

人事実務

2008年1月15日号(No.1028)～12月15日号(No.1049)

年間総索引

- 特集……75
- 事例……82
- 調査・報告・資料……85
- 連載・Q&A実務講座……86

特集

1月1・15日号(No.1028)

人事制度・諸施策の今後の展開

人事制度・諸施策の今後の展開を探る

本誌調査 第4回 「人事制度等に関する総合調査」

■調査結果の概要

■項目別コメントと集計表……コメント：北原正敏/脇坂明/藤村博之/藤田征夫/藤原久嗣/栗田猛/花田光世/西久保浩二

①経営・組織、業務運営/②就労環境の整備/③人事制度/④賃金・退職金/⑤労働時間・休暇/

⑥中高年対策/⑦採用/⑧人材育成/⑨福利厚生

■実施・廃止ランキング

■インタビュー～人事トピックスを聞く……取材：中田正則/松田宏/編集部
全日空の企業内大学/凸版印刷のコーチング/富士通のコーポレート・ベンチャリング活動/三井物産の独身寮の新設/NECの健康確保措置

2月1日号(No.1029)

技術者・技能者の処遇と育成/就業規則の整備

ものづくりの現場を活性化させる技術者・技能者の処遇と育成

■事例1 コマツ……取材：山崎 俊輔
高度熟練技能を承継する「マイスター制度」と若い人材の技能水準向上を目指す「コマツ工専」

■事例2 大日本印刷……取材：山本 ゆう子
業界で通用するハイレベル技術者・技能者を「専門職」「マイスター」として認定

■事例3 松下電工……取材：北井 弘
「松下電工工科短大」や「モノづくり競技大会」での人材育成と新入社員・女性技能職等への研修に注力

■事例4 ヤマハ……取材：山崎 俊輔
技能登録制度により技能保有者をリストアップ。現場主導の全社運動で高度技能を承継

■解説 技能者・技術者の育成における現状と課題—今後のものづくり人材の確保・育成に向けて……藤本 真

■実務解説 新年度に向けて就業規則をどう整備したらよいか……葛西 英朋
就業規則の重要性/労働契約法と就業規則/就業規則のチェックポイント(安全配慮義務と健康管理義務, 退職後の競業禁止義務, 留学・研修費用の返還, 均等待遇の原則)

2月15日号(No.1030)

グラフでみる主要データ/企業理念の新入社員への浸透

グラフでみる主要データ早分かり

■コメント&データ……コメント：伊藤 実/武内 崇夫

- ①賃上げ ②昇給・ベア ③雇用 ④経済成長 ⑤労働分配 ⑥生計費 ⑦家計 ⑧物価 ⑨初任給 ⑩モデル賃金
⑪賞与・一時金 ⑫退職金 ⑬福利厚生 ⑭労働時間

- シリーズ 「労働」トレンド Vol. 49 労働契約法のポイントと08年春闘の動向 ……稲葉 康生
実務解説 “企業理念”を新入社員にどう浸透させたらよいか……………今野 誠一
 企業理念とは／企業理念（経営理念）が浸透しない5つの理由／企業理念が浸透しない理由をなくす／人事担当部門の役割

3月1日号 (No.1031) 個人の意思を尊重する人事制度／人材アセスメントの進め方

多様なキャリア選択で組織を活性化する“個人の意思”を尊重する人事制度

- 事例1 アップガレージ……………取材：山崎 俊輔
 転勤エリアによる2コースの選択制。半期に一度の意思確認で若者の多様な働きがいに応える
 ■事例2 インプレスグループ……………取材：中田 正則
 社員自ら希望のキャリアパスを申請する“キャリア活性化プログラム”。申請の秘密保持と拒否権なしを徹底して制度の形骸化を防ぐ
 ■事例3 モロゾフ……………取材：北井 弘
 短時間勤務の「ショートタイム社員制度」を導入。パートタイマー、フルタイム社員との転換を可能に
 ■解説 キャリア自律を現実的にする3つの支援……………守島 基博
実務解説 育成を重視する“人材アセスメント”をどう進めるか……………野原 茂
 成果主義の現状／加点主義の考え方／人材評価制度の拡充～人事考課とアセスメント／人材アセスメントの進め方／人材アセスメントのシステム

3月15日号 (No.1032) 外国人社員の活用と処遇

外国人社員の活用と処遇

- 解説 日本における外国人労働者の雇用の現状……………渡邊 博顕
 わが国の外国人労働者問題／企業の外国人雇用に対する考え方と雇用形態／今後の方向性
 ■解説 外国人社員 職場への受入——活用とリスク対応ポイント……………小平 達也
 採用目的／トラブル事例／3つの壁／実践への具体策
 ■事例1 イー・クラシス……………取材：阿部 まさ子
 海外拠点の要員として、向上心と挑戦意欲のある留学生を積極採用
 ■事例2 サトー……………取材：山本 ゆうこ
 外国人留学生を中心に日本人と同条件の選考・待遇で“玉石混交”の刺激剤に
 ■事例3 富士通……………取材：編集部
 外国人留学生を5年前から積極採用。海外拠点の幹部としての活躍を期待
 ■事例4 ローソン……………取材：山崎 俊輔
 ダイバーシティ推進の観点から、外国人留学生を正社員採用。社内活性化を期待
 ■インタビュー 留学生は貴重な人材～国士舘大学教授 邢志强氏と留学生に聞く
 ■解説 外国人雇用状況の届出制度に関する留意点—改正雇用対策法において届出が義務化される……………渡部 昌平

4月1日号 (No.1033) 人事情報の戦略的な活用法／「管理監督者」の適用対象の見直し

適材適所の実現と効果的な育成に繋げる人事情報の戦略的な活用法

- 事例1 コロムビアミュージックエンタテインメント……………取材：中田 正則
 趣味や人脈までを蓄積する人事データベースシステムを開発、ローテーションやビジネス開発等に活用
 ■事例2 日本オラクル……………取材：編集部
 グローバルで統合されたシステムにおけるデータベースの一元化で、人事情報の効率性、人材の“質”の把握、適正配置を目指す
 ■事例3 三井造船……………取材：編集部

職場ごとに基本知識・技能をリストアップし、若手作業者に技能伝承。中長期的視点での“人材スキルマップ”に基づく計画的な教育も実施

- 解説 人事情報データベース化の必要性と活用方法……………栗田 猛
- 実務解説 「管理監督者」の適用対象をどう見直したらよいか……………岩出 誠
「偽装管理職」問題の拡大／マクドナルド事件の事案と本判決の概要／管理監督者をめぐる従前の裁判例・通達／企業の実務対応
- 関連資料 管理監督者の該当性が争われた裁判例

4月15日号 (No.1034) 社員一人ひとりの価値を認める仕組み／早期選抜幹部の海外人事管理

社員一人ひとりの価値を認める仕組み

- 解説 社員の孤立化、孤独化を解消する一互いに関心を持ち、かかわりあう感情の連鎖……………高橋 克徳
希薄になる関係／孤立する社員を生む要因／解消方法／人事部の役割
- 事例1 全日本空輸……………取材：阿部まさ子
客室乗務員が互いに業務中の「良い行為」をカードでたたえ合う“客室部門表彰制度”
- 事例2 千葉銀行……………取材：中田 正則
顧客対応に秀でた従業員を表彰する“エクセレントサービスキャンペーン”
- 事例3 テルモ……………取材：廣谷 清明
地道に会社を支える人財に光を当てる“現場の誇り賞”
- 事例4 長島精工……………取材：北井 弘
責任と誇りを示すために自作の製品に名前を刻む“ネームプレート制度”
- 解説 プロジェクトチームにおけるメンバー間の評価システムを導入する……………松田 宏
職場の人間関係と仕事のやりがい／従来のピラミッド型組織の良さ／メンバー間の評価システム
- 実務解説 早期選抜幹部の海外人事管理をどう進めたらよいか—深刻化するメンタルヘルス不全への対応 ……白藤 香
海外勤務をめぐる現状／「海外ファーストトラック組」のメンタルヘルス不全の実際／人事管理として対応すべきこと

5月1日号 (No.1035) 均衡待遇の進展／適性・適職診断の活用

仕事ベースでの処遇を目指す“均衡待遇”の進展

- 事例1 イオン……………取材：編集部
有期雇用社員にも正社員と同一の人事制度を適用。フルタイム勤務が可能であればマネジメントも担える仕組みに
- 事例2 千葉興業銀行……………取材：山崎 俊輔
リーダースタッフ転換制度、行員転換制度の導入で意欲ある人材のステップアップの道を拓く
- 事例3 ロフト……………取材：中田 正則
“本社員”“契約社員”“パートタイム社員”の区分を撤廃。パートタイマーも無期契約で同一労働同一賃金が原則
- 解説 労働契約法、改正パート労働法に基づく均衡待遇とは……………島田 綾子
- 実務解説 人事の課題解決に“適性・適職診断”をどう活用するか ……与謝野 肇
採用試験への活用／上司と部下のコミュニケーション・ツールとしての活用／人材育成への活用

5月15日号 (No.1036) 経営方針と連動した人事評価／ワーク・ライフ・バランス施策

経営方針と連動する人事評価制度

- 解説 人事評価の項目・基準に関する最近の動向と今後の方向性……………今野 靖秀
- 事例1 オムロン
経営理念の実現に向けた行動を全社員に浸透させるため、管理職の評価に「行動指針体现度評価」を導入
- 事例2 小林製薬
評価に繋がらない業務を避ける社員が出るなかで、チームワークを重視して“後輩育成”も評価対象の必須項目に
- 事例3 三井化学
ステークホルダーへの貢献を中心に据えたCSR経営を推進するとともに、部長クラス以上は「経済」「環境」「社会」の3軸から業績評価……………3社取材：編集部

ワーク・ライフ・バランス施策の進展

- 解説 ワーク・ライフ・バランス施策の必要性と導入企業における効果……………脇坂 明
「win-win」のルート／結合データによるWLBの現状／実践へ
- 事例 11社にみるワーク・ライフ・バランス施策の最新導入例
アサヒビール／伊藤忠商事／INAX／資生堂／住友電気工業／ソニー／帝人／日本ヒューレット・パカード／
ベネッセコーポレーション／三菱UFJ信託銀行／明治安田生命保険

6月1日号 (No.1037)

能力重視の資格・等級制度／人事診断の活用／労働契約法Q&A

全社員に活力をもたらす“能力”重視の資格・等級制度

- 事例1 キリンホールディングス……………取材：中田 正則
学歴別のコース区分を見直して人事制度を一本化。優秀な“一般職”の活用に繋げる
- 事例2 ジョンソン・エンド・ジョンソンメディカルカンパニー……………取材：山崎 俊輔
公正かつ適切な待遇を実現するために、健全な「厳しさ」で運用される成果主義。上下のコミュニケーションにも工夫
- 事例3 大阪府池田市……………取材：北井 弘
団塊世代の退職で若手を登用するため、課長昇進に「飛び級制度」。地元民間企業の人事担当者も加わった面談などを実施
- 解説 若手社員の定着・育成に必要な等級制度のポイント……………藤田 征夫
- 実務解説 人事戦略構築のために“人事診断”をどう活用するか……………林 明文
人事診断とは／分析・診断手法／診断結果と人事施策
- 解説 施行後3カ月！労働契約法の疑問点に答える 労働契約法Q&A……………勝亦 啓文
労働基準法との関係／労働契約の締結／労働安全衛生法との関係／労働条件の変更／就業規則の作成・変更／解雇・懲戒／出向・転籍／有期契約の雇止め

6月15日号 (No.1038)

退職金・企業年金制度の新たな課題

退職金・企業年金制度の新たな課題

- 解説 グローバル化・M&A時代の退職金・企業年金制度の方向性を探る……………鹿島 俊明
- 事例1 第一三共
経営統合と同時に新退職給付制度をスタート。早期着手と緊密な連携で実現
- 事例2 日産自動車
退職給付制度の運用と設計を全世界的に管理するGlobal Pension Committee……………2社取材：山崎 俊輔
- インタビュー 企業年金連絡協議会会長、ヤマトグループ企業年金基金常務理事 相島 英雄氏に聞く
退職給付制度の発想を変えていくべき時期に来ている
- 解説 確定拠出年金の投資教育で社員の意識向上を支援……………山崎 俊輔

7月1日号 (No.1039)

目標管理を通じたコミュニケーション／労働時間制度と時間外労働

仕事へのモチベーションを高める目標管理を通じたコミュニケーション

- 事例1 協和発酵工業……………取材：中田 正則
目標管理とコンピテンシーの考え方を取り入れたMAP制度。「組織として成果を出す」「人材を育成する」ためのマネジメントツールとして活用
- 事例2 サッポロビール……………取材：中田 正則
四半期ごとに面談を行うS-CHARTシステムを導入。社員自身や企業の成長と活力ある組織風土実現に取り組む
- 事例3 凸版印刷……………取材：編集部
全管理職を対象とするCOMP（創造的業務管理プログラム）。コーチング手法による上司・部下の意見交換で目標の自主性・納得性の向上を目指す
- 解説 目標管理におけるコミュニケーションはどうあるべきか……………中嶋 哲夫
- 実務解説 多様な労働時間制度において「時間外労働」をどう取り扱ったらよいか……………木村 大樹

労働時間の原則／法定時間外労働と36協定／変形労働時間制／フレックスタイム制／事業場外労働／在宅勤務／裁量労働制

特別解説 2社のケースにみる「現場力」を向上させる人事の展開 ……中村壽伸／塗茂克也／高橋真人

7月15日号 (No.1040)

高齢者の処遇と活性化策

高齢者の処遇と活性化策

■解説 高齢者が生き生きと働ける人事施策のポイント

一人事は処遇と仕事、能力の関係を整理し、現場への支援に徹する……………原井 新介

■解説 「65歳雇用」時代の人事賃金制度とは

一長期的視点で専門性を伸ばす仕組みが鍵となる……………武内 崇夫

■事例1 昭芝製作所……………取材：阿部 まさ子
遠隔地に住む高齢社員の高度な技能を「部分在宅勤務」で活かす

■事例2 東京ガス……………取材：阿部 まさ子
50歳で今後10年のCDPを見据え、定年後の生き方働き方を6つのコースから選択

■事例3 三菱商事……………取材：廣谷 清明
ベテランの活用と世代交代を両立させた「65歳コース」と「人材センター」

■解説 継続雇用をめぐる企業の取組みと高齢従業員の意識……………藤本 真
現在の人事労務管理と雇用者のニーズにはズレがある。今後は高齢者の戦力化が必要

■資料 高齢者雇用関係の助成金制度、相談援助事業

8月1・15日号 (No.1041)

社員に信頼される人事の実践

“社員に信頼される人事”を実践する！

■解説 頼りにされる人事担当者になるために

～経営者の「短期志向」と闘い、管理職支援のための「踏み台づくり」を……………藤村 博之

■事例1 高島屋……………取材：田代 英治
全従業員への説明会で制度の周知・利用を促進し、女性社員を活性化

■事例2 バンダイ……………取材：石井 潔
マネージャー研修を通じて、「企業家」としてのチーム運営をサポート

■事例3 三井住友海上火災保険……………取材：山崎 俊輔
優秀なパートの長期勤続を可能にする退職一時金制度

■事例4 三井物産……………取材：松田 宏
若手社員研修は「価値観・行動指針」の習得に特化

■事例5 三菱電機システムサービス……………取材：松田 宏
「人生設計セミナー」で職業生活の棚卸と退職後生活の充実を

■チェックリスト 頼りにされる人事担当者チェックリスト60問……………法政大学職業能力開発研究所

■座談会 人事部に期待される役割をどう実践するか

インプレスホールディングス／クレディセゾン／三井化学……………司会：藤村 博之

9月1日号 (No.1042)

営業・販売社員の処遇／モチベーション状況の把握

多様な顧客のニーズに応える営業・販売社員の処遇

■事例1 アマダ……………取材：山崎 俊輔
個人業績と連動する目標達成給を見直し、緩やかな成果給へ変更

■事例2 ファミリーマート……………取材：松田 宏
フランチャイズ展開を支える開発担当とスーパーバイザーの評価は、成果に結び付く日常の業務行動（コンピテンシー）を重視

■事例3 マツモトキヨシ……………取材：山崎 俊輔

薬剤師の専門性を尊重した新人事制度。年俸制で定着と成長を目指す

■事例4 明治安田生命保険……………取材：編集部

営業職員の在籍率向上を目指し、固定給要素を改善・安定化

■解説 付加価値創造を実現する営業社員・販売社員の処遇とは……………柏谷 博之

■実務解説 社員のモチベーション状況をどう把握し、組織活力に繋げるか

—「トラストサーベイ」の効果的な活用法……………花房 孝雄

「現状把握」の重要性／社員のモチベーション要素とは／キーワードは「信頼感」／「トラストサーベイ」による社員モチベーションの把握／A社のケース／人事担当者の役割

9月15日号 (No.1043)

役割を基軸とする人事マネジメント

“役割”を基軸とする人事マネジメント

■解説 “役割主義”に基づく人材マネジメントの進め方……………栗田 猛

“役割主義”という考え方／“役割”の人事管理上の位置づけ／“役割主義”人事制度の設計・運用ポイント

■インタビュー 役割に基づく人事制度の実際……………取材：中田 正則／編集部

京王プラザホテル トータル人材育成システムの一環として「役割等級」を基軸に、人材・企業価値の創造・向上を図る
大日本印刷 「人+仕事基準」の役割をベースとし、一人ひとりの「現在の役割・成果」を人事制度に反映

ディスコ 職群別資格制度の中で一般職層から管理者層に至る「期待役割」を明示、社員の自立的なキャリア開発を促す

■解説 いま、なぜ“役割”に基づく処遇か……………阿部 正浩

役割とは／職務と役割／職能の歴史／業績か役割か／役割給の今後の役割

10月1日号 (No.1044)

昇格・昇進をめぐる新たな動き／製造業務派遣の2009年問題

昇格・昇進をめぐる新たな動き

■事例1 京都中央信用金庫……………取材：北井 弘

優秀な人材にチャレンジを促す「支店長立候補制度」と支店長経験者の再活性化

■事例2 サイバーエージェント……………取材：編集部

自ら提案した新規事業の責任者として社員を任用、経営幹部としての育成を図る

■事例3 東急ストア……………取材：山崎 俊輔

若い社員と中高齢社員双方に刺激を与え企業活性化を促す「早期昇格制度」

■解説 自己申告・社内公募に基づく昇格・昇進のあり方……………藤田 征夫

■実務解説 製造業務派遣「2009年問題」にどう対応するか……………小栗 道乃

いわゆる「2009年問題」とは／労働者派遣法による規制／「2009年問題」への対応

10月15日号 (No.1045)

残業解消策／公的機関の人事制度改革

本気で取り組む残業解消策

■解説 残業問題に本気で取り組むために……………太田 隆次

■解説 管理職なら知っておくべき！残業にまつわるキーワード10選!!……………坂本直紀／深津伸子

■事例1 NECソフト

職場パトロール隊が定時退社を促し、プロジェクト終了後に年休を取得

■事例2 新日本石油

「早く帰る」意識改革と「マネジメント」の改革のための“Action 8”……………2社取材：阿部 まさ子

■インタビュー 年間休日140日、残業ゼロで高成長の未来工業 山田昭男相談役に聞く!……………編集部

■資料 厚生労働省通達「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」

■特別解説 公的機関の人事制度改革はどう進んでいるか……………草薙 義弘

公的機関における人事制度改革取組みの背景／公的機関における人事制度改革の方向と具体的展開／地方自治体の関係機関における人事制度改革の動向／公的機関におけるこれからの人事課題

変わる一般職

- 事例1 損保ジャパン……………取材：阿部 まさ子
職能を評価軸に「業務リーダー（課長）」を登用
- 事例2 トヨタ自動車……………取材：編集部
ホワイトカラーを「事技職」と「業務職」に分割
- 事例3 丸紅……………取材：中田 正則
9年ぶりに新卒一般職社員の採用を再開
- 解説 一般職をめぐる現状と人事管理のポイント……………今野 靖秀
- 実務解説 急増する役員退職慰労金廃止に何をみるか……………和泉 信俊
役員退職慰労金廃止が上場企業の6割に／コーポレートガバナンス論議の中で主張された制度廃止／役員報酬における役員退職慰労金のあり方／近年急増した「制度廃止」、「改訂検討」企業も40%に／制度廃止で何が変わっていくのだろうか／再びコーポレートガバナンス論へ／非上場企業にとっての退職慰労金制度

経営と現場のギャップをどう埋めるか

- 解説 経営と現場のコミュニケーションにおける人事部と労働組合の役割……………中島 敬方
- インタビュー……………取材：中田 正則／編集部
NTT コミュニケーションズ 経営幹部が教育研修に参加し“対話会”を開催
日本航空 社長が現場を訪問し、社員と意見交換
味の素労働組合 3段階の労使協定で現場の課題を諸施策に反映
東ソー労働組合 経営協議会と専門委員会を効果的に活用
- 資料 2007年 団体交渉と労働争議に関する実態調査……………厚生労働省
- 解説 経営者の思いを社員が共有するための仕掛け……………加藤 秀一

経営統合と人事

- 事例1 第一三共……………取材：編集部
新会社での経営ビジョン実現のために経営統合と同時に新人事制度を導入
- 事例2 三菱UFJ証券……………取材：松田 宏
社員の連続的なキャリアを形成するために人事情報システムを導入
- 解説 M&Aに伴う人事デューデリジェンス……………山本紳也／元辻英恵／日野岡照喜
- 実務解説 内部統制時代にEAPをどう活用するか……………小笠原耕治
EAPとは／従業員をめぐる労働法務の現状と課題／内部統制下におけるEAPの策定・運用に関する留意点／EAPの今後

アジア現地社員の人事マネジメント

- 解説1 中国労働事情—日系企業の悩みと革新……………市橋 智峰
- 資料 中国労働関連法規ポイント整理
- 解説2 東南アジア人材のマネジメント……………菱垣 雄介／野澤 夏子
- 調査 アジアにおける日系企業人気度調査
- 資料 アジアにおけるIT技術者の状況……………浅井 知子
- インタビュー ウインズ～インドで開発し、日本で製造する～……………編集部
- 事例1 エースコック……………取材：北井 弘

現地人材の活用でベトナム即席麺トップシェア

- 事例2 ワタベウエディング……………取材：阿部 まさ子
中国上海で質の高いウエディングドレスを製造

事例

- 人事制度・諸施策（取材：中田正則／松田宏／編集部）〈5社インタビュー〉……………1.1・15

全日空の企業内大学／凸版印刷のコーチング／富士通のコーポレート・ベンチャリング活動／三井物産の独身寮の新設／NECの健康確保措置

- 技術者・技能者の処遇（取材：山崎俊輔／山本ゆうこ／北井弘）……………2.1

- ・コマツ 高度熟練技能を承継する「マイスター制度」と若い人材の技能水準向上を目指す「コマツ工専」
- ・大日本印刷 業界で通用するハイレベル技術者・技能者を「専門職」「マイスター」として認定
- ・松下電工 「松下電工工科短大」や「モノづくり競技大会」での人材育成と新入社員・女性技能職等への研修に注力
- ・ヤマハ 技能登録制度により技能保有者をリストアップ。現場主導の全社運動で高度技能を承継

- 個人の意思を尊重する人事制度（取材：山崎俊輔／中田正則／北井弘）……………3.1

- ・アップガレージ 転勤エリアによる2コースの選択制。半期に一度の意思確認で若者の多様な働きがいに応える
- ・インプレスグループ 社員自ら希望のキャリアパスを申請する“キャリア活性化プログラム”。申請の秘密保持と拒否権なしを徹底して制度の形骸化を防ぐ
- ・モロゾフ 短時間勤務の「ショートタイム社員制度」を導入。パートタイマー、フルタイム社員との転換を可能に

- 外国人社員の活用と処遇（取材：阿部まさ子／山本ゆうこ／編集部／山崎俊輔）……………3.15

- ・イー・クラシス 海外拠点の要員として、向上心と挑戦意欲のある留学生を積極採用
- ・サトー 外国人留学生を中心に日本人と同条件の選考・待遇で“玉石混交”の刺激剤に
- ・富士通 外国人留学生を5年前から積極採用。海外拠点の幹部としての活躍を期待
- ・ローソン ダイバーシティ推進の観点から、外国人留学生を正社員採用。社内活性化を期待

- 人事情報の活用（取材：中田正則／編集部）……………4.1

- ・コロムビアミュージックエンタテインメント 趣味や人脈までを蓄積する人事データベースシステムを開発、ローテーションやビジネス開発等に活用
- ・日本オラクル グローバルで統合されたシステムにおけるデータベースの一元化で、人事情報の効率性、人材の“質”の把握、適正配置を目指す
- ・三井造船 職場ごとに基本知識・技能をリストアップし、若手作業者に技能伝承。中長期的視点での“人材スキルマップ”に基づく計画的な教育も実施

- 社員一人ひとりの価値を認める仕組み（取材：阿部まさ子／中田正則／廣谷清明／北井弘）……………4.15

- ・全日本空輸 客室乗務員が互いに業務中の「良い行為」をカードでたたえ合う“客室部門表彰制度”
- ・千葉銀行 顧客対応に秀でた従業員を表彰する“エクセレントサービスキャンペーン”
- ・テルモ 地道に会社を支える人材に光を当てる“現場の誇り賞”
- ・長島精工 責任と誇りを示すために自作の製品に名前を刻む“ネームプレート制度”

- 均衡待遇（取材：編集部／山崎俊輔／中田正則）……………5.1

- ・イオン 有期雇用社員にも正社員と同一の人事制度を適用。フルタイム勤務が可能であればマネジメントも担える仕組みに
- ・千葉興業銀行 リーダースタッフ転換制度、行員転換制度の導入で意欲ある人材のステップアップの道を拓く
- ・ロフト “本社員”“契約社員”“パートタイム社員”の区分を撤廃。パートタイマーも無期契約で同一労働同一賃金が原則

■人事評価制度（取材：編集部）	5.15
・オムロン 経営理念の実現に向けた行動を全社員に浸透させるため、管理職の評価に「行動指針体现度評価」を導入	
・小林製薬 評価に繋がらない業務を避ける社員が出るなかで、チームワークを重視して“後輩育成”も評価対象の必須項目に	
・三井化学 ステークホルダーへの貢献を中心に据えたCSR経営を推進するとともに、部長クラス以上は「経済」「環境」「社会」の3軸から業績評価	
■ワーク・ライフ・バランス（取材：編集部）	5.15
・11社にみるワーク・ライフ・バランス施策の最新導入例 アサヒビール／伊藤忠商事／INAX／資生堂／住友電気工業／ソニー／帝人／日本ヒューレット・パッカード／ベネッセコーポレーション／三菱UFJ信託銀行／明治安田生命保険	
■資格・等級制度（取材：中田正則／山崎俊輔／北井弘）	6.1
・キリンホールディングス 学歴別のコース区分を見直して人事制度を一本化。優秀な“一般職”の活用に繋げる	
・ジョンソン・エンド・ジョンソン メディカルカンパニー 公正かつ適切な待遇を実現するために、健全な「厳しさ」で運用される成果主義。上下のコミュニケーションにも工夫	
・大阪府池田市 団塊世代の退職で若手を登用するため、課長昇進に「飛び級制度」。地元民間企業の人事担当者も加わった面談などを実施	
■退職金・企業年金制度（取材：山崎俊輔）	6.15
・第一三共 経営統合と同時に新退職給付制度をスタート。早期着手と緊密な連携で実現	
・日産自動車 退職給付制度の運用と設計を全世界的に管理する Global Pension Committee	
■目標管理（取材：中田正則／編集部）	7.1
・協和発酵工業 目標管理とコンピテンシーの考え方を取り入れたMAP制度。「組織として成果を出す」「人材を育成する」ためのマネジメントツールとして活用	
・サッポロビール 四半期ごとに面談を行うS-CHARTシステムを導入。社員自身や企業の成長と活力ある組織風土実現に取り組む	
・凸版印刷 全管理職を対象とするCOMP（創造的業務管理プログラム）。コーチング手法による 上司・部下の意見交換で目標の自主性・納得性の向上を目指す	
■高齢者の処遇と活性化策（取材：阿部まさ子／廣谷清明）	7.15
・昭芝製作所 遠隔地に住む高齢社員の高度な技能を「部分在宅勤務」で活かす	
・東京ガス 50歳で今後10年のCDPを見据え、定年後の生き方働き方を6つのコースから選択	
・三菱商事 ベテランの活用と世代交代を両立させた「65歳コース」と「人材センター」	
■社員に信頼される人事（取材：田代英治／石井潔／山崎俊輔／松田弘）	8.1・15
・高島屋 全従業員への説明会で制度の周知・利用を促進し、女性社員を活性化	
・バンダイ マネージャー研修を通じて、「企業家」としてのチーム運営をサポート	
・三井住友海上火災保険 優秀なパートの長期勤続を可能にする退職一時金制度	
・三井物産 若手社員研修は「価値観・行動指針」の習得に特化	
・三菱電機システムサービス 「人生設計セミナー」で職業生活の棚卸と退職後生活の充実を	
■営業・販売社員の処遇（取材：山崎俊輔／松田弘／編集部）	9.1
・アマダ 個人業績と連動する目標達成給を見直し、緩やかな成果給へ変更	
・ファミリーマート フランチャイズ展開を支える開発担当とスーパーバイザーの評価は、成果に結び付く日常の業務行動（コンピテンシー）を重視	
・マツモトキヨシ 薬剤師の専門性を尊重した新人事制度。年俸制で定着と成長を目指す	
・明治安田生命保険 営業職員の在籍率向上を目指し、固定給要素を改善・安定化	
■役割に基づく人事制度（取材：中田正則／編集部）	9.15
・京王プラザホテル トータル人材育成システムの一環として「役割等級」を基軸に、人材・企業価値の創造・向上を図る	

- ・大日本印刷 「人+仕事基準」の役割をベースとし、一人ひとりの「現在の役割・成果」を人事制度に反映
- ・ディスコ 職群別資格制度の中で一般職層から管理者層に至る「期待役割」を明示、社員の自立的なキャリア開発を促す

■昇格・昇進（取材：北井弘／編集部／山崎俊輔）…………… 10.1

- ・京都中央信用金庫 優秀な人材にチャレンジを促す「支店長立候補制度」と支店長経験者の再活性化
- ・サイバーエージェント 自ら提案した新規事業の責任者として社員を任用、経営幹部としての育成を図る
- ・東急ストア 若い社員と中高齢社員双方に刺激を与え企業活性化を促す「早期昇格制度」

■残業解消策（取材：阿部まさ子／編集部）…………… 10.15

- ・NEC ソフト 職場パトロール隊が定時退社を促し、プロジェクト終了後に年休を取得
- ・新日本石油 「早く帰る」意識改革と「マネジメント」の改革のための“Action 8”
- ・未来工業 山田昭男相談役に聞く！（インタビュー）

■一般職の処遇（取材：阿部まさ子／編集部／中田正則）…………… 11.1

- ・損保ジャパン 職能を評価軸に「業務リーダー（課長）」を登用
- ・トヨタ自動車 ホワイトカラーを「事技職」と「業務職」に分割
- ・丸紅 9年ぶりに新卒一般職社員の採用を再開

■経営と現場のコミュニケーション（取材：中田正則／編集部）〈4社インタビュー〉…………… 11.15

- ・NTT コミュニケーションズ 経営幹部が教育研修に参加し“対話会”を開催
- ・日本航空 社長が現場を訪問し、社員と意見交換
- ・味の素労働組合 3段階の労使協議で現場の課題を諸施策に反映
- ・東ソー労働組合 経営協議会と専門委員会を効果的に活用

■経営統合と人事（取材：編集部／松田宏）…………… 12.1

- ・第一三共 新会社での経営ビジョン実現のために経営統合と同時に新人事制度を導入
- ・三菱UFJ証券 社員の連続的なキャリアを形成するために人事情報システムを導入

■アジア現地社員の人事マネジメント（取材：北井弘／阿部まさ子）…………… 12.15

- ・エースコック 現地人材の活用でベトナム即席麺トップシェア
- ・ワタベウエディング 中国上海で質の高いウエディングドレスを製造

◇滝田誠一郎の企業探訪◇

①60	クラレ 日本人社員と現地人社員を同じ研修プログラムで育成……………	1.1・15
①61	OKI “秩序化されたカオス”を作り出す『技術者天国』……………	2.15
①62	富士通ゼネラル “特例子会社”を活用してグループ内で障害者を積極雇用……………	3.15
①63	イー・キャッシュ 3カ月単位で勤務時間を変更できる「就業時間選択制度」……………	4.15
①64	日本サード・パーティ 社員の自己啓発を支援するキャリアマイレージ制度……………	5.15
①65	ニフコ 若手社員が新人の教育係を務める『エルダー制度』……………	6.15
①66	三菱レイヨン 退職者に活躍の場を与える『ウェルカムバック制度』……………	7.15
①67	近鉄エクスプレス タイム・マネジメント運動でワーク・ライフ・バランス確立……………	8.1・15
①68	NEC キャリア研修に資産形成や健康管理を取り込みWLB研修として再構築……………	9.15
①69	日本IBM 全管理職を対象にリーダーシップの自己診断&コーチングを実施……………	10.15
①70	パソナグループ 社会の問題点を議論する『シャドーキャビネット』……………	11.15
①71	アサヒビール 1対1の社内武者修行で営業スキルのアップを図る……………	12.15

調査・報告・資料

◆調査

- ・第4回 人事制度等に関する総合調査…………… 産労総合研究所…1.1・15

◆資料

- ・グラフでみる主要データ早分かり…………… (コメント) 伊藤実/武内崇夫…2.15

◆労働組合

- ・2007年 団体交渉と労働争議に関する実態調査…………… 厚生労働省…11.15

◆労働法制

- ・登録型派遣など労働者派遣制度のあり方については継続協議…………… 厚生労働省…2.1
- ・労働契約法は3月1日施行へ…………… 厚生労働省…3.1
- ・管理監督者の該当性が争われた裁判例…………… 日本労務研究会…4.1
- ・厚生労働省通達「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」…………… (コメント) 中町 誠…10.15

◆労働行政

- ・高齢者雇用関係の助成金制度、相談援助事業…………… 7.15

◆TOPICS

- ・JILPT 労働政策フォーラム・報告「グローバル化と労働組合の『いま』」…………… 編集部…7.1
- ・日本人材マネジメント協会代表幹事 光富 敏夫氏が語る「これからの人事」(インタビュー)…………… 編集部…7.15
- ・2008年人事院勧告と公務員制度改革…………… 人事院…10.1
- ・労働組合が中心になり、勤労者に投資信託を提供
～セイコーエプソン労働組合とユニオン投信～…………… (取材) 山崎 俊輔…12.15

◇鼎談“人事”塾—改革の原点を考える◇

- ④株式会社ウイング代表取締役社長 佐藤 崇弘氏と語る“企業、個人、社会のWIN-WIN-WIN”はどう実現する?!
『新たなビジネスモデルで社会全体の結果利益を追求』今野浩一郎(司会)/中島 豊…………… 2.15
- ⑤株式会社ビジネスサポート代表取締役社長 与謝野 肇氏と語る“個人と企業の幸せなマッチング”とは?!
『潜在的資質を診断する『BPASSテスト』で個人のQCを高める』…今野浩一郎(司会)/木谷 宏…………… 3.15
- ⑥立教大学大学院ビジネスデザイン研究科准教授 小島 貴子氏と語る“若手社員の元気”をどう引き出す?!
『『存在』と『行動』の承認とメンター制やチーム制の活用を』…今野浩一郎(司会)/高野幸洋…………… 4.15
- ⑦株式会社イースクエア取締役 エクベリ 聡子氏と語る“CSRの推進”に人事はどうかかわるのか?!
『守りの姿勢から、前向きにワクワクと』…今野浩一郎(司会)/木谷 宏…………… 5.15
- ⑧株式会社アイデム『現場イズム』編集長 平田 未緒氏と語る これからの“パート労働者の活用”をどうするのか?!
『周辺のインフラ整備と元のトラックに戻るための職業訓練を』…今野浩一郎(司会)/中島 豊…………… 6.15
- ⑨(最終回) 日本アイ・ビー・エム株式会社リーダーシップ開発部長 渡邊 桂子氏と語る“ミドルマネジャーの育成”にどう取り組むか?!
『支援ツールを整備するとともに、求められるリーダーシップ像を明確に』…今野浩一郎(司会)/唐澤一彦…………… 7.15

連載・Q&A実務講座

◇[労働] トレンド／稲葉康生

- ④⑨ 労働契約法のポイントと08年春闘の動向…………… 2.15
- ⑤⑩ 雇用の規制緩和がもたらしたものは何か…………… 4.15
- ⑥⑪ 08年春闘を総括する…………… 6.15
- ⑦⑫ 非正規社員と派遣法改正…………… 8.1・15
- ⑧⑬ 労働者派遣法の改正と介護人材の確保…………… 10.15
- ⑨⑭ 雇用・能力開発機構の解体と雇用保険への
国庫負担の廃止…………… 12.15

◇労働判例と実務／野村勝法

- ④ヤマダ電機（競業避止条項違反）事件…………… 2.1
- ⑤小集団活動の業務性と労働時間…………… 5.1
- ⑥元請企業や業務発注企業の安全配慮義務…………… 8.1・15
- ⑦酒食を伴う社内会合と通勤災害…………… 11.1

◇人事戦略のための“データの読み方”／塩津 真

- ・2007年度新卒者採用に関するアンケート調査…………… 4.1
- ・勤労生活に関する調査／新入社員意識調査…………… 6.1
- ・日本の人事制度の変容に関する調査…………… 8.1・15
- ・2007年度雇用均等基本調査…………… 10.1
- ・2008年6月1日現在の高齢者の雇用状況…………… 12.1

◇欧米 HR レポート／野尻賢司

- ①会社、社員に対し提供する価値について考える…………… 4.1
- ②第2世代のHR Transformationの課題…………… 6.1
- ③米国Salary.com社が詳細な情報を開示…………… 8.1・15
- ④Performance Matrixという新たな流れ…………… 10.1
- ⑤米国の育児に関する勤務制度、米国の集中労働日制…………… 12.1

◇NEWS FLASH／渡辺葉子

- ・パートタイム労働者の待遇改善・人材確保／
派遣社員の直接雇用化／特定健康診査…………… 5.1
- ・インドネシアからの看護師・介護福祉士候補受入れ
／改正最低賃金法／雇用安定関係の助成金…………… 7.1
- ・最低賃金の改定／協会けんぽ／労働者派遣法
改正の動き…………… 9.1
- ・健康保険組合の動き／裁判員制度／名ばかり
管理職判断の通達…………… 11.1
- ・労働者派遣法改正案／賃金不払い残業の是正結果／
石綿救済法改正…………… 12.1

◇人事スタッフのための経済 Watching／飯塚信夫

- ・円高は本当に問題か？…………… 5.1
- ・「デフレ脱却」はどこへ行った？…………… 7.1
- ・少子化の流れは止まらない…………… 8.1・15
- ・高まる「中国依存」とそのリスク…………… 9.1
- ・急速に悪化する雇用情勢…………… 10.1
- ・米国金融危機から何を読み取るか…………… 11.1
- ・新興国景気と金融危機の微妙な関係…………… 12.1

◇海外労働 Information／小野豊和

- ・米国サマータイム事情と時差にまつわる話…………… 5.15
- ・労働契約法施行に伴う最近の中国労働事情…………… 8.1・15
- ・ベトナムの産業育成は“人づくり”から…………… 11.15

◇人事のPDCA

- ①新卒採用（原 正紀）…………… 11.1

●毎月1日号掲載

◇経済 WATCHING／牧野潤一

- ・2008年日本経済の展望…………… 1.1・15
- ・低迷する賃金と今後の動向…………… 2.1
- ・（最終回）調整色が強まる世界経済と日本…………… 3.1

◇ダイバーシティ・マネジメント入門／木谷 宏

- ①ダイバーシティ・マネジメントとは…………… 6.1
- ②ダイバーシティ・マネジメントとの出会い…………… 7.1
- ③ダイバーシティ・マネジメントにおける課題…………… 8.1・15
- ④ダイバーシティ・マネジメントの原理…………… 9.1
- ⑤ダイバーシティ・マネジメントの起源…………… 10.1
- ⑥（最終回）ダイバーシティ・マネジメントの
現状と展望…………… 12.1

◇仕事が面白くて社員が熱中してしまう“エンゲージメント”の向上策／川上真史

- ①人材論のパラダイムの変化…………… 2.1
- ②エンゲージメントとは…………… 3.1
- ③エンゲージメントを高める条件…………… 4.1
- ④エンゲージメントを高めるリーダーシップ…………… 5.1
- ⑤エンゲージメントを高める人事施策…………… 6.1

⑥ (最終回) エンゲージメントと組織効率…………… 7.1

◇人事の仕事「私のひと工夫」

- ・継続は力なり? (ポリプラスチックス/小町尚幸)… 4.1
- ・身近で貴重な情報源 (高島屋/中川荘一郎) …… 5.1
- ・「情報収集」と「スピード」を意識
(日本ヒューレット・パカード/松村安名)…… 6.1
- ・豊かな人材を育む豊かな職場環境をつくるために
(富士ゼロックス/平野陽一)…… 7.1
- ・人事労務担当者の教育に効果的な“事例研究”
(第一三共プロファーマ/柳沼眞澄)…… 8.1・15
- ・人事の仕事は「急がば回れ」
(トピー実業/山崎達也) …… 9.1
- ・「人事の仕事ならではの」3つの特徴に対応する
(サントリーロジスティクス/小川和志)…… 10.1
- ・先手を打ち、コントロールしやすい状況を作り出す
(川崎汽船/山内潤毅)…… 11.1
- ・「人との繋がり」をベースに
(サンドラッグ/平塚大輔)…… 12.1

●毎月15日号掲載

◇人事の仕事が楽しくなる12の秘訣/吉田 寿

- ①足元のキャリアを磨き抜く…………… 1.1・15
- ②給与明細から世間のカラクリを知る…………… 2.15
- ③現場感覚を鍛える…………… 3.15
- ④人事実務に精通する…………… 4.15
- ⑤実行力を身につける…………… 5.15
- ⑥チームプレーの大切さを知る…………… 6.15
- ⑦「人間力」に着目する…………… 7.15
- ⑧キャリアの変節点を生き抜く…………… 8.1・15
- ⑨「戦略脳」を鍛える…………… 9.15
- ⑩クリエイティブなセンスを磨く…………… 10.15
- ⑪グローバル市場競争に対処する…………… 11.15
- ⑫ (最終回) キャリアの明日を紡ぐ…………… 12.15

◇“仕事”と“社員”を結びつける自社オリジナルの
人事制度のつくり方/永島清敬

- ①人事制度のねらいと最終ゴールをどう決定するか… 6.15
- ②自社の「仕事」と「社員」の特徴を把握・分析する… 7.15
- ③人事制度にどう落とし込むか(その1) …… 8.1・15
- ④ (最終回) 人事制度にどう落とし込むか
(その2)…… 9.15

◇労働判例のここをチェック!/野村勝法

- ・割増賃金の算定方法/配転命令拒否と懲戒解雇/
酒気帯び運転による懲戒解雇と退職金…………… 1.1・15
- ・退職願の提出と自己都合退職/態度・言動を理由
とする解雇/住込みと指揮命令権…………… 2.15
- ・上司のパワーハラスメントによる精神障害・自殺… 3.15
- ・私用メールと職務専念義務/雇用契約更新への
期待/小集団活動と労災…………… 4.15
- ・負傷治癒認定後の解雇/執行役員の退職慰労金/
店長の管理・監督者性…………… 5.15
- ・労基法・労災保険法による休業補償/証券会社支
店長の管理監督者性/出張拒否・欠勤に関する懲
戒解雇…………… 6.15
- ・割増賃金不支給の合意/病気休職満了時の解雇/
業務発注業者の安全配慮義務…………… 7.15
- ・退職金規程の有無/シフト制と「不活動時間」/
うつ病による解雇…………… 8.1・15
- ・労災補償と過失相殺/客室乗務員から地上職への配
転週40時間制と日給制…………… 9.15
- ・執行役員就任時の退職金/業務請負と労働契約/
飲酒を伴う会合と通勤災害…………… 10.15
- ・定年年齢引き上げと就業規則の不利益変更/生協普
及員の労働者性/会社分割に伴う労働契約の承継… 11.15
- ・競業禁止義務と退職金/企業年金規約の変更/
定年退職者の再雇用拒否…………… 12.15

◇Internet Research/編集部

- ⑤人事・総務の管理職100人は新たに成立した
「労働契約法」をどう考える! …… 1.1・15
- ⑥大手企業に働く若手女性社員100人は今どきの
「福利厚生」をどう考える! …… 3.15
- ⑦大手企業に働く30代男性社員100人は「人事評価」
をどう考える! …… 4.15
- ⑧300人以上の企業で働く女性パート100人は
「改正パートタイム労働法」をどう考える! …… 5.15
- ⑨08年4月の大卒・新卒入社者100人は「入社して
この1カ月間」をどう感じているか! …… 6.15
- ⑩08年度中に定年退職を迎える男性社員100人は
「定年退職直前のいま」何を感じているか! …… 7.15
- ⑪大手企業の人事・総務管理職100人は「裁判員
制度」をどう考える! …… 8.1・15
- ⑫09年4月の入社内定者100人は「就職活動中の
企業の対応」をどう考える! …… 9.15
- ⑬広報マン100人は「勤務先の広報活動」を

どう考える！……………	10.15
⑭金融マン・管理職100人は「リーマンの経営破綻」をどう考える！……………	11.15
⑮50代・非管理職（正規社員）100人は「モチベーションアップ」をどう考える！……………	12.15

◇女性社員の活躍で会社を元気にする!!／植田寿乃

①女性活躍推進室の立ち上げ……………	2.15
②一般職から総合職へ……………	3.15
③“自然体”女性管理職の登場……………	4.15
④メンター制度で組織力を育む……………	5.15
⑤女性活用は男性管理職次第……………	6.15
⑥10年目社員の憂鬱……………	7.15
⑦優秀な女性社員がなぜ辞める？……………	8.1・15
⑧女性コミュニティで繋がる……………	9.15
⑨女性の中の意識格差……………	10.15
⑩（最終回）女性活躍，次のステージへ……………	11.15

◇Case Study 若者を辞めさせない“リテンション対策”のすすめ方／藤井哲也

⑩契約社員がすぐに辞めてしまう……………	1.1・15
⑪1人辞めたら次々と連鎖的に辞めてしまう……………	2.15
⑫（最終回）大学院に進みたい／起業したい／家業を継ぐ……………	3.15

◇“閉塞する職場”で目標管理はどう貢献できるのか／中嶋哲夫

①職場の閉塞を打ち破る目標管理……………	9.15
②職場成果に焦点を当てる……………	10.15

③管理者のマネジメント力を強化する……………	11.15
④職場のメンバーの関係形成に焦点を当てる……………	12.15

◇まるわかり！適格退職年金からの移行／大高直美

①自社の適年をチェックしよう……………	10.15
②適年移行の現状と移行先の特徴……………	11.15
③適年資産を中退共に移行する……………	12.15

◇わが社の外国人材戦略／小平達也

①採用編(1) パナソニック電工……………	12.15
-----------------------	-------

◇人事のトリビア／太田隆次

②日本人の丁寧すぎるお辞儀は奈良時代にも問題になっていた……………	1.1・15
③ロジックのエピソード……………	2.15
④（最終回）コミュニケーションの由来は「キリストと血と肉を共有する」こと……………	3.15

◇実務カレンダー／葛西英朋

・5月の実務カレンダー……………	4.15
・6月の実務カレンダー……………	5.15
・7月の実務カレンダー……………	6.15
・8月の実務カレンダー……………	7.15
・9月の実務カレンダー……………	8.1・15
・10月の実務カレンダー……………	9.15
・11月の実務カレンダー……………	10.15
・12月の実務カレンダー……………	11.15
・1月の実務カレンダー……………	12.15

Q&A 実務講座

毎月1日号掲載

◆給与と税務／岡田義晴

・税制改正の動向と消費税の方向性は……………	1.1・15
・2008年度税制改正大綱の概要は……………	2.1
・2008年度税制改正の動向は……………	3.1
・退職給与税制の課題とその動向は……………	4.1
・寄付金税制改正と「ふるさと納税」の内容は……………	5.1
・減価償却費に関する法定耐用年数の改正とは……………	6.1
・金融証券税制の改正内容は……………	7.1
・健康診断・人間ドック補助の税制上の取扱いは……………	8.1・15

・社宅・独身寮に関する税制上の取扱いは……………	9.1
・社宅・独身寮の貸与と住宅手当等に関する税制上の取扱いは……………	10.1
・教育訓練費控除制度の改正とは……………	11.1
・2008年度年末調整の留意点は……………	12.1

◆人事評価／菅野篤二・梅本迪夫

・人事考課の重要性を管理者に理解させる方法は……………	1.1・15
・目標管理を人事考課に活用する場合の留意点は……………	2.1
・業績、意欲、能力評定という区分を……………	

- なぜ設定するのか…………… 3.1
- ・効果的な評定者トレーニングの方法は…………… 4.1
- ・評定者の人事考課についての理解度を調べる方法は…………… 5.1
- ・役割評価・実績評価の方法は(1)…………… 6.1
- ・役割評価・実績評価の方法は(2)…………… 7.1
- ・実力評価を導入するには…………… 8.1・15
- ・目標設定の方法は…………… 9.1
- ・目標を修正した場合の評価方法は…………… 10.1
- ・目標管理の効果を上げるには…………… 11.1
- ・現場での評価が最終的に変わった場合の現場管理職への対応策は…………… 12.1

◆賃金管理／草薙義弘

- ・職能資格制度構築のすすめ方は…………… 1.1・15
- ・会社の支払能力と連動した処遇決定方法とは…………… 2.1
- ・処遇に地域格差を設ける方法は…………… 3.1
- ・春闘における「個別賃金要求方式」「ワーク・ライフ・バランス」とは…………… 4.1
- ・管理職手当の考え方は…………… 5.1
- ・労働対価と生活対価の意味とそのバランスの取り方は…………… 6.1
- ・特別な業績を上げた社員に報いる方法は…………… 7.1
- ・中小企業に適した処遇の仕組みは…………… 8.1・15
- ・急成長する事業部門における“スペシャリストの採用と定着”の進め方は…………… 9.1
- ・パート・契約社員の人事・賃金制度の作り方は…………… 10.1
- ・人材の確保、定着のための賃金制度上の対策とは…………… 11.1
- ・賃金を考えるうえでの言葉の意味は…………… 12.1

◆労働法規／丸尾拓養

- ・公益通報者保護法の下で懲戒処分はできるのか…………… 1.1・15
- ・セクハラを理由とする病気休職に対する会社の責任は…………… 2.1
- ・経歴詐称に対する懲戒解雇は可能か…………… 3.1
- ・転勤命令が無効となる場合は…………… 4.1
- ・懲戒解雇の場合の退職金の不支給は…………… 5.1
- ・同一価値労働同一賃金の原則の法的理解をどう考えるか…………… 6.1
- ・「労働者」の定義とは…………… 7.1
- ・労災補償と民事損害賠償責任との関係は…………… 8.1・15
- ・年次有給休暇の自由利用原則とは…………… 9.1

- ・度重なるトラブルへの対応は…………… 10.1
- ・整理解雇の要件は変化しているか…………… 11.1
- ・懲戒解雇において弁明手続きは必要か…………… 12.1

◆退職金・年金／大津章敬

- ・退職金前払い制度設計のポイントは…………… 1.1・15
- ・確定拠出年金の制度運営の実態は…………… 2.1
- ・前払い退職金制度導入のポイントは…………… 3.1
- ・確定拠出年金加入者に対するフォローをどうするか…………… 4.1
- ・適年制度と中退共の両方に加入している場合、制度の移行にはどう対応するか…………… 5.1
- ・ポイント制退職金制度を設計する際カーブはどう調整するか…………… 6.1
- ・ポイント制に基づく確定拠出年金制度はどう設計するか…………… 7.1
- ・退職金規程策定のポイントは…………… 8.1・15
- ・特定退職金共済制度のポイントは…………… 9.1
- ・退職金には在職中の貢献度を反映させるべきか…………… 10.1
- ・企業年金、中退共の運用状況と資産運用リスクを軽減する退職金制度とは…………… 11.1
- ・移行期限まで3年となった適格退職年金廃止問題への対応は…………… 12.1

◆キャリア開発／内田勝久

- ・新入社員のキャリア形成支援にはどのような工夫が必要か…………… 1.1・15
- ・中堅社員のキャリア形成をどう支援したらよいか…………… 2.1
- ・中堅社員に「専門職」としてのキャリア開発を行うには…………… 3.1
- ・新任課長のキャリア形成を支援するには…………… 4.1
- ・社員のキャリア形成とローテーションをどう連動させたらよいか…………… 5.1
- ・女性社員のキャリア形成を支援するには…………… 6.1
- ・派遣社員のキャリア形成にどう取り組んだらよいか…………… 7.1
- ・労働組合役員のキャリア形成をどう支援するか…………… 8.1・15
- ・現場主体のキャリア形成をどう進めたらよいか…………… 9.1
- ・多面的なキャリア形成支援を行うためには…………… 10.1
- ・団塊世代の技能・技術をどう伝承させていくか…………… 11.1
- ・経済情勢が悪化するなかで、従業員のキャリア形成を支援するための視点は…………… 12.1

◇いまだき学生ルポ (1日号掲載)◇

- ・多文化を内包する進化した世代
(神田外語大学講師/奥島美夏)…………… 1.1・15
- ・洋上での集団生活
(東海大学准教授/田口理恵)…………… 2.1
- ・「メモ力」に右往左往
(国土館大学教授/清水 麗)…………… 3.1
- ・福祉の仕事は魅力的か?
(首都大学東京教授/岡部 卓)…………… 4.1
- ・女子短大はどこへ行く?
(実践女子短大教授/藺田碩哉)…………… 5.1
- ・アニメが日本に呼び寄せる
(カイ日本語スクール代表/山本弘子)…………… 6.1
- ・「無理」「できない」「面倒」はNG!
(甲南女子大学教授/島田博司)…………… 7.1
- ・社会人大学院生としての1年間
(法政大学大学院客員研究員・東京工業大学非常勤講師
キャリアコンサルタント/疋田幸子)…………… 9.1
- ・昨今の学生と保護者の関係
(早稲田大学教授/島田陽一)…………… 10.1
- ・前向きに努力し、学ぶ学生
(芝浦工業大学教授/渡辺 孝)…………… 11.1
- ・浮遊する学生
(室蘭工業大学准教授/石渡通徳)…………… 12.1

◇わが上司 (15日号掲載)◇

- ・真心でお客様とかかわり、寄り添ってきた上司の背中
(キーワード/北山節子)…………… 2.15
- ・多角的視点を与えてくれた上司の口癖
(モータージャーナリスト/川島茂夫)…………… 3.15
- ・「何がやりたいの?」
(ロフトワーク/林 千晶)…………… 4.15
- ・「悲観的に準備し、楽観的に行動する」
(田代コンサルティング/田代英治)…………… 5.15
- ・「働いて社会に還元しなければ…」
(豆蔵/羽生田栄一)…………… 6.15
- ・「忙しいというのはね…」(ライフビジョン/奥井禮喜) …… 7.15
- ・『赤ちゃんは自然に生まれてくる』
(助産師/カーコスキー朱美)…………… 8.1・15
- ・自信を与えてくれた2つの言葉
(まへのめり/加藤秀一)…………… 9.15
- ・身体で覚えた技術は、一生の宝
(経済ジャーナリスト/荻原博子)…………… 10.15
- ・押し付けがましくなく自身の哲学を語る
(ドーモ/尾方 僚)…………… 11.15
- ・「自信と謙虚さを併せ持つ」(パシオ/藤井哲也) …… 12.15

◇BOOKS (15日号掲載)◇

- ・募集・採用ハンドブック
(渡部昌平著/社会経済生産性本部生産性労働
情報センター刊)…………… 1.1・15
- ・不祥事が起こってしまった!
(宇崎裕美著/経営書院刊)…………… 1.1・15
- ・労働組合ガイドブック
(労働研究センター編/社会経済生産性本部刊)…………… 2.15
- ・図解まるわかり労働契約法
(杉山秀文著/かんき出版刊)…………… 2.15
- ・ミドルを覚醒させる人材マネジメント
(吉田寿著/日本経済新聞出版社刊)…………… 3.15
- ・バカな人事 (中村壽伸著/あさ出版刊) …… 3.15
- ・支払能力システムの使い方
(日本経団連労政第一本部著/日本経団連出版刊) …… 4.15
- ・人材ビジネスのトリック
(永島清敬著/学文社刊)…………… 4.15
- ・最新 アメリカの賃金・評価制度
(笹島芳雄著/日本経団連出版刊)…………… 5.15
- ・経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス
(学習院大学経済経営研究所編/第一法規刊)…………… 5.15
- ・巨竜のかたち (信太謙三著/時事通信社刊) …… 6.15
- ・仕事原論 (神村昌志著/幻冬社メディア
コンサルティング刊)…………… 6.15
- ・改訂版 退職金規程と積立制度
(三宅直知著/経営書院刊)…………… 7.15
- ・テレワーク (佐藤彰男著/岩波新書刊) …… 7.15
- ・一次評価者のための人事評価入門
(河合克彦・石橋薫著/日本経済新聞出版刊) …… 8.1・15
- ・CSR時代の社会貢献活動 (日本経団連
社会貢献推進委員会編著/日本経団連出版刊) …… 8.1・15
- ・請負・労働者派遣とこれからの企業対応
(丸尾拓養著/日本法令刊)…………… 9.15
- ・役割人事評価 Q&A (森本昭文著/清文社刊) …… 9.15
- ・3分以内に話はまとめなさい
(高井伸夫著/かんき出版刊)…………… 10.15
- ・ビジネストラブル対策規程マニュアル
(荻原 勝著/経営書院刊)…………… 10.15
- ・新版 中国駐在員の完全ガイド
(藤井 恵著/清文社刊)…………… 11.15
- ・日本の課長の能力
(梅島みよ著/日本経済新聞出版社刊)…………… 11.15
- ・「名ばかり管理職」リスクを見直す!
(杉山秀文著/日本法令刊)…………… 12.15
- ・日本の賃金
(竹内 裕著/ちくま新書刊)…………… 12.15