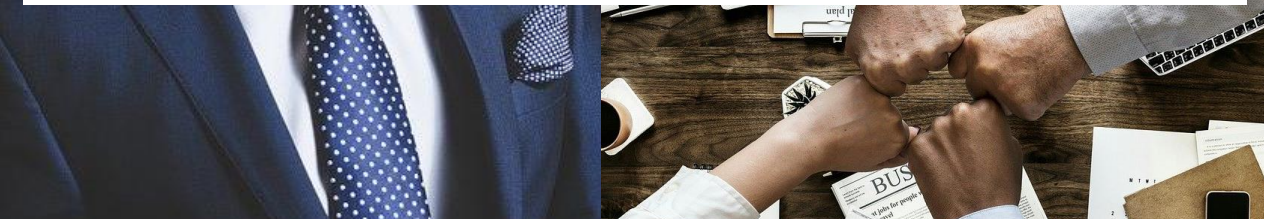


2021年度JUAS研究成果報告会

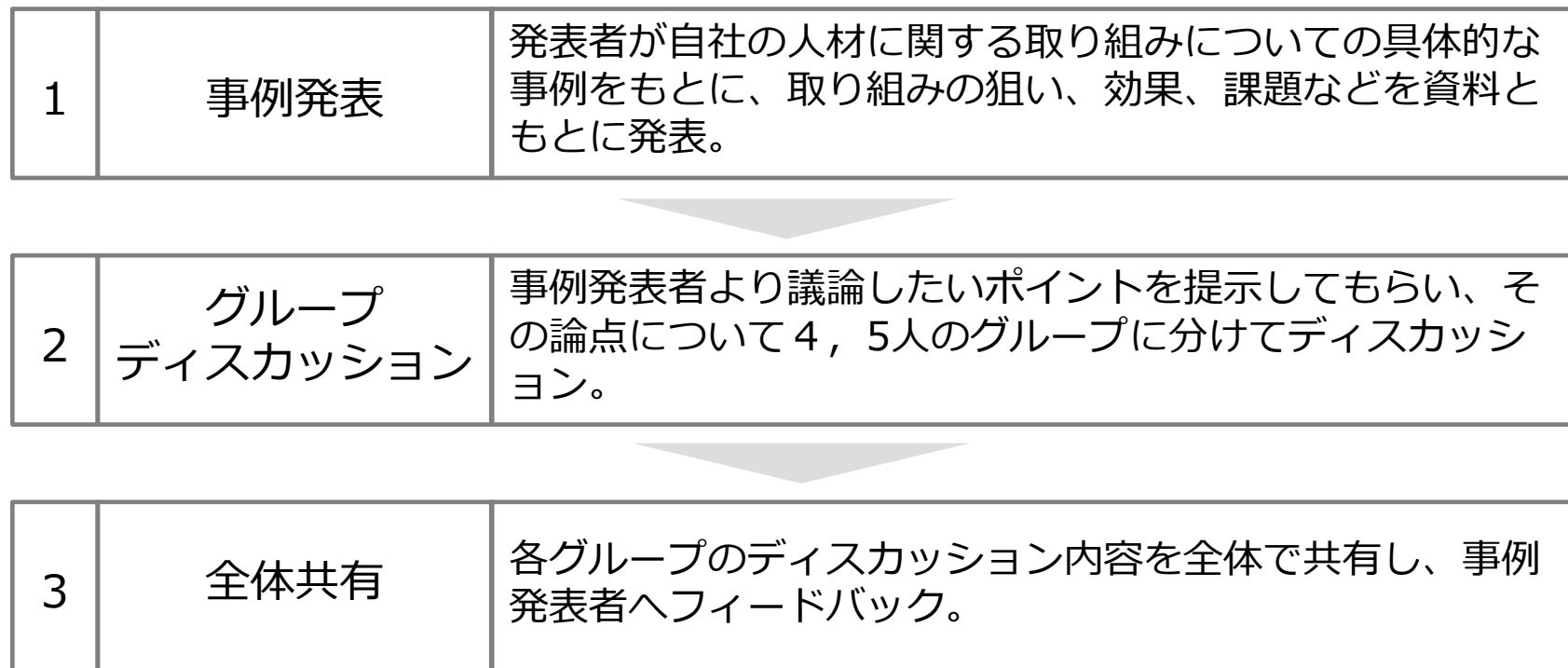


Human Resource Case Study 研究会



- 1.研究会概要
- 2.2021年度の活動実績
- 3.事例共有
- 4.2022年度の活動計画
- 5.参加者の声

研究テーマ	人材に関するリアルな課題を事例をもとにディスカッション
開催日時	原則毎月第二週火曜日 10時00分～12時30分
開催内容	毎回2事例を実施 1事例につき、発表20分＋ディスカッション40分
開催方法	オンライン形式 (ZOOMを利用)



	日程	テーマ、内容	
第01回	07/20火	キックオフ	研究会メンバー同士での自由な意見交換、相互理解
第02回	08/24火	事例発表	人財育成の取り組み 若手社員の育成と帰属意識について
第03回	09/14火	事例発表	人財育成施策の紹介 人事評価ならびに能力開発（ローテーション）
第04回	10/19火	テーマ研究	ダイバーシティ & インクルージョン well-being
第05回	11/16火	事例発表	オンボーディング支援策について 働き方（エンゲージメント向上施策）
第06回	12/21火	ワークショップ	オンライン読書会（アクティブ・ブック・ダイアログ®） 宇田川元一「他者と働く」
第07回	01/18火	事例発表	雇用形態が異なるメンバーの育成 若手キャリア育成及びモチベーションサーベイ／全社員キャリア面談制度
第08回	02/15火	事例発表	管理職向け施策。メンバーの自立を促すコーチング的アプローチ 組織活性（エンゲージメント向上）への取り組み
第09回	03/15火	クロージング	アンケート結果共有 過去8事例を参考にディスカッション

参加会社	役割
株式会社パソナ	部会長
明治安田システム・テクノロジー株式会社	副部会長
S O M P Oシステムズ株式会社	副部会長
IIMヒューマン・ソリューション株式会社	メンバー
株式会社JALインフォテック	メンバー
T&D情報システム株式会社	メンバー
株式会社関電システムズ	メンバー
コープ情報システム株式会社	メンバー
第一生命情報システム株式会社	メンバー
東京海上日動システムズ株式会社	メンバー
東京ガス i ネット株式会社	メンバー
日本電気株式会社	メンバー
三井 E & S システム技研株式会社	メンバー

発表事例	事例紹介
01. 人材育成の取り組み	
02. 若手社員の育成と帰属意識について	事例紹介1
03. 人財育成施策の紹介	
04. 人財育成に関する取り組み	
06. エンゲージメント向上施策	事例紹介2
05. オンボーディング支援の取り組みについて	事例紹介3
07. 雇用形態が異なるメンバーの育成	
08. エンゲージメント向上施策	
09. 管理職向け施策	
10. エンゲージメント向上への取り組みについて	

事例テーマ	若手社員の育成と帰属意識について
課題	・ 成長要素が多い／薄い現場があり、後者の場合技術的なスキルアップが望めない ・ お客様が長く常駐する要員を求めるため、異動によるスキルアップが難しい ・ 先輩や技術面でフォローする有識者がおらず、成長しづらい環境になりやすい ・ 会社の人間との接点が弱く、会社への帰属意識も薄くなる ・ 同じ環境下においても、社員間で成長に対する意識に差がある
課題への 取組み（施策）	・ 要員アサイン時の交代時期の事前通知 ・ 若手社員の定期研修／公募による技術研修（会社が注力する分野に特化） ・ 月次交流会の開催 ・ 資格手当の支給 ・ 少人数現場へのフォローと育成
ディスカッション テーマと内容 （キーワード）	・ 社員の自発的成長を促す方法 →若手同士の懇談会からの刺激や危機意識、キャリアデザイン面談 ・ 社員に帰属意識を持ってもらう手法 →<u>全社参加型イベント、対面でのコミュニケーション</u> ・ 会社としての社員への育成に対する距離感 →<u>自立・自発を促す流れ、オンライン育成環境の活用、ロールモデルづくり</u>

事例テーマ	エンゲージメント向上施策
課題	・ニューノーマルな働き方の確立 ・非対面と対面共存の中でのコミュニケーションのあり方 ・多様な働き方の支援 ・ニューノーマル時代のエンゲージメント
向上への 取組み（施策）	・ニューノーマルな働き方での制度検討（テレワーク、通勤・居住地の考え方など） ・フォロー施策（パルスサーベイ、1on1などの検討） ・各種イベントのオンライン開催、映像コンテンツでの情報発信、文化醸成 ・キャリア支援（キャリア計画、面談機会等）
ディスカッション テーマと内容 （キーワード）	・新たな働き方を踏まえた、テレワークなど関連する制度・手当等の検討・導入状況、課題について →定期券代廃止、テレワーク手当、出社とテレワークのハイブリッド型、<u>出社デーの設定、オンライン会議のビデオオン／オフのルール明確化</u> ・オンライン中心での個別フォロー、コミュニケーションに関する取組みについて →<u>所属での1on1、所属外とのランダム1on1、1on1の定着が難しい（飽きる）</u> 指標やガイドラインがないと難しい、コミュニケーション強化が必要

事例テーマ	オンボーディング支援の取り組みについて
課題	・採用後、1年未満の退職が発生している ・新卒入社者に対してはフォロー体制が整っているが、キャリア入社者に対しては配属先任せで定着支援出来ていなかった
向上への 取組み（施策）	・教育は基本的に各部任せ ・キャリアアドバイス面談：希望制 ・キャリアカフェの開催（年1回）　　<追加施策> ・チューター制度の導入　　<追加施策> ・採用担当とのフォロー面談　　<追加施策>
ディスカッション テーマと内容 （キーワード）	・新卒入社者・キャリア入社者に対するオンボーディング支援の取り組みについて →新卒入社者について、十分に支援できているが、キャリア入社者は現場任せ →キャリア入社の方に期待しすぎて、ギャップが出てしまう場合がある ・社内交流活動・コミュニケーション活性化の取り組みについて →経営層との懇談会、社長と語ろう会年1回（社長の話、講演、懇親会）、組織活性化委員会の取り組み（ボーリング大会、クリスマスのイベント、お菓子配布、七夕企画願い事記入など）、ファミリーデー、社内報・・・など

内容

- ・オンライン読書会 (アクティブ・ブック・ダイアログ®)
- ・宇田川元一「他者と働く」
- ・ファシリテーター 木村玲美さん

ABD 協会認定ファシリテータ

流れ

- ① 書籍全体をパート分けする
- ② 書籍の読みたいパートを決める
- ③ 担当パートを読む
- ④ 心に響いた文章を抜き書きする
- ⑤ 抜き書き内容を番号順に発表する
- ⑥ 共感・気づきについて対話する

<担当パート>

No.13 第7章ナラティブの境界の先にあるもの

キーワード
紐サマリ、回など

●自分が特に大事だと思う箇所を、抜き書きサマリ

- 他社との間に生じる適応課題の背後には、理解できていない何がある、という問題がある♡♡
- 相手に相手のナラティブを捨て去ることを求めるのではなく、相手のナラティブをよく観察した上で、相手がよりよい実践をできるように支援していくことが何より大切なことです。
- 違和感や可成り、居心地の悪さは、今の自分のナラティブに何らかの境界があることを知らせているものであり、その境界を表しているのが、他社の言動であったりします。♡
- 彼らが、自分がやっていることの意味を相手から考えることのできない関係性の中にいたからではないか。
- 進捗とは、私がいちいち相手であったら、同じように思ったり、行ったりするかもしれないことを認めることである。私の中に相手を見出すところがある。私と彼らは地続きの存在なのだ。

感想・問いなど主観はここに

<全員での振り返り>

1 最初のチームで話し、 出た内容を共有して みる。それぞれの話し 手は自分の話し手 であることを意識し て話す。	2 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	3 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	4 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	5 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。
6 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	7 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	8 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	9 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	10 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。
11 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	12 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。	13 自分の話し手と他者 の話し手との関係性 を共有する。		

研究テーマ	人材に関する各社の実際の取り組み事例をもとにディスカッション
開催日時	原則毎月第二週水曜日 10時00分～12時30分 初回、中間、最終回の3回は火曜日午後
開催内容	毎回2事例を実施 1事例につき、発表20分＋ディスカッション40分
開催方法	基本オンライン形式（ZOOMを利用） 初回、中間、最終回の3回は対面を想定

参加者満足度 **90%** (満足、概ね満足と回答した割合)

オンラインで安心・安全に参加できた ・短時間で密度の濃い対話ができる

他社の人材に関する事例を浅く広く毎月複数知る事ができ、その都度のディスカッションで多方面の考え方を持ち帰る事ができました。 自社の事例に対する知見やアドバイスをいただいた事も大きな成果でした。

各社の方が課題を持ちって話あうことで、共通点や新たな気づきがあり大変勉強になりました。

一方で、課題面のコメントもあり、来期の活動に反映していけるようにしたいと思います。

毎回同じようなメンバーとのディスカッションとなっていたため、全体の人数がもう少し多いといいなと感じました。

もう少し意見交換する時間が取れると更に良いと思いました。

一方で1つの何かを追及する研究会ではない為、深い議論に行きづらい側面もあったように思います。