

2026年度 東京・名古屋・大阪・福岡・オンライン開催

人事・人材開発セミナー

人事戦略・人事制度

労務管理

採用・人材戦略

人材育成

インストラクター養成

年間プログラム一覧

ご講演レポート【第5回 人事勉強会】

「これからの時代の人事に、最後に残るもの

～感情・気持ちを“アート”で解放し、事業競争力強化に繋げよ～」

株式会社人的資本イノベーション研究所 代表取締役 岡本 努氏

株式会社OVER ALLs

代表取締役 赤澤 岳人氏 掲載

ご講演レポート【第6回 人事勉強会】

「インターンシップが変える採用の未来」

Co-Innovation University 事務局長・教授／博士(工学)

インターンシップコーディネーター

今永 典秀氏

大谷 真奈美氏 掲載

日本能率協会の公開セミナーから、人事・人材開発部門向けのセミナーをピックアップ
長期コースから半日セミナーまで、また会場開催・オンライン開催を取り揃えております。
最大定員30名で少人数制も多く、演習や質疑応答でしっかり学べます。

第5回 人事勉強会 [東京開催] レポート

「これからの時代の人事に、最後に残るもの」

～ 感情・気持ちを“アート”で解放し、事業競争力強化に繋げよ ～

2025年10月8日、日本能率協会主催の第5回人事勉強会が開催されました。AI全盛の現代において、これからの人事の方向性について模索している方も多いでしょう。人事の新たなあり方を実現する手段の一つとして、アートを活用する方法があります。

アートで個人が持つ夢やビジョンをどうやって解放させ、それを事業競争力強化にどのようにつなげるのか。株式会社人的資本イノベーション研究所 代表取締役の岡本 努氏と株式会社OVER ALLs 代表取締役の赤澤 岳人氏にお話しいただきました。

人事部門の新たな競争優位

— 感情と想いが創る組織イノベーション

登壇者：株式会社人的資本イノベーション研究所
代表取締役 岡本 努氏



◇ AIには補えない「人間らしさ」という武器

昨今の少子高齢化により、2050年には日本の労働人口が2000万人減少するという予測があります。一方、生成AIをはじめとするテクノロジーの進化によって、これまで人が時間をかけて行っていた作業は、わずか数秒で終わるようになりました。

さらに論理的思考、データ分析、正確な処理といった従来の人が担ってきた業務は、いまやAIによって代替可能になりつつあります。科学的で論理的な正しさの追求が、人間固有の役割ではなくなくなってきたとするなら、これからの時代に人は何をなすべきなのでしょう。

欲求や感情、夢、不安、不満といった人間の本能的な部分こそが、人間にしかできない領域だと私は考えています。人間は固有の発想力や感情、想いを解放し、それを形にしていく役割を担うのです。

したがって人事部門に求められることも同様です。人事は、社員の想い、欲求、そして夢やビジョンを解放させ、それを事業競争力強化につなげることがミッションです。感情や気持ちを抑制するのではなく、積極的に引き出し、組織の推進力に変換していく。これこそがAIには代替不可能な、人事の本質的な仕事です。

◇ 従業員全員のアスピレーション(強い願い)が経営を変える

労働人口の減少とAIの台頭だけでなく、社会構造そのものが大きな転換点を迎えています。ビジネスの牽引者も時代に応じて変わり、高度経済成長期の「国」から、バブル期以降の「企業」へ、そして現在は「個人」へとシフトしています。

現代ではたった1人で、SNSやテクノロジーを通して世界に影響を与え、ビジネスを起こすことができます。つまり、企業の力よりも“個の意志”の方が世の中を動かす時代になってきたのです。それにもかかわらず、依然として社員が個人的な意見を発信しづらい、風通しの悪い企業・組織は多く見られます。

この予測不能な時代において、経営層が必ずしも正解へ導けるわけではありません。むしろ重要なのは、この限界を認識し、組織全体の知恵を集結させることです。現場の気づきや若手の素朴な疑問が、経営課題の解決策につながることもあります。

しかし経営層が実態に向き合わず、論理や情報のみに基づいたもっともらしい方針や意思決定をしつづけることで、経営から本来の感情や意思が失われてしまうケースは多く見られます。この典型的な例が、どの企業も似たようなパーパスや課題を語る現象です。

組織から「なぜやるのか」という本質的な問いが消失し、手段が目的化してしまう。その結果、組織から創造性と活力が奪われ、感情という個性がなくなるのです。

だからこそ、企業経営には全従業員のアスピレーション、すなわち強烈な志を取り込むことが重要です。個人が持つ夢ややりたいこと、実現したい未来を組織全体で共有し、そこに向かって進むことが真の競争力になります。

人事においても、従来の部門や年次で社員を一括りにするような人材マネジメントから脱却し、一人ひとりの個性、想い、可能性に着目した個別最適化が求められます。

そして冒頭で話したように、これからは論理的で合理的な意思決定はAIに任せられます。効率的な採用、生産性向上、公平な評価だけでなく、なぜこの仕事をするのか、なぜこの会社で働くのか、どれだけ楽しいかといった目的・想い・意思を込める力が重要になります。

◇ 人事部門に期待される3つの新たな役割

こうした個人の時代への転換に対応するため、組織や人事のあり方も大きく変わってきました。かつての組織は、情報不足で状況が見えない中、各現場主体で個に向き合う力と関係性を重視していました。そして現代では、専門性や実務力を武器に経営目標実現に向けて情報や人材を掌握する「統制型」へと移行しました。学術的な知識や最新トレンドの導入により、効率的な組織運営が実現されたのです。

しかし、これからの人事は「変幻自在」な組織づくりへと向かいます。人事が矯正または強制するのではなく、自由に变化する組織です。情報やルールを駆使した従業員のコントロール志向から、個々の自律性と創造性を最大化する環境づくりへ。この根本的な転換において、人事部門には3つの新たな役割が期待されるのではないかと考えています。

1) チェンジのコーディネーター

経営環境の変化を先読みし、組織や人心の状況を踏まえ、最適なタイミングと方法で変革をファシリテートする役割です。部門横断的な調整を行い、人材マネジメントの目利き力を活かして変革プロセスを支援することが求められます。

2) 個人の想いを叶えるエージェント

従業員の希望を単に聴取するのではなく、成長機会として再定義し、魅力的なキャリアパスとして提示します。従業員にとって良質な体験をデザインし、個々の情熱が組織の推進力となる仕組みを構築する役割です。

3) 戦略と感情をつなぐオーガナイザー

社員を組織のピースとしてはめるのではなく、多様な働き方で活躍できるような柔軟な組織設計を行います。プロジェクトなどミッションベースで流動的に人材を配置し、個々の情熱とエネルギーが前向きかつ自律的に動ける環境を創り出す役割です。

◇ 絵を活用した感情を共有し合うコミュニケーション

人事の新たな役割を実践するにはどうすればよいのでしょうか。感情や想いを解放するといっても、従来の言葉を用いた対話だけでは限界があります。

そこで、感情や気持ちを引き出すツールとして、絵を媒介にしたコミュニケーション手法を提言したいと思います。まず「人生で大切なもの」「仕事で大切にしていること」「自分の会社の好きなところ」など、個人の想いを引き出すようなテーマを題材として絵を描きます。それを絵を描くワークショップ参加者間で共有し、意見交換することで想いと気持ちの解放や、共感につなげる取り組みです。

ただの対話だと「ビジネスの場にそぐわないかもしれない」といった先入観が働き、話しにくいこともありませんが、絵を媒介とすることで、立場や役職を気にせず率直に話しやすくなります。絵は鑑賞する人が自由に解釈できて、正解がないからこそ、どんな絵にも肯定的に接することができ、それぞれの意見や感想を尊重し合えるという特徴があります。

また、ロジックでの積み上げではなく、ストーリーで語ること

で、共感できる想いの共通点を探り、お互いに大事にしている価値観を相互に理解しやすくなります。絵は解釈の余地が広いので、意見が多数決にはならず「想いが強い人」に共感が募り、より多くの共感を集めた想いを組織として大切にすべき価値観として昇華させていくことができるのです。

私も、前職のコンサルティング会社にて、コーポレートスローガンを絵に落とし込むプロジェクトを実際に経験しました。ある人はお客様を見据える目を描き、ある人はこちらに向け手を差し伸べながら走る人たちを描きました。捉え方の違いが可視化されたことで、会社や仕事への考え方や想いを本音で語り合う場が生まれました。

どれほどAIが進化しても、このように人の心の機微や感情に寄り添い、想いを形にすることは人間にしかできません。これからの時代の人事部門に、最後に残るものとは人間らしさを重視した仕事になるのでしょうか。全社員が自分たちの想いを前面に出して、楽しく仕事をする。そんな組織づくりの一つのきっかけとして、絵を描くという手段も取り入れてみてはいかがでしょうか。

HOWからWOWへの転換

— 感情価値が生み出す組織競争力

登壇者：株式会社OVER ALLS

代表取締役 **赤澤 岳人氏**



◇ [Life is Life] — 仕事も人生の一部という考え方

就職氷河期世代として社会に出た私は、働けるだけでありがたいという環境からキャリアをスタートしました。大手人材会社で新規事業責任者を経験する中で、私は働くことの本質的な喜びと出会いました。それは単なる生活の糧を得ることではなく、仕事を通じて人とつながり、価値を生み出し、感動を共有することだったのです。

2016年にOVER ALLSを設立した私は、「ワークライフバランス」という言葉に一貫して違和感を抱いてきました。仕事と人生を天秤にかけ、バランスを取るという発想自体が、仕事を苦役として捉えているように感じられたからです。

私が提唱するのは「Life is Life」という概念です。仕事も人生の一部であり、働くことも生きることも、すべてが一つの人生という物語の中でつながっています。愛する人のために働き、働くことで誰かを愛する。そんな循環こそが、人間らしい働き方ではないでしょうか。

◇ 思い出深い記憶が働きがいや仕事の価値を生む

現代のビジネスは「HOW(=正解、成果)」に偏重しています。正解を求め、成果を追い、KPIを達成する。たしかにこれらは重要です。しかし、人は生産性のためだけに生きているわけではありません。

日本企業に本当に必要なものは「WOW(=感動、思い出)」です。仕事において大変ながらも楽しかった経験や、思い出深いプロジェクトなどの記憶こそが、働く意味を形作ります。効率や成果も大切ですが、それ以上に、思い出を作ることが人生の豊かさにつながるのです。

「HOWからWOWへの転換」とは、スペック重視から感情重視への移行を意味します。機能的価値や論理的な正しさだけでなく、情緒的価値や心が震える瞬間を創造すること。これが、これからの企業に求められる姿勢です。

私たちが仕事で大切にすべきは、好きという感情です。好きだから頑張れる、好きだから工夫する、好きだから続けられるのです。この単純で力強い感情が、組織のエネルギーとなり、イノベーションの源泉となります。

◇ 企業理念をアートを通じて

「熱意を感じる」体験へ

従業員の働く熱意やポジティブな感情を引き出すために重要な役割を担うのが、企業理念やパーパスです。しかし、企業理念で語られる言葉は解釈の幅が広く、人によって受け取り方が異なります。また、額縁に入れて飾られただけの理念は、日常から遠い存在になりがちです。

そこで私たちが提案するのが、企業理念をアートとして可視化する取り組みです。抽象的な理念を、感情で共有できる具体的な

ビジュアルに変換することで、社員が理念をただ読むのではなく、感じ、共鳴する体験へと昇華できます。

ある警備会社での事例をご紹介します。この企業は、警備業務の提供だけでなく、様々な事情を抱えた方々を警備員として採用することで、生活再建の機会を提供する社会的使命も担っています。今回、新社屋のオープンに伴い、同社のミッションをテーマに壁画を制作するプロジェクトが発足しました。

企画会議には警備員をサポートする社員たちが参加し、自分たちの仕事の価値や意味について、絵を通じて表現し、何度も対話を重ねました。そこで挙がったのは、警備員を高い位置から引っ張り上げるのではなく、視線を合わせて一緒に歩むイメージでした。

さらに、社長も社員に創業時の想いを語りかけました。「それは、なんとか今の生活を変えたいという願いを持つ人たちの目を見て向き合える存在でありたい」という会社設立に込められたものでした。涙ながらに語る姿を見た社員は、再び壁画と向き合います。

そうして完成した壁画には、警備員と社員が額を合わせて向き合う姿が描かれました。それは、激しい感情をぶつけ合うようにも、喜びを分かち合っているようにも見えます。時には叱り、時には共に喜ぶ。人生そのものにとことん寄り添う姿勢が表現されました。この壁画は今、社員が毎日目にする場所に設置され、自分たちの仕事の意味を再確認する精神的な拠り所となっています。

◇ 感情の結びつきが、危機を乗り越える強い組織を創る

市場環境は今、客観的なスペック競争から個人の感情価値が支配する時代へと転換しています。この変化は働く人々の価値観にも反映され、世代によって仕事に求めるものが劇的に変化しています。

70代の方たちにとって、仕事は生存のための手段でした。高度経済成長期を支えた彼らの喜びは、仕事を終えた後の一杯や、家族との食事といったささやかな楽しみに集約されていました。40代、50代は、経済的豊かさを背景に、高級品やステータスシンボルに価値を見出してきました。物質的な充足が、働く動機の中心になりました。

しかし、現代の若い世代を取り巻く環境は全く異なります。コンビニエンスストアで数百円あれば十分な食事が手に入り、スマートフォン一つで無限の娯楽にアクセスできる。物質的な欠乏を知らない世代にとって、働く意味は給与や福利厚生だけでは説明できません。彼らが求めているのは、仕事を通じた自己実現であり、社会における存在意義の確認です。

多様性が重視される現代だからこそ、人間の根幹にある感情の部分へのアプローチが極めて重要になります。論理や効率だけでは、もはや人々の心を動かすことはできません。絵が生み出す「好き」「希望を感じる」「心が震える」といった感情は、論理や理屈を超えて人と人を繋ぐ力を持っています。

企業組織においても、会議室で交わされる論理的な議論だけでなく、想いを共有する瞬間こそが真の一体感を生み出します。データに基づく意思決定は重要ですが、プロジェクトへの情熱や、仲間と働く喜びが、組織を前進させる原動力となります。こうした心のつながりが強い組織ほど、危機的状況でも団結し、創造的な解決策を生み出せるのです。

感情を軸にした組織づくりは、単なる理想論ではありません。それは、人間の本質に根ざした、最も持続可能な組織運営の方法なのです。

■まとめ

AIが論理的業務を担う時代、人事の存在意義は根本から問い直されています。本セミナーが示したのは、感情という人間固有の領域こそが組織の未来を決定づけるという視点でした。

生産性や効率を超えて、働く喜びや意味を創出すること。理念を文字から体験へと転換すること。アートという非言語的手法が、その架け橋となる可能性が提示されました。皆様の組織でも、人間性を中心に据えた変革への一歩を踏み出してはいかがでしょうか。

日本能率協会では、このような人事・人材開発の最新トレンドや実践手法を学べるセミナーを多数開催しております。組織変革や人材育成に関心をお持ちの方は、ぜひ他のプログラムへのご参加もご検討ください。

第6回 人事勉強会 [東京開催] レポート 「インターンシップが変える採用の未来」

2026年1月16日、日本能率協会主催の第6回人事勉強会が開催されました。今や多くの企業が取り組む採用施策の一つとして定着しているインターンシップですが、その目的や役割を改めて問われると、明確に説明できる人事担当者は多くないのではないでしょうか。

本勉強会では、採用につながるインターンシップの考え方や、魅力的なプログラム設計のポイントについて、Co-Innovation University 事務局長・教授/博士(工学)の今永典秀氏と、インターンシップコーディネーターの大谷真奈美氏を講師に迎え、具体的な事例とともに議論が行われました。

インターンシップ制度と 実務運用における課題

解説：Co-Innovation University

事務局長・教授/博士(工学) 今永 典秀 氏



まずは今永氏が、インターンシップ制度の定義について解説しました。制度と実務の間に生じやすい課題を整理するとともに、設計するうえで大切な考え方が示されました。

◇ インターンシップが満たすべき3つの要素

インターンシップ制度の定義は、文部科学省・経済産業省・厚生労働省の三省合意(1997年)において整理されています。

そこでは、「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうかを見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行う活動」と定義されています。

この定義を踏まえると、次の3要素がそろっている必要があります。

- 自己理解：自己分析を通じて、自身の強みや課題を認識できること
- 将来のキャリア形成：志望動機や将来像を具体的に描けること
- 就業体験：企業の実務を実際に体験すること

このように、制度上は就業体験が必須要件とされており、実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てることが求められます。一般的なビジネススキルの育成を目的とする場合は5日間以上、専門分野の知識や技術の習得を目的とする場合は2週間以上の実施期間が基準とされています。

一方、実施期間が5日未満のものは「オープンカンパニー」や「キャリア教育」に分類され、厳密にはインターンシップとは区別されます。しかし、就業体験の定義や区別が分かりにくいことから、現場では1日開催や2～3日程度のプログラムをインターンシップとして扱うなど、制度と実務に乖離が生じているのが実情です。

◇ 世代で異なるインターンシップへの認識

現在、インターンシップは多くの企業の採用プロセスに組み込まれ、学生にとっても就職活動の一環として広く浸透しています。民間企業の調査によると、2022年卒の学生のインターンシップ参加率は61.4%、一人あたりの平均参加社数は6.69社に達しています。

一方で、自社に適したプログラム内容や設計方法が分からず、実施に悩む企業も少なくありません。こうした設計の難しさを生んでいる要因の一つが、世代による認識の違いです。

インターンシップはここ数十年で急速に普及した制度のため、40代中盤以降の世代では未経験者が多く、仕組み自体を十分に理解していないケースも見られます。30代中盤以降になると、存在は知っているものの実体験はない層が多く、30代前半より若い世代では、学生時代にインターンシップを経験している人が増えてくる傾向があります。

こうした世代間のギャップを踏まえずに制度設計を進めると、社内で認識がそろわず、インターンシップが形式的な取り組みに終わってしまう恐れがあります。採用につながるプログラムを設計するためには、実施目的や期待する効果、評価の考え方について、

まず社内で共通認識を持つ必要があるでしょう。

◇ 期間設計についての考え方

インターンシップ設計を考えるうえで避けて通れないのが「期間設計」です。何日の期間のインターンシップが良いといった明確な正解はありませんが、単日や数日間の短期開催に比べ、長期開催の方が、参加した学生が効果を実感しやすい傾向にあります。

短期プログラムでも、業界理解や会社の雰囲気伝えることは可能です。しかし、自己理解やキャリア観の形成、働き方の見極め、社員との関係構築といった深い学びに踏み込むには、どうしても限界が出てくるのです。

三省合意でも、インターンシップに期待する効果として「高い職業意識の育成」「自己の職業適性や将来設計について考える機会の提供」「就職後の職場への適応力や定着率の向上」などが挙げられています。これらを実現するには、一定の時間をかけたインターンシッププログラムの設計が不可欠だと言えるでしょう。

新入社員に業務を一から教える場面を想定し、どのようなプロセスを経て、どの程度の時間で習得に至るのかを逆算して考えることで、より現実に即した設計が見えてきます。

採用に成功している企業の インターンシップ

事例紹介：インターンシップコーディネーター

大谷 真奈美 氏

続いて、大谷氏より、長期プログラムを通じて採用の成果を上げている中小企業の実例として、船橋株式会社の取り組みが紹介されました。大谷氏は、同社でインターンシップの企画・運営を担当した後、現在はインターンシップコーディネーターとして活動しています。

船橋株式会社は、愛知県名古屋市に本社を構える創業104年の老舗企業です。作業用レインウェアや防水エプロンなどを製造しており、従業員数は約30名。一般消費者向けの商品ではなく業務用が中心であるため、学生の認知度が高いわけではなく、一般的には、学生から注目を集めやすい業種や企業規模とは言えません。

もともとは、学生との接点づくりに苦戦し、採用イベントに出席しても思うように学生が集まらない状況が続いていました。若手人材の確保は、経営上の大きな課題となっていたのです。そこで半年間にわたる長期インターンシップという方法を選択します。短期プログラムを複数回実施する余裕がない中で、本当に仲間になってくれる人材探しに注力する方針を打ち出しました。

この取り組みが転機となり、これまでに累計16名のインターン生を受け入れ、新卒採用は8名入社、3年定着率は100%を維持しています。若者が集まる企業としてメディアにも取り上げられるようになり、採用における好循環が生まれています。

◇ プロジェクト設計で学生の主体性を引き出す

船橋株式会社のインターンシップでは、学生に実際のビジネス課題解決の実現を目指す長期間のプロジェクト型の設計が大きな特徴となっています。以下は、実際に取り組まれたプロジェクト

の一例です。

「世界一安全でかわいいレインコート」の商品開発プロジェクト

これは毎年2万6千人の小学生が交通事故に巻き込まれているという社会課題に着目し、発足したプロジェクトです。子どもの命を守りたいという強い思いを持つ学生が参画し、約500名の母親へのアンケート調査から商品コンセプトを策定しました。生産資金を募るクラウドファンディングまで学生が主導し、この取り組みは多くのメディアに取り上げられ、企業の認知度向上にも貢献しています。

新工場建設に向けた補助金申請プロジェクト

老朽化した工場の建て替えという経営課題に対し、学生が補助金申請の実務を担当しました。大企業も多く応募する採択率7%の難関を突破し、数億円規模の補助金獲得に成功しました。経営の根幹に関わるテーマに挑戦できる希少な機会が、意欲ある学生を惹きつける要因だったと言えます。

これらのプロジェクトに共通しているのは、学生の学ぶ意欲や関心と、企業が抱える課題を結びつけている点です。いかに大学で専門的にマーケティングを学んだとしても、実際に500人規模のアンケートを実施し、商品開発に活かす経験を積める機会は多くありません。

本来の目的である就業体験に加え、学生の専門性や関心を活かせる要素を組み込んだことで、学生が与えられた仕事ではなく、自ら取り組むプロジェクトとして主体的に関わる環境が生まれました。

学生とのよい接点の構築が 採用の成功につながる

総括：Co-Innovation University
事務局長・教授／博士(工学) 今永 典秀 氏

これらの事例を踏まえて、今永氏はインターンシップ設計における考え方を改めて整理しました。

インターンシップの設計で問われるのは、限られた期間での体験の中で、自社が提供するテーマをどこまで絞れるかです。「いろいろ体験できる」「誰でも歓迎」といった総花的なアプローチでは、結局何が得られるのかが伝わらず、学生の心に響きません。テーマを明確に絞り込むことでこそ、その価値に共感する学生が集まり、質の高いマッチングが実現します。

また、社会性のあるテーマ設定は、採用活動においても有効に機能します。採用目的だけでは話題化しにくいプログラムも、社会課題との接点を持たせることでメディアに取り上げられることにつながり、学生からの関心も得やすくなります。

重要なのは、インターンシップから直接採用につながることをばかりを重視しすぎないアプローチです。長期的な視点で魅力的なプログラムを設計すれば、学生満足度が高まり、企業そのものへの印象も向上します。仮に参加者が入社に至らなかったとしても、その体験は口コミを通じて広がり、将来的には応募者の増加につながっていきます。

こうして学生との関係構築が進めば、志望度は自然と可視化され、無理な選抜を行わなくても採用につながるケースが増えていきます。この好循環こそが、持続可能なインターンシップの姿です。

◆ ディスカッション インターンシップの あり方を考える

講演をうけて、参加者同士の学びを深めるグループディスカッションが行われました。さまざまな業種・規模の企業から集まった人事担当者が、自社の課題や理想を共有し、理想のあり方について多角的に話し合いました。

■ テーマ①：「良いインターンシップ」の条件

最初のワークショップでは、良いインターンシップに共通する要素はなにか、必要な条件を議論しました。各グループの発表から浮かび上がったのは、以下のような要素でした。

「お土産」がある

ここでいうお土産とは、成果物や達成感、自分なりの発見など、学生が持ち帰れる何かを指します。時間の長短にかかわらず、その会社ならではの価値を体験として残せるかどうか重要という意見がでました。

現場社員との接点がある

人事担当者だけでなく、実際に働く社員と関わる機会があることで、仕事のリアリティや社風を肌で感じられます。複数の層と交流できるプログラムほど、学生の理解度と満足度は高まります。

フィードバックがある

学生の行動や成果に対して、具体的なフィードバックを返すことで、自己理解が深まり、キャリア形成にもつながります。良い点だけでなく、仕事の厳しさや苦勞する点も率直に伝えることが、入社後のギャップ防止にも寄与します。

今永さんは発表を受け、インターンシップを体験の場として終わらせず、学生にどのような手応えや印象を残したいのか、事前設計の必要性について言及しました。採用につなげたいのであれば、インターンシップを通じて学生に何を与え、何を感じ取ってもらうのかをあらかじめ設計しておくことが不可欠になります。

■ テーマ②：人事担当者に求められる力

2つ目のワークショップでは、「社内が良いインターンシップを実現するために、人事担当者に何が求められるのか」をテーマにディスカッションが行われました。

各グループから挙がったキーワードは、「企画力」「巻き込み力」「調整力」「熱量」など多岐にわたりました。これらを整理すると、大きく2つの方向性が見えてきます。

1) 自社の魅力を言葉にする力

学生に何を伝えたいのか、なぜこの会社で働く意味があるのかを、明確に言語化できなければ、プログラム設計や募集の段階でメッセージが曖昧になってしまいます。採用媒体の文面一つで学生の参加意欲は大きく変わるため、言葉を磨く力は欠かせません。

2) 社内を動かす力

インターンシップは、人事部門だけで完結するものではありません。上司の理解、現場の協力、他部署との連携など、さまざまな関係者を巻き込みながら進める必要があります。

人事担当者には、異なる立場や利害を調整し、橋渡しするコーディネーターとしての役割が求められます。

一方で、各所の意見をそのまま取り入れていくと、結果的に無難で印象に残らない企画になりがちです。ターゲットやテーマをあえて絞り込んだ、いわゆる「突った企画」を描きつつ、それを社内と連携しながら実現していく姿勢が問われると、今永さんはコメントしました。

さらに、若手社員は学生の感覚に近く、ベテラン社員は社内調整に長けているなど、年代や社歴によって得意分野は異なります。それぞれの強みを生かし、チームとしてインターンシップに取り組むことが、継続的な運営につながるという点も強調されました。

■ まとめ

インターンシップには、これといった正解があるわけではありません。重要なのは、学生のニーズを把握し、目的を明確にしたうえでプログラムを設計し、実施後のフィードバックをもとに改善を重ねていくことです。こうしたサイクルを回すことで、インターンシップの質は着実に高まっていきます。

実際には、この基本的なプロセスが十分に実践できていない企業も少なくありません。だからこそ、設計や運営を少し見直すだけでも、他社との差別化につながる余地があります。本セミナーで得られた示唆を、ぜひ自社のインターンシップ設計に生かしていただければと思います。

日本能率協会では、インターンシップの設計・運営に関するセミナーを継続的に開催しています。インターンシップの見直しや新規導入をご検討の際には、ぜひご参加ください。

人事・人材開発分野 中長期コース (2026年度)

※最新情報は小会ホームページでご確認ください。 JMAマネジメントスクール [検索](#)

人事・人材開発スタッフフォーラム 第30期 夢工房

合計研修日数12日間
全8単位 (うち合宿4回)

12日間 定員:24名
セミナーID(半角数字)
JMA 100233

特長・ねらい

VUCAの時代と言われる昨今のビジネス環境は、ますます先行きの予測困難性が高まっています。そのようななか、変化に適應できる人・組織づくりの担い手である人事部門への期待は日ごとに高まっています。

変革を推進し、経営戦略のパートナーとして活躍する人事・人材開発の仕組みは、今後の企業の成長・発展に欠くことのできない要素といえます。また一方で、働く人々の能力と意欲を高める組織風土の醸成も、人事・人材開発の大きな役割です。

本「夢工房」では、このような環境において、近い将来の組織・人事戦略をデザインし、実行できる人材の育成を図り、**コーディネーターの問題提起・ゲスト講演・チーム研究等、7ヶ月間・全8回の熱のこもった研修を進めてまいります。**

対象

- 人事・人材開発・経営企画部門等、企業の中で人と組織の課題に携わる若手・中堅スタッフの方々

講師(敬称略)

花田 光世 慶應義塾大学 名誉教授
一般財団法人SFCフォーラム 代表理事
高橋 俊介 慶應義塾大学 SFC研究所 上席所員
ピープルファクターコンサルティング代表

会期・会場

※確定した会場のご案内は、参加証の送付時に行います。

- 【第1回】2026年 6月24日(水)
- 【第2回】2026年 7月17日(金) ~18日(土)【合宿】
- 【第3回】2026年 8月24日(月)
- 【第4回】2026年 8月25日(火)
- 【第5回】2026年 9月11日(金) ~12日(土)【合宿】
- 【第6回】2026年10月 9日(金) ~10日(土)【合宿】
- 【第7回】2026年11月13日(金)
- 【第8回】2026年12月 3日(木) ~ 4日(金)【合宿】

参加料(税込)

| | 日本能率協会法人会員 | 左記 会員外 |
|----------------------------|---------------|---------------|
| 超早期申込割引 2026年3月31日(火)締切 | 451,000円 / 1名 | 506,000円 / 1名 |
| 通常参加料/1名 | 495,000円 / 1名 | 550,000円 / 1名 |

※研修費・資料費が含まれております。 ※合宿・懇親会等に関わる実費は別途請求となります。

プログラム

| 【第1回】(通い) | 【第2回】(合宿) | 【第3回】(通い) | 【第4回】(通い) | 【第5回】(合宿) | 【第6回】(合宿) | 【第7回】(通い) | 【第8回】(合宿) |
|----------------------|--------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------|-------------|--------------------|
| 今、変化しつつある組織と直面している課題 | 組織・人事機能の役割変化 | 人が育つ会社をつくる ~組織の人材育成力について考える | モチベーション開発・働き方支援の変化と個の活性化 | キャリア自律とそれをサポートする組織・人事制度 | 人間理解をもとにした組織論 | 人間力とコンピテンシー | <まとめ> これからの人事の役割とは |

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

人事労務実践コース

~松下直子ゼミナール~ (全4日間・合宿あり)

4日間 定員:24名

セミナーID(半角数字)

JMA 152260

特長・ねらい

新型コロナウイルスの影響で、事業環境や就労環境が劇的に変化し、働く人の意識や行動も変容しました。それに伴い、研修や採用活動がオンラインに移行したり、ジョブ型雇用・完全在宅勤務など人事制度の見直しが加速したりと、人事労務を取り巻く環境は急激に変化し、人事課題は爆発的に増えています。

人事労務パーソンとして、この急激に変化する環境と山積みの課題にどう取り組んでいけばよいか。人事課題の解決への糸口を見つけ、自社の人事戦略を描けるようになるために、「人事労務実践力コース~松下直子ゼミナール~」を開講いたします。時代が変わろうとも変わらぬ人事の原理原則と、変えていく必要のある部分とを、講師の問いかけと参加者同士のディスカッションによって理解を深めます。

さらに、合宿や懇親会を実施し、オンラインツールで研修当日以外にも学び・交流を促進する等、最先端の学びとネットワークの場を提供します。

対象

- 人事・労務部門の方(新任から管理職まで)
- 他部門で人事労務に携わる方、役員の方、労働組合の方

講師(敬称略)

松下 直子 (株)オフィスあん 代表取締役
社会保険労務士 / 経営学修士(MBA) / 人事コンサルタント

会期・会場

※確定した会場のご案内は、参加証の送付時に行います。

■ 第7期 大阪開催

- 【1日目】2026年 9月29日(火)
- 【2日目】2026年10月29日(木)【合宿】
- 【3日目】2026年10月30日(金)【合宿】
- 【4日目】2026年11月24日(火)

■ 第8期 東京開催

- 【1日目】2026年11月27日(金)
- 【2日目】2026年12月17日(木)【合宿】
- 【3日目】2026年12月18日(金)【合宿】
- 【4日目】2027年 1月22日(金)

参加料(税込)

| | 早期参加料/1名 (大阪 2026年7月31日(金)締切) (東京 2026年9月30日(火)締切) | 通常参加料/1名 |
|------------|--|---------------|
| 日本能率協会法人会員 | 242,000円 / 1名 | 275,000円 / 1名 |
| 上記 会員外 | 275,000円 / 1名 | 308,000円 / 1名 |

※テキスト(資料)費、昼食費、懇親会費、合宿費(1泊3食)が含まれております。

プログラム

| 1日目(10:00~17:00 講義・討議/~18:00ミニ懇親会) | 2日目(13:00~19:00 講義・討議/~21:00夕食懇親会) | 3日目(合宿 9:00~16:00 講義・討議) | 4日目(10:00~17:00 講義・討議/~18:00ミニ懇親会) |
|---|--|---|--|
| 採用→育成→評価→育成の連動を理解する 【開講式】 「人事部門の使命・役割」を考える 【基礎知識①】「人材育成」の勘所 ~あなたは従業員をプロフェッショナルに育成しているか? 【基礎知識②】「評価」の勘所 ~不平の温床になりがちな人事評価制度は本当に要るのか 【基礎知識③】「採用」の勘所 ~あなたには人を抜く力があるか? | 労働法と経営と現場の連動を理解する(徳と法のバランス) 【基礎知識④】 「労働法」「労務管理」の勘所 ~法はどう解釈したらいいの? どうしたら現場の労務スキルアップは図れるのか? ・人事業務に必須の、法の見方・考え方・捉え方 ・組織として適法性を確保するために ・労働法の変化と、法の制定プロセス ・判例に親しむ | 等級→評価→報酬・昇格昇進(降格)・人事異動の連動を理解する 【基礎知識⑤】「要員計画」の勘所、人事に必要な「定量」の勘所 ~人事は財務や数字(定量)に強くなくていいの? 【基礎知識⑥】「報酬」の勘所 ~従業員は顧客にどんな価値を提供しているか? 【基礎知識⑦】「等級」「昇格昇進」「配置」の勘所 ~従業員は毎日、何にエネルギーを使っていますか?縦横斜めの人の異動。正しさって何か? | これからの人事を理解する 【応用編①】 「人事トレンド」に対応する ~人事パーソンが直面する課題は何か? 【応用編②】「多様性」に対応する ~従業員の強みに集中していますか? 【応用編③】 「キャリア・デザイン」を考える ~あなたは人事パーソン「何段」ですか? |

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

自社のHRビジネスパートナーのあり方を考える HRBP実践コース

3日間 定員:24名

セミナーID(半角数字)

JMA 152545

特長・ねらい

- 戦略的人事に求められるHRBPのポイントを学び、自社にとってのあり方を考えます。
- ゲスト講師から企業の実践事例を学びます。
- グループワーク、懇親会等を通じて、参加者同士の意見交換も行います。

対象

- 人事部門で人事戦略や変革を担う方
- HRBPを導入したい人事部門の方
- HRBPを導入していて、より機能させたい方

講師(敬称略)

藤間 美樹 株式会社HR&B 代表取締役

会期・会場

※確定した会場のご案内は、参加証の送付時に行います。

| 【開催地】 | 第4期 東京 | 第5期 大阪 | 第6期 東京 |
|-------|----------------|----------------|----------------|
| 【1日目】 | 2026年 6月12日(金) | 2026年 9月18日(金) | 2027年 1月13日(水) |
| 【2日目】 | 2026年 6月26日(金) | 2026年10月 2日(金) | 2027年 1月27日(水) |
| 【3日目】 | 2026年 7月10日(金) | 2026年10月16日(金) | 2027年 2月10日(水) |

参加料(税込)

| | 【第4期 東京】 4月30日(木)まで申込 早割参加料/1名 | 【第5期 大阪】 7月31日(金)まで申込 【第6期 東京】 11月30日(月)まで申込 | 通常参加料/1名 |
|------------|-----------------------------------|---|-------------|
| 日本能率協会法人会員 | 209,000円/1名 | | 242,000円/1名 |
| 上記会員外 | 242,000円/1名 | | 275,000円/1名 |

※テキスト(資料)費が含まれております。

| プログラム | | | 10:00~17:00 |
|---|--|---|-------------|
| 【第1日目】 HRBPの役割と責任 | 【第2日目】 HRBPに求められる人事専門性 | 【第3日目】 HRBPの実践 | |
| <ul style="list-style-type: none">● 経営戦略と人材戦略の連動● 戦略的パートナーシップ構築● ビジネス理解と洞察● 人事戦略の立案と実行● 問題解決と助言● 変革管理● 労務課題対応 ワーク ミニ懇親会 (17:00~17:30) | <ul style="list-style-type: none">● タレントマネジメント● 人材開発● 組織開発● タレントレビュー/サクセッションプランニング● 人材アセスメントと配置● 評価と報酬● チェンジマネジメント● 採用 ワーク | <ul style="list-style-type: none">● ビジネスリーダーとの信頼関係構築● コーチングをベースとしたコミュニケーション● ケーススタディ ワーク ゲスト講師 和田 哲氏 日本メドトロニック株式会社 HRBP, Japan Cardiovascular & Neuroscience Portfolio 懇親会 (17:00~18:30) | |

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

第4期 人事戦略実践コース (全6テーマ・12回開催)

12日間 定員:24名

セミナーID(半角数字)

JMA 152124

特長・ねらい

テクノロジーの進化、コロナ禍、世界情勢の変化の中で、競争環境、競合企業、顧客ニーズは常に変わってきています。また、働く人々の価値観や働き方も大きく変わり、雇用市場の流動性が高まる中で、人事の役割も大きく変わっています。戦略的に人と組織の力を最大化して、変化の中で勝ち抜く企業にするために、人事のプロとして必要な世界標準のスキル・理論を体系的に学ぶとともに、多くの事例に基づき、経営戦略に連動した人事戦略の作り方を学び、立案できるようにすることが本コースの目的です。自社の戦略、そして人と組織の問題にあらためて向き合う局面で、人事のプロフェッショナルとして、また経営に携わるリーダーになるために、最先端の学びとネットワーキングの場を提供します。

対象

- 人事部門で人事戦略や変革を担う方
- これからの人事を担うリーダーの方
- 人事のプロフェッショナルとして最先端を学びたい方

講師(敬称略)

藤間 美樹 株式会社HR&B 代表取締役

会期

オンライン

| | | | |
|---------|----------------|---|----------------|
| 【第1テーマ】 | 2026年10月30日(金) | / | 2026年11月 6日(金) |
| 【第2テーマ】 | 2026年11月20日(金) | / | 2026年11月27日(金) |
| 【第3テーマ】 | 2026年12月11日(金) | / | 2026年12月18日(金) |
| 【第4テーマ】 | 2027年 1月 8日(金) | / | 2027年 1月15日(金) |
| 【第5テーマ】 | 2027年 1月29日(金) | / | 2027年 2月 5日(金) |
| 【第6テーマ】 | 2027年 2月19日(金) | / | 2027年 2月26日(金) |

参加料(税込)

| | 早割参加料/1名 (2026年8月31日(月)まで申込) | 通常参加料/1名 |
|------------|---------------------------------|-------------|
| 日本能率協会法人会員 | 286,000円/1名 | 319,000円/1名 |
| 上記会員外 | 341,000円/1名 | 374,000円/1名 |

※テキスト(資料)費が含まれております。

| プログラム | | | 13:30~16:30 |
|---|---|--|-------------|
| 【第1テーマ:1・2日目】 戦略的人事の理解 | 【第2テーマ:3・4日目】 ジョブ型人事制度の理解 | 【第3テーマ:5・6日目】 タレントマネジメントによる人材の計画的育成 | |
| <ul style="list-style-type: none">● 人的資本経営の本質● 経営戦略と人材戦略の連動● なぜ日本は戦略的人事が機能しないのか● 動的人財ポートフォリオを理解する● 戦略と組織風土● CoE(Center of Excellence)とHRBP | <ul style="list-style-type: none">● なぜジョブ型なのか● ジョブ型の本質● ジョブディスクリプションの活用方法● ジョブ型の評価制度と報酬制度● ジョブ型人事制度の導入方法● 求められる人事機能 | <ul style="list-style-type: none">● タレントマネジメント体系● 経営戦略と連動した人材育成● キャリア自律● タレントレビュー● サクセッションプラン/後継者計画● 経営者育成計画 | |
| 【第4テーマ:7・8日目】 マネジメントとリーダーシップ | 【第5テーマ:9・10日目】 人的資本と心理的資本 | 【第6テーマ:11・12日目】 人事戦略作成ワークショップ | |
| <ul style="list-style-type: none">● なぜ日本の国際競争力は低いのか● ガラパゴスな日本● マネジメントとリーダーシップの本質● グローバルリーダーから学ぶ● 競争に勝つために● 人と組織を動かすには何が必要か | <ul style="list-style-type: none">● 人に関わる3つの資本● 人材開発と組織開発を理解する● なぜ心理的資本が必要なのか● 心理的資本の構成要素HEROを学ぶ● エフィカシー、ホープ● オプティミズム、レジリエンス | <ul style="list-style-type: none">◆ 自社の経営戦略を推進するための人事戦略を立案<ul style="list-style-type: none">● 人的資本経営の動的人財ポートフォリオを作成● 人的資本経営をストーリーで語る◆ 自身が戦略的人事プロフェッショナルとなるための育成計画を作成する<ul style="list-style-type: none">● 自身の「強み」と「伸ばすべき課題」を確認● 優先的に育成する項目を2つ選び育成計画作成 | |

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

人事の実務・哲学・理論を体系的に学ぶ

人事プロフェッショナルのための HRM 基礎講座

[HRMナレッジ大系®準拠]

(全10単位+対面交流会)

Zoomによるオンライン参加型

対面交流会

セミナーID(半角数字)

JMA 152813

「人的資本経営」に強い関心が寄せられるようになり、それを推進すべき人事部門への期待がますます高まっております。一方、日本では企業経営の観点から人材マネジメントを幅広く体系的に学ぶ機会が少なく、実務経験だけでは断片的な理解にとどまるという限界もあり、人事部門の能力の底上げを図ることは必須と言えます。また、人事実務に必要な知識は幅広く、また奥深いため、様々な専門性が個別最適化され、サイロ化しているために全体最適の視点を失い、結果的に相乗効果を生み出せずに経営や従業員に対して非効率的な状況も見られます。

以上のようなHRの専門性の縦横の繋がりが断絶しているという問題意識から、特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 (JSHRM) が、人事プロフェッショナルに求められる知識や哲学、関連理論を体系化した「HRMナレッジ大系®」を開発し、注目を集めています。

そこで、人事にかかわる多くの方に「HRMナレッジ大系®」を基に知識・哲学・理論を学んでいただき、人事プロフェッショナルの共通言語とすることで、日本の人事部門の発展に寄与すべく、JMAマネジメントスクールにおいて、「HRMナレッジ大系®」準拠のコースを開講する運びとなりました。

本コースは、新任の人事パーソンから、エキスパートの方、役員の方、そしてコンサルタントや社労士といった専門家の方まで、人事にかかわる幅広い方を対象に、人事の実務・哲学・理論を幅広く体系的に学んでいただけます。

特長

■ 「HRMナレッジ大系®」に準拠した全10単位で構成

日本人材マネジメント協会 (JSHRM) が開発した「HRMナレッジ大系®」に準拠した全10単位で構成。人事の実務・哲学・理論が体系的に学べます。

■ 各分野第一線の専門家が講師

講師は、日本人材マネジメント協会 (JSHRM) の理事や役員をはじめとした各分野の第一線の専門家が担当し、講師陣執筆による単行本も出版予定。

■ オープンバッジ・HRプロフェッショナル資格を付与

1単位参加ごとに「オープンバッジ」を付与。全単位に参加し、レポート提出の方には「HRMナレッジ大系®準拠 HRプロフェッショナル(基礎)資格」を授与。

対象

- 人事部門の方、人事担当役員の方
- 専門家 (コンサルタント・社労士等) の方

講師 (敬称略)

- **山崎 京子** (①、②-1、⑤、⑥、⑨ 担当)
特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 理事長
立教大学大学院ビジネスデザイン研究科 特任教授
- **岡本 努** (②-2、④-1、⑩ 担当)
特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 執行役員
株式会社人的資本イノベーション研究所 代表取締役
- **松下 直子** (③ 担当)
特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 理事
株式会社オフィスあん 代表取締役
- **中島 豊** (④-2、交流会 担当)
特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 会長
株式会社プロテリアル 常務執行役員兼CHRO
- **吉木 孝光** (⑦-1 担当)
特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 理事
ディーセントワーク社会保険労務士法人 代表社員
- **浅野 浩美** (⑦-2 担当)
特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 執行役員
事業創造大学院大学事業創造研究科 教授
- **土橋 隼人** (⑧ 担当)
特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会 元副理事長
組織・人事コンサルタント

第2期 会期

| | | | |
|---------|----------------|-------------|-------|
| 【第1単位】 | 2026年 7月15日(水) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第2単位】 | 2026年 7月22日(水) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第3単位】 | 2026年 8月 5日(水) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第4単位】 | 2026年 8月27日(木) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第5単位】 | 2026年 9月 4日(金) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第6単位】 | 2026年 9月11日(金) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第7単位】 | 2026年 9月28日(月) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第8単位】 | 2026年10月14日(水) | 14:00~17:00 | オンライン |
| 【第9単位】 | 2026年10月21日(水) | 14:00~17:00 | オンライン |
| 【第10単位】 | 2026年10月28日(水) | 14:00~17:00 | オンライン |

【対面交流会】 2026年10月 6日(火) 15:00~18:30 **東京開催**
会場：日本能率協会 研修室 (東京都港区芝公園)

第3期 会期

| | | | |
|---------|----------------|-------------|-------|
| 【第1単位】 | 2026年11月17日(火) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第2単位】 | 2026年11月25日(水) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第3単位】 | 2026年12月 4日(金) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第4単位】 | 2026年12月14日(月) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第5単位】 | 2026年12月23日(水) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第6単位】 | 2027年 1月13日(水) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第7単位】 | 2027年 1月21日(木) | 10:00~17:00 | オンライン |
| 【第8単位】 | 2027年 2月 9日(火) | 14:00~17:00 | オンライン |
| 【第9単位】 | 2027年 2月16日(火) | 14:00~17:00 | オンライン |
| 【第10単位】 | 2027年 2月24日(水) | 14:00~17:00 | オンライン |

【対面交流会】 2027年 2月 2日(火) 15:00~18:30 **東京開催**
会場：日本能率協会 研修室 (東京都港区芝公園)

参加料 (税込)

| セット申込 【全10回+交流会】 | 早期申込割引 【第2期】5月31日(日)・【第3期】10月31日(土)締切 | 通常参加料/1名 |
|-------------------------------------|--|-----------------------|
| 日本能率協会法人会員 日本人材マネジメント協会(JSHRM)会員 | ※495,000円 ⇒ 385,000円/1名 | 418,000円/1名 |
| 上記会員外 | ※594,000円 ⇒ 473,000円/1名 | 517,000円/1名 |
| 単位別 【①、②、③、④、⑤、⑥、⑦】 | 早期申込割引 【第2期】5月31日(日)・【第3期】10月31日(土)締切 | 通常参加料/1名 |
| 日本能率協会法人会員 日本人材マネジメント協会(JSHRM)会員 | 44,000円/1単位・1名 | 55,000円/1単位・1名 |
| 上記会員外 | 52,800円/1単位・1名 | 66,000円/1単位・1名 |
| 単位別 【⑧、⑨、⑩、交流会】 | 早期申込割引 【第2期】5月31日(日)・【第3期】10月31日(土)締切 | 通常参加料/1名 |
| 日本能率協会法人会員 日本人材マネジメント協会(JSHRM)会員 | 22,000円/1単位・1名 | 27,500円/1単位・1名 |
| 上記会員外 | 26,400円/1単位・1名 | 33,000円/1単位・1名 |

※本事業開催時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/list/>

プログラム

| | | | | |
|---------------------|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|
| 【第1単位】 10:00~17:00 | 【第2単位】 10:00~17:00 | 【第3単位】 10:00~17:00 | 【第4単位】 10:00~17:00 | 【第5単位】 10:00~17:00 |
| HRの全体像と 人事機能・哲学 | 人員計画と 採用・配置・退出 | 業績管理と人事評価 | 人件費管理と報酬制度 | 人材開発 |
| 【第6単位】 10:00~17:00 | 【第7単位】 10:00~17:00 | 【第8単位】 14:00~17:00 | 【第9単位】 14:00~17:00 | 【第10単位】 14:00~17:00 |
| 組織開発 | 労働法・政策と 職場管理 | HRテクノロジー | 経営戦略を支える HRコンピテンシー | 特別講義 (2026年度：生成AIの活用) |
| 【対面交流会】 15:00~18:30 | 生産性向上のための人材マネジメントと人件費管理 / 懇親会 (17:00~18:30) | | | |

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

人事のためのデータ分析実践コース

オンライン

4日間 定員:20名

セミナーID(半角数字)

JMA 152302

特長・ねらい

- 人事関係者は、人事情報・データを科学的に分析し、効果的な施策を実践していくことが必要です。
- 全4回をオンラインで実施し、毎回、課題提出を実施することを通じて、より実践的なデータ分析スキル、課題解決力を習得していただけます。
- セミナー前日まで取り組む事前課題は、講師がコメントをつけて、各参加者にフィードバックします。また、事前課題を行う過程での疑問点は、メールで講師に連絡して指導を受けていただけます。

会期

- 【1日目】2026年10月 7日(水)
- 【2日目】2026年10月21日(水)
- 【3日目】2026年11月 4日(水)
- 【4日目】2026年11月18日(水)

対象

- 人事・人材開発部門の方
- 人事データを扱う部門の方

講師(敬称略)

深瀬 勝範 Fフロンティア(株) 代表取締役 / 社会保険労務士

参加料(税込)

| | 早割参加料/1名 (9月30日(水)まで申込) | 通常参加料/1名 |
|------------|----------------------------|---------------|
| 日本能率協会法人会員 | 176,000円 / 1名 | 198,000円 / 1名 |
| 上記会員外 | 209,000円 / 1名 | 231,000円 / 1名 |

※テキスト(資料)費が含まれております。

プログラム 13:00~17:00

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

| 1日目【10月 7日(水)】 | 2日目【10月21日(水)】 | 3日目【11月 4日(水)】 | 4日目【11月18日(水)】 |
|---|---|--|---|
| ■ データ分析の基礎 <ul style="list-style-type: none">・基本統計量の算出・データの可視化・統計データ、開示情報の活用方法 事前課題 自社の人事管理の課題と解決策 進め方 <ul style="list-style-type: none">① ディスカッション:人事の課題と解決策② 座学:データ分析の基礎 | ■ 回帰分析の活用 ■ 経営シミュレーション 事前課題 自社のデータの収集と経営分析 進め方 <ul style="list-style-type: none">① ディスカッション:データを用いた経営分析② 座学:回帰分析の考え方と活用③ 演習:経営シミュレーション | ■ 相関分析 ■ 戦略策定の基礎 事前課題 シミュレーションによる人件費計画策定 進め方 <ul style="list-style-type: none">① ディスカッション:人件費計画と今後の施策② 座学:相関の考え方と活用③ 座学:戦略策定の基礎(考え方・策定方法) | ■ データ分析に基づく人事戦略の策定 ■ 「戦略パートナー」としての人事の役割 事前課題 データ分析に基づく人事戦略の策定 進め方 <ul style="list-style-type: none">① ディスカッション:自社の人事戦略② 全体討議・まとめ:これからの人事の役割 |

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

採用リーダー養成コース [技術系人材採用編]

2日間集中合宿プログラム

2日間 定員:20名

セミナーID(半角数字)

JMA 152606

特長・ねらい

- 本コースは、エンジニア/技術者採用の一層の激化する現状に立ち向かうため、技術系企業の人事担当者および責任者に対し、「視座の拡張」という新たなアプローチで人材戦略の再構築を目指します。人事パーソンが経営視点を持ち、変化の激しい労働市場と業界動向を踏まえた再現性のある採用・人材育成の手法を学び、実践することで組織の持続的成長を促します。また、参加者間での人事課題の共有や特別ゲストを交えた懇親・交流により、相互学習と高い志を共有する人脈形成の場を提供します。
- 採用リーダーとして経営視点を持ち、参加者の当事者意識を向上させます。
 - 人材戦略のプロフェッショナルを目指します。
 - ワークショップや懇親会を通して、ネットワークづくりを提供します。

対象

- エンジニア/技術者の採用に携わる方
※新卒採用・キャリア採用どちらも対象です。
- エンジニア/技術者の育成・研修に携わる方
- 技術系企業の人事・経営企画など、人材戦略にかかわる

会期・会場

※確定した会場のご案内は、参加証の送付時に行います。

2026年11月 5日(木)~ 6日(金)【東京】

講師(敬称略)

杉浦 大介 株式会社Tecrhyne 代表取締役
特別ゲスト(企業の人事プロフェッショナル 等)

参加料(税込)

| | 早割参加料/1名 (2026年9月30日(水)まで申込) | 通常参加料/1名 |
|------------|---------------------------------|---------------|
| 日本能率協会法人会員 | 144,100円 / 1名 | 160,600円 / 1名 |
| 上記会員外 | 165,000円 / 1名 | 183,700円 / 1名 |

※テキスト(資料)費が含まれております。

プログラム

| 【1日目】 13:00~19:00 (19:00~懇親会) | 【2日目】 9:00~16:00 |
|---|--|
| 1 趣旨理解 ~アイスブレイク・自己紹介 2 価値認識(参加者同士の課題共有) ワークショップ 3 人事のプロとは? 4 視座の拡張 これからのエンジニア/技術系人事をどう考えるか? グループワーク 5 自社の人事のプロとは? ワークショップ&シェア 6 自己分析(現状とのGAP理解) グループワーク 7 リフレクション(初日の学び振り返り) 8 懇親会(特別ゲストと交流) | 1 アイスブレイク ・参加者同士のアクティビティ 2 人事戦略構築 ワークショップ <ul style="list-style-type: none">・自社のおかれている環境を、マクロ環境分析(クロス SWOT 等)を用いて整理・人事戦略検討フレーム活用(人事エコライジングシステム)により、各社の人事戦略の切り口を整理・足元、中長期の人事課題を整理 ※問題解決の基本レクチャー含む・シェア 3 行動計画策定 ワークショップ <ul style="list-style-type: none">・参加者各自の今後の行動計画の策定(目的、目標、マイルストーン、具体的行動等を落とし込む)・シェア 4 リフレクション ・2日間の振り返り |

※内容は、変更される場合があります。また、進行の都合により時間割が変わる場合がございます。あらかじめご了承ください。

人事・人材開発セミナー セミナー一覧 (2026年4月～2027年3月)

【オープンバッジ発行対象】  【開催形態】 会場開催: 東京会場 大阪会場 福岡会場 名古屋会場 オンライン開催: オンライン ※最新情報は小会ホームページでご確認ください。 JMAマネジメントスクール 検索

| 開催日 | セミナーID | セミナー名 | 開催形態 会場 オンライン | 参加 定員 | 参加料(円)(税別) 上段: 法人会員 下段: 会員 外 | 講師名 (敬称略) | 肩書 (敬称略) |
|---------------------|--------|-----------------------------|---|-------------|------------------------------------|--------------|---|
| 2026年 | | | | | | | |
| 4月24日(金) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 5月15日(金) | 152506 | 秘書管理職セミナー |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 5月15日(金) | 100216 | 社会保険制度基礎セミナー |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 5月21日(木) | 150693 | 発達障害の理解と関わり方セミナー | オンライン | | 33,000 38,500 | 窪 貴志 | 株式会社エンカレッジ 代表取締役 |
| 5月22日(金) | 152499 | 研修体系と教育カリキュラムの 作り方セミナー |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 5月22日(金) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 5月25日(月) | 150826 | 高卒採用の実務基本セミナー |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 吉田 優子 | 株式会社アッテミー 代表取締役 2級キャリア・コンサルティング技能士 |
| 5月26日(火) | 100564 | 秘書・アシスタント業務基本セミナー |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 森本 曜子 | 有限会社プランニング Can Do 代表取締役 プレゼンテーション・コミュニケーション研修講師 東海ラジオ放送/パーソナリティ |
| 5月26日(火) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション] |  東京会場 | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 5月27日(水) ～29日(金) | 100228 | 企業内研修インストラクター基本コース |  東京会場 | 少人数制 12名 | 179,300 202,400 | 上田 雅美 | 株式会社アネゴ企画 代表取締役社長 |
| 5月27日(水) | 152381 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編I] |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 5月28日(木) | 152758 | 秘書室・秘書チーム革新セミナー |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 5月29日(金) | 151633 | 総務の仕事力向上セミナー |  名古屋会場 | | 60,500 71,500 | 池田 稔子 | Edu. ANNEX 代表 |
| 6月 3日(水) | 100214 | 給与計算実務基礎セミナー |  オンライン | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 6月 5日(金) | 152304 | 育成担当者実務基本セミナー |  名古屋会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 6月10日(水) | 152506 | 秘書管理職セミナー |  大阪会場 | | 68,200 80,300 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 6月11日(木) | 151673 | 採用担当者実務基本セミナー |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 6月11日(木) | 152300 | 管理職・役員のための 面接官トレーニング講座 |  オンライン | 少人数制 8名 | 77,000 88,000 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 6月11日(木) | 150826 | 高卒採用の実務基本セミナー |  オンライン | | 60,500 71,500 | 吉田 優子 | 株式会社アッテミー 代表取締役 2級キャリア・コンサルティング技能士 |
| 6月12日(金) | 152093 | 「Z世代」の育て方・活かし方セミナー |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 6月12日(金) | 152885 | 人事中計の作り方セミナー |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 岡本 努 | 株式会社人的資本イノベーション研究所 代表取締役 |
| 6月15日(月) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション] |  大阪会場 | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 6月16日(火) | 150822 | 労働基準法の基本セミナー |  オンライン | | 60,500 71,500 | 佐藤 広一 | HRプラス社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 |
| 6月17日(水) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント] |  名古屋会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 6月18日(木) | 152381 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編I] |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 6月19日(金) | 100586 | 人事制度設計の原則と見直し講座 |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 6月19日(金) | 100216 | 社会保険制度基礎セミナー | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 6月23日(火) | 152305 | 人事管理基礎セミナー | 大阪会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |

| 開催日 | セミナーID | セミナー名 | 開催形態 | 参加定員 | 参加料(円)(税込) | 講師名 | 肩書 (敬称略) |
|----------------------------------|--------|---|--|-------------|--------------------|-------|---|
| 2026年 | | | 会場開催 オンライン | | 上段：法人会員 下段：会員外 | (敬称略) | |
| 6月23日(火) | 150826 | 高卒採用の実務基本セミナー  | 名古屋会場 | | 60,500 71,500 | 吉田 優子 | 株式会社アッテミー 代表取締役 2級キャリア・コンサルティング技能士 |
| 6月24日(水) ～26日(金) | 100228 | 企業内研修インストラクター基本コース  | 東京会場 | 少人数制 12名 | 179,300 202,400 | 春野 真徳 | 株式会社スプリングフィールド 代表取締役 JMA専任講師 |
| 6月24日(水) | 152811 | 秘書のためのAI活用術入門セミナー [入門編]  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 6月25日(木) | 151633 | 総務の仕事力向上セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 池田 稔子 | Edu. ANNEX 代表 |
| 6月26日(金) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング]  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 6月26日(金) | 152793 | 研修効果測定の基礎知識セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 鹿野 尚登 | 株式会社ヒューマンパフォーマンス 代表取締役 |
| 7月 3日(金) | 152497 | 人事評価の原則と 面談での伝え方習得セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 7月 3日(金) | 100564 | 秘書・アシスタント業務基本セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 森本 曜子 | 有限会社プランニング Can Do 代表取締役 プレゼンテーション・コミュニケーション研修講師 東海ラジオ放送/パーソナリティ |
| 7月 3日(金) | 152296 | 組織開発入門セミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タバネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 7月 3日(金) | 152960 | 困った社員への向き合い方セミナー  | 名古屋会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 7月 6日(月) | 152937 | ジョブ型人事制度の基本と 進め方セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 7月 7日(火) 7月14日(火) 7月21日(火) | 152358 | インストラクショナルデザイン 基礎セミナー  | オンライン | | 114,400 126,500 | 中原 孝子 | 株式会社インストラクショナルデザイン 代表取締役社長 ATD 認定CPLP |
| 7月 7日(火) | 151648 | インターンシップの進め方入門セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 今永 典秀 | Co-Innovation University 事務局長・教授/博士(工学) |
| 7月 8日(水) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング]  | オンライン | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 7月10日(金) | 100219 | 人事データ分析・活用入門セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 深瀬 勝範 | Fフロンティア株式会社 代表取締役 社会保険労務士 |
| 7月14日(火) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション]  | 東京会場 | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 7月15日(水) ～17日(金) | 100212 | 新任人事・労務スタッフ入門セミナー  | 東京会場 | | 160,600 183,700 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 7月15日(水) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント]  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 7月15日(水) | 100216 | 社会保険制度基礎セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 7月16日(木) | 100218 | 労務トラブル対策実務セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 佐藤 広一 | HRプラス社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 |
| 7月16日(木) | 152292 | ワークショップ・デザイン入門セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 越 希美江 | 株式会社 Beyond words Co-Creation Partners 代表取締役 |
| 7月17日(金) | 152622 | 人事・人材開発のための パフォーマンス・コンサルティング  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 鹿野 尚登 | 株式会社ヒューマンパフォーマンス 代表取締役 |
| 7月22日(水) | 152304 | 育成担当者実務基本セミナー  | 福岡会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 7月22日(水) ～24日(金) | 100222 | 人材開発担当者基本コース  | 東京会場 | | 160,600 183,700 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 7月24日(金) | 100220 | 人材マップの作り方と活用セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 奥野 陽 | 株式会社日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント |
| 7月28日(火) | 152499 | 研修体系と教育カリキュラムの 作り方セミナー  | 名古屋会場 | | 68,200 80,300 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 7月29日(水) | 151673 | 採用担当者実務基本セミナー  | 大阪会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 7月29日(水) | 152552 | 心理的安全性が高まる職場づくりセミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タバネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 8月 3日(月) ～ 4日(火) | 100229 | 社内研修インストラクター入門セミナー  | 大阪会場 | 定員 16名 | 114,400 126,500 | 羽地 朝和 | 株式会社プレイバック・シアター研究所 代表取締役 所長 JMA専任講師 |

| 開催日 | セミナーID | セミナー名 | 開催形態 | 参加定員 | 参加料(円)(税込) | 講師名(敬称略) | 肩書(敬称略) |
|---------------------|--------|---|---|-------------|--------------------|----------|---|
| 2026年 | | | | | | | |
| 8月 5日(水) | 100564 | 秘書・アシスタント業務基本セミナー  | 名古屋会場 | | 60,500 71,500 | 森本 曜子 | 有限会社プランニング Can Do 代表取締役 プレゼンテーション・コミュニケーション研修講師 東海ラジオ放送/パーソナリティ |
| 8月 6日(木) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション]  | 名古屋会場 | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 8月 6日(木) | 151633 | 総務の仕事力向上セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 池田 稔子 | Edu. ANNEX 代表 |
| 8月 7日(金) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント]  | オンライン | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 8月 7日(金) | 152137 | 人事・労務のための Excelスキル向上セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 加藤 秀幸 | 名東パートナーズ株式会社 代表取締役 メイトー社会保険労務士事務所 代表 社会保険労務士 |
| 8月21日(金) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング]  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 8月25日(火) | 152298 | 従業員エンゲージメントの高め方セミナー オンライン | オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タパネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 8月26日(水) | 152093 | [Z世代]の育て方・活かし方セミナー  | 福岡会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 8月26日(水) ~28日(金) | 100228 | 企業内研修インストラクター基本コース  | 東京会場 | 少人数制 12名 | 179,300 202,400 | 春野 真徳 | 株式会社スプリングフィールド 代表取締役 JMA専任講師 |
| 8月26日(水) | 150822 | 労働基準法の基本セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 佐藤 広一 | HRプラス社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 |
| 8月28日(金) | 150693 | 発達障害の理解と関わり方セミナー オンライン | オンライン | | 33,000 38,500 | 窪 貴志 | 株式会社エンカレッジ 代表取締役 |
| 9月 1日(火) ~ 2日(水) | 100231 | インストラクターのための 研修ファシリテーショントレーニング  | 東京会場 | 少人数制 12名 | 126,500 149,600 | 橋本 珠樹 | 株式会社樹コンサルタント 代表取締役 認定NPO法人 Try Field 理事長 株式会社多慶屋 社外取締役 |
| 9月 2日(水) | 152381 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編Ⅰ]  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 9月 3日(木) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション]  | 大阪会場 | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 9月 4日(金) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング]  | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 9月 4日(金) | 152122 | ハラスメントの知識と対策セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 里内 友貴子 | 里内法律事務所 弁護士 |
| 9月 7日(月) | 100584 | “戦略的”障がい者雇用実務基本セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 窪 貴志 | 株式会社エンカレッジ 代表取締役 |
| 9月 8日(火) | 100646 | 外国人材に活躍してもらうための 組織づくりとマネジメント法 オンライン | オンライン | | 60,500 71,500 | 千葉 祐大 | 一般社団法人キャリアマネジメント研究所 代表理事 |
| 9月 8日(火) | 152347 | 経営幹部のための 人材マネジメント実践セミナー  | オンライン | | 77,000 88,000 | 藤間 美樹 | 株式会社HR&B 代表取締役 認定プロフェッショナルエグゼクティブコーチ |
| 9月 9日(水) | 152305 | 人事管理基礎セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 9月10日(木) | 152793 | 研修効果測定の基礎知識セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 鹿野 尚登 | 株式会社ヒューマンパフォーマンス 代表取締役 |
| 9月10日(木) | 152948 | 長期インターンシップ設計セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 今永 典秀 | Co-Innovation University 事務局長・教授/博士(工学) |
| 9月11日(金) | 152497 | 人事評価の原則と 面接での伝え方習得セミナー  | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 9月11日(金) | 152886 | 生成AIを活用した [人事中計] 策定実践セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 岡本 努 | 株式会社人的資本イノベーション研究所 代表取締役 |
| 9月11日(金) | 151025 | [災害時における法的責任] 対応セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 永井 幸寿 | アンサー法律事務所 所長 |
| 9月11日(金) | 152292 | ワークショップ・デザイン入門セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 越 希美江 | 株式会社 Beyond words Co-Creation Partners 代表取締役 |
| 9月14日(月) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント]  | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 9月15日(火) | 151673 | 採用担当者実務基本セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 9月17日(木) | 152304 | 育成担当者実務基本セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |

| 開催日 | セミナーID | セミナー名 | 開催形態 会場開催 オンライン | 参加 定員 | 参加料(円)(税込) 上段：法人会員 下段：会員 外 | 講師名 (敬称略) | 肩書 (敬称略) |
|------------------------|--------|---|--|---|----------------------------------|--------------|---|
| 2026年 | | | | | | | |
| 9月17日(木) | 151633 | 総務の仕事力向上セミナー  | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 池田 稔子 | Edu. ANNEX 代表 |
| 9月28日(月) | 152937 | ジョブ型人事制度の基本と進め方セミナー  | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 9月29日(火) | 152811 | 秘書のためのAI活用術入門セミナー [入門編]  | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 10月6日(火) | 100214 | 給与計算実務基礎セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 10月6日(火) | 152305 | 人事管理基礎セミナー  | 名古屋会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 10月8日(木) | 100564 | 秘書・アシスタント業務基本セミナー  | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 森本 曜子 | 有限会社プランニング Can Do 代表取締役 プレゼンテーション・コミュニケーション研修講師 東海ラジオ放送/パーソナリティ |
| 10月14日(水) ～16日(金) | 100222 | 人材開発担当者基本コース  | 東京会場 | | 160,600 183,700 | 春野 真徳 | 株式会社スプリングフィールド 代表取締役 JMA専任講師 |
| 10月14日(水) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング]  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 10月15日(木) | 152133 | グローバル人事戦略の 策定と推進セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 南 和気 | Wake Consulting合同会社 代表 |
| 10月15日(木) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション]  | 東京会場 | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 10月15日(木) | 152297 | 1on1ミーティングの活かし方セミナー オンライン | オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タバネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 10月16日(金) | 100216 | 社会保険制度基礎セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 10月19日(月) 10月26日(月) | 152306 | 人材開発体系の作り方セミナー  | オンライン | | 68,200 80,300 | 中原 孝子 | 株式会社インストラクショナルデザイン 代表取締役社長 ATD 認定CPLP |
| 10月20日(火) ～22日(木) | 100212 | 新任人事・労務スタッフ入門セミナー  | 東京会場 | | 160,600 183,700 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 10月20日(火) | 150822 | 労働基準法の基本セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 佐藤 広一 | HRプラス社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 |
| 10月21日(水) | 152092 | 人事制度運用の見直し方セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 10月21日(水) | 152759 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編Ⅱ]  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 10月22日(木) | 151673 | 採用担当者実務基本セミナー  | 福岡会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 10月22日(木) | 152499 | 研修体系と教育カリキュラムの 作り方セミナー  | 大阪会場 | | 68,200 80,300 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 10月23日(金) | 100618 | 年末調整実務習得セミナー  | オンライン | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 10月27日(火) | 152381 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編Ⅰ]  | 名古屋会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 10月30日(金) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント]  | 名古屋会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 11月 4日(水) | 152885 | 人事中計の作り方セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 岡本 努 | 株式会社人的資本イノベーション研究所 代表取締役 |
| 11月 5日(木) ～ 6日(金) | 152606 | 採用リーダー養成コース [技術系人材採用編]  | 東京会場 | | 160,600 183,700 | 杉浦 大介 | 株式会社Tecthyme 代表取締役 |
| 11月 5日(木) | 151633 | 総務の仕事力向上セミナー  | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 池田 稔子 | Edu. ANNEX 代表 |
| 11月 5日(木) | 150728 | 外国人材に活躍してもらうための 効果的な採用と受入れ方 オンライン | オンライン | | 33,000 38,500 | 千葉 祐大 | 一般社団法人キャリアマネジメント研究所 代表理事 |
| 11月10日(火) | 152506 | 秘書管理職セミナー  | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 11月10日(火) | 151673 | 採用担当者実務基本セミナー  | 名古屋会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 11月11日(水) ～12日(木) | 100230 | インストラクターのための 説明力・表現力トレーニング  | 東京会場 | 少人数制 12名 | 126,500 149,600 | 橋本 珠樹 | 株式会社樹コンサルタント 代表取締役 認定NPO法人 Try Field 理事長 株式会社多慶屋 社外取締役 |

| 開催日 | セミナーID | セミナー名 | 開催形態 会場開催 オンライン | 参加 定員 | 参加料(円)(税込) 上段：法人会員 下段：会員外 | 講師名 (敬称略) | 肩書 (敬称略) |
|-------------------------------------|--------|----------------------------------|--|---|---------------------------------|--------------|---|
| 2026年 | | | | | | | |
| 11月11日(水) | 152811 | 秘書のためのAI活用術入門セミナー [入門編] |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 11月11日(水) | 100220 | 人材マップの作り方と活用セミナー |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 奥野 陽 | 株式会社日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント |
| 11月11日(水) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] |  オンライン | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 11月12日(木) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント] |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 11月13日(金) | 152093 | 「Z世代」の育て方・活かし方セミナー |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 11月13日(金) | 152300 | 管理職・役員のための 面接官トレーニング講座 |  東京会場 | 少人数制 8名 | 77,000 88,000 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 11月17日(火) | 100218 | 労務トラブル対策実務セミナー |  オンライン | | 60,500 71,500 | 佐藤 広一 | HRプラス社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 |
| 11月18日(水) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション] |  オンライン | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 11月19日(木) | 152305 | 人事管理基礎セミナー |  福岡会場 オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 11月19日(木) | 152499 | 研修体系と教育カリキュラムの 作り方セミナー |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 11月24日(火) | 150693 | 発達障害の理解と関わり方セミナー | オンライン | | 33,000 38,500 | 窪 貴志 | 株式会社エンカレッジ 代表取締役 |
| 11月27日(金) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] | 名古屋会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 12月 4日(金) | 152347 | 経営幹部のための 人材マネジメント実践セミナー |  オンライン | | 77,000 88,000 | 藤間 美樹 | 株式会社HR&B 代表取締役 認定プロフェッショナルエグゼクティブコーチ |
| 12月 7日(月) | 152381 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編Ⅰ] |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 12月 8日(火) | 152759 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編Ⅱ] |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 12月 8日(火) | 100586 | 人事制度設計の原則と見直し講座 |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 12月 8日(火) | 152552 | 心理的安全性が高まる職場づくりセミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タバネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 12月 9日(水) ～11日(金) | 100222 | 人材開発担当者基本コース |  大阪会場 | | 160,600 183,700 | 春野 真徳 | 株式会社スプリングフィールド 代表取締役 JMA専任講師 |
| 12月 9日(水) 12月16日(水) 12月23日(水) | 152358 | インストラクショナルデザイン 基礎セミナー |  オンライン | | 114,400 126,500 | 中原 孝子 | 株式会社インストラクショナルデザイン 代表取締役社長 ATD 認定CPLP |
| 12月10日(木) | 152132 | ダイバーシティ&インクルージョンの 推進と制度設計セミナー |  東京会場 | | 68,200 80,300 | 南 和気 | Wake Consulting合同会社 代表 |
| 12月10日(木) | 152758 | 秘書室・秘書チーム革新セミナー |  大阪会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 12月11日(金) | 100564 | 秘書・アシスタント業務基本セミナー |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 森本 曜子 | 有限会社プランニング Can Do 代表取締役 プレゼンテーション・コミュニケーション研修講師 東海ラジオ放送/パーソナリティ |
| 12月15日(火) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 12月16日(水) | 151673 | 採用担当者実務基本セミナー |  東京会場 | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 12月16日(水) ～18日(金) | 100228 | 企業内研修インストラクター基本コース |  東京会場 | 少人数制 12名 | 179,300 202,400 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 12月16日(水) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション] |  東京会場 | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 12月17日(木) | 151633 | 総務の仕事力向上セミナー |  オンライン | | 60,500 71,500 | 池田 稔子 | Edu. ANNEX 代表 |
| 12月18日(金) | 152137 | 人事・労務のためのExcelスキル 向上セミナー |  オンライン | | 60,500 71,500 | 加藤 秀幸 | 名東パートナーズ株式会社 代表取締役 メイトー社会保険労務士事務所 代表 社会保険労務士 |
| 12月21日(月) ～22日(火) | 151029 | 新入社員研修の設計と 進め方・教え方セミナー |  東京会場 | | 114,400 126,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |

| 開催日 | セミナーID | セミナー名 | 開催形態 会場開催 オンライン | 参加 定員 | 参加料(円)(税込) 上段：法人会員 下段：会員外 | 講師名 (敬称略) | 肩書 (敬称略) |
|----------------------|--------|-----------------------------------|--|-------------|---------------------------------|--------------|--|
| 2026年/2027年 | | | | | | | |
| 12月21日(月) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント] |  オンライン | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 12月21日(月) ～22日(火) | 100229 | 社内研修インストラクター入門セミナー |  オンライン | 定員 16名 | 114,400 126,500 | 羽地 朝和 | 株式会社プレイバック・シアター研究所 代表取締役 所長 JMA専任講師 |
| 1月 6日(水) | 152960 | 困った社員への向き合い方セミナー | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 1月 7日(木) ～ 8日(金) | 151029 | 新入社員研修の設計と 進め方・教え方セミナー | 大阪会場  オンライン | | 114,400 126,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 1月14日(木) ～15日(金) | 100231 | インストラクターのための 研修ファシリテーショントレーニング | 東京会場  オンライン | 少人数制 12名 | 126,500 149,600 | 橋本 珠樹 | 株式会社樹コンサルタント 代表取締役 認定NPO法人 Try Field 理事長 株式会社多慶屋 社外取締役 |
| 1月14日(木) | 152381 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編I] | 東京会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 1月14日(木) ～15日(金) | 100229 | 社内研修インストラクター入門セミナー | 名古屋会場  オンライン | 定員 16名 | 114,400 126,500 | 羽地 朝和 | 株式会社プレイバック・シアター研究所 代表取締役 所長 JMA専任講師 |
| 1月18日(月) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション] | 大阪会場  オンライン | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 1月19日(火) | 151673 | 採用担当者実務基本セミナー | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 1月20日(水) | 152092 | 人事制度運用の見直し方セミナー | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 1月20日(水) | 151025 | 「災害時における法的責任」対応セミナー | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 永井 幸寿 | アンサー法律事務所 所長 |
| 1月21日(木) | 152305 | 人事管理基礎セミナー | 東京会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 1月22日(金) | 151388 | 戦略的人材育成とOJT実践セミナー | オンライン  オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タパネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 1月22日(金) | 152497 | 人事評価の原則と面談での伝え方 習得セミナー | 東京会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 1月25日(月) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 1月27日(水) | 152622 | 人事・人材開発のための パフォーマンス・コンサルティング | 東京会場  オンライン | | 68,200 80,300 | 鹿野 尚登 | 株式会社ヒューマンパフォーマンス 代表取締役 |
| 1月28日(木) | 100219 | 人事データ分析・活用入門セミナー | 東京会場  オンライン | | 68,200 80,300 | 深瀬 勝範 | Fフロンティア株式会社 代表取締役 社会保険労務士 |
| 1月28日(木) | 152296 | 組織開発入門セミナー | オンライン  オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タパネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 1月29日(金) | 152499 | 研修体系と教育カリキュラムの 作り方セミナー | 大阪会場  オンライン | | 68,200 80,300 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 1月29日(金) | 151648 | インターンシップの進め方入門セミナー | オンライン  オンライン | | 60,500 71,500 | 今永 典秀 | Co-Innovation University 事務局長・教授/博士(工学) |
| 1月29日(金) | 100584 | “戦略的”障がい者雇用実務基本セミナー | オンライン  オンライン | | 60,500 71,500 | 窪 貴志 | 株式会社エンカレッジ 代表取締役 |
| 2月 1日(月) ～ 3日(水) | 100222 | 人材開発担当者基本コース | 東京会場  オンライン | | 160,600 183,700 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 2月 2日(火) | 152768 | 採用力向上セミナー [採用活動の手法とポイント] | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 2月 2日(火) | 152298 | 従業員エンゲージメントの高め方セミナー | オンライン  オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タパネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 2月 3日(水) | 152093 | [Z世代]の育て方・活かし方セミナー | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 2月3日(水) ～ 5日(金) | 100228 | 企業内研修インストラクター基本コース | 東京会場  オンライン | 少人数制 12名 | 179,300 202,400 | 上田 雅美 | 株式会社アネゴ企画 代表取締役社長 |
| 2月3日(水) ～ 5日(金) | 100212 | 新任人事・労務スタッフ入門セミナー | 東京会場  オンライン | | 160,600 183,700 | 栗山 裕司 | 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント |
| 2月 4日(木) | 152304 | 育成担当者実務基本セミナー | 大阪会場  オンライン | | 60,500 71,500 | 松下 直子 | 株式会社オフィスあん 代表取締役 社会保険労務士、経営学修士 (MBA) |
| 2月 4日(木) | 100220 | 人材マップの作り方と活用セミナー | オンライン  オンライン | | 68,200 80,300 | 奥野 陽 | 株式会社日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント |

| 開催日 | セミナーID | セミナー名 | 開催形態 会場開催 オンライン | 参加 定員 | 参加料(円)(税込) 上段：法人会員 下段：会員外 | 講師名 (敬称略) | 肩書 (敬称略) |
|----------------------------------|--------|----------------------------------|--|-------------|---------------------------------|--------------|---|
| 2027年 | | | | | | | |
| 2月 5日(金) | 100564 | 秘書・アシスタント業務基本セミナー | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 森本 曜子 | 有限会社プランニング Can Do 代表取締役 プレゼンテーション・コミュニケーション研修講師 東海ラジオ放送/パーソナリティ |
| 2月 8日(月) ～ 9日(火) | 100479 | インストラクターガイドを活用した 講師力向上セミナー | 東京会場 | 少人数制 12名 | 114,400 126,500 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 2月 8日(月) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 2月 8日(月) ～ 9日(火) | 100229 | 社内研修インストラクター入門セミナー | 大阪会場 | 定員 16名 | 114,400 126,500 | 羽地 朝和 | 株式会社プレイバック・シアター研究所 代表取締役 所長 JMA専任講師 |
| 2月10日(水) | 152300 | 管理職・役員のための 面接官トレーニング講座 | オンライン | 少人数制 8名 | 77,000 88,000 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 2月15日(月) | 150693 | 発達障害の理解と関わり方セミナー | オンライン | | 33,000 38,500 | 窪 貴志 | 株式会社エンカレッジ 代表取締役 |
| 2月16日(火) | 100646 | 外国人材に活躍してもらうための 組織づくりとマネジメント法 | オンライン | | 60,500 71,500 | 千葉 祐大 | 一般社団法人キャリアマネジメント研究所 代表理事 |
| 2月18日(木) | 152793 | 研修効果測定の基本知識セミナー | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 鹿野 尚登 | 株式会社ヒューマンパフォーマンス 代表取締役 |
| 2月18日(木) | 150822 | 労働基準法の基本セミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 佐藤 広一 | HRプラス社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 |
| 2月18日(木) 2月25日(木) | 152306 | 人材開発体系の作り方セミナー | オンライン | | 68,200 80,300 | 中原 孝子 | 株式会社インストラクショナルデザイン 代表取締役社長 ATD 認定CPLP |
| 2月18日(木) | 152292 | ワークショップ・デザイン入門セミナー | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 越 希美江 | 株式会社 Beyond words Co-Creation Partners 代表取締役 |
| 2月24日(水) | 151633 | 総務の仕事力向上セミナー | 大阪会場 | | 60,500 71,500 | 池田 稔子 | Edu. ANNEX 代表 |
| 2月26日(金) | 150852 | 研修効果を高める 学習環境の作り方セミナー | 東京会場 | | 68,200 80,300 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 2月26日(金) | 151009 | 採用力向上セミナー [説明会プレゼンテーション] | オンライン | 定員 16名 | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 3月 1日(月) 3月 8日(月) 3月15日(月) | 152358 | インストラクショナルデザイン 基礎セミナー | オンライン | | 114,400 126,500 | 中原 孝子 | 株式会社インストラクショナルデザイン 代表取締役社長 ATD 認定CPLP |
| 3月 2日(火) ～ 3日(水) | 100230 | インストラクターのための 説明力・表現力トレーニング | 東京会場 | 少人数制 12名 | 126,500 149,600 | 橋本 珠樹 | 株式会社樹コンサルタント 代表取締役 認定NPO法人 Try Field 理事長 株式会社多慶屋 社外取締役 |
| 3月 3日(水) ～ 5日(金) | 100228 | 企業内研修インストラクター基本コース | 東京会場 | 少人数制 12名 | 179,300 202,400 | 鈴木 健一 | アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役 JMA専任講師 |
| 3月 3日(水) | 100214 | 給与計算実務基礎セミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 3月 5日(金) | 151008 | 採用力向上セミナー [面接官トレーニング] | オンライン | | 60,500 71,500 | 田中 和義 | 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役 JMA専任講師 |
| 3月 9日(火) | 152297 | 1on1ミーティングの活かし方セミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タパネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 3月11日(木) | 152759 | プロフェッショナル秘書セミナー [基礎編Ⅱ] | 東京会場 | | 60,500 71,500 | 能町 光香 | エグゼクティブサポート 代表 株式会社リンク 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント |
| 3月11日(木) | 100216 | 社会保険制度基礎セミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 榎本 裕一 | HRプラス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 |
| 3月11日(木) | 152552 | 心理的安全性が高まる職場づくりセミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 奥田 和広 | 株式会社タパネル 代表取締役 JMA専任講師 |
| 3月12日(金) | 152122 | ハラスメントの知識と対策セミナー | オンライン | | 60,500 71,500 | 里内 友貴子 | 里内法律事務所 弁護士 |

※講座名・日程等は変更する場合がございます。 ※諸事情により開催を中止または延期させていただく場合がございます。

お申し込みについて

定員になり次第、申込受付を終了します。
お早めにお申し込みください。

ご注意

- 参加申込規定はお申し込みページにございますので、ご確認・同意の上、お申し込みください。
- 講師業、コンサルタントの方、同業他社からのご参加はお断りする場合があります。
- 参加者数が最少催行人数に達しない場合は、延期もしくは中止にさせていただく場合がございます。



パソコン
(各種検索サイト)から
ダイレクトで

JMA セミナーID(6ケタ) で検索

もしくは、 <https://school.jma.or.jp/>

※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JMAマネジメントスクールまでお電話 (03-3434-6271) にてお問い合わせください。

申込に関するお問い合わせ先 参加証・請求書、キャンセル・変更 等

JMAマネジメントスクール TEL: 03(3434)6271

電話受付時間 月～金曜日9:00～17:00 ただし祝日を除く

メール: seminar@jma.or.jp FAX: 03(3434)5505

企画に関するお問い合わせ先

プログラム内容、講師派遣、会員入会 等

本研修は、各社に講師を派遣して社内研修として開催できます。
研修プログラムは、各社の希望に合わせてカスタマイズしますので、社内研修をご検討の方はお気軽にお問い合わせください。

一般社団法人日本能率協会 人事・人材開発セミナー事務局

〒530-0001 大阪市北区梅田1-8-17 大阪第一生命ビルディング6階
TEL: 06-4797-2050(関西事務所内) E-mail: hr@jma.or.jp URL: <https://hr.jma.or.jp/>

会員制度のご案内

小会は法人を対象とした会員制度を設けセミナー参加料割引をはじめ各種サービスを提供しております。
詳しくは関西事務所までお問い合わせください。