

ダイバーシティ経営を推進するための人事制度構築の具体的なすすめ方

～ 海外人材の活用と女性活躍推進に向けて ～

【開催要領】 ※講師とご同業の方のご参加はお断りする場合がございます。※最少催行人数に満たない場合、開催中止とさせていただきます。

日時▶ 2015年 7月 29日(水) 10:00～17:00

会場▶ 企業研究会セミナールーム (東京: 麹町)

【開催にあたって】

人口減少、少子高齢化、縮小経済。これらを前提としたこれからの人事制度のパラダイムは、日本企業のこれまでの人材マネジメントの常識の延長線上には見出すことが難しくなっています。海外市場に打って出る企業も増え、「ボーン・グローバル」に代表されるように、初めからグローバル市場での展開を前提とする新興企業も目立つようになってきました。さまざまな立場にある限られた人材をどう有効活用していくか? 「多様性は力」の時代となりました。本セミナーでは、ダイバーシティ経営を本格的に推進する人事制度を現場レベルでいかに構築し運用していくべきか、異文化マネジメントの視点とグローバルを視野に入れた海外人材の受け入れ、現在焦眉の急の女性活躍推進にフォーカスした重要ポイントについて解説します。

講師 ビジネスコーチ株式会社 常務取締役 吉田寿氏



早稲田大学大学院経済学研究科修士課程修了。富士通人事部門、三菱UFJリサーチ&コンサルティング・プリンシパルを経て、2015年1月より現職。「人」を基軸とした企業変革の視点から、人材マネジメント・システムの再構築や人事制度の抜本的改革などの組織人事戦略コンサルティングを、グループかつグローバルに展開している。主な著書として、『世界で闘うためのグローバル人材マネジメント入門』(日本実業出版社)、『リーダーの器は「人間力」で決まる』(ダイヤモンド社)、『企業再編におけるグループ人材マネジメント』(共著、中央経済社)、『ミドルを覚醒させる人材マネジメント』、『人事制度改革の戦略と実際』、『人を活かす組織が勝つ』(以上、日本経済新聞出版社)他多数。

【申込書送付先】 FAX▶03-5215-0951 ※当会 HP からもお申し込み頂けます。 企業研究会Q 検索

■受講料: 1名(税込・昼食代含) ※申込書をFAXでご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

正会員	37,800円(本体価格 35,000円)	一般	41,040円(本体価格 38,000円)
-----	-----------------------	----	-----------------------

151435-0505 (※) ダイバーシティ経営を推進するための人事制度構築の具体的なすすめ方			
ふりがな 会社名			
住所			
TEL	FAX		
ふりがな ご氏名	所 役	属 職	
E-mail			

※申込書にご記入頂いた個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

■参加要領: 申込書はFAX、または下記担当者宛E-mailにてお送り下さい。当会ホームページからお申し込み頂けます。後日(開催日1週間前～10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

※よくあるご質問(FAQ)は当会HPにてご確認いただけます。([TOP]→[公開セミナー]→[よくあるご質問])

※お申し込み後のキャンセルはお受け致しかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理出席をお願いします。

■お申込・お問合わせ先: 企業研究会 公開セミナー事業グループ 担当/川守田 E-mail: kawamorita@bri.or.jp

TEL: 03-5215-3514 FAX: 03-5215-0951 〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 麹町31Mビル2F

【プログラム】

- 1. ダイバーシティ経営が求められる理由**
 - (1) 縮小経済下の人材マネジメント
 - (2) 企業の発展とイノベーション力向上のために
 - (3) 多様性を尊重し経営に活かす
 - (4) ダイバーシティの分類とそれぞれの課題
- 2. 異文化を前提としたマネジメントの実践**
 - (1) あなたはモンキー・D・ルフィーになれるか?
 - (2) 異文化マネジメントと異文化コミュニケーション
 - (3) ハイコンテクスト文化とローコンテクスト文化
 - (4) 日本人のライバルは新興国人
- 3. グローバル人材マネジメントへの対応**
 - (1) グローバルも視野に入れた人材マネジメントの必要性
 - (2) 海外人材を取り巻く法律の変化
 - (3) 海外人材の現状と課題
 - (4) 海外人材の受け入れに関する留意点
- 4. 女性活躍推進のための人材マネジメント**
 - (1) ダイバーシティ・マネジメントの推進
 - (2) WLB(ワークライフバランス)の重視
 - (3) 「ホワイト企業」への転換
 - (4) 各種ハラスメントの防止策(セクハラ、パワハラ、マタハラ、等)
- 5. 公正性・納得性の高い評価制度づくり**
 - (1) 多様性を前提とした評価制度の検討
 - (2) 「業務」の範囲の明確化
 - (3) 「公正・公明な基準」の着眼点
 - (4) 育児休業や短時間勤務がマイナスにならない評価制度
 - (5) 「働き方」ではなく「成果」で判断
- 6. 配置・異動・転動を行う場合の留意点**
 - (1) 性別役割分業意識をどう排除するか
 - (2) 個別事情に配慮した弾力的な制度運用のあり方
 - ①勤務地限定制度(複線型人事・処遇制度)
 - ②在宅勤務制度
 - ③一時休職制度
 - ④再雇用制度 等
 - (3) 他の社員との処遇の公平性をどう担保するか
- 7. 昇進昇格とWLB(ワークライフバランス)の両立**
 - (1) 昇進・昇格要件への配慮
 - (2) 「キャリアラダー(梯子)」ではなく「ジャングルジム」を目指す
 - (3) 組織的なWLB推進プログラムの導入・実践事例
- 8. 男性社員への配慮と意識改革の重要性**
 - (1) 長時間労働幻想から脱却するには
 - (2) 男性優位社会意識を変えるには
 - (3) 「イクメン」「イクホス」の奨励
 - (4) 制度面でのバックアップ(男性の育児取得など)
- 9. ダイバーシティ経営を推進する制度設計のポイント**
 - (1) 人事・人材戦略の再構築
 - (2) 「戦略策定」→「制度構築」→「実行」→「評価」のサイクルを回す
 - (3) 多様な人材やライフイベントに対応したキャリア形成支援策
 - (4) 実効的な制度の運用を担保するために

※最少催行人数に満たない場合、開催中止となる場合がございます。

裏面もご覧下さい! 一枚のパンフレットで 2種類のセミナーをご案内しております。