



人的資本経営の実践に向けた

【Web】『人事中計』のすすめ

競争優位確立に必須となる人的資本投資 — その必要人員数・人件費・質の実現のための施策とロードマップ

配信期間

2023年5月1日(月)～2023年6月8日(木)

次の配信期間はHPをご確認ください

申込期間

2023年5月24日(水)まで

受講料入金期限

2023年5月26日(金)まで

対象：経営者、人事部門・経営企画部門の方々

人的資本経営の推進が今後の日本企業の競争力を強化するために非常に重要であるという声が高まっています。実際、人的資本情報開示の要請が始まりました。また、投資家からも、人的資本の価値創造ストーリーが投資判断には欠かせないという意見も聞きます。一方で、日本企業の多くは、真に必要な人材の不足、給与水準アップ、シニア社員の継続雇用など、人件費増額が求められるケースが非常に増えています。果たして、どのくらいまで我が社の人件費は増やしても大丈夫なのか？本当はもっと生産性を高めるべきでは？いや、むしろ増員が必要だ！など、検討に迷うケースも多く見受けられます。この悩みに応えるためには、要員・人件費シナリオを描くこと、そしてそれを実現するための人事の中期計画への落とし込みが欠かせません。この課題に答えるのが、本セミナーの目的です。経験豊富なコンサルタントが実際に携ったプロジェクト事例をもとに、明日から「使える」方法論、テクニック、ツールをご紹介します。（詳しくは裏面をご覧ください）

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
組織・人事コンサルティング部門共同責任者

岡本 努氏

神戸大学大学院経済学修士課程修了。トーマツ コンサルティング(株) (現デロイト トーマツ コンサルティング (同)) 入社、現在に至る。同社ヒューマンキャピタル (Human Capital) ユニット所属。人員・人件費計画策定および最適化マネジメントのほか、組織再編 (M&A、PMI) における人材移管・人事統合計画の策定、組織・人事戦略策定、経営管理体制構築 (BSC導入等)、業績管理制度設計、業務改革・BPR実行サポート、人事諸制度設計、リストラクチャリング実行サポート等、組織・経営管理・人事・プロセス領域に関わるコンサルティングを幅広く手がけている。

[主 著]

「要員・人件費の戦略的マネジメント」(監修/労務行政)、「間接部門、管理職比率の分析法」(労務行政、2012年)、「要員計画・人件費計画立案法」(労務行政、2009年)、「経営コンサルティング」(生産性出版)「人事労務管理実務入門」(労務行政) 以上共著を含む。ほか執筆・セミナー多数。

主催

みずほリサーチ&テクノロジーズ(株)

TEL ☎0120(737)132

開催形式

Web(オンデマンド配信)セミナー

※視聴時間：約220分

受講料

★お取消等については、裏面のご参加要領をご覧ください。

★ご視聴用IDと教材テキストデータにつきましては、ご入金後5営業日以内にご案内いたします。

MMOne ゴールド会員

26,400円

(うち消費税 2,400円)

MMOne シルバー会員

28,600円

(うち消費税 2,600円)

左記会員以外

31,900円

(うち消費税 2,900円)

お申込みはホームページからどうぞ

セミナー最新情報もご覧いただけます

みずほセミナー

検索

<https://www.mizuhosemi.com>

No.23-10513

『【Web】『人事中計』のすすめ』参加申込書

(2023. 5. 1 ~ 6. 8)

住所	〒	TEL
	(フリガナ)	FAX
会社名		従業員数 <input type="checkbox"/> 100名未満 <input type="checkbox"/> 100~300名未満 <input type="checkbox"/> 300~1,000名 <input type="checkbox"/> 1,000名以上
参加者	ただいま、郵便・FAXでのお申込み受付を中止させていただいております。	
派遣責任者名		
請求書送付先	所属	役職 氏名
連絡事項		

※ご記入いただいた個人情報の利用目的、ご参加要領に関しては裏面をご覧ください。 ※同業の方のご参加はご遠慮ください。

1 現状分析ではなく、未来視点で考えよ

- (1) 未来視点から、組織・人事の姿をデザインするとは…
- (2) 人事は、10年の計という覚悟で臨む
- (3) “得たい果実”をまず考えよ (“成り行き”の未来とのギャップから考える)
- (4) 人的リソースの観点から経営計画を確定させることの意義

2 人事課題に数字で切り込む方法

- (1) 人材の投資対効果は、こうやって考える
 - (2) 簡単な割り算と掛け算で、人事課題を洞察する
 - (3) 必ず押さえておくべき人事の10指標
 - (4) 数字で切り込む怖さと失敗例
- ≪クイズ1≫ A社の人的生産性指標から、組織課題をあぶり出す

3 人事指標のベンチマークで立ち位置を把握する

- (1) 人事指標の“感覚値”をつかむ (デロイトベンチマークデータより)
- (2) ベンチマーク数字をどう解釈するか?
- (3) 指標は複数組み合わせで考えよ
- (4) 過去何年分振り返ればよいのか?

4 要員・人件費計画はリスクシナリオで考えよ

- (1) 生産性向上か? 人員規模の拡大か?
 - (2) 必要な投資にブレーキをかけすぎない方法
 - (3) 投資人材と戦略人材を識別する
 - (4) 10年後に人を減らしすぎない採用人数とは?
 - (5) 成長していても、成長が止まることをきちんと怖がる
- ≪クイズ2≫ リスクシナリオで考える意味を数字で計算して理解する

5 要員・人件費計画は結果の出る打ち手を組み込んで作る

- (1) イノベーション人件費とオペレーション人件費を識別する
 - (2) あるべき姿の実現シナリオは、論理的にまず30個考える
 - (3) 真のオプションは2個ではなく、3個に絞り込む
 - (4) 業務改革の果実は人事政策で刈り取る
- ≪クイズ3≫ 実際に、30個のシナリオを3個に絞り込んでみる

6 誰がやるのか?

- (1) 人件費の管理責任者がいない不思議な日本企業
- (2) 要員・人件費のマネジメントは誰がやるべき仕事なのか?
- (3) いつ、何から手をつけるか?
- (4) どのような仕掛けでやるか? ツールは?

7 4事例から学ぶ、葛藤と突破口

- (1) リストラはしたくないが、平均年齢が高く、原資がないX社
 - (2) 成長事業の種があるのに、人がいないY社
 - (3) 本社と部門の確執に悩まされるZ社
 - (4) 何ができていて、何ができていないのか意外にわからない自社
- ≪クイズ4≫ 自社の要員・人件費マネジメントのレベルを診断する

※プログラムの無断転用はお断りいたします。

ご参加要領

- ① みずほWebセミナー (以下、本セミナーといいます) は、ホームページからお申込みを受け付けております。折り返し、電子メールにて請求書をお送りします。なお、本セミナーについては、郵便・FAXでのお申込みは受け付けておりません。
- ② 受講料につきましては請求書記載の金額に基づき、下記の口座にお振込みください。お振込み手数料はお客さまのご負担でお願いいたします。
みずほ銀行 東京営業部 普通預金 No.2035802 ミズホリサーチアンドテクノロジーズサブシキガイシャ
- ③ お振込みいただいた日から原則5営業日以内に、電子メールにて、動画視聴用URL、ID・パスワード、講義資料ダウンロード用URL等を送らせていただきます。(一部のセミナーでは、講義資料を郵便または宅配便にて送付させていただく場合がございます。該当するセミナーにつきましては、講義内容のページに資料送付に関する記載がございますので、事前にご確認ください。)
- ④ 講義資料をダウンロードいただく場合は、お客さまのご利用環境によってはお時間を要することもございますので、あらかじめお時間には余裕を持ってダウンロードをお済ませください。また、ダウンロード回数制限は、5回とさせていただきます。
- ⑤ お取消しの場合は、セミナー担当 (0120-737-132) までお電話にてご連絡ください。なお、本セミナーは、受講料お振込み後のお客さま都合によるお取消しは受け付けておりません。あらかじめご了承ください。
- ⑥ 視聴可能期間の延長はお受けいたしかねます。あらかじめご了承ください。
- ⑦ 動画視聴用URLに同時重複アクセスはできません。セミナーのご視聴は、受講者ご本人のみとさせていただきます。
- ⑧ 反社会的勢力と判明した場合には、セミナーのご受講をお断りいたします。
- ⑨ 本セミナーの録音・録画、画面撮影、キャプチャー、インターネット上などへのアップロード、講義資料・スライド・教材の無断複製や共用といった行為を固くお断りいたします。これらの行為が発覚した場合、当社から損害賠償請求等の法的措置をとる場合があります。
- ⑩ 本サービスを利用するために必要な視聴環境 (パソコン等のハードウェア、ブラウザ等のソフトウェア、通信回線等) は、お客さまの負担及び責任において準備及び維持するものとします。
- ⑪ 諸般の事情により開催を中止させていただく場合がございます。開催中止の際には、受講料を全額返金させていただきます (お振込みの際に発生した振込手数料については、お返しいたしません)。