

# 人事実務

2010年1月1・15日号 (No.1072)～2010年12月15日号 (No.1093)

## 年間総索引

●特集	69
●事例	74
●インタビュー・座談会・その他	76
●連載・Q&A 実務講座	78

### 特集およびクローズアップ解説/法令解説

#### 1月1・15日号 (No.1072) 2010年の人事にどう取り組むか

##### 特集 2010年の人事にどう取り組むか

“2010年の人事”に取り組むための人事施策のマトリックス

10テーマの提言にみる課題解決のヒント	塩津 真
①労働法の観点から	廣石忠司
②グローバル化に対応する	小平達也
③多様な働き方に対応する	平野光俊
④次世代経営者を育成する	寺崎文勝
⑤チーム力を発揮させる	塩津 真
⑥プロフェッショナルを育成する	吉田 寿
⑦中高年齢層を活性化させる	谷田部光一
⑧若手社員を活性化させる	木谷 宏
⑨メンタルヘルス不全を防止する	小杉正太郎
⑩経営理念を実現する	太田隆次

#### 2月1日号 (No.1073) 管理職の人事評価

##### 特集 管理職の人事評価

解説 管理職が機能するためには何が必要か、評価はどうあるべきか.....相原孝夫

事例 旭化成 部課長層を「経営管理職」と定義、役割に基づく処遇制度でリーダーを育成.....取材：編集部

コニカミノルタホールディングス 役割遂行度の評価に多面評価を導入.....取材：中田正則

第一生命 役割等級から職責グレード制へ。ミッションや求める人材像を明確にして評価・処遇.....取材：中田正則

クローズアップ解説 不況・デフレ下の総額人件費管理.....中村壽伸

#### 2月15日号 (No.1074) 健康管理とメンタルヘルス

##### 特集 健康管理とメンタルヘルス

解説 職場のメンタルヘルス、最近の傾向と対策.....廣川 進

労働時間管理と健康診断の留意点.....葛西英朋

事例 帝人 産業医と管理監督者、人事スタッフによるサポートチームが復職者をフォロー……………取材：北井 弘  
日立システムアンドサービス 健康管理システムにより長時間残業者のメンタルヘルスを管理……………取材：阿部まさ子

**法令解説** 雇用調整助成金の申請手続きのポイント……………福間みゆき

## 3月1日号 (No.1075) 採用マネジメントの再構築

### 特集 採用マネジメントの再構築

解説 いま求められる“採用マネジメント”の再構築……………舞田竜宣

採用担当者のコメント 人材 (Talent) を発掘し、良好な関係を構築・維持する TRM……………SAP ジャパン

ビジネス戦略を実現する組織を価値観に共感し貢献できる人材で作る……………ジンマー

入社前・退職後の人材までを視野に入れた活用を……………トムソン・ロイター・プロフェッショナル

ビジネスニーズの変化に対応しながら成長できる人材を……………プライスウォーターハウスクーパース

事例 ワタベウェディング 面接から内定までを1日で終える“ワンデー面接会”を実施……………取材：中田正則

富士通 内定者を対象とするメンター制度で社会人基礎力を向上……………取材：小松玲子

ワークスアプリケーションズ 10日間の問題解決型インターンシップを実施……………取材：編集部

ECナビ Twitterの利用者のみを対象とする新卒採用を開始……………取材：編集部

**クローズアップ解説** IFRSの適用に備えて人事部門はどう取り組んだらよいか……………小笠原耕司

## 3月15日号 (No.1076) 企業福祉の戦略的展開

### 特集 企業福祉の戦略的展開

解説 経済停滞期の福利厚生戦略……………西久保浩二

事例 アサヒビール ライフプランに合わせて38のカフェテリアメニューから選択利用……………取材：阿部まさ子

イケア・ジャパン 正社員・パートタイマーが利用できる事業所内託児所の設置……………取材：小林信一

全日本空輸 人材大学が社内研修を一元化、すべての社員に成長の機会を提供……………取材：山崎俊輔

ディスコ フィットネスジムやプール等の健康サポート施設を設置……………取材：中田正則

バンダイナムコゲームス コミュニケーション促進と健康増進を実現する社内食堂……………取材：松田 宏

NEC ソフト 勤務時間内にマッサージを受けられる「リラクゼーションルーム」を開設……………取材：中田正則

**法令解説** 改正労働基準法/改正育児・介護休業法への対応……………坂本・深津社会保険労務士法人

## 4月1日号 (No.1077) プロジェクトチームと目標管理

### 特集 プロジェクトチームと目標管理

解説 バランス・スコアカードを活用したプロジェクトチームの目標管理……………正岡幸伸

事例 NTTコミュニケーションズ プロジェクトの目標・成果も通常の仕組みのなかで個人別に評価……………取材：中田正則

ジャパングアテックス 全社組織がプロジェクトの集合体……………取材：山崎俊輔

T4C 「戦略目標」「プロジェクト目標」「スキルアップ目標」を通じてプロジェクトのなかで育成……………取材：編集部

**クローズアップ解説** いま求められるインセンティブプログラムの策定・運用方法……………田上和徳

## 4月15日号 (No.1078) 「多様な働き方」による組織力向上策

### 特集 「多様な働き方」による組織力向上策

解説 多様な人材を活かすマネジメント……………吉田 寿

事例 第一生命 “スタッフ社員制度”を創設、派遣社員も直接雇用で人材価値向上……………取材：中田正則

ロイヤルホールディングス 転動のない地域社員制度を導入して会社を活性化……………取材：編集部

**インタビュー** 子ども手当とは何か……………高山憲之

## 5月1日号 (No.1079)

## キャリア形成を重視した異動・配置

**特集** キャリア形成を重視した異動・配置

解説 キャリアステージを踏まえた人事施策～異動・配置を中心に～……………角田昌弘

事例 アサヒビール 他社での業務経験でキャリア形成の質を高める「社外武者修行研修制度」……………取材：編集部

大日本印刷 社内留学制度から社内ベンチャー制度まで、段階的なキャリア形成支援策……………取材：編集部

日本オラクル 主体的なキャリア選択を考慮する人事異動。社内公募制度を長年にわたり実施……………取材：中田正則

解説 キャリア形成支援の基礎となる現場でのOJT……………平塚大輔

**クローズアップ解説** 新入社員のエンゲージメント向上策……………川上真史

## 5月15日号 (No.1080)

## グローバル化のなかでのCSRと人事部門の役割

**特集** グローバル化のなかでのCSRと人事部門の役割

解説 人事の視点でCSRに取り組む……………足達英一郎

事例 コマツ 「コマツウェイ」に基づき、海外も含めた全社員とのコミュニケーションを重視……………取材：編集部

損保ジャパン 「ダイバーシティコミティ」と人事が連携して活動を推進……………取材：中田正則

前田建設工業 社員と家族が環境活動に参加する「エコポイント制度」……………取材：小林信一

NEC ネットズエスアイ 「ケース・シート」と「企業人教育」によるコンプライアンスの徹底……………取材：編集部

**法令解説** 不正競争防止法の21年改正と営業秘密の管理……………大川 治

## 6月1日号 (No.1081)

## 若手社員を伸ばす人事制度

**特集** 若手社員を伸ばす人事制度

解説 若手社員のやる気高め伸ばす人事制度……………今野靖秀

事例 ODK ソリューションズ 細分化された能力ランクを廃止し、職務グレードを整理……………取材：編集部

滝乃川学園 俸給表から役割等級制度に改定、若手職員の定着とキャリアへのモチベーションを向上……………取材：編集部

**クローズアップ解説** 人事制度を見直すためのチェックポイント……………鶴田浩一

## 6月15日号 (No.1082)

## 休暇取得で活力アップ

**特集** 休暇取得で活力アップ

解説 休暇を取得できる職場のマネジメント……………藤原伸吾

事例 伊藤忠テクノソリューションズ 高パフォーマンス社員に「グッドジョブ&リフレッシュ賞」……………取材：阿部まさ子

鹿島建設 「現場異動時休暇」「リフレッシュ休暇」の取得を促進……………取材：阿部まさ子

翔栄クリエイティブ 最長16日間の「連続休暇制度」を導入……………取材：中田正則

ノバレーゼ 「アイデア休暇」「30日休暇」「記念日休暇」……………取材：阿部まさ子

**法令解説** 在職老齢年金および雇用保険料率等の変更……………原佳奈子

## 7月1日号 (No.1083)

## 効果的な昇格システム

**特集** 効果的な昇格システム

解説 社員のモチベーションにつながる昇格システムの設計・運用ポイント……………林 明文

事例 カシオ計算機 職種別に役割定義を明確化した役割基準の新格付制度を導入……………取材：中田正則

トピー実業 昇格の必要条件は人事考課の累積点。公的資格取得で加算が可能……………取材：編集部

日本化薬 本人のチャレンジを重視し、課題解決のプロセス・成果等を基に登用の可否を判定……………取材：中田正則

**クローズアップ解説** サポートブックの作り方と活用方法……………平田節子

7月15日号 (No.1084)

## インターンシップの活用法

### 特集 インターンシップの活用法

解説 最新インターンシップ活用術.....原 正紀

事例 帝人 「価値観」「仕事観」を学生自ら考えるユニークな就職活動支援型など、4種類を実施.....取材：中田正則  
三井住友海上火災保険 1DAYは損害保険の社会的意義を、2DAYは具体的な仕事を伝える.....取材：小林信一  
ユーフィット 2泊3日の「宿泊型」はミステリーツアー形式.....取材：編集部  
ライブレボリューション 採用とは切り離れた1dayインターンシップでビジネス基礎能力を講義.....取材：編集部

法令解説 採用・内定等における法的留意点.....大山圭介

8月1・15日号 (No.1085)

## “制約社員”の人事管理

### 特集 “制約社員”の人事管理

解説 人事管理のこれからを考える～社員の制約社員化への対応～.....今野浩一郎

座談会 “制約社員”を活かす人事管理とは.....司会：今野浩一郎

調査 人事・総務部門の部長・課長100人に聞く「制約社員の役割・処遇」.....編集部

解説 有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果について.....労働政策研究・研修機構

9月1日号 (No.1086)

## 社員の成長を促す目標管理

### 特集 社員の成長を促す目標管理

解説 社員を成長させる目標管理のポイントとは.....中嶋哲夫

事例 出光興産 成長段階別に必要な「仕事と能力」を明確化、目標管理と能力開発を連動.....取材：中田正則  
サイボウズ 目標に対する実績だけではなく、行動を通じた学びを個別に評価.....取材：松田 宏  
日本ビューレット・バックード ITシステムを通じた目標管理でキャリア・能力開発.....取材：中田正則

クローズアップ解説 グローバルコミュニケーションの戦略的構築.....小平達也

9月15日号 (No.1087)

## 育休復帰社員を戦力化する

### 特集 育休復帰社員を戦力化する

解説 育児休業取得者の職場復帰をどう支援するか.....矢島洋子

事例 東京トヨペット 女性社員交流会での意見を基に、3者面談や管理職向けサポートブックの手渡し.....取材：編集部  
ベネッセコーポレーション 育児休職の有給化で男性社員の取得を促進.....取材：阿部まさ子  
三井住友銀行 育休中のサポート講座を毎月開催しスムーズな職場復帰を支援.....取材：阿部まさ子  
リコー キャリアリカバリー制度で、子育てが昇格にマイナスにならない仕組みに.....取材：山崎俊輔

法令解説 勤務間インターバル規制とは何か.....濱口桂一郎

10月1日号 (No.1088)

## 次世代リーダーが育つ人事管理

### 特集 次世代リーダーが育つ人事管理

解説 次世代経営幹部を育成する人事管理の実務ポイント.....栗原俊夫

事例 双日 ジョブ・ローテーション制度を導入し、複数回の異動を管理職昇格の必要条件に.....取材：中田正則  
富士通 ビジネスリーダー育成プログラムと計画的なローテーションによる育成サイクル.....取材：松田 宏  
インタビュー 中小企業における後継経営者の育成 久保田章市氏に聞く.....聞き手：編集部

クローズアップ解説 コンピテンシー評価を機能させるポイント.....川野正裕

10月15日号 (No.1089)

## 高齢社員が活躍する場をつくる

**特集** 高齢社員が活躍する場をつくる

- 解説** 継続的な能力開発が高齢者雇用成功の秘訣……………藤村博之
- 事例** 大塚商会 役職定年制の廃止に加えて2011年からは62歳へ定年延長……………取材：中田正則
- JCB 定年後の多様な雇用制度やライフプランセミナー等でネクストキャリアを支援……………取材：中田正則
- 富士電機ホールディングス 社員と管理職の意見を踏まえた実効性のある選択定年延長の制度改定……………取材：山崎俊輔
- インタビュー** 造船業界における高齢者雇用推進について（日本造船工業会・土谷俊文氏に聞く）……………聞き手：編集部
- 法令解説** 雇用調整助成金の現状とこれからの助成金活用……………福岡みゆき

11月1日号 (No.1090)

## 職業能力評価基準の活用

**特集** 職業能力評価基準の活用

- 解説** 職業能力評価基準のしくみとその活用法……………有馬隆継
- 事例** 栗田アルミ工業 社員一人ひとりにカスタマイズされた“気づき”の職務能力評価シート……………取材：編集部
- 奈良ロイヤルホテル 職業能力評価基準を活用した職務基準書と行動能力評価シートで意識改革……………取材：編集部
- クローズアップ解説** EQ理論の人材マネジメントにおける有効性と活用法……………高山 直
- 職場ぐるみで進める“全方位マネジメント”のポイント……………金津健治

11月15日号 (No.1091)

## 転勤と人事管理

**特集** 転勤と人事管理

- 調査** 転勤と人事管理に関する調査……………産労総研 / 学習院大学
- コメント** 転勤と人材ポートフォリオ、賃金制度との関係……………今野浩一郎
- 人事担当者インタビュー** キヤノンマーケティングジャパン / クレディセゾン
- 法令解説** 海外勤務者と外国人の社会保険……………秋山周二

12月1日号 (No.1092)

## 本社機能のグローバル化

**特集** 本社機能のグローバル化

- 解説** 日本本社グローバル化対応のポイント……………小平達也
- 事例** アルプス電気 逆出向や外国人の新卒採用などで内なる国際化を推進……………取材：中田正則
- インタビュー** コマツにおける本社機能のグローバル化……………聞き手：阿部まさ子
- 著者に聞く** 「海外勤務を命じられたら読む本」の著者・白藤香氏に聞く……………聞き手：編集部
- 調査** 人事・総務部門の部長・課長100人に聞く「社員の語学力」
- 関連資料** 在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査（2010年度）JETRO／新聞報道にみる各社のグローバル化への取組み
- クローズアップ解説** 真のリーダーとしての執行役員をどう育て、活躍してもらうか……………中村壽伸
- 関連資料** 上場企業のコーポレート・ガバナンス調査……………日本取締役協会

12月15日号 (No.1093)

## コミュニケーションの活性化による組織力の向上

**特集** コミュニケーションの活性化による組織力の向上

- 解説** 企業と社員、企業と社会の絆を太くするコミュニケーション施策……………三城雄児／宮林和美
- 事例** 第一三共 女性MR同士のコミュニケーションを深め、職場の課題と改善策を話し合う……………取材：阿部まさ子
- マッキンゼーエリクソン 独自の“ファミリーメタリング制度”で社員の自立的成長を促す……………取材：中田正則
- 日産自動車 メンタルヘルス予防のための「職場改善活動」を展開……………取材：中田正則
- 法令解説** 個別的紛争処理システムの現状と課題……………野田 進

# 事例

## 管理職の人事評価 (取材：編集部／中田正則)..... 2.1

旭化成 部課長層を「経営管理職」と定義、役割に基づく処遇制度でリーダーを育成  
コニカミノルタホールディングス 役割遂行度の評価に多面評価を導入。管理職に気づきを与え行動変革を促す  
第一生命 役割等級から職責グレード制へ。ミッションや求める人材像を明確にして評価・処遇

## 健康管理とメンタルヘルス (北井 弘／阿部まさ子)..... 2.15

帝人 産業医と管理監督者、人事スタッフによるサポートチームが復職者をフォロー  
日立システムアンドサービス 健康管理システムにより長時間残業者のメンタルヘルスを管理

## 採用マネジメントの再構築 (取材：中田正則／小松玲子／編集部)..... 3.1

ワタベウェディング 面接から内定までを1日で終える“ワンデー面接会”を実施  
富士通 内定者を対象とするメンター制度で社会人基礎力を向上  
ワークスアプリケーションズ 10日間の問題解決型インターンシップを実施  
ECナビ Twitterの利用者のみを対象とする新卒採用を開始

## 企業福祉の戦略的展開 (阿部まさ子／小林信一／山崎俊輔／松田 宏／中田正則)..... 3.15

アサヒビール ライフプランに合わせて38のカフェテリアメニューから選択利用  
イケア・ジャパン 正社員・パートタイマーが利用できる事業所内託児所の設置  
全日本空輸 人材大学が社内研修を一元化、すべての社員に成長の機会を提供  
ディスコ フィットネスジムやプール等の健康サポート施設を設置  
バンダイナムコゲームス コミュニケーション促進と健康増進を実現する社内食堂  
NECソフト 勤務時間内にマッサージを受けられる「リラクゼーションルーム」を開設

## プロジェクトチームと目標管理 (取材：中田正則／山崎俊輔／編集部)..... 4.1

NTT コミュニケーションズ プロジェクトの目標・成果も通常の仕組みのなかで個人別に評価  
ジャパンゴアテックス 全社組織がプロジェクト、「リーダーシップ」「パートナーシップ」でミッションを達成  
T4C 「戦略目標」「プロジェクト目標」「スキルアップ目標」を通じてプロジェクトのなかで育成

## 「多様な働き方」による組織力向上策 (取材：中田正則／編集部)..... 4.15

第一生命 “スタッフ社員制度”を創設、派遣社員も直接雇用で人材価値向上  
ロイヤルホールディングス 転勤のない地域社員制度を導入して会社を活性化

## キャリア形成を重視した異動・配置 (取材：編集部／中田正則)..... 5.1

アサヒビール 他社での業務経験でキャリア形成の質を高める「社外武者修行研修制度」  
大日本印刷 社内留学制度から社内ベンチャー制度まで、段階的なキャリア形成支援策  
日本オラクル 主体的なキャリア選択を考慮する人事異動。社内公募制度を長年にわたり実施

## グローバル化のなかでのCSRと人事部門の役割 (取材：編集部／中田正則／小林信一)..... 5.15

コマツ 「コマツウェイ」に基づき、海外も含めた全社員とのコミュニケーションを重視  
損保ジャパン 「ダイバーシティコミッティ」と人事が連携して活動を推進  
前田建設工業 社員と家族が環境活動に参加する「エコポイント制度」  
NEC ネットズエスアイ 「ケース・シート」と「企業人教育」によるコンプライアンスの徹底

<b>若手社員を伸ばす人事制度</b> (取材：編集部).....	6.1
ODK ソリューションズ 細分化された能力ランクを廃止し、職務グレードを整理 滝乃川学園 公務員準拠の俸給表から役割等級制度に改定、若手職員の定着とキャリアへのモチベーションを向上	
<b>休暇取得で活力アップ</b> (取材：阿部まさ子／中田正則).....	6.15
伊藤忠テクノソリューションズ 高パフォーマンス社員に旅行権付きの「グッドジョブ&リフレッシュ賞」を授与 鹿島建設 「現場異動時休暇」「リフレッシュ休暇」の取得を促進し、健康で豊かな生活の実現をめざす 翔栄クリエイト 組織力の強化や協力関係の構築にもつながる、最長16日間の「連続休暇制度」を導入 ノバレーゼ 幸せをプロデュースするブライダル企業ならではの「アイデア休暇」「30日休暇」「記念日休暇」	
<b>効果的な昇格システム</b> (取材：中田正則／編集部).....	7.1
カシオ計算機 職種別に役割定義を明確化した役割基準の新格付制度を導入 トピー実業 昇格の必要条件是人事考課の累積点。公的資格取得で加算が可能 日本化薬 本人のチャレンジを重視し、課題解決のプロセス・成果等を基に登用の可否を判定	
<b>インターンシップの活用法</b> (取材：中田正則／小林信一／編集部).....	7.15
帝人 「価値観」「仕事観」を学生自ら考えるユニークな就職活動支援型など、4種類を実施 三井住友海上火災保険 1 DAY では損害保険の社会的意義を、2 DAY では具体的な仕事を伝える ユーフィット 2泊3日の「宿泊型」はミステリーツアー形式、ITの仕事に関心の薄い学生にも訴求力 ライブレボリューション 採用とは切り離れた1 day インターンシップでビジネス基礎能力を講義	
<b>社員の成長を促す目標管理</b> (取材：中田正則／松田 宏).....	9.1
出光興産 成長段階別に必要な「仕事と能力」を明確化、目標管理と能力開発を連動 サイボウズ 目標に対する実績だけではなく、行動を通じた学びを個別に評価 日本ヒューレット・パッカード ITシステムを通じた目標管理でキャリア・能力開発、タレント・マネジメントと連携	
<b>育休復帰社員を戦力化する</b> (取材：編集部／阿部まさ子／山崎俊輔).....	9.15
東京トヨペット 女性社員交流会での意見を基に、3者面談や管理職向けサポートブックの手渡しを実施 ベネッセコーポレーション 育児休職の有給化で男性社員の取得を促進、男女とも育休取得があたり前の職場に 三井住友銀行 育休中のサポート講座を毎月開催しスムーズな職場復帰を支援 リコー キャリアリカバリー制度で、子育てが昇格にマイナスにならない仕組みに	
<b>次世代リーダーが育つ人事管理</b> (取材：中田正則／松田 宏).....	10.1
双日 ジョブ・ローテーション制度を導入し、複数回の異動を管理職昇格の必要条件に 富士通 ビジネスリーダー育成プログラムと計画的なローテーションによる育成サイクル	
<b>高齢社員が活躍する場をつくる</b> (取材：中田正則／山崎俊輔).....	10.15
大塚商会 役職定年制の廃止に加えて2011年からは62歳へ定年延長 JCB 定年後の多様な雇用制度やライフプランセミナー等でネクストキャリアを支援 富士電機ホールディングス 社員と管理職の意見を踏まえた実効性のある選択定年延長の制度改定	
<b>職業能力評価基準の活用</b> (取材：編集部).....	11.1
栗田アルミ工業 社員一人ひとりカスタマイズされた“気づき”の職務能力評価シート 奈良ロイヤルホテル 職業能力評価基準を活用した職務基準書と行動能力評価シートで意識改革を促進	
<b>転勤と人事管理</b> .....	11.15
キャノンマーケティングジャパン 転勤を人事処遇制度全体の中で位置づけてきました [担当者インタビュー] クレディセゾン マルチタスク型人材として活躍し、昇格・昇進していくことが理想です [担当者インタビュー]	

**本社機能のグローバル化** (取材：中田正則／阿部まさ子).....12.1

アルプス電気 逆出向や外国人の新卒採用などで内なる国際化を推進  
コマツ 本社機能のグローバル化

**コミュニケーションの活性化による組織力の向上** (取材：阿部まさ子／中田正則).....12.15

第一三共 女性 MR 同士のコミュニケーションを深め、職場の課題と改善策を話し合う  
マツキャンエリクソン 独自の“ファミリーメタリング制度”で社員の自立的成長を促し、一体感を醸成  
日産自動車 メンタルヘルス予防のための「職場改善活動」を展開し、職場の問題点の解決を図る

**滝田誠一郎の企業探訪** (取材：滝田誠一郎)

- ⑩84 JVC・ケンウッド・ホールディングス 経営統合で求められる人事制度の一本化とグループの一体感..... 1.1・15
- ⑩85 資生堂 真のグローバル化を目指してグローバル人事ポリシーを具現化..... 2.15
- ⑩86 高齢社 会社設立の目的は高齢者の働く場と生きがいの提供..... 3.15
- ⑩87 ユニ・チャーム 本社と現地法人の一体感を生むグローバル IS マネージャー会議..... 4.15
- ⑩88 ソフトバンク 社員ボランティア44人が仲間のメンタルヘルスケアに一役..... 5.15
- ⑩89 パソナ 就職氷河期の雇用創造『新卒キャリア支援プロジェクト』..... 6.15
- ⑩90 リクルート 学生の夢と企業の夢のマッチングを図る『DREAM-MATCH PROJECT』..... 7.15
- ⑩91 日立ソフトウェアエンジニアリング 目に見える効果が期待できるよろず相談員制度..... 8.1・15
- ⑩92 NEC 他社に先駆けるプロボノプログラム『NEC 社会起業塾ビジネスサポーター』..... 9.15
- ⑩93 東京日産自動車販売 残業時間短縮、営業成績アップ効果抜群の『時間管理制度』.....10.15
- ⑩94 Kaien 自閉症スペクトラムの人材に特化した就労支援サービスを提供.....11.15
- ⑩95 日本バルカー工業 組織活性化と新規事業開拓を担う『フロンティア・チャレンジ制度』.....12.15

## インタビュー・座談会・調査その他

**提言**

- 2010の人事にどう取り組むか..... 1.1・15
  - 10テーマの提言にみる課題解決のヒント.....人事戦略コンサルタント 塩津 真
  - 労働法の観点から.....専修大学 廣石忠司
  - グローバル化に対応する.....ジェイエーエス 小平達也
  - 多様な働き方に対応する.....神戸大学 平野光俊
  - 次世代経営者を育成する.....日本総合研究所 寺崎文勝
  - チーム力を発揮させる.....人事戦略コンサルタント 塩津 真
  - プロフェッショナルを育成する.....三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 吉田 寿
  - 中高年齢層を活性化させる.....日本大学 谷田部光一
  - 若手社員を活性化させる.....学習院大学 木谷 宏
  - メンタルヘルス不全を防止する.....早稲田大学 小杉正太郎
  - 経営理念を実現する.....国際人事研究所 太田隆次



### 担当者のコメント

- 採用マネジメントの再構築〔採用担当者のコメント〕…………… 3.1  
 SAP ジャパン 人材 (Talent) を発掘し、良好な関係を構築・維持する TRM  
 ジンマー ビジネス戦略を実現する組織を価値観に共感し貢献できる人材で作る  
 トムソン・ロイター・プロフェッショナル 入社前・退職後の人材までを視野に入れた活用を  
 プライスウォーターハウスクーパース ビジネスニーズの変化に対応しながら成長できる人材を

### インタビュー

- 転勤と人事管理……………11.15  
 キヤノンマーケティングジャパン 転勤を人事処遇制度全体の中で位置づけてきました  
 クレディセゾン マルチタスク型人材として活躍し、昇格・昇進していくことが理想です
- 子ども手当とは何か……………一橋大学 高山憲之… 4.15
- 中小企業における後継経営者の育成……………法政大学 久保田章市…10.1
- 造船業界における高齢者雇用推進について (日本造船工業会・土谷俊文氏に聞く)……………10.15

### 座談会

- “制約社員”を活かす人事管理とは……………司会：今野浩一郎… 8.1・15  
 オフィス・イーチ・キャリア……………代表 秋場 隆氏  
 高島屋……………人事部人事政策担当次長 中川荘一郎氏  
 富士ゼロックス……………人事部人事グループ 萩原 智子氏

### 調査

- 転勤と人事管理に関する調査……………産労総合研究所／学習院大学…11.15
- Internet research……………産労総合研究所
  - 人事・総務・経営企画部門の部長・課長100人は企業年金制度をどう考えるか…………… 2.1
  - 人事・総務部門の管理職100人は社会保険労務士資格をどう活用する…………… 3.1
  - 30代・40代の会社員、男女100人は子ども手当・家族手当をどう考える…………… 4.1
  - 人事・総務部門の100人が人事の仕事にやりがいを感じるのは…………… 5.1
  - 事務職の女性社員100人は制服と服装規定をどう思う…………… 6.1
  - 小学生の子をもつ女性社員100人に聞く PTA 活動に参加していますか…………… 7.1
  - 人事・総務部門の部長・課長100人に聞く「制約社員の役割・処遇」…………… 8.1・15
  - 子どもをもつ女性社員100人に聞く「育児中の仕事と処遇」…………… 9.1
  - 人事・総務の部長・課長100人に聞く 大卒採用「卒業後3年は新卒扱い」をどう思う……………10.1
  - 20代の会社員100人に聞く 給与明細見えていますか……………11.1
  - 人事・総務の部長・課長100人に聞く 「社員の語学力」……………12.1

# 連載・Q&A実務講座

## ◇【労働】トレンド／稲葉康生

- ⑥1 安心して働ける社会を…………… 2.15
- ⑥2 雇用の構造転換への処方箋…………… 4.15
- ⑥3 JR不採用問題が政治決着…………… 6.15
- ⑥4 高失業率は構造的問題…………… 8.1・15
- ⑥5 実証研究を基に最賃制度見直しを…………… 10.15
- ⑥6 新卒者の就職氷河期を憂う…………… 12.15

## ◇アジア・グローバル採用の現場から／菱垣雄介

- ①日本とは異なる海外での採用ポイント…………… 5.15
- ②キャリアパスの提示は有効か？…………… 7.15
- ③グローバル採用プラットフォーム活用の現状…………… 9.15
- ④グローバルリクルーターの役割と育成方法…………… 11.15

## ◇人事スタッフのための“経済 Watching”

1～4月：飯塚信夫，5～12月：新家義貴

- ・2010年度見通しをみる3つの視点…………… 1.1・15
- ・日本経済，これからの10年…………… 2.1
- ・雇用環境は「最悪期を脱した」か？…………… 3.1
- ・企業の成長期待は高まっているか？…………… 4.1
- ・資源価格高騰で日本経済はどうなるか？…………… 5.1
- ・明るさが見えはじめた個人消費…………… 6.1
- ・景気回復の実感がもてない理由…………… 7.1
- ・回復が遅れる中小企業…………… 8.1・15
- ・見え始めた景気減速の兆し…………… 9.1
- ・政策要因に攪乱される個人消費…………… 10.1
- ・雇用回復が遅れるわけ…………… 11.1
- ・（最終回）日銀展望レポートを検証する…………… 12.1

## ◇人事戦略のための“データの読み方”／塩津 真

- ・管理職候補者層における過去15年の指向および性格の変化…………… 1.1・15
- ・2009年「将来の経営幹部育成に向けた『選抜人材教育』に関する調査」…………… 2.1
- ・2009年6月1日現在の障害者の雇用状況／障害者雇用実態調査…………… 3.1
- ・第12回 日本の雇用・人事の変容に関する調査…………… 4.1
- ・2011年卒マイコミ大学生就職意識調査…………… 5.1
- ・第7回 21世紀成年人者縦断調査…………… 6.1
- ・中小企業と若者のマッチングフレーム考察のための

- 調査…………… 7.1
- ・2009年度個別労働紛争解決制度施行状況…………… 8.1・15
- ・今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査 9.1
- ・第4回 新入社員のグローバル意識調査…………… 10.1
- ・2009年 労使コミュニケーション調査…………… 11.1
- ・2010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トレンド

- ⑥日本と欧米の報酬制度の比較（今野靖秀）…………… 2.1
- ⑦グローバル人材マネジメントにおける日系・外資系企業の取組み（古川明日香）…………… 4.1
- ⑧役員報酬のベンチマーク（小寺宏昌）…………… 6.1
- ⑨人事ビジネスパートナーに求められるコンピテンシー（大高美樹）…………… 8.1・15
- ⑩（最終回）マネージャー昇格前の人材育成（南由紀）…………… 10.1

## ◇社員の“活力”を支援する人事制度／守島基博

- ①個を大切にする人事…………… 3.1
- ②働きがいを提供する人事…………… 4.1
- ③働きやすさを提供する人事…………… 5.1
- ④（最終回）社員の成長を支援する人事…………… 6.1

## ◇人事の仕事「私のテーマ」

- ・NEC／渡辺 淳…………… 1.1・15
- ・T4C／澤井恵子…………… 2.1
- ・沖電気工業／和南城勝俊…………… 3.1
- ・カルチュア・コンビニエンス・クラブ／武田行子…………… 4.1
- ・パソナ／田島光祐…………… 5.1
- ・博報堂／田沼泰輔…………… 6.1
- ・ブリヂストンサイクル／塩川崇年…………… 7.1
- ・T-Systems ジャパン／下坪久美子…………… 9.1
- ・マッキンゼー・ワールドグループ／永崎謙太郎…………… 10.1
- ・スパイシーソフト／小梨明人…………… 11.1
- ・（最終回）ODK ソリューションズ／作本宜之…………… 12.1

## ◇NEWS FLASH／渡辺葉子

- ・1月…………… 1.1・15
- ・2月…………… 2.1
- ・3月…………… 3.1
- ・4月…………… 4.1
- ・5月…………… 5.1
- ・6月…………… 6.1

・7月	7.1	・10月	10.1
・8月	8.1・15	・11月	11.1
・9月	9.1	・12月	12.1

#### ◇人事部門の生産性向上／芝沼芳枝

①人事部門の生産性向上が求められる背景と必要な視点	1.1・15
②人事施策決定に至るまでのステップを定量的にアプローチする	2.1
③（最終回）人事業務の選択と集中を行う	3.1

#### ◇元気な会社の元気の素／小西勝巳

①昨今の元気事情と元気作戦の提唱	6.1
②HEALTH 指標から12指標の紹介	7.1
③HEALTH 元気作戦の展開事例～その1～	8.1・15
④HEALTH 元気作戦の展開事例～その2～	9.1
⑤HEALTH 元気作戦の展開事例～その3～	10.1
⑥（最終回）HEALTH モデルの提唱	11.1

#### ◇“役割目標によるマネジメント”／河合克彦

①目標管理に求められる視点（その1）	7.1
②目標管理に求められる視点（その2）	8.1・15
③「個人目標」「部門目標」「役割期待」	9.1
④（最終回）“役割目標によるマネジメント”の運用ポイント	10.1

#### ◇海外労働 Information／小野豊和

・アジアの巨像インドとの付き合い方	1.1・15
・（最終回）事件対応の危機管理—ペルー事件の教訓—	3.15

#### ◇労務管理のトレンドと実務対応

①労働時間のマネジメント（日野岡照喜）	4.15
②M&A 局面における労務管理（石原美佳）	5.15
③（最終回）人事労務管理に求められる高い専門性（山本紳也）	6.15

#### ◇職場の人的トラブルを防止する／永島清敬

①職場のコミュニケーション問題をチェックする	3.15
②職場のコミュニケーション問題への対処法（その1）	4.15
③（最終回）職場のコミュニケーション問題への対処法（その2）	5.15

#### ◇実務に活かす総額人件費管理の考え方

①人件費の現状分析（衣川卓宏）	9.15
②人員数と雇用区分の観点からのコントロール（小坂太紀恵）	10.15
③（最終回）各種制度・施策の観点からのコントロール（石原美佳）	11.15

#### ◇労働判例のここをチェック！／野村勝法

・競争禁止義務および機密保持義務違反と退職金の不支給／派遣先会社の、派遣社員に対する雇用契約の申込義務／差額退職金の請求	1.1・15
・労基法を下回る労使協定・協約の効力／派遣労働者のうつ病発症による自殺／勤務態度の改善不良を理由とする降格処分	2.15
・転勤手当の支給打ち切り／退職年金制度の廃止・変更／高齢者雇用安定法9条1項の私法的効力	3.15
・2種免許取得費用の返還請求／口頭での移籍前賃金を保証するとの約定の有無／下請会社従業員と発注会社間の黙示の労働契約の成否	4.15
・課長付から一般社員への降格／労働契約の継続／客室乗務員の雇止め	5.15
・登録型派遣労働契約の途中解約／ガソリン代の不正請求などを理由の普通解雇の効力／情報システム専門職から倉庫係への配転	6.15
・管理監督者への深夜割増賃金の支払い／期間臨時社員の雇止め／退任取締役への退職慰労年金の支払い	7.15
・退職勧奨行為の違法性／工事発注会社および元請・下請会社の安全配慮義務／アルバイト社員への割増賃金の支払い	8.1・15
・継続雇用制度導入と就業規則の制定手続／バイシクルメッセンジャーの労基法上の労働者性／採用内々定の取消しと損害賠償責任	9.15
・退職後の競争行為と自由競争の範囲／飲酒癖や勤務態度不良などを理由とする解雇の相当性／職務不良、改善意欲の欠如などを理由の雇止め	10.15
・身だしなみ基準違反と人事評価／制作業務委託会社らの安全配慮義務／添乗業務とみなし労働時間制	11.15
・飲食店従業員の急性心不全死と取締役の第三者保護責任／労組法上の労働者／事業部長の管理監督者性と黙示の業務命令	12.15

#### ◇わが社の楽しいイベント

・KUURAKU GROUP	2.15
・（最終回）日本ユニシス	3.15

◇いま、必要とされる「メンタリング」／植田寿乃

⑦対話の方法（事例 ニフコ）…………… 1.1・15

⑧（最終回）メンタリング風土醸成への提案  
（事例 キリンホールディングス）…………… 2.15

◇組織を熱くするエンゲージメントの仕掛け人たち／植田寿乃

①QUICK（伊藤朋子氏）…………… 8.1・15

②富国生命（昌宅由美子氏／鬼澤英生氏）…………… 9.15

③コープネット事業連合（太田邦江氏）……………10.15

④ロート製薬（山本明子氏）……………11.15

⑤日立総合経営研修所（菊地康子氏／高野由美子氏）……………12.15

◇私のワーク・ライフ・バランス

- ・育児休職と同時に社内公募でキャリア転換  
（NTT データ 堀川佐渡氏）…………… 4.15
- ・社内全体で進める業務効率化で残業削減へ  
（JSR 岩上誠氏）…………… 5.15
- ・子どもと共通の時間を過ごして得たもの  
（ピジョン 若山直樹氏）…………… 6.15
- ・制度の利用は職場の雰囲気づくりから  
（三菱重工業 木村亮氏）…………… 7.15
- ・IT インフラの活用で実現する週1日の在宅勤務制度  
（アシスト 鈴木敦夫氏）…………… 8.1・15
- ・社外での出会いや学びによって自分を高める  
（ヤクルト本社 市川英次氏）…………… 9.15

- ・短時間正社員制度を利用して大学院へ  
（サイボウズ 椋田亜砂美氏）……………10.15
- ・ボランティア活動による高校野球の審判員  
（日産工機 伊藤浩氏）……………11.15
- ・（最終回）インターンシップ制度によって環境保護  
活動に参加（パタゴニア 奥谷陽子氏）……………12.15

◇実務カレンダー／葛西英朋

2月：1.1・15      3月：2.15      4月：3.15

◇人事の仕事カレンダー／三宅敬司

5月… 4.15      6月… 5.15      7月… 6.15

8月… 7.15      9月… 8.1・15      10月… 9.15

11月…10.15      12月…11.15      1月…12.15

◇人事のヒント／中嶋哲夫

- ・不正確な時計…………… 4.15
- ・語られない意見…………… 5.15
- ・定点観測と定時観測…………… 6.15
- ・意見の代表性…………… 7.15
- ・人事と理論…………… 8.1・15
- ・具体例で考える…………… 9.15
- ・大胆思考と小心実践……………10.15
- ・「オルグ」の復活……………11.15
- ・万歩計のすすめ……………12.15

## Q&A 実務講座

◆リーダーシップ養成／伊藤 晃・野沢大輔

- ・管理職に求められるリーダーシップとは…………… 1.1・15
- ・ビジョンを描き浸透させるリーダーシップ発揮の要  
点は…………… 2.1
- ・改革推進や難問解決時におけるリーダーシップとは… 3.1
- ・部下の指導・育成場面でリーダーシップの留意点  
は…………… 4.1
- ・トラブル発生時のリーダーシップ発揮の留意点は… 5.1
- ・（最終回）管理職のリーダーシップ開発の具体的な  
方法とは…………… 6.1

◆管理職の部下育成／石山恒貴

- ・1ランク上の目標を設定するためには…………… 7.1
- ・部下のキャリア開発を業務上の目標設定とどう結び  
つけるか…………… 8.1・15

- ・日々の部下へのコーチングをおざなりにしないため  
には…………… 9.1
- ・期中における組織目標の変更や人事異動にどう対応  
するか……………10.1
- ・人事評価結果をコンピテンシー改善とキャリア開発  
に活かしてもらうためには……………11.1
- ・（最終回）チーム内の対話を活性化するためには…12.1

◆社内コミュニケーション／平井豊康

- ・海外拠点で働く日本人社員と現地社員のコミュニ  
ケーションを高めるには…………… 1.1・15
- ・社内SNSを立ち上げる際、運用ルールで留意する  
点は…………… 2.1
- ・社内SNSの具体的な活用法とは…………… 3.1
- ・社員に期待する行動が実践されるためのコミュニ

- ・ ケーション施策とは…………… 4.1
- ・ (最終回) 社内コミュニケーションにおける人事の役割とは何か…………… 5.1
- ◆ **新入社員のリテンション／三ヶ島秀典**
  - ・ 新入社員の定義率を向上させる配属方法は…………… 6.1
  - ・ 定着を促す配属後の効果的な人材育成の方法は…………… 7.1
  - ・ 新入社員にモチベーションをもたせる際の留意点は…………… 8.1・15
  - ・ 人材を活性化し離職率を下げるコミュニケーションの留意点は…………… 9.1
  - ・ ストレス耐性の低い新入社員の活用方法とマネジメントのポイントは…………… 10.1
  - ・ 入社後の定着率を視野に入れた採用時の人材の見極め方は(その1)…………… 11.1
  - ・ (最終回) 入社後の定着率を視野に入れた採用時の人材の見極め方は(その2)…………… 12.1
- ◆ **海外人事／藤井 恵**
  - ・ 海外赴任者に支給する手当とは(その2)…………… 1.1・15
  - ・ 海外赴任者の処遇に関する妥当性をどう確保するか…………… 2.1
  - ・ 本社採用の外国人を母国に赴任させる際の留意点は…………… 3.1
  - ・ 海外勤務経験者を採用し、海外派遣する際の留意点は…………… 4.1
  - ・ 海外赴任者にかかわるコスト負担をめぐる税制上の問題点は…………… 5.1
  - ・ 海外勤務者のメンタルヘルスに関する留意点は…………… 6.1
  - ・ 海外赴任中または帰任直後に離職する理由は…………… 7.1
  - ・ 海外赴任者に力を発揮してもらうための実務ポイントは…………… 8.1・15
  - ・ 海外駐在員に定年後も現地勤務してもらう場合の退職金と年金の取扱いは…………… 9.1
  - ・ 海外勤務者の住民票と住民税、所得税の関係は…………… 10.1
  - ・ 日本から海外への給与送金は可能か…………… 11.1
  - ・ (最終回) 海外駐在員のメンタルヘルスの最近の傾向と対策は…………… 12.1
- ◆ **給与税務／岡田義晴**
  - ・ 納税者背番号制度とは…………… 1.1・15
  - ・ 2010年度税制改正大綱の内容は…………… 2.15
  - ・ 消費税の仕組みと課題は…………… 3.15
  - ・ 住宅ローン控除の最新適用条件は…………… 4.15
  - ・ 2010年度税制改正の内容は…………… 5.15
  - ・ 金融証券税制の改正とは…………… 6.15
  - ・ 海外勤務者に関する税制上の取扱いは…………… 7.15
  - ・ 役員退職金への課税方法は…………… 8.1・15
  - ・ 税制改革の現状と今後の方向性は…………… 9.15
  - ・ みなし役員給与への課税とは…………… 10.15
  - ・ 源泉徴収と年末調整の関係は…………… 11.15
  - ・ 2010年度年末調整の留意事項は…………… 12.15
- ◆ **労働法規／丸尾拓養**
  - ・ 育児を理由とする短時間勤務正社員の処遇は…………… 1.1・15
  - ・ 兼業禁止の有効性は…………… 2.15
  - ・ 時間外労働・休日労働と割増賃金の関係は…………… 3.15
  - ・ 復職に際して主治医の診断書に従うべきか…………… 4.15
  - ・ 育児休業明けの業務の変更は可能か…………… 5.15
  - ・ 所在不明・無断欠勤の社員の退職の扱いは…………… 6.15
  - ・ 不正経理の疑いがある社員の退職願の扱いは…………… 7.15
  - ・ 部下からの突上げにどう対処すべきか…………… 8.1・15
  - ・ パートタイム社員の労働契約書の作成は…………… 9.15
  - ・ 有期契約労働者も再雇用すべきか…………… 10.15
  - ・ 遅刻の時間単位年休としての申請は問題ないか…………… 11.15
  - ・ 希望退職の退職届の撤回を認めるべきか…………… 12.15
- ◆ **精神障がい者の雇用／遠田千穂**
  - ・ 精神障がい者を雇用するときに気をつける点は…………… 1.1・15
  - ・ 精神障がい者の採用面接時の留意点は…………… 2.15
  - ・ 雇用に際してカウンセリング室等は必要か…………… 3.15
  - ・ 精神障がい者を雇用する際のリスク対応策とは…………… 4.15
  - ・ 障がい者雇用の人数を増やすときの注意点は…………… 5.15
  - ・ (最終回) 既存社員のケアと障がい者雇用の進め方は…………… 6.15
- ◆ **職場のハラスメント／石井 亘**
  - ・ 部下に対する強い叱責はハラスメントに該当するか…………… 7.15
  - ・ ハラスメント被害の相談への対応は…………… 8.1・15
  - ・ モラル・ハラスメントの相談を受けたら…………… 9.15
  - ・ ハラスメントを繰り返す管理職への対応は…………… 10.15
  - ・ 有期スタッフ同士でのいじめ・ハラスメントへの対処は…………… 11.15
  - ・ (最終回) 効果的な管理職向けのハラスメント対策は…………… 12.15

◇2010年“今”を問う（1日号掲載）◇

- ・「チャンスはもう一度」  
（学習院大学経済学部教授／今野浩一郎）…………… 1.1・15
- ・「日本の未来は明るい！」  
（NYHuman.com／名方幸彦）…………… 2.1
- ・「グローバル競争に勝つ人事制度」  
（グローバルマネジメント研究所／福住俊男）…………… 3.1
- ・「コミュニケーションが課題」  
（経営コンサルタント／本荘修二）…………… 4.1
- ・「エッジが効いた男女共同参画基本計画の策定」  
（実践女子大学人間社会学部教授／鹿嶋 敬）…………… 5.1
- ・「夏ゾーン」に向けた速やかな行動を  
（ジェイエーエス／小平達也）…………… 6.1
- ・人口減少社会における企業の生産性向上と WLB  
（東レ経営研究所／渥美由喜）…………… 7.1
- ・障がい者雇用の将来～多様性の受入れ～  
（テスコ・プレミアムサーチ／石井京子）…………… 9.1
- ・「人事労務」の復権なるか？  
（連合総研／龍井葉二）…………… 10.1
- ・経営に人事の専門性は必要不可欠  
（アテナ HROD／山崎京子）…………… 11.1
- ・（最終回）社会貢献のために仕事をしたい若者  
（ソーシャルプランニング／竹井善昭）…………… 12.1

◇学ぶとは（15日号掲載）◇

- ・ドロッカーとともに（文筆業／上田惇生）…………… 2.15
- ・健康を学ぶ  
（東京ガス西山経営研究所／西山昭彦）…………… 3.15
- ・学び続けることは人生の道を開くチャンス  
（立教大学大学院准教授／小島貴子）…………… 4.15
- ・私の学習観  
（日本生産性本部／北浦正行）…………… 5.15
- ・学びを尊重しない日本社会  
（東北大学大学院経済学研究科教授／野村正實）…………… 6.15
- ・無知の知  
（ドリームコーチ・ドットコム／吉田典生）…………… 7.15
- ・偶発的な出会いをどうかすか  
（サービスグラント／嵯峨生馬）…………… 8.1・15
- ・たゆまない学習と努力  
（久野康成公認会計士事務所／久野康成）…………… 9.15
- ・他者のために学ぶ利他的な生き方  
（自分楽／崎山みゆき）…………… 10.15
- ・自らの判断力を養い、人の「よきところ」をまねる  
（シンクタンク・ソフィアバンク／藤沢久美）…………… 11.15
- ・（最終回）学ぶということは、実践すること  
（GEWEL／堀井紀千美子）…………… 12.15

◇BOOKS（15日号掲載）◇

- ・職場のルールブック作り方と活用法／  
2010新入社員基礎講座…………… 1.1・15
- ・改定増補 Q&A 改正労基法早わかり／  
役割目標によるマネジメント…………… 2.15
- ・百年企業、生き残るヒント／  
日本でいちばん働きやすい会社…………… 3.15
- ・新版 これならわかる！租税条約／  
その会社、入ってはいけません！…………… 4.15
- ・リーダーの器は「人間力」で決まる／  
キャリアの取説…………… 5.15
- ・最高裁重要労働判例／  
65歳定年時代に伸びる会社…………… 6.15
- ・役割・貢献度賃金／労働判例の読み方・使い方…………… 7.15
- ・会社が嫌いになっても大丈夫／  
発達障害の人の就活ノート…………… 8.1・15
- ・人脈のできる人／  
小さな会社は人事評価制度で人を育てなさい！…………… 9.15
- ・労働判例用語解説／  
わかりやすい労働統計の見方・使い方…………… 10.15
- ・就活の勘違い／管理職のための人事制度活用術…………… 11.15
- ・58の物語で学ぶリーダーの教科書／  
2012年採活・就活最前線！…………… 12.15