

Chubu Productivity Center

# 人事労務問題 研究部会

2021  
年度

ニューノーマル時代の  
新たな人事労務施策の方向性



一般財団法人 中部生産性本部

# 2021年度 人事労務問題研究部会

## 趣旨

新型コロナ禍の影響により経済社会全体がニューノーマル時代に突入した日本。加えて、少子高齢社会の到来やDX化の急速な進展、SDGsに代表されるサステナビリティなどの諸課題に対して、企業は変革を実行し、それに対応した新たな人事労務施策を構築していかなければなりません。

こうした社会・労働情勢の大きな変化が、かつてない速さで進む中、リモートワークの進化・定着、シニアなど多様な人材の活躍促進、ジョブ型雇用のあり方の模索、コロナ下での採用戦略の再構築、人事としてのHRテックの活用、若手社員のモチベーション向上への対応など新たな視点、取り組みが強く求められています。こうした背景を踏まえ本年度の研究部会は、「ニューノーマル時代の新たな人事労務施策の方向性」をテーマに、課題解決の一助として、各企業の人事労務施策における改善、改革の先進事例研究と専門家による講演を織り交ぜながら研究交流を図って参ります。

## 第1例会

と き 2021年5月28日(金) 13:30~17:00

参加方法 ① 会場 (中部生産性本部 セミナールーム)  
② オンライン (Zoom)

テーマ1  
(13:30~15:00)

### 「新時代に対応した富士通の人事制度改革」

～DX企業への変革をドライブする"ジョブ型人事制度"～

講師

富士通(株)

理事 総務・人事本部長代理

里見 昌宏 氏

視点

富士通では、2020年4月より、DXをドライブする新たな人材マネジメントとして「ジョブ型人事制度」を管理職以上の約1万5千人に導入しています。「ジョブ型」といっても報酬制度の移行だけにとどまらず、社内ポスティングの大幅拡大、1on1ミーティングの推進等、社員一人ひとりの自律的・主体的なチャレンジを後押しする様々な仕組みを導入しています。本例会では、ジョブ型人事制度の多岐にわたる取り組み(フルモデルチェンジ)に加えて、ニューノーマルにおける新たな働き方に向けた取り組みについてもお話しさせていただきます。

テーマ2  
(15:15~17:00)

### 「誤解されるジョブ型雇用；その導入時の課題、ポイント」

講師

コーン・フェリー(株)

シニアプリンシパル

加藤 守和 氏

視点

現在、多くの企業で職務型人事制度が検討されています。その一因にあるのが、少子高齢化による労働人口の減少と、それに伴う定年の延長です。高齢化した社員の処遇を考えるために、その社員が行う「職務」を再評価する必要があります。下の世代にもその見直しを図るべきではないか、という動きが見られます。しかし、高い職責を果たしている人への動機付けをしやすのが最大のメリットがある一方で、組織の人員が固定化しやすいことや縦割り化が強まってしまうのがデメリットとして挙げられます。導入の失敗事例を交え、日本式職務型人事制度の設計導入のポイントについて、お話しさせていただきます。

## 第2例会

と き 2021年7月16日(金) 13:30~17:00

参加方法 ① 会場 (中部生産性本部 セミナールーム)  
② オンライン (Zoom)

テーマ1  
(13:30~15:00)

### 「元気な管理職を育てよう！新たなリーダーシップの構築へ」

～リーダーシップ変革の新施策「フルカワセブン」を中心に～

講師

古河電気工業(株)

グループ変革本部組織・働き方変革チーム長

滝田 博子 氏

視点

古河電気工業では、「学ぶ習慣」と「育成する組織風土」の醸成、加えて新型コロナウイルス感染拡大によるリモートワークの推進で、コミュニケーションスタイルが大きく変化するなか、企業価値の持続的創出のため、「フルカワセブン(古河電工流上司心得七則)」の実践を通じて、「チームで成果を上げる」リーダーシップへの変革に取り組んでいます。本例会では、2015年より「働き方改革プロジェクト」として取り組まれたワークスタイル変革と組織風土改革の視点を交え、同社の元気な管理職づくりについてお話しさせていただきます。

テーマ2  
(15:15~17:00)

### 「新卒・中途の定着、早期活躍を支える組織適応支援のポイント」

～VUCA時代に注目される効果的なオンボーディングとは～

講師

(株)リクルートマネージメントソリューションズ

HRD統括部トレーニング技術開発・養成グループ  
シニアスタッフ

荒井 理江 氏

視点

多くのお金、人員コストを支払い採用した人材が「早期に仕事を覚えて活躍して欲しい」という人事や現場の願いもむなししく、1年もたずに離職するなどの傾向が強まっています。またVACU時代と言われる中、若手と会社・職場との信頼関係の醸成や、育成のあり方も従来のままでは通用しなくなりつつあります。本例会では、こうした現状を打破すべく、入社後の組織に適用させる効果的な支援(オンボーディング)をいかに再構築していくべきかお話しさせていただきます。

## 第3例会

と き 2021年8月27日(金) 13:30~17:00

参加方法 ① 会場 (中部生産性本部 セミナールーム)  
② オンライン (Zoom)

テーマ1  
(13:30~15:00)

### 「評価制度と第2の退職金を設け、60歳以降の本気の活躍促進」

～20代から節目毎のきめ細かいキャリア研修を交え～

講師

積水化学工業(株)

人事部人事グループ長

八巻 隆 氏

視点

積水化学工業では、高齢者雇用に1993年から取り組みを始めた先進企業として知られています。同社では、持続的成長のためには60歳以上の年代層が大きな戦力となると捉え、再雇用制度の改革に2015年に取り組みシニアエキスパート制度を導入し、半期評定を反映したインセンティブ報酬を第二の退職金として積み立てる仕組みを導入しています。本例会では、その新制度の内容や運用と併せ20代からキャリアステージ毎の節目に実施しているキャリアプラン研修を交え、お話しさせていただきます。

テーマ2  
(15:15~17:00)

### 「トラブル事例から学ぶシニア活性化へのヒント」

～70歳までの就業機会の確保の努力義務化のなか～

講師

高千穂大学

教授

田口 和雄 氏

視点

高齢者雇用安定法の改正により、令和3年から70歳までの就業機会の確保が努力義務化されるなど、シニアの活躍促進が企業に一段と求められる状況になりつつあります。そのためには、高齢者や高齢者に近い社員の特徵、強み、弱みを思い込みのイメージではなく、その実態をしっかり理解、把握して、活躍促進に取り組むことが重要となってきています。本例会では、人的資源管理論を専門とし、高齢社員の人事管理に精通した田口教授よりモチベーションが上がらないなど具体的なトラブル事例などを通して、シニア活性化についてお話しさせていただきます。

## 2021年度 幹事

当研究部会の企画立案・当日運営などの中心的な役割をお務めいただいております。

## 幹事会

### 第1回

とき  
2021年 8月27日(金)

### 第2回

とき  
2021年12月15日(水)

中部電力(株)	執行役員安全健康推進室 兼マネジメントサービス本部人事センター長	吉田和弘氏
東邦ガス(株)	執行役員 人事部長	拝郷丈夫氏
トヨタ自動車(株)	人事部 部長	大橋俊介氏
日本ガイシ(株)	常務執行役員人材統括部長	山田忠明氏
ブラザー工業(株)	人事部 部長	熊谷剛氏
(株)三菱UFJ銀行	人事部(名古屋) 副部長	安江伸一氏

(組織名五十音順)

## 第4例会

とき 2021年10月25日(月) 13:30~17:00

参加方法 ①会場(中部生産性本部 セミナールーム)  
②オンライン(Zoom)

テーマ1  
(13:30~15:00)

### 「ダイドードリンコの採用活動のイノベーション」

講師 ダイドードリンコ(株)

人事総務部人事グループシニアマネージャー

石原健一郎氏

視点

ダイドードリンコでは、今回講演頂く石原氏が、前職の京セラで長年携わった人材開発/組織開発で得た知見を採用活動に活用し、採用スキームの抜本的な改革に取り組み、過去の売り手市場においても選考途中で辞退者をほとんど出されないなどの実績を残されています。また、近年では、新型コロナウイルス対応でWeb採用等を効果的に活用した成功企業の1社として高く評価されています。本例会では、同社が求めるイノベーター採用の成功ポイントを含め、同社の採用活動のイノベーションについてお話しさせていただきます。

テーマ2  
(15:15~17:00)

### 「オンライン採用の最新動向と採用プロセスの再構築」

講師 (株)ビジネスリサーチラボ

代表取締役・採用学研究所所長

伊達洋駆氏

視点

採用の世界においては、多くの企業が実施する「事実上の標準」が存在していました。しかし、その標準はコロナ禍のオンライン化の流れを受けて、見直しを余儀なくされています。ウィズコロナ時代に、人材採用の本質を問い直し、従来のよい部分を残しながらも新しいものの利点を取り入れる、「ハイブリッド採用」の考えを提唱される(株)ビジネスリサーチラボの伊達氏より、オンライン採用の最新動向を踏まえた上で、今後に向けた採用プロセスの再構築についてお話しさせていただきます。

## 第5例会

とき 2021年12月15日(水) 13:30~17:00

参加方法 ①会場(中部生産性本部 セミナールーム)  
②オンライン(Zoom)

テーマ1  
(13:30~15:15)

### 「データを活用した健康経営の事例から考えるHRテック」

～ AI分析時代の人事の役割とは～

講師 一般社団法人 社会的健康戦略研究所

代表理事

浅野健一郎氏

(株)フジクラ健康社会研究所

代表取締役CEO

視点

「従業員への健康投資は、活力向上や生産性の向上など組織の活性化をもたらし、業績も株価も向上する」という考えのもと、経済産業省を中心に国を挙げて推進している「健康経営」。その活動も5年を超え、先進企業各社では、データに基づく健康経営の取り組みが始まっています。フジクラでは、2013年に「グループ健康経営宣言」を発表し、データに基づく健康増進・疾病予防プログラムを自社開発するなど、健康経営に先進的に取り組まれてきています。本例会では、データに基づく健康経営を事例に挙げながら、HRテック活用可能性とAI分析時代の人事担当者の役割についての視点を交え、お話しさせていただきます。

テーマ2  
(15:30~17:00)

### 「ニューノーマル時代の働き方改革と対応するオフィス環境づくり」

講師 (株)パナソニックグループ

常務執行役員 兼 (株)パナソニックJOB HUB 代表取締役社長

高木元義氏

視点

新型コロナウイルスにより、ニューノーマルに対応する企業活動やオフィス環境の再構築が求められています。東京都の本社機能の一部を兵庫県・淡路島に移転し、本社機能の業務を担う社員約1200人を2024年5月末までに淡路島に移す計画を進めるパナソニックグループ。移転構想の狙いや、同社が推進する新しい働き方「ハイブリッドキャリア(複線型キャリア)」についてお話しさせていただきます。

## 中部生産性会議 のご案内

とき 2021年9月14日(火)~15日(水)

ところ メルパルク名古屋

※会場参加並びにオンライン参加のハイブリッド開催予定

対象 中部地域企業の人事を含めた幅広い部門の  
部課長リーダークラス、労組役員

参加費 (会員・一般) 34,100円(消費税込み)

※なお、講師等の都合により、若干の日程変更となる可能性があります。また、各例会の詳細は1ヶ月前までにご案内いたします。

# 開催要領

## と き

2021年5月28日(金)～2021年12月15日(水) (年間5回)

## 参加方法

会場 または オンラインの選択制

① 会場 (中部生産性本部 セミナールーム) (豊島ビル11階)

② オンライン (Zoom)

〒460-0003 名古屋市中区錦2-15-15

## 対 象

中部地区所在企業における人事・労務担当役員、部長クラスの方

## 年間登録費

一般財団法人中部生産性本部 会員組織 …… 99,000円

一 般 組 織 …… 143,000円

1組織2名登録  
資料代・消費税含む。

① 年間登録費につきましては、請求書に記載の振込み期日までにお振込み願います。

なお、振込手数料については、お客様にてご負担願います。

(以下の口座へ直接お振込みいただいても結構です。)

② キャンセルは5月21日(金)までをお願いいたします。

5月22日(土)以降は登録費の払戻しをいたしかねますのでご了承ください。

## 振 込 先

口座名義：一般財団法人 中部生産性本部

【振込先銀行・口座番号(順不同)】

三菱UFJ銀行鶴舞支店 普通No. 1603808	東海労働金庫本店営業部 当座No. 513
愛知銀行本店営業部 当座No. 2652	中京銀行本店営業部 当座No. 112404
名古屋銀行上前津支店 当座No. 3116132	りそな銀行名古屋支店 当座No. 494096
大垣共立銀行名古屋支店 普通No. 913545	岡崎信用金庫名古屋支店 普通No. 9034377

## 運営方法

① 新型コロナウイルスの感染拡大状況、講師の都合などの事情により、日程・時間・内容並びに開催形態の変更をさせていただく場合がございます。ご了承ください。

② 各例会はご登録組織におけるメンバー制にて運営いたします。

③ 各例会の詳細は、開催の約1ヶ月前にEメールまたは郵送でご案内いたします。

④ 各例会への出席は2名まで可能です。(代理出席可)

## 注意事項

下記事項を確認、同意の上、お申込みをお願いします。

① 講演の録画、録音、配布資料記載事項の無断転載、オンライン参加の場合は画面撮影、画面キャプチャー、SNSなどへの掲載を固くお断りいたします。その様な行為が発覚いたしました場合、事務局より削除を要請、または講師より請求されます損害賠償を請求させていただきます。

② (オンラインの場合) 当方に起因しないシステムトラブルにより画像・音声に乱れが生じた場合については、再送信や返金はいたしかねますので、あらかじめご了承ください。

③ 登録者並びに代理参加以外のご参加はご遠慮願います。(オンラインの場合、視聴URL等は参加されるご本人のみ有効です。第三者への転送はご遠慮ください。)

④ 本注意事項については、代理参加となった場合は、代理参加者に自動的に適用されます。

## 申込締切日

2021年5月21日(金)

## 個人情報の取り扱い

① 参加申込によりご提供いただいた個人情報は、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.cpc.or.jp>)をご参照願います。

参加されるご本人、ご連絡担当者の皆様におかれましては、内容をご確認、ご理解の上、お申し込みいただきますようお願いいたします。

② お申し込みをいただいた方へは各種セミナーのご案内をお送りする場合がございます。

③ 個人情報の開示、訂正、削除については、以下の窓口までお問合せください。

④ 本案内記載事項の無断転載をお断りします。

個人情報に関する問い合わせ窓口 担当：齋藤・岩本 TEL052-221-1261

## お申込み・問合せ先

一般財団法人 中部生産性本部 《<https://www.cpc.or.jp/cpc/>》

〒460-0003 名古屋市中区錦2-15-15 豊島ビル11階

TEL (052) 221-1261 FAX (052) 221-1265

●担当 / 雲井・鬼頭

## 2021年度 人事労務問題研究部会 登録申込書

2021年 月 日

昨年度登録されている場合、この申込書の送付は不要です。

年間登録費請求書は第1登録者宛にご送付申し上げます。  
また、ご記入の第1・第2の順にて登録者名簿に掲載いたしますのでご了承願います。

フリガナ	
組織名	

第1登録者	フリガナ		所属部署 役職名	
	氏名			
	住所	〒	TEL	( ) -
			FAX	( ) -
E-mail				

  

第2登録者	フリガナ		所属部署 役職名	
	氏名			
	住所	〒	TEL	( ) -
			FAX	( ) -
E-mail				

申込み後の受取請求書にて振込み  事前振込み (請求書不要) 月 日 振込予定  
※ いずれかに✓をおつけ下さい。

備考欄

事務局記入

99,000円・143,000円 (消費税込み)

請求 / No 102021

# 2021年度 研究部会紹介

## 13のテーマ・分野別の「集い・学び・語り合う」ネットワーク

研究部会は先進企業の事例発表や専門家からの講演を中心に開催し、研究部会によっては視察会や参加者交流の場を設けています。“年間登録形式”（年間5～6例会開催）で運営しています。代理参加も可能であり、内容・テーマに合わせて参加者を人選いただける運営スタイルが特長です。

### 人事労務問題研究部会

ニューノーマル時代の新たな人事労務施策の方向性

少子高齢社会など労働・社会情勢の激動の変化を視野に、人事労務面の直近の課題と将来的な課題を織り交ぜ、企業の先進事例と、専門家の講演を通して情報提供を行います。

### 労使実務研究部会

新たな成長に向けた労使の対応力向上  
～生き活きと働き続けられる職場づくり～

労使が抱える課題について企業事例や、専門家からの問題提起及び解決の方向性について実務的な視点から情報提供を行います。

### 流通労使研究部会

価値づくり・組織づくり・人づくり  
～組織の生産性を高めるために～

人づくりをはじめとした労使共通の課題や業界動向など、幅広いテーマを取り上げつつ、現場見学会も交え、中部地区流通・サービス業の組織活性化に向けた研究・交流を図ります。

### 人材育成研究部会

企業の更なる進化を支える人材育成  
～育つ側、育てる側が共に成長する効果的な育成～

企業競争力、企業活性化の源泉である「人づくり」について、人材開発の仕組みや風土づくりも視野に入れつつ、先進企業事例を中心に情報提供、意見交流を行います。

### 生きがい・働きがい研究部会

組織が活性化する“働きがい”向上策  
～人を大切にする経営で好循環を生み出す～

“働きがい”がESの向上に繋がり、仕事の生産性や企業業績の向上に貢献する要因と考えられるなか、新たな働きがい向上の仕組みづくりや取組みについて研究を図ります。

### 労働組合実践活動研究部会

明日の労働組合活動を考える  
～働き方や価値観の多様化が進む中で～

働き方や価値観の多様化が進み、それぞれのニーズに対応した労働組合活動が求められているなかで、先進労組を訪問し今後の労働組合活動について研究交流を図ります。

### 秘書・総務研究部会(なごや会)

秘書・総務に期待される知識と応用力の向上  
～組織を越えた人間関係づくり～

秘書・総務業務において、業務を円滑に進めるために必要とされる具体的な手法や幅広い情報提供を行うとともに、メンバーの親睦、交流を通じ、ネットワークづくりの促進を図ります。

### 企業法務研究部会

法務リスクへの実務対応  
～企業価値を高める法務部門の役割～

企業活動に関わる法律の改正についての情報提供を行うとともに、コンプライアンス体制づくりを含めた企業価値の向上について法務部門の視点から研究を図ります。

### 独禁法研究部会

重要性が増す独禁法の最新情報を収集  
～知らなかったでは許されない～

独禁法と競争政策について、公正取引委員会担当官による解説と弁護士からの情報提供を通じて、独禁法の理解とその対応について研究を図ります。

### 企業広報研究部会

企業価値を高める広報活動  
～多様化する広報部門の役割と今後の課題～

マスコミ(新聞社等)とのコミュニケーションを促す場であると同時に、メディア環境等が変化するなかでの企業広報のあり方について具体的事例の紹介を通じて研究交流を図ります。

### 物流管理研究部会

多様化・高度化する物流  
～企業成長の鍵を握るロジスティクスの可能性～

物流品質・お客様満足向上を基本にしつつ、環境、効率化、グローバル化などに対応した物流体制の構築について研究するとともに、荷主企業と物流事業者との交流を図ります。

### 経営革新研究部会

人と組織の持続的成長を実現する  
新たな顧客価値創造に向けた弛まぬ自己革新

他社が追従できないような独自能力や組織力を戦略的に高めていくために、先進企業の様々な変革の取り組みを伺いながら経営品質の視点から研究を図ります。

### 管理間接部門の業務改善・改革研究部会

生産性の高い業務実現のポイント  
～改善リーダーの資質向上とネットワークづくり～

欧米諸国と比べて低いと言われる日本企業のホワイトカラーの生産性向上にいかに取り組みべきか、専門家の講演・先進企業の事例発表に意見交換会を交え、研究交流を図ります。