



この5年間、経営環境はデフレからコストインフレ対策へ、余剰人員対策から人手不足対策へと大きく変化してきました。そのような中、コストダウン、品質向上、短納期化、コンプライアンス（法令遵守）、人材育成等々の課題が一貫して存在しています。この間、制度改善を通じ、実績に応じた処遇の確立（年功廃止）、事業の健全性確保（人件費対策）、新任社長の経営方針徹底などのご支援をして参りました。このセミナーではこれらの経験を踏まえ、利益創出を確かなものにする、社員の目を輝かす人事・賃金制度の改善と運用のポイントを学びます。

現状

賃上げ余力、人件費余力がない
 評価制度がうまく運用できず、従業員に不満がある
 業績に連動した人件費管理ができない
 指示待ち人間が多く、やる気がない
 年功賃金で、貢献度の高い若手の給料が上げられない

どうしたら良いのか？

1. 利益の出る人事賃金戦略の全体像を描く
 利益の出る経営の仕組みと人事賃金戦略の関係の理解
2. 利益創出に結びつく評価の仕組みを考える
 動機付け、実績反映からの評価制度の見直し
3. 評価を反映する賃金制度の仕組みを考える
 業績連動・評価反映・業種賃金水準考慮など
 バランスのとれた賃金制度の改善
4. 制度運営のポイントを確認する
 目標設定から実績評価までのビジネススキル、
 コーチングスキルの体験
5. 従業員の目の輝きが利益を生む
 従業員の目が輝く組織運営、評価、処遇の考察

開催要項

日 時 平成19年10月18日（木）
 午前10時～午後5時

会 場 横浜商工会議所 805会議室
 中区山下町2 産業貿易センタービル8F
 （受付票に地図を添付いたします）

定 員 40名（先着順 定員になり次第締め切り）

受講料 会員 12,600円 一般 25,200円
 テキスト代、消費税等含む お一人様分

対 象 経営者、管理職

セミナーカリキュラム

【全体戦略】経営の仕組みの中の人事賃金戦略
 経営の中での人事賃金制度の位置づけ再考
 事例に学ぶ利益創出要因とは
 利益が出る人事賃金戦略 5つのポイント

【ステップ1】評価制度が利益創出のエンジン
 利益創出のためのスキル・行動・実績評価
 参考になる評価制度構築の技術

【ステップ2】評価を処遇に反映する賃金制度
 利益創出の基本：モラルアップ、スキルアップ
 検討すべき経営労務からの3つの視点
 業績賞与と評価を反映する賃金制度

【ステップ3】人事賃金制度運用スキルの
 理論と体験
 利益創出のための課題発見と目標設定のスキル
 目標の共有、コミュニケーションスキル
 （コーチングスキル）
 労働法の留意点 制度構築から運用まで

【ステップ4】利益創出の企業風土を作ろう
 企業風土がなぜ重要なのか
 従業員への意識改革メッセージ「未来と自分は
 変えることができる」
 すぐ行うべき改善事項と中期で行う改善事項

【講師】 古瀬 博義（ふるせ ひろよし）氏
 賃金総研 常務執行役員 ・ 中小企業診断士

大手建設会社退社後、賃金総研に参加。会社時代の経営
 管理部門、労働組合の経験とセルフイメージ・コーチング理
 論をベースに人事・賃金制度の改善を中心に幅広い業種で
 多数のコンサルティングを手掛けている。

申込方法

右記の申込書にご記入の上、切り取らずFAXにて
 お申し込み下さい。
 受付後「受付確認書兼受講票」を送付いたします。
 「受付確認書兼受講票」記載の振込先・支払い期
 日等に基づいき受講料のお振り込みをお願いいた
 します。（振込手数料は受講者負担となります）

問い合わせ先

横浜商工会議所 事業推進部人材開発課
 担当（石田）
 TEL 045-671-7422

FAX 045-671-0131

お申込から一週間以上経過しても受付確認票が
 届かない場合は、送受信の行き違いの可能性が
 ありますので会議所にご確認下さい。
 ご記入頂いた情報は、セミナー管理に関する連絡、
 通知及び商工会議所からの各種情報提供のために
 利用する場合があります。

| | | |
|------------|-----|---------|
| 企業名 | | |
| （従業員数 約 名） | | |
| 所在地 〒 | | |
| TEL | FAX | |
| 参加者名 | 職歴 | 役職・所属部署 |
| | 年 | |
| | 年 | |