

HR指標を活用した 人事課題の発見と施策実行のポイント

～平均年齢、女性管理職比率、直間比率、生産性、人件費効率などのKPIを活用した組織人事の基準値マネジメント～

- 日 時■ 2015年10月14日(水) 13:30～17:00
 ■会 場■ 企業研究会セミナールーム(東京・麹町)
 ■講 師■ デロイト トーマツ コンサルティング合同会社

執行役員 パートナー 岡本 努 氏
 マネジャー 山本 奈々 氏

岡本努氏【講師紹介】人件費・要員適正化・マネジメント、グループ経営における人材マネジメント、組織再編(M&A、PMI)における組織・要員体制設計、組織・人事戦略、人事制度、役員報酬、人材移管計画等、経営管理視点からの人事改革を得意とする。

山本奈々氏【講師紹介】要員・人件費計画策定・最適化マネジメント、グループ要員・人件費管理体系構築、中期経営計画の見直しに伴う要員・人件費のリストラクチャリング、合併に伴う要員再配置・人事統合、組織・人事戦略策定、業務設計・組織設計、人事 KPI マネジメント等、経営管理や要員計画領域に関する豊富な経験を有する。

◆ 開催にあたって

あなたの会社でモニタリングしている HR 指標は何ですか？ その指標の基準値を設定していますか？

“人事”に関する課題の把握は、得てして定性的・感覚的になってしまうことが多く、そのために問題を甘く見たり、対応を先送りにして後で慌てるケースが多くなりがちです。

本セミナーでは、各種 HR 指標の分析結果に基づき、根拠を持って人事マネジメントを行えるようになることを目指します。

《プログラム詳細は裏面をご覧ください》

●受講料●1名(税込み、資料代含む)

正会員	32,400 円	本体価格 30,000 円
一般	35,640 円	本体価格 33,000 円

- 申込書に所定事項ご記入の上、下記担当者あてに FAX いただくか、当会ホームページからお申し込みください。後日(開催日1週間～10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。
- 申込書を FAX にて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。
- 会員企業のご確認、その他セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕をご参照下さい。
- お申込み後のキャンセルは原則としてお受けいたしかねますので、お申込者をご出席できない場合には、代理の方のご出席をお願い申し上げます。
- 最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきますことでもありますので、ご了承下さい。

一般社団法人企業研究会

担当: 倉島 E-mail: kurashima@bri.or.jp
 〒102-0083
 東京都千代田区麹町 5-7-2
 TEL 03-5215-3515 FAX 03-5215-0951

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局行 **FAX 03-5215-0951**

- *当会ホームページ (<http://www.bri.or.jp>) からもお申込みいただけます。
- *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。

151597 - 0505	※	2015.10.14
申込書 HR指標を活用した 人事課題の発見と施策実行のポイント		
会社名	フリガナ	
住所	〒	
TEL	FAX	
ご氏名	フリガナ	所 属 職 役
Eメール		

*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

HR指標を活用した 人事課題の発見と施策実行のポイント

～平均年齢、女性管理職比率、直間比率、生産性、人件費効率などのKPIを活用した組織人事の基準値マネジメント～

10月14日(水)

● プログラム ●

13:30

1. 企業の組織人事課題と課題特定の方法

- 1) 企業の組織人事課題のパターン
- 2) 組織人事課題を特定するための定量的な人事課題把握の重要性とKPIの活用法

2. KPI：平均年齢

- 1) 平均年齢上昇の把握の重要性と、上昇原因の分析
- 2) 分析結果の施策への反映

ケース) ここ数年平均年齢が急激に高まっており、5年前には38歳だった平均年齢が、現在45歳まで上昇している。
→平均年齢の上昇の原因は何か。どのような打ち手を打つべきか

3. KPI：女性管理職比率

- 1) 女性管理職比率の上昇を妨げる要因分析
- 2) 女性管理職比率の目標数値実現に向けた施策の展開

ケース) 5年前から女性管理職比率30%を目標として掲げ、育児休暇制度や時短勤務制度の整備等、様々な施策を実施してきた。しかし、5年前に2%であった女性管理職比率は3%に留まっている
→なぜ比率が上昇しないか。目標実現に向けてどんな打ち手があるか

4. KPI：直間比率

- 1) 直間比率の把握と分析
- 2) 直間比率、生産性向上の施策

ケース) 本社部門改革に取り組んだ結果、スリム化に成功し、直間比率が9%まで改善。常に増員要求のあった直接部門へ本社部門から人員の再配置を行い、売上高を大幅に拡大していくために必要な人数を投入したにも関わらず、現場からは相変わらず増員を望む声が聞かれている
→なぜ、現場からの増員要求はなくなるのか

5. KPI：1人当たり生産性、人件費効率

- 1) 人件費効率の把握と分析
- 2) 業績向上に向けた人件費効率化の施策

ケース1) 2020年度までに売上高を2倍にする中期経営計画が策定。計画達成に向け、直接部門からは大幅な増員を見込んだ要員計画が提出されている
→要員計画を取りまとめる人事部としては、どのような判断を下すべきか

ケース2) ここ数年、BPR等業務効率化に向けた取り組みを継続的に実施しており、1人当たりの生産性は大幅に向上している。しかし、会社としての利益率は年々悪化しており、業績の向上に資するものになっていないことが問題に
→なぜ業務効率化の取り組みが会社の業績に貢献していないのか、業績向上に向けてどのような打ち手を打つべきか

17:00