

未来志向の人的資本経営を実践するための 人事中計の作り方セミナー

対象

- 人事部門の方(担当者から管理職・役員)
- 経営企画などで、人的資本経営に関する知識を深めたい方

※士業・コンサルタント・講師の方、同業他社の方のご参加は、お断りする場合がございます。あらかじめご了承ください。

ねらい

グローバル化の進展やデジタル化の加速により、企業は迅速かつ効果的な経営戦略を求められています。特に**人的資本経営が重視される中で、中期経営計画の確実な実現に向けては、事業に連動した戦略的な「人事中計」の策定が不可欠です。**

本セミナーでは、人的資本経営の基本から実践までを学び、10年先を見据えた長期的な視点での「人事中計」策定を総合的に習得します。**人材ポートフォリオ、人事KPI、要員・人件費シナリオなど、未来を見据えた人事中計の策定スキルを、実務に即したケーススタディを通じて習得します。そして、企業の持続的成長を支える人的資本経営を効果的に実践するスキルを養います。**

「人事中計」とは

経営目標・事業戦略の実現に向けて人材の量・質の確保のための人事諸施策の方向性を示した人事中期計画をいいます。

特長

- ✓ **未来視点の人事中計策定**

短期的な課題解決ではなく、10年先を見据えた未来志向の人事中計策定法を学びます。具体的なゴールを設定し、それに向けて逆算した計画の立て方を実践します。

- ✓ **リスクシナリオの徹底検討**

様々なリスク要因を具体的に洗い出し、複数のリスクシナリオを想定した戦略策定法を紹介。変化の激しい経営環境においても柔軟に対応できる力を養います。

- ✓ **人事 KPI の効果的な活用**

人事目標を定量・定性の KPI として具体化し、ツリー構造でモニタリングする手法を提供。これにより、具体的かつ実現可能な人的資本価値創造ストーリーを作り上げるスキルを身に付けます。



講師紹介



岡本 努氏

株式会社人的資本イノベーション研究所 代表取締役
日本人材マネジメント協会 (JSHRM) 執行役員

同志社大学経済学部卒業、神戸大学大学院国際協力研究科経済学修士。デロイトトーマツコンサルティング合同会社における25年間のコンサルタントとしての経験を経て、2024年4月、人的資本イノベーション研究所を設立し、代表を務める。

デロイトトーマツコンサルティング合同会社では、一貫して組織・人事にフォーカスした経営コンサルティングに従事し、2021年よりHuman Capital部門共同責任者を務めた。人事戦略の立案、各種人事施策の設計、人事制度設計・導入、教育研修体系構築・実施、組織再編・M&A人事、組織風土変革、Employee Happiness/Experienceのマネジメント、組織設計、要員・人件費計画、人事中計の立案等、組織・人事領域における広範囲のテーマを手掛ける。最近では、人的資本経営、人的資本イノベーション、Well-being、Happinessなどに注力している。

主な著作として、「HOW経営からWOW経営へ」(日経BP 共著 2024年)、「人的資本経営ストラテジー」(労務行政 監修・共著 2023年)、「未来型の要員・人件費マネジメントのデザイン」(労務行政 監修・共著 2019年)、「要員・人件費の戦略的マネジメント」(労務行政 監修・共著 2013年)。

開催日時

2026年 **6月12日** 金

2026年 **11月4日** 水

(時間) 10:00 ~ 17:00

開催会場

日本能率協会 研修室
(東京都港区芝公園)

参加料 (税込)

法人会員 68,200円/1名

会員外 80,300円/1名



未来志向の人的資本経営を実践するための **人事中計**の作り方セミナー

プログラム

時間 10:00~17:00(昼食時間 12:00~13:00)

1. 人的資本経営とは何をすることなのか？

- (1) 人的資本経営のわかりにくさ
- (2) 人的資本経営は誰の責任で行うもの？
- (3) 人的資本経営は誰のために行うもの？
- (4) 人的資本経営とは、何年先を見据えて行うべきもの？

2. 人的資本経営を成功させるための、人事中計とは！？

- (1) ビジネス中計の一部とせず、両輪と考えよ
- (2) ビジネス中計の完成を待たず、同時に考えよ
- (3) 課題起点ではなく、未来視点から考えよ
- (4) 3年先では短い、10年の計で考えよ
- (5) 進む方向ではなく、ゴールから考えよ
- (6) リスクシナリオを必ず盛り込め
- (7) 部門ではなく、誰(人)がやるかを明確にせよ

3. 人事中計があると何が助かるか？

- (1) 短期志向の経営者を納得させることができる
- (2) 単なる理想論ではなく、現実的なゴールを明確にできる
- (3) 経営者が替わっても、引き継ぐことができる
- (4) 投資家に説明ができる
- (5) 採用候補者、既存従業員をひきつけることができる
- (6) 急激な環境変化への対応力を高めることができる

4. 人事中計に含めるべき12の構成要素

- (1) よくある3つの失敗例
- (2) 前提条件(構想要素外)とすべきもの
- (3) なぜ?をしつこく問うこと
- (4) 具体的な12要素の詳細

5. 自社にとっての人的資本の将来像の描き方

- (1) 経営・事業戦略となぜ連動していないか
- (2) シナリオを人的資本ストーリーとして語る
- (3) 経営・事業戦略が、組織・人事の目指す姿にどう影響するか
- (4) 自組織のこだわりは目指したいことを探ってみる
- (5) 組織・人事のありたい姿を率直に表現してみる
- (6) 組織・人事のありたい姿に論理的に正しいものはない

6. 果たして人材ポートフォリオとは何なのか

- (1) 人材ポートフォリオを整理すると何が良いのか
- (2) 人材ポートフォリオ図の作成目的と用途
- (3) 人材ポートフォリオ図における軸と塊の作り方
- (4) 人材ポートフォリオ図作成のための予備検討のフレーム

7. 人事KPIを使いこなす

- (1) 人事目標(定量・定性)とはどのようなものか
- (2) 人事目標と連動させ中間目標・KPIを定義しモニタリングを可能とする
- (3) 人事目標・KPIをツリー構造で表現してみる
- (4) ツリーを更にブレイクダウンし人事施策をモニタリングする指標を特定
- (5) KPIツリー作成時のステップ
- (6) 人事KPIを用いて真に迫力・訴求力のある人的資本価値創造ストーリーを作成する
- (7) ストーリーに人事KPIをどう盛り込むか
- (8) プラスもマイナスも苦勞もすべて真摯に開示することの大事さ
- (9) 過去から現状だけでなく、必ずゴールを開示する

8. 人事中計にリスクシナリオをどう盛り込むか

- (1) 生産性向上か?人員規模の拡大か?
 - (2) 人員・人件費施策のリスクを正しく把握できているか
 - (3) 企業規模を維持するには、一定数の採用の継続が不可欠
 - (4) 数値分析をする際に、見ておくべきギャップとは?
 - (5) 要員・人件費ターゲットの置き方
 - (6) 複数シナリオの検討結果に応じた計画値の設定
 - (7) 施策の方向性は生産性と人員数の組み合わせで考える
 - (8) トップダウン・ボトムアップからの必要性和制約
 - (9) 投資人材と戦力人材を識別して計画を検討することも必要
 - (10) 成長傾向にあっても、将来シナリオが変わり得ることを常に想定する
- クイズ1** リスクシナリオで考える意味を数字で計算して理解する
- (1) 計画した施策に対してあらゆるリスクを想定しておく
 - (2) リスクシナリオ及びリスク要因をとにかくいろいろ出してみる
 - (3) リスクシナリオを踏まえた時に、付け加えるべき戦略・覚悟を表現する

9. 保守的にならざるを得ない人事部長、短期志向になってしまうCEO

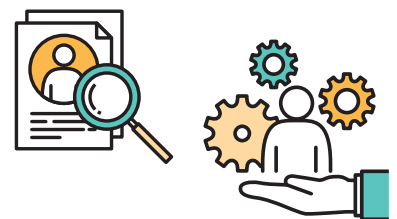
- (1) 人的資本経営は、横断的に協力し合わないといけないのに…
- (2) 人事を縮こまらせ、ダメにするひとこと・プレッシャー
- (3) 現状・短期への対処と未来構想・非連続変化の両立の難しさ
- (4) 前例、前任者、歴史を尊重しつつも、その制約を解き放つには

10. 要員・人件費計画は結果の出る打ち手を組み込んで作る

- (1) あるべき姿の実現シナリオは、論理的にまず30個考える
 - (2) 真のオプションは2個ではなく、3個に絞り込む
 - (3) 業務改革の果実は人事政策で刈り取る
- クイズ2** ケースを用いて人的生産性目標を立ててみる

11. まとめ

- (1) 人事中計の要件
- (2) 人的資本経営の成功に向けた「10のポイント」



人事中計の
作り方セミナー

オープンバッジ発行対象

全日程への参加・事前課題の期日までのご提出など一定の基準を満たした場合は、世界共通の技術標準規格に沿って発行されるデジタル証明・認証である「オープンバッジ」を発行いたします。

※プログラムは変更される場合があります。あらかじめご了承ください。