

2023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. 2023年度の活動実績
3. 事例共有・活動報告
4. 参加者の声
5. 2024年度の活動計画

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 15時～17時30分 ※10月は、10時～17時30分<集中討議>
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。

開催内容 ～ グラドルルール～

4

- ① お互い安心して参加できるよう原則**ビデオはON**に
- ② 発言する時以外は**マイクはOFF**（ミュート）に
- ③ **呼ばれたい名前（ニックネーム） + 名前**に変更しましょう
- ④ 発言する時は挙手（ボタン押下）
- ⑤ 発言する時は「**名前**」から始め「**以上**」で終了して下さい
- ⑥ 1回の発言は**短かめ**に、ぐるぐるまわしていきましょう
- ⑦ 時をゆるやかに守りましょう
- ⑧ **笑顔・リラックス・オーバーアクション**で会話を楽しみましょう
- ⑨ 質問やお困りごとは、いつでも**チャット**に記入して下さい！

研究会参加会社

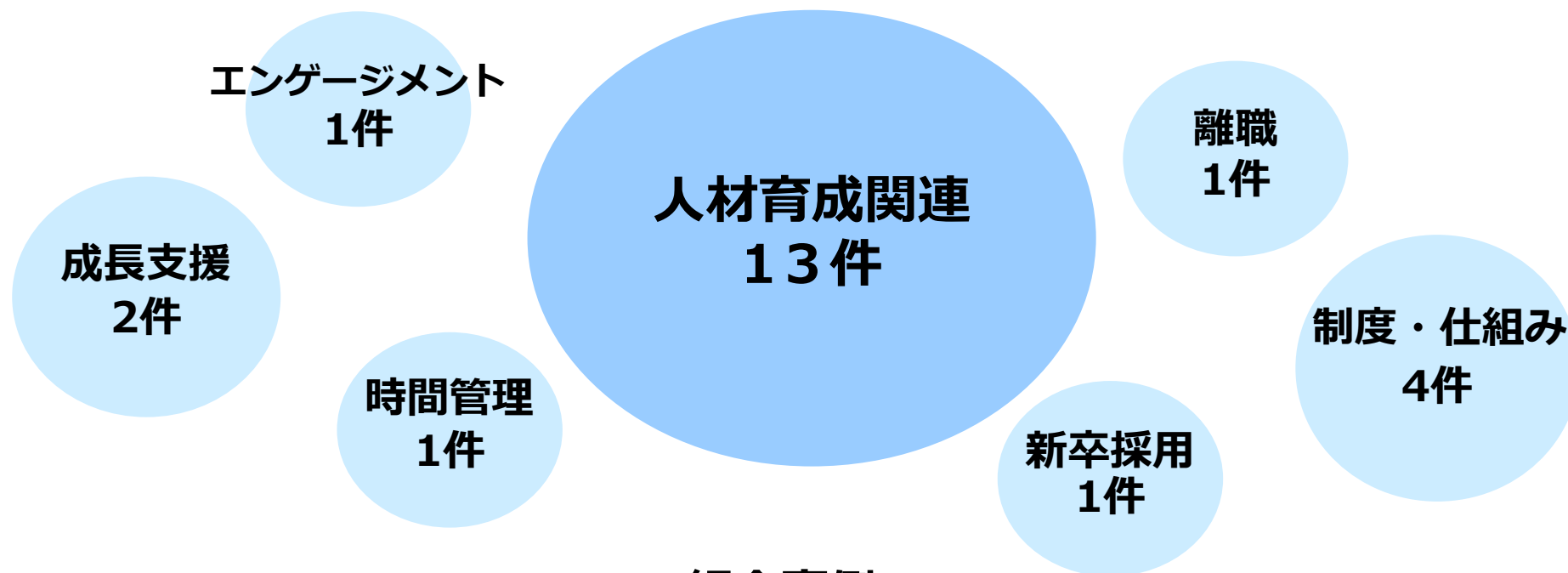
	参加会社名	役割
1	SOMPOシステムズ株式会社	部会長
2	明治安田システム・テクノロジー株式会社	副部会長
3	かんぼシステムソリューションズ株式会社	副部会長
4	株式会社関電システムズ	副部会長
5	CompTIA	
6	大正製薬株式会社	
7	株式会社 J A L インフォテック	
8	株式会社シーエーシー	
9	株式会社CLIS	
10	E N E O S システムズ株式会社	
11	明治安田システム・テクノロジー株式会社	
12	日販テクシード株式会社	
13	サイボウズ株式会社	
14	株式会社神戸製鋼所	

	参加会社名	役割
15	T&D情報システム株式会社	
16	株式会社大同 I Tソリューションズ	
17	全日本空輸株式会社	
18	株式会社ローソン	
19	伊藤忠商事株式会社	
20	パーソルホールディングス株式会社	
21	ブレインズコンサルティング株式会社	
22	麒麟ビジネスシステム株式会社	
23	アイエックス・ナレッジ株式会社	
24	東京海上日動システムズ株式会社	
25	アルファテックス株式会社	
26	株式会社NTTデータMHIシステムズ	
27	株式会社関電システムズ	

(順不同)

活動実績





	日程	開催形式	テーマ	事例内容
第01回	6/21 (水)	対面	キックオフ	・研究会概要、自己紹介
第02回	7/19 (水)	オンライン	事例発表	・人財育成施策について ・Valueをベースにした人材育成制度
第03回	8/23 (水)	オンライン	事例発表	・デジタルの「協創」を担う人財養成支援議取り組み ・100人100通りのキャリアを支える仕組み
第04回	9/20 (水)	オンライン	事例発表	・IT・デジタル人材育成事例紹介 ・時間外労働の課題と取り組みについて
第05回	10/11 (水)	対面 (集中討議)	事例発表・ABD	・育成体系・施策について ・リスキルの取組み事例について ・新卒採用における事例紹介
第06回	11/8 (水)	オンライン	事例発表	・専門職制度についての取り組み ・対話による自律・成長への取組み
第07回	12/19 (火)	対面	事例発表	・エンゲージメントに関する取り組みについて ・新人研修について
第08回	1/17 (水)	オンライン	事例発表	・IT部門の人材育成の現状と課題 ・教育体系整備に向けた取組み
第09回	2/14 (水)	オンライン	事例発表	・離職対策の事例(離職理由/残る理由 から紐解く) ・資格取得支援について
第10回	3/11 (月)	対面	事例発表	・人財育成マネジメント ・社員の採用強化について (ウェルカムバック制度・リファラル採用)
OP回夜①	11/29 (水)	オンライン	事例発表+懇親	・自律的なキャリア形成~なぜキャリア自律が進まないのか、主体的なキャリア形成とは?~ ・管下メンバーと次期リーダーの育成について
OP回夜②	1/24 (水)	オンライン	事例発表+懇親	・DX人材育成の取組みについて ・これからどのような人材育成のしくみにすればよいのか?






紹介事例





- ① 対話による自律・成長への取り組み
- ② エンゲージメントに関する取り組み
- ③ 離職対策の事例(離職理由/残る理由 から紐解く)

事例発表①

事例テーマ	対話による自律・成長への取り組み
<p>課題</p> 	<ul style="list-style-type: none">・対話で重要な「聴く」「心理的安全性」「価値発揮」が自律・成長へつながるが…・その過程でエンゲージメントは満たされているか？・コロナ前・コロナ禍・コロナ後で関係性が異なるのでは？・認識の相違が受け取る心象に影響しているのでは？ 
<p>課題に対する 取り組み（施策）</p> 	<ul style="list-style-type: none">・ 1 on 1（部下の成長を促す定期的なマンツーマンmtg）・ 利害関係のない他部署の先輩メンター（挙手制、半年入替）・ 中途社員が組織内・外の既存社員と1on1（担当メンターが仲介）・ 2 on 1（部長・課長on本人）・ 対話会（組織メンバーの対話力向上）・ 組織運営による雑談会（緩やかな広いつながりを作る場）
<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">・ 対話（コミュニケーション）」活性化への取り組み事例 →社長対話集会、部門横断による情報共有・意見交換会、社長のおごり自販機・ エンゲージメント（意識）」を高める取り組み事例 →経営と社員リアル対談をリモート視聴、ピアボーナス、グッドジョブカード

事例発表②

事例テーマ	エンゲージメントに関する取り組み
課題 	<ul style="list-style-type: none"> ・“褒めたたえ合う文化”（社内相互扶助）の醸成 ・自社およびグループ企業理念の浸透 （顧客の幸福感を高めるためには、まずは社員が幸福であるべき）等
課題に対する 取組み（施策） 	<ul style="list-style-type: none"> ・社員間で称賛の気持ちや感謝の言葉を贈ることのできるアプリを自社開発。業務目標を達成するにあたり、社員自身が抱えている課題や悩みを共有し、他社員がアドバイスや情報提供、応援しあうワーキンググループを設定。その際に、アプリを活用 ・全社員（管理職を除く）を組織横断的な小規模グループに振り分けて活動することで、普段関わりの薄い社員同士でコミュニケーションや協力し合う体制の構築に寄与。また、アプリ内だけでなく、対面でのグループ共有会を併用することで、より強固なものとした ・施策を形骸化させない工夫として、全社の中で最も活発に支援し合ったグループメンバーには福利厚生範囲でインセンティブを支給
ディスカッション テーマとキーワード 	<ul style="list-style-type: none"> ・エンゲージメント向上施策 →社内横断的なワーキングの開催、他部署への人材交流、サンクスカード 等 ・新しい施策を社員に取り組んでもらうための工夫 →経営層・管理職の積極的関与、施策対象者へのフィードバック 等

<p>事例テーマ</p>	<p>離職対策の事例(離職理由/残る理由 から紐解く)</p>
<p>課題</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 様々な施策を施しているものの、離職者が一定数発生している ・ ここ数年で離職率が伸びている状況もあり
<p>課題に対する 取組み(施策)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革 (副業推進、スマートワーキング手当 等) ・ 組織風土醸成 (ファミリーデー、社員座談会、お誕生日祭、地域交流 等) ・ 社員旅行 
<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"> ● 離職対策の事例(離職理由 残る理由から ひも解く) ・ 離職理由 →各社離職の理由は様々ではあるが、就社の感覚が減ってきている、処遇、自身のやりたいことと会社の方向性が異なること等が目立った ・ 対策事例 →福利厚生制度の充実や処遇の改善 →日々のコミュニケーション(1on1等)を積極的に行うことで早期に離職の兆候をキャッチする →カムバック制度の活用

集中討議日のアクティビティとして A B D (Active Book Dialogue) を実施



参加者満足度 **100%** (満足、概ね満足と回答した割合)

人材育成をテーマに他社の皆様と意見交換・情報交換等を出来る非常に貴重な機会だと感じております。

共通のテーマを率直に意見交換し合うことができるのは、改めてありがたいと思えました。

集中討議はアイスブレイクの企画を用意いただいたり、非常に工夫されていて楽しめました。その分熱心な討議になり、大変有意義だったと思います。

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。

集中討議の日や対面開催をもう少し増やしていただけたら、もっと議論が深まったり他愛のない会話から何かヒントを得られるかな。

回数を重ねた結果、検討テーマが似てきてしまいディスカッションテーマも似たような感じになってしまった。

人財育成のテーマは、ゲストスピーカーによる講演、意見交換も実施した方が良い。

2024年度活動計画

14

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：原則第二週火曜日 9時30分～12時30分 対面形式：初回（6月）、中間（12月）、最終回（3月）は、 15時00分～17時30分想定 合宿集中討議：9月（1泊2日）
開催内容	毎回3事例を実施 1事例につき、発表15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 内1回は、合宿にて集中討議