

製造業向け 職能資格制度の蘇生策

セミナー・プログラム

- ・ 製造業の制度改革ニーズとその方向性
- ・ 職能資格制度：「蘇生」のポイント
- ・ 製造業に欧米型手法の直輸入は可能か
- ・ 改革の実効を上げるために

製造業における企業競争力の源泉は「人」を最高の経営資源と考え、労使関係も含めたその企業独自の風土にあった組織運営をいかに行うかにかかっているといえます。高学歴の研究開発者や生産技術者、熟練技能工等の現業社員、事務職・営業職ホワイトカラー等、メーカーは他産業に比べて多種多様な人材を数多く抱える一方で、グローバル競争により国内拠点の空洞化や事業再構築に伴う人材育成や雇用問題が喫緊の課題となっています。

とりわけ製造業における人事制度に関して言えば、すでに多くの企業が職能資格制度を導入してから十数年余りが経過し、最近はさらに欧米型の職務・成果主義的な要素を強めた制度への移行が進みつつあります。しかしながら、職能資格制度それ自体は今後とも十分通用しうるフレームワークであり、従業員の職務遂行能力に着目した本来的な能力主義的運用を行い、社員全体に対してはさらなる能力向上を促しつつ、一方で各種報酬金制度によりハイ・パフォーマー/ハイ・タレントに対しては彼らの業績に見合う成果型の処遇体系も取り入れることで、わが国の製造業の人材競争力は必ず復活すると我々は日々のコンサルティング実務を通じて確信しております。

当セミナーでは製造業人事部門出身の人事コンサルタント3名が、豊富なコンサルティング経験を踏まえて、職能資格制度を蘇生する具体策について解説いたします。

日 時 2002年7月18日(木) 午後1時30分 ~ 午後5時

会 場 株式会社日本総合研究所 本社 1階セミナールーム
〔〒102-0082 東京都千代田区一番町16番〕
営団半蔵門線半蔵門駅徒歩4分 営団有楽町線麹町駅徒歩7分

受講料 17,000円(消費税含む)

講 師 日本総研 HRMクラスター 経営コンサルタント

上席主任研究員 藤井 薫
主任研究員 江並 正民
副主任研究員 海上 周也



日本総研
The Japan Research Institute, Limited

プログラム紹介

製造業の制度改革ニーズとその方向性

1. 増大する人件費負担
2. 異能人材・ハイクラントをどう確保・処遇するか
3. 社員の陳腐化リスクをどう回避するか

職能資格制度：「蘇生」のポイント

1. なぜ職能資格制度は「年功的」になるのか
 - (1) 年功的になりやすい職能資格制度
 - (2) 職能資格制度から年功要素をどう排除するか
 - (3) 複線型（複々線型）職能資格制度では不充分
2. なぜ職能資格制度は「悪平等」になるのか
 - (1) 「機会」平等だけではなく「結果」平等になりがちな職能資格制度
 - (2) 人事管理の一基軸となる「役割・職責」
 - (3) 「成果」を人事管理の基軸の一つとする
 - (4) 職能資格制度は仕事主義、成果主義に対立しない
3. なぜ経営者も社員も満足しない賃金体系になるのか
 - (1) 総額人件費管理の観点を持つことが重要
 - (2) 処遇により社員に会社のメッセージを伝える
 - (3) 各種報酬制度によるインセンティブづくり

製造業に欧米型手法の直輸入は可能か

1. 欧米型手法の代表例 ～職務評価とブロードバンドほか
2. コンビタンシー再考
3. 欧米型人事手法の適合条件とその限界

改革の実効を上げるために

プログラム終了後、質疑応答および個別相談を行います。

個別相談をご希望の皆様へ

個別相談をご希望になる場合は「受講申込書」の連絡事項欄に「個別相談希望」とご記入願います。その際、セミナー開催日以外の日時をご希望される場合はその旨もお書き添え下さい。

（お断り）セミナーの録音・撮影、講義中の携帯電話やパソコンのご使用等はご遠慮下さい。

講師紹介

ふじい かおる
藤井 薫

研究事業本部 上席主任研究員

電子機器メーカーの人事・経営企画部門を経て1990年より現職。上智大学経済学部卒。
一貫して人事組織分野において本格的な能力主義・成果主義の導入・定着をテーマにコンサルティングを展開。製造業・商業・運輸・サービス業等々さまざまな業種において数十社の制度改革を指導。各クライアントの個別特性を織り込んだ制度構築から導入・定着支援、組織風土改革支援まで、クライアント本位の実効性が高いコンサルティングを推進。

えなみ まさたみ
江並 正民

研究事業本部 主任研究員

楽器・電子楽器メーカーの人事・労務部門の企画職・管理職を経て1991年より現職。早稲田大学法学部卒。
メーカー勤務における豊富な実務経験を背景に、資格制度、能力評価制度、賃金制度等人事分野全般に関するコンサルティングを展開。コンサルティング実績は製造業・商社・流通小売業・運輸・民間病院・出版社等多岐の業種にわたり数十社の制度改革・運用指導を推進。能力主義を基軸に経営環境に適合した成果主義人事制度への転換など、クライアントの経営課題とコンサルティングニーズに応じた実践的な人事制度構築と運用指導に定評がある。

うながみ しゅうや
海上 周也

研究事業本部 副主任研究員

総合化学メーカーの人事労務部門を経て2002年3月より現職。一橋大学経済学部卒。ケースウェスタンリザーブ大学ウェザーヘッド経営大学院MBA（組織行動学）。
同メーカーにおいて、人事諸制度の企画立案、労使経営協議会の運営、外国人スペシャリストの採用および労務管理、グループ経営管理に係わる検討等に従事。企業経営の視点からの人材・組織戦略、リーダーシップ論、コーポレート・ガバナンス等に詳しい。

「制度」は変更できても、「運用」がついていけるか？

☞ 理念と制度、制度と運用の整合性が最重要

