

第二回人事部会開催レポート



5月12日に開催された第二回人事部会の様子を、お届けします！当日は、会場とオンライン合わせて25名の方にご参加いただきました。

開催日時	2025 年 5 月 12 日（月） 16：00～18：00 ネットワーキング 18：00～19：00	
会場	ワークスタイリング 品川 Conference Field 01 住所：東京都港区港南 2 丁目 16-5 NBF 品川タワー5F,6F)	
参加人数	現地参加：15 名、オンライン参加：8 名、役員：2 名（オンライン）	
プログラム		
16:00	開始	開会挨拶：JFE システムズ株式会社 執行役員 人事部長 柴田 卓 氏
16:05	情報インプット	富士通株式会社 CHRO 室 シニアマネージャー 藤槻 智博 氏 「富士通における人事施策事例について」
16:35	今後のチーム活動の 進め方ご説明	2025 年度活動の進め方 本日のグループ活動の進め方
16:45	チーム活動	チームリーダーの発表 自己紹介（5 分）、個人ワーク（10 分） テーマについての自社の状況をワークシートに整理する チーム内共有（15 分） 具体的な取組みテーマの検討ディスカッション（30 分）
		<第 3 回までの宿題>
		第 3 回冒頭で、「具体的な取組みテーマ」「どのような進め方をしていくかの方針・方向性（概要可）」を発表予定（1 チーム 3 分程度）
18:00	終了	副部会長挨拶:株式会社リッアン STC 取締役副社長 平野 世己 氏
～19:00	ネットワーキング	会場内で参加者による交流
参加会員一覧	J A 三井リース 株式会社 J F E システムズ株式会社	

N X 情報システム株式会社
 SOMPO ひまわり生命保険株式会社
 インフォテクノ株式会社
 ジスインフォテクノ株式会社
 ナイス株式会社
 株式会社 I T A G E
 株式会社 東京システムリサーチ
 株式会社ティー・アイ・シー
 株式会社テックピット
 株式会社トウ・ソリューションズ
 株式会社リツアン STC
 株式会社大崎コンピュータエンジニアリング
 株式会社東邦システムサイエンス
 株式会社両備システムズ
 古河電気工業株式会社
 三菱地所 IT ソリューションズ株式会社
 朝日酒造株式会社
 東京海上日動システムズ株式会社
 南都コンピュータサービス株式会社
 日本ハムシステムソリューションズ株式会社

開催概要

◆開会のご挨拶（人事部 部長）
 JFEシステムズ株式会社
 執行役員 人事部長 柴田 卓 様



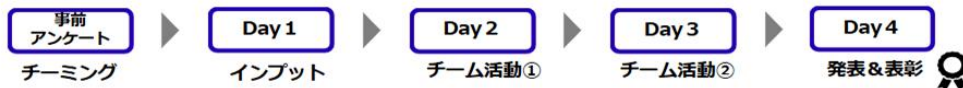
🌸 DAY1開会挨拶
 16:05-16:35 インプットセッション
 16:35-16:45 今後のチーム活動の進め方について
 16:45-17:45 チーム活動
 17:45-17:55 開会挨拶・終了
 18:00- ネットワーキング

◆富士通からの情報提供
 CHRO室 藤槻シニアマネージャー
 「富士通における人事施策事例について」



活動のねらい：
 興味のあるテーマについて、チームごとに活動
 各社の状況をシェア、調査を行い、自社・他社の課題解決に活かす。

<全体の流れ>



◆チーム活動中！ ディスカッションの
 テーマは・・・報酬と評価・・・



◆各チームの発表中！



◆会場ではネットワーキングへ突入！

情報インプット

情報インプットとして、富士通 CHRO 室の藤槻氏より、「富士通における人事施策事例について」と題した講演が行われました。講演内容をご紹介します。

富士通株式会社 CHRO 室 シニアマネージャー 藤槻 智博 氏

「富士通における人事施策事例について」

富士通が取り組む人事施策事例が紹介されました。

自律的人材育成とキャリアオーナーシップ醸成では、社員が主体的にキャリアを形成できるよう、多様な働き方や学びの機会を提供。キャリアオーナーシップ診断も実施し、自己理解を深めるサポートをしていると説明されました。

管理職教育では、目標管理型から共感・コーチング型マネジメントへの変革を推進。1on1 やフィードバック研修などを通じて、マネジメント層の意識改革とスキル向上を図っています。

評価・報酬制度では、パーパスと個人の目標を繋ぐ「Connect」というコンセプトを導入。Impact、Learning & Growth、Behaviours の 3 つの評価項目に基づき、職責に応じた報酬体系を整備。高度専門職には市場価値を反映した柔軟な処遇制度を適用しています。

エンゲージメント向上では、従業員エンゲージメントを経営目標に設定し、サーベイ結果に基づいたアクションを推進。ビジョン共有やデータに基づいた組織変革にも取り組んでいます。

これらの施策を通じて、富士通は社員の成長と組織全体の発展を目指しています、と締めくくられました。

ディスカッション

チームごとにテーマを設定してディスカッションを行いました。

＜テーマ＞

- ・自律的人材の育成方法・キャリアオーナーシップを醸成する方法
- ・管理職等マネジメント層の教育
- ・評価・報酬制度
- ・エンゲージメントが高い会社・組織とは

参加者レポート

私は「エンゲージメントが高い会社・組織とは」をテーマとするチームに参加しました。チーム内での議論を簡単にですがご紹介します。参加された方と、以下の課題についてディスカッションを行いました。

課題：人材不足、社内の不満が多い、若手の離脱が増えている、採用活動の難航

問題点：20代（社歴の浅い）社員の転職

改善案：誰もが活躍できる職場作り→会社が好きになる（長く働ける職場作り）、自分の仕事だけでなく周囲に目を向け助け合える組織作り、自立型人材の育成、ダイバーシティの実現

今後のテーマとしては、各社共通の問題点に対して「社員のエンゲージメントを上げるには」と、「なぜエンゲージメントが大事なのか」という2つの点について議論していきたいと思います。

感想：

各社共通課題が多く、「あ、それうちも困ってます」という項目が多く、活発なディスカッションを行うことが出来ました。

現在、人事部門の業務範囲が非常に増えており、経営層とも連携する必要が多々あると思います。

まだ参加されていない企業の人事の方でも、同じように問題を抱えていらっしゃる企業もあるかと思いますので、今からでも、是非お気軽に参加していただきたいと思っています。

多くの他社様の事例や実績や考え方を知ること、自社だけでも思いつかなかった新たな可能性が見えてくるかもしれません。

【広報委員：株式会社 ITAGE 長嶺 博美】

参加した各チームの皆さん、共感する悩みや問題意識が多くあり、前回同様に会話も盛り上がり、あっという間の2時間の印象でした！ 今後は、オンラインツールも併用し、活動を続けていきます。