人事実務

年間総索引

2021年1月号(№1216)~2021年12月号(№1227)

I 特集記事 …… P.83 Ⅱ 特別寄稿/事例リポート ······ P.86 Ⅲ 調査 (産労総合研究所調査) · · · P.86 Ⅳ 連載 · · · · · · · · · · · P.87 V 事例 ····· P.89

特集記事 I

社内コミュニケーションとカルチャー共有 1月号(No.1216)

インタビュー コロナ禍は企業内のコミュニケーションと働きがいをどう変えたか ············· 荒川陽子 事 例 三嶋商事/楽天/ユーザベース

第8回人事制度等に関する総合調査 2月号(No.1217)

調査結果の概要/集計結果表 経営・組織運営/リスクマネジメント/人事制度/ダイバーシティ推進/賃金・退職給 付制度/労働時間・休暇制度/採用/人材育成/福利厚生/健康促進施策等(健保組合 含む)/働き方/その他の諸施策/廃止した制度/新型コロナウイルス対応

解説 1 デジタル人材の活躍を推進する人事制度とは ………………………………………… 内藤琢磨 拡張する「ワーケーション」…………………………………………田中敦 解説2 アルムナイネットワークの活性化・活用の効果と取組みのポイント …………………………… 土橋隼人 解説3

3月号(No.1218) 70歳雇用に向けて

解説1	改正高年齢者雇用安定法を受けての実務上の対応と法的留意点田村裕一郎/飯島潤
解説2	シニア社員の活躍を促進する人事制度設計・・・・・・・森中謙介
解説3	産業ジェロントロジーを活かした70歳雇用延長の準備策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
事 例	NJS/大津屋/USEN-NEXT HOLDINGS

4月号 (No.1219) **学び直しとリスキリング**

解説 1 人と企業を活性化させる学び直し (柳川範之学び直し/リスキリングに関する実務上の留意点と支援策) 坂本直紀 (東 稿) スマートエスイー: DX 時代の AI・IoT およびビジネス応用のイノベーティブ人材 リカレント教育 (禁崎弘宜) キヤノン/パーソルキャリア
5月号 (No.1220) 副業・兼業のいま
解説1 これからの副業・兼業の動向と企業に求められるアクション 堀田陽平 解説2 副業・兼業に関する制度等整備と実務上の対応 売井太一/平岡優 事 例 ソフトバンク/フューチャースピリッツ/オイシックス・ラ・大地
6月号 (No.1221) オフィスは何のための場所?
解説 コロナ禍で考えるこれからのオフィスと働き方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
7月号 (No.1222) ハラスメントを生まない組織へ
解説 1 企業に求められるパワーハラスメント対策と実効性を高める工夫 向井蘭 解説 2 一風変わったパワーハラスメントの話 鈴木瑞穂 解説 3 ハラスメント相談体制の構築と対応の留意点 伊藤とく美 事 例 ベルシステム24ホールディングス/大橋運輸
8月号 (No.1223) ここから進める女性管理職育成・登用
解説 1 女性の管理職昇進一真価が問われる企業の人材育成

9月号 (No.1224) **人事は SDGs** にどう取り組むか

解 説 SDGs を組織にどのように浸透させるか・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	_
用語解説 今さら誰にも聞けない? よく耳にする SDGs 用語の解説 杉原成幸	ż
事 例 敷島製パン/小川珈琲/加賀電子	
資料 SDGs に関する企業の意識	
リポート サステナブルな人事をめざす HR 版 SDGs 西村英丈	Ĵ

10月号 (No.1225) これからの新卒採用

インタヒ	ニュー1	コロナ禍での採用の変化とこれから	谷出正直
解説1	オンラ	イン採用でよくある悩みとその対策	伊達洋駆
解説2	再確認	しておきたい 新卒採用にかかわる法的留意点	·····································
事 例	サイバ	ーエージェント/MRT	
インタヒ	:ュー2	大学・学生の就職活動はどう変わったか明治大学	就職キャリア支援センター
資 料	新卒初	任給額、採用でのウエブ活用	

11月号 (No.1226) いまこそ戦略的福利厚生

解 説	どのように社	畐利厚生を見直すべきか・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
テーマ 1	健康支援	福利厚生とヘルスケアを融合した健康支援の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
テーマ2	食事補助	さまざまな働き方に寄り添った新しい福利厚生
		会社の研修では学べない「教養」の学び直し意欲に応える飯野健太郎/佐藤弓恵
テーマ4	不妊治療	望まない「不妊離職」を防ぐ・・・・・・・・・・・松本亜樹子
事 例	日本のコカ	・コーラシステム/OWNDAYS
資 料	国家公務員に	こ不妊治療休暇新設へ/最近の新聞報道による福利厚生制度の動き

12月号 (No.1227) 変動の時代のメンタル不調予防

解説 1	コロナ禍で押さえておきたいメンタルヘルス対策
解説2	テレワークを行う労働者のストレスの実態と対応策森芳竜太
解説3	産業医によるテレワーク下の労務管理と不調予防 鈴木安名
事 例	浜松ホトニクス/日産化学
リポート	日本産業保健法学会、第1回学術大会開催
資 料	 企業のメンタルヘルス対策状況/メンタルヘルス関連機関リスト

Ⅱ 特別寄稿、事例リポート

タイトル	掲載号	No.
<特別寄稿>		
生産性を上げるテレワーク導入 手順から運用の手法まで 白藤香	2021/3	1218
障がい者雇用を取り巻くリスクと成長の可能性 足立興治/笹澤恵	2021/4	1219
テレワークはニューノーマルになるか 荻野登	2021/7	1222
エンゲージメントが変える、人事の未来:前編 リンクアンドモチベーション エンゲージメントが変える、人事の未来:後編 リンクアンドモチベーション	2021/ 9 2021/10	1224 1225
令和型人事部モデル―新しい「個」と「組織」のための人材マネジメント:前編 西村英丈 令和型人事部モデルの実践と展開―新しい「個」と「組織」のための人材マネジメント: 後編 西村英丈	2021/11 2021/12	1226 1227
<特別リポート>		
男性育休を1ヵ月必須化 経営戦略としての「Co 育て PROJECT」 江崎グリコ	2021/4	1219
「どこでも誰とでも働ける」新たな JTB ワークスタイル JTB	2021/5	1220
社外経験を成長につなげる副業制度とライオン流の働きがい改革 ライオン	2021/6	1221
長期の育休も可能な風土を作る 古河電池の男性育休 古河電池	2021/8	1223
<特別インタビュー> 弁護士 鳥飼重和氏に聞く「DVD 織田信長と学ぶ業績 UP のパワハラ対策」制作の思い 聞き手・文 溝上憲文	2021/12	1227

Ⅲ 調査(産労総合研究所調査)

タイトル	掲載号	No.
〔企業調査〕 2020年度 教育研修費用の実態調査	2021/ 1	1216
〔企業調査〕 第8回人事制度等に関する総合調査	2021/ 2	1217
〔企業調査〕 2021年度 新規学卒者の採用活動に関する調査	2021/7	1222
〔企業調査〕 2021年度 労働時間、休日・休暇管理に関する調査	2021/11	1226
2021年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート	2021/5	1220
■人事実務ラボ(ミニ調査)		
③飲みニケーションは好きですか?	2021/1	1216
④オフィスの感染対策 コミュニケーションへの影響は?	2021/6	1221

載 IV 連

◆データでみる人事のこれから/東狐貴―	彩子氏 2021/4
⑩投資家が求める人的無形資産価値の可視化 - 2021/1	⑦学問的なアプローチを学ぶことで人事の実務は楽に
⑪プロアクティブ行動を引き出す人材育成 2021/2	なる アークコミュニケーションズ 佐々木由美子
⑫〔最終回〕"三度目の日本"へ2021/3	氏2021/5
	⑧会社全体のために施策をうち経営者と社員の橋渡し
◆令和のキャリア/植田寿乃	をする役割を担う マーナ 宮瀬ゆかり氏: 2021/6
⑩〔最終回〕令和時代に問われる組織と個人の選択	9学び続ける姿勢と組織開発の専門性が求められる
2021/1	桃山学院大学 特任准教授 酒井之子氏 2021/7
2021/1	⑩ "掛け算"で自分の強みをみつけプロフェッショナ
◆これって OK?新しい働き方のための労働法解説	ルとして成長 PwC コンサルティング 土橋隼人
Q&A/神内伸浩	氏
8定年後の再雇用 · · · · · · · 2021/1	① "人"を対象とする仕事だから面白いし、やりがい
⑨内定取消し	がある FWD 富士生命保険 古川明日香氏
⑩ [最終回] 同一労働同一賃金 2021/3	2021/9
(((((((((((((((((((② 〔最終回〕人事のプロの先駆者としてグローバルで
◆人事再考 ニューノーマル時代を迎えた人事の役割	の多彩な経験・出会い・学び 日本板硝子 中島
と機能の変化/山本紳也	豊氏2021/10
⑧事業環境が変わる時代に組織人事をどう変革するか	327/ 10
追田雷蔵氏に聞く · · · · · · · · · · · 2021/1	◆人事データ活用実践講座/入江祟介
⑨個人と組織をどうつなぐか正解を追わず考え続ける	①人事データ活用の概要2021/5
こと 石山恒貴氏に聞く2021/2	②人や組織の特徴を可視化するツールの活用 · 2021/6
⑩経営視点でみる人事の役割 一番変わる必要がある	③ハイパフォーマー分析で、活躍人材の特徴を明らか
のが人事 入山章栄氏に聞く 2021/3	にする ····································
① 〔最終回〕待ったなしの組織改革は人事が鍵	④研修効果を高めるための人事データ活用 ···· 2021/8
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	⑤組織の PDCA のための「組織サーベイ」活用
2021/ 1	
◆ダイバーシティ実現のための人事・賃金制度構築/	⑥ 〔最終回〕人事データ活用を継続するための土台づ
杉山秀文	< h
⑨これからの働き方を設計する2021/1	2021/10
⑩ [最終回] 在宅勤務制度 … 2021/3	■人事で活かす相談事例/日本産業カウンセラー協会
(①昇進と同時に部署異動、上司や部下からのパワハラ
◆人事パーソンに聞く 私のキャリアと学び	で苦しむ
③社内外の学びを活かしながら発信力を高める NR	②テレワーク中の新入社員の悩み · · · · · · · · 2021/2
I システムテクノ 越田健太郎氏 2021/1	③孤独なリモートワーク ····································
④主体的に経験を積み、学び、経営に資する人事のプ	4 一職場から組織全体の取組みへ 2021/4
ロをめざす デロイトトーマツコンサルティング	⑤テレワークで深まる孤独 ····································
原有貴子氏	⑥仕事は休みたくない ····································
⑤学んだことや経験は仕事に活きる 経営に意見をい	・ 空間 は は に かった くない かない ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
える人事に プライムコンサルタント 津留慶幸氏	銀在宅勤務でストレスが増えた 2021/8
	銀行リハラ処分に納得いかない 2021/9
⑥東南アジアの現地法人を支援し限界までチャレンジ	⑤2人だけの職場、上司と合わない 2021/9
した経験が糧に NTT DATA Asia Pacific 石原	⑤人事異動に伴う情報がなく不信感、メンタル不調へ
ン / C // 玉型八 // 1王 / L / L / L / L / L / L / L / L / L /	マッノ・コラマスの・コーフ はずらり な トイニログバー グ・イーノ リー・リート

\cdots	⑧岸田新政権の経済政策2021/11
②異動、更年期、発達障害と人間関係トラブル	⑨欧米の大退職時代、日本はどうか? 2021/12
2021/12	
	■知らないでは済まされない!弁護士が教える労務管
■実務に活かす理論・事例/西久保浩二	理の教室/岡崎教行
⑤コロナ禍は企業文化を弱体化させたのか 2021/1	①試用期間の適切な運用 2021/4
⑧懸念される新卒コロナ世代のキャリアスタート	②事業の見直しに伴う人員体制の見直し … 2021/5
2021/2	③ハラスメントを防ぐために2021/6
59コロナ時代の高齢者雇用はどう変わるのか。2021/3	④テレワークの適切な運用2021/7
⑩従業員の"学び"をどう支えるか2021/4	⑤メンタルヘルス不調による休職・復職 2021/8
⑥コロナ禍時代の副業・兼業の可能性 2021/5	⑥音信不通となり行方不明となった従業員への対応
②激変したワークプレイスは何をもたらすか :: 2021/6	
⑥ハラスメント問題の広がり 2021/7	⑦兼業・副業を認める場合の留意点 2021/10
64男女格差の2つの側面・・・・・・・2021/8	⑧懲戒処分 … 2021/11
⑥新たな理想の労働と幸福····································	⑨賃金の見直しにあたっての留意事項 2021/12
66 With コロナ時代の採用 ···········2021/10	
⑥変わらない戦略的福利厚生の本質 ········ 2021/11	■実践!LGBTQ 施策の導入/LGBT とアライのため
(8) コロナ禍とメンタルヘルス	の法律家ネットワーク/Allies Connect
2027.2	①なぜ企業に LGBTQ 施策が必要なのか ······ 2021/5
■働き方改革の現場から	②日本のLGBTQをめぐる現状はどうなっているのか
③チームスピリット · · · · · · · · · · · · 2021/1	2021/6
(4) OKAN	③ SOGI ハラスメントとアウティング 2021/7
①サンワカンパニー	④ LGBTQ 施策を導入するときのポイント · · · · 2021/8
②タカミヤ····································	⑤取組みを始めるときに懸念されること 2021/10
③空····································	⑥ LGBTQ 施策の次のステップ―企業対応のポイント
(4) タウ〔最終回〕・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2021/11
2011/0	⑦トランスジェンダー社員への対応 (前編) … 2021/12
■企業の採用最前線	(17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17,
40 Sansan	■70歳雇用時代に向けた人事制度へ/西尾太
① 日比谷花壇 ····································	①現状を見よう ····································
② BASE	②どのように考えていくのかを整理しよう…2021/10
③メンバーズ ····································	③どのように人事制度を再整備していくか考えよう(1)
④アイグッズ ····································	2021/11
(5) Schoo	④どのように人事制度を再整備していくか考えよう(2)
(6)プライセン ····································	2021/12
④ショーケース [最終回] 2021/9	2021/12
2021/3	■組織と人を動かす 人事初の組織力強化/清水裕一
■雇用統計 Watch/星野卓也	①新卒/中途採用業務における企画内容と通し方の要
①2021年度の雇用・賃金環境展望 ··········· 2021/4	点① 2021/11
②70歳までの就業確保措置に求められる視点 · 2021/5	②新卒/中途採用業務における企画内容と通し方の要
③選択的週休3日制の意義を考える 2021/6	点②
④再び悪化に向かう雇用環境 · · · · · · · · · 2021/7	2021/ Z
⑤ギグワーカーの保護に動き出す世界 · · · · · · · 2021/8	■再確認!出産、育児休業、介護休業に関する法令・
(6) 菅政権、最低賃金引上げへのこだわり ····· 2021/9	■丹唯師:山産、自允が未、月護が未に関する広っ。 手続き実務/栗山 勉
(7デルタ変異株拡大と雇用の先行き ········ 2021/9	- 子祝さ天祝/ 未山 旭 ①注改正の概要 ·······2021/12
スレス /t / / // スタスタリスリス / / / / / / / / / / / / / / / / / /	7.1.17.17.17.17.17.17.17.17.17.17.17.17.

例 V 事

	タイトル	掲載号	No.
7	アイグッズ(企業の採用最前線)	2021/6	1221
,	アイリッジ――オフィスは何のための場所?		1221
		2021/6	
	梓設計 ――オフィスは何のための場所?	2021/6	1221
	江崎グリコ (特別リポート:男性育休)	2021/4	1219
	オイシックス・ラ・大地――副業・兼業のいま	2021/5	1220
	大津屋―― 70歳雇用に向けて	2021/3	1218
	大橋運輸―― ハラスメントを生まない組織へ	2021/7	1222
	小川珈琲――人事は SDGs にどう取り組むか	2021/9	1224
カ	加賀電子――人事は SDGs にどう取り組むか	2021/9	1224
	キヤノン――学び直しとリスキリング	2021/ 4	1219
	日本のコカ・コーラシステム――いまこそ戦略的福利厚生	2021/11	1226
	小宮商店――ここから進める女性管理職育成・登用	2021/11	1223
	17日間石 ここがり返める大山自在城市成 豆川	2021/ 0	1220
++	サイバーエージェント――これからの新卒採用	2021/10	1225
,	サンワカンパニー(働き方改革の現場から)	2021/10	1219
	敷島製パン――人事はSDGs にどう取り組むか	2021/ 9	1224
	ショーケース(企業の採用最前線)	2021/ 9	1224
	新生銀行――ここから進める女性管理職育成・登用	2021/8	1223
	ソフトバンク――副業・兼業のいま	2021/5	1220
	空 (働き方改革の現場から)	2021/7	1222
タ	タウ (働き方改革の現場から)	2021/8	1223
	タカミヤ(働き方改革の現場から)	2021/6	1221
	チームスピリット(働き方改革の現場から)	2021/ 1	1216
ナ	日産化学 ――変動の時代のメンタル不調予防	2021/12	1227
71	パーソルキャリア―― 学び直しとリスキリング	2021/4	1219
	浜松ホトニクス―― 変動の時代のメンタル不調予防	2021/12	1227
	日比谷花壇(企業の採用最前線)	2021/3	1218
	フューチャースピリッツ――副業・兼業のいま	2021/5	1220
	ブライセン (企業の採用最前線)	2021/8	1223
	ベルシステム24ホールディングス——ハラスメントを生まない組織へ	2021/ 7	1222
	古河電工(特別リポート:男性育休)	2021/ 8	1223
	ボッシュ――オフィスは何のための場所?	2021/6	1223
		2021/ 0	1221
7	三嶋商事――社内コミュニケーションとカルチャー共有	2021/1	1216
•	メンバーズ(企業の採用最前線)	2021/ 5	1220
	アンハ ス (正未り)休用取削(水)	2021/ 3	1220
41	ユーザベース――社内コミュニケーションとカルチャー共有	2021/1	1216
1,	ユーリバースーー位内コミュニケーションとカルケヤー共有	2021/ 1	1210
=	ライオン (特別リポート:副業、働きがい改革)	2021 / 6	1221
	楽天 ――社内コミュニケーションとカルチャー共有	2021/6	
	栄入 ――――――――――――――――――――――――――――――――――――	2021/ 1	1216
	BASE(企業の採用最前線)	2021/4	1219
	JTB (特別リポート:ワークスタイル)	2021/5	1220
	MRT——これからの新卒採用	2021/10	1225
	MS&AD インシュアランスグループ――ここから進める女性管理職育成・登用	2021/8	1223
	NJS——70歳雇用に向けて	2021/3	1218
	OKAN (働き方改革の現場から)	2021/2	1217
	OWNDAYSいまこそ戦略的福利厚生	2021/11	1226
	Sansan (企業の採用最前線)	2021/2	1217
	Schoo (企業の採用最前線)	2021/7	1222
	USEN-NEXT HOLDINGS——70歳雇用に向けて	2021/ 3	1218
		<i>, ,</i>	