

人と組織の未来をつくる「人事研究会」

経営者・従業員のパートナーとして、全体構想力を持ち、
変化するもの・しないものの本質を捉え、「経営戦略」に資する
「人材・組織マネジメント」を実現できる`人事リーダー`を育成します。

コースの特長

1 学識者や人事実務家など、多様な学び

全単位で登壇する主任講師からは、**学術的な視点**で、人事における普遍的な理論や視点をお伝えします。各単位で招待するゲスト講師からは、**人事実務など、最前線の視点**での取り組みを、ご発表をいただきます。ゲスト講演では、**約1時間の質疑応答**の時間を設けているのも特長です。自社施策に結びつけることを想定し、じっくり質問をすることが可能です。

2 参加企業の取り組みからの学び

単位テーマに沿い、**参加各社の事例を持ち寄り**討議を行います。参加企業の取り組みを聴くことで、**自社の立ち位置**を確認するとともに、**他社の人事施策から新たなヒント**をもらいます。

3 人事パーソンとしての視座を高める

足元の業務から離れ、**全体感を持って人事に向き合います**。困難な問いを考え抜くことで、人事リーダーに必要な知識・考え方を養い、**ひとつ上のステージへと進むマインド**を醸成します。

各単位での進行フレーム

事前課題

- 必読書
- ビジネスケース/必読書に関する設問回答
- 自社課題に関する設問回答

必読書で単位テーマに関する知識を得るとともに、ビジネスケース・必読書、自社課題に関する設問に取り組むことで、課題意識を醸成します。

研修当日

- 主任講師 講義
- ゲスト講演・企業視察
- グループ討議
- チーム研究

学術視点・実務視点など、多様な視点で講義を行います。事前課題で取り組んだ設問に基づき、参加者同士で討議を重ね、更に、講師からのアドバイスを加えることにより、自身の視点・考え方に磨きをかけます。

事後振り返り

- 事後レポート
- メンター面談

事後レポートでは、研修における学びを振り返り内省します。「メンター制度」では、社内の上司・先輩から助言を得る機会を設け、学びを深めるとともに、自社における実践・展開にもつなげるきっかけ作りを行います。

期間・日数、定員

2024年8月～2025年1月(全6回・11日間)+フォローアップ研修
定員24名

参加料

(税込/1名)

法人会員	¥770,000
法人会員外	¥880,000

主な対象者

- 人事・人材開発部門／組織開発部門
- 経営企画部門／事業部門で人・組織の課題に関わる方
- 主な役職：課長・主任・リーダー・リーダー候補

過去の参加企業

(法人格略、一部、会社名当時)※50音順

・味の素	・NTT ExCパートナー	・芝パークホテル	・帝人	・ノーリツ	・矢崎総業
・味の素労働組合	・オムロン	・住友商事	・TDK	・ハーゲンダッツ ジャパン	・りそな銀行
・アルケア	・オリエンタル酵母工業	・セイコーインスツル	・テルモ	・日立製作所	・YKK AP
・いすゞ自動車	・オリックス	・セイコーエプソン	・東京ガス	・日立ハイテク	
・AGC	・京セラ	・ダイキン工業	・NIPPON EXPRESSホールディングス	・ミクニ	
・NECネットスアイ	・グローブライド	・TIS	・日本通運	・三井物産	
・NECフィールディング	・小林製薬	・DCM	・日本ビラー工業	・三菱商事	


プログラム概要			
プログラム(全6回・11日間)+フォローアップ研修			
単位	日程	テーマ	チーム研究
1	2024年 8月 22日(木)・ 23日(金) 2日間(東京・通い)	人事部門の役割と持つべき視点(人事管理のバリューチェーン) ビジネスを取り巻く環境の変化に対応し、経営戦略の観点から、将来あるべき人・組織マネジメントを構想するために必要な、人事部門の役割・人事管理のバリューチェーンについて考察する。 1)事前:必読書・ビジネスケース・自社課題に関する事前課題 2)当日:講義・ゲスト講演／グループ討議／チーム研究 3)事後:事後レポート／メンター面談	各チームで人事課題を設定し、全単位を通し研究を重ね、近未来における解決策を立案します チーム編成
2	9月 26日(木)・ 27日(金) 2日間(合宿)	経営理念による組織行動の統合と、自律する個の活躍が両立する組織 絵に描いた餅としない、実践に繋がる「経営理念」の活用について検討する。コミュニケーションを促進し、社員の自律性を高め、組織行動を統合し、企業目標の達成ために人事部門は何をすべきかを考察する。 1)事前:必読書・ビジネスケース・自社課題に関する事前課題 2)当日:企業訪問／講義・ゲスト講演／グループ討議／チーム研究 3)事後:事後レポート／メンター面談	▼ ▼ ▼ ▼ ▼
3	10月 24日(木)・ 25日(金) 2日間(東京・通い)	働く人の人生に人事としてどう関わるか ～働きがい・働きやすさ～ 働く人の多様な価値観を捉え、それらを組織施策に反映し、公私にわたる人生をいかにバックアップするか、エンゲージメントをいかに高めるかについて考える。 1)事前:必読書・ビジネスケース・自社課題に関する事前課題 2)当日:講義・ゲスト講演／グループ討議／チーム研究 中間報告会 3)事後:事後レポート／メンター面談	チーム研究中間報告会 軌道修正 ● ゲストコメンテータ アドバイス ● 上司・メンター アドバイス
4	11月 21日(木)・ 22日(金) 2日間(合宿)	人事DX HRテクノロジーは、業務支援ツールを超え、意思決定支援ツールになりつつある。データによる意思決定とともに、人の情熱・納得感を引き出せなければならない。人事部門として両者をうまく交差させるための原理について考察する。また、人的資本の開示やDX人材の育成推進についても考える。 1)事前:必読書・ビジネスケース・自社課題に関する事前課題 2)当日:企業訪問／講義・ゲスト講演／グループ討議／チーム研究 3)事後:事後レポート／メンター面談	▼ ▼ ▼ ▼ ▼
5	12月 19日(木)・ 20日(金) 2日間(東京・通い)	人事制度 ～企業運営の最適化と能力発揮の最大化～ 経営者・労働者を意識しながら、効果的な人事管理を実現するために、人事制度が果たせる役割とは。働く人のコンピテンシーを向上し、経営戦略を遂行して、生き生きと働いてもらうには、どのように人事制度を定め、活用すればよいのかについて考察する。 1)事前:必読書・ビジネスケース・自社課題に関する事前課題 2)当日:講義・ゲスト講演／グループ討議／チーム研究 3)事後:事後レポート／メンター面談	▼ ▼ ▼ ▼ ▼
6	2025年 1月 31日(金) 1日間(東京・通い)	チーム研究最終報告会 ～近未来の人事課題 解決策の提言～ ・全単位を通して取り組んだ「チーム研究」の集大成として発表会を実施。 ・人事経験・知識豊富なゲストコメンテータ、参加者同士、上司・メンター等より、発表内容へのコメントをもらい学びを得る。 1)当日:チーム研究 最終報告会/今後の活動に向けたアクション宣言 2)事後:事後レポート／メンター面談	チーム研究最終報告会 ● ゲストコメンテータ アドバイス ● 上司・メンター アドバイス
2ndステージ			
2025年	フォローアップ研修：研修終了後のご自身の活動の振り返り		

※日程・プログラム内容等は変更になる場合があります。最新の情報はホームページでご確認ください。

講師陣

(敬称略・役職当時) 2023年度実績

主任講師



江夏 幾多郎
神戸大学
経済経営研究所 准教授

「人事研究会」の意義はなんでしょうか。
経験に培われた能力を伸ばし、活かしていくには、自分の持つ知識やその意味を言語化する必要があります。人事研究会では、講師や参加者とのやり取りの中で、知識・経験を捉えなおし、この先どうあるべきかを描くきっかけづくりを提供しています。そのために、自社の人事課題や各種ビジネスケース、人事課題解決の研究活動等、すぐに理解し、実践することが難しいことをあえて投げかけ、双方向で考え抜きながら自分自身の軸を見出すことが本コースの意義であると考えています。

ゲスト講師(登壇順)


第1単位	工藤 司	日本電気株式会社 グローバルHR ビジネスパートナー 統括部長
第2単位	上川 兼一	コマツ コマツウェイ総合研修センタ 所長
第3単位	中根 弓佳	サイボウズ株式会社 執行役員 人事本部長 兼 法務統制本部長
第3単位	熊谷 徹	ドイツ在住ジャーナリスト(元 NHK)
第4単位	前田 真吾	シスメックス株式会社 人事本部長
第4単位	藤本 真	独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員
第5単位	高倉 千春	高倉&Company合同会社 共同代表

企業訪問先
第2単位 コマツ 第4単位 シスメックス株式会社


ゲストコメンテータ(※チーム研究 中間報告会・最終報告会コメント(氏名50音順))



加藤 真
客将
代表(元 富士通 人事)



小山 健太
東京経済大学
コミュニケーション学部 准教授



山崎 京子
立教大学大学院 ビジネスデザイン研究科 特任教授
特定非営利活動法人 日本人材マネジメント協会 理事長