



TANABE CONSULTING 2024

人的資本研究会

ゲストご紹介資料

ビジネスの最前線を走る企業による実践型講義と現地視察で、

成功・失敗のリアルなポイントを学びます。

講義・視察を受けての提言とノウハウを

コンサルタントがわかりやすく統括し的確にサポート。

経営層との交流も図れ、

各社のノウハウを自社の強みに転換することができます。

ぜひ、ご参加ください！

▼ 詳しくはこちら

タナベ 研究会

検索



お申込み・詳細はタナベコンサルティングホームページ
または、担当コンサルタントまでお気軽にお尋ねください。



株式会社 パーソル総合研究所

上席主任研究員 佐々木 聡 氏

企業価値を向上させる人的資本経営

1. なぜ今、人的資本経営なのか？失われた30年に起きた変化とは？
海外から周回遅れの日本の人的資本経営に未来はあるのか？
時間軸と空間軸でマクロ環境変化をとらえながら、日本の人的資本経営を展望いただく。
2. 「人材版伊藤レポート」の1丁目1番地である「経営戦略と人材戦略の連動」の実態を、
客観的な調査結果、実践する中で苦悩する人事部の責任者の実感値など、実現に向けた
リアリティをお伝えいただく。
3. 人的資本情報の開示化に向けた取り組みを、機関投資家などステークホルダーの視点で
考察いただく。



OKI

沖電気工業株式会社

沖電気工業

株式会社

執行役員 人事総務部長 八反田 徹 氏

OKIにおける人事の取り組み

1. 確実に起こっている環境の変化
2. 取り組みのゴールは「多様」で「前向き」
3. 目指す姿に近づけるための、複数の取り組みの組み合わせ



BANKYO

万協製薬

株式会社

代表取締役社長 松浦 信男 氏

社員の成長を促すキャリア支援の取り組み ～個人と組織の成長を両立する組織変革～

- 1.** 「育成の土台をつくる制度の導入」
スキルの可視化、ジョブローテーション等の制度を積極的に導入。導入の背景やプロセス
- 2.** 「成長を後押しするフォロー体制の整備」
制度に加えて上司・経営幹部による支援を徹底。会社全体を巻き込んだフォロー体制を作るポイント
- 3.** 「地域で有名な”社員想いの会社”へ成長」
育成の取り組みが、様々な好循環を生み出す。地域に愛される企業へと成長するためのポイント



エヌ・ティ・ティ・ソルマール 株式会社

経営企画部

シニアプロデューサー 佐藤 高広 氏

育成・活躍・定着を支える エンタメ業界流HR施策について ～社内活性化を促す具体的実行策～

1. 「活性化基盤を構築する各種制度の構築」
活性化に資する人事制度・育成制度を構築。その背景やプロセスについて講演いただく
2. 「ポータルサイトを活用した実績の見える化等により自分ごとに捉える仕組み作り」
社員一人一人が会社の取り組みを自分ごとに捉える仕組みを構築。
切り口やその効果について講演いただく
3. 「会社を盛り上げるための社内活性化活動を促進」
社員同士のつながり・一体感を醸成。前向きな社風づくりのポイントについて講演いただく



ヤッホー ブルーイング

株式会社

ヤッホーブルーイング

人事総務ユニット
ユニットディレクター 長岡 知之氏

「よなよなエール流 働きがいのある会社づくり」
～ 8年連続で「働きがいのある会社」ベストカンパニー選出のチームビルディング～

1. 「経営理念の共有と活用」
経営理念を意思決定に必要な共通の価値観として普段使いできるようにするポイント
2. 「チームビルディング」
チームで成果の最大化をめざし、イノベーションが起こりやすい環境を整えるポイント
3. 「コミュニケーション」
チームビルディングが進むコミュニケーション施策



講演



ウエルズ社会保険労務士事務所

WEL'S LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY OFFICE

ウエルズ 社会保険労務士事務所

代表 五十川 将史 氏

人的資本経営を推進する人材採用のポイント

1. 「五十川（いかがわ）と当事務所のこれまでの取り組み」
『ハローワーク採用専門の社会保険労務士』とは
2. 「お弁当づくりから考える人材採用のポイント」
幕の内弁当・キャラクター弁当（キャラ弁）・手抜き弁当
3. 「行政（ハローワーク）から積極的な求職者紹介を受けるコツ」
ハローワーク職員が紹介したいと考える会社・求人票とは
4. 「中堅中小企業のお金をかけない採用強化のポイント」
 - ①<キャリア採用>
民間求人サービスとの比較でみるハローワーク採用の本当の実力
 - ②<新卒（高卒）採用>
生徒・保護者・教員の三者に選ばれる高校生の採用活動
 - ③<新卒（大卒）採用>
欲しい人材の採用に繋がる大学やハローワークの求人原稿の作成ポイント



石塚硝子株式会社
ISHIZUKA GLASS Co., Ltd.

石塚硝子 株式会社

ガラスカンパニー生産本部食器生産部長
兼 未来挑戦部長
岡村 学氏

人事・総務部 人事総務グループ 主任
兼 未来挑戦部 主任
江崎 結花氏

2軸で描くキャリア形成～未来への挑戦～

1. 挑戦し続けることにより、躍動する企業へ。
長期ビジョンISHIZUKA GROUP2030の挑戦
2. ISHIZUKA GROUP2030を支える「ヒトづくり」。
未来挑戦部設立から定着までの道のりを紹介します。
3. 未来挑戦部の活動紹介



レクストホールディングス 株式会社

代表取締役 堀田 信弘 氏

中小企業初「ISO 30414」取得企業が伝える、 認証取得の実態と成果

1. 「認証取得への道のり」
ISO認証取得までの困難・課題を、「開拓者のリアルな実体験」から伝える
2. 「認証取得によるメリット・成果」
ISO認証取得が生み出した「最大の成果」を伝える
3. 「人的資本経営への取り組み」
ISO認証取得企業が実施している「人的資本経営推進の取り組みと今後の展望」を伝える



第一生命ホールディングス

第一生命保険

株式会社

人事部 DE&I・人権啓発室 ラインマネジャー 猪平 徳子 氏

多様な人財が持つ可能性を最大限発揮する組織 ～真の「DE&I」実現への取り組み～

- 1.** 「数字で見るDE&I」
DE&Iを推進する意義と、客観的数値による取り組み成果を伝える
- 2.** 「女性活躍推進のノウハウ」
女性社員比率”9割”の組織が取り組む、女性活躍推進のノウハウを惜しみなく伝える
- 3.** 「DE&Iを推進する風土の醸成」
全社一体となり創り出す”真のDE&I”を実現するポイントを伝える



とってもすてきな会社

TSK

TSK

株式会社

代表取締役会長 高木悦郎氏
代表取締役社長 高木亮太氏

自ら学び、成長する組織のつくりかた

1. 年間2,500件もの改善提案が上がってくるKAIZEN活動が組織に浸透するまでの挑戦や苦勞
2. 組織を活性化させる社員との向き合い方
3. 自ら学び、成長する組織をつくるための評価制度、教育システム



講演

株式会社 ホットファクトリー

取締役 藤井 純一 氏

日本一のチームをつくる ～北海道日本ハムファイターズの改革マネジメント～

東京時代の日本ハムファイターズは、人気がない、弱い、観客も疎らなチームだったそうです。親会社も球団の赤字補填も限界になり、本拠地の移転を考え北海道に移転されました。移転を契機に今までの親会社頼りの経営から、自立経営（スポーツビジネス）の球団に舵を切ることで、球団の存続をはかることになりました。

講演では、北海道に移転し、自立経営に向けての経営改革と、社員の意識改革により北海道の皆様へ支持されるようになった過程を事例に基づいてご紹介いただきます。

1. スポーツ界での企業理念に沿った経営の実践
2. 自立経営に向けてのビジョンの構築
3. 会社の組織改革と社員の意識改革
4. 社員のモチベーションアップに向けての施策
5. ファンサービスファーストに向けた取り組み