

人事・評価制度の基本と運用

～基本の確認からジョブ型雇用の考え方まで～

—講師—

齊藤社会保険労務士事務所 人事コンサルタント 齊藤 貴久 氏

日時 2025年11月13日(木) 午後2時～5時
受講方法 会場受講/ライブ配信
会場 SSK セミナールーム 東京都港区西新橋2-6-2 ザイマックス西新橋ビル4F

[重点講義内容]

人事制度は、組織の基盤を支えます。しかし、運用をないがしろにすれば制度自体が崩壊します。制度には様々なものがありますが、中でも「等級制度・評価制度・賃金制度」が3大要素といってよいでしょう。この3大要素について、運用を念頭においた制度設計をしなければなりません。すなわち、管理職が運用しやすい制度であることが重要です。難しく考える必要はないのです。そして、働き方改革が進行し同一労働同一賃金の対応も考えなければなりません。現状を整理した先にあるのは、「限定正社員」だと考えます。

本セミナーでは、想定される情報を共有しながら、わかりやすく解説いたします。なお、会場受講の場合、質疑など相互に確認しながら有意義な情報交換が可能です。

1. 人事を取り巻く潮流と考え方

(1) 雇用区分の整理と今後

- ①メンバーシップ型とジョブ型雇用
- ②有期雇用契約のリスクの増大
- ③変化する人材活用のフレーム

(2) 人事制度の位置づけ

2. 等級制度の基本

- ①等級制度の考え方をおさえる
- ②職能資格制度とジョブ・グレイドの違い
- ③昇進管理の考え方

3. 評価制度の基本

(1) 評価制度の基本の基本

- ①評価制度の考え方をおさえる
- ②評価制度の類型と処遇反映の関係

(2) 行動評価

- ①行動評価の考え方
- ②行動評価のポイント
- ③評価項目アンケートを実施してみる

(3) 目標管理制度

- ①目標管理制度の考え方
- ②目標設定のポイント

(4) その他の評価制度

- ①職務評価・役割評価の考え方
- ②評価制度の運用と問題点

4. 賃金制度の基本

- ①賃金制度の考え方をおさえる
- ②年功賃金の考え方
- ③使える賃金表と使えない賃金表
- ④使いやすい賃金レンジ

5. 同一賃金とジョブ型雇用を考える

(1) 当社の判断は適切だったのか？

- ①同一労働同一賃金の考え方
- ②対応手法の再確認

(2) ジョブ型雇用を考える

- ①職務主義の歴史
- ②ジョブ型雇用の考え方

6. 質疑応答/名刺交換

※講演資料は冊子にてご提供いたします。

※ライブ配信をご受講の方には、お申込時のご登録住所にご郵送致します。

開催日直前にお申込の場合、開催日までにお手元に届かない可能性がございますので、余裕を持ってお申込みください。

