

初めて海外現地法人の人事企画を担当される方のための

海外現地法人（主としてアジア新興国）の 人事企画入門講座

《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、開催中止とさせて頂く場合がございます。

日 時▶ 2018年 6月28日（木）13:00～17:00

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》

新興国（インド、インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナム）へ進出し、数年経つと、様々な人事労務に関する課題が表面化します。管理体制整備を考え始めたこの時期に、新興国で押さえておくべき労務管理と人事制度のあり方について見直されてはいかがでしょうか。労務管理がずさんである場合、労働局からの指摘や、社員に対して過剰なベネフィットが発生し会社の利益を圧迫するといったリスクを招きます。また人事制度が形骸化している場合、ローカル幹部候補が育たず、組織の脆弱化によりビジネスの発展に支障をきたす可能性があります。労務管理では労働法遵守、就業規則でカバーすべきポイント、社員へのベネフィットの妥当性、といった点を押さえておく必要があります。また人事制度は会社の考える「理想の社員像」を社員に理解してもらい行動できるよう促すものである必要があります。そのためには定期的な教育プランを作り、常に社員へ「理想の社員像」について考えさせる機会を設ける工夫も欠かせません。本セミナーでは、労務管理と人事制度のポイントについて、具体的事例を交えて解説いたしますので、新興国での人事労務管理体制強化のお役に立てるセミナーとなっております。

講 師 東京コンサルティンググループ 仁井 いずみ 氏

講師紹介
東京コンサルティンググループ入社後、東京本社にて人事部、キャリアディベロップメント推進室に所属。採用、教育、社内活性化業務に従事する一方で、企業向け採用、評価、賃金、教育に関わるコンサルティングを行う。2011年 6 月にインド法人へ赴任となり、主に進出日系企業向けにインド人採用、就業規則作成・改定、各種レター作成、評価制度・賃金制度の構築サポートおよびコンサルティング業務を行う。2016 年 9 月に帰任となり、グローバル人事制度構築と運用サポート業務を行う。

《申込方法》 当会ホームページ（https://www.bri.or.jp）からお申し込み下さい。

企業研究会Q 検索

■受講料：1名（ 税込・資料代含 ） ※申込書をFAXでご送頂いたく際は、ご使用のFAX機の使用状況（0発信の有無など）をご確認の上、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

正 会 員	34,560円（本体価格 32,000円）	一 般	37,800円（本体価格 35,000円）
-------	-----------------------	-----	-----------------------

181577-0505 海外現地法人(主としてアジア新興国)の人事企画入門講座			
ふりがな 会社名			
住 所			
TEL			FAX
ふりがな ご氏名			所 属 役 職
E-mail			

※申込書にご記入頂いた個人情報、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。

■申込・参加要領 : 当会ホームページからお申込みください。FAX、または下記担当者宛 E-mail からもお申込み頂けます。

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。

※よくあるご質問（FAQ）は当会HPにてご確認ください。〔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/民秋・川守田 E-mail: tamiaki@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 M-SQUARE 2F

・プログラム・

1. 新興国（インド、インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナム）において押さえておくべき労務管理

- (1) 各国の労働法概要
 - ・各国労働法比較と注意点
 - ・就業規則のポイント
- (2) 各国の労務管理の必要事項
 - ・労務管理チェックリスト
 - ・本社が管理すべきローカル社員による運用ポイント
- (3) 各国の労務トラブル事例
 - ・法令遵守に関わる事例
 - ・労務管理に関わる事例

2. ローカル社員にコミットしてもらうための人事制度

- (1) グローバル人事制度概要
 - ・グローバル人事構築対象範囲と親会社が構築すべき統一人事制度
 - ・各国への人事制度カスタマイズのポイント
- (2) 人事制度を活かしたものにするためのポイント
 - ・各人事制度の一貫性
 - ・ローカル社員に伝わりやすい基準作り
 - ・評価制度と人事考課のルール作り
 - ・評価制度運用前にローカル社員へ告知しておくべきこと
 - ・評価結果と教育の関連性と運用のポイント
- (3) 人事制度運用例
 - ・製造業での運用事例と理想の人事制度
 - ・製造業以外での運用事例と理想の人事制度

3. 人事制度とリンクする教育プラン

- (1) 評価基準をローカル社員に落とし込む日々の教育
 - ・ローカル社員の日本人の違いから見る教育プラン
 - ・教育制度プロセス
 - ・教育のポイントと頻度
- (2) 会社の目標にコミットさせるための目標管理制度
 - ・海外子会社における目標管理制度運用実態
 - ・海外子会社で行うべき実績評価のポイント
- (3) 目標管理制度、人事制度でのフィードバック
 - ・評価結果でみるポイントとフィードバック方法
 - ・目標達成を促す教育プログラム
- (4) ローカル社員教育にあたっての心構え
 - ・ローカル社員に対する考え方とアプローチの方法
 - ・ローカル人事担当者とのコミュニケーションポイント

※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。