

2022年度JUAS研究成果報告会

Human Resource Case Study 研究会 人材育成事例



- 1.研究会概要
- 2.2022年度の活動実績
- 3.事例共有
- 4.2023年度の活動計画
- 5.参加者の声

研究会概要

2

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 ※6月、12月、3月 16時～17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 + JUAS会場 (ZOOMを利用)

開催内容～流れ～

1	事例発表	発表者が自社の人材に関する取り組みについての具体的な事例をもとに、取り組みの狙い、効果、課題などを資料とともに発表。
2	グループディスカッション	事例発表者より議論したいポイントを提示してもらい、その論点について4, 5人のグループに分けてディスカッション。
3	全体共有	各グループのディスカッション内容を全体で共有し、事例発表者へフィードバック。

研究会参加会社

4

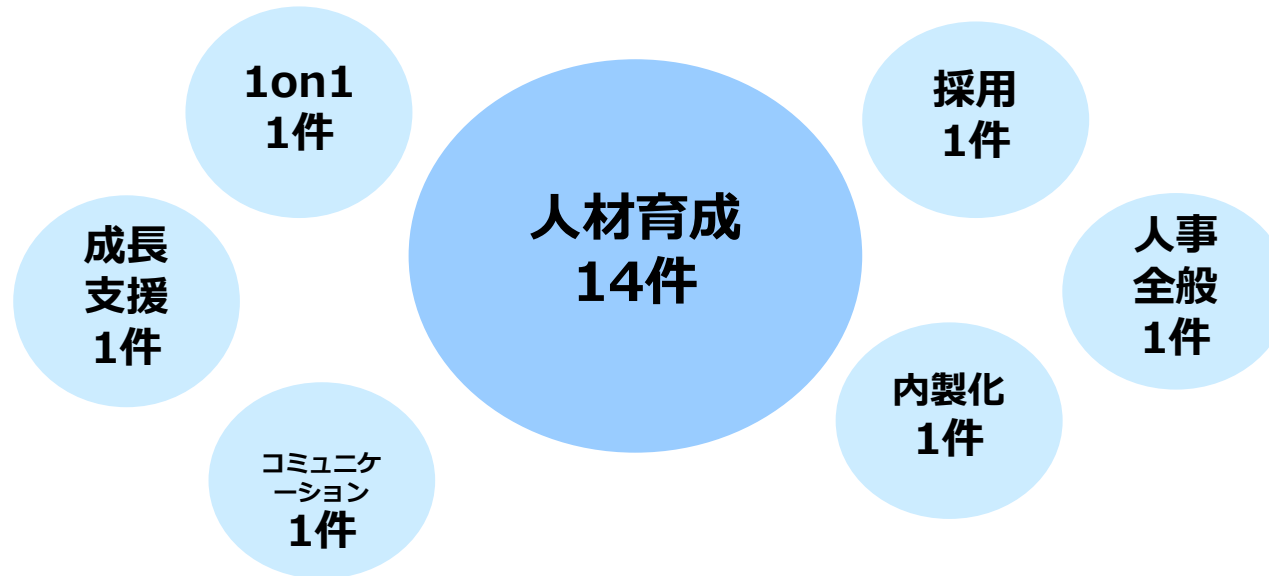
#	参加会社	役割
1	株式会社パソナ	部会長
2	明治安田システム・テクノロジー株式会社	副部会長
3	S O M P Oシステムズ株式会社	副部会長
4	M S & A Dシステムズ株式会社	メンバー
5	アイエックス・ナレッジ株式会社	メンバー
6	アバナード株式会社	メンバー
7	イオンペット株式会社	メンバー
8	かんぽシステムソリューションズ株式会社	メンバー
9	コープ情報システム株式会社	メンバー
10	スミセイ情報システム株式会社	メンバー
11	ブレインズコンサルティング株式会社	メンバー
12	株式会社 J A L インフォテック	メンバー
13	株式会社シーエーシー	メンバー

#	参加会社	役割
14	株式会社マネジメントソリューションズ	メンバー
15	株式会社関電システムズ	メンバー
16	株式会社神戸製鋼所	メンバー
17	株式会社大同 I Tソリューションズ	メンバー
18	三井不動産株式会社	メンバー
19	東京海上日動システムズ株式会社	メンバー
20	東京電力ホールディングス株式会社	メンバー
21	日清食品ホールディングス株式会社	メンバー
22	日立建機株式会社	メンバー

活動実績

5





	日程	開催形式	テーマ	内容、発表者
第01回	6/14火	対面	キックオフ	研究会概要、自己紹介
第02回	7/13水	オンライン	事例発表	1 on 1について ~自律的成長の支援~ PMの育成支援
第03回	8/24水	オンライン	事例発表	DX人材育成に向けた機会創出 iCDを活用した組織力強化・人材育成について
第04回	9/13火	対面	事例発表	内製開発部隊における保険IT DX推進本部での人材育成の取り組み
第05回	10/19水	オンライン	事例発表	マネジメントの専門会社が行うマネジメント人材の育成とは 人材育成に関する取り組み
第06回	11/16水	オンライン	事例発表	テレワーク拡大に伴うコミュニケーション課題に対する取り組み withコロナの新しい働き方における若年層の人材育成について
第07回	12/14水	対面	事例発表	人材育成に関する取組 ITエンジニア採用について
第08回	1/18水	オンライン	事例発表	企業概要と人材への取組みについて DX推進に向けた人材育成の取組みについて
第09回	2/15水	オンライン	事例発表	「自革」と「自律」を目指した人材育成 創業10年のITコンサル企業に人事がないとどうなるの？
第10回	3/7水	対面	事例発表	CDP制度と人事制度との連関 DX人材育成について
0P回夜	10/27木	オンライン	事例発表+懇親会	アメリカ人上司から学んだ人材育成の考え方






① 紹介事例

- ① 1on1について ~自律的成長の支援~
- ② DX推進本部での人財育成の取り組み
- ③ withコロナの新しい働き方における若年層の人材育成について






事例発表①

<p>事例テーマ</p>	<p>1 o n 1 について～自律的成長の支援～</p>	
<p>課題</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ やらないと、とは思っているが業務多忙で時間が取れない… ・ 業務の報告や相談になりがち ・ 被面談者の理解によって、方法や趣旨が異なる ・ 部の業務計画で目標に掲げているから… 	
<p>課題に対する 取組み（施策）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象は全員で頻度は隔週～月1回、15～30分/回（時間よりも頻度を優先） ・ 1 o n 1 推進のため、従来の評価面談を省力化 ・ 「面談者、上司」と「被面談者、部下」それぞれのポイントで1 o n 1 についての学習を支援 ・ 外部講師の前で実際の1 o n 1 を実施。講師からフィードバック 	
<p>ディスカッション テーマとキーワード</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全社向けの施策を定着させるための取組み（仕掛け、コツなど） → トップメッセージ、社内コミュニケーションツールによるPR ・ 自律的な成長を促すための会社の取組み → キャリアプランシートや面談、社内外のキャリアコンサルタントへの相談 	

事例発表②

事例テーマ	DX推進部署での人財育成の取り組み
課題 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修で学ばせるスキルの定義 ・主任昇格までに身につけておくべきスキルの定義
課題に対する 取組み（施策） 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修では、OJT時に最低限必要な情報セキュリティ、グループ会社とのコミュニケーション、IT内部統制、IT監査、ネットワーク、インフラ設計・構築・運用等のIT全般の習得を図る ・主任昇格までに身につけておくべきスキルは、カツモデルに基づきコンセプトスキル（企画力、マーケティング能力、論理的思考力等）、ヒューマンスキル（マネジメント力、折衝・調整力、プレゼンテーション力等）、テクニカルスキル（調達・ベンダマネジメント、データ分析、クラウド技術等）で階層化
ディスカッション テーマとキーワード 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修で絶対に習得させたいスキルは何か？ →株式会社の仕組みや企業理念、事業内容、就業規則等の理解、社会人へのマインドチェンジ研修、外部委託せず内製化で実施し企業文化を伝える ・若手、中堅、主任の各領域で身につけておくべきスキルは何か？ →どういう役割を果たせるかが重要、火消しができることがマネージャーの条件

事例発表③

<p>事例テーマ</p>	<p>withコロナの新しい働き方における若年層の人材育成について</p>	
<p>課題</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・特に若年層および中途採用で入社したメンバーは、社内における人的ネットワーク資産がないことから、コミュニケーションにおいて大きなハンデを持って業務をしている状態 ・オフィスにいただけで得られていた偶発的な学習機会や周囲の人の育成サポートが減少し、人的ネットワーク資産は増えず若年層の育成難易度が上がっている 	
<p>課題に対する 取組み（施策）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・新人サポート制度、サポーター研修 ・配属後アンケート ・キャリア入社サポート制度 ・1 on 1 ミーティング ・対話の機会創出（年次や部署を超えたつながり等） 	 
<p>ディスカッション テーマとキーワード</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人的ネットワーク資産は、仕事をするうえで大事だと思いますか？ →社内の人的ネットワークは大事、定期的なジョブローテーションがあるため、一方で、プロジェクト運営だけであれば、そこまで重要ではない？ ・ 新しい働き方における若年層の人材育成において、実践されていること →あまり変えていない、入社日を決めている、新人から先輩へのインタビュー、D&Iを意識したオンライン座談会 	

2023年度活動計画

10

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	原則毎月開催、6月開始でオンライン6回、対面4回 オンライン形式：原則第二週水曜日 10時00分～12時30分 対面形式：初回（6月）、中間（10月、12月）、 最終回（3月）は、15時00分～17時30分想定
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 対面形式：初回、中間、最終回で4回は対面 10月の対面は集中討議日

参加者満足度 **93%** (満足、概ね満足と回答した割合)

今年度からオンラインのみならず、対面の会があったことがとてもありがたかったです。また、毎回各社の事例を伺い自身の知見が深まったことはとても有益でした。

事例を豊富に聞くことができた点、自由に意見交換できるスタイルが予想以上に有意義に感じた。

事例を持ち寄ったディスカッションはかなり抱えている業務のヒントとなることが多く、同じような境遇・悩みを持ったメンバーとの会話が良かった。

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。

人数が多かったため、お話できていない方もいるのが残念です。

ディスカッションテーマによっては、あまり知識がなく、うまく情報を共有できないときがあり申し訳なかったです。

1つの研究テーマに基づいての研究活動ではないのでメンバー間のコミュニケーションの密度は高まりづらい点は残念だと感じた。