

## 運営方法・入会申込要領

### 1：運営方法

- ・ご入会いただきますと、年間7回の例会（定例会6回、特別例会1回）にご参加いただけます。
- ・各例会の開催日の約1ヶ月前に、例会案内状の送付先として登録した方々に対して詳細な案内状を送付（E-mail送信）いたします。登録した方が出席できない場合は、代理出席も可能です。また、ニーズに応じて複数名のご参加も可能です。

### 2：年会費（1機関当たり、税込）

会員企業 66,000円 会員労組 33,000円  
一般企業 77,000円 一般労組 38,500円

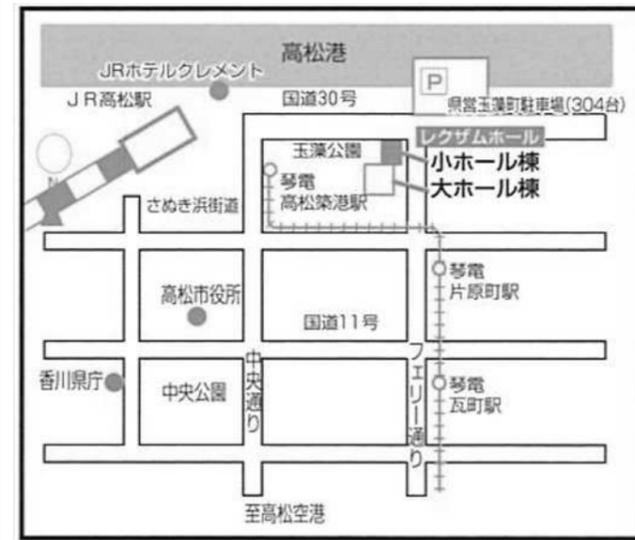
#### 【会費支払方法】

初回例会(第1回例会)終了後、ご請求書を郵送いたしますので、請求書に記載の四国生産性本部口座へ振り込みをお願いいたします。振込手数料は、貴組織にてご負担願います。

### 3：入会申込

当本部ホームページにて承ります。下記「入会申込方法」のとおりです。なお、年度途中の入会も随時受け付けております。その際の会費は、定例会の内、未開催例会の数で按分計算させていただきます。

## 会場案内図



レクザムホール  
(香川県民ホール)  
高松市玉環町9-10  
TEL (087) 823-3131

交通  
●JR高松駅より徒歩10分  
●琴電高松築港駅より徒歩8分  
●琴電片原町駅より徒歩10分

## お問合せ先

四国生産性本部「労使研究会」係 (担当：コンサルティング部 富田)  
〒760-0033 高松市丸の内2-5 (ヨンデンビル)  
TEL. (087) 887-6404 FAX. (087) 851-4270  
HP : <https://www.spc21.jp/>  
E-mail: [toiawase@spc21.jp](mailto:toiawase@spc21.jp)

## 労使共通の今日的課題を研究する

# 労 使 研 究 会

日 程 2025年5月～12月

2025年度

テーマ 会員企業及び労組の方々にアンケートを行い、関心・ニーズの高いテーマを選定しております。

|               |  |         |
|---------------|--|---------|
| 第1回           | 65歳・70歳定年時代の到来を見据えたシニア人材の活躍を促す人事制度 ～定年延長・再雇用制度の最適化・見直しの方法～                   | 会場のみ    |
| 第2回           | (1) 未来を切り拓くHR変革: テクノロジーと共に挑むPayPayのHR戦略<br>(2) 現場の声をカタチにする活動の実践 ～声の収集から訴求まで～ |         |
| 第3回           | 女性活躍推進から始まる「成果に繋がるダイバーシティ推進」を実現する組織づくりの3つの秘訣                                 |         |
| 第4回           | 最高裁判例・最新裁判例を踏まえた「同一労働同一賃金」の実務的対応及び留意点  |         |
| 第5回           | 定着と離職のマネジメント<br>～若手・中堅社員の離職を防ぎエンゲージメントを向上させる人事戦略～                            |         |
| 第6回           | 人事が知っておくべき、健康優良組織を作るための産業保健のポイント   | オンラインのみ |
| 第7回<br>(特別例会) | 「人的資本経営」に求められるマネジメントのパラダイム転換<br>～人材不足を克服し、持続可能な新たな経営モデルとするために～               |         |

対象者 企業・団体の人事労務部門責任者・管理者・担当者及び労働組合の役員・リーダー

場 所 レクザムホール(香川県民ホール) 大ホール棟5階 第1・2会議室

主催：四国生産性本部

ホームページ：<https://www.spc21.jp/>

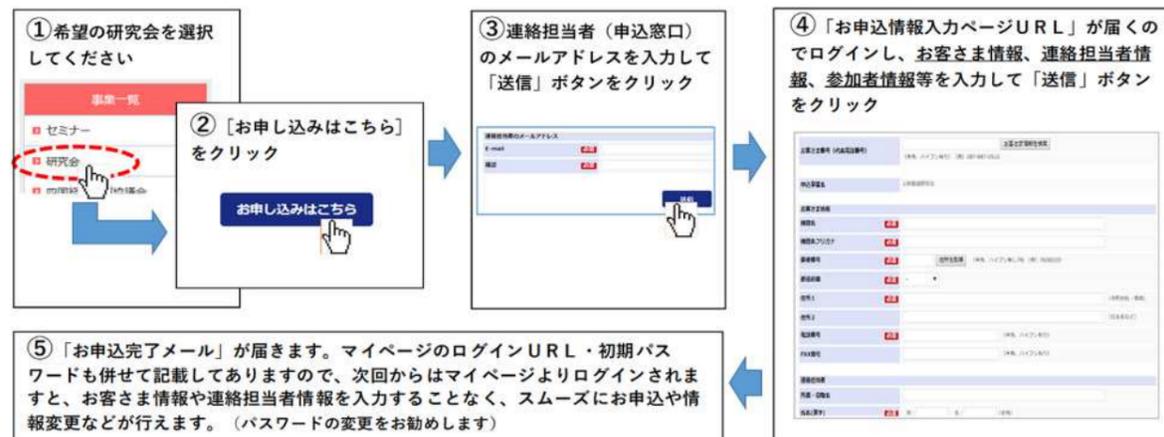
#### 個人情報の取り扱いについて

- 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。
- 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。
- 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 (tel 087-887-0512) までお問い合わせください。

## 「労使研究会」 入会申込方法

当本部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。

【第1回例会】 5月9日(金) 13:30~16:30

会場のみ

テーマ 65歳・70歳定年時代の到来を見据えたシニア人材の活躍を促す人事制度～定年延長・再雇用制度の最適化・見直しの方法～

講師 株式会社アクティブ アンド カンパニー  
常務取締役 コンサルティング事業部 事業部長 八代 智 氏

視点 高齢化社会が進む中、シニア人材の活躍が労働力不足解消の鍵とされています。70歳定年法やジョブ型制度導入が求められる一方、多くの企業では法令対応にとどまり、シニア人材が真に活躍できる場や処遇改善が十分に実現されていません。本セミナーでは、シニア人材のニーズに応じた人事制度の改正ポイントや、よくある課題について解説します。

【第2回例会】 6月24日(火) 13:30~16:30

先進事例紹介

テーマ 未来を切り拓くHR変革: テクノロジーと共に挑むPayPayのHR戦略

講師 PayPay株式会社 HR本部 本部長 萩原 佑一 氏

視点 多様性を活かしたプロフェッショナル集団の形成と、AIを活用したデータドリブンの組織課題解決を通じて、組織と人のポテンシャルを最大化し、持続的な事業成長を実現するための具体的な方法とビジョンを共有します。

テーマ 現場の声をカタチにする活動の実践 ～声の収集から訴求まで～

講師 ノーリツ労働組合 中央執行委員長 松原 海 氏

視点 昨今、雇用の流動化は激しくなり続けており、終身雇用を前提とした社内ルール・制度は見直さざるを得ない状況ですが、労働組合として“残る人を増やしたい”と考えることは自然なことです。弊組で行っている“働き続けたいと思える会社”にむけた取組を、声の収集・訴求・伝達・土壌づくりの4観点でお伝えします。

【第3回例会】 8月27日(水) 13:30~16:30

テーマ 女性活躍推進から始まる「成果に繋がるダイバーシティ推進」を実現する組織づくりの3つの秘訣

講師 株式会社Surpass 代表取締役社長 石原 亮子 氏

視点 日本の企業価値を向上させる施策として、ダイバーシティ経営が改めて注目されています。しかし、ダイバーシティ推進がうまく進んでおらず、成果に繋がっていない企業が多いのが現状です。ダイバーシティ推進に本気で向き合っていない企業の末路はどうか。本講演では女性管理職・役員が多い当社ならではの視点を活かした「成果に繋がるダイバーシティ推進」を実現する組織づくりの3つの秘訣を紹介します。

【第4回例会】 9月25日(木) 13:30~16:30

テーマ 最高裁判例・最新裁判例を踏まえた「同一労働同一賃金」の実務的対応及び留意点

講師 弁護士法人高井・岡芹法律事務所 弁護士 山崎 貴裕 氏

視点 我が国における「同一労働同一賃金」の意味を正確に捉え、適切に対応するためには、法令及び裁判例の正しい理解が不可欠です。そこで本例会では、法令及び最高裁判例をはじめとする各裁判例のポイントを踏まえ、「同一労働同一賃金」対応としてすべきこと・してはいけないこと等を、具体的に、わかりやすくご説明します。

【第5回例会】 10月21日(火) 13:30~16:30

テーマ 定着と離職のマネジメント  
～若手・中堅社員の離職を防ぎエンゲージメントを向上させる人事戦略～

講師 株式会社人材研究所 代表取締役社長  
情報経営イノベーション専門職大学 客員教授 曾和 利光 氏

視点 近年、各組織で問題となっている「離職率の低下」は離職を翻意させる努力だけでは実現することができません。採用から配置、評価、報酬、育成などの人事諸施策が一つのポリシーのもと、方向合わせをして初めて可能となります。本講座では、離職の原因の分析と、その対策として自社の人事をどのように一貫性を持って進めていくかについて考えていきます。

【第6回例会】 11月28日(金) 13:30~16:30

オンラインのみ

テーマ 人事が知っておくべき、健康優良組織を作るための産業保健のポイント

講師 株式会社Studio Gift Hands 代表・医師 三宅 琢 氏

視点 コロナ禍において企業の健康管理に対する意識が高まる中、増加傾向が続く労働者のメンタル不調。本講義では適応障害の背景や対策から産業保健体制の構築方法、合理的配慮のあり方やストレスチェックの活用法などを、産業医、労働衛生コンサルタント、産業保健法務主任者の三つの視点から簡単に解説します。

【第7回例会】 12月19日(金) 13:30~16:30 <特別例会>

テーマ 「人的資本経営」に求められるマネジメントのパラダイム転換  
～人材不足を克服し、持続可能な新たな経営モデルとするために～

講師 パーソル総合研究所 上席主任研究員/  
慶応義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科  
特任講師 井上 亮太郎 氏

視点 人への投資を促進し、適切な情報開示により中長期的な企業価値を高める経営手法とされる人的資本経営では、投資家や従業員らの“エンゲージメント”や“ウェルビーイング”とはどのような概念で、なぜそれらが企業価値と関連付けられるのでしょうか。本例会では、人的資本経営が求められる背景や主要な概念理解、調査から見てきた最新動向を紹介し、人材不足が深刻化する中、これからの組織マネジメントを実践するためのヒントを探ります。