

これから迎える不透明な時代において業績を達成するために
職務分析・評価と職務給を知り尽くした講師が指導する
職務給、役割給で働き方改革を実現する
**職務・役割等級人事制度構築実践講座
(人事コンサルタント養成講座)**

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、本来の仕事の中身の改革には及んでいません。また、多くの企業で運用されている能力基準の人事制度では、能力と職務とが連動しておらず、このままでは成果は見込めないでしょう。特に、Withコロナの中で景気が低迷し、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。

本講座では、これまで職務基準の職務・役割等級人事制度を先導し、多くの組織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。

■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つたし、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、業務改善手法を駆使しなくとも、職能機能（部門）別に基本となるべき管理ポイントがあり、これさえ押さえておけば重点的に改善でき、生産性向上させができるのに、それを見逃しています。

このため企業が業績を上げるには、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。また、実践力をつけさせていただくまで、講師による様々なフォローを受けられます。

■対象者

社会保険労務士、働き方改革に取り組む企業人事労務担当者、労働組合幹部、税理士、中小企業診断士

【基本プログラム】 全10日間

フェーズ1 第1－5回（5日） 職務基準の職務・役割等級制度の設計と業務分析・改善

これからの厳しい時代を乗り切るために必要な科学的で、合理的な職務基準の等級制度について、理論を歴史から学んでいただきます。この中で、これまで日本では誤解され、導入されてこなかった等級制度の本質とこれまでの職能資格制度との違いについて理解していただきます。また、職務基準であるからこそ、働き方改革の実現に最善の人事制度であることを事例で理解していただきます。

①職務・役割等級制度の構築に必要な経営理論と設計理論（経営諸機能の管理論から「プロセス展開表」による職務分析、職務評価および基準書の作成まで） ②職務分析の基本手法を学ぶ（観察とそのポイント） ③働き方改革に必要な業務分析・改善手法 ④職務・役割等級人事制度を実際の中小企業のケースで修得

※職務基準の人事制度の構築に必要な「職務調査・職務分析の仕方（機能展開表、プロセス展開表の作成）」および「職務評価」について徹底的に理解していただきます。

フェーズ2 第6－7回（1.5日） 職務基準の目標管理・人事考課制度の考え方と運用方法

職務基準の人事制度への移行が叫ばれる中、業績管理のための目標管理制度や人事考課制度の再構築にも注目が集まっており、職務基準における目標管理・人事考課制度の設計、運用方法について学んでいただきます。また、管理職研修としての位置づけと人事考課・目標管理制度の背景にある基礎的理論についても実践で活用できるテキストに基づき理解していただきます。

①職務基準の人事制度における目標管理・人事考課制度の役割 ②目標管理を支えている理論の理解（行動科学） ③人事考課制度の位置づけ ④人事考課制度の運用とポイント ⑤目標管理制度の運用とそのポイント ⑥人事考課訓練の実際（演習およびケーススタディ） ⑦目標管理制度の活用事例 ⑧管理者研修における目標管理および人事考課者研修の位置づけ

フェーズ3 第7－10回（3.5日） 職務基準の賃金、賞与、退職金の理論と設計

現在、「同一労働同一賃金ガイドライン」を受け、職務給が注目されています。職務基準の賃金（役割給・職務給）を賃金理論から理解いただき、ケーススタディを通して実践的に賃金設計および運用について学んでいただきます。

また、職務基準の人事制度の流れの中で、賞与と退職金の位置づけはどう変化していくのかについても学んでいただきます。

第7－9回 賃金設計の理論と設計方法

①賃金史の理解 ②賃金要素（職務給、役割給、職能給）の理解 ③賃金分析に必要な理論と分析方法の理解 ④賃金体系の理解 ⑤賃金分析と賃金設計の実際（基礎給の設計／役割給の設計） ⑥役割給設計演習（グループ討議と発表） ⑦新賃金制度への移行ポイント（調整手当の償却）

第10回 賞与と退職金制度の考え方と設計方法

①これからの賞与、退職金の考え方 ②業績に連動したポイント式賞与設計と実際（演習） ③退職金設計方法の理解 ④退職金設計の実際（演習） ⑤退職金とその運用ポイント ⑥新制度への移行ポイントの考え方 ⑧総額人件費管理の理解

■講 師 株式会社メディン 代表経営コンサルタント 職務分析・職務評価研究センター長 西村 聰

■開催要領

①開催方法

- ①本講座は当日受講を原則としており、やむを得ず欠席、遅刻あるいは途中退室をする場合、必ず事前に事務局にご連絡ください。
- ②全講座、録画します。視聴期間は、次回講座までの2週間とします。
- ③効果的、効率的に進めるため、事前課題があります。また、グループで取り組んでいただく事前課題もあります。



②開催日時

プレセミナー：9月12日 14時～16時

1回：11月14日、2回：11月28日、3回：12月12日、4回：12月26日

5回：1月9日、6回：1月23日、7回：2月6日、8回：2月20日

9回：3月6日、10回：3月20日

すべて日曜日です。開催時間は、10時～17時（12～13時は休憩）とします。

■料 金 30万円（別途消費税）

- ※ ビジネスガイド定期購読者は28万円（別途消費税）、SJS会員は26万円（別途消費税）になります。
- ※ 同講座の過去修了者の再受講については、15万円（別途消費税）となります。ただし、過去講座のオリジナルテキストおよび資料はご持参ください。

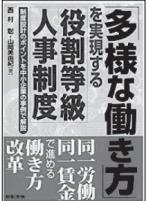
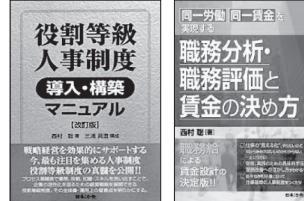
■最少催行人数 10名

■その他

本講座のオリジナルテキストの他、下記の書籍を事前にご用意ください。

- ①改訂版 役割等級人事制度導入・構築マニュアル（日本法令）
- ②職務分析・職務評価と賃金の決め方（日本法令）
- ③役割等級人事制度のための賃金設計実務講義（日本法令）
- ④多様な働き方を実現する役割等級人事制度（日本法令）
- ⑤賃金の本質と人事革新（三修社）
- ⑥職務分析・職務評価の基礎講座（労働新聞社）
- ⑦改訂版 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）
- ⑧増補版 人事コンサルタント養成講座（日本法令）
- ⑨職務給と法的論点（日本法令、9月発売予定）

※上記⑤については、弊社にてお買い求めください。



講座受付・お問い合わせ



株式会社メディン

E-mail : c-nishi@medein.co.jp

＜日本法令共催講座 ZOOM講座＞

職務給、役割給で働き方改革を実現する 職務・役割等級人事制度構築実践講座 参加申込書

FAX
06-6949-8514

※ご参加希望講座に☑印をお願い致します。

本講座 (2021年11月～2022年3月) 無料ZOOMプレセミナー (2021年9月12日 14～16時)

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	割引受講区分	<input type="checkbox"/> ビジネスガイド <input type="checkbox"/> SJS <input type="checkbox"/> 本共催講座再受講者
備考		

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、当社の業務遂行上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 晃

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

株式会社メディンとは…

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。

〒530-0041 大阪市北区天神橋6-6-19 エレガントビル南館6F
TEL: 06-6949-8513 FAX: 06-6949-8514

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