

# 人事革新

## コース

HRM Innovation

2020

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創りをリードする  
戦略的人事リーダーの養成



| 期間 | 6月～翌年2月

| 日程 | 毎月3回程度 木曜日 13:00～19:00 (他 国内合宿2回、海外調査1回)

| 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 (定員18名)

| 会場 | [経営アカデミー] 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  
(東京駅丸の内北口より徒歩3分/地下鉄大手町駅B2b出口よりすぐ)

WEBサイト  
リニューアル!

## 時代の変化を捉え、行動を変える学びの場

経営アカデミーは、公益財団法人日本生産性本部の10周年記念事業として、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の1つです。その時々々に時代の変化を捉え、意識を変え、行動を変える学びの場として、これまで15,000名を超える方々に受講いただきました。修了者には経営アカデミー・マスターの称号が与えられ、産業界のリーダーとして多方面で活躍されています。

※修了者には、『経営アカデミー・マスター』の資格が付与されます。(全日本能率連盟登録資格称号第14号)

### 経営アカデミーが目指す経営人材とは

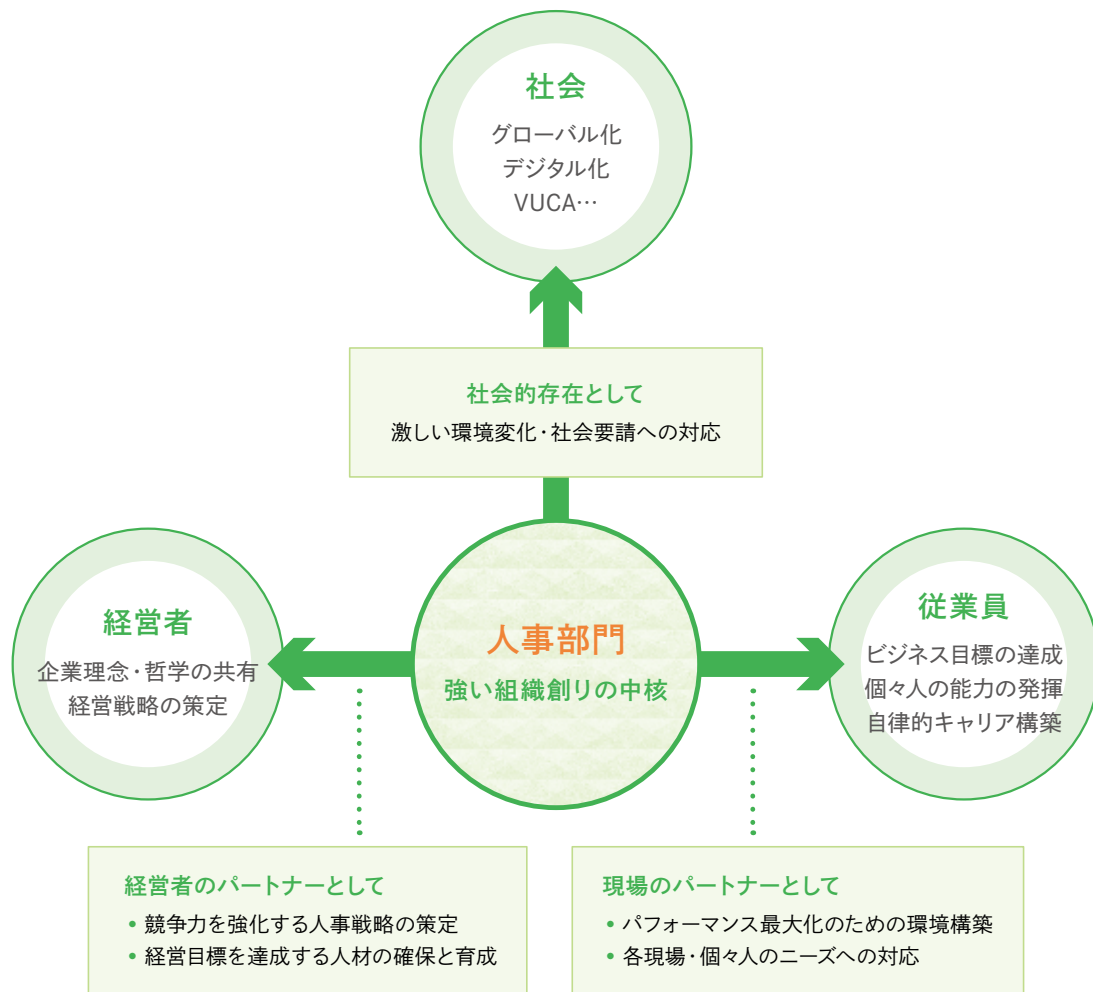
今日、企業には、大きく二つの挑戦が突きつけられています。SDGsや様々な社会問題が、企業経営において中心的なテーマとなっています。また、デジタル化の大きな流れは、企業の垣根を越えて飛躍的に生産性を高める機会とみなされています。経営アカデミーは、このような大きな時代の変化の中で、自ら課題を設定し、仮説を立て、多様なステークホルダーを巻き込みながら、主体的に価値を創造していく行動力あるビジネスリーダーの養成を目指します。



「多視点で構想する力」「価値を実現する力」「主体的に革新する力」

この3つの力を兼ね備え、次代の経営を創っていくことのできるリーダーです。

変化の激しい経営環境や社会要請に対応し企業が競争力を高めるために、人事部門の役割がこれまで以上に高まっています。環境変化に応じた経営戦略に基づき、人事戦略も革新していく必要があります。現場や多様化する個人が能力を最大限に発揮できる環境を整え、強い組織へと導くために、人事部門が革新の中核となることが重要です。人事部門から革新を起こし企業変革をリードする、戦略的人事リーダーの養成をめざします。



本コースで高める3つの能力

**01**  
全体構想力

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、これからの社会・企業に必要な人材マネジメントのあり方を構想します。

**02**  
戦略思考力

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立案します。

**03**  
革新力

現場が最大限の能力を発揮するために、多様なステークホルダーを巻き込みながら、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。

## 本コース講師陣

## Instructors

### [コース委員長]



柄澤 康喜

三井住友海上火災保険(株)  
取締役会長 会長執行役員

### [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 教授

### [グループ指導講師]

池垣 真里	モルガン・スタンレー・グループ 取締役 人事部長	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)	古川 拓馬	トラントラクチャ ディレクター
梅崎 修	法政大学 教授	佐藤 博樹	中央大学大学院 教授	松崎 毅	キッコーマン 常務執行役員
太田 直樹	MSD 取締役執行役員 人事部門統括 兼 人事部門長	鈴木 竜太	神戸大学大学院 教授	宮城まり子	キャリア心理学研究所 代表
小木曾泰治	国分グループ本社 取締役執行役員 人事総務部長	曾山 哲人	サイバーエージェント 取締役	盛井 恒男	日立ソリューションズ HRテクノロジーセンター 担当部長
鬼丸 朋子	中央大学 教授 (※本コース グループ指導講師)	田中 憲一	サントリーホールディングス グローバル人事部長	森田 英一	beyond global Group President & CEO
北崎 茂	PwC コンサルティング ディレクター	服部 泰宏	神戸大学大学院 准教授	山田 久	日本総合研究所 理事

(過去3年実績)

## 日程概要

## Schedule summary

月	テーマ	講義・演習	グループ研究	自己課題
6月	視野を世界に広げ、 新しい潮流を見抜く力	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材マネジメントの全体像と課題、人事の役割</li> <li>人事、企業、日本を取り巻く環境と世界の潮流</li> <li>長期的視点、未来志向</li> </ul>	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"> <li>ダイナミックな労働市場、採用革新</li> <li>グローバルリーダー、世界に通用する人材の育成</li> <li>ダイバーシティ、働き方改革、組織開発</li> </ul>	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア開発、タレントマネジメント</li> <li>HR Tech</li> </ul>	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		第2回 合宿 (4泊5日) 海外調査 (シンガポール)		
11月	変革をリードする 人事部	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>世界に競争力のある強い組織創りの中核としての人事部</li> </ul>	グループ研究【15-18】 リサーチ実施、仮説検証	各講義の気づきと 学びを整理
12月				
翌年 1月		第3回 合宿 (1泊2日)	グループ研究【19-20】	
2月	総括	<ul style="list-style-type: none"> <li>総括講義 【グループ研究成果発表】</li> </ul>	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	フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修後の取り組みに関する情報交換</li> </ul>		

講義・演習

産業界の課題に精通した講師陣による最新の理論と実践を学ぶことができます。  
参加者同士の活発な議論により本質に迫ります。

01	経営環境の変化と 人事の潮流	経営環境の変化が「ヒト」や企業に与えるインパクトを理解し、人事の諸機能、役割とこれからの課題、世界の潮流について学びます。
02	人材マネジメントの 革新	世界で競争力のある強い組織創りのために、変化を先読みし、慣習に囚われない先取りの新たな人的資源管理方法・人事システムの方向性を探ります。
03	変革をリードする 人事部門	革新的な考え方を取り入れ変革をリードする人事部門のあり方について深耕します。

グループ  
研究

異なった視点を持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、  
50ページ程の論文にまとめます。コースの最後に発表を行います。

- 各グループに、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 (抜粋)

「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。

「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。

「2030年の日本を支える人材を育成するために ~人材育成アライアンスの構築~」

2030年に必要となる『変化に強い人材』を育成するための枠組みを構想。

「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。

自己課題

講義ごとに学んだこと、自社の経営や業務に  
どう具体的に活用するかレポートを作成。  
研修前、中間・終了時点で自己の振り返りを行い、  
研修効果を確実にいたします。



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

通常の講義、グループ研究に加えて、海外調査や喫緊の特定課題をテーマにしたワークショップを行い、集中して課題に取り組み深く掘り下げを行います。

## シンガポール海外調査

シンガポールの人材育成ハブ化構想と  
グローバル企業の最先端事例に学ぶ ——  
世界動向と日本の立ち位置を大きな視野で把握し、  
今後の人事戦略と革新への展望を描きます。

世界中からビジネスリーダー研修機関が集結し、政府の人材育成ハブ化構想のもと世界のビジネスリーダーシップの中心となっているシンガポールを訪れます。グローバル企業の最先端事例を学び、日本企業の立ち位置や今後の人事のあり方について議論し、今後の人事戦略策定の革新を構想します。



### 現地プログラム

- 基調講演「グローバル人材活用とリーダー育成」
- 企業訪問（過去実績）：シーメンス、ダウ、マイクロソフト、AON、Chugai Pharmabody Research、P&G ほか
- ワークショップ：視察から得られた示唆や気づきについて参加者同士意見交換し、考えを整理します。日本企業の課題や今後のあり方についてディスカッションし、自社への展開を構想することで、視察の成果を最大化します。

### 海外調査参加者の声

「世界基準」で物事を捉え、実践している方々のお話から、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。

## 「HRテクノロジー」ワークショップ（集中講義）

旬な人事テーマについて、2日間での集中講義・ワークショップを行います。2019年度からは「HRテクノロジー」をテーマに開催しています。人事革新コース以外の参加者も合流し、講義、企業訪問、演習、時にはワールドカフェスタイルのワークショップなどを通して意見・情報交換、議論を重ねることで、1つのテーマについてじっくりと掘り下げを行います。



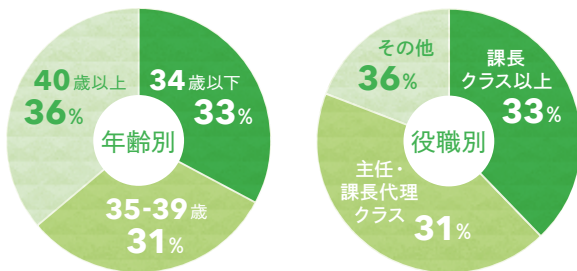
### プログラム（2019年度）

- HRテクノロジーと今後の人事のあり方
- HRテクノロジー活用事例
- 経営力を鍛える人事のデータ分析
- 統計を使った現実把握の方法（エクセルを使った演習）

- 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。



参加者データ（過去3年平均）



《 平均年齢 37.2歳 》

〈最近の参加企業〉

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、コマツ、ジーエルサイエンス、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、日置電機、東日本電信電話、東日本旅客鉄道、富士ソフト、三井金属、三井住友海上火災保険、ミットヨ、三菱東京UFJ銀行、ヤッホーブルーイング、雪印メグミルク、理研ビタミン、リそな銀行

〔お申込み手順〕

- 01 申込書をお問い合わせ先WEBページよりダウンロードし必要事項をご記入の上、FAXまたはメールにてお送り下さい。申込みWEBページからお申込みいただくこともできます。
- 02 申込書受領後、確認のお電話を差し上げます。

〔参加費〕（2020年度予定金額）

賛助会員※	94万円（10%税込み 103.4万円）
一般	104万円（10%税込み 114.4万円）

参加費に含まれないもの

国内合宿費(1回あたり5万円程度)、海外調査費(30万円程度)、通学・合宿・企業インタビュー等の交通費、グループ研究の著書・資料代、他個別に発生する費用

# 経営アカデミー コース一覧

経営アカデミーは1965年に産業界の発意と学界の協力により創設された我が国で最初の本格的なビジネススクールの一つです。当アカデミーを修了された方々は15,000名を超え、産業界のリーダーとして活躍しております。

## 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10%税込	
				賛助会員	一般
トップマネジメント・コース	2020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 (126.5万円)	125万円 (137.5万円)
経営戦略コース	2020年6月～2021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 (116.6万円)	116万円 (127.6万円)
技術経営コース	2020年6月～2021年3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”から社会的価値を創出できるリーダーの養成	106万円 (116.6万円)	116万円 (127.6万円)
組織変革とリーダーシップコース	2020年5月～2021年2月	部・課・プロジェクトチーム等の組織運営を行うリーダー	人・組織・戦略の視点で変革を推進できる次世代リーダーの養成	94万円 (103.4万円)	104万円 (114.4万円)

## 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10%税込	
				賛助会員	一般
マーケティング戦略コース	2020年5月～2021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養成	94万円 (103.4万円)	104万円 (114.4万円)
生産革新マネジメントコース	2020年5月～2021年2月	生産関連部門(製造、生産管理、品質、調達など)のマネジャー、リーダー	現場と経営の観点で、ありたい姿を描き、「強い工場」をつくる人材の養成	94万円 (103.4万円)	104万円 (114.4万円)
人事革新コース	2020年6月～2021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し、世界で競争力のある強い組織創りをリードする戦略的人事リーダーの養成	94万円 (103.4万円)	104万円 (114.4万円)
経営財務コース	2020年6月～12月	財務、経理、IR、リスクマネジメント、企画・管理部門のマネジャー・リーダー	企業価値の向上をリードするCFO候補の養成	94万円 (103.4万円)	104万円 (114.4万円)

## イノベーション・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10%税込	
				賛助会員	一般
事業変革イノベーションコース	2020年6月～12月	事業責任者、企画・グループ管理・監査部門の責任者、戦略スタッフ	トップや現場を巻き込みながら変革に邁進する中核リーダーの養成	122万円 (134.2万円)	132万円 (145.2万円)
イノベーション・デザインコース	2020年4月～6月	中堅・若手リーダー	企業の実力で未来を変革するイノベーション・デザインリーダーの養成	62万円 (68.2万円)	72万円 (79.2万円)

[国内合宿費] 1回当たり 4～7万円(経営財務コースは合宿費のほかにビジネスゲーム使用料1万円程度)

[海外調査費] トップマネジメント・コース 40万円程度、人事革新コース、生産革新マネジメントコース 30～35万円程度

※参加費に含まれないもの:丸の内教室通学・合宿・企業見学・インタビュー等の交通費、グループ研究の図書・資料代、その他、個別的・追加的に発生する費用

※参加費、その他費用は2020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

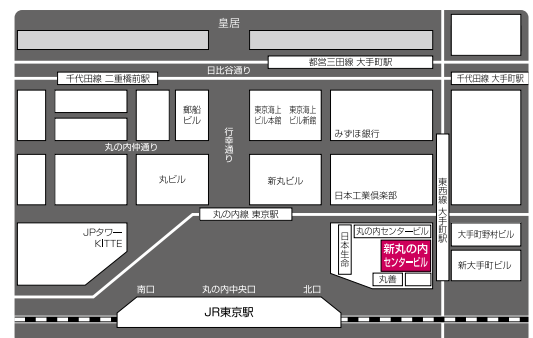
東京都千代田区丸の内1-6-2 新丸の内センタービル6階

[Tel] 03-5221-8455 [Fax] 03-5221-8479

[Mail] academy\_info@jpc-net.jp [Web] 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] 03-3511-4026



東京駅丸の内北口より徒歩3分、地下鉄大手町駅B2b出口よりすぐ