評価は幹部達の力で構築 ⑥ 組織として目標達成するしくみ構築 ⑦ 業績連動型賞与で社員を巻き込む ⑧ 人事制度起点にしたマネジメント体制へ転換 ⑨ 質疑応答</p> </td> </tr> </table>	<p>〔7/11：機械製造業A社〕 「脱下請け」に向けて全社員が動き出した！</p> <p>① 創業51年目の大改革がスタート！ ② 「社員アンケート」を上手に活用して、改革に向けた社員のモチベーションが向上 ③ 多様な社員を活かす「複線型キャリアパス」 ④ 「A社らしさ」・「A社の強み」を、「全社共通バリュー基準」として見える化 ⑤ 「職種別バリュー」を抽出し、そのまま現場の育成に使える評価基準を策定 ⑥ 給与は年功ではなく年輪に対して支払う ⑦ 上司との面談は、「評価結果通達の間」から「生きたマンツーマン教育の間」に進化 ⑧ 人事制度を起点にした採用の効果 ⑨ 質疑応答</p>	<p>〔7/26：食品企画販売業B社〕 二代目社長の経営への迷いが取れた！</p> <p>① 社員の声が社長のギアチェンジのきっかけ ② 人事制度構築のコンセプトは、「社員個々の力を発揮させる環境を作ること」 ③ 「お客様は誰？」という考え方の部門ミッション構築で仕事の定義が転換 ④ 部門別人材像構築で育成の焦点明確化 ⑤ 人事評価は幹部達の力で構築 ⑥ 組織として目標達成するしくみ構築 ⑦ 業績連動型賞与で社員を巻き込む ⑧ 人事制度起点にしたマネジメント体制へ転換 ⑨ 質疑応答</p>
<p>〔7/11：機械製造業A社〕 「脱下請け」に向けて全社員が動き出した！</p> <p>① 創業51年目の大改革がスタート！ ② 「社員アンケート」を上手に活用して、改革に向けた社員のモチベーションが向上 ③ 多様な社員を活かす「複線型キャリアパス」 ④ 「A社らしさ」・「A社の強み」を、「全社共通バリュー基準」として見える化 ⑤ 「職種別バリュー」を抽出し、そのまま現場の育成に使える評価基準を策定 ⑥ 給与は年功ではなく年輪に対して支払う ⑦ 上司との面談は、「評価結果通達の間」から「生きたマンツーマン教育の間」に進化 ⑧ 人事制度を起点にした採用の効果 ⑨ 質疑応答</p>	<p>〔7/26：食品企画販売業B社〕 二代目社長の経営への迷いが取れた！</p> <p>① 社員の声が社長のギアチェンジのきっかけ ② 人事制度構築のコンセプトは、「社員個々の力を発揮させる環境を作ること」 ③ 「お客様は誰？」という考え方の部門ミッション構築で仕事の定義が転換 ④ 部門別人材像構築で育成の焦点明確化 ⑤ 人事評価は幹部達の力で構築 ⑥ 組織として目標達成するしくみ構築 ⑦ 業績連動型賞与で社員を巻き込む ⑧ 人事制度起点にしたマネジメント体制へ転換 ⑨ 質疑応答</p>			
第3部	17:00 17:30	<p>「働きやすさ」と「働きがい」の高い会社になるために</p> <p>① 働きがいのある会社をつくるために、やってはいけないこと ② 自社の「働きやすさ」と「働きがい」と高めるために、明日からできる5つのこと</p>		

まとめ；『ミッション型人材マネジメント』が目指すこと

- 1 「働きやすさ」と「働きがい」の高い組織づくり 
- 2 社員1人ひとりが能力を最大限発揮できる組織づくり 
- 3 「会社のありたい姿」と「社員それぞれのありたい姿」の実現 

お申し込み方法

<FAXでお申し込みの場合>



同封のお申込用紙に必要事項をご記入の上、FAXにて【03-6833-9481】までお送りください。

<インターネットでお申し込みの場合>



下記の当社「セミナー申し込みページ」よりお申し込みください。

【<https://www.jri.co.jp/seminar/>】

会場ご案内



お申し込みにあたって

- ✓ お申し込み完了後、1週間以内に受講料お振込先をメールにてご連絡いたします。
- ✓ お振込み完了後、1週間以内に受講証をメールにてお送りいたします。当日は印刷した受講証をご持参ください。
- ✓ 1週間経過後でもメールが届かない場合は、お手数お掛けして恐れ入りますが、下記の【お問い合わせ窓口】まで、お電話かメールにてご連絡ください。
- ✓ 開催日間近のお申し込みの場合、受講票をFAXにてお送りする場合があります。
- ✓ お申し込み後キャンセルされる場合、ご返金は致しかねます。資料発送をもって代えさせていただきます。
- ✓ お申込者のご都合がつかない場合は、代理の方のご出席を承ります。前日までに、代理の方のお名前を下記【お問い合わせ窓口】まで、お電話かメールにてご連絡ください。（事前にご連絡頂けない場合は、ご入場をお断りすることがあります。）
- ✓ セミナー会場においては、ビデオ・ICレコーダー等による撮影や録音は固くお断りいたします。

● 大崎駅(JR)より徒歩6分

※ お車でご来場いただいても駐車場はご用意できませんので、その節は近隣のコインパーキングをご利用ください。

お問い合わせ窓口



日本総研
The Japan Research Institute, Limited

リサーチ・コンサルティング部門
人事・組織コンサルティンググループ

URL. <https://www.jri.co.jp/seminar/>

TEL. **03-6833-6919**

〒141-0022 東京都品川区東五反田2-18-1 大崎フォレストビルディング

Mail. takahashi.chiaki@jri.co.jp [担当:高橋]

※ 申込み締切後も、定員に余裕があればお申し込みを受付いたします。担当までお問い合わせください。

◆お申込み頂いた個人情報のお取扱、及び個人情報に関するお問い合わせについて

1. 個人情報の取扱方針	弊社は1998年10月6日にプライバシーマーク付与・認定を受けております。お申込者の個人情報は弊社が定める「個人情報保護方針」に則り、適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。尚、弊社の「個人情報保護方針」をご覧になりたい方はインターネットで http://www.jri.co.jp/privacy/ をご覧ください。
2. 個人情報の利用目的	お申込者の個人情報は以下の目的のために利用させていただきます。下記以外の目的で個人情報を利用する場合は、改めて目的をお知らせし、同意を得るものといたします。 【利用目的】本セミナーへのご参加の確認/今後のセミナー等へのご案内
3. 個人情報の提供予定	本お申込みに伴う個人情報の社外への提供の予定はありません。
4. 個人情報の取扱いの委託予定	本お申込みに伴う個人情報の社外への委託の予定はありません。
5. 個人情報を弊社に提供することの任意性、及び、当該情報を与えなかった場合にお申込者に生じる結果について	お申込書の貴社名、ご参加者氏名、ご連絡先(所在地、TEL、緊急連絡先、E-mail)については省略できません。ご記入漏れがある場合はお申込みが無効となる場合がありますのでご了承ください。その他の欄へのご記入は任意ですが、差し支えなければご記入ください。
6. 開示・訂正・利用停止等の申し立て先、及び、個人情報の取扱いに関する苦情・ご相談を受付窓口	① 本申込みにおける個人情報取扱責任者 リサーチ・コンサルティング部門 片岡 幸彦 ② 本申込みに係る個人情報の苦情・相談窓口 リサーチ・コンサルティング部門 青木 昌一 TEL:03-6833-2740 FAX: 03-6833-9481 E-mail: aoki.masakazu@jri.co.jp ③ 個人情報保護法に基づく公表事項 http://www.jri.co.jp/privacy/kohyo/ をご参照ください。



※ 申込者ご本人様よりお申し立てがあったときは遅滞なく開示、訂正・利用停止等の措置をとります。

※ 詳しくは当社の「個人情報保護法に基づく公表事項4.」をご覧ください。