

現役の実務家に HRM の今と人事の基礎を学ぶ

人材マネジメント

基

礎

講

座

人事担当プロの養成機関として、2002年に本講座を開講しました。
以来、受講者は700余名となりました。

人事分野全般の基礎理論と他社事例から学び合い
人事担当者の基礎形成とネットワークづくりを提供します。

2018年度 第36期 6月6日(水)～8月29日(水)【申込締切：5月28日(月)】

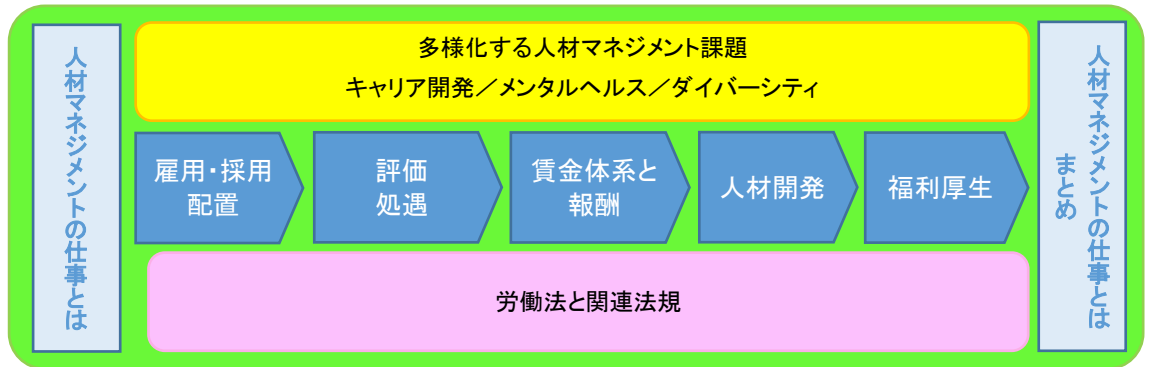
jshrm

日本人材マネジメント協会
Japan Society for
Human Resource Management



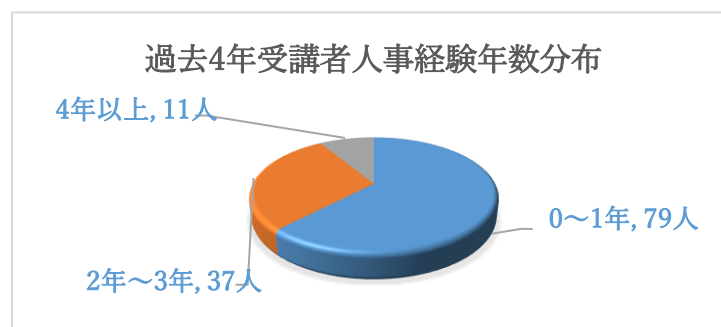
講座の狙い

- ✓ 人事全般の基礎（分野と諸機能）を体系的に学ぶ
 - ✓ ワークショップを通して、他社の人事事例を学び、ネットワークを構築する
 - ✓ 現役の実務家から人事担当プロフェッショナルのあり方を学ぶ
- ※ 修了者には JSHRM「HR 初級資格」を授与（12 講中 9 講以上の出席者対象）



募集対象者

- ✓ 人事・労務・教育部門の新任担当者、人事関連組織経験 3 年程度までの方
- ✓ 他部門より人事部門へ異動した方（経験 1～2 年）※役職発令で人事部門配置の方を含む



※近年は、他部門から人事部門へ異動された方（社内キャリア経験者）も多く参加されています。

講座概要

期 間 2018年6月6日（水）～8月29日（水）＜全12講＞

会 場 日本生産性ビル

定 員 30名

参加費 日本人材マネジメント協会会員 8万円（個人会員・法人会員・学生会員のみ）

※会員同時入会の場合は、別途年会費が必要となります。

日本生産性本部賛助会員 12万円

一般（上記以外） 15万円

※キャンセル料は下記の通りとなります。

開催 8 営業日前まで：無料／開催 7～4 営業日前まで：30%

開催 3～1 営業日前まで：50%／開催当日・不参加：全額

申込先：http://www.jshrm.org/news_11457.html

プ

ロ

グ

ラ

ム

講	日 程	内 容
	6月6日(水) 13:30~	【オリエンテーション】
【第1講】	6月6日(水) 14:00~17:15	【人材マネジメントの仕事とは】 人事管理の機能と構成 <ul style="list-style-type: none"> ・人材マネジメントの仕事を体系的視点から理解する ・人事機能の変遷を再確認し、これからの人事に期待される機能を理解する ・人材マネジメントフローを再確認し、個々の業務の目的と重要性を理解する ※終了後懇親会(終了 19:00)
【第2講】	6月13日(水) 18:45~21:00	【雇用・採用・配置1】 採用業務の現状と位置づけ <ul style="list-style-type: none"> ・採用活動の基本を体系的に理解する ・採用活動に何が必要かを理解する ・グループワークを通じて採用の諸問題を理解する ・自律した採用担当者としての基本的な役割を理解する
【第3講】	6月20日(水) 18:45~21:00	【雇用・採用・配置2】 採用の事例と策定(雇用と配置) <ul style="list-style-type: none"> ・採用活動の基本を体系的に理解する ・採用活動に何が必要かを理解する ・グループワークを通じて採用の諸問題を理解する ・自律した採用担当者としての基本的な役割を理解する
【第4講】	6月27日(水) 18:45~21:00	【評価・処遇1】 人事評価の機能と構成 <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度の基本について学ぶ ・人事評価制度の様々な方法論を学び、引き出し増やす ・より機能する人事評価制度について考察を深める
【第5講】	7月4日(水) 18:45~21:00	【評価・処遇2】 評価制度と昇進・昇格 <ul style="list-style-type: none"> ・登用制度(昇進・昇格)の基本について学ぶ ・登用制度の様々な方法論を学び、引き出しを増やす ・より機能する登用制度について考察を深める
【第6講】	7月11日(水) 18:45~21:00	【賃金体系と報酬管理】 労働費用の構成と賃金決定プロセス <ul style="list-style-type: none"> ・賃金の構成を理解する ・賃金の果たす役割を学ぶ ・職務給と職能給の違いを学ぶ
【第7講】	7月18日(水) 18:45~21:00	【人材開発】 人材開発の目的と方法、事例紹介 <ul style="list-style-type: none"> ・事業成長における人材開発の重要性とビジネス戦略との連携 ・人材開発、タレントマネジメントの目的、ゴール、主な取り組み ・他社の具体的な事例から学ぶ
【第8講】	7月25日(水) 18:45~21:00	【福利厚生】 福利厚生の管理、社会保険 <ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生の定義、目的、歴史、施策 ・少子高齢化と年金退職金、健康管理、キャリア開発 ・企業が抱える課題と事例
【第9講】	8月1日(水) 18:45~21:00	【労働法と関連法規】 労働組合と労使関係の歴史 <ul style="list-style-type: none"> ・労働法が身近なものであることを体感する ・労働法の体系と背景・歴史を学ぶ ・社内規定と法律の関係を理解する
【第10講】	8月8日(水) 18:45~21:00	【多様化する人材マネジメント課題1】 キャリア開発・メンタルヘルス <ul style="list-style-type: none"> ・そもそも論としての「社員のキャリア支援」と「メンタルヘルス促進」 ・今日的な課題認識のあり方 ・他社事例を参考に、自社の取り組みについて考える ・参加者間の情報交換・議論・相互啓発
【第11講】	8月22日(水) 18:45~21:00	【多様化する人材マネジメント課題2】 ダイバーシティマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティマネジメントの概念と必要性の基本を理解する ・日本における課題を理解する ・自組織での更なる推進のためのポイントを見つける
【第12講】	8月29日(水) 13:15~16:30	【人材マネジメントの仕事とは】 まとめ・発表と講評 <ul style="list-style-type: none"> ・基礎講座を振り返り、人事部門の理念・方針のあり方を考える ・基礎講座を振り返り、人事部門の存在意義を考える ・基礎講座内容を活かし、自らの役割とやるべきことを明確化する
【特別講演】	16:45~18:00	経営人事を遂行する／これからの人事担当者求められるもの 基礎講座で学んだことを振り返り、これをベースに今後の人事担当者の果たすべき役割、期待される成果を考えます。 ※修了証授与式 18:15~19:00



人材マネジメントとは何をどうすることなのでしょうか。人事部門に属しているあなたに期待されていることは何でしょうか。そして存在意義は何でしょうか。日常、多岐にわたる人事領域の業務を担当されている皆様にとって、漠然とした仕事の意義と役割をディスカッションを通じて楽しみながら明確化にします。また企業ステージや規模によるニーズの違いを相互共有しながら、解を見つけ出すことを目指します。同じ人事領域で働く参加者が将来のパートナーとして継続的に成長しあえる関係構築を行っていきましょう。

【人材マネジメントの仕事とは】

トリプル・ウィン・パートナーズ 代表 目黒 勝道 氏



いわゆるハウ・トゥーではなく、自ら考え実践していくことができる採用担当者となるために必要な視点を持つことができることを目指しています。外資系・日系を問わずさまざまな業界での経験を共有したいと思います。

【雇用・採用・配置 1】【雇用・採用・配置 2】

メットライフ生命保険株式会社 人事人材採用部 部長 黛 武志 氏



人事評価制度は給与や賞与の処遇を決定する重要な要素であるだけでなく、経営や事業戦略と密接に関係し、社員の成長やリーダーの育成を促進するための人事施策のコアです。講義とともに、参加者とのディスカッションを通じて、自社の制度を考察するきっかけになればと思います。

【評価・処遇 1】【評価・処遇 2】

GE ジャパン株式会社 C&B Manager 山本 英雄 氏



賃金は人事処遇制度の重要な要素です。考え方は経営方針・状況、マーケットの動きなど会社によって異なります。参加者間でのディスカッションを通じて学び、自社の制度を振り返って考えてみましょう。きっと、様々な発見があるはずです。

【賃金体系と報酬管理】

スリーエム ジャパン株式会社 ビジネスパートナー人事部長 渋谷 和久 氏



「事業は人なり」と言われているように、企業が継続的に事業を営み成長してゆくためには、よく考えられた事業戦略以上に、従業員が成長し続け、常に最高のパフォーマンスを出してくれることが重要です。そしてこれを実現するために人材開発／タレントマネジメントをより戦略的かつ着実に実行していくことが必要不可欠です。本講座ではいくつかの企業事例を元に今の時代の人材開発、タレントマネジメントについて概要を学びます。

【人材開発】

ウォールマート・ジャパン・ホールディング株式会社／合同会社 西友 人財部 パイス・プレジデント 黒川 華恵 氏

現在の社会動向が福利厚生にどのような影響を及ぼしているのか？
今後どうなっていくのか？自分たちはどうしていくべきなのか？
等々について皆さんと共に考えていきます。
そのために基礎知識、歴史、事例をご紹介します。
自由に楽しく情報発信、情報共有してまいりましょう。



【福利厚生】

トーセイ株式会社 人事部長 猪爪 幸一 氏

基礎講座を受講される皆さんの大半にとって、労働法は今まで馴染みの薄い分野
なのではないかと思えます。ですが、実は人材マネジメントの各分野のただ一つ
として、労働法と無関係でいられるものはないと思えます。したがって、労働法
の理解は人事担当者にとって不可欠なのですが、相手が法律だけに取っ付き難
い印象があることは否めません。本講は、身近な実務に労働法が関係しているこ
とを、ショートケースを通じて体感いただき、講義が終わった時に、2時間前より
労働法への興味と関心が増している、その状態になっていただけることを目指
します。

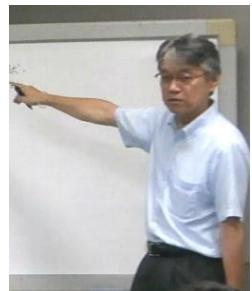


【労働法と関連法規】

株式会社コメダ 管理本部 人事部 次長 長谷川 宏二 氏

ある意味で「正解の無いテーマ」であり、各企業においても自社の最適解を
模索中だと思えます。

キャリア開発もメンタルヘルス促進も、今日においてはともに人材開発の
中心的な取り組みと位置づける必要があると考えており、また人事スタッ
プ自身にとってもまさに「我が事」であると思えます。「社員の一人」とし
ての皆さんの思いや体験も相互に共有しながら、議論できる場にしたいと
思えます。



【多様化する人材マネジメント課題 1】

パンチ工業株式会社 管理本部 人事部長 四方 昌利 氏

ダイバーシティマネジメントは女性活躍推進に留まるものではなく、創
造性の発揮等に寄与する、新しい重要なテーマです。特に日本企業におけ
る課題を整理します。事例紹介や参加者皆さん同士の意見交換ディスカ
ッションを通じて、それぞれの組織で取組をもう一段進めていく際のヒ
ントを見つけていただくことを目指しています。



【多様化する人材マネジメント課題 2】

花王株式会社 人財開発部門 D&I推進部 部長 座間 美都子 氏

1972 年株式会社東芝入社。主として人事関係業務を担当。2004 年執行
役常務。2011 年執行役専務を退任。2015 年6 月三菱ガス化学(株)社外取
締役。2012 年から当協会会長。

お話では、人事の仕事は各企業それぞれに特徴がこと、これが正解と言
える取組はないこと、色んな切口から熟考するしかないこと等を共に学
びたいと考えます。



【特別講演】JSHRM 会長 谷川 和生 氏

私は弁護士として人事労務も1つの専門のつもりで人事労務を専門としてMBAの修士論文も書きました。

しかし、認識が甘かったです。人事職は専門職です。

この講座を受講し、人事の分野において、魅力的な講師の先生方、受講生の方々を知り、己の未熟さを痛感し、人事労務の分野の勉強はこれからなんだと気持ちも新たに持てました。

これから、私が関わりのある企業には、人事労務担当者がいなければ、その創設を促していきたいです。人事労務が充実すれば、企業はよくなるんだと、この講座を通じて学ぶことができました。簡単なことではないですが、そのためにも、これからも貪欲に謙虚に、人事労務の研鑽に努めて参ります。



第33期修了生
松岡太一郎 氏



第35期修了生
東芝デバイス&ストレージ株式会社
総務部 横浜総務担当 宇野

今回の基礎講座受講にあたっては、各領域での“人事”としての存在意義、担う役割や、変化の激しい現代社会において、今後どのような視点、知識、能力が求められるかについて、また、今後自分はどのような役割を担い、どのような目的意識を持って会社に貢献していくか、深く考える機会にしていきたいと考えて講義に参加していました。

入社以来、幅広く様々な業務に携わらせてもらっている一方、日々の業務に追われることで時間的な余裕がなく、なぜそれをするか、何のためにするか、といった業務本来の目的を考えることが少なくなっていたことに、講座を受講して改めて感じました。日々の業務から少し距離をおいたところで、講師の方や、他社人事担当とのディスカッションの中で様々な取り組み、課題、考え方に触れることで、自身の考えもより深める事ができたと感じています。同じ人事職能の人が集まって議論していても、様々な意見や視点があり大変興味深いものでした。

本講座で各人事機能の基本について体系的に学ぶことができたことは、私にとってとてもよいタイミングであったと思います。どのテーマにおいても共通して言えることは、全ては企業理念の達成に向けて、その時の経済、政治、社会情勢に合わせて、会社も変化し対応してきたということだと感じました。そういう意味では時代の変化に適應していくことができなければ、企業の存続が危ぶまれるということです。これまでの常識に捉われることなく、時代の変化を敏感に感じ取り、その時に企業にとって最適な選択をできるよう取組んでいかなければなりません。その重要な役割を担う人事として、より専門的に貢献できるよう知識を増やし、アンテナを高くし頑張っていきたいです。

今回このような学びの場を提供して頂き感謝致します。ありがとうございました。

今回、人材マネジメント基礎講座に沢山の学びと気づきをいただきました。

講座を通して、自分が何を知っていて何を知らないのか、実践できているものは何で、アクションが足りないものは何かを具体的に知ることができました。

自分自身は人事、特に採用の経験を5年持っていましたが、講座を通じた学びは、社内に閉じた学び・読書を通じた学びでは気付かなかったことばかりだと感じます。

それは、先進的な試みを実践しておられる実務家の講師の皆様からの教えや、同期受講生が目前にしている職務・課題がいずれも現実的であり、かつ人材をマネジメントすることの難しさ・厳しさを表していたからだと思います。

私は基礎講座参加当初、●●マネジメントなる方法論が巷に溢れる中で、『人材マネジメント特有の要素を自分の言葉で理解したい』という目標を掲げておりました。

今講座を終え振り返ると、一人一人に感情・能力や人生がある中で、個人も集団組織もよりよく導くことがこのマネジメントの向かうべき方向であり、人という日々変化・成長する対象を扱うことに高い困難と深い喜びがあると思えました。

そうした方向を定める人事理念の重要性、人事理念が諸制度、諸活動の設計にいかんにか投影されているかに気付くことができたこと、自分の言葉を持たせたことが大きな学びです。

これからも継続して、自分たちの人事理念を胸に持ちながら、人と向き合い、人事の仕事に取り組もうと思います。講師の皆様希望溢れる眼差しを目の当たりにし、『人事は人生を懸けて取り組む価値のある、魅力的な仕事だ』と改めて感じる事ができました。

ありがとうございました。



第35期修了生

株式会社エル・ティー・エス

組織人材開発部 太田 貴博 氏



過去4年間にご参加いただいた企業

株式会社 浜銀総合研究所・マルハニチロ株式会社・パーソルキャリア株式会社・株式会社システムエグゼ
株式会社ヨックモックホールディングス・弁護士松岡太一郎(あさやけ法律事務所)・株式会社構造計画研究所
その他 68社

- ◆ 「日本におけるHRMプロフェッショナリズムの確立」を使命として、我が国の人材マネジメントを担う方々のための会員組織として2000年に設立した「日本人材マネジメント協会」が母体
- ◆ 2018年4月、特定非営利活動法人として公益財団法人日本生産性本部から独立し、新たに活動をスタート
- ◆ 人材マネジメントに係る方々に向け、能力向上のための講座やイベント、人的ネットワークを活かした情報交換・相互交流の場の提供、グローバルな視点からの各種調査研究・社会提言・出版などの諸活動を展開
- ◆ 採用・配置・評価・処遇・人材開発・福利厚生・労働法などさまざまな切り口から人材マネジメントを追求
- ◆ 世界90カ国、約60万人の会員で構成される世界連盟（WFPMA）の日本代表組織であり、地域別組織のアジア・パシフィック連盟（APFHRM）に所属し、最新のグローバルHRM情報を収集・提供（2017年8月1日現在）

事務局

〒102-8643 東京都千代田区平河町 2-13-12 日本生産性ビル内

TEL 03-3511-4042 MAIL info@jshrm.org URL <http://www.jshrm.org>

