

人事革新コース

～人材マネジメントに革新を起こし、世界で競争力のある
強い組織作りをリードする戦略的人事リーダーの養成～



開催期間

5月～翌年2月：9か月間のべ36日間（合宿込み）

日 程

毎月3回程度 木曜日（10:00～17:00）

対 象

人事・人材開発部門のマネジャー、リーダー、戦略スタッフ

会 場

東京・丸の内（新丸の内センタービル6階）
東京駅丸の内北口より徒歩3分、地下鉄大手町駅至近



公益財団法人 日本生産性本部

<https://k-academy.jp/>



● 経営アカデミー ～50年以上の歴史、14,000名以上のOB・OGネットワーク～

● 企業から選抜された中核人材が集う 真剣な他流試合の場 ●

経営アカデミーは、1965年に創設された我が国初の本格的なビジネススクールです。

- ・ 業界を代表する企業をはじめ、多様な業種・業態の組織から選ばれた人材が参加します。短期の研修では得ることが難しい、業務上の悩みや課題を共有し合える貴重な社外のネットワークを築くことができます。
- ・ バックグラウンドの異なる多様な人材とのぶつかり合いから、自己の発想、価値観や仕事を通じて培ってきたビジネス観を振り返る絶好の機会となります。今までの延長線上にある自己を一度断ち切り、既存事業を変革し未来に挑戦する意欲を喚起し、実行力を伸ばします。

● 人事革新コース講師陣

● 第一線のビジネスパーソンと学界を代表する一流の講師陣による指導体制 ●

■ コース委員長

敷土 文夫
JFEホールディングス
特別顧問



| | | | |
|-------|----------------------------------|-------|----------------|
| 池垣 真里 | モルガン・スタンレー・グループ マネージングディレクター | 増谷 真紀 | ブリヂストン 品質経営業務部 |
| 梅崎 修 | 法政大学 教授 | 宮城まり子 | 法政大学 教授 |
| 小木曾泰治 | 国分グループ本社 執行役員 人事総務部長 | 西村 孝史 | 首都大学東京 准教授 |
| 太田 直樹 | MSD取締役執行役員 | 樋口 美雄 | 慶應義塾大学 教授 |
| 木谷 宏 | 県立広島大学大学院 教授 (元ニチレイ経営企画部長CIO) | 山内 麻理 | 同志社大学 客員教授 |
| 佐藤 博樹 | 中央大学大学院 教授 | 山川 隆一 | 東京大学大学院 教授 |
| 鈴木 竜太 | 神戸大学大学院 教授 | 渡辺 登 | 赤坂診療所 所長 |

(2016年度実績 コーディネーター・グループ指導講師を除く)

■ コーディネーター



藤村 博之
法政大学大学院 教授



守島 基博
学習院大学 教授



八代 充史
慶應義塾大学 教授



木村 琢磨
法政大学 准教授



服部 泰宏
横浜国立大学大学院 准教授

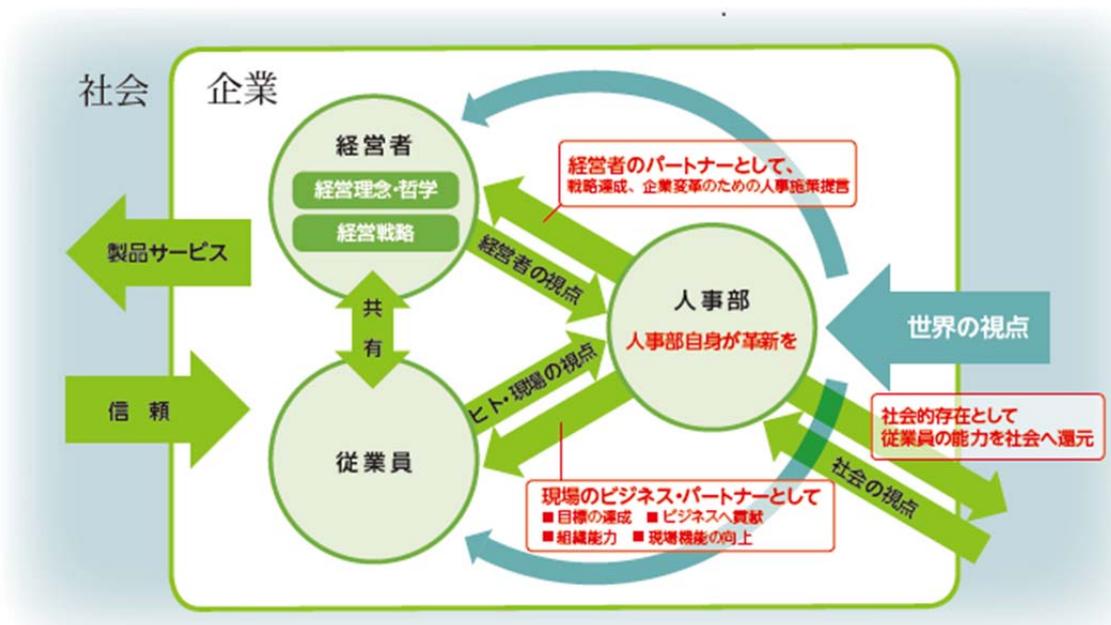
■ グループ指導講師

●人事革新コースが目指すもの

人事部から革新を！

～人材マネジメントに革新を起こし、競争力のある強い組織をつくる～

変化の激しい経営環境や社会要請に対応し競争力を高めるために、人事部門の役割が益々重要になってきます。人材マネジメントに革新を起こし、世界で競争力のある強い組織作りを人材の視点からリードできる、戦略的人事リーダーの養成を目指します。



●本コースが目指す3つの力●



| 1.全体構想力 | 2.戦略思考力 | 3.革新力 |
|---|--|--|
| ・経営環境や社会要請の変化が経営・人材に与えるインパクトを確実に捉え、これからの新しい人材マネジメントへと革新する方法を探ります。 | ・競争優位の源泉として人材を活用し、経営者のパートナーたるべき人事部として経営戦略の展開を支えるための人事戦略を構想します。 | ・現場が最大限の能力を発揮し、各現場を有機的に機能させるために、既存の慣習にとらわれず新しい具体的施策を策定し遂行する力を養います。 |

●プログラム概要

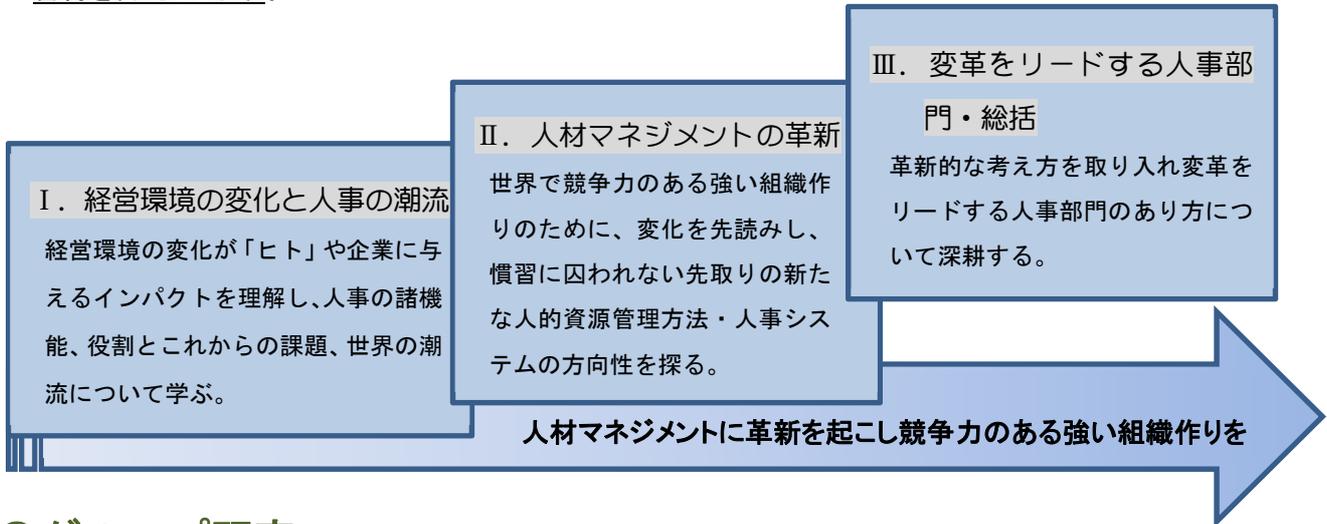
講義とグループ研究を並行して進めることで、体系的な学習と実務の往復を促し、自己課題フィードバックにより実践へと橋渡ししていきます。



| 月 | テーマ | 講義・演習 | グループ研究 | 自己課題 |
|------|---------------------|---|---|--------------------|
| 6月 | 視野を世界に拡げ、新しい潮流を見抜く力 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 人材マネジメントの全体像と課題、人事の役割 ■ 人事、企業、日本を取り巻く環境と世界の潮流 ■ 長期的視点、未来志向 | メンバーの課題確認 人事の未来像について 【グループ構成】 グループ研究【1-2】 | 自己課題整理、コース修了後の目標設定 |
| 7月 | | 第1回合宿（1泊2日） | グループ研究【3-6】 【テーマ発表】 | |
| 8月 | 人材マネジメントの革新 | <ul style="list-style-type: none"> ■ ダイナミックな労働市場 ■ グローバルリーダー、世界に通用する人材の育成 ■ ダイバーシティ、組織開発 ■ 働き方改革 ■ HR Tech | グループ研究【7-11】 文献調査、メンバー・グループ指導講師との徹底した議論 | 中間振り返り |
| 9月 | | 第2回合宿（3泊4日）海外調査（シンガポール） | グループ研究【12-14】 仮説の設定 リサーチ準備 【中間発表】 | |
| 10月 | | | <ul style="list-style-type: none"> ■ 変化を先読みし、慣習に囚われない先取りの人事施策への挑戦 ■ 個々人と向き合い、知の多様性を収斂させながら大きな力に変える ■ 世界に競争力のある強い組織作りの中核としての人事部 | |
| 11月 | 変革をリードする人事部 | 第3回合宿（1泊2日） | グループ研究【19-20】 | 各講義の気づきと学びを整理 |
| 12月 | | | | |
| 翌年1月 | | | | 研修成果の振り返り |
| 2月 | 総括 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 総括講義 【グループ研究成果発表】 | グループ研究【21-25】 報告書とりまとめ、発表準備 | 新たな課題の設定 |
| 秋予定 | フォローアップ | <ul style="list-style-type: none"> ■ 研修後の取り組みに関する情報交換 | | |

● 講 義

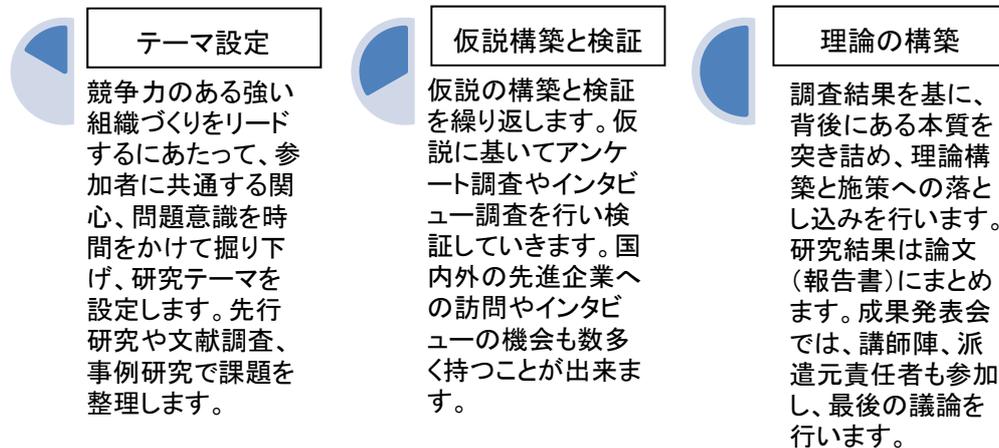
人材マネジメント(Human Resource Management)に関わる諸理論の体系的理解と専門知識の習得を目的とします。



● グループ研究

異なった視点をもったメンバーと協働で、一つのテーマについて研究を進めます。

- 一つのグループに一人、担当の指導講師がつき、専任でグループ研究をサポートします。
- テーマ設定から仮説構築、検証、理論構築に至るまで、グループメンバー、指導講師と徹底した議論を戦わせる過程で、本質を見極め、新しいコンセプトを創造していく力が養われます。
- 仮説構築の重要性、切り口の大切さを再認識し、その手法を身につけます。



● 最近の研究テーマ ●

- ・ 「ダイバーシティ&インクルージョン真相の深層」
真相のダイバーシティを活かす「D&I 実現状態」を現場にもたらす人事施策について。
- ・ 「人事担当者の視点で管理職の実態に迫る」
組織全体のパフォーマンス向上のために、管理職をどのように位置づけ活性化させるべきか。
- ・ 「異動にコミットする」
環境変化や個人の価値観の多様化をふまえた、これからの異動のあり方とは。
- ・ 「不透明で不確実な時代を生き抜くキャリア変化対応力の探求」
持続的成長のカギとなる、変化に柔軟に対応し意識の高い人材の持つキャリア変化対応力とは。

●海外調査(シンガポール):グローバルに通用するビジネスリーダー育成の最新事例調査

公的機関や大学施設、現地進出企業を訪問し、グローバル人材育成・リーダーシップ開発についての具体的な事例を学び、今後の人事戦略策定の革新を目指します。シンガポール政府の人材育成ハブ化構想のもと、世界中からビジネスリーダー研修機関やビジネススクールが集結し世界のビジネスリーダーシップの中心となっている状況について確認し、今後の世界動向と日本の立ち位置を大きな視野で把握します。



●現地プログラム(過去実績)●

- ・基調講演:「グローバル人材活用とリーダー育成」
- ・政府機関:HCLI(Human Capital Leadership Institute)訪問
- ・シンガポール経営大学(SMU)訪問
- ・Proctor & Gamble(P&G)社訪問
- ・マイクロソフト社訪問

●海外調査 参加者の声●

- ・世界のグローバルリーダーを「アジアから」作る、という考えのもと国をあげて実施していることに大変驚いた。人材育成について世界の潮流に乗り遅れることのないよう、また弊社にとってどのような人材育成スキームがベストなのかをしっかりと考えていきたい。
- ・お話し頂いた皆様は「世界基準」で物事を捉え、実践している方々であり、大変刺激的な時間を過ごすことが出来た。リーダーシップに関する日本と世界との課題のギャップや、現地の就職人気企業ランキング等、世界の中で日本の企業に置かれている位置付けをリアルに認識することが出来た。
- ・プログラムがすべて一連の流れで繋がっており、単発で講義を受けるのではなく、ストーリーで掴むことができ、グローバル化の本質について理解が深まった。



●ダイバーシティ・マネジメント ワークショップ

関西生産性本部主催の「ダイバーシティ・マネジメント推進者養成コース」参加者と合同のワークショップを開催いたします。意見・情報交換、議論を重ねるだけでなく、関西企業のビジネスリーダーとより幅広い人脈形成と視野の拡大を図って参ります。

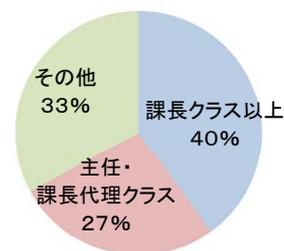
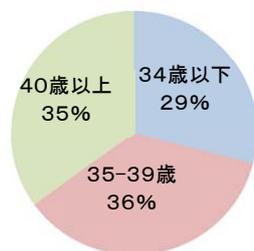
●プログラム(過去実績)●

- ・講義:ダイバーシティ・マネジメント
ダイバーシティ経営と働き方改革
- ・企業訪問:モルガン・スタンレー
- ・講演:女性が働くということ
日本IBMにおけるダイバーシティの取組み
- ・ワールドカフェスタイルでのグループ討議



● コース参加者の声

- ・ 他社の人事部門の方々と、単発のセミナー等では築くことのできない関係を築くことができた。
- ・ 人事キーマンにとって必要な大局的な考え方だけでなく、体幹を鍛え、ブレない考え方を持てるようになったと思う。
- ・ 興味があっても業務上は時間をかけて取り組むことが難しいテーマについて、研究という形でアプローチし、色々な知見を得ることができたのは大変有益だった。
- ・ 結果から逆算しない議論は業務では実施しないため、物事の見方に対する引き出しを増やすことができた。
- ・ 業務を離れ、異業種の方と率直な意見交換ができた。他社から見た自社の強み・弱みを再発見できた。



● 最近の参加企業(過去5年) ●

IHI、NECソリューションイノベータ、NECネットズエスアイ、オムロンフィールドエンジニアリング、花王、キッコーマンビジネスサービス、キッコーマンソイフーズ、キョーリン製薬ホールディングス、合同酒精、コニカミノルタ、JFEスチール、JXホールディングス、シチズン時計、住友大阪セメント、生化学工業、全日本空輸、中外製薬、東京エレクトロン、東京地下鉄 戸田建設、日産自動車、日清オイリオグループ、日本政策金融公庫、日本製紙、日本電気 日本ユニシス、東日本電信電話、東日本旅客鉄道、富士ソフト、ミットヨ、三菱東京UFJ銀行、雪印メグミルク、理研ビタミン、リソな銀行 (五十音順)

● OB紹介

「人事労務コース(現、人事革新コース)」を修了され、現在も最前線でご活躍のOBをご紹介します。



嘉悦 朗(かえつ あきら)氏
元 日産自動車(株) 執行役員
元 横浜マリノス(株) 代表取締役社長

1988年度「人事労務コース」修了
「異業種交流で、いまの自分の相対的な位置関係が明確になりました。」

1979年日産自動車入社。1999年クロスファンクショナルチームのパイロットに任命され、組織と意思決定プロセスの改革を担当。2002年執行役員。2009年、兼務で横浜マリノス(株)の代表取締役。2010年、横浜マリノス(株)の代表取締役社長に専念。2015年末横浜マリノス代表取締役社長、並びにJリーグ理事を退任。現在に至る。



田代 康彦(たしろ やすひこ)氏
NECソリューションイノベータ(株)
執行役員

1993年度「人事労務コース」修了
「週に一度、仕事から離れ、自社と自身について考える貴重な場を得ました。」

1984年NEC入社以来、人事畑を歩む。熊本の半導体工場やグループ関係会社の人事経験等を経て、2000年以降は構造改革を推進。2014年人事部長。2016年より現職。



松崎 毅(まつざき つよし)氏
キッコーマン(株)
常務執行役員 兼 CHO

1993年度「人事労務コース」修了
「グループ研究では意見をぶつけあい、個性をさらけ出しました。」

1981年入社。関西での営業を経て、人事部に異動し採用を手がける。経営アカデミーに参加した1993年から人事企画として制度づくりに携わる。2008年より人事部長。2013年、執行役員。2017年より現職。

経営アカデミー コース一覧

経営アカデミーとは、1965年に産業界の発意と学界の協力により創設されたわが国で最初の本格的な経営大学院です。当アカデミーを修了された方々は14,000名を超え、産業界のリーダーとして活躍しています。

●マネジメント・リーダー養成

| コース名 | 実施期間 | 主な対象者 | コースの目的 | 参加費()内8%税込 | |
|-------------------|------------------|----------------------------------|--|---------------------|---------------------|
| | | | | 賛助会員 | 一般 |
| トップマネジメント・コース | 2018年7月～12月 | 取締役、執行役員、事業部長、部長 | 戦略思考に基づいたビジョンを語り、先頭に立って実践できるトップリーダーの養成 | 115万円 (124.2万円) | 125万円 (135万円) |
| 事業構造変革コース | 2018年6月～2019年1月 | 事業責任者、企画・監査部門の責任者、戦略スタッフ | 事業構造変革に必要な取り組みを統合的にコーディネートし、経営トップをサポートできるリーダーの養成 | 122万円 (131.76万円) | 132万円 (142.56万円) |
| 経営戦略コース | 2018年5月～2019年3月 | 部長、課長(全職種) | 自社ビジネスのあり方を見直し、次の戦略を深く多面的に考えるリーダーの養成 | 106万円 (114.48万円) | 116万円 (125.28万円) |
| 技術経営コース | 2018年5月～2019年2月 | 技術戦略、技術企画、研究所、製品開発担当(部長・課長・リーダー) | “技術”から事業価値を創出できるリーダーの養成 | 106万円 (114.48万円) | 116万円 (125.28万円) |
| 次世代グローバルリーダー総合コース | 2018年6月～2018年12月 | 全職種のリーダー、スタッフ | 広い視野を持って戦略を構想し、行動できる人材の養成 | 94万円 (101.52万円) | 104万円 (112.32万円) |
| 組織変革とリーダーシップコース | 2018年6月～2019年2月 | 部・課・チームの組織運営を行うリーダー | 人と組織を活かし、より強い組織変革をリードする人材の養成 | 94万円 (101.52万円) | 104万円 (112.32万円) |

●プロフェッショナル・リーダー養成

| コース名 | 実施期間 | 主な対象者 | コースの目的 | 参加費()内8%税込 | |
|---------------|-----------------|------------------------------------|--|--------------------|---------------------|
| | | | | 賛助会員 | 一般 |
| マーケティング戦略コース | 2018年5月～2019年3月 | マーケティング、営業部門の部長、課長、リーダー、戦略スタッフ | 先見性・革新性・戦略性で成熟市場を打ち破るマーケターの育成 | 94万円 (101.52万円) | 104万円 (112.32万円) |
| 生産革新マネジメントコース | 2018年6月～2019年2月 | 生産関連部門(製造、生産管理、品質、調達など)のリーダー、マネジャー | 経営と現場の視点で、ものづくりを構想できる人材の養成 | 94万円 (101.52万円) | 104万円 (112.32万円) |
| 人事革新コース | 2018年5月～2019年2月 | 人事部・人材開発部門のマネジャー、リーダー、戦略スタッフ | 人材マネジメントに革新を起こし、世界で競争力のある強い組織づくりをリードする戦略的人事リーダーの養成 | 94万円 (101.52万円) | 104万円 (112.32万円) |
| 経営財務コース | 2018年6月～2019年2月 | 財務、経理、IR、企画部門のマネジャー・専門スタッフ | 企業価値の向上をリードする、将来のCFOの養成 | 94万円 (101.52万円) | 104万円 (112.32万円) |

■国内合宿費 1回当たり 4～7万円

■海外調査費 トップマネジメント・コース 39万円程度、人事革新コース、生産革新マネジメントコース 35万円程度

※参加費、その他費用は2018年度の予定金額

お申込み・お問い合わせ先



公益財団法人日本生産性本部 経営アカデミー
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-2

新丸の内センタービル6階

TEL : 03-5221-8455 FAX : 03-5221-8479

mail: academy_info@jpc-net.jp

HP : <https://k-academy.jp/>

* 賛助会員制度につきましては、下記まで
お気軽にお問い合わせください。

会員サービスセンター TEL : 03-3409-1116

