

WEB Seminar 23. **9.14** THU. 13:30-14:45

ポストIPOが考えたい

人事制度 & 組織文化

上場企業に適した
自社らしい

IPO後におこる組織瓦解・・・

属人的組織から上場企業としてあるべき組織に転換し、
組織文化と人事制度で組織をさらなる発展に導く方法とは

特典

戦略的人事マネジメントフレームワーク

※ MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）、組織文化の言語化、人事ポリシー、人事制度の根幹を自身で入力できるフレームワーク

お申込み

※右のQRコードからもお申し込みいただけます。

<https://www.obc.co.jp/230914>



グローウィン・パートナーズ
仁井いずみ氏



お申込み ※右のQRコードからもお申込みいただけます。



<https://www.obc.co.jp/230914>

ポストIPOが考えたい、自社らしい組織文化と上場企業に適した人事制度

ポストIPO企業は急速な事業成長を遂げる一方で、「事業成長のスピードに組織成長が追いついていない」といった、組織力の課題を抱えているケースが少なくありません。

例)

- ・一部の社員に依存している属人的な事業推進
- ・急激な組織拡大による求心力の低下

組織力強化には「自社らしさ」だけでなく、上場企業としての役割を果たしていく強い組織になるための人事施策が欠かせません。本セミナーでは「自社らしさ」とは何か、「自社らしさ」を体現するための組織文化のつくり方、上場企業としてあるべき人事制度について体系的に解説します。

1. 「自社らしさ」を整理する
2. 組織文化のつくり方と浸透
 - 2.1 過去・現在・未来から組織文化を再定義する
 - 2.2 言語化した組織文化と日々の行動の一致
3. 上場企業としてのあるべき人事制度
 - 3.1 組織文化を実現する人事ポリシー
 - 3.2 ポストIPOが再検討したい人事制度の在り方
 - ・「自社らしさを持つ社員」が活躍する等級制度
 - ・上位概念を実現する等級定義
 - ・会社業績への貢献度を測る評価項目
 - ・事業戦略の落とし込みは人事部が監督する
 - ・整合性と納得性のある報酬設計

Q&A 皆さんの質問にお答えします。
ご質問はZoomのQ&Aボタンよりご入力ください。

仁井 いずみ氏

グローウィン・パートナーズ株式会社
HRコンサルティング部 マネジャー

組織・人事コンサルティングファームにて人事制度構築（ジョブ型・海外子会社人事制度含む）・制度定着支援・育成体系構築等に従事。またインド現地法人に赴任し、現地日系企業向けに人事制度構築・研修企画・人事管理クラウドシステム設計・労務問題への対応等に携わる。GWP入社後、主に中堅企業向けに、人事制度構築・人事制度定着支援・育成体系構築・人事デューデリジェンス等、プロジェクトを多数主導している。



【Webセミナー】ポストIPOが考えたい、自社らしい組織文化と上場企業に適した人事制度

日時	2023年9月14日（木）13:30～14:45（開演15分前からアクセス可）
定員	500名（参加費無料／事前登録制）
対象	IPO後5年内の上場企業の経営者・人事責任者
共催	グローウィン・パートナーズ株式会社／宝印刷株式会社／株式会社東京海上日動パートナーズTOKIO ／株式会社オービックビジネスコンサルタント
お問い合わせ	株式会社オービックビジネスコンサルタント 企業成長支援室 坂本／本澤 mail: obc-as@obc.co.jp （9:00～17:00 土日祝祭日を除く）

※ 講師・共催企業と同業の方、個人の方はお申込みをお断りする場合がございます。
※ 講師・講演内容は予告なく変更になる可能性がございます。