

等級制度で理解する 人事評価制度の本質

～等級制度の仕組みと特徴を知り、人事評価制度に活用する～

日本の多くの企業は「職能等級制度」を採用してきましたが、年功的な運用になる傾向がありました。そこでハイ・システム等に代表される「役割等級制度」が製薬会社や外資系企業を中心に拡大したのは周知の通りです。

しかし、行き過ぎた成果主義や職務給は批判を浴び、現在は双方を取り入れた「ハイブリッド型」に移行しつつあります。

本セミナーでは、自社の事業内容と照らし合わせた最適な等級制度に加え、今後の日本の等級制度の主流がどのようになっていくかについても、大胆な予想を交えて解説いたします。

日時 2014年10月3日（金）14:00～16:00

会場 CIVI北梅田研修センター5階
〒530-0012 大阪市北区芝田2-7-18 オーエックス梅田ビル新館5階

対象 企業の人事担当者様
特に、等級制度について見識を深めたい方、自社の等級制度の見直しを検討したい方、人事評価の本質を理解したい方のご参加をおすすめいたします。

参加費 4,980円（税込・著書つき）

特典 平康慶浩氏の著書
『7日で作る 新・人事考課』（明日香出版）を進呈いたします！

講師

セレクションアンドバリエーション株式会社 代表取締役社長 平康 慶浩 氏

経歴：1969年大阪生まれ。アクセンチュア、アーサーアンダーセン、日本総合研究所を経て現職。大企業から中小企業まで、130社以上の人事評価制度改革に携わる。

大阪市特別参与（人事）。早稲田大学大学院ファイナンス研究科MBA取得

（著書）

「7日で作る 新・人事考課」（明日香出版）

「うっかり一生年収300万円の会社に入ってしまった君へ」（東洋経済新報社）など



プログラム ※内容は予告なく、多少変更する場合がございます。

1. 職能等級制度の限界と今後
 - (1) 環境変化がもたらす人事制度への影響
 - (2) 職能等級の使いやすさと使いにくさ
 - (3) 今後強まり続ける職務等級のニーズ
 - (4) ハイブリッド型が広がっている理由
2. 等級制度の変革が持つ意味
 - (1) なぜ等級制度が組織の軸になるのか
 - (2) 定年後再雇用時の等級制度改革例
 - (3) 新卒／中途採用改革時の等級制度改革例
 - (4) 評価や報酬を変えるだけでは働き方は変わらない
3. 自社の等級制度をどう見直すべきなのか
 - (1) 終身雇用を捨て去れるのなら職務型がベスト
 - (2) 日本企業の現実解としてのハイブリッド型導入手順
 - (3) 行動と職務とを区分して階層化する
 - (4) 管理職と専門職とを等級制度で区分する方法
4. 人事部門の常識を変えられるか
 - (1) ハイブリッド型の昇給と賞与
 - (2) ハイブリッド型で変わる出世のルール
 - (3) 日本以外で使われていない賃金カーブ
 - (4) 等級基準の変革は経営層の意識改革を伴う

なお、参加ご希望の方は裏面の申込書に必要事項を記入してFAXにてお申し込みください。



Glodea Co., Ltd.
Consulting Firm With Global Idea

主催・連絡先 株式会社グローディア
〒530-0012 大阪市北区芝田2-7-18
オーエックス梅田ビル新館8階
TEL: 06-6373-8811 FAX: 050-3488-3266
WEB: <http://www.glodea.co.jp/seminars/>



等級制度で理解する人事評価制度の本質

～等級制度の仕組みと特徴を知り、人事評価制度に活用する～

下記ご記入いただき、FAXにてご送付ください。
なお、席数に限りがありますので、満席の場合はご了承ください。

参加申込書

お名前(ふりがな)

貴社名

ご所属

役職

ご住所 〒

TEL

FAX

E-mail

連絡事項



●会場のご案内●

- JR「大阪」駅 御堂筋北口から徒歩5分
- 御堂筋線「梅田」駅 5番出口から徒歩3分
- 阪急「梅田」駅 茶屋町口から徒歩5分

CIVI北梅田研修センター5階

大阪市北区芝田2丁目7番18号
オーエックス梅田ビル新館5階