

照会先・申込先

株式会社 日本総合研究所 総合研究部門 (大阪)

http://www.jri.co.jp/consul/event/index.html

〒542-0081 大阪市中央区南船場3-10-19 銀泉心斎橋ビル3階

TEL (06)6243-4648

FAX (06)6243-4668

【内容照会】 三宅 miyake.mitsuyori@jri.co.jp

【申込照会】 中道 nakamichi.atsuko@jri.co.jp

不況時の経営人事改革 推進セミナー

- テーマ1. 要員管理と総額人件費管理の進め方
- テーマ2. 組織機能強化とコア人材開発

「100年に一度」、「未曾有の構造不況」の中、すでに多くの企業では当面の緊急対策は実行済みのことでしょう。これからは、経営効率化のための一連の人事政策を、制度として定着化させ、将来に向かって組織機能を強化すること、さらに、組織活性化とモチベーション強化を図り、社員の意識と行動の変革へとつなげていくことが求められます。本セミナーでは、「経営効率化(要員と人件費)」と「成長と拡大(組織力と人材力)」の2つのテーマに基づいて、「経営人事」の観点から、実務経験豊富な講師が、事例をふまえて説明致します。セミナーは4日にわたり、4つのテーマ、論点について解説致します。経営人事について問題意識、経営課題をお持ちの方、ぜひご参加ください。

日 時	テーマ1 経営効率化：要員管理と適正配置／人件費管理と賃金制度 平成21年6月17日(水) 13:30～17:00(13:00受付開始) 平成21年6月24日(水) 13:30～17:00(13:00受付開始)
	テーマ2 成長と拡大：組織機能強化とチーム力／コア人材の発掘と育成 平成21年7月1日(水) 13:30～17:00(13:00受付開始) 平成21年7月8日(水) 13:30～17:00(13:00受付開始)
会 場	住友クラブ (大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄四ツ橋線 肥後橋駅2・5A出口からすぐ)
対 象	人事担当役員、人事部長
受講料	お一人さま 各一日につき 5,250円(消費税込み) (2日分 10,500円、3日分 15,750円、4日分 21,000円)
講 師	株式会社 日本総合研究所 総合研究部門 人事・組織戦略クラスター 主席研究員 三宅光頼 主任研究員 大久保修三 主任研究員 奥平慶太 主任研究員 眞葛公仁 研究員 宮下太陽

セミナープログラム (主な内容)

6月17日、24日 13:30～17:00	7月1日、8日 13:30～17:00
テーマ1 要員管理と総額人件費管理 6月17日(水) 要員管理と適正配置 1. 人事管理、労務管理と要員管理 2. 要員計画の見直しと策定の実務 3. 適正配置と生産性の向上 6月24日(水) 人件費管理と賃金制度 1. 緊急避難の雇用調整と賃金抑制 2. 人件費変動費化のための賃金制度 3. 賃金制度の改訂	テーマ2 機能強化とコア人材開発 7月1日(水) 組織機能強化とチーム力 1. 組織に求められる機能とその強化策 2. チーム力強化とその強化策 3. 人材ポートフォリオとチームリーダー 7月8日(水) コア人材の発掘と育成 1. 組織戦略と人材開発の連動 2. コア人材育成プログラム設計 3. 人材育成体系の構築と実践

テーマ1 要員管理と適正配置／人件費管理と賃金制度

こんな会社にお勧めします。

- ① リストラは難しい。でも、人件費は抑えたい。
- ② 最近、組織が肥大化している。特に間接部門が非効率だ。
- ③ 本社が機能していない。小さな本社を作りたい。
- ④ 組織が頭でっかちになって、管理職、役職者が多い。
- ⑤ 名ばかり管理職の問題が当社でも発生している。
- ⑥ 業績に関係なく賃金が上昇しているようだ。

テーマの変更はありませんが、詳細内容、項目は変更することがあります。

6月17日(水) 要員管理と適正配置

1. 人事戦略と要員管理

不況時に求められる要員管理と生産性の向上

(1) 不況下の労務管理の視点

- ・雇用調整か賃金引下げか
- ・緊急対応と中長期の視点
- ・適正人件費、適正要員とは

(2) 緊急対応としての要員計画の策定と対策

- ・間接部門から直接部門へのシフト
- ・フラットな組織への変更と管理職の少数精鋭化
- ・人員適正化にむけた諸施策

2. 要員計画の見直しと策定の実務

中長期的視点からの要員管理

(1) 要員計画の実務的な策定ステップ

- ・適正労働分配率からもとめる適正要員数
- ・損益分岐点分析から算出する適正採算人員

(2) 直間比率と管理職比率

- ・望ましい管理職の比率と比率の管理
- ・望ましい直間比率と比率の管理

3. 適正配置と生産性の向上

- ・生産性の定義・測定
- ・業務の量の適正化～労働時間適正管理
- ・業務の質の適正化～無駄な仕事の徹底排除

16:30 <質疑応答>

6月24日(水) 人件費管理と賃金制度

1. 緊急避難策としての雇用調整と賃金抑制

(1) 雇用調整の種類と人件費の削減方法

- ・一時帰休、早期退職優遇制度、希望退職、退職勧奨等の実施方法と留意点

(2) 人件費抑制策としての賃金引き下げ

- ・定昇・ベアの凍結および賃金カットの方法

(3) ワークシェアリングの考え方

- ・企業におけるワークシェアリングの現実的な対応策

2. 人件費変動費化のための賃金制度の構築

(1) 中期経営計画にもとづく人事戦略の策定

- ・経営計画と人事戦略の連動
- ・雇用ポートフォリオの考え方による人事戦略と賃金戦略

(2) 賃金制度改定による社員の意識改革

- ・社員へのメッセージとしての賃金制度
- ・賃金制度が変われば社員の行動も変わる

(3) 人ベースの賃金から仕事ベースの賃金へ

- ・定昇・ベアのない賃金制度の設計と諸手当の抜本的見直し
- ・役割の大きさによる賃金決定方法

(4) 短期業績を反映させる賞与制度の設計

- ・業績に連動した賞与総原資の決定方法
- ・業績評価による賞与の個人配分方法

(5) 戦略的な退職金制度の設計

- ・基本給と切り離れた退職金・年金制度の設計

(6) 将来人件費シミュレーションの算定方法

16:30 <質疑応答>

テーマ2 組織機能強化とチーム力／コア人材の発掘と育成

こんな会社にお勧めします。

- ① 次世代の管理職、コア人材の育成が遅れている。
- ② 具体的な教育訓練方法、手段がない。OJTでは限界だ。
- ③ なんとなく会社に元気がない。疲弊している。
- ④ 組織の何処に問題の原因があるかわからない。
- ⑤ とにかく組織を何とかしたい。
- ⑥ 管理職の管理能力が低い。レベルを上げたい。

7月1日(水) 組織機能強化とチーム力

1. 組織に求められる機能と課題

いま、組織と個人に求められている役割は何かを明確にし、その課題と対策を提言します。

(1) 組織機能とは何か

(2) 求められる強化ポイントとは

(3) 組織風土診断と社員意識調査による課題抽出

2. チーム力とその強化策

組織も個人も強い企業となるための視点と処方箋を提供します。

(1) チーム力の強化の視点

(2) チームに求められるリーダーとは

(3) 個人と組織のバリュー極大化

(4) 基本資質-役割・行動・成果など

(5) 日本総研の提言するチーム力強化の視点

3. 人材ポートフォリオ概念と

リーダータイプ別のリーダースタンス

(1) 人材ポートフォリオとリーダースタンス

(2) リーダースタンスごとの行動特性

4. 新たな人材行動特性のタイプ

当研究所の開発した人材アセスメント手法

「シーズンアセスメント」による定義と行動タイプ

5. 人材タイプ別の育成とキャリア開発

(1) 人材タイプごとの能力開発ステージの設計

(2) 研修体系とキャリアデザイン

16:30 <質疑応答>

7月8日(水) コア人材の発掘と育成

1. 組織戦略と人材育成の連動

(1) 組織戦略に基づく人材像の設計

(2) 組織戦略に基づく人材要件の展開事例

(3) これからのコア人材育成とは

- ・技術専門職に求められる役割(スキル)
- ・管理者に求められる役割(スキル)

2. コア人材育成プログラムとは

(1) 経営戦略とコア人材

- ・「期待する人材像」の明確化とスキルのたな卸し

(2) 経営戦略実現のために必要な人材像を職種別階層別に定義する方法

(3) 能力・行動要件、評価基準への落とし込み

- ・現行社員スキルのたな卸しと人材スキルマップの作成

(4) アセスメント方法による人材の選抜

(5) ポスト(役職位)任用とスキル向上研修の一体化

(6) コア人材プログラムの事例紹介

3. 人材育成体系の構築と実践

(1) 人材育成体系の設計

(2) 人材育成施策の見える化と等級制度との連動

(3) 目標管理、自己申告を活用した人材育成施策

(4) 研修体系の設計

- ・職種別階層別の研修プログラムの体系的設計

(5) キャリア・デザイン・プログラム(CDP)の導入

- ・自己啓発意識を高めスキルを向上させる「キャリア・デザイン・プログラム」の導入と展開

(6) 効果的なOJTとCDPの連動

<※コア人材：次世代経営幹部候補者、高度専門技術候補者>

16:30 <質疑応答>