

2024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. 2024年度の活動実績
3. 事例共有・活動報告
4. 参加者の声
5. 2025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	原則毎月第二週火曜日 9時30分～12時30分 ※6月、12月、3月 15時～17時30分 ※9月は沼津合宿
開催内容	毎回2～3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 + JUAS会場 (ZOOMを利用)

開催内容 ~流れ~

3

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 ～ グランドルール～

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

5

	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	かんぽ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	東芝インフォメーションシステムズ株式会社	
6	CompTIA	
7	E N E O S システムズ株式会社	
8	東日本旅客鉄道株式会社	
9	株式会社NTTデータMHIシステムズ	
10	株式会社ジャステック	
11	ニッセイ情報テクノロジー株式会社	
12	株式会社神戸製鋼所	
13	株式会社 J A L インフォテック	

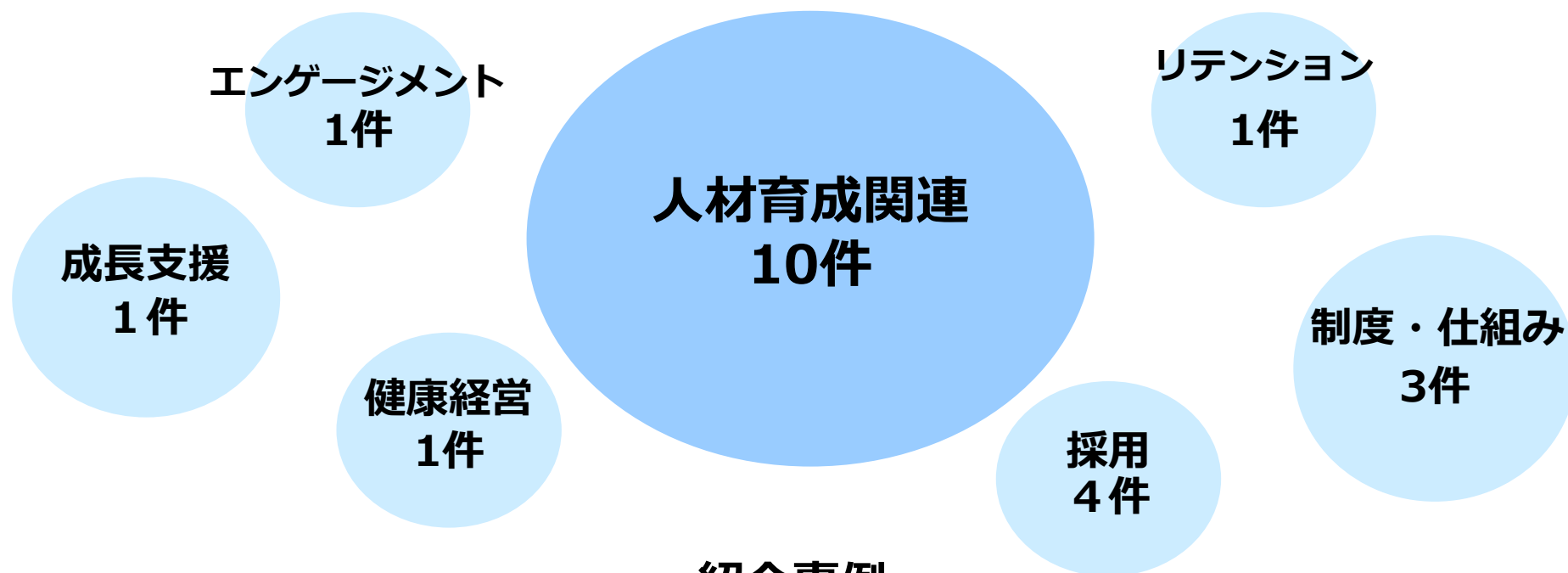
	参加会社名	役割
14	株式会社 I H I	
15	M S & A D システムズ株式会社	
16	株式会社DNPヒューマンサービス	
17	東京海上日動システムズ株式会社	
18	エクシオグループ株式会社	
19	オリックス・システム株式会社	
20	株式会社 N E X C O システムソリューションズ	
21	株式会社エル・ティー・エス	
22	株式会社関電システムズ	
23	アルファテックス株式会社	
24	かんぽシステムソリューションズ株式会社	
25	東邦ガス株式会社	

(順不同)

活動実績

6

	日程	開催形式	テーマ	事例内容
第1回	6/4(火)	対面	キックオフ	・ 研究会概要、自己紹介
第2回	7/9(火)	オンライン	事例発表	・ DX人材育成、研修体系
第3回	8/6(火)	オンライン	事例発表	・ 採用におけるリテンション施策、非認知能力向上施策、1on1ミーティング施策
第4回	9/20(金)-21(土)	対面（合宿）	事例発表・ABD	・ 目標管理制度、採用・エンゲージメント向上施策
第5回	10/9(水)	オンライン	事例発表	・ 健康経営の取り組み、新卒採用における課題、人材育成
第6回	11/12(火)	オンライン	事例発表	・ DX人材育成、応募型研修施策、採用育成施策
第7回	12/17(火)	対面	講演	・ 企業人事におけるAI活用考察
第8回	1/14(火)	オンライン	事例発表	・ 階層別研修、スキルマップと全社育成施策のローカライズ
第8.5回	1/15(水)	会社訪問	事例発表	・ 高度技術専門職の社内認定制度
第9回	2/4(火)	オンライン	事例発表	・ DX人材育成、上流工程を担う人材育成と採用、中堅社員の育成施策
第10回	3/6(木)	対面	事例発表＋懇親	・ 人材開発のご紹介、社員と経営層との信頼を高めるための取組







紹介事例

- ① 採用におけるリテンション対策・定着に向けた対応
- ② 目標管理制度の見直しに関する取り組み
- ③ 健康経営の取り組みと課題




事例発表①

8

事例テーマ	採用におけるリテンション対策・定着に向けた対応
課題 	<ul style="list-style-type: none">・ IT・DXニーズの高まりから、IT人材の獲得競争が激化・ IT人材の転職市場は活況だが、社内離職率は低い傾向を維持・ 社員数を拡大する中で、離職に影響を与える要因を明らかにし、さらなる定着に繋げたい 
課題に対する 取組み（施策） 	<ul style="list-style-type: none">・ 社内の若手層にアンケートを実施・ 分析した結果、離職に大きな影響を与える要因は「仕事への満足度」「仕事のやりがい」「入社後のギャップ」の有無・ 採用フェーズで、入社後のギャップを最小化するため、学生が気になる情報や、入社後の成長イメージをわかりやすく説明
ディスカッション テーマとキーワード 	<ul style="list-style-type: none">・ 採用および定着に対する課題感 → キャリア採用苦戦、踏み台転職増、理系学生の取合い、びっくり退職・ 定着への対策 → アルムナイ、リファラル採用、処遇改善、エンゲージメント向上、求人情報の精緻化、エグジット面談、受入側のマインド改善、横のつながり強化、入社前アンケート




事例発表②

9

事例テーマ	目標管理制度の見直しに関する取り組み
課題 	<ul style="list-style-type: none">・“公平性・納得性・透明性”の高い目標管理制度・目標設定や評価プロセスの改善（定量的・客観性の高い目標設定、相対評価、考課者の能力向上、被評価者へのフィードバック 等）
課題に対する 取り組み（施策） 	<ul style="list-style-type: none">・目標設定における確認観点をチェックリスト化。提出時に被評価者と評価者がリストと照らし合わせて確認するプロセスを新設。また、設定された目標の甘辛を組織内で互いに確認し合う、目標設定調整会議を開催。・成果を重視する賞与一時金の考課を、相対評価から絶対評価へ変更。・被評価者へのフィードバックを特定の職位向けから、全社員に拡大・考課者研修の新設 等
ディスカッション テーマとキーワード 	<ul style="list-style-type: none">・相対評価と絶対評価 →研究会内では相対評価が多数派、一次評価と最終評価で使い分ける 等・目標設定のバラつきをなくすための工夫 →ガイドライン制定、管理職向けワークショップの開催、役割の明文化 等・効果的な評価フィードバックの方法 →考課に基づく事実を積み上げる、ネガティブフィードバックは丁寧かつ正確に伝える、役職者は直属上司でない更に上位の上長からフィードバックをする 等

事例発表③

10

事例テーマ	健康経営の取り組みと課題について
課題 	<ul style="list-style-type: none">・ 様々な健康経営施策を展開するも、不参加・無関心の社員が一定数存在・ 形骸化防止のために様々な施策展開を実施する一報で、事務局のマンパワー不足も発生・ 健康経営達成状況指標の策定が困難
課題に対する 取り組み（施策） 	<ul style="list-style-type: none">・ 社長から健康経営宣言を実施、健康経営方針に基づき、施策を展開・ 歩数計アプリをで個人や部署別の歩数を計測し、一定期間の歩数を競う 全社ウォーキングイベント・ 健康意識の醸成と向上を目的に、健康アプリを活用し、 超低ハードルな健康行動を促進・ 部門独自取り組み、健康情報の発信・提供 等
ディスカッション テーマとキーワード 	<ul style="list-style-type: none">・ 無関心層へのアプローチにおける工夫 →健康診断実施時にイベント織り込む、短時間で伴走者がいるとやりやすい等・ 効率化 →健康保険組合や労働組合と共同実施、現場社員への兼務発令 等・ 達成状況の把握 →残業時間、喫煙率、ストレスチェックの受診率、意識調査 等

活動実績 企業訪問 (JALインフォテック様)

11



■企業訪問

- ・ JALスカイミュージアム見学
- ・ 整備場見学
- ・ オフィス訪問
- ・ 事例発表



整備工場やミュージアムの見学は大変貴重な体験！

ミュージアムでの展示や歴史的資料を通じてJALの歴史と成長について深く学べた

最新の整備技術や機材の詳細の説明が非常に興味深かった



スタッフの方々のプロフェッショナリズムに感銘を受けた

合宿のアクティビティとして A B D (Active Book Dialogue) を実施



他の研究会とのコラボ

13

データエクスペリエンス研究会とコラボ

JUAS 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会
Japan Users Association of Information Systems

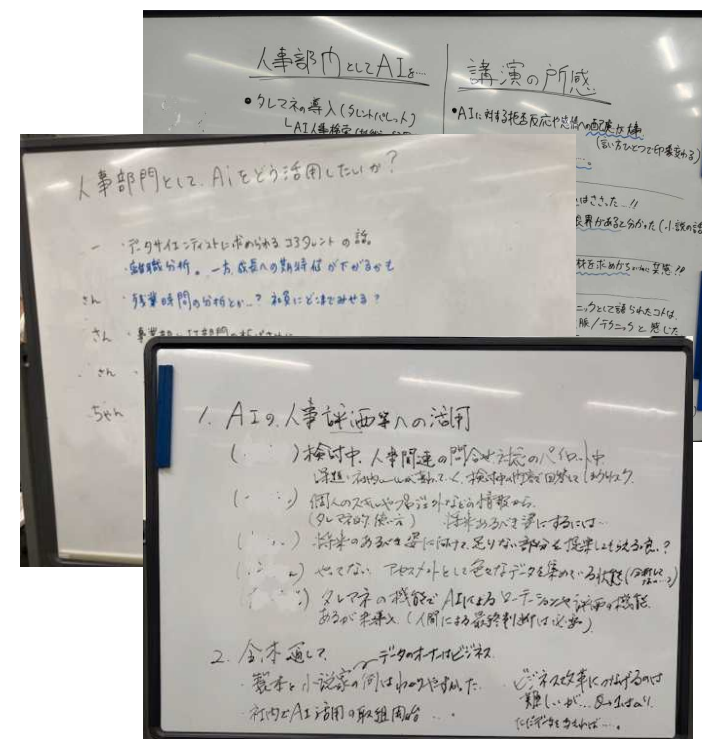
JUAS HRCS研究会

企業人事におけるAI活用考察

— データエクスペリエンス研究会 —
～ Data and beyond ～

2024年12月17日

Copyright (C) 2024 JUAS All rights reserved 1 **JUAS**



参加者満足度 **100%**（満足、概ね満足と回答した割合）

他社で実施していることと、それについて課題や悩みを共有できることで
自社に置き換えた時のイメージがしやすく、考えの幅が広がった。

世間のトレンド×人事という、新しい視点で学ぶことが多かった。

合宿では、通常よりも濃いディスカッションをすることができ、メンバー
間の信頼関係がより一層深まった。

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。

研究テーマに基づいた事例紹介や今後の展望に対し、施策結果（結局どうなったか）が、わかる会があると良い。

他研究会との交流やセッションをしたい。他研究会の様子や内容を窺うことで学びが深まるのでは。

オンライン開催の方が参加しやすいが、対面開催の方が議論を深めやすいと感じた。早期の合宿があってもよい。

2025年度活動計画（案）

16

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

ご清聴ありがとうございました

