

1. 対 象 人事・教育部門の責任者および担当者、その他採用・人財育成に携わる方
2. 運営方法 ①年7回の例会（定例会6回＋特別例会1回）を開催いたします。
運営にあたっては、会員の中から選出した幹事により年1回「幹事会」を開催し、活動内容や運営方法等について意見交換を行います。
②各例会には複数人での参加も可能ですが、資料代など特別な費用が発生する場合は、2人目以降の方に実費をご負担いただく場合がございます。また、会場スペースの関係から、参加人数を調整をさせていただく場合がございますので、予めご了承下さい。
③各例会毎に開催日の約1ヶ月前に連絡担当者様宛に、メールで開催のご案内をお送りいたしますので、出欠等について当本部ホームページ専用画面からご登録をお願いいたします。なお、やむを得ない事情により例会の開催日時等を変更する場合がありますので、予めご了承下さい。
・新型コロナウイルス感染防止対策へのご協力のお願い
会場では、新型コロナウイルス感染防止対策として、国や自治体等の対応方針を踏まえた対策を実施いたしますので、ご協力をお願いいたします。
3. 年 会 費 四国生産性本部 会員企業 66,000円（税込） 一般企業 77,000円（税込）
・第1回例会の終了後に連絡担当者様宛に請求書を送付いたしますので、指定口座へのお振込みをお願いいたします。なお、恐れ入りますが、振込手数料は貴社にてご負担をお願いいたします。
・年度途中のご入会の場合は、特別例会を除く未開催例会数で按分させていただきます。
4. 入会申込 入会のお申込みは当本部ホームページ（<https://www.spc21.jp/>）にて承ります。

お 申 込 み お問合わせ先

四国生産性本部「人財採用・育成研究会」事務局

〒760-0033 高松市丸の内2番5号（ヨンデンビル4F）
TEL：087-851-4262 FAX：087-851-4270
E-mail：toiawase@spc21.jp HP：https://www.spc21.jp/

※個人情報の取扱いについて

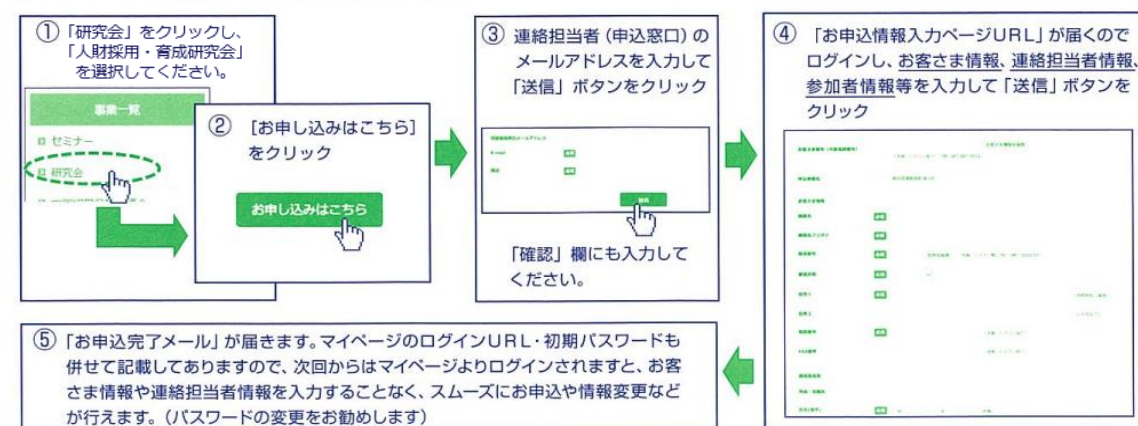
- (1) 参加申込によりご提示いただきました個人情報は、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ（<https://www.spc21.jp/>）をご参照願います。参加されるご本人、申込責任者の皆様におかれましては、内容をご確認・ご理解の上、お申込みいただきますようお願いいたします。
- (2) 個人情報は、本研究会に関わる参加者名簿等の作成ならびに当本部が主催・実施するサービスのご提供や、事業のご案内のために利用させていただきます。但し、法令に基づく場合などを除き、第三者に開示、提供することはありません。
- (3) 個人情報の開示、訂正、削除については、総務広報部個人情報保護担当窓口（TEL087-887-0512）までお問い合わせください。

入会申込方法

当本部のホームページ（<http://www.spc21.jp/>）から以下の手順でお申込ください。

既にマイページをお持ちの方はマイページからログインしてお申込ください。

【マイページをお持ちでない方のお手続き方法】



※30分以内に申込み完了メールが届かない場合は受付ができていない可能性がありますので、当本部までお問い合わせください。

人財採用・育成研究会

環境変化に対応し、未来を切り開く「人」と「組織」をつくる！

入会のご案内

デジタル化や脱炭素化の急速な進展、長引くコロナ禍で変化する人々の意識・働き方など、企業を取り巻く環境の変化が従来にも増して顕在化する中で、環境変化に柔軟・迅速に対応できる人財の採用や育成、それを推進する組織の構築が強く求められています。

このような時代背景を踏まえ、2023年度の当研究会では、皆さまのご関心の高い、

- ・人事・労務部門のDX推進
- ・管理者マネジメント能力の強化・育成
- ・効果的な採用活動

に関する最新の情報などをテーマとして盛り込むとともに、

- ・企業の経営幹部・実務家
- ・人事コンサルタント
- ・大学教授

など、評判・定評のある実務経験が豊富かつ多彩な講師陣を毎例会のゲストにお招きし、運営してまいります。

また、「オンライン」を併用した開催形式については、今後も柔軟に対応してまいります。

是非、本研究会にご参加いただき、御社の人財採用・育成活動の一助としてご活用賜りたく、その詳細について、以下のとおりご案内申し上げます。

活動日程

2023年6月～12月（年間7例会 開催）

テ ー マ

第1回	古河電工グループのリーダーシップ変革施策「フルカワセブン」への取組み ～「自身で成果を上げる」リーダーから、「成果の上がるチームをつくる」リーダーへ～
第2回	志と使命感を持った次世代経営人財の育成について ～「変わる勇気を持つこと」「決めたことをやり切ること」を伝え、育てる～
第3回	職場のメンタルヘルス対策のポイント「相談しやすい環境づくり」 ～人事・労務部門向けの「職場環境づくり」「管理監督者のポイント」と事例紹介～
第4回	面接官トレーニング ～オンライン面接を成功させるポイント～
第5回	労働力不足を乗り越え、人材の活性化を実現 「ミドル・シニアの躍進」を実現するためにできることは
第6回	DX時代に社員から選ばれる「働きたくなる会社」とは ～労働各法を戦略的に活用し、DX時代に合致した「多様な働き方」を実現～
第7回	「自律的な働き方」の促進と「キャリア自律」支援について ～新型コロナ禍で注目される自律的な働き方とエンゲージメント～

開催場所

レクザムホール（香川県県民ホール）
[住所]高松市玉藻町9-10 [TEL]087-823-3131

講 師 陣

企業の経営幹部・実務家、人事コンサルタント、大学教授

主催：四国生産性本部

ホームページ：<https://www.spc21.jp/> 四国生産性本部

検索

2023年度 人財採用・育成研究会

第1回例会 口日時：6月6日(火)13:30～16:30 口場所：レクザムホール 大ホール棟5階 第1・第2会議室

「古河電工グループのリーダーシップ変革施策「フルカワセブン」への取り組み」 ～「自身で成果を上げる」リーダーから、「成果の上がるチームをつくる」リーダーへ～

■講師：古河電気工業株式会社 戦略本部 人材・組織開発部 人材教育課 課長 平戸 康貴 氏

古河電気工業(株)では、“上司としての大事な心構えと行動原則”を定めた、『古河電工流上司心得七訓～フルカワセブン～』を策定し、2020年度から部長以上の管理職を対象に、2021年度からは課長層に対象を拡大し、喫緊の課題となっていた「チーム力を上げるリーダーとなるための意識変革」に向けた取り組みを行ってきました。

取り組みの事務局である戦略本部人事部（当時）では、説明会やワークショップを実施するとともに、社長メッセージ動画やe-ラーニング、ゲーム感覚で取り組める行動定着アプリなど様々な施策の実施により、新型コロナ禍にあって、その成果は同社グループ全体に広がりつつあります。

本例会では「フルカワセブン」の立ち上げメンバーである同社人材教育課長の平戸 康貴氏を講師に迎え、リーダーシップ変革に向けた取り組みについてお話しいたします。

第2回例会 口日時：7月5日(水)13:30～16:30 口場所：レクザムホール 大ホール棟5階 第1・第2会議室

「志と使命感を持った次世代経営人財の育成について」 ～「変わる勇気を持つこと」「決めたことをやり切ること」を伝え、育てる～

■講師：日本特殊陶業株式会社
上席執行役員／HRコミュニケーションカンパニープレジデント 山口 智弘 氏

日本特殊陶業(株)では、変化が激しく先行きの見通せない経済情勢等を踏まえ、変化に適応し新たな時代を自ら築く、次世代経営人財の育成等を目的に、幕末に多彩な人財を輩出した松下村塾の発祥地名（山口県萩市）を冠したグローバル人財育成プログラム「HAGI」をはじめ、日本国内では、「HAGI」一歩手前の人財を選抜して行う「日特ビジネススクール」、女性管理職登用のための「Raise Upプログラム」等の施策を展開しています。

本例会では、同社の国内人財を対象に、論理思考の強化・経営戦略知識・スキルの習得、ケーススタディを通じ、リーダー候補として心技体の育成を行う「日特ビジネススクール」を主なテーマとして、同社上席執行役員の山口 智弘氏を講師に迎え、人財育成についてお話を伺います。

第3回例会 口日時：8月4日(金)13:30～16:30 口場所：レクザムホール 小ホール棟4階 大会議室

「職場のメンタルヘルス対策のポイント「相談しやすい環境づくり」」 ～人事・労務部門向けの「職場環境づくり」「管理監督者のポイント」と事例紹介～

■講師：桜美林大学 リベラルアーツ学群 教授 種市 康太郎 氏

企業には、職場のメンタルヘルス対策促進の取り組みとして「心の健康づくり計画」策定が定められており、厚生労働省が指針とする「ラインケア」「産業保健スタッフによるケア」など4種類のケアについて、管理監督者の教育やスタッフ体制充実など、重点的な対応が求められています。

本例会では、企業従業員のメンタルヘルス対策を専門分野研究として取り組む、桜美林大学の種市 康太郎教授を講師にお招きし、これまでの調査・分析結果を基に人事・労務の担当部門に向け、「相談しやすい職場環境づくり」「管理監督者の対応のポイント」などを、実際の相談事例なども交えお話しいたします。

また、新型コロナ感染症の拡大、テレワークなど多様な働き方の導入など、新たな環境変化に伴う影響等についても解説いただきます。

【特別例会について】

・第5回例会については、四国生産性本部の「労使研究会」に、「人財採用・育成研究会」会員の皆さまにもご参加いただく「特別例会」として開催いたします。

第4回例会 口日時：9月6日(水)13:30～16:30 口場所：レクザムホール 小ホール棟4階 大会議室

「面接官トレーニング」～オンライン面接を成功させるポイント～

■講師：株式会社ビズリーチ ダイレクトリクルーティングコンサルタントマネージャー
中四国オフィスエリア責任者 長谷川 秀人 氏

現在、With／Afterコロナに向け、企業の「採用」活動は大きな転換点を迎えています。オンライン面接の普及によって、特に、これまで対面を前提としてきた企業の採用担当「面接官」には、オンライン特有の「画面越し」の応募者情報の収集、どう自社の魅力をオンラインで伝えるかなど、新たな面接テクニック・ノウハウが求められています。

本例会では、ハイクラス転職サイト「ビズリーチ」を運営する同社より長谷川 秀人氏を講師にお招きし、これまでの豊富な面接経験なども踏まえ、対面との違いや評価基準など、オンライン面接の特徴をお話しいただくとともに、オンライン時代の内定対策等について詳しく解説いただきます。

第5回例会（特別例会）口日時：10月11日(水)13:30～16:30 口場所：レクザムホール 大ホール棟5階 第1・第2会議室

「労働力不足を乗り越え、人材の活性化を実現」 ～「ミドル・シニアの躍進」を実現するためにできることは～

■講師：立教大学 経営学部 助教 田中 聡 氏

労働力不足が深刻化する今、限られた人的資本でいかに生産性を維持・向上していくか。その鍵を握るのが「ミドル・シニア（中高年）」社員です。これまでベールに包まれていた「ミドル・シニアの人材開発・キャリア開発」について、人事や現場の管理職はどんな取り組みを行えばいいのでしょうか。

感情論や経験則ではなく、研究知見とエビデンスに基づいて、これからのミドル・シニアの躍進に必要な打ち手をご紹介します。

第6回例会 口日時：11月2日(木)13:30～16:30 口場所：レクザムホール 小ホール棟4階 大会議室

「DX時代に社員から選ばれる「働きたくなる会社」とは」 ～労働各法を戦略的に活用し、DX時代に合致した「多様な働き方」を実現～

■講師：社会保険労務士法人スマイング 代表社員 特定社会保険労務士 成澤 紀美 氏

新型コロナ感染防止対策として、急速に普及拡大した「リモートワーク」をはじめとする企業の「DX」への取り組みは、我々の働き方・意識に大きな変化をもたらすとともに、企業と従業員との関係性も変わりつつあります。

これに伴い、企業の人事・労務担当部門には、人事制度・評価や労働時間管理、安全衛生対策などの領域において、これまでにない変化への対応が求められていますが、これからの働き方を考える上で、どのような対応が必要なのでしょう。

本例会では、社会保険労務士法人スマイング代表で、特定社会保険労務士の成澤 紀美氏を講師としてお招きし、労働各法を基本とした人事・労務施策やシステムエンジニアの経験を活かしたITサービス活用のポイント等を解説いただくとともに、多様な働き方で実現する「社員から選ばれる「働きたくなる会社」」についてお話しいたします。

第7回例会 口日時：12月8日(金)13:30～16:30 口場所：レクザムホール 小ホール棟4階 大会議室

「自律的な働き方」の促進と「キャリア自律」支援について ～新型コロナ禍で注目される自律的な働き方とエンゲージメント～

■講師：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ コーポレート統括部
組織行動研究所 所長 古野 庸一 氏

リモートワークの普及拡大や副業・兼業導入など、新型コロナ禍で私たちの「働き方」が大きく変化する中で、社員の「自律的な働き方」（自律）に注目が集まっています。一方で、会社（仕事）に“遠心力”が働かかねない「自律」を企業が促進するには、同時に“求心力”となる「仕事へのエンゲージメント（働きがい）」を高める手立てが必要ですが、いずれも組織や上司など企業のサポートは欠かせません。人事部門は、どう取り組むべきなのでしょう。

先行研究によると、働きがいが高いほど社員の定着率・労働生産性が高いことが分かっており、更に働きがいのある会社は、株価が高いことを示唆するデータも報告されています。

本例会では、(株)リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所長の古野 庸一氏を講師に迎え、「自律的な働き方」・「エンゲージメント」について詳しくお話しいただくとともに、ジョブ型雇用導入等により注目が集まる「キャリア自律」について、その支援策や優秀な人財のリテンション方法等を解説いただきます。