

コースのねらい

自社の経営戦略や事業戦略に合わせた  
人材マネジメントを行う「戦略人事」の基本を理解し、  
それを自社において展開できる人事プロフェッショナルを育成します



コースの特長

国内外グローバル企業講演を通した「経営に資する人事」への学び

国内外のグローバル大手企業の講演を通し、各企業の経営・ビジネス戦略の理解と、それに伴う人事課題や人事戦略について学ぶことで、「経営に資する人事とは何か」について考えを深めます

人事プロフェッショナルから学ぶ「人事プロとしての姿勢や思考」

各企業講演や企業視察で人事の実務家から「人事プロとして必要な姿勢・視点・考え方」について学び、人事プロフェッショナルとしての視座を高めます。

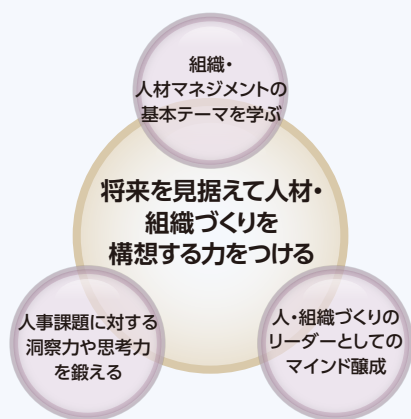
2つの研究による「自社人事課題への深い考察」と「中長期視点の醸成」

個人研究では参加者自身が担当している人事施策について深淵的に考察し、更なる革新を導くための方法を各自で考えていきます。チーム研究では中長期的な人事課題をテーマにし、経営環境の理解、人事分野の専門性の向上を図ります。

人と組織の未来をつくる「人事研究会」

コースのねらい

競争優位の源泉として人材を捉え、  
経営・事業のパートナーとなるべき人事部門のあり方を模索し、  
『将来の人と組織のあり方を構想できるリーダー』を育成します。



コースの特長

ビジネスケースや事前課題（課題図書や全体討議課題）、  
ゲスト講演等を活用した「討議・交流の場」を創出

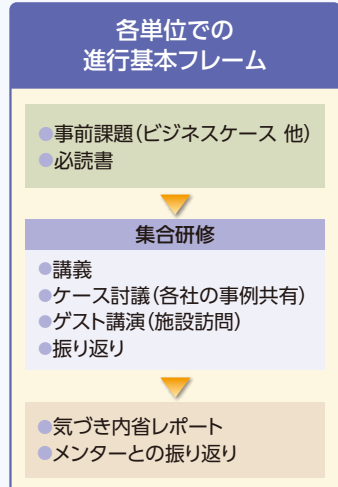
- 人事リーダーに必要な視点と知見から、各単位でテーマを設定し、業務を遂行するうえで必要な知識・技術（テクニカルスキル）を習得します。
- ケース討議およびゲスト講演時には、チームを編成して「討議・交流の場」を積極的に設けます。
- 人材・組織づくりの優れた企業を訪問・見学することにより、人事リーダーに必要な事業と人事の現場感を養います。

「メンター制度」と「内省レポート」を通じて人事リーダーとしての成長を支援する

- プログラム期間中の参加者の学習を共有するために、自社内でメンターを選任いただけます。参加者は各単位毎に学んだことを「内省レポート」として作成し、メンターからアドバイスをもらえる機会を設けて、人事リーダーとしての成長につなげます。

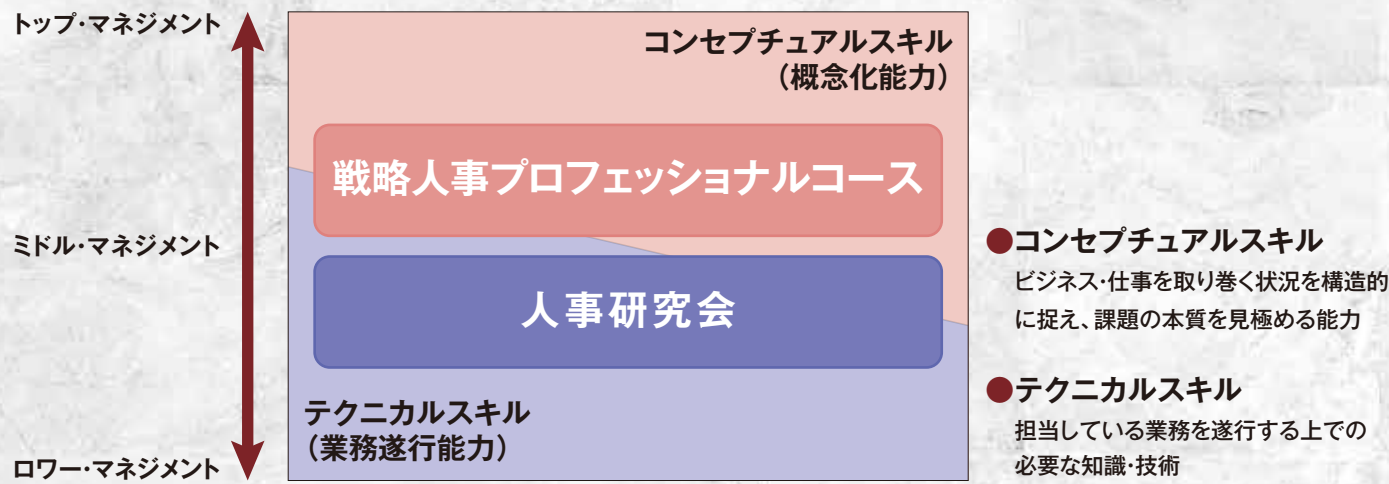
チーム研究により「中長期視点の人事課題」を捉え、  
課題解決に向けた施策をチームで立案する

- 人事のリーダーとして必要な専門性と中長期視点を養うため、チーム研究を実施し、人事課題の本質的な問題や具体的な解決策について研究を進め、その成果物として「報告書」を作成します。



コース選別のポイント

コース名	コースの目的	対象層	強み	研究成果
戦略人事プロフェッショナルコース	「戦略人事」の観点から、自らが人事施策を立案・実行し、ビジネスに貢献する「人事プロフェッショナル」を育成する	国内外で幅広く事業を展開している企業の人事・人材開発部門の課長・マネージャークラスの方々	● 国内外のグローバル企業講演、企業視察 ● 3名の講師陣を迎え、学びをサポート ● 個人研究による自社人事の考察	● 個人研究 ● チーム研究
人と組織の未来をつくる「人事研究会」	人事課題を捉え、未来を見据えて人材・組織づくりを構想できる「人事リーダー」を育成する	人事・人材開発部門のリーダークラスおよびリーダー候補者の方々	● ゲスト企業講演及び企業視察 ● メンター制度と内省レポートを通じて、各単位のフォローアップを実施 ● ビジネスケースを用いた研究 ● 自社事例の考察	● チーム研究



お申し込みについて

参加申込規定はお申込みページにごさいますのでご確認ください。同意のうえお申込みください。

コース名	会期	参加料／法人会員* (税抜)	参加料／会員外 (税抜)
第8期 戦略人事プロフェッショナルコース	2019年7月～2020年2月 (計12日間)	¥945,000- / 1名	¥1,150,000- / 1名
第8期 人と組織の未来をつくる「人事研究会」	2019年8月～2020年1月 (計10日間)	¥450,000- / 1名	¥560,000- / 1名

\* 法人会員とは、一般社団法人日本能率協会の法人会員を指します。 本事業開催最終日の消費税率を適用させていただきます。  
法人会員ご入会の有無につきましては、右記HPにてご確認ください。 <https://www.jma.or.jp/membership/>

- (参加料に含まれるもの)
- テキスト ● 合宿を伴う場合は、宿泊費 (国内)
  - ※ 但し、プログラム上必要な場合に交通・食事を手配いたします。 ※ 一部のコースは宿泊費実費を別途申し受けます。

参加申込後の取り消し (キャンセル規定)

開催30日前～8日前 (開催日を含まず起算)	参加料の10%
開催7日前～前日 (開催日を含まず起算)	参加料の50%
開催日当日	参加料の全額

プログラム内容のお問合せ先

〒105-8522 東京都港区芝公園3-1-22  
一般社団法人日本能率協会 経営・人材革新センター  
JMI (マネジメント・インスティテュート) 事務局  
TEL : 03-3434-1955 E-mail: info-jmi@jma.or.jp  
HP: <https://jma-mi.com/>

Webサイトからお申し込みください

1

パソコン (各種検索サイト) からダイレクトで  
マネジメント・インスティテュート  
もしくは、<https://jma-mi.com>  
TEL : 03(3434)1955

※ 貴社の情報セキュリティ方針等でwebからのお申込みが難しい方はJMI事務局までお電話にてお問い合わせください。

2

スマートフォン  
タブレットから

JMA  
Management  
Institute 2019



良質な出会い、対話、体験、気づきが、人間として、リーダーとして、経営者としての軸を磨く

第8期 戦略人事  
プロフェッショナルコース

経営のパートナーとして企業をリードする「人事プロ」、  
そして未来のCHROを育成する

会期 2019年7月～2020年2月  
(全12日間 合宿1回、通い6回)

対象 幅広く事業を展開している企業で、クロスボーダーの人事職務を担う課長・マネージャーの方

会場 日本能率協会研修室 (東京都港区芝公園)  
合宿先 他

定員 20名

第8期 人と組織の未来をつくる  
「人事研究会」

将来の人と組織のあり方や、  
自社の人材・組織づくりを構想できる“人事リーダー”の育成

会期 2019年8月～2020年1月  
(全10日間 合宿2回 通い4回)

対象 人事・人材開発・組織開発部門のリーダークラスおよびリーダー候補者の方々  
・事業部の中で人・組織の課題に携わるの方々

会場 日本能率協会研修室 (東京都港区芝公園)  
合宿先 他

定員 24名



経営のパートナーとして企業をリードする「人事プロ」、そして未来のCHROを育成する

主な対象者

- 国内外で幅広く事業を展開している企業で、クロスボーダーの人事職務を担う課長・マネジャーの方々
- CHO,CHROを目指す人事プロフェッショナルの方々
- 主な参加者の役職・・・人事部 課長層、部長代理 等

講師

一流の講師陣からの問題提起

グローバル人材マネジメントに精通した3名のファシリテーター・アドバイザーが会期中、様々な視点から問いかけ、参加メンバーで対話することにより、自社・自身の課題解決策を探ります。

メインファシリテーター (敬称略・役職当時)



**守島 基博**  
学習院大学 副学長 経営学部 経営学科 教授  
80年慶應義塾大学文学部社会学専攻卒業。  
82年同大社会科学研究科社会学専攻修士課程修了。  
86年米国イリノイ大学産業労働関係研究所博士課程修了。人的資源管理論でPh.D.を取得後、カナダのサイモンフレイザー大学経営学助教授、90年慶應義塾大学総合政策学部助教授、98年同大大学院経営管理研究科助教授を経て、2017年より現職。



**日置 政克**  
コマツ顧問  
東京大学法学部卒。1975年4月コマツ入社。栗津工場総務部勤務から本社人事部も含め、約20年間人事担当者としてのキャリアを積む。その間、1982年留学、1986年英国コマツ、1990年コマツレジャーカンパニー(現コマツアメリカ)での海外経験を経て、コマツの海外ビジネスを支える組織・人事制度の構築・運営に尽力する。1995年経営企画コーポレートカルチャー部長、広報次長就任。2003年人事部長。2008年執行役員 人事部長。2008年04月 常務執行役員 コンプライアンス、法務、人事・教育、安全・健康管理管掌。2012年より現職。



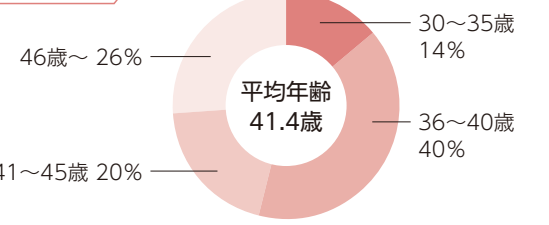
**奈良崎 修二**  
日産自動車健康保険組合 理事長  
1980年日産自動車入社。人事部、生産管理部門、新工場建設プロジェクトなどに従事した後、経営企画室でルノー社との資本提携交渉、アライアンス事業などを担当。2002年R&D人事総務部長、2003年からエグゼクティブ・キャリアコーチを務め、経営トップの人事アドバイザーとして、グローバル日産の主要ポストの異動・後継者計画、幹部候補人材の育成を担当。2012年より人事部 副本部長(グローバル人材開発部担当)。2016年より現職。

主な講師陣 (敬称略・役職当時)

中根 滋 UWIN株式会社 代表取締役社長 兼 CEO  
薄井 光 花王株式会社 人材開発部門 智創部長  
三浦 基路 九州旅客鉄道株式会社 人事部 部長

David Cao 元Alibaba Group Vice President, HR, International Business  
坪田 國夫 IBM Asia Pacific Vice President, HR  
高倉 千春 味の素株式会社 理事 グローバル人事部 次長

参加者データ



最新のプログラムはホームページをご覧ください。

JMAマネジメントインスティテュート 検索

プログラム(全7回、計12日間)				
単位	日程	テーマ	個人研究	チーム研究
1	2019年 7月 26日(金)~27日(土) 2日間	<b>これからの戦略人事に求められることは</b> 複雑化するこれらの経営環境と随する人事課題についての理解を深め、戦略人事の本質である「経営に資する人事」となるために、人事パーソンに求められることは何かについて考察する 1) 基調講演 2) 守島先生講演 3) 参加者自己紹介 4) 事前課題内容共有	自社の人事課題発表	
2	8月 22日(木)~23日(金) 2日間	<b>事業と人をつなぐ人事戦略</b> 講演企業の視察を行い、事業特性や社員の特性を掴みながら、講演企業の人事戦略について学ぶ 1) 企業訪問 2) アドバイザー講演 3) チーム研究	発表にむけた準備	チーム編成 テーマ設定
3	9月 27日(金)~28日(土) 2日間	<b>国内外グローバル企業の人事戦略研究①</b> 国内外グローバル企業から、企業の経営戦略と人事課題・人事戦略について講演いただき、戦略人事への理解を深める 1) 海外企業講演 2) 国内企業講演 3) 個人研究中間発表・チーム研究	進捗報告・意見交換	仮説・研究方法の設定
4	10月 18日(金)~19日(土) 2日間	<b>国内外グローバル企業の人事戦略研究②・人材・組織マネジメントの潮流①</b> ・国外グローバル企業から、企業の経営戦略と人事課題・人事戦略について講演いただき、戦略人事への理解を深める・専門家講義を元に人材・組織について新しい知見を獲得する 1) 海外企業講演 2) 学識者講演 3) 個人研究中間発表・チーム研究	自主準備	発表にむけた準備
5	11月 15日(金)~16日(土) 2日間通い	<b>人事プロのキャリアを考える・人材・組織マネジメントの潮流②</b> ・人事プロフェッショナルとしてのキャリア形成について考える ・人事、人材開発についての最新動向から、これからの人事施策の方向性について考察する 1) 人事キャリア講演:プロバローの人事役員 2) 都内企業視察または日本企業講演 3) 全スタディのまとめ 4) 個人研究・チーム研究中間報告	発表にむけた準備	中間発表
6	12月 13日(金) 1日間	●個人研究発表会	個人研究発表会	
7	2020年 2月 14日(金)・予定 1日間通い	●チーム研究発表会		チーム研究発表会

\*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をご覧ください。



これまでの参加企業 ※会社名50音順 (過去5年間)

- ・AGC
- ・味の素
- ・アステラス製薬
- ・NECネットエスアイ
- ・オムロン
- ・オリックス
- ・キヤノン
- ・京セラ
- ・サントリーホールディングス
- ・資生堂
- ・島津製作所
- ・住友商事
- ・ソニー
- ・ダイキン工業
- ・武田薬品工業
- ・中国電力
- ・TDK
- ・デンソー
- ・東芝
- ・日本電気
- ・日本ハム
- ・パナソニック
- ・日立製作所
- ・富士通
- ・本田技研工業
- ・マンダム
- ・三菱商事
- ・ヤマハ発動機
- ・LIXIL

参加者の声



**杉本 亮氏**  
住友商事株式会社 人事厚生部 労務チーム長 兼 人事部 部長代理

人事の世界も大きな変化が求められています。このコースでは、他社のプラクティスや企業文化を知ることがとても役に立ちました。実際に取組みの裏側のお話を聞くことで「自社で活用できないか」と実践的に考えることができました。この研修に参加して得られた大きな学びは「働く側の視点の重要性」です。戦略人事として経営目線で施策を考えていくことは当然必要ですが、同時に施策を実行するときには、なぜそれをおこなうかを突き詰め、その意味やメッセージとは何かを考え、積極的に社員に伝えることが大切だということを学びました。私が参加した時、ちょうど人材戦略を考えなければいけないタイミングでしたので、このコースに参加したことで自分の頭の中を整理することができました。戦略を練っていく上でとても役立ったと感じています。

将来の人と組織のあり方や、自社の人材・組織づくりを構想できる“人事リーダー”の育成

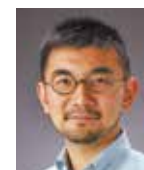
主な対象者

- 人事・人材開発・組織開発部門のリーダークラスおよびリーダー候補者の方々
- 事業部の中で人・組織の課題に携わるの方々

講師

一流の講師陣による運営・講演

2019年度 コーディネーター (敬称略)

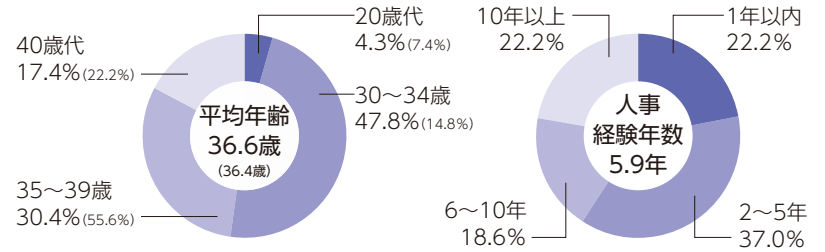


**江夏 幾多郎**  
名古屋大学大学院経済学研究科・准教授  
2003年一橋大学商学部卒業。2008年名古屋大学大学院経済学研究科講師を経て、2011年より現職。  
専攻は人事管理論。主な論文に、「人事システムの内的整合性とその非線形効果」(『組織科学』第45巻3号、2012年)、第13回労働関係論文優秀賞(主な著書に、「人事評価における「隠れ」と「納得」」(NHK出版新書、2014年)、「人事管理」(有斐閣、2018年、平野光俊氏との共著)。

コーディネーター実績 (敬称略)

2018年度 中島 豊 中央大学大学院 戦略経営研究科 特任教授  
2017年度 島貫 智行 一橋大学大学院 経営管理研究科 教授

2018年参加者データ ( )内は前回 ※小数点第2位を四捨五入しているため合計が100%にならないことがあります。



2018年度 ゲスト講師実績 (登壇順・敬称略・所属、役職は当時)

八木 洋介 people first 代表取締役 (元LIXILグループ 執行役員副社長)  
寛 誠吾 竹中工務店 人事部 能力開発部 部長  
小林 正忠 楽天 常務執行役員 CPO  
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 部長  
海老原剛生 ニッポン代表取締役

最新のプログラムはホームページをご覧ください。

JMAマネジメントインスティテュート 検索

2019年度プログラム (全6回・計10日間)				
単位	日程	テーマ	個人研究	チーム研究
1	2019年 8月 29日(木)~30日(金) 2日間 (東京)	<b>人事部門の役割と持つべき視点(バリューチェーン)</b> 市場のグローバル化、デジタライゼーション等、ビジネスを取り巻く外部環境の変化への対応という観点から、戦略的な人事管理実践についての理解を深める。将来の人と組織のあり方や、自社の人材・組織づくりを構想するために必要な、人事部門の役割や人事管理のバリューチェーンについて考察する。 ※①採用 ②配置(異動・昇進・降格) ③育成 ④処遇(評価・報酬) ⑤雇用(等級制度・雇用法)の首尾一貫性の原則を学ぶ。	必須資料 企業事例 ゲスト講演 ケース討議 レポート	多様化する組織における インクルージョン& エンゲージメント チーム編成と研究テーマ確定
2	9月 26日(木)~27日(金) 2日間 (首都圏以外)	<b>経営理念を活かした組織づくり</b> 企業の理念やビジョンが組織で共有されている程度を確認することは難しいが、共有に向けた取り組みを通じて、社員のエンゲージメントや自律性を高め、その行動に一貫性を持たせることができる。また、社員同士のコミュニケーションや学習が促進される。企業目標の達成に向けて組織行動を統合するために人事部門は何をすべきか考察する。	必須資料 企業事例 ゲスト講演 ケース討議 レポート	チーム研究中間報告 軌道修正
3	10月 24日(木)~25日(金) 2日間 (東京)	<b>人や職場を解き放つ規則(人事制度)</b> 人事制度は、人事管理に関する企業から従業員へのメッセージが含まれている。効果的な人事管理を実現するため、人事制度が果たせる役割とは何か、従業員一人ひとりのコンピテンシーを向上しつつ、当事者意識を持ち、自由に仕事ができる組織づくりのために、規則をどう定め、活用してゆけばよいかを考察する。	必須資料 企業事例 ゲスト講演 ケース討議 レポート	チーム研究最終報告会
4	11月 21日(木)~22日(金) 2日間 (首都圏以外)	<b>イノベティブな組織と人事</b> 企業の持続的な成長にはイノベーションが必要不可欠である。イノベーションには様々な形があるが、その全てを人材が変えているとは言っても無い。現状へのプレクスルを起せるような組織づくりのために人事部門は何をすべきか考察する。	必須資料 企業事例 ゲスト講演 ケース討議 レポート	進捗報告
5	12月 12日(東京) 1日間	<b>人事における2つの「かんじょう」(HRテック)</b> 「勘・コツ・経験」に頼りがちだった人事が、ITの力によって変わっていく。いわゆるHRTechにおいて、IT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。しかしそのことは、「勘・コツ・経験」の排除を意味するのだろうか。人事管理は、第一に、企業経営のための合理的な活動としての「勘定」である。しかし、それと同時に、それに伴う人々の情緒面や情熱、すなわち「感情」をどう引き出すものではないか。「勘定」と「感情」をうまく交差させるため、人事管理におけるそれぞれの原理について理解を深める。	必須資料 企業事例 ゲスト講演 ケース討議 レポート	
(チーム自主研究・まとめ)				
6	2020年 1月 23日(木) 1日間 (東京)	<b>チーム研究最終報告会(これからの社会・企業と人事・人材開発部門の課題解決の方向性)</b> ●今後の活動に向けた実行宣言 ～本研修での学びと今後のアクションプラン	必須資料 企業事例 ゲスト講演 ケース討議 レポート	チーム研究最終報告会
2nd. ステージ				
2020年 ●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をご覧ください。

これまでの参加企業 ※会社名50音順 (過去5年間)

- ・アーレスティ
- ・旭化成
- ・旭化成エレクトロニクス
- ・味の素
- ・味の素労働組合
- ・AGC
- ・アステラス製薬
- ・アズビル
- ・IMAGICA
- ・岩谷産業
- ・ウォルト・ディズニー・ジャパン
- ・NECネットエスアイ
- ・NECフィールディング
- ・エヌティティ・ビジネス・ソリューションズ
- ・オリックス
- ・オリックス
- ・花王
- ・ギャップジャパン
- ・コパヤシ
- ・JT
- ・高船三井
- ・新日鉄住金リユージョンズ
- ・住友商事
- ・セイコーインスツル
- ・セイコーエプソン
- ・ソニー
- ・ソニーコーポレートサービス
- ・ダイセル
- ・ダイト
- ・帝人
- ・帝人ファーマ
- ・テルモ
- ・デンソー
- ・東京海上日動システムズ
- ・東京計器
- ・東京地下鉄
- ・日清製粉グループ本社
- ・日本水産
- ・日本たばこ産業
- ・日本通運
- ・日本特殊陶業
- ・日本ハム
- ・日ムルキアコンサルティン
- ・野村證券
- ・博報堂
- ・阪急電鉄
- ・ピジョン
- ・日立製作所
- ・日立総合経営研究所
- ・日立ハイテクノロジーズ
- ・富士薬品
- ・三菱商事
- ・三菱地所
- ・ミリアルリゾートホテルズ
- ・ヤマハ発動機
- ・雪印メグミルク
- ・ヤマハモーターエンジニアリング
- ・よつ葉乳業
- ・リクルートテクノロジー
- ・良品計画
- ・ワイズマン

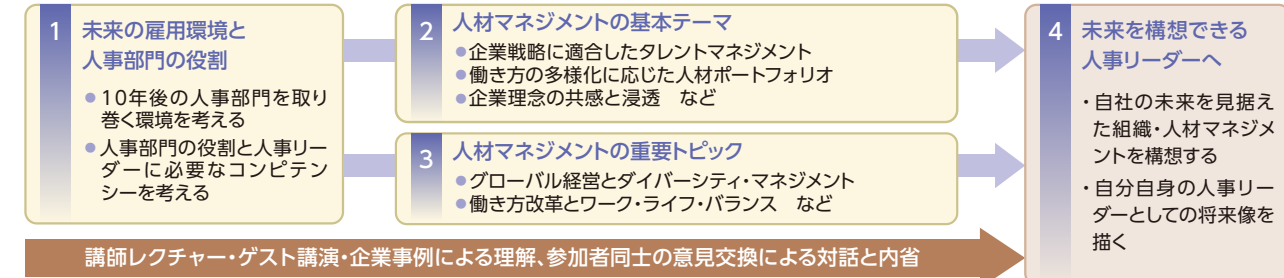
参加者の声



**奥田 典生氏**  
株式会社日立製作所 人材統括本部 グローバル人材開発部 (所属・役職は当時)

Q.参加前はこの研修に対しどのような期待がありましたか?  
A.人事経験が比較的に長いので経験を活かし、他の参加者の皆さんとの議論の中で、「新しい気づきや考え方でできるだけ触れたい」と期待をしていました。また「戦略人事」や「組織開発」の単位の内容に興味がありました。また、当社はグローバルな競争で勝つために、様々な施策を打ち出してきましたが、当社の制度や施策が必ずしも他の企業に当てはまるとは考えていませんでしたので、「他社の制度や施策と運用や網羅性」に関心を持っていました。  
Q.今回の研修全体で得られたことや学べたことは何でしたか?  
A.あらためて、世の中には様々な制度や施策の企業が存在することが分かったのが気づきです。例えば、ある参加者が「当社の経営は盤石です」といって切っておられたのですが、あの強さと、いわゆる赤字にならないビジネスモデルはすごいと感じました。どちらが良いとは言えませんが、様々な企業が様々な背景により企業風土やカルチャーが醸成され、人事のコンセプトや制度が生まれているという実感も、異業種の参加者による意見交換や議論によって得られたことは大きな学びでした。

プログラム・ストラクチャー



\*2019年1月現在の所属となります。