

これからの多様な働き方をリードするために

働き方改革と業績向上を同時に

達成する人事制度構築実践講座

株式会社メディン

開講のご案内

**2017年
7月開講！**

少子高齢化によって、生産人口は減少していくと同時に、高齢者介護がますます進んでいきます。ワークライフバランスの実現も含め、多様な働き方ができる雇用システムの推進を含め『働き方改革』を実現することが求められています。

ただ、現在進められている「働き方改革」は小手先の対応ばかりで、本来の仕事の改革に取り組んでいません、また人事制度との連動もできていません。これでは、再び景気が低迷し、会社の経営が成り立たなくなれば、本来、競争力強化、付加価値向上のためにやり続けなければならない「働き方改革」の灯まで消えていくことになるでしょう。このような危機感から、本講座は生まれました。

このため本講座は、働き方改革を実現し、多様な働き方を推進しながら、会社の収益向上につながる知識と手法を実践的に修得でき、「同一労働同一賃金ガイドライン」に対応できる内容となっています。

また、これからの企業経営を支える、経営課題に対応した人事システムの構築ができるプログラムとなっており、この中で、これまで生産性向上に貢献してきた弊社のコンサルティング・ノウハウを惜しみなくご提供させていただきます。

1. ねらい ～理論から実践力習得まで～

現在、働き方改革が叫ばれる中、多くの企業が人事制度を再構築する検討に入っています。しかし、これまでに「人事制度の見直しを繰り返した挙句、結局何も変わらなかったし、悪くなるばかりだ」という企業も珍しくありません。この原因の一つは、その時、その場の問題の解決のみに主眼をおいた変更が行われたことが挙げられます。また、業務改善手法を学んだところで、職能機能別には基本となるべき管理ポイントがあり、管理方法さえ抑えておけば手法を活用しなくても、生産性を向上させることはできます。

しっかりと現状分析を行い、ビジョンを明確にした上で、これが達成できるように明確な行動基準を策定しなければ明るい将来は見えてきません。本講座では、現状分析のための基本的な経営知識を学んでいただいた上で、ビジョン策定業務プロセス構築そして人事制度構築、運用までの知識や技法を多くの演習を通して実践的に修得していただきます。

2. プログラムの説明

プログラムは、大きく3つのフェーズがあります。

フェーズ1は、人事制度の詳細設計までは踏み込まず、働き方改革に関する基礎知識と手法を修得することを目指しています。

フェーズ2は、業務改善手法を活かした役割等級制度の構築までの知識や手法について、演習を通じて修得していただきます。

フェーズ3は、賃金設計、人事考課制度などトータル人事システム構築、運用方法を最後まで学びたい方のために用意しています。

【基本プログラム】

【フェーズ1】

第1－5回 働き方改革を推進するための知識と手法

(役割等級人事制度および業務効率化のために知っておくべき経営管理理論)

<働き方改革と役割等級人事制度>

働き方改革の背景を読む

役割等級人事制度が働き方改革に役立つ理由を理解する

職務分析と仕事(職務)基準の人事制度を理解する

働き方改革と健康経営・会計

<経営学概論>

①経営管理論 ②経営戦略入門 ③経営環境(SWOT)分析の理解(ケーススタディ) ④ビジネスモデルの理解(ケーススタディ) ⑤経営組織の形態 ⑥組織の盛衰 ⑦組織文化と変革

<財務管理>

①損益計算書、貸借対照表、CF計算書の見方 ②経営分析の視点の改善 ③損益分岐点の分析 ④生産性の分析 ⑤総額人件費管理と要員管理の理解と改善事例 ⑥財務会計と管理会計 ⑦経営計画の策定

<マーケティング・営業管理>

①マーケティング・営業機能の理解 ②マーケティングとは(小売業マーケティング/生産財マーケティング) ③営業活動管理とは ④マーケティング・営業活動管理の改善ポイント

<生産管理>

①生産機能の理解(生産管理概論) ②生産形態と重点管理項目 ③生産管理体系の理解 ④IE手法による作業改善の理解 ⑤品質管理(QC手法の理解) ⑥設備管理(TPMの理解) ⑦事務改善

<調達・物流管理>

①在庫管理機能の理解

在庫管理とは、資材管理、購買管理、外注管理、運搬・倉庫管理の方法と改善ポイント

②ロジスティクス機能の理解

物流とは、物流管理の理論と実際、物流システム改善のポイント

<経営課題から実行計画策定までの基礎知識>

AA社の事例から学ぶ経営計画策定プロセスの理解

【フェーズ2】

第6－9回 役割等級制度設計の理論と方法

＜役割等級制度設計の理論＞

①役割等級制度の体系の理解 ②職能資格制度との相違点 ③役割等級制度設計理論（特に、業務プロセスについての理解促進） ④職務調査・分析の仕方（機能展開表、プロセス展開表の作成）

※事前課題として、参加者の職務調査を実施していただきます。

⑤職務評価の理解 ⑥役割等級制度の設計 ⑦自社の役割等級制度の設計（自社のプロセス展開表を作成してみる）

⑧プロセス展開表と目標管理制度の運用（成果指標および先行指標の理解、目標体系表の理解）

＜働き方改革に必要な業務改善手法＞

⑨プロセス展開表の活用による多様な働き方の実現方法

⑩業務改善の考え方と手法の修得（事務工程分析、E C R S）

⑪品質マネジメントシステム、経営品質向上のためのフレームワークの理解

※第6回に、「大日本製造株式会社の役割等級人事制度導入のケース」を用いて実践的に人事システム構築の方法を修得します。

【フェーズ3】

第10－12回 賃金設計の理論と方法

①賃金史の理解 ②賃金分析に必要な理論と分析方法の理解 ③賃金体系の理解 ④手当の考え方 ⑤賃金分析と賃金設計 ⑥基礎給の設計 ⑦役割給の設計

⑦役割給設計演習（グループ討議と発表）

※参加者の理解度を考慮し、補講（賃金設計演習）を検討します（ただし、追加費用が必要となります）。

⑧新賃金制度への移行ポイント（調整手当の償却） ⑨人件費の考え方と昇給・賞与原資

第13－14回 賞与と退職金制度の考え方と方針

①これからの賞与、退職金の考え方

＜賞与設計＞

②賞与設計の体系と考え方 ③役割業績賞与設計の実際（演習）

＜退職金設計＞

④退職金設計方法の理解 ⑤退職金設計の実際（演習） ⑥退職金とその運用ポイント ⑦新制度への移行ポイント

第15回 人事考課制度および目標管理制度の考え方と方針

①人事考課制度の位置づけ ②人事考課制度の体系 ③人事考課制度の運用とポイント ④目標管理制度の運用とポイント ⑤人事考課訓練の実際（演習およびケーススタディ）

⑥目標管理制度の活用事例

※参加者には、自身の「目標管理シート」を作成してもらいます。希望者には、講師による年間個別フォローを実施します。これによって、目標管理のフォロー方法が修得できます。

3. 開催場所および日程

(1) 開催場所：

弊社事務所（大阪市北区天神橋 6-6-19 エlegantビル6階 株式会社メディン内）
アクセス：<http://medein.co.jp/access.html>

(2) 開催日時：

<フェーズ1>

第1-2回：7月15-16日（土、日）、第3-4回：8月5-6日、（土、日）
第5回：9月2日（土）

<フェーズ2>

第6回：9月3日（日）
第7-8回：10月14日-15日（土、日）、第9回：11月11日（土）

<フェーズ3>

第10回：11月12日（日）、第11-12回：12月2-3日（土、日）
第13-14回：2018年1月13-14日（土、日）、第15回：2月18日（日）
※開催時間については、原則10時～17時です。ただし、2日連続での開催は、1日目は10時～17時、2日目は、9時～16時とします。

4. 対象者

企業人事労務担当者、社会保険労務士、中小企業診断士、労働組合幹部

5. 料 金

42万円（別途消費税）

フェーズ1のみ受講の場合：15万円（別途消費税）

フェーズ2のみ受講の場合：12万円（別途消費税）

フェーズ3のみ受講の場合：18万円（別途消費税）

※ 人事考課制度および目標管理制度の再構築あるいは運用精度の向上のみ検討されている場合は、第6回（役割等級人事制度の全体像が理解できるケーススタディ）、第10-12回（賃金理論および賃金設計講座）、第15回（人事考課制度および目標管理制度に関する講座）のみでの受講も可能です。ご相談ください。

※ 過去に日本法令およびNPO企業年金・賃金研究センターにおいて、セミナー・講座を受講された方については、受講されたセミナーおよび講座を確認させていただき割引致します。お問い合わせください。

※ 「目標管理シート」の個別指導希望者については、別途、個別フォロー契約もあります（フォロー研修も併せて実施します）。

※ 当講座は教育訓練給付金制度の適用講座ではありません。また分割払いにつきましてはご相

談ください。

※ ビジネスゲーム（戦略マネジメントゲーム）を特別講義（別途料金）として検討中です。

6. 講師 株式会社メディン 代表経営コンサルタント 西村 聡

7. その他

本講座の受講に際し、下記の書籍を事前にご用意ください。

- ①役割等級人事制度構築・導入マニュアル（日本法令）
- ②役割等級人事制度のための賃金設計実務講義（日本法令）
- ③多様な働き方を実現する役割等級人事制度（日本法令）
- ④賃金の本質と人事革新（三修社）
- ⑤経営戦略を実現するための目標管理・人事考課制度（日本法令）

上記⑤については、弊社にてお買い求めください。なお、①～④についても、弊社にてお買い求めいただければ割引致します。ご希望の方は、ご連絡ください。

働き方改革と業績向上を同時に達成する 人事制度構築実践講座 参加申込書

FAX
06-6949-8514

貴事業所名		個人情報の取扱い（下記記載）	
		<input type="checkbox"/> 同意する	<input type="checkbox"/> 同意しない
お名前 (受講者名)	(フリガナ)	TEL	
		FAX	
ご住所	〒		
Eメール			

上記内容をメールでお送りいただいても結構です。 E-mail : c-nishi@medein.co.jp

<個人情報保護方針>

- お客様の個人情報は、弊社商品およびWebサービス等（以下、「製品」という）へのお申込みの確認、製品のご提供、料金のご請求、そのお支払いの確認、製品の改善改良のための購買層等を分析する調査およびアンケート等の送付、弊社製品情報のお客様への提供（以下、「ユーザーサービス」という）の目的のみに使用し、他の目的には一切使用いたしません。
- 弊社は、ユーザーサービスを行うため、個人情報の取扱いに関する契約を締結したうえで、ダイレクトメール代行業者にお客様の個人情報を預託する場合があります。
- 弊社が取り扱う個人情報は、以下の場合を除き、原則として、お客様の同意がない限り、第三者に提供いたしません。
 - お客様本人の同意がある場合
 - 弊社とお客様本人または他の第三者の生命、身体または財産の保護のために必要であることが、合理的に判断できる場合
 - 法律に基づき、開示を求められた場合
 - 商品、サービスの料金を決済（クレジット決済、コンビニ決済）する際、決済代行会社または他の金融機関などとの間で個人情報を交換する場合（金融機関の口座番号の正当性やクレジットカードの有効性を確認するため）
- 弊社は、お客様の個人情報をできるだけ正確かつ最新の内容で管理します。お客様本人からお申出があった場合は、その登録情報の開示を行います。内容が正確でないなどのお申出があったときは、その内容を確認し必要に応じて登録情報の追加、変更、訂正または削除等を行います。個人情報の開示請求方法につきましては、当社ホームページの会社案内からプライバシーポリシーの「個人情報の取扱いについて」の内容をご確認ください。
- ご本人が個人情報を与えることの任意性および当該情報を与えなかった場合に本人に生じる結果につきまして、個人情報の提出はご本人の任意ですが、当社の業務遂行に必要な情報となります。

したがって、個人情報の提供が不十分、不正確であったり、または個人情報の提供を拒絶（個人情報の削除または消去等の措置を含む）したこと（以下、総称して「個人情報提供が提供されなかった場合」という）により、当社の業務遂行に支障をきたし、商品が届かない等お客様等への十分なサービス等の提供ができない、あるいはご本人への重要な連絡が届かない、当社が実施できなくなった手続業務をご本人自身が当社に代わって行わなくてはならない等の不利益等が発生した場合にも、その結果はご本人に帰属しますのでご了承ください。

また、個人情報が提供されなかった場合には、お問合せ等にお答えすることができない場合がありますのでご了承ください。

株式会社メディン 個人情報保護管理者 西村 聡

個人情報保護方針に関するお問い合わせは、c-nishi@medein.co.jp までお問い合わせください。

株式会社 メディン

〒530-0041 大阪市北区天神橋6-6-19 エルガントビル南館6F

TEL:06-6949-8513 FAX:06-6949-8514

株式会社メディンとは・・・

URL <http://medein.co.jp>

メディン (MEΔEIN) とは古代ギリシャ語で「守護する」を意味し、これはお客様（経営者および従業員）の夢、事業、生活を守ることを意味します。

つまり、経営者、従業員及び顧客の想いと生活を護り、相互に助け合い、生産性を向上し、精神的、物理的に豊かに生きてゆける社会を実現することこそがメディンの使命であり、このためにはメディンは組織（企業、労働組合、自治体、各種団体）に対するコンサルティングを通して、その成員を元気にし、組織を活性化することにより究極的には地域や国を豊かにすることを目標に掲げています。