

運営方法・入会申込要領

1：運営方法

- ・ご入会いただきますと、年間8回の例会(定例会6回、特別例会1回、特別会1回)にご参加いただけます。
- ・各例会の開催日の約1ヶ月前に、例会案内状の送付先として登録した方々に対して詳細な案内状を送付(E-mail送信)いたします。登録した方が出席できない場合は、代理出席も可能です。また、ニーズに応じて複数名のご参加も可能です。

2：年会費（1機関当たり、税込）

会員企業 66,000円 会員労組 33,000円
 一般企業 77,000円 一般労組 38,500円

【会費支払方法】

初回例会(第1回例会)終了後、ご請求書を郵送いたしますので、請求書に記載の四国生産性本部口座へ振り込みをお願いいたします。振込手数料は、貴組織にてご負担願います。

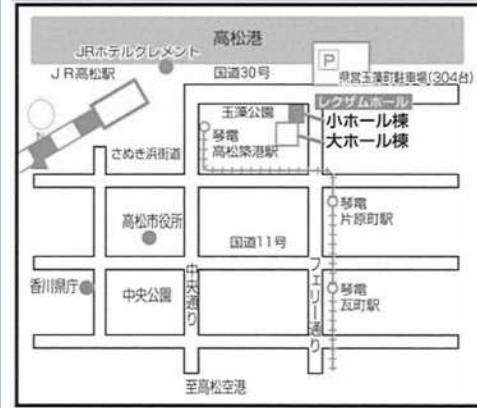
3：入会申込

当本部ホームページにて承ります。下記「入会申込方法」とお事です。なお、年度途中の入会も随時受け付けております。その際の会費は、定例会の内、未開催例会の数で按分計算させていただきます。

個人情報の取り扱いについて

- 参加申込によりご提示いただきました個人情報は、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ(<https://www.spc21.jp/>)をご参照願います。参加されるご本人、申込責任者の管轄におかれましては、内容をご確認・ご理解の上、お申込みいただきますようお願いいたします。
- 個人情報は、本研究会に関わる参加者名簿等の作成ならびに当本部が主催・実施するサービスのご提供や事業のご案内のために利用させていただきます。但し、法令に基づく場合を除き、第三者に開示、提供することはありません。
- 個人情報の開示、訂正、削除については、総務広報個人情報保護担当窓口 (tel:087-887-0512) までお問い合わせください。

会場案内図



レクザムホール
 (香川県県民ホール)
 高松市王塚町9-10
 TEL (087) 823-3131

- JR高松駅より徒歩10分
- 琴電高松築港駅より徒歩8分
- 琴電片原町駅より徒歩10分

お問合せ先

四国生産性本部「労使研究会」係 (担当: コロケーション部 齋田)
 〒760-0033 高松市丸の内2-5 (ヨンデンビル)
 TEL. (087) 887-6404 FAX. (087) 851-4270
 HP : <https://www.spc21.jp/>
 E-mail: toiawase@spc21.jp [四国生産性本部](#) [検索](#)

労使共通の今日的課題を研究する

労 使 研 究 会

日 程

2024年5月～11月

2024年度

テ ー マ

会員企業及び労組の方々にアンケートを行い、関心・ニーズの高いテーマを選定しております。

第1回	人事制度の問題発見技術	会場のみ
第2回	女性管理職育成のために、人事はどう現場を巻き込むか ～キャリア視点の「1on1」「メンター制度」施策～	
第3回	(1) ビームス流・若手育成「虎の巻」 ～主体的な若手を育てる3年間の育成プログラム～ (2) 職場のつながりづくりを起点にしたライフキャリア支援	
第4回	若手が辞めない組織づくりのポイントとは？ 「リテンション・マネジメント」の重要性と具体策	
第5回	ジョブ型賃金への移行や在宅勤務制度の運用から同一労働同一賃金への対応まで「労使協定・就業規則・不利益変更をめぐる法的対応」	
第6回【特別会】	【2024年度 四国生産性本部 無料公開セミナー】 教育計画の立案・見直しセミナー	オンラインのみ
第7回	職場のパワーハラスメント対策の要点 ～パワハラ紛争解決のための基礎知識～	
第8回(特別例会)	管理職に求められる人材育成力・組織マネジメント	

対 象 者

企業・団体の人事労務部門責任者・管理者・担当者及び労働組合の役員・リーダー

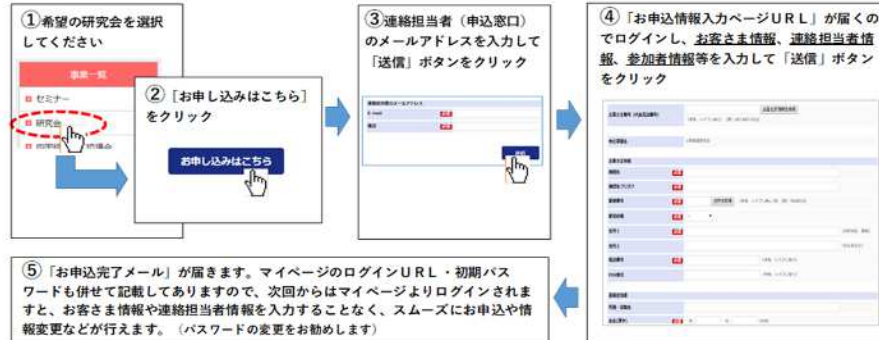
場 所

レクザムホール(香川県県民ホール) 大ホール棟5階 第1・2会議室

「労使研究会」 入会申込方法

当本部マイページをお持ちの方はマイページからログインしてお申込ください。

【マイページをお持ちでない方のお手続き方法】



※30分以内に申込み完了メールが届かない場合は受付ができていない可能性がありますので、当本部までお問い合わせください。

主催：四国生産性本部

ホームページ：<https://www.spc21.jp/>

【第1回例会】 2024年5月17日(金) 13:00～17:00 ※通常と時間が異なります

テーマ 人事制度の問題発見技術 **会場のみ**

講師 PwCコンサルティング合同会社 マネージングディレクター 喜島 忠典 氏

視点 自社の人事制度の課題と今後の方向性を考えるヒントを、①これから直面する人事課題のマクロトレンド②人事制度にまつわる「なんとなく正しそうな常識」の真偽③人事制度(等級・評価・報酬制度)のチェックポイントなど自社の人事制度を評価できる実践的な講義を通じてコンパクトに学びます。

【第5回例会】 2024年9月20日(金) 13:30～16:30

テーマ **ジョブ型賃金への移行や在宅勤務制度の運用から同一労働同一賃金への対応まで「労使協定・就業規則・不利益変更をめぐる法的対応」**

講師 第一芙蓉法律事務所 弁護士 浅井 隆 氏

視点 ジョブ型賃金への移行を模索し、コロナが収束しつつある状況から在宅と会社での勤務を必要に応じて選択するという流れです。また同一労働同一賃金の法改正に伴って、これまでの短時間・有期労働者の労働条件をどのように変える必要があるか悩む企業も多くあります。これらへの対応は、どうしても労働条件の変更が伴うことから、企業自体のリスクにつながります。そこで、今回は、こういった3つの人事労務政策・管理を円滑に実現するためにどうしたらよいかを明確になるようにご説明いたします。

【第2回例会】 2024年6月14日(金) 13:30～16:30

テーマ **女性管理職育成のために、人事はどう現場を巻き込むか
～キャリア視点の「1on1」「メンター制度」施策～**

講師 株式会社Mentor For 代表取締役社長 池原 真佐子 氏

視点 組織における女性管理職育成は思うように進んでいません。今回の講義を通じて①女性を取り巻く現状に加え女性管理職育成のポイント等女性管理職育成に必要なことを理解しつつ②キャリア1on1を実施するために必要な知識・スキルを身に付けながら③よくある失敗や対処法など現場を巻き込み進めるためのポイントなどを学んでいきます。

【第6回例会】 2024年10月11日(金) 13:30～16:30

特別会※

オンラインのみ

テーマ **【2024年度 四国生産性本部 無料公開セミナー】
教育計画の立案・見直しセミナー**

講師 公益財団法人日本生産性本部 主任経営コンサルタント 黒田 和光 氏

視点 企業において、人的資本経営やリスクリングなど、生産性向上の鍵となる「人材」の重要性を改めて確認し、現在、さまざまな取り組みが進められていることを踏まえ、教育計画や人材育成施策が未整備、あるいはその見直しを検討している組織を対象とした、「教育計画の立案・見直しセミナー」を開催します。詳細については、当本部HPをご覧ください。

【第3回例会】 2024年7月5日(金) 13:30～16:30

先進事例紹介

テーマ **ビームス流・若手育成「虎の巻」
～主体的な若手を育てる
3年間の育成プログラム～**

講師 株式会社ビームス 人事部
人材開発部 部長 石切山 哲也 氏

テーマ **職場のつながりづくりを
起点にしたライフキャリア支援**

講師 アステラス労働組合
中央執行委員長 渡邊 和志 氏

【第7回例会】 2024年10月18日(金) 13:30～16:30

テーマ **職場のパワーハラスメント対策の要点 ～パワハラ紛争解決のための基礎知識～**

講師 弁護士法人ロア・ユナイテッド法律事務所 代表パートナー弁護士 岩出 誠 氏

視点 パワーハラスメントは、現在、労使関係での紛争類型別ではもっともホットな問題であり、パワハラをめぐる紛争は多様になっています。そこで今回は、パワハラの基礎から、労働局での解決事例、裁判例、パワハラ対応を強化した脳心疾患や精神障害の労災認定基準等を参照しながら労使関係に関わる方が抑えておくべきポイント解説してゆきたいと考えております。

【第4回例会】 2024年8月9日(金) 13:30～16:30

テーマ **若手が辞めない組織づくりのポイントとは？
「リテンション・マネジメント」の重要性と具体策**

講師 青山学院大学 経営学部 教授 山本 寛 氏

視点 少子高齢化と採用難による人材不足が深刻化しています。その中で、若手人材の定着(リテンション)に注目する企業が増えています。例会では、リテンションを促進するためのマネジメントについて、人が辞める企業・辞めない企業の違い、若手の傾向や特に重要なコミュニケーション活性化のポイント等についてお話します。

【第8回例会】 2024年11月15日(金) 13:30～16:30 <特別例会>

テーマ **管理職に求められる人材育成力・組織マネジメント**

講師 (株)寺崎人財総合研究所 代表取締役 プリンシパルコンサルタント 寺崎 文勝 氏

視点 高度・複雑化する問題解決や女性活用・Z世代社員の育成・定着等、今日の管理職に求められる役割を果たすためには、マネジメント力のアップデート及び向上が必須です。ジョブ型雇用など新しい人材マネジメントの知識を得て、部下管理や人材育成における課題を明確化し、課題に取り組む具体的な手法を実行することで、組織力は強化されます。新しい価値を生む組織や人材を育むマネジメントの考え方や手法など、管理職に必要な人材育成と組織力向上のための知識・考え方を解説します。