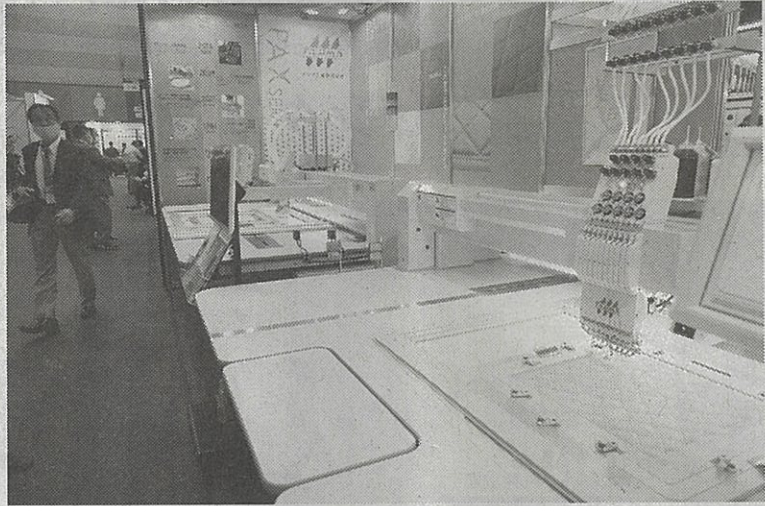


# オートモーティブワールド

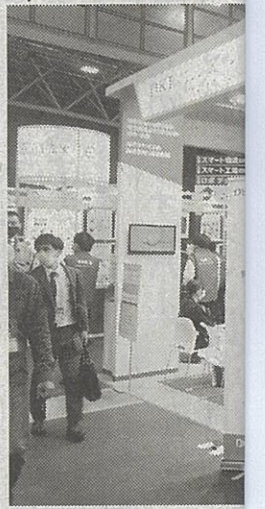
## 名古屋



刺しゅう機メーカーの夕  
シマ工業(名古屋)は、  
2014年から製作してい  
る縫製機械を紹介。シート

いる。電動化に  
伴い車室内での過ごし方も  
変わるとみられており、「内装  
材の新たなニーズに対応し  
たい」(広報担当者)考え  
また、シャフト製造のJ  
ST(埼玉県)はモーター  
用のシャフトを訴求。特殊  
な接合技術により中空状に  
して、大幅な軽量化を実現  
している。  
脱炭素化へのサービス  
も。製品の試験や解析サー  
ビスを手掛ける沖エンジン  
アリング(東京都)は、車  
載電子機器・装置の受託試  
験による二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)  
排出量を削減するサービス  
や、プリント基板に電子部  
品をハンダ付けする方法に  
取り組んでいる。  
タシマ工業は内装材の多様  
なニーズに対応できる設備  
をPR

脱炭素へのサービ  
提案している沖エ  
ニアリングのプ



比べCO<sub>2</sub>を減らせる接続方  
法の評価サービスを提案。  
いずれのサービスとも11  
月に開始する予定だ。  
同社自体も25年度にCO<sub>2</sub>  
排出をゼロにする目標を掲  
げている。受託試験による  
CO<sub>2</sub>削減もゼロにして、顧  
客のCO<sub>2</sub>削減に貢献する構  
えだ。

蔵(東京都)は人とともに  
利用できる協働ロボットを  
展示。三井化学(同)や日  
本電産シンボ(京都府)と  
共同で開発し、軽くて動き  
が柔らかなのが特長とい  
う。今後は協働ロボットの  
設計や試作、物流や食品分  
野向けの独自ロボットの受  
注獲得を狙っている。

あいきつる吉田会長  
向けて最先端の情報  
技術の情報を提供し  
ていきたい」とあい  
さつした。

### 組織の生産性向上サポート

組織の生産性向上をサ  
ポートしている。2019  
年に名古屋支店(名古屋  
市)を開設し、名古屋  
エリアで事業拡大を進めて  
いる。  
識学とは、「意識構造学」  
と呼ばれる学問からとった  
造語。同社の理論では「そ  
れぞれの人が持つ思考の癖  
を拡充させる必要があるこ  
とに留意されたい。リスキ  
ングの有用性は、デジタル  
HRへの昇華に伴う「痛  
み」の緩和だけではなく、  
自社人材を、より一層、経  
営上の「強み」に変えるこ  
とであり、それは、人材活  
用によって自社ビジョンを  
実現する経営参謀たる人事  
の目指す姿も重なる。  
企業を取り巻く環境が激  
変する中で、まずは人事部  
が、リスキニングのような  
新たな施策も取り入れなが  
ら痛みを恐れずデジタルH  
Rに果敢に挑戦し、外的変  
化に打ち勝つ成功事例を示  
していきたい。そして、変  
化を楽しむぐらいの気概を  
持って、企業の未来を創っ  
ていきたいものだ。  
(毎週木曜日に掲載)

橋本雅明社長は「顧客の  
CO<sub>2</sub>削減の取り組みが本格  
化するのだから、先行  
して対応したい」と力を込  
める。  
また、ポトメッセなご  
やでは「名古屋ロボテック  
ス」などの展示会を同時開  
催している。名古屋ロボテ  
ックス出展企業のうち、豆

が相互認識のずれや誤解を  
引き起こし、組織運営で問  
題が生じる原因となる」と  
説明する。  
コンサルティングではこ  
の思考の癖に着目。誤解や  
錯覚の発生要因を特定し、

申し込み・問い合わせは  
名古屋産業振興公社研究開  
発支援課(電話052・7  
36・5680)まで。

株式会社 浦野設計  
URANO ARCHITECTS & ENGINEERS  
環境に配慮された  
施設づくりのご提案  
http://www.urano-s.co.jp

日本ガラスファイバー、  
コメットカトウを表彰  
中小機構、人材育成で  
中小企業基盤整備機構  
(中小機構)はこのほど、  
人材育成で功績をあげた企  
業を表彰する「中小企業大  
学校総長表彰」で、日本ガ  
ラスファイバー工業(本社  
江南市)とコメットカトウ  
(同稲沢市)の2社に表彰  
状を授与した。  
本年度から始まった表彰  
制度で、中小企業大学の

### 経営羅針盤

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

本稿では、旧来型の人事  
部からデジタルHRへと変  
革を進め、未来に資する人  
事部となる心構えを解説し  
ていく。その過程ではさま  
ざまな葛藤も生じていただ  
ろう。  
デジタルHRは、「デー  
タやデジタル技術を活用し  
て、個に最  
適化された  
人材管理

## 未来を創る人事への前進

### デジタルHRへの挑戦(4)

ビジネス  
をリードする」という高次  
元の人事機能であり、デジ  
タルHRへの変容は、いわ  
ば、人事部が管理部門から  
戦略部門になることを意味  
する。従来は、いかに現場  
ニーズに相応しい人材を迅  
速に確保できるかが求めら  
れてきた。一方、これから  
は、自社の中長期的ビジネ  
ス展開を先読みし人材要件  
を定義した上で、最適な人  
材をいつまでに・どのよう  
に何人獲得するかを戦略的  
に検討し、経営や現場に提  
言しなければならぬ。こ  
のように大きく期待行動が  
変わるため、時には、担当  
者の変更や業務の転換とい  
った「痛み」を伴う決断を  
迫られることもある。筆者

自身も新シ  
ステム導入  
に際して、  
目指す組織像を関係者に共  
有した上で、一人一人と対  
話を重ね、「より一層本人  
の特性・志向に合う役割を  
と葛藤しながら担当業務替  
えをした経験がある。



吉田 英里(よしだ  
・えり) コンサルティ  
ング事業本部組織人事  
BUHR第2部コンサ  
ルタント

本格的にデジタルHRへ  
と変容するには、人事部全  
体に対して、目的やビジョ  
ンだけではなく、その過程  
で生じる「痛み」もつま  
びらかに示し、その対処法  
を共に考え、計画的に取り  
組むことが肝要だ。この変  
化に伴う「痛み」への対策

材の個別スキル/特性/志  
向性などを把握、分析した  
上で、個に最適化した施策  
を指す必要がある。また、  
経営戦略と照らし合わせ、  
今後重要性が増すと想定さ  
れる能力/スキルを定義  
していききたい。そして、変  
化を楽しむぐらいの気概を  
持って、企業の未来を創っ  
ていきたいものだ。  
(毎週木曜日に掲載)

申請書  
申請書  
申請書

申請書  
申請書  
申請書

申請書  
申請書  
申請書

SDGsやCSRにも!!  
ごどもへの認知度UP  
イベントが下らないコト十福の  
シティープロモーション  
解体専門  
ビル 工場 倉庫 事務所  
有限会社 生駒組  
TEL.056  
FAX.056  
https://www