日本CHO協会
Japan Society for Chief Human Officer

明日の経営と人事のあり方を考える

3月次【人事戦略フォーラム】のご案内

人手不足時代と言われ、人材の採用・定着・育成に腐心する企業が急増しています。現象面では、企業の論理と働く側の論理が必ずしも一致せず、サービス業では人が集まらないために、やむなく閉店という企業も出てきました。

また3人に1人以上が正社員以外のいわゆる「非正規社員」である日本の雇用情勢下で、不安定な身分である非正規社員を正規社員にというような論調も多く聞かれるようになりました。

一方で、女性・シニア・若者・障がい者、また短時間勤務志向者等、様々な人材を適材適所に配置し、それぞれの特性を最大限に活かすダイバーシティ経営に各企業は積極的に取り組み始めています。

1月次のフォーラムでイオンの二宮様が問題提起されたように、今こそ「正社員って何だ」「経営の本当の担い手は誰か」を、私達は真剣に考えなければなりません。

今回のフォーラムは「多様な人材を活かす人材ポートフォリオ戦略」をテーマに、最前線で実践し成功している三氏をお招きしたパネルディスカッションを企画しました。

三氏のお話や討議に加え、参加の皆様とも意見交換を行いたいと考えています。

参加を希望される方は、裏面の申込書にて会員申請の上、お申し込み下さい（入会金・年会費・参加費無料）。

プログラムのご紹介

パネルディスカッション ： 多様な人材を活用し、個を活かす「人材ポートフォリオ戦略」

日時：2015年3月25日（水） 15:00～18:00

場所：パソナグループ本部ビル　1F研修室　（〒100-8228　東京都千代田区大手町2-6-4）

＊セミナー終了後、懇親会を予定しております。軽食と飲み物をご用意致しますので、お時間の許す範囲で是非ご参加下さい。

モデレータ

株式会社働きかた研究所
代表取締役所長
平田未緒氏

メッセージ

「人手不足を乗り越える人材活用の真理 ～正社員・非正社員～」

パート・アルバイトなど「非正社員」が働く人の4割に迫り、社会問題視されています。有期雇用契約で「不安定」、且つその多くが「低賃金」である、というのが2大理由です。

実際、非正社員で働くがゆえに、陥りがちな問題はあります。だからといって非正社員という働き方、あるいは働かせ方が、一概に悪いとは思えません。・・・と私が考える理由を、まずはお伝え致します。

そのうえで、パート・アルバイトを多く雇用する2大業界「飲食業」「小売業」から2社にご登壇頂きます。

両社の雇用戦略は、一見大きな異なりを見せています。でも、双方ともに「採用」「定着」「戦力化」に成功しています。いったいなぜか？　現場の生の情報から、その真髄をつかんで頂ければ幸いです。

プロフィール

早稲田大学卒業後、情報誌記者・編集者として勤務。その後1996 年に求人広告企業アイデムに入社、人と仕事研究所にて、人とマネジメント情報誌3誌を創刊し編集長。パート・アルバイトの戦力化等、数多くの企業と働く人を取材し、現場情報に詳しい。2009年より同所所長、2013年に退職し、株式会社「働きかた研究所」を設立。企業を対象とした「パート・アルバイトの採用・定着・戦力化支援」を行うほか、厚生労働省等の各種公的委員も多数。執筆、並びに講演も多く、著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』『なぜあの会社には使える人材が集まるのか』（ともにPHP研究所）などがある。

パネリスト

株式会社サイゼリヤ
取締役組織開発室長
長岡伸氏

メッセージ

「本気の経営理念があって、従業員のモチベーションが向上する」

サイゼリヤは、2014年12月現在、1,032店舗を、同じ店名と同じメニューで、全国展開しています。正社員数は2,247名、パート・アルバイト数は20,301名です。　昨今の労働市場の変化により、外食企業にパート・アルバイトが集まりにくくなっているという報道も多くされています。また、正社員も含め、外食企業からの雇用の流出も散見されるようです。

このような状況下で、当社なりの従業員が生き生きと働くための施策や考え方をお伝えし、参加される皆様とともに意見を交換することができればと思っております。

プロフィール

大学入学と同時にサイゼリヤでアルバイトを開始し、5年の後、1986年に大学を中退してサイゼリヤに入社。店舗にて店長を経験し、その後商品部長、資材部長、店舗運営事業部長、営業企画部長を経験し、現職に至る。

イケア・ジャパン株式会社
人事本部長
泉川玲香氏

メッセージ

「人の多様性を活かす ～イケアは人の力を信じています～」

イケアグループは28カ国で約300のイケアストアを運営しており、より快適な毎日を、より多くの方々にと、優れたデザインと機能性を兼ね備えたホームファニッシング製品を幅広く取りそろえ、より多くの方々にご購入頂けるよう、できる限り手頃な価格でご提供しています。

イケアでは今回、ライフステージに合わせた働き方やワーク・ライフバランスを重視し、短い労働時間で競争力を維持・増強する人事制度の改正を行いました。

企業は様々な目標達成のために変革プログラムを計画したり、業務プロセスやシステムの刷新を行いますが、いざ変革を実行に移そうとすると、現場からその変革が「できない」「やりたくない」といった声があがり、行き詰まることがあります。チェンジマネジメントとは、そういった「できない」「やりたくない」を「できる！」「やってみよう！」にナビゲートしていくもので、イケアでは今回の人事制度改正の鍵となりました。

プロフィール

大学卒業後、アナウンサーとして放送局に入社。その後、教育ビジネスで海外の企業買収を手がける。英国で長男を出産。エンターテインメントビジネスに転職し、人事総務本部長を務めた。

2004年、イケア・ジャパンに入社。船橋店（千葉県）の人事マネジャー、新三郷店（埼玉県）のストアマネジャーなどを経て、12年から現職。長男は大学生。余暇には絵画などの美術鑑賞や、家族3人と愛猫との温泉旅行を楽しんでいる。

申込用紙は裏面へ

※席数に限りがあり、先着順とさせていただきます。お早めにお申し込み下さい。

入会申請書（兼）フォーラム参加申込書

フォーラム参加を希望される方は以下の「入会申請」と「フォーラム申し込み」にそれぞれご記入下さい。
既に会員登録を済ませた方は太枠の「氏名」「会社名」のみ記入し、下段の「フォーラム申し込みについて」をご記入下さい。

氏名	フリガナ	生年月日	性別
		年　月　日	男 ・ 女
会社名			
上場 / 非上場	□ 上場　□ 非上場		
従業員数	1）正社員数 ……名　□単体　□連結 2）総従業員数 ……名　□単体　□連結		
業種	□建設業　□製造業　□ 電気・ガス・熱供給・水道業　□情報通信業　□運輸業、郵便業　□卸売業 □小売業　□金融業、保険業　□不動産業、物品賃貸業　□学術研究、専門・技術サービス業　□宿泊業 □飲食サービス業　□生活関連サービス業、娯楽業　□教育、学習支援業　□医療、福祉 □その他（　　）		
部署名			
役職名			
役職区分	□人事の取締役　□人事の執行役員　□人事部長 □人事と他部署を兼務・担当する部長（総務人事部長・管理部長・業務部長等） □人事部門の部付部長・統括部長・担当部長（直属上司が人事部長である方） □人事部門の課長・担当・マネージャー（直属上司が人事部長である方）　□その他（　　）		
会社住所			
会社TEL			
会社FAX			
E-mail			

※入会・フォーラム参加をご希望の方は上記項目にご記入の上、郵送またはFAXでお送りください。必要事項をメールでお送りいただいても結構です。
※会員資格のある方は、人事担当の取締役、執行役員、人事部長層、人事課長層の皆様です。
※入会の可否は申請頂いた内容を審査した上で、事務局よりご連絡させて頂きます。
※ご記入頂きました個人情報については、会員様へご提供するサービス以外の目的では利用致しません。

フォーラム申し込みについて

2015年3月25日（水）　パネルディスカッションに参加されますか？

□ 参加する　□ 参加しない

FAXでのお申し込みは、03-6225-5101へ

日本CHO協会
Japan Society for Chief Human Officer

〒100-6514
東京都千代田区丸の内1-5-1　新丸の内ビルディング14F
株式会社パソナ　パソナキャリアカンパニー内
日本CHO協会　事務局　石口

Tel : 03-6225-5111
Fax : 03-6225-5101
E-mail : cho@pasonacareer.biz
URL : http://www.j-cho.jp/index.html