

企業と人材 年間総索引

2022（令和4）年1月号（No.1107）～2022（令和4）年12月号（No.1118）

●特集索引●

1月号 特集 事業戦略と人材育成

No.1107

- ◆解説 転換期にある事業運営とそこで求められる人事部門の役割
一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ 代表理事 後藤宗明
- ◇事例① ソニーグループ
経営機構改革を経て、創業からの「個」を重視した育成を推進
- ◇事例② 日清紡ホールディングス
「社会の公器」の考え方で、事業の多様化と人財育成を推進
- ◇事例③ 大日本印刷
新しい価値の創出に向けて、研修などを刷新・強化

2月号 特集 自律型人材の育成 連携する組織

No.1108

- ◆解説 自律型組織・自律型人材
K's labo 代表 黒川賢一
- ◇事例① 太陽ホールディングス
「対話」を重視して自律を促し、組織の未来を創造する
- ◇事例② ASNOVA
地域のプロと連携して地域課題に取り組む「AMP！」
- ◇事例③ SUSANOO
特殊鋼加工技術を中心とした中小企業が連携して航空機産業参入を目指す

3月号 特集 変わる！ サービスと教育

No.1109

- ◆解説 顧客との価値共創を目指すサービス人材の育成
松井サービスコンサルティング 代表 松井拓己
- ◇事例① 東急リバブル
虎の巻プロジェクトで、顧客満足を起点とする営業社員を育成
- ◇事例② 三越伊勢丹
デジタル知識を社内に広げ、サービスの価値を高める
- ◇インタビュー
データを活用したUX推進で体験価値提供企業への転換を図る
ビービット 執行役員 CCO 兼東アジア営業責任者 藤井保文

4月号

特集

新規事業で人と組織を育てる

No.1110

◆解説 新規事業による人と組織の育成

立教大学経営学部 助教 田中 聰

◇事例① ヤマハ

挑戦し続ける組織を目指し、「ValueAmplifier」を実施

◇事例② 双日

未来を起点に新たな価値を生み出す「Hassojitz プロジェクト」

◇事例③ 日本ビジネスシステムズ

自社の課題に合わせたAwardsの実施で、社員の発想を促す

5月号

本誌調査

人材開発の実態と
今後の方向性に関する調査

No.1111

◆調査結果の概要

◆集計表

●主な調査項目

人材開発部門の状況／ホワイトカラーに対する人材開発の考え方／研修の実施形態・方法と人材開発の課題

●企業別実態

人材育成理念、人材開発部門の使命、求める人材像／教育体系を見直した理由／人材開発におけるKPIの項目／人材開発に関わる組織の概要／人材開発に関する注目・関心事項／人材開発部門としてこれら取組みたいこと

◆参考資料 2022年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート

2022年度 新入社員のタイプ「新感覚の二刀流タイプ」

6月号

特集

変化の時代の管理職の役割

No.1112

◆解説① 管理職の役割に生じている変化と課題

法政大学キャリアデザイン学部 教授 坂爪洋美

◆解説② 「人的資本経営」時代に求められる管理職の役割とその育成

リンクアンドモチベーション 常務執行役員 川内正直

◇事例① 京セラ

人事データから求められる上司像を分析、組織運営に活かす

◇事例② 三菱ケミカル

職務記述書で役割を明確にし、1on1などで信頼関係を強化

7月号 特集 **自律を軸としたキャリア教育**

No.1113

- ◆解説 社会の中でキャリア自律する時代のキャリア研修設計

NEWONE マネジャー 小野寺慎平

- ◇事例① **カシオ計算機**

自律的キャリア形成を支援するキャリアサポート制度

- ◇事例② **JTB**

「自律創造型人財」を目指し、進化を続けるキャリア改革

- ◇事例③ **エル・ティー・エス**

ライフキャリアを見据えてのキャリア形成を支援

8月号 特集 I **共創がひらく組織・社員の学び**

No.1114

- ◆解説 大人の学びをひらくカギは「学びたくなる職場をつくること」

リクルートワークス研究所 主任研究員 辰巳哲子

- ◇事例① **良品計画**

「暮らしの編集学校」を通じた地域との共創・連携による学び

- ◇事例② **大和ハウス工業**

「みらい価値共創センター『コトクリエ』」で共育・共創を推進

特集 II **デジタル人材へのリスクリング**

- ◆解説 テクノロジーによる学習体験の革新

アクセンチュア 植野蘭子／藤原大輔／進藤千晶

- ◇事例① **デンソー**

活躍の場を提供しながら技術者の転進を支援する CIP

- ◇事例② **あおぞら銀行**

実践の場を設けた「デジタル人材育成プログラム」を展開

●参考資料 厚生労働省 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」概要

9月号 特集 **組織・同期とつながる新入社員研修**

No.1115

- ◆解説 組織コミットメントを高める新入社員の育成

Original Point 代表取締役 高橋政成

- ◇事例① **MIC**

3つの「学びの場」で顧客ニーズに応えられる基礎力を持つ

- ◇事例② **コンビ**

育児研修やお遍路研修など多彩な内容でつながりを深める

- ◇事例③ **日本水産**

「人を育てる企業」を目指し、多様な対話の機会を設ける

10月号

本誌調査 2022年度（第46回）

No.1116

教育研修費用の実態調査

◆調査結果の概要

◆集計表

●主な調査項目

教育研修費用総額と従業員1人あたりの額（実績・予算）／総売上高に占める教育研修費用総額の割合／外部講師・教育機関への支払総額と割合／2022年度の予算で実施する教育研修／選抜型リーダー育成の取組み状況

●企業別実態

教育研修費用総額と従業員1人あたりの額／各種教育研修の実施状況（階層別教育／職種別・目的別教育）

11月号

特集 プロフェッショナルへの育成

No.1117

◆解説① プロフェッショナル人材の育成とリテンション

実践女子大学人間社会学部現代社会学科 教授 谷内篤博

◆解説② 「プロフェッショナル人材」育成・確保の方法論

オリックス生命保険 執行役員 石田雅彦

◇事例① NTTデータ

「プロがプロを育てる仕組み」で高い専門性をもつ人財を育成

◇事例② リコージャパン

スキル要件を可視化し、社員の自己実現への支援を強化

12月号

特集 産・学による学生へのキャリア支援

No.1118

●参考資料 学生のキャリア形成支援活動としてのインターンシップのあり方

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」資料より

◆解説 学生のキャリア形成における就業体験のあり方

マイナビ キャリアリサーチ Lab 主任研究員 東郷こずえ

◇企業事例 土屋鞆製造所

学生の就業体験・挑戦の場とする長期インターンシップ

◇大学事例 京都産業大学

企業と連携しながら、大学をあげてキャリア教育に取り組む

◇団体事例 エッジソン・マネジメント協会

産学連携で「次世代共創リーダー」を育成

●特別寄稿・事例レポート・調査資料●

特別寄稿

- ◆新たな価値を創造するマーケティング人材の育成
公益社団法人 日本マーケティング協会 マーケティング 開発事業局 河野安彦1月号
- ◆組織運営に活かすSF思考
三菱総合研究所 シニアプロデューサー 藤本敦也2月号
- ◆DX戦略を推進するためのデジタル人財育成術
Modis 常務執行役員／イノベーション＆キャリア 開発本部 本部長 前田拓宏3月号
- ◆組織文化の変革を促す「コミュニケーション型組織開発」の可能性
Potage 代表取締役／コミュニケーション・アクセラレーター 河原あずさ4月号
- ◆テレワークが広がるなかで求められるメンタルヘルス対策
ゲートウェイコンサルティング 代表取締役／精神科医・産業医 吉野 聰6月号
- ◆「Yes／No」の判断基準の明確化による経営理念やパーパスの浸透
人事・戦略コンサルタント 松本利明7月号
- ◆誰もが能力を発揮できる職場を実現するハラスマント教育
ピースマインド 狹原英人／武田英彦9月号
- ◆組織体質を変革するイノベーション人材の育成
Brew 代表取締役 原 佳弘10月号

事例 レポート

- ◆損害保険ジャパン 企業内大学を起点に、学び、教え合う場をつくる1月号
- ◆コクヨ 顧客起点での課題解決を実践するマーケティング大学5月号
- ◆共立メンテナンス 学生寮を学びと成長の場にデザインするRA制度7月号
- ◆アクサ損害保険 コーチングを活用し、最強の社員・チームを創造する8月号
- ◆DeNA クロスジョブ、シェイクハンドなど組織をまたいだ機会による成長9月号
- ◆りそなホールディングス 多様な人財の活躍を加速する19のコース別キャリア選択10月号
- ◆カゴメ 同期の絆や帰属意識を醸成する新入社員研修11月号
- ◆AJS 3ヶ月という短い期間でチーム力を最大化させる「GA2」12月号

シリーズ

ウィズコロナ時代の学び

- ◆ひらまつ ソムリエの勉強会や社内プロジェクトで個人の学びと全社での情報共有を進める1月号
- ◆JTB コミュニケーションデザイン コーポレートソリューション部 HRコンサルティング事業局 チーフコンサルタント 佐藤昌弘
コロナ禍でのビジョンの重要性とその浸透に向けた取組み2月号
- ◆イオンディライト 清掃サービスのニュースタンダード確立と防疫知識をもつ専門家の育成に取り組む3月号

短期

シリーズ

2022

新入社員

育成のヒント！

- ◆ウィズコロナ時代における集合形式での研修実施のヒント
ホスピタリティエージェント マーケティング部 石川朋哉1月号
- ◆ウィズコロナ時代におけるオンライン研修の企画・実施のヒント
HRインスティテュート コンサルタント 岡村美香2月号
- ◆ウィズコロナ時代におけるオンラインボーディングの取組み方のヒント
アドファンス・ラボ 代表取締役 佐藤真一3月号

調査資料

- ◆「2021年度 能力開発基本調査」（厚生労働省）9月号

●連載●

※白抜き数字は最終回を示す

人材開発あるある学

人材開発コンサルタント 山崎 紅

- ②社員の能力がわからない..... 1月号
- ③新入社員研修は聖域か? 2月号
- ④やる気のスイッチが入るとき 3月号

渋沢栄一を通じて企業と人材を考える

渋沢史料館

- ⑩『徳川慶喜公伝』編纂にかけた情熱（学芸員 関根 仁） 1月号
- ⑪関東大震災における支援活動（学芸員 永井美穂） 2月号
- ⑫渋沢栄一の住まい（副館長 川上 恵） 3月号

リモートネイティブから学ぶ RYP

関西大学社会学部 教授 松下慶太

- ⑥趣味としてのアニメ鑑賞 1月号
- ⑦YouTubeでダイエット? 2月号
- ⑧インターンシップ経験のとらえ方 3月号
- ⑨アバターとわたし 4月号
- ⑩リモート世代の転職イメージ 5月号
- ⑪リモート世代の苦労 6月号
- ⑫リモートネイティブたちの生きる世界 7月号

Now and there トーキョー

フォトグラファー 齊藤幸子

- ①第1回 1月号
- ②第2回 2月号
- ③第3回 3月号
- ④第4回 4月号
- ⑤第5回 5月号
- ⑥第6回 6月号
- ⑦第7回 7月号
- ⑧第8回 8月号
- ⑨第9回 9月号
- ⑩第10回 10月号
- ⑪第11回 11月号
- ⑫第12回 12月号

管理職に求められる役割とスキル

レアリゼ 代表取締役社長 真田茂人

- ①VUCA時代に求められる管理職像 1月号
- ②変化する管理職の役割 2月号
- ③VUCA時代に管理職に求められる役割とスキル 3月号
- ④まず「関係の質」の向上から始める 4月号
- ⑤自律型人材の育成 5月号

- ⑥自律型人材の育成② 6月号
- ⑦自律型人材の育成③ 7月号
- ⑧コーチング・コミュニケーション 8月号
- ⑨コーチング・コミュニケーションの誤解 9月号
- ⑩経験学習とフィードバック 10月号
- ⑪エンゲージメントとウェルビーイング 11月号
- ⑫VUCA時代における管理職の役割 12月号

言いたいことをズバッと伝える なんでも図解

TAM アートディレクター 日高由美子

- ①図解は新たなコミュニケーションツール 1月号
- ②図解の3大アイテム「囲み」「矢印」「人」 2月号
- ③「囲み」と「矢印」で図解するコツ! 3月号
- ④グッとわかりやすくなる「人アイコン」 4月号
- ⑤見る人に「共感」を与える「顔の表情」 5月号
- ⑥工程や流れをわかりやすく図解する 6月号
- ⑦「状態」を表すには4つの型が効く! 7月号
- ⑧直感的に伝わる「アイコン」を活用しよう! 8月号
- ⑨文章の図解に欠かせない「ブラッシュアップ」! 9月号
- ⑩グラフの特徴と使い方をおさえよう! 10月号
- ⑪「俯瞰と分析」に役立つ4象限マトリクス! 11月号
- ⑫思考の整理にも役立つ「サイクル図」 12月号

人的資本経営 理論と実践

日本総合研究所

- ①これだけは押さえたい! 人的資本経営概論（高橋千亜希／二宮拓太） 4月号
- ②人的資本の情報開示の現状（方山大地／國澤勇人） 5月号
- ③「経営戦略と人材戦略の連動」をどう実践するか（下野雄介／半田翔也） 6月号
- ④「As is - To be ギャップの定量把握」とその実践（下野雄介／宮下太陽／二宮拓太） 7月号
- ⑤「動的な人材ポートフォリオ」をどう実践するか（下野雄介／宮下太陽／二宮拓太／廖 苗蕾） 8月号
- ⑥「企业文化への定着」、その意義と実践（下野雄介／宮下太陽／石山大志） 9月号
- ⑦「知・経験のD&I」と「多様な働き方の推進」（石山大志／廖 苗蕾） 10月号
- ⑧プロアクティブ人材育成の必要性（方山大地／足立知美／半田翔也） 11月号
- ⑨「リスキル・学び直し」の実践（前編）（石山大志／足立知美／半田翔也） 12月号

日本全国 企業探訪

日本経営開発協会／関西経営管理協会

- ①タマダ 4月号
- ②高橋金属 5月号
- ③えがお 6月号
- ④ジャクエツ 7月号
- ⑤全星薬品工業 8月号
- ⑥中村建設 9月号
- ⑦CGS コーポレーション 10月号

- ⑧カーベル 11月号
- ⑨マルトモ 12月号

働く人のお悩み相談室

トレノケート 人材教育シニアコンサルタント 田中淳子

- ①管理職の役割って? 4月号
- ②新人の仕事って? 5月号
- ③1on1ミーティングって? 6月号
- ④仕事に感情って必要? 7月号
- ⑤やりたいことができない? 8月号
- ⑥未来で求められるスキルって? 9月号
- ⑦キャリア支援のあり方とは? 10月号
- ⑧女性活躍推進は何のため? 11月号
- ⑨オンラインでの人間関係構築は? 12月号

時代をリードする 未来志向のリーダーシップ論

グローバル・エデュケーションアンドトレーニング・コンサルタント
代表取締役 福田聰子

- ①なぜ今、「未来志向リーダー」が求められるのか? 4月号
- ②「未来志向リーダー」とはどんな人なのか? 5月号
- ③「未来志向リーダー」育成の現場 6月号
- ④「未来志向リーダー」の育成を阻むもの 7月号
- ⑤「未来志向リーダー」育成の人選とカリキュラム 8月号
- ⑥「未来志向リーダー」育成実践～英語と自己改革編～ 9月号
- ⑦「未来志向リーダー育成」実践企業の取組み～住友生命保険～ 10月号
- ⑧シリコンバレーでの未来洞察 11月号
- ⑨新プログラム導入時の社内の巻き込み方法 12月号

教育スタッフ PLAZA

教育コンサルタントの自画像

- ⑩抽象と具体を往復し有効な場づくりを支援（インパクトジャパン Client Success Department Manager 細木慶信） 1月号
- ⑪イノベーション人材のコンピテンシーを研究（Brew 代表 原 佳弘） 2月号
- ⑫実践的なプログラムで営業の“技術”を磨く（ライフデザインパートナーズ 代表取締役 浅川智仁） 3月号
- ⑬マインドを変えれば、世界がマーケットになる（ビズメイツ 取締役 伊藤日加） 4月号
- ⑭誰もが自分らしく輝ける世界を目指して（アカルク 代表取締役社長 堀川 歩） 5月号
- ⑮「持続性」を大切にあの手この手を提案（アソブロック執行役副社長 奥居初音） 6月号
- ⑯「問い合わせ」の力で自律型組織づくりを支援（クエスチョンサークル 代表取締役 宮本 寿） 7月号
- ⑰「障がいのある人のアート」を通した対話で得る学び（フクフクプラス 共同代表 磯村 歩） 8月号

進学塾に学ぶ ハイブリッドな教え方

市進ホールディングス コンサルティング事業研究所 所長 細谷幸裕

- ⑩【テストフォーミュレーション】人材開発担当者たちと学ぶテストづくり 1月号
- ⑪【テストフォーミュレーション】テストづくりのワークショップ 2月号
- ⑫【テストフォーミュレーション】テストづくりの専門家の養成 3月号

学びを深化させる 研修の組み立て方

ダイナミックヒューマンキャピタル 代表取締役 中村文子

- ⑦コンテンツのアウトライン作成 1月号
- ⑧参加者主体の理論を用いた研修コンテンツのデザイン 2月号
- ⑨研修のCORE(核)となる4つの手法 3月号
- ⑩参加者を巻き込む方法 4月号
- ⑪資料作成のポイント 5月号
- ⑫上司を巻き込む方法 6月号

笑育 お笑い芸人の技から学ぶ

東京理科大学 教育支援機構 教職教育センター 教授 井藤 元

- ⑤漫才穴うめワーク④ 1月号
- ⑥インパクトを与える! 2月号
- ⑦個性を知るワーク 3月号
- ⑧言葉の置き換えワーク 4月号
- ⑨他者理解を促すワーク 5月号
- ⑩漫才師に学ぶプレゼン術① 6月号
- ⑪漫才師に学ぶプレゼン術② 7月号
- ⑫瞬発力を身につけるには 8月号

人材開発の基礎知識 Q&A

寺崎人財総合研究所 代表取締役社長 プリンシパルコンサルタント 寺崎文勝

- ①研修効果を高めるための打ち手 1月号
- ②研修の効果測定手法 2月号
- ③人事評価と研修 3月号
- ④OJTとOff-JTの最適な組み合わせ① 4月号
- ⑤OJTとOff-JTの最適な組み合わせ② 5月号
- ⑥受入れ研修の効果向上 6月号
- ⑦階層別研修の設計方法 7月号
- ⑧次世代経営者育成のための選抜型研修の効果向上① 8月号
- ⑨次世代経営者育成のための選抜型研修の効果向上② 9月号
- ⑩人材開発部門・担当者の役割 10月号
- ⑪人材開発部門・担当者のキャリア形成 11月号
- ⑫これからのキャリアの考え方 12月号

研修 & 会議で使える 場づくりのワザ

チームビルディングジャパン 代表取締役 河村 甚

- ①参加者から質問が湧き出てくる方法 1月号

- ②意欲的でない参加者を巻き込む方法 2月号
 ③レイアウトで参加意識を変える方法 3月号
 ④実践し、継続し、習慣化する方法 4月号
 ⑤大人数でも一緒に対話できる方法 5月号
 ⑥研修に臨む気持ちを整える方法 6月号
 ⑦発言量のバランスをとり平等に話し合う方法 7月号
 ⑧研修に後ろ向きな管理職の研修を成功させる方法 8月号
 ⑨柔軟に発想してもらう方法 9月号
 ⑩発言を促進させる方法 10月号
 ⑪未知の課題を話し合う方法 11月号
 ⑫ブレインストーミングで話し合いを活性化する 12月号

企業価値を高める 研修の設計と効果測定

産業能率大学 経営学部経営学科 教授 齊藤弘通

- ①「研修転移」の促し方 4月号
 ②「研修転移」を促すポイント① 研修実施の前段階 5月号
 ③「研修転移」を促すポイント② 研修実施中・実施後の段階 6月号
 ④経験学習モデルに基づく研修のあり方 7月号
 ⑤インストラクショナルデザインの考え方 8月号
 ⑥学習環境デザインの考え方 9月号
 ⑦重要行動の設定とアンケートの実施 10月号
 ⑧インタビュー調査の実施 11月号
 ⑨行動観察調査の実施 12月号

教育スタッフの「仕事」日誌 SEASON15

PayPay銀行 人事部 副部長 兼 人財開発グループ長 秋岡美奈子

- ⑩キャリアを受け止める 1月号
 ⑪オンラインスタンダードとその後 2月号
 ⑫女性のキャリアを考える 3月号

教育スタッフの「仕事」日誌 SEASON16

古河電気工業 人材・組織開発部長 滝田博子／戦略人事部長 赤塚多聞

- ①大切にしたい「“一体感”の醸成」（滝田博子） 4月号
 ②目標管理制度で目指すもの（赤塚多聞） 5月号
 ③良いチームづくりの鍵はリーダーシップにあり（滝田博子） 6月号
 ④組織の垣根を越えた共創促進に向けて（滝田博子） 7月号
 ⑤新しい働き方へのチャレンジ！（滝田博子） 8月号
 ⑥心に残る入社式（滝田博子） 9月号
 ⑦コロナ禍での新入社員研修（滝田博子） 10月号
 ⑧当社の伝統と残していくべき価値観（滝田博子） 11月号
 ⑨人を育成する文化の継承（滝田博子） 12月号

全員の成長につながる 社内講師の伝え方

イズムエデュメント 代表取締役社長 藤本剛士

- ①講師に求められる最重要スキルとは？ 8月号
 ②デリバリースキルの3つの原則 9月号
 ③「鏡の法則」に基づく個別スキル 10月号
 ④「興味関心」に基づく個別スキル① 11月号

- ⑤「興味関心」に基づく個別スキル② 12月号

研修の理解を深めるテストフォーミュレーション

市進ホールディングス コンサルティング事業研究所 所長 細谷幸裕

- ①作問の流儀①～思考を深める設問づくり～ 10月号
 ②作問の流儀②～「良い問い合わせ」「良くない問い合わせ」～ 11月号
 ③解答の流儀①～コミュニケーションとしてのテスト～ 12月号

効果的な人材育成・社会人学習の本質

「1枚」ワークス 代表取締役 浅田すぐる

- ①大学までの教育と社会人教育は何が異なるのか？ 10月号
 ②ファストな時代だからこそ学習機会の設計に「ワーク」は必須 11月号
 ③「動詞か、動作か」それが問題だ 12月号

BOOK

専書！ 専門家が選んだ3冊

京都芸術大学 教授 本間正人 [ラーニングイノベーション]

- ①『来場者4倍のV字回復！ サンリオピューロランドの人づくり』（小巻亜矢著 ダイヤモンド社） 1月号
 ②『進化思考 生き残るコンセプトをつくる「変異と適応』（太刀川英輔著 海士の風） 2月号
 ③『リーダーシップ進化論 人類誕生以前からAI時代まで』（酒井穰著 BOW & PARTNERS） 3月号

コンセプトクリエイター／代表取締役 佐谷恭 [前提を疑う]

- ①『家をせおって歩いた』（村上慧著 夕書房） 4月号
 ②『そこにある山』（角幡唯介著 中央公論新社） 5月号
 ③『しゃにむに写真家』（吉田亮人著 亜紀書房） 6月号

近畿大学 教授 西尾久美子 [伝統文化から学ぶ]

- ①『風姿花伝・三道 現代語訳付き』（世阿弥著 竹本幹夫 訳注 角川学芸出版） 7月号
 ②『木のいのち木のこころ〈天・地・人〉』（西岡常一／小川三夫／塩野米松著 新潮社） 8月号
 ③『枕草子 ビギナーズ・クラシックス日本の古典』（清少納言著 角川書店編 KADOKAWA） 9月号

Great Place to Work® Institute Japan 代表 荒川陽子 [「働きがい」のこれから]

- ①『女性の視点で見直す人材育成』（中原淳／トーマツイノベーション著 ダイヤモンド社） 10月号
 ②『仕事のアシラーニング 働き方を学びほぐす』（松尾睦著 同文館出版） 11月号
 ③『PURPOSE「意義化」する経済とその先』（佐々木康裕／岩寄博論著 ニューズピックス） 12月号