

社内活性化・企業競争力向上に向けた…… 戦略的職種別賃金セミナー

～戦略的職種別賃金設計・移行の具体的ポイントを実例にもとづいて解説します～

参加のおすすめ

1. 人材力こそが競争力の源泉という時代ですが、採用難の環境となりつつあり、必要な人材を採用・確保するためには、市場競争力のある賃金水準の提示が求められています。
2. ますますグローバル化するコスト競争を勝ち抜くためには、職種別の貢献度・生産性に見合ったきめ細かな賃金管理が求められています。
3. 職種別の処遇ということでは、生産や物流機能の子会社化、あるいは雇用形態の多様化による対応もありますが、管理コストや技術の空洞化をはじめとするリスクの問題もあり、多くの中堅・中小企業では、社内に「職種・職群別複線型人事管理」を明示し、運営することが適切となってきました。
4. 以上のような認識から、本セミナーでは自社の戦略に基づき、コアとなる職種・人材を見極め市場競争力を確保する一方、コスト競争にも勝てるようなポートフォリオ的な「職種・職群別複線型人事管理」の設計・移行について、コンサルティングの実例もふまえ、ご紹介いたします。

日 時	平成18年10月26日(木) 13:30～16:30 (13:00受付開始)
会 場	住友クラブ(大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄 四つ橋線 肥後橋駅2・5A出口からすぐ)
対 象	経営者・人事担当役員および人事部門の責任者の皆様
受講料	お一人さま 5,250円(消費税込み)
講 師	株式会社 日本総合研究所 研究事業本部 人事・組織戦略クラスター 上席主任研究員 加 子 栄 一 主任研究員 奥 平 慶 太

セミナープログラムの内容

I. 職種別賃金管理が求められる背景と実態

1. 職種別賃金が求められるこれだけの理由
2. 職種別賃金の実態
…各種賃金統計と実感
3. 職種別賃金の適合性
…職種別賃金が合う会社、合わない会社

II. 賃金制度設計の理念

～ 人事戦略をふまえた賃金体系とは

1. 人材ポートフェリオ
…戦略パターンと求められる人材
2. 組織・人材を活性化する人事制度フレームワーク
3. 日本総研ポートフォリオ
…賃金ポートフォリオと人材ポートフォリオの
マッチング

III. 職種別賃金制度設計の実務

1. 人事制度設計、移行の流れ
2. 人事フレームと職種別賃金体系
3. 職種別賞与バランスの検討
4. 職種別評価制度の設計

IV. 賃金制度移行・運営の実務

1. 移行の方針と移行措置
2. 制度移行と労働基準法
3. 方針に沿った運営管理

V. 社員のモチベーション向上にむけた制度改革

1. 制度構築は改革のスタートに過ぎない
2. フレームの意図にそった組織運営
3. 評価・育成・処遇の一体的推進

質問・ご相談