

人事実務

2009年1月15日号(No.1050)～12月15日号(No.1071)

年間総索引

- 特集……67
- 事例……73
- 座談会・インタビュー・その他……76
- 連載・Q&A実務講座……77

特集

1月1・15日号(No.1050)

2020年 人事のカタチ

2020年 人事のカタチ

- 解説 人事をめぐる経済環境～これまでの10年、これからの10年～……飯塚信夫
- 解説 人事をめぐる変化への視点―しなやかで強い組織をめざす統合型人事へ……原井新介
- 座談会「人事のカタチはどう変わる？」……司会：原井新介
- Part 1 NEC ラーニング／麒麟ホールディングス／資生堂
- Part 2 旭化成／日本ヒューレット・パカード／プライスウォーターハウスクーパース HRS

2月1日号(No.1051)

目標管理の効果的な運用／不況下の要員管理

目標管理の効果的な運用

- 事例1 五十鈴……取材：中田正則
組織的な人材価値創造・育成を主眼としたチーム単位のサイクル
- 事例2 日本オラル……取材：松田 宏
パフォーマンス向上と個人の成長促進を同時に実現するマネジメント・システム
- 解説 目標管理で“業績向上”と“人材育成”を実現するには……中村壽伸
- 実務解説 不況下における要員管理をどう進めたらよいか……河合克彦
これからの要員・総額人件費管理／活動ベースの付加価値／総額人件費管理とは／要員管理の進め方／ビジョンや中・長期経営計画と連動した総額人件費・要員戦略

2月15日号(No.1052)

妊娠・育児期の社員と向き合う

妊娠・育児期の社員と向き合う

- 解説1 人事戦略としての母性健康管理 ～産業保健におけるダイバーシティの実現～……長井聡里
- 解説2 母性健康管理に関する法知識……海老根葉子
- 事例1 あいおい損保……取材：阿部まさ子
育休中や職場復帰のきめ細やかな支援。企業内保育所の開設等で育児期の社員を戦力化
- 事例2 日立ソフト……取材：阿部まさ子
女性ワーキンググループの意見を基に両立支援の制度内容をより使いやすく整備

研究・開発職の処遇と活性化策

- 事例1 住友スリーエム……………取材：小松玲子
研究者の自由研究を認める企業文化と「専門性」を重視するデュアルラダー制
- 事例2 松崎マトリクステクノ……………取材：編集部
顧客ニーズの変化に即したテーマを設定、全員参加型の委員会形式で研究開発
- 解説 研究・開発職の効果的な人事マネジメントのポイント……………鶴田浩一
- 実務解説 裁判員制度実施直前チェック ……上前 剛
裁判員制度開始日まで／呼出状が届いたら／裁判が終わってから
- 参考事例 ①損保ジャパン 従業員のコンプライアンス意識醸成にも期待……………取材：編集部
②パソナグループ 派遣スタッフ向けのセミナーを開催……………取材：編集部
- 特別解説 ①中小企業緊急雇用安定助成金の活用ポイント ……葛西英朋
②ワークシェアリングをめぐる論点整理 ……濱口桂一郎

メンタルヘルスにかかわる復職支援

- 解説1 人事担当者による復職サポートのポイント……………涌井美和子
- 解説2 メンタルヘルスにかかわる休職・復職規程のつくり方……………小笠原耕司
- 解説3 メンタルヘルスによる休業および復職等にかかわる公的支援……………阿久津麻里
- 事例1 東京電力……………取材：阿部まさ子
早期発見から職場復帰支援まで「安心して療養に専念できる仕組み」を構築
- 事例2 富士ソフト企画……………取材：阿部まさ子
精神障がい者が定着できるようカウンセラーの配置、フレックスタイム制など雇用環境に配慮
- 実務解説 非正規雇用労働者の雇用調整に関する法的留意点 ……木村大樹
厚生労働省による各種通達の趣旨／雇用調整に関する法的留意点

多能化で会社の足腰を強くする

- 解説 職務拡大・多能化で組織力を高める人材マネジメント……………吉田 寿
- 事例1 NTTコミュニケーションズ ……取材：山崎俊輔
ビジネス環境の変化に即応して人材育成システムを見直し
- 事例2 星野リゾート
縦割り組織の問題点を多能化で解消して、生産性向上
- 事例3 森山産業宇都宮工場……………取材：中田正則
職場からグループ、関連職場へと「職掌・多能工化」を拡大展開
- クローズアップ解説 新入社員のモチベーション管理法 ……森 大哉
新卒採用・育成の意義／今の時代における新入社員モチベーション管理の意義／モチベーション管理の実務と留意点／受入準備

現場視点のワーク・ライフ・バランス

- 解説 現場視点でワーク・ライフ・バランス施策を進めるには……………脇坂 明
- 事例1 富士通ワイエフシー……………取材：小松玲子
社員の声を重視し、即断即決で施策を導入

- 事例2 みつば……………取材：小松玲子
 具体的なニーズに逐次対応、「好きになる会社」を実現
 ■解説 ワーク・ライフ・バランス施策を運用するための法的留意点……………中井智子
 ■解説 両立支援にかかわる公的助成……………渋谷康雄
 法令解説 改正労基法の実務ポイント……………岩出 誠
 労基法改正案の提案理由／改正労基法の内容と実務上の留意点／想定される協定例等

5月1日号 (No.1057)

ポスト「組織フラット化」／退職金・年金をどうするか？

ポスト「組織フラット化」

- 解説 フラット化組織における多元的人材マネジメント……………三城雄児
 ■事例1 東邦ガス……………取材：編集部
 チーフ制で業務・労務管理のレベルアップと人材育成
 ■事例2 りそな銀行……………取材：中田正則
 「支店長」を廃止、専門性に基づき部長が役割分担
 ■事例3 京セラ……………取材：編集部
 アメーバ経営によるミドルマネジメントの育成・活性化
 クローズアップ解説 退職金・年金をどうするか？……………山口 修
 年金制度の役割分担／企業年金の現状／企業はどう対応していくのか／長期的に見て望ましい方向／適格退職年金制度の廃止に向けての対応

5月15日号 (No.1058)

管理・間接業務のブラッシュアップ／助成金を活用したワークシェアリング

管理・間接業務のブラッシュアップ

- 解説 間接部門の業務改善を人事はどうサポートするか……………峯村隆久
 ■事例1 日立マクセル……………取材：北井 弘
 「モノ」「業務フロー」「管理・経営」の見える化
 ■事例2 キタムラ……………取材：編集部
 フリーアドレス制による他部署とのコミュニケーション
 ■事例3 富士国際旅行社……………取材：小松玲子
 社内ネットワークによる時間管理でエラー防止
 法令解説 助成金を活用したワークシェアリング……………福岡みゆき
 雇用調整助成金の概要／雇用調整助成金を活用した雇用維持の方法
 ■インタビュー 自動車部品メーカー 代表取締役社長 S氏……………聞き手：編集部
 雇用調整助成金を利用した教育訓練

6月1日号 (No.1059)

仕事の質を高める人事評価／景気後退期に業績評価のあり方を見直す

仕事の質を高める人事評価

- 解説 人事評価を「仕事の質」向上に繋げる……………栗田 猛
 ■事例1 資生堂……………高野幸洋
 「お客さま満足度」を高める活動革新と人事評価制度改革
 ■事例2 日本ユニシス……………取材：中田正則
 「価値創出力」「役割」「成果・業績」の3つの視点で評価
 ■事例3 みずほフィナンシャルグループ……………取材：山崎俊輔
 求める人材像として「行動面における共通評価軸」を策定
 ■事例4 三井物産……………取材：編集部
 社員一人ひとりの「良い仕事」を支援する人事評価制度の改定
 クローズアップ解説 景気後退期に業績評価のあり方を見直す……………牛坂英伸
 業績評価をめぐる状況／景気後退期に想定される問題／問題点に対する見直しのポイント

個人の特性を活かす障害者雇用

- 解説 企業の経営課題として取り組む……………石井京子
- 解説 障害者雇用に対する公的支援……………阿久津麻里
- 事例1 大東コーポレートサービス……………取材：阿部まさ子
知的障害者の職域を拡大し、経費削減と利益貢献を実現
- 事例2 ヤンセンファーマ……………取材：中田正則
健常者と情報を共有し、実績を積み重ねて職域を拡大
- 法令解説 改正雇用保険法の実務ポイント……………渡邊和洋
法改正の背景／改正のポイント／改正内容／事務手続き上の留意点

中堅・中小企業における「人事・給与データ」の管理と活用

- 解説 「人事・給与データ」の管理はなぜ必要なのか！……………木谷 宏
- 解説 「人事・給与データ」の活用をどう進めるか！……………山本紳也
- 産労版「人事・給与データ」リスト
- Internet Research ②中堅・中小企業の人事関連部門の管理職200人は「人事・給与データの管理・活用」を
どう考える！……………編集部
- インタビュー ノークリサーチ・シニアアナリスト 岩上由高氏に聞く……………聞き手：編集部
人事・給与管理アプリケーションの現状と導入アドバイス
- 企業インタビュー サントリーロジスティクス／横河レンタ・リース／山芳製菓……………聞き手：編集部
- クローズアップ解説 景気後退期におけるES調査の活用……………金野美香／畑中義雄
「ES調査をすれば組織が変わる」の間違い／ESの本質は「人間性尊重経営」／人も組織も輝く組織の体質づくり／ESクレ
ドを使って価値観や夢を明らかにする活動／“考える組織”を創り出す改善活動「アクティブミーティング」／ES向上型人
事制度の構築／トータルリワードを意識し非金銭的報酬の分配に見える化する

在宅勤務で業務効率 Up！

- 解説 在宅勤務にどう取り組むか……………渥美由喜
- 事例1 ノバルティスファーマ……………取材：阿部まさ子
仕事の成果と社員の希望を優先したテレワーク制度
- 事例2 見果てぬ夢……………取材：中田正則
“オフィス空間の共有”と“顔を見ながらコミュニケーション”を実現
- 事例3 沖電気工業……………取材：編集部
両立支援、業務効率向上の観点から在宅勤務の試行を開始
- 法令解説 心理的負荷評価表の改正と企業の対応……………坂本直紀／深津伸子
精神障害等の労災認定の仕組み／新たな追加・修正項目と最近の傾向／企業としてできる予防策／業務や働き方のチェック
ポイント

経営理念・人事理念と人事マネジメント

- 解説 経営理念を理解したうえで人事部門としてのアジェンダを……………守島基博
- 座談会 NTTコミュニケーションズ 一法師淳氏／アサヒビール 丸山高見氏／コマツ 日置政克氏……………司会：守島基博
- 事例 イオンリテール／大日本印刷／東洋エンジニアリング／パンテック／富士電機ホールディングス／ベネッセコーポ
レーション／ヤンセンファーマ／ロイヤルホールディングス

ホワイトカラーの職務評価&人材開発

- 解説 ホワイトカラー人材の職務と能力を把握する……………古澤哲也
- 事例1 富士ゼロックス……………取材：中田正則
役割基軸を徹底するために全社共通の職務（役割）評価ツールを活用
- 事例2 SAP ジャパン……………取材：編集部
世界共通のジョブ・カタログと SAP 人事アプリケーションを活用したマネジメントサイクル
- 事例3 博報堂……………取材：松田 宏
多様なニーズに応える「クリエイティビティ」向上を目指す HAKUHODO UNIV.
- クローズアップ解説 組織を活かすナレッジマネジメント……………中村雅彦
ナレッジマネジメントの誤解／ナレッジマネジメントの歴史／どのような情報を、どのように共有するか／ある企業の事例／情報共有を成功させるために

新型インフルエンザ対策

- 解説 濃厚接触者への対応と意思決定訓練……………古屋俊輔
- 解説 従業員の休暇・休業等への人事の対応……………服部英治
- 事例1 NEC……………取材：阿部まさ子
感染防止と事業継続の2つの目的から対策を構築
- 事例2 神戸製鋼所……………取材：北井 弘
弱毒性での経験を踏まえ、強毒性対応のガイドラインを改訂
- 法令解説 改正労基法の下での労働時間管理のポイント……………藤原伸吾
改正のポイント／実務的対応のポイント

グループ人事で組織力を高める

- 解説 グループ全体で組織力を高める人材マネジメント……………吉田 寿
- 事例1 セイコーインスツル……………取材：編集部
職務価値・能力発揮度に基づく共通の人事評価制度を国内外の拠点に導入
- 事例2 凸版印刷……………取材：小松玲子
次世代ビジネスの発掘と人材育成をめざす社員のキャリア開発支援策
- 事例3 パソナグループ……………取材：小松玲子
グループ共通の人材育成制度で能力発揮・キャリア構築を促進
- クローズアップ解説 若者を育てる長期育成型の人事制度とは……………藤田征夫
人事制度の3本柱／人材育成の3つの柱を計画的に実施／基本的制度を整備する／「管理職」の任用がカギ

組織と人にかかわるリスクマネジメント

- 解説 人事面から考えるリスクマネジメント……………丸山満彦
- 事例1 大和ハウス工業……………取材：北井 弘
部門横断的なリスク管理委員会で現場のリスク情報に対応
- 事例2 東京電力……………取材：松田 宏
社員の知識・ノウハウを可視化するツール「K-SHOW」を通じた技術継承
- 事例3 横河電機……………取材：小林信一
リスク評価分析シートで労働安全衛生マネジメントシステムの意識を高める

法令解説	改正育児・介護休業法への対応策	廣石忠司
	改正法の概要／実務的対応と問題点	

11月1日号 (No.1068) 全社で取り組む組織力向上策／管理職のマネジメント力を高める

全社で取り組む組織力向上策

■解説	不況期のキャリア開発支援策	平塚大輔
■解説	現場の知恵をどう結集するか	徳山 誠
■インタビュー 1	富士電機ホールディングス	聞き手：徳山 誠
	全社で取り組む「コミュニケーション運動」と「サプライチェーン改革活動」	
■インタビュー 2	オール・デサント労働組合	聞き手：徳山 誠
	人事制度改定と働き方改革で「現場力の創造」を目指す	
■インタビュー 3	東急百貨店	聞き手：平塚大輔
	販売を担う契約社員に対して業界横断的な資格取得を支援	
クローズアップ解説	管理職のマネジメント力を高める	金津健治
	なぜ管理職のマネジメント力向上が必要か／有能な管理職のマネジメントノウハウに焦点をあてる／有能な管理職のマネジメントノウハウを普及させる／ケーススタディ	

11月15日号 (No.1069) 高齢社員の納得できる処遇／外国人社員の雇用管理

高齢社員の納得できる処遇

■解説	高齢社員に適用できる賃金制度の設計	梅本迪夫
■事例 1	櫻井工業	取材：小林信一
	65歳定年制と嘱託制度で高齢社員も実力主義で処遇	
■事例 2	山形屋	取材：阿部まさ子
	65歳以降もフリースタッフとして雇用保障	
■インタビュー	石田老舗	取材：北井 弘
	年齢制限を設けず高齢者の働く意思を尊重した継続雇用	
法令解説	外国人社員の雇用管理	佐野 誠
	採用時の諸手続き／雇用中の諸手続き／トラブルの未然防止	

12月1日号 (No.1070) 海外現地トップマネジメントを支える人事／中堅社員のモチベーション

海外現地トップマネジメントを支える人事

■座談会	海外現地トップマネジメントをどう構築するか	
	味の素 眞保由彦氏／エーザイ 北川健二氏	司会：ヨハン・アウテンボーハールド
■解説	組織の国際化における人事部門の役割	山本紳也
■インタビュー	外資系企業の人事部長から見た現地法人のトップマネジメント	
	アメリカン・エクスプレス・インターナショナル 唐澤一彦氏／マッキンゼーエリクソン 永崎謙太郎氏	
クローズアップ解説	中堅社員のモチベーションを上げる	山中俊之
	なぜ中堅社員はモチベーションを失っているのか／中堅社員に求められる組織上の役割／打開の方向性／キャリアアンカーとモチベーション向上	

12月15日号 (No.1071) 短時間勤務社員の処遇／労働者派遣はどうなるか

短時間勤務社員の処遇

■解説	短時間正社員制度の背景と現状	木谷 宏
■事例 1	アキュラホーム	取材：山崎俊輔
	長く働ける会社をめざして短時間勤務コースを新設	

■事例 2 高島屋	取材：中田正則
高年齢向けの短時間勤務制度を拡充	
■事例 3 ファイザー	取材：編集部
MR 向けの短縮勤務制度を導入。周囲のフォロー者の理解がカギ	
■事例 4 三井住友銀行	取材：阿部まさ子
「従業員サポートプログラム」として育児期の短時間勤務を拡充	
法令解説 労働者派遣はどうか	渡辺葉子
労働者派遣の実態／これまでの経緯／政権交代による法改正への動き／受け入れ企業の対応	

事例

■目標管理の効果的な運用 (取材：中田正則／松田宏)	2.1
・五十鈴 組織的な人財価値創造・育成を主眼としたチーム単位のサイクル	
・日本オラクル パフォーマンス向上と個人の成長促進を同時に実現するマネジメント・システム	
■妊娠・育児期の社員と向き合う (取材：阿部まさ子)	2.15
・あいおい損保 育休中や職場復帰のきめ細やかな支援。企業内保育所の開設等で育児期の社員を戦力化	
・日立ソフト 女性ワーキンググループの意見を基に両立支援の制度内容をより使いやすく整備	
■研究・開発職の処遇と活性化策 (取材：小松玲子／編集部)	3.1
・住友スリーエム 研究者の自由研究を認める企業文化と「専門性」を重視するデュアルラダー制	
・松崎マトリクステクノ 顧客ニーズの変化に即したテーマを設定、全員参加型の委員会形式で研究開発	
■裁判員制度 (取材：編集部)	3.1
・損保ジャパン 従業員のコンプライアンス意識醸成にも期待	
・パソナグループ 派遣スタッフ向けのセミナーを開催	
■メンタルヘルスにかかわる復職支援 (取材：阿部まさ子)	3.15
・東京電力 早期発見から職場復帰支援まで「安心して療養に専念できる仕組み」を構築	
・富士ソフト企画 精神障がい者が定着できるようカウンセラーの配置、フレックスタイム制など雇用環境に配慮	
■多能化で会社の足腰を強くする (取材：山崎俊輔／中田正則)	4.1
・NTT コミュニケーションズ ビジネス環境の変化に即応して人材育成システムを見直し	
・星野リゾート 縦割り組織の問題点を多能化で解消して、生産性向上	
・森山産業宇都宮工場 職場からグループ、関連職場へと「職掌・多能工化」を拡大展開	
■現場視点のワーク・ライフ・バランス (取材：小松玲子)	4.15
・富士通ワイエフシー 社員の声を重視し、即断即決で施策を導入	
・みつば 具体的なニーズに逐次対応、「好きになる会社」を実現	
■ポスト「組織フラット化」 (取材：編集部／中田正則)	5.1
・東邦ガス チーフ制で業務・労務管理のレベルアップと人材育成	
・りそな銀行 「支店長」を廃止、専門性に基づき部長が役割分担	

・京セラ アメーバ経営によるミドルマネジメントの育成・活性化	
■管理・間接業務のブラッシュアップ (取材：北井弘／編集部／小松玲子).....	5.15
・日立マクセル 「モノ」「業務フロー」「管理・経営」の見える化	
・キタムラ フリーアドレス制による他部署とのコミュニケーション	
・富士国際旅行社 社内ネットワークによる時間管理でエラー防止	
■仕事の質を高める人事評価 (取材：中田正則／山崎俊輔／編集部).....	6.1
・資生堂 「お客さま満足度」を高める活動革新と人事評価制度改革	
・日本ユニシス 「価値創出力」「役割」「成果・業績」の3つの視点で評価	
・みずほフィナンシャルグループ 求める人材像として「行動面における共通評価軸」を策定	
・三井物産 社員一人ひとりの「良い仕事」を支援する人事評価制度の改定	
■個人の特性を活かす障害者雇用 (取材：阿部まさ子／中田正則).....	6.15
・大東コーポレートサービス 知的障害者の職域を拡大し、経費削減と利益貢献を実現	
・ヤンセンファーマ 健常者と情報を共有し、実績を積み重ねて職域を拡大	
■在宅勤務で業務効率 Up！ (取材：阿部まさ子／中田正則／編集部).....	7.15
・ノバルティスファーマ 仕事の成果と社員の希望を優先したテレワーク制度	
・見果てぬ夢 “オフィス空間の共有”と“顔を見ながらコミュニケーション”を実現	
・沖電気工業 両立支援、業務効率向上の観点から在宅勤務の試行を開始	
■経営理念・人事理念と人事マネジメント.....	8.1・15
イオンリテール／大日本印刷／東洋エンジニアリング／バンテック／富士電機ホールディングス／ベネッセコーポレーション／ヤンセンファーマ／ロイヤルホールディングス	
■ホワイトカラーの職務評価&人材開発 (取材：中田正則／編集部／松田宏).....	9.1
・富士ゼロックス 役割基軸を徹底するために全社共通の職務（役割）評価ツールを活用	
・SAP ジャパン 世界共通のジョブ・カタログとSAP人事アプリケーションを活用したマネジメントサイクル	
・博報堂 多様なニーズに応える「クリエイティビティ」向上を目指す HAKUHODO UNIV.	
■新型インフルエンザ対策 (取材：阿部まさ子／北井弘).....	9.15
・NEC 感染防止と事業継続の2つの目的から対策を構築	
・神戸製鋼所 弱毒性での経験を踏まえ、強毒性対応のガイドラインを改訂	
■グループ人事で組織力を高める (取材：編集部／小松玲子).....	10.1
・セイコーインスツル 職務価値・能力発揮度に基づく共通の人事評価制度を国内外の拠点に導入	
・凸版印刷 次世代ビジネスの発掘と人財育成をめざす社員のキャリア開発支援策	
・パナソニック グループ共通の人財育成制度で能力発揮・キャリア構築を促進	
■組織と人にかかわるリスクマネジメント (取材：北井弘／松田宏／小林信一).....	10.15
・大和ハウス工業 部門横断的なリスク管理委員会で現場のリスク情報に対応	
・東京電力 社員の知識・ノウハウを可視化するツール「K-SHOW」を通じた技術継承	
・横河電機 リスク評価分析シートで労働安全衛生マネジメントシステムの意識を高める	
■高齢社員の納得できる処遇 (取材：小林信一／阿部まさ子).....	11.15
・櫻井工業 65歳定年制と嘱託制度で高齢社員も実力主義で処遇	
・山形屋 65歳以降もフリースタッフとして雇用保障	

■短時間勤務社員の処遇（取材：山崎俊輔／中田正則／阿部まさ子）.....12.15

- ・アキュラホーム 長く働ける会社を目指して短時間勤務コースを新設
- ・高島屋 高齢者向けの短時間勤務制度を拡充
- ・ファイザー MR 向けの短縮勤務制度を導入。周囲のフォロー者の理解がカギ
- ・三井住友銀行 「従業員サポートプログラム」として育児期の短時間勤務を拡充

◇滝田誠一郎の企業探訪◇

- ①72 イオン いつ起きても不思議ではない“最悪最大のリスク”に立ち向かう.....1.1・15
- ①73 ビルコム 携帯サイトを使ったポイント制で社内コミュニケーションの活性化を図る.....2.15
- ①74 富士ゼロックス 50代、60代の活性化を図るセカンドライフ・プログラム.....3.15
- ①75 前川製作所 健康者と障害者の“協働”を目指して.....4.15
- ①76 NTT 東日本 実効性ある環境教育は〔知識＋スキル〕×問題意識＝行動.....5.15
- ①77 パソナグループ 企業の生産性向上を支援する『働き方イノベーションサービス』.....6.15
- ①78 伊藤忠商事 全体最適の観点で“現場力の強化”を図る『DNA プロジェクト』.....7.15
- ①79 プラス オフィスのプロ「ジムリエ」——教育と資格の融合で業績アップ.....8.1・15
- ①80 リクルート 仕事を通じて実現したい本人の意思を重視する『WILL シート』.....9.15
- ①81 東京ガス 新入社員を若手が育てるフレッシュマンナビゲーター制度.....10.15
- ①82 富士フイルム 現場の司令塔である課長層の意識変革が“第二の創業”の要.....11.15
- ①83 清水建設 社会貢献活動の活性化をめざして「ボランティア WEB」を開設.....12.15

書籍案内

好評だった連載が1冊の書籍にまとまりました！

人事実務Selection

鼎談集『プロと語る“明日の人事”』

「人事の日本型スタンダードを創る会」編

A4変形/定価1,000円(税込)

本鼎談集は、「人事の日本型スタンダードを創る会」が“明日の人事”を考えるうえで重要となる9つのテーマについて、その道のプロを招いて議論したものです。取り上げたテーマは「CSR」「社会人基礎力」「マッチング」「障害者雇用」「若手社員」「プロフェッショナル」「ミドルマネジャー」「パート社員」「グローバル」、それぞれのプロの言葉には重要なヒントが多く含まれています。人事担当者にはぜひお読みいただき、“明日の人事”に役立てていただきたいと思います。なお、本鼎談集は、『人事実務』の連載を1冊にまとめたものです。

Theme & Guest

- | | |
|------------------|----------------------------------|
| 【No.1：CSR】 | 株式会社イースクエア 取締役 エクベリ聡子氏 |
| 【No.2：社会人基礎力】 | NPO法人じぶん未来クラブ 代表 佐野一郎氏 |
| 【No.3：マッチング】 | 株式会社ビジネスパスポート 代表取締役社長 与謝野肇氏 |
| 【No.4：障害者雇用】 | 株式会社ウイングル 代表取締役社長 佐藤崇弘氏 |
| 【No.5：若手社員】 | 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 |
| 【No.6：プロフェッショナル】 | ヴァイオリニスト 大谷康子氏 |
| 【No.7：ミドルマネジャー】 | 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 |
| 【No.8：パート社員】 | 株式会社アイデム『現場イズム』編集長 平田末緒氏 |
| 【No.9：グローバル】 | 武田薬品工業株式会社 人事部シニアマネジャー |



上記書籍の内容・ご注文は、下記の「経営書院」をお願いします。

TEL 03-3237-1601 FAX 0120-73-3641

(株)産労総合研究所 出版部 経営書院

ホームページ <http://www.e-sanro.net>

座談会・インタビュー・その他

◆座談会

- ・「人事のカタチはどう変わる？」……………司会：原井新介…1.1・15
- Part 1 NEC ラーニング 経営研修本部長 上南順生氏
キリンホールディングス 人事総務部 人事担当 主査 藤谷淳氏
資生堂 人事部 部長 高野幸洋氏
- Part 2 旭化成 人財・労務部 人事制度グループ グループ長 元田勝人氏
日本ビューレット・パッカード 人事統括本部 ビジネス人事本部 本部長 一守靖氏
ブライスウォーターハウスコーパース HRS パートナー 山本紳也氏
- ・人事部門は経営理念をどう受け止めるか……………司会：守島基博…8.1・15
- NTT コミュニケーションズ ヒューマンリソース部長 研修センタ所長 一法師淳氏
アサヒビール 執行役員 人事部長 丸山高見氏
コマツ 常務執行役員 コンプライアンス、法務、人事・教育、安全・健康管理管掌 日置政克氏

◆TOPICS

- ・“雇われない、雇わない”という第3の働き方「IC」は日本に定着するか！……………編集部…1.1・15

◆報告

- ・シンポジウム報告 ワーク・ライフ・バランス支援の第2段階へ……………編集部…4.15

◆コラム

- ・パパに育休を、おじいちゃんに雇用を……………藤森由佳…4.15

◆インタビュー

- ・ミドルマネジャー教育センター 荒梅龍秀氏に聞く
「ミドルマネジメントが担っていた役割の再構築を！」……………編集部…5.1
- ・自動車部品メーカー 代表取締役社長 S氏 雇用調整助成金を利用した教育訓練……………5.15
- ・ノークリサーチ・シニアアナリスト 岩上由高氏に聞く
「人事・給与管理アプリケーションの現状と導入アドバイス」……………編集部…7.1
- ・「人事・給与データ」管理・活用の実際……………編集部…7.1
- サントリーロジスティクス 人事部 部長 小川和志氏
横河レンタ・リース 人事部 主任 石井慈典氏
山芳製菓 代表取締役会長 山崎光博氏
- ・全社で取り組む組織力向上策……………聞き手：徳山誠／平塚大輔…11.1
- 富士電機ホールディングス 経営企画本部 広報室 マネージャー 内田勝久氏
オール・デサント労働組合 中央執行委員長 高畑泰宏氏
東急百貨店 営業政策室 販売・サービス推進部 販売教育担当課長 石井靖氏
人事部 人材開発 総括マネジャー 門井弘二氏
- ・石田老舗 専務取締役 石田宏次氏 年齢制限を設けず高齢者の働く意思を尊重した継続雇用……………北井弘…11.15

◆調査・資料

- ・母性健康管理制度の規定状況……………厚生労働省…2.15
- ・産労版「人事・給与データ」リスト……………7.1
- ・2009年 中高年層の処遇と出向・転籍等の実態に関する調査……………産労総合研究所…11.15

連載・Q&A実務講座

◇〔労働〕トレンド／稲葉康生

- ⑤⑤ 世界同時不況下での09年春闘……………2.15
- ⑤⑥ 世界同時不況で問われる雇用・失業問題への
対応策……………4.15
- ⑤⑦ 09年春闘を総括する……………6.15
- ⑤⑧ 「安心社会実現会議」のめざす理想と現実……………8.1・15
- ⑤⑨ 新政権の雇用・失業対策の課題を考える……………10.15
- ⑥⑥ 連合・古賀新会長インタビューと
連合結成20年……………12.15

●毎月1日号掲載

◇人材の有効活用を目指す“リスクマネジメント”

／倉澤一成・海老澤淳・早川 純

- ④報酬に関するリスク……………1.1・15
- ⑤モチベーションに関するリスク……………2.1
- ⑥（最終回）組織文化、グローバルマネジメント、
派遣社員活用、ワークシェアリングに関するリスク……………3.1

◇人事スタッフのための“経済 Watching”／飯塚信夫

- ・“底割れ景気”の底はどこに？……………2.1
- ・世界経済成長率は何パーセント？……………3.1
- ・雇用、どこまで悪化？……………4.1
- ・輸出大幅減、産業別の影響は？……………5.1
- ・「輸出下げ止まりの兆し」へ3つの視点……………6.1
- ・「デフレ」再び？……………7.1
- ・企業マインドが大幅改善？……………8.1・15
- ・構造変化を伴い持ち直す個人消費……………9.1
- ・住宅着工低迷にみるストック調整の重さ……………10.1
- ・高まる円高圧力の背景……………11.1
- ・粗鋼生産回復が示す景気の実相……………12.1

◇人事戦略のための“データの読み方”／塩津 真

- ・改正高年齢者雇用安定法に対する企業の取組み状況……………2.1
- ・2008年 役員報酬の実態に関する調査……………4.1
- ・パート・アルバイトの働き方に関する調査……………5.1
- ・新入社員アンケート調査・新入社員意識調査……………6.1
- ・ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の
関係に関する研究……………7.1
- ・2008年度 能力開発基本調査……………8.1・15

- ・日本企業における留学生の就労に関する調査……………9.1
- ・2008年 労働組合実態調査……………10.1
- ・勤労者 心の電話相談・産業人メンタルヘルス
白書……………11.1
- ・2009年 人事・労務に関するトップ・マネジメント
調査……………12.1

◇欧米 HR レポート／野尻賢司

- ⑥（最終回）雇用保障をめぐる議論……………2.1

◇欧米 HR ティンド／小澤哲夫・永田稔・今野靖秀

- ①アメリカ企業の長期インセンティブ制度……………4.1
- ②欧米企業におけるグローバルヘルスマネジメント……………6.1
- ③グローバル人事は「情報インフラ」から……………8.1・15
- ④「情報インフラ」の活用方法……………10.1
- ⑤日米欧の役員報酬制度……………12.1

◇Internet Research／編集部

- ⑩中堅企業以上の人事関連部長100人は
「2009年の人事」をどう考える！……………2.15
- ⑪女性管理職100人は「キャリア形成と管理職」を
どう考える！……………4.1
- ⑫専業農家を営む100人は「団塊世代の農業参加」を
どう考える！……………5.1
- ⑬就職活動中の大学生100人は
「企業の人事・給与データの公開」をどう考える！……………6.1
- ⑭中堅・中小企業の人事関連部門の管理職200人は
「人事・給与データの管理・活用」をどう考える！……………7.1
- ⑮若手サラリーマン100人の「はたらく姿、
生きる姿を描いて印象に残った映画」とは！……………9.1
- ⑯中堅企業以上の人事関連の課長100人は「改正労基法」
をどう考える！……………10.1
- ⑰高校生の子供をもつ管理職100人は子供に
「会社で働くこと」をどう伝えたいか！……………11.1
- ⑱人事マン・管理職100人が購読する
「新聞、ビジネス週刊誌、ビジネス書」とは！……………12.1

◇人事の仕事「私のテーマ」

- ・“らしくなく”あれ
（インプレスホールディングス／望月和人）……………1.1・15

・仲間と一緒に考え、一緒に仕事をする事 (横河レンタ・リース／石井慈典).....	2.1
・ Recruiting Strategist への変革 (SAP ジャパン／ 黛武志).....	3.1
・経営と現場を繋ぐ人事 (サイバーエージェント／曾山哲人).....	4.1
・バランス感覚を研ぎ澄ませ (トランスコスモス／山本明子).....	5.1
・ワーク・ライフ・バランスへの挑戦 (キッコーマン／貝塚清和).....	6.1
・「個人」の課題を「組織」の問題として (伊藤忠商事／浅川正健).....	7.1
・ストレスフリーの企業文化を創出する (富士ソフト企画／遠田千穂).....	8.1・15
・WLBの推進で従業員と会社の「Win-Win」を (フォーネット社／稲吉福司).....	9.1
・「人間としての幸せ」を感じられる職場環境をめざして (新栄工業／西川暉).....	10.1
・さまざまな個性を持つ、不可解で面白い“人”への対応 (日本化薬／平尾幸).....	11.1
・在宅勤務制度をもっと活用しやすく (日本ユニシス／多田哲).....	12.1

◇労働判例と実務／野村勝法

⑧(最終回)教育・研修費用の返還契約と労基法16条...	2.1
------------------------------	-----

◇シリーズ 人事のPDCA

②人事異動、配置(永島清敬).....	2.1
③昇進・昇格(藤田征夫).....	5.1
④(最終回)定年退職・継続雇用(梅本迪夫).....	8.1・15

◇個人に着目した人事管理／太田 肇

①「個の視点」が必要になったわけ.....	4.1
②やる気の足かせ.....	5.1
③社員のホンネをどう受け止めるか.....	6.1
④「認める」ことの大切さ.....	7.1
⑤「個」から生まれるチームワーク.....	8.1・15
⑥(最終回)「成果を見る」ということ.....	9.1

◇2010年代に通用する人事制度を提案する／ 藤村博之＋ES 会

①成果主義の振り返りと基本方針の設定.....	9.1
②使い勝手の良い評価制度にする5つの要点.....	10.1
③従業員の納得性を確保する賃金制度のあり方.....	11.1

④2010年代の人事制度の全体構成.....	12.1
------------------------	------

●毎月15日号掲載

◇まるわかり！適格退職年金からの移行／大高直美

④企業型DCに移行する.....	1.1・15
⑤DB・厚年基金に移行する.....	2.15
⑥(最終回)退職金制度自体を見直しつつ移行.....	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

⑤目標の記述困難性をわきまえる.....	1.1・15
⑥(最終回)多様な貢献を認知する.....	2.15

◇わが社の外国人材戦略／小平達也

②採用編(2)セコム.....	1.1・15
③活用編(1)ドリム・アーツ.....	2.15
④活用編(2)三菱商事.....	3.15
⑤育成編(1)味の素.....	4.15
⑥(最終回)育成編(2)札幌市／サンクレエ.....	5.15

◇海外労働 Information／小野豊和

・日中若者の意識の違い、ある側面からの考察.....	2.15
・アジア諸国に浸透し始めた労働CSR.....	5.15
・中国人は1人の時は竜、組織になれば虫.....	7.15
・中東と付き合う(1).....	9.15
・中東と付き合う(2).....	11.15

◇労働判例のここをチェック！／野村勝法

・所定労働時間外の作業／勤務地・職務の限定合意／ 店長によるセクハラ.....	1.1・15
・夜食買出中の自転車事故／成果主義賃金の決定基準／ 二種免許を喪失したタクシー運転手の解雇.....	2.15
・36協定を超える時間外労働／雇用期間満了による 雇止め／試用期間中の解雇.....	3.15
・採用内定の取消しと損害賠償責任／強迫を理由の 自主退職の取消し／懲戒解雇と退職金の不支給.....	4.15
・移籍料の支払い合意の有無／信頼関係の喪失を理由の雇 止めの効力／信頼関係の破壊を理由の解雇の効力...	5.15
・酒気帯び運転を理由の懲戒免職処分 of 当否／変更された 休職規定の効力／通勤災害と療養給付の請求.....	6.15
・試用期間中の解雇と他社勤務／料理長の管理監督者性／ 特助手当と割増賃金の算定基礎賃金.....	7.15
・過去に遡っての課長解職、出勤停止処分の効力／協調性	

の欠如、業務妨害行為を理由の解雇／労組法上の労働者性	8.1・15
・年俸水準の保障合意／医師の就業状況、勤務態度不良などを理由の解雇／休業と賃金の全額払い	9.15
・嘱託職員の雇止め、期待権侵害／管理手当と割増賃金／技術士試験の受験および受験勉強の業務性	10.15
・協調性欠如などを理由の普通解雇／整理解雇／不正確な報告書の作成、提出と論旨解雇	11.15
・職務能力不足、勤務態度不良などを理由の解雇／セクハラを理由の懲戒解雇／労組法上の労働者	12.15

◇わが社の楽しいイベント／編集部

・山崎文栄堂	4.15
・ユー・エス・イー	5.15
・アシザワ・ファインテック	6.15
・日本アドバンストシステム	7.15
・ボラスグループ	9.15
・三井化学 茂原分工場	10.15
・アールエスコンポーネンツ	11.15
・アウンコンサルティング	12.15

◇いま、必要とされる「メンタリング」／植田寿乃

①メンターを必要としているのは誰か (事例 ロート製薬)	6.15
②企業におけるメンタリングの位置づけとは	

(事例 さくら情報システム)	7.15
③ダイバーシティ時代にこそ必要なメンタリング (事例 千葉大学)	9.15
④30代メンティの“自立”“成長”“信頼” (事例 富国生命)	10.15
⑤メンターと組織に与える効果 (事例 ファイザー)	11.15
⑥組織としての導入の仕方 (事例 伊藤忠テクノソリューションズ)	12.15

◇実務カレンダー／葛西英朋

・2月の実務カレンダー	1.1・15
・3月の実務カレンダー	2.15
・4月の実務カレンダー	3.15
・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

◆給与税務／岡田義晴（4月より15日号連載）

・役員給与に関する税制改正の内容は	1.1・15
・2008年度確定申告の留意点は	2.1
・譲渡所得の確定申告の方法は	3.1

◆労働法規／丸尾拓養（4月より15日号連載）

・過労死への現実的対応は	1.1・15
・高齢者の再雇用時の労働契約内容は	2.1
・就業規則および労働契約の不利益変更は可能か	3.1

◆高齢者雇用と社会保険／大野大平（4月より15日号連載）

・短時間勤務社員の医療保険への加入は	1.1・15
・短時間勤務社員が加入できる年金制度は	2.1

・在職老齢年金の仕組みは	3.1
--------------	-----

◆次世代リーダー育成／長谷川直紀

・次世代リーダー育成を進めるにあたっての主なポイントは	1.1・15
・次世代リーダー育成プランに欠かせない要件とは	2.1
・次世代リーダー候補、次々世代リーダー候補の別に、どのような方針で育成すべきか	3.1
・次世代リーダーの要件とは	4.1
・次世代リーダー候補のアセスメント手法とは	5.1
・成長に不可欠な「気づき」を醸成する方法は	6.1
・次世代リーダー育成における研修の位置づけは	7.1
・「適材不適所」のアサインメントとは	8.1・15
・経験を通じたリーダーシップ開発のポイントは	9.1
・育成プランの具体的な運営体制とは	10.1

- ・育成プランを支える人事制度とは……………11.1
- ・（最終回）育成プランをワークさせる
人材フロー施策とは……………12.1

◆人事評価／梅本迪夫

- ・目標管理において職場間の連携を
どう評価したらよいか……………1.1・15
- ・管理部門スタッフの人事評価に関する留意点は……………2.1
- ・能力評価をどう見直したらよいか……………3.1
- ・評価結果の調整とフィードバックに関する留意点は……………4.1
- ・（最終回）定年後の再雇用者に関する
人事評価のあり方は……………5.1

◇社内コミュニケーション／平井豊康

- ・人事にとって社内コミュニケーションの意義は……………6.1
- ・企業理念を浸透させるためのメディアの活用方法は……………7.1
- ・どうすれば社員のモチベーションの底上げが
できるか……………8.1・15
- ・チーム力を上げるにはどうすればいいか……………9.1
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進するには
どうすればいいか……………10.1
- ・社内の家族に対するコミュニケーションは
どうあるべきか……………11.1
- ・成功事例を共有し行動に繋げるためには
どうすればいいか……………12.1

◆海外人事／藤井 恵

- ・海外赴任者が不安を抱く要因は……………4.1
- ・海外赴任前研修の内容と実施方法は……………5.1
- ・海外勤務者が希望退職に応募した場合の留意点は……………6.1
- ・社会保障協定発効国からの年金受給とは……………7.1
- ・社会保障協定発効国からの年金受給とは
（その2）……………8.1・15
- ・適切な海外赴任期間とは……………9.1
- ・帯同子女の学校選択はどう考えたらよいか……………10.1
- ・海外出張者を多く抱える企業が留意すべき
ポイントは……………11.1
- ・海外赴任者に支給する手当とは……………12.1

毎月15日号掲載

◆給与税務／岡田義晴（4月より15日号連載）

- ・原稿料や講演謝礼が源泉徴収される理由は……………4.15
- ・2009年度税制改正の内容は……………5.15
- ・役員に低利貸付した場合の税務上の取扱いは……………6.15

- ・社内表彰制度の賞金等への課税は……………7.15
- ・会議に伴う飲食費への課税は……………8.1・15
- ・海外慰安旅行の非課税条件は……………9.15
- ・災害に関する税制上の取扱いは……………10.15
- ・役員給与に関する税制上の取扱いは……………11.15
- ・2009年度年末調整に関する留意点は……………12.15

◆労働法規／丸尾拓養（4月より15日号連載）

- ・定額払い残業代での金額変更の可否は……………4.15
- ・仕事のせいでうつになったとの主張への対応は……………5.15
- ・人間関係不全社員の配転打診拒否による解雇は……………6.15
- ・期待に応えられない社員を降格できるか……………7.15
- ・企画業務型裁量労働制導入の際の留意点は……………8.1・15
- ・労働時間把握を自己申告制とする際の注意点は……………9.15
- ・有期契約社員の雇止めはできるか……………10.15
- ・持ち帰り残業に賃金の支払いは必要か……………11.15
- ・パワハラ申告の事実調査はどう行うか……………12.15

◆高齢者雇用と社会保険／大野大平（4月より15日号連載）

- ・高齢者雇用継続基本給付金の受給資格・方法は……………4.15
- ・退職日を月末とした場合の資格喪失日は……………5.15
- ・（最終回）「高齢者」の定義と雇用の際の注意点は……………6.15

◇助成金／福岡みゆき

- ・従業員の雇入れ時に活用できる助成金は……………7.15
- ・障害者を雇い入れる際に活用できる助成金は……………8.1・15
- ・パートタイマーの雇用環境整備で助成金活用は……………9.15
- ・仕事と子育ての両立支援で活用できる助成金は……………10.15
- ・従業員の能力開発を促進する際に活用できる
助成金は……………11.15
- ・（最終回）高齢者の雇用継続で活用できる
助成金は……………12.15

◇いま、ミドルへ（1日号掲載）◇

- ・目指してほしいのは「記憶」に残る上司
(法政大学大学院教授／久保田章市).....1.1・15
- ・もう一度、企業について考え抜く
(学習院大学経済学部特別客員教授／木谷宏).....2.1
- ・あなたも女性管理職のロールモデルです！
(薬学博士／澤田美智子).....3.1
- ・有能な社員には人間力がある
(ノンフィクション作家／沖藤典子).....4.1
- ・パワハラ・ショック―熱血指導に躊躇はいらない
(労働ジャーナリスト／金子雅臣).....5.1
- ・未来志向で「黄金のミドル」を目指せ
(日本シンクタンク・アカデミー／岡本憲之).....6.1
- ・きっとやって来る！そのチャンスを逃すな！
(プレビス／徳山 誠).....7.1
- ・厳しい時代こそ、ミドルの総合力に期待
(松田宏コンサルティング／松田宏).....9.1
- ・煌くミドルは企業の実績に繋がる
(Frajouterie／橋田佳音利).....10.1
- ・立ち上がれ「ジャパン・アズ・ナンバーワン」の申し子たち
(中部産業・労働政策研究会／加藤裕治).....11.1
- ・経験から学び合う、感情を分かち合う仲間をつくろう
(ジェイフィール／高橋克徳).....12.1

◇私がひとり立ちした日（15日号掲載）◇

- ・希望が決断に変わったとき
(メンタルトレーナー／高畑好秀).....2.15
- ・初めての名刺と30年目の住宅手当
(日本青年館／板本洋子).....3.15
- ・肩書きが教えてくれたこと
(グローバリック／大串亜由美).....4.15
- ・コミュニケーションの重要性を世に伝える
(話し方研究所／宇野多一).....5.15
- ・人のありがたさを知り働くことの素晴らしさを知る
(ライフバランスマネジメント／渡部卓).....6.15
- ・幾度となく訪れる青春の門
(リクルーターズ／小松俊明).....7.15
- ・1本の電話
(フライシュマン・ヒラード・ジャパン／
徳岡晃一郎).....8.1・15
- ・多くの助けを借りて調査が軌道に乗ったとき
(国際経済労働研究所／國分圭介).....9.15
- ・会社を構成する当事者であるという実感をしたとき
(CREATE・J／堀田孝治).....10.15
- ・父親の子育て支援事業を立ち上げて
(NPO 法人ファザーリング・ジャパン／安藤哲也).....11.15
- ・サラリーマンから独立し、会社を立ち上げたとき
(ベクトル／ト部憲).....12.15

◇BOOKS（15日号掲載）◇

- ・2009年日本はこうなる
(三菱UFJリサーチ&コンサルティング編／東洋経済).....1.1・15
- ・裁判員制度と企業の対応 Q&A
(外井浩志／経営書院).....1.1・15
- ・会社でうつ 休むと元気ハツラツな人
(海原純子／文藝春秋).....2.15
- ・ビッグコミック創刊物語
(滝田誠一郎／プレジデント社).....2.15
- ・マンガローブが教えてくれた働き方
(今野誠一／ブルース・インターアクションズ).....3.15
- ・「無邪気な脳」で仕事をする
(黒川伊保子・古森剛／ファーストプレス).....3.15
- ・ムダに喝！
(山田日登志／ウェッジ).....5.15
- ・パンデミック 追跡者
(外岡立人／リトル・ガリヴァー).....5.15
- ・グローバルリーダー開発シナリオ
(キャメルヤマモト・太田智／日本経済新聞出版社).....6.15
- ・どんなクレームもゼッタイ解決できる本
(津田卓也／あさ出版).....6.15
- ・できる社会保険！
(渡辺葉子／経営書院).....7.15
- ・誰を切り、誰を残すのか！
(藤井哲也／春日出版).....7.15
- ・職場のメンタルヘルス対策の実務と法
(坂本直紀・深津伸子& EAP 総研／民事法研究会).....8.1・15
- ・現場の「知恵」が働くチームイノベーション
(源明典子／日本経済出版社).....8.1・15
- ・Q&A 現地スタッフ採用・定着と駐在員育成のポイント
(佐々木隆彦・藤井恵／清文社).....9.15
- ・稼ぎすぎて困る熱血リーダー量産化計画
(ト部憲／幻冬舎).....9.15
- ・優れた企業は「日本流」
(原正紀／扶桑社).....10.15
- ・新装版 さあ、いい仕事をしよう！
(塩津真／経営書院).....10.15
- ・職場は感情で変わる
(高橋克徳／講談社).....11.15
- ・打たれ強く成長するメンタルタフネス経営
(渡部卓／日本経済新聞出版社).....11.15
- ・人材マネジメントの方程式
(菊谷寛之／労働調査会).....12.15
- ・改訂 職場のいじめとパワハラ防止のヒント
(涌井美和子／経営書院).....12.15