

職務経歴書

2021年6月11日現在

氏 名：國弘 正次

1. アクターリアリティー（在籍期間 2020 年 07 月 ～ 在籍中） 雇用形態：正社員

業 種：ソフトウェア・ハードウェア開発 従業員数：約 150 名

役 職：総務部 部長

勤務地：大阪市都島区

主な職務内容

1) 2020年7月 アクターリアリティー入社

総務部 部長

- ・これまで営業中心に歩んできた中小企業であったため、人事労務関係の整備が不十分であったため、その整備を期待され入社した。
- ・まず、自部門での業務内容について、記載や計算ミスが多いため、チェック機能の強化や誰でも担当できるように担当業務の入れ替え等を行っている。
- ・業績を追求してきたため、社内の一体感が不足していたため、コミュニケーションを図るよう、一人ひとりとヒアリングを実施している。
- ・メンタル面での不調を抱える社員に寄り添うため、こまめなヒアリングを行っている。
- ・安全衛生関係充実のため、全社員への健康診断実施や産業医の提言を実施、安全衛生委員会発足させた。
- ・各種契約書の作成やチェック等の実施を行っている。
- ・また、人事制度構築し、就業規則等の整備も検討している。

2. 佐藤製作所（在籍期間 2018 年 01 月 ～ 2020 年 6 月） 雇用形態：正社員

業 種：精密機器設計組立 従業員数：約 200 名

役 職：管理部 部長

勤務地：京都府南区

主な職務内容

1) 2018年1月 佐藤製作所入社

2018年1月～ 管理部 部長

- ・これまでの人事労務経験から、中小企業では行えなかった各種人事制度構築、労務課題に対応に期待され入社した。
- ・入社後は、人材不足であるが採用が進んでいないことから、総務部と共に採用を担当することになった。推進方法としては、人材紹介会社が紹介いただける仕組み作りとスピード感を持って採用を行うことである。また、採用できる施策を検討し実施した。「会社案内パンフレットの企画制作」、「無料ナビの活用」、「面接確約型オファー」、「会社説明会の開催」、「求職者同意前のマスク書類選考」更に、職場に対し、即戦力ばかり狙わず「育てる」という意識改革を行った。

新卒に関し、これまで求人票の送付のみだったのを、学校との関係構築により、就職部（進路指導部）から学生に紹介していただける取組みを行っている。実績としては工業高校については、2019年、2020年に入社それぞれ2名。

- ・各種人事制度について、現状での問題点や改善案を経営層に提言した。
提言後実施されたのが、休日の増加（116日から2019年は118日、2020年は120日）、求職者への入社意欲向上案として、2019年から入社祝い金制度が発足した。
- ・今まで、部分的または口頭で継承されてきた「行動規範」としてまとめ上げ、経営幹部へ提言した。
- ・研修制度がなく、外部研修会社からの研修案内のみであったため、現在経営層へ内部講師の育成と社内研修会実施を提言している。その間、外部研修会で、推奨する研修プログラムを抽出し、各部署に案内し受講を推進した。その結果、現在では受講者の9割が人材形成のための研修プログラムに参加した。
- ・毎月1回、製造職場に出向き、安全衛生パトロールを行いながら、対策について、職場責任者と共に考えながら実施した。
また、有料での引取りや売却可能な金属や古紙の分別を製造職場へ指導し、費用の削減にも注力をした。安全への啓蒙活動として、ポスターの作成及び掲示を行った。
衛生については、コロナ感染が製造現場で発生した場合を想定したマニュアル作りを行った。

3. 関西医科大学（在籍期間 2011 年 04 月 ～ 2018 年 12 月） 雇用形態：正社員

業 種：医療・福祉関連 従業員数：約 1000 名
役 職：医療安全管理部 感染制御部兼務課長
勤務地：大阪府寝屋川市

主な職務内容

1) 2011 年 4 月 関西医科大学入職

2011 年 4 月～2013 年 3 月 人事部人事課 課長補佐（管理職）

- ・企業で培った人事労務経験を生かし、大学の将来を担う人材育成をしたいという上司からの希望から各種人事制度設計をし、一部ではあるが、実際の導入研修まで携わった。
（目標管理制度、ドクターのインセンティブ制度およびリテンションボーナス制度、全職員の退職金制度、全職員の研修体系、新入職者研修制度）・制度導入に関して、労働組合との交渉に携わり、目標管理制度については試行導入から本格導入まで実施した。
- ・大学（病院）の収益向上するため、理事長直轄のプロジェクトへの参加指名があったため、カリスマ医師を獲得するため的人選結果を提言、結果、1 名の医師が採用できた。

2) 2013 年 4 月～2014 年 6 月 人事部人給与厚生課 課長代理（管理職）

上記業務以外に以下の業務が追加された。

- ・大学職員への給与支給業務
- ・人件費予算実績管理
予算実績管理の機械化を実施し、効率化を図った。
- ・労働組合との関係が構築されていなかったため、労働組合事務所へ足を運び、書記長と非公式での情報収集を行い、スムーズな団体交渉が行われるようにした。

3) 2014 年 7 月～2016 年 6 月

- ・地域医療センター（附属枚方病院 地域医療連携部兼務） 課長代理
2014 年 7 月より、病院にて地域の医療機関との連携を深めるために抜擢された。（部下 21 名 看護師、医療ソーシャルワーカー、事務職）
- ・各医師会、歯科医師会との連携強化を実施した。
それぞれにパイプを構築し、医師による講演会や患者の紹介及び逆紹介を推進した。
- ・地域医療機関との講演会・勉強会を企画及び実施
枚方市、交野市、八幡市、京田辺市、宇治市、城陽市、伏見区、高槻市等の医療機関と連携構築。
結果として、連携医療機関 300 施設以上を開拓し、交流を構築
- ・北大阪商工会議所との連携を構築し、広報誌への無料での記事連載を獲得
年 2 回の附属 3 病院の広報誌、年賀状を企画し発刊。（約 3,000 部）
- ・関西医大附属枚方病院以外の 2 病院の統制

4) 2016 年 7 月～2018 年 12 月

- ・2016 年 7 月より、前任者退職に伴い、香里病院にて、医療安全部・感染制御部（兼務）異動となり、医療事故の防止と院内感染防止の取り組みを行っている。
- ・医療安全、感染について、合わせて年間 20 回程度、医師、看護師等医療受持者及び事務に対して、座学での講習を企画開催した。（約 9 割以上が 2 回以上の参加）
- ・他大学との連携として、私立医科大学が取り組みを行っており、組み合わせられた大学への双方の訪問計画の運営を実施した。
- ・患者からの医療相談を受けるための講習会へ参加し、患者からの相談対応を行っている。
- ・2017 年 4 月 1 日付 課長へ昇進

4. 京セラ株式会社（在籍期間 2009 年 04 月 ～ 2010 年 12 月） 雇用形態：正社員（転籍）

業 種：総合電機メーカー 従業員数：約 20,000 名

役 職：総務部 副部責任者

勤務地：大阪府大東市

主な職務内容

- ・三洋本社と京セラとの窓口となり、転籍条件遂行に対して、交渉し、実施した。
転籍者のメンタルヘルス問題に対応するため、個々に面接を実施し、問題解決に実施した。
- ・人事労務全般のサポート
- ・管轄監督官庁の窓口対応
大東市は、京セラとして初めての拠点であったため、監督官庁とのパイプを確立した。
- ・同一地域に三洋の事業所があったため、月 1 回の面談を実施し、双方の情報交換、地域としての取り組み課題等を話し合い、実施を行った。
- ・人権啓発の企画・運用
大東市と連携を確立し、人権への取り組みとして、研修会を企画し、実施した。
大東市内の各企業とも総会等を通じての情報交換を実施、社内へのフィードバックを行った。
- ・各地区開催の「運動会」、「納涼祭」、「賀詞交歓会」等の企画運営を行った。

5. 三洋電機株式会社（在籍期間 1984 年 4 月 ～ 2009 年 3 月）

雇用形態：正社員

業 種：総合電機（メーカー） 従業員数 約 30,000 名

最終役職：人事部長

最終勤務地：大阪府大東市

主な職務内容

1984 年 4 月～1991 年 11 月 大学卒業後 大東管理センター 給与課 配属

1990 年 4 月 主任企画員昇格 部下 5 名 4000 人の給与関係業務総括

- ・当時、現金支給から給与振込にするための個別面談実施し、75%→90%へ増加
- ・住民税の合理化のため、大東市、東大阪市等と交渉し、給与支払報告書を紙ベースからデータでのやり取りに変更
- ・定期券の現物支給（1 億円相当）に伴い、住道駅への定期券情報をデータでのやり取りに変更

1991 年～2009 年 テレコムカンパニー総務人事部 にて、カンパニー内人事労務を担当した。

2000 年 4 月 課長昇進 部下 7 名

- ・デジタルカメラ設計技術者不足から、三洋電機グループで初めて人材派遣会社を選定し、Linux 技術者を確保した。その後、メカ設計、電気設計技術者を採用した。
- ・また、製造要員不足のため、製造請負会社 2 社を選定し、2 交替製の製造を実施した。
- ・三洋グループ内で初めて、独自の派遣契約書及び構内請負契約書を作成し、締結、運用した。また、派遣請負会社への法律順守のための指導を行った。
- ・製造部では、要員不足から業務請負会社と契約をして、生産を行った。取引を開始する際、まずは初めに、日々新規取引を望む業務請負会社（トータルで 30 社程度）と面談を実施し、コンプライアンスが整った会社であるか、要員の確保や単価についての考え方等についてヒアリングを実施した。
- ・製造現場を持つ会社が多くあったので、要員の確保の仕方や単価交渉には時間をかけて実施した。
- ・100 人規模で要員が必要でしたが、複数の業務請負会社を入れることは、メリットより、コンプライアンス上の問題も多くあるので、1 社で対応可能な会社の選定をした。
- ・導入後は、スムーズな生産が行われるように、月 1 回、業務請負会社の責任者と製造部門の職場責任者とその月での業務請負会社社員の入退社数や生産高等の定例会議を実施した。
- ・1 年を経過しますと単価交渉が始まったが、業務請負会社から提示される単価について、その内訳を鑑みながら、利益を多く含んでの単価の場合は、値下げ交渉を行った。
- ・日々製造現場に出向き、その時の状況確認を製造部門の現場責任者や業務請負会社の現場責任者、担当営業者等とヒアリングを行いながら、生産に支障がないように人員面からフォローを行った。
- ・監督官庁への対応についても問題が発生しないように日頃か指導を行った。

2005 年 4 月 人事部担当部長に昇進

- ・技術者及び企画者の採用するため、約 3 ヶ月に 1 回の割合で、東京、大阪でのフェアを開催し、ソフト、ハード、企画部長とともに面談を実施。
- ・技術者不足から、人材派遣会社、請負会社の選定を行い、50 社との会社と契約し、構内に 700 人の派遣者を受け入れた。
- ・アメリカ国内での通話等テスト実施を社員から委託へ切り替えを行うため、委託会社を選定
- ・社員の長時間勤務削減とメンタルヘルス問題対応のため、2 ヶ月連続 45 時間/月を超える社員との面談を実施

- ・また、週1回の残業ゼロ日を設定し、また深夜業を規制するため、定期的に職場巡回を実施
- ・優秀な人材確保のため、本社が提案した「次世代幹部候補」制度を実施、7名の中途採用者を採用した。
- ・女性の地位向上するため、独自の勉強会を開催し、昇進昇格を積極展開した。
- ・製造拠点を海外移管するため、製造要員約200名を社外への出向も含め、再配置を実施（社外出向者へは6ヵ月に1度全員と面談を実施）
- ・不足人材を補うため、他事業務での再配置者70名を受け入れ、事業部内に再配置と面談を実施
- ・モチベーションアップのため、「20歳代での課長」、「30歳代の部長」、「40歳代での事業部長」へと育成するためのキャリアプランを策定し、運用を開始

2005年10月 人事部長昇進 7名

ノキア社、京セラとのM&Aのため、三洋電機の人事部門責任者として交渉を担当

- ・ノキアとの合弁会社設立を想定し、英語が堪能な人物を採用するため、アメリカ本国での日本人留学生を現地人材紹介会社と共に中途採用を実施
- ・ノキアとの合弁会社への転籍を実施するため、アメリカ、マレーシア、中国の各工場へ出向している社員と面談を実施し、同意を得た。

2009年4月 事業譲渡により京セラ株式会社へ転籍

- ・100%の社員を転籍させるため、京セラに対し、有利な条件を獲得
(退職金の移管、給与及び身分保障、定年後の三洋健保へ再加入、有休の持越し等)
- ・結果、社員の95%の転籍を実現した。

以 上