



～人事評価制度の課題やあり方を整理し、業績向上と人材開発を両立させる～

人事評価制度改定・運用のポイントセミナー

対象者	企業・団体の人事部・経営企画部、 管理職、労働組合執行部の皆様	講師	雇用システム研究センター 研究主幹 村上和成
------------	------------------------------------	-----------	---------------------------

参加費	賛助会員：36,300円(税込) 一般参加：42,350円(税込)	日程	2025年 6月 27日 (金) 10:00～17:00
------------	--------------------------------------	-----------	---------------------------------

概要

経営戦略実現に役立つ人事評価制度のあり方を考え、業績向上と人材開発を両立させるための最新の人事評価制度策定手法を紹介するセミナーです。
 人事評価・目標管理制度は処遇のためだけのものではなく、企業戦略実現のための重要な手法でもあります。当セミナーでは、経営環境が激しく変化する中で、どのようにすれば業績向上と人材育成を両立する人事評価・目標管理制度を構築できるのかを、人事評価方法を整理しながら考えます。さらに、適切な制度設計、様々な評価基準の策定手法、目標管理のあり方などについて具体的な事例を交えながら解説し、自組織にあった制度改定や評価基準の再策定、運用ルールの再構築を目指します。

プログラム概要

- | | |
|--|---|
| 1.人事評価制度の本質理解
・人事評価の目的と機能 ・評価の基準
2.多様化する評価基準策定手法
・コンピテンシー方式 ・役割職務基準方式
・基準課業方式
3.企業戦略実現を目指す人事評価のあり方 | 4.マネジメントツールとしての『目標管理』
・PDSマネジメントサイクル
・目標管理の4つのタイプ
5.処遇反映制度の構築と運用
・絶対評価と相対区分 |
|--|---|



～自社の賃金水準の検討に必要な検証手法と各種統計データの活用の仕方を学習～

自社賃金水準検証と人件費分析セミナー

対象者	企業・団体の人事部・経営企画部、 管理職、労働組合執行部の皆様	講師	雇用システム研究センター 研究主幹 村上和成
------------	------------------------------------	-----------	---------------------------

参加費	賛助会員：36,300円(税込) 一般参加：42,350円(税込)	日程	2025年 11月 13日 (木) 2026年 1月 20日 (火) ※いずれも10:00～17:00
------------	--------------------------------------	-----------	---

概要

本セミナーでは、自社の賃金水準の検討に必要な検証手法と各種統計データの活用の仕方を学びます。
 加えて、会社の賃金支払い能力を把握するための簡易な人件費分析手法をご紹介します、社員が安心して働くための賃金水準の決定法を学習します。
 春季賃金交渉での留意点やマクロ経済動向もお伝えしますので、春闘対策にもご活用頂けます。

プログラム概要

- | | |
|--|--|
| 1. 賃金の基礎的理解
2. 賃金における生計費の重要性
3. 自社賃金「水準」分析の領域 | 4. 自社賃金支払い能力の検証 (人件費分析)
5. 春季賃金交渉でのポイント |
|--|--|



人事・労務・賃金 公開セミナーのご案内



人事労務、賃金設計の学びを実務・実践で活用できる

労使双方の視点を踏まえて賃金実務を解説



公益財団法人 日本生産性本部
JAPAN PRODUCTIVITY CENTER

	自社人事・賃金制度の課題及び研究事例を整理して制度改定を考える		
	自社の人事制度・運用分析セミナー		
対象者	企業・団体の人事部・経営企画部、 管理職、労働組合執行部の皆様	講師	雇用システム研究センター 研究主幹 村上和成
参加費	賛助会員：36,300円(税込) 一般参加：42,350円(税込)	日程	2025年 5月16日(金) 10:00~17:00
概要			
<p>人事賃金診断手法と事例をご紹介します、人事制度の改定手法・問題解決方法が学べるセミナーです。 人事制度は「社員を型にはめたり、縛り付けるもの」ではありません。社員一人ひとりにより気持ち良く働いてもらい、社員満足と会社業績向上を実現していくための仕組みです。人事制度をこのような本質に立ち返って理解したとき、自社の現状はどのように見えるのでしょうか？会社は社員に対して何を期待して、社員は会社に対して何が不満なのでしょうか？それらを明らかにして、人事制度上の仕組みの問題点や運用上の課題を修正していくことこそが、人事担当に求められる経営戦略的役割です。本セミナーは、このような視点から人事賃金診断手法と事例をご紹介します、人事制度の改定手法・問題解決法を提供いたします。</p>			
プログラム概要			
<ol style="list-style-type: none"> 1. 人事制度の主要3システム ～企業理念・経営戦略を実現する仕組み～ 2. 人事評価制度の本質的機能を理解する ～人事制度運用のカギは評価にあり～ 3. 賃金分析の手法～会社と社員の納得性は～ 4. 自社人事制度改定の手順 			

	～人事労務関連業務の必須知識と実務のポイント、部門の役割を1日で学ぶ～		
	実務担当者のための人事労務基礎セミナー		
対象者	企業・団体の人事部・経営企画部、 管理職、労働組合執行部の皆様	講師	雇用システム研究センター 研究主幹 村上和成
参加費	賛助会員：36,300円(税込) 一般参加：42,350円(税込)	日程	2025年 6月18日(水) 2025年 10月27日(月) ※いずれも9:30~17:00
概要			
<p>人事労務部門の本質的な役割と全体像を踏まえた上で、実務に不可欠な基礎知識を1日で学ぶセミナーです。 人事労務部門における業務は多岐にわたり、詳細かつ莫大な事務処理能力が要求されます。しかし、人事労務部門の役割はそれだけではありません。組織と人材を活性化させ、企業を持続的に成長、発展させていく本来の戦略・経営企画的な役割を忘れてはなりません。従って、実務担当者であっても、与えられた大量かつ細かい定例業務を遂行するだけでなく、自身の役割を自覚していくと共に、『社員がお客様』との意識を持って、業務遂行することが必要です。 当セミナーでは、人事労務分野の基礎的な知識や実務に活用できるポイントを1日で習得できるとともに、人事労務部門の本質的な役割や全体像も理解することができます。</p>			
プログラム概要			
<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業経営における人事労務管理の役割 2. 人事労務管理の業務体系を整理してみる 3. 人事労務に関する法律 4. 経営計画と人件費管理 5. 人事制度の主要3システム 6. 労働時間管理 7. 人事労務の諸問題 8. 雇用契約の終了 			

	人事制度の基礎的な考え方を理解し、活力を生むために必要な賃金制度の設計手法を身につける		
	賃金教室セミナー		
対象者	企業・団体の人事部・経営企画部、 管理職、労働組合執行部の皆様	講師	雇用システム研究センター 研究主幹 村上和成
参加費	賛助会員：72,600円(税込) 一般参加：84,700円(税込)	日程	2025年 6月9日(月)~11日(水) 2025年 12月2日(火)~3日(水)
概要			
<p>人事制度の基礎的な考え方を理解し、活力を生むために必要な賃金制度の設計手法が学べるセミナーです。 人事賃金制度を人材育成・活用の仕組みとして機能させるためには、賃金管理の基本理念を再確認し、基盤となる能力主義人事の仕組みの整備を図り、役割給などの日本型成果主義賃金の導入と定着が必要です。そのためには労使双方の当事者は、賃金・人事労務の専門的な対応を求められます。 『賃金教室セミナー』は、基本となる理論と体系的な講義を通して賃金制度改革の基本的考え方、労使の確認ポイントを明らかにし、また演習を通して具体的に賃金・人事制度改善のための基礎実務を習得します。</p>			
プログラム概要			
<ol style="list-style-type: none"> 1. 人事賃金制度改革の基本構想 2. 賃金制度概論 3. 自社賃金の分析、診断手法(演習あり) 4. 基本給の再設計 5. 賃金表の設計1(演習あり) 6. 賃金表の設計2(演習あり) 7. 賃金制度の移行と運用(演習あり) 8. 春闘と人事賃金制度の今後 			

	～日本型成果主義人事やジョブサイズに基づいた人事管理について学ぶ～		
	役割評価・役割給構築セミナー		
対象者	企業・団体の人事部・経営企画部、 管理職、労働組合執行部の皆様	講師	雇用システム研究センター 研究主幹 村上和成
参加費	賛助会員：36,300円(税込) 一般参加：42,350円(税込)	日程	2025年 6月19日(木) 2025年 10月23日(木) ※いずれも10:00~17:00
概要			
<p>日本型雇用の慣行に合わせつつ、成果主義やジョブサイズを重視した人事制度の導入方法を学ぶセミナーです。 新卒採用時から定年まで人事管理を行う日本型雇用において、年功序列に陥らずに企業成果を出し続けていくことが重要です。日本生産性本部が提唱する『日本型成果主義人事』では、人材育成段階には「職能給」をベースとし、裁量権や職務責任が大きくなる上級ホワイトカラーには「役割給」導入を提案しています。ジョブサイズと目標達成度で決まる役割給は、業績賞与と併用し、同一職務価値・同一処遇を考える多くの企業で導入されています。本セミナーでは、役割給導入の前提となる職務価値の評価方法(JPC方式役割評価法)と、賃金体系、業績賞与や年俸制の構築ポイントについて解説いたします。</p>			
プログラム概要			
<ol style="list-style-type: none"> 1. 役割業績主義人事制度の特徴 2. 一般社員の役割評価・役割給設計の進め方 3. 管理職・専門職の役割評価の進め方 4. 管理職・専門職の役割給設計の進め方 (1) 役割給の設計ポイント (2) 業績給、業績賞与の設計ポイント 5. まとめと質疑応答 			

プログラム詳細は変更となる場合がございます。
 その他ご不明点は、TEL:03-3511-4040 E-mail: koyo@jpc-net.jpまでお問い合わせください

プログラム詳細は変更となる場合がございます。
 その他ご不明点は、TEL:03-3511-4040 E-mail: koyo@jpc-net.jpまでお問い合わせください