

これからの人材マネジメントと労働法 -人が活性化する組織を作るために労働法の理解と活用-

対象	係長・課長・部長クラス	ねらい	・今の時代に求められる人材マネジメントを理解し、人を大切にして人が集まるいい組織を作るためには労働基準法が役立つことを理解する ・「守らなくてはならない」ではなく、「いい組織を作るために労働基準法を活用しよう」と前向きな労務管理に展開すること
ありがちな課題	・ハラスメントやメンタルヘルスをはじめとする職場での労務問題が起きやすい ・管理監督職はリスクを意識しすぎて萎縮している		

時間	項目	内容	講義	演習	概要
9:00	人が減る時代に求められる人材マネジメントとは	人口減少による影響	○	○	人口が減る時代は採用、定着が難しくなる。その時代に合う人材マネジメントとはどういうものかを考え、労働法も時代に応じて変化しており、労働法を学ぶことはいい人材マネジメントにつながることを理解する
		社員満足からの好循環を	○		
		求められる人材マネジメントと労働基準法の変化	○		
10:00	ハラスメントの影響とハラスメント対策	最近の若者が求める上司像、指導法	○		古い世代は自分が育てられた方法で若手を指導しようとして、ハラスメントになりやすい。そこで、最近の若者が求める指導法を理解して、その上でパワハラ、セクハラなどのハラスメントの概要、基準、対策のポイントを理解する。途中でクイズを入れてハラスメントになるかどうか考えながら学ぶ。
		ハラスメントの大きな影響	○		
		パワハラとは、基準、対策のポイント	○	○	
		セクハラとは、基準、対策のポイント	○	○	
		マタハラとは、基準、対策のポイント	○	○	
		カスハラとは、基準、対策のポイント	○	○	
13:00	メンタルヘルスと労働時間管理	メンタルヘルスの影響の大きさ	○		メンタルヘルスは労働者の人生に大きな影響を与える。その影響の大きさを認識した上で、メンタルヘルスと労働時間管理の関係、法的側面を深める。
		労働時間とメンタルヘルス	○	○	
		労働時間管理の法的なポイント	○		
14:00	多様な人材のマネジメント	多様性の大切さとアンコンシャスバイアス	○		労働者が少なくなる時代には、育児・介護のサポート、高齢者、障がい者、外国人の活用が重要になる。それぞれどういう点に配慮しなければならないのかを理解し、活用につなげる。
		育児・介護に関する法的知識	○	○	
		高齢者雇用の法律知識と活用のポイント	○		
		障がい者雇用の必要性と合理的配慮	○	○	
		外国人雇用の法的知識と活用のポイント	○		
16:00	人事評価や異動と法律	法は人事評価に納得感を求めている	○		人事評価や異動は職場での労務管理の重要課題になる。法は人事評価に納得感を求めており、どういう評価や組織を作れば納得感につながるのかを理解する。
		納得感が高い人事評価をするために	○		
		異動に関する会社の権利と制限、配慮	○		
16:45	まとめ	理解度テスト		○	理解度テストをして理解度の測定と定着を図る。
		これからの人材マネジメントと労働法	○		
17:00	(終了)				