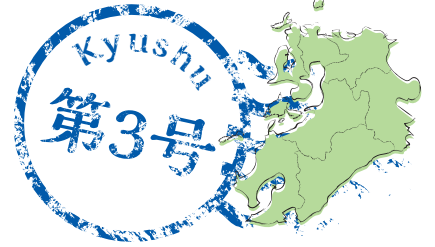


JMA九州便り

発行日：2025年3月 発行元：日本能率協会（JMA）関西事務所



九州人事交流会 開催レポート

「第3回 人今どきに対応した新入社員研修の見直し方」

～これだけ時代が変化しているのに、新入社員研修は同じでいいの？～

2025年1月7日(火)、第3回 九州人事交流会「今どきに対応した新入社員研修の見直し方」を開催しました。ゲスト講師にお迎えしたのは、株式会社オフィスあん代表取締役の松下直子氏です。Z世代の特徴や新入社員研修のあり方についてご講演いただくとともに、参加者同士の活発な意見交換や演習体験、ディスカッションが行われました。



◇権力を使うのではなく、信頼関係を築いて人を動かそう

役職や権限を握っているなど権力を重視する従来の「ポジションパワー（公式の力）」ではなく、信頼関係や社内外のネットワークなどを重視する「リレーショナルパワー（関係性の力）」を活用した育成の有効性も提示されました。上下関係による一方的な指導ではなく、社内外の縦横斜めの人間関係の中で、ステークホルダー達との信頼関係を築きながら学びを深めさせていく方法の重要性が、事例を通じて紹介されました。

かつては、ポジションパワーやパーソナルパワー（個人の力）でメンバーを引っ張っていく「強いリーダー像」が良しとされたこともありましたが、現在の若手には受け入れられにくくなっているという調査結果も示されました。尊敬できる上司の姿を若手に聞いたところ「厳しいけれど自分を見てくれていて、絶対に人を売らない人」や「ありがとうごめんなさいが言える人」との意見が出てきています。

信頼できる関係性を早期に形成するため、多くの社員が新入社員と積極的に1on1を行っている企業の事例も紹介されました。特にコロナ禍のもとで学生時代を過ごした若手世代にとっては、人間関係の「質」を求める前に「量」を体験させることが効果的なようです。

(中面につづく)

◇「空気を読ませない空気」をつくらう

日本は「空気を読む」ことを重視する文化であり、細かい指示がなくても暗黙の了解で動く「文脈を読ませる」傾向にありました。しかし今どきの若手世代、特にZ世代は何事においても「意味」を重視し、「なぜそうする必要があるのか」という理由や目的が明確でないと動き難い特徴があります。そのため、指導する側には具体的な指示や、その業務を行う理由を明確に説明することが求められます。曖昧な指示や不明瞭な説明では、若手世代は理解して行動に移せなくなってしまうのが現状です。

なかでも「意味付け（意味の追求）」「時間価値（ムダの排除）」の2つのキーワードは重要です。理不尽さを嫌い、意味と目的が行動原理となる今の若手世代は、ある程度のことは自らネットなどで調べて理解・解決できるため、やる意味が見出せない上司からの理不尽な指示には反発する傾向があります。よって上司には、若手社員が行動の必要性を感じるよう、明快に説明することが求められます。また「時間価値」では、無価値だと感じる時間を過ごすことを嫌い、タイムパフォーマンス良く働くことを好んでいると説明。定期的な上司との面談の場で評価点や改善点をまとめて指摘されるよりは、現場でその都度、指導や労いをしてほしいと考えます。その方が問題も早く改善でき、無駄な時間を過ごさずに済むというわけです。



◇新入社員を

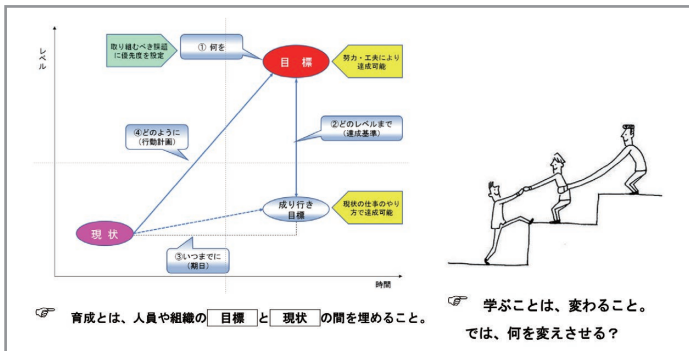
自ら考えて判断できる人材へ

後半では、Z世代育成に適合した研修設計の具体的な方法論が説明されました。1つのゴールとして「早期に社外に出せる新人」を育てることを目標に掲げ、実践的な課題を基にした学びの重要性を強調します。研修に現実の仕事に近い体験を取り入れ、即時のフィードバックを行うことで、学びと実務を効果的に結びつける技法などがいくつか紹介されました。

① 教え方の原理原則

従来の新入社員研修で繰り返されてきた社会人としてのマナーや心構えを「こうである」とただ暗記させるのではなく、その行動にどのような意味があるか、なぜそれが必要なかを説明する必要があります。

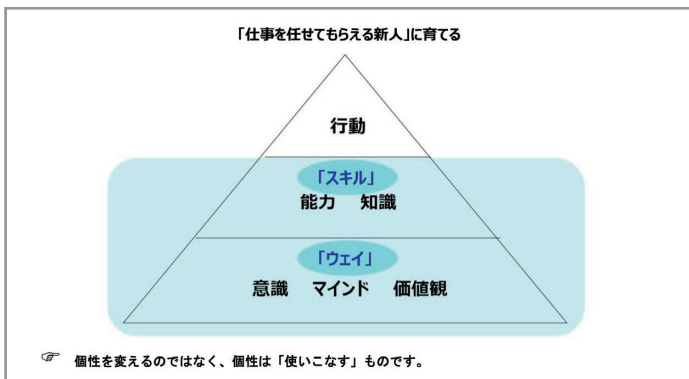
そして行動変容を求めるだけではロボット扱い。いつか人工知能に取って代わられる仕事を、機械的に教えても仕方がないのです。私たちは新入社員の「行動」を変えるのではなく、彼らがその時々に必要な行動を自ら考えて「選択」できる力を身に着けさせてやらねばなりません。時間と手間はかかりますが、穀物一年人十年、育成とはそういうものです。



② 疑似体験

次にインバスケット演習と呼ばれる、架空の会社や登場人物になりきって、複数の案件を処理するワークを簡易に体験していただきました。現実の仕事では、優先順位や判断軸など、状況に応じて変数が多く、絶対的な正解はありません。

だからこそ、新人研修という限られた座学の空間で、仕事を疑似体験し、さらにそのプロセスや結果を新人同期で比較しあうことによって、仕事に答えがないことを実感できる技法がこのインバスケットというわけです。自ら考え判断する力を養うことの重要性を、今回の交流会参加者ご自身が実感されている様子でした。



③ 振り返り

さらに、研修の講話を聞いて終わりではなく、新入社員同士で話をさせることも大切です。「何を聞いたのか」ではなく「話を聞いて何を思ったのか」「自分の行動にどう反映させていきたいか」などを話し合い、意見交換させることを、講話や演習の直後に実施することにごそ価値があります。自分と異なる意見を聞くことが、新入社員の考えの幅を広げることにつながり、成長のスピードを速めてくれます。実際、松下講師の研修では常に同じテーブルに座った参加者同士のディスカッションを促すスタイルが取られていました。

◇人を知り、変化を受け入れ、時代に即した育成を

たとえば中途採用において、前職で営業を5年経験した方に面接で訊くべきことは、「この5年間でどんな成果を挙げたのか」ではなく「日常の一日の時間の使い方」です。5年間で一番の成果創出を聞いた場合、その人が同様の成果を出すまでに最低5年かかると考えるべきですが、たいていの会社は最短での成果を求めてしまうため「思っていた人材と違う」と判断してしまうことになります。むしろ前職の営業活動で、よくある一日にどのように時間配分をして仕事をしていたのかという事実こそがその人らしさであり、再現性の高さに繋がります。

新卒採用も同様で、4年間の大学生活の中で行われた1ヵ月間の文化祭実行委員会の武勇伝もよいのですが、むしろ通常の一週間にどのような過ごし方をしていたのかを訊く方が、その人らしさは現れるものです。時間を積み重ねた結果が「命」ですから、その方の命の使い方と言っても過言ではありません。

ですから、勤務時間中の「時間の使い方」、具体的には時間配分のイメージも新入社員の方々に伝えるべきことのひとつです。彼らは「前年の新入社員が配属直後にどういう時間配分で仕事をしているのか」を知りたがっています。初期教育においてビッグピクチャーな企業理念を示すだけでなく、それを受けた現場で、どんな行動をどれくらいの時間配分で行うことが仕事なのかをイメージさせる努力が必要です。



働くモチベーションの源は、ほぼ現場にあります。マネジメントの父であるドラッカーは次の3つの質問でその組織の価値はある程度測定できるとしました。それは

「会社で敬意が払われているか」「自己啓発を会社が応援してくれているか」「会社に貢献していることを、会社は知っているか」という問いです。すべてに「YES」と答えられる人が多い組織ほど、会社に対する満足度が高いのだと説明します。

最後に今一度、参加者自身がYESと答えられるかショートディスカッションを経て講演は終了し、その後懇親会が行われました。

終了後のアンケートでは、「様々なことを具体的にわかりやすく言語化されていて、とても学びがあり、うなずきの連続でした。」「講師からのお話だけでなく、他社の人事の方々の話も大変参考になりました。」「ワークの時間があつたので、自分の考えもまとめられ、かつ他の方の意見も聞けて良かった。」「今回で3回目の参加ですが、前回の参加者とも再会でできてよかった。」「非常にレベルの高い話もあつたし、参加者の方々の意識も高かった。」「様々な業界の方々と議論ができたことで、インプットから自分に落とし込むことができた。」などの回答をいただきました。

多くの人事担当者の方々にご参加いただき、新入社員研修の本質的な見直しについて考える貴重な機会となりました。日本能率協会は、この機会に出会った方たち同士が、関係を深め情報交換し合える人事の仲間となったことを願っています。



【ゲスト講師】

松下 直子 氏

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)
人事コンサルタント



神戸大学卒業後、江崎グリコ(株)に入社。新規開拓の営業職、報道担当の広報職、人事労務職を歴任。2004年に独立し、社会保険労務士、人事コンサルタントとして顧問先の指導にあたる。「人事屋」であることを生涯のライフワークと決意し、人事の学校(人事のまなび場【庵】)の主催や人事パーソン交流の場づくり、人事情報の発信など、幅広く人事の人材育成に意欲的に取り組んでいる。

【主 著】

『採用面接で「採ってはいけない人」の見きわめ方』、
『悩める上司・人事担当者のための 問題社員未滿との付き合い方』(日本法令)、
『超解OJTで面白いほど自分で考えて動く部下が育つ本』あさ出版)、
『OJT讓員工成為即戰力』あさ出版の『超解OJT』中国語繁体字(台湾)版)、
『部下の実力を高める実践OJT』(DVD/PHP研究所)ほか

2025年度も開催予定です。日程が決まりましたらホームページに掲載します。

セミナー紹介 人事労務実践コース ～松下直子ゼミナール～

【第5期】4/30(水) まで
【第6期】7/31(木) まで
早 割 中!

新型コロナの影響で、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怒涛に変化し、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、この怒涛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キングの場を提供します。



【講師】 松下 直子 氏
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)、
人事コンサルタント

開催日時・会場 全4日間・合宿有り

【第5期：東京開催】

2025年 6月24日(火)

7月24日(木)～25日(金)

8月26日(火)

【通い】 日本能率協会・研修室

【合宿】 東京都内の宿泊施設

【通い】 日本能率協会・研修室

【第6期：大阪開催】

2025年 9月25日(木)

10月23日(木)～24日(金)

11月20日(木)

【通い】 梅田近郊研修室

【合宿】 大阪市内の宿泊施設

【通い】 梅田近郊研修室

参加対象

●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

松下 直子 氏 (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

プログラム ※内容は変更となる可能性がございます

- 1 通い 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～あなたには人を見抜く力があるか?
- 2 合宿 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か?どうしたら現場の労務スキルアップは図れるのか?
- 3 合宿 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)に強くなっていいのか?
【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。正しさて何か?
- 4 通い 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「阿段」ですか?

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
E-mail: hr@jma.or.jp
TEL: 06-4797-2050 (関西事務所内)

詳細・
お申込は

詳しくは

JMA 人事労務実践コース

もしくは

セミナーID
(半角数字)

JMA 152260

で検索



2025年度 福岡開催 公開セミナー

2025年度 福岡開催

坂口 孝則 講師による2時間セミナー

会場参加の場合、休憩時間などに講師への質問などを気軽にいただけます。
受講者同士の情報交流もできる会場参加をぜひご活用ください。

坂口 孝則 氏

未来調達研究所株式会社
取締役



バイヤーが押さえておきたい最新トレンドを徹底解説

2025年の調達トレンド解説

オンライン
選択可

詳細、お申込みは

JMA 152795

検索

開催日時 **2025年 4月25日(金)**

【時間】 10:00~12:00

内 容

1. DX

- 生成AIと調達・購買
- 業務効率化と脱属人化

2. コンプライアンス/SDGs

- 労務費転嫁
- 下請法改正
- サプライチェーン人権遵守
- 脱炭素、環境対応

3. 労働力不足

- 機械化、サプライヤーへの訴求性向上
- 倒産、廃業問題

4. 地政学

- 米中関係の狭間
- エネルギー問題

調達部門を取り巻く環境は急激に変化しています。
2025年にバイヤーが押さえておくべきことを4つのテーマに分けて解説します。
いま何が起きているか知りたい方はぜひご参加ください。

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象 • 調達・購買部門の方 • 今年のトレンドを知りたい方

講師 坂口 孝則 氏 未来調達研究所(株) 取締役

はじめて学ぶ方にもよくわかる!

サプライヤーとの型取引の適正化セミナー

オンライン
選択可

詳細、お申込みは

JMA 152743

検索

開催日時 **2025年 5月16日(金)**

【時間】 10:00~12:00

おすすめの方

こんなお悩みはありませんか?

- サプライヤーが保管している型が無数にある
- どのように型取引を適正化すべきかわからない
- そもそも型取引で注意すべきことがわからない
- 無償保管の強制を避けるにはどうしたらよいか知りたい

内 容

1. 行政による型取引の改善支援の動き

- 注意せねばならない下請法と独占禁止法
- 独禁法「優越的地位の濫用」について
- 下請法について

2. 型取引適正化の課題

- 型取引の適正化のための類型
- ①書面化
- ②支払い
- ③保管
 - これまでの型の無償保管勧告事例
 - 型の保管費用事例
- ④保管期間
- ⑤金型的財産・ノウハウの保護

金型管理の実態から、金型取引の実態をまず説明します。その後金型取引で注意すべき点や型の廃棄ルール、ならびに契約書の雛形など皆さまが日頃から疑問に思っているであろうことを取り上げていきます。

そして、金型の保管について、費用をいかに査定・合意すればいいのかを多様な資料から学んでいただきます。

はじめて学ぶ方にもご理解いただけるよう、2時間で丁寧に説明するプログラムです。

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象 • 購買・調達部門の方 • 型取引に関係する方

講師 坂口 孝則 氏 未来調達研究所(株) 取締役

生成AIの調達業務への活用

オンライン
選択可

詳細、お申込みは

JMA 152797

検索

開催日時 **2025年 5月30日(金)**

【時間】 10:00~12:00

内 容

1. Sourcing業務

～サプライヤー調査・選定・サプライヤーの探索

- RFI作成
- 環境調査作成
- 自社行動方針、行動規範作成
- 物価把握
- 仕様書見直し
- RFQ作成
- コストドライバー
- VA/VE出し
- 交渉シナリオ作成
- 下請法等のコンプラチェック
- 英文契約のレビュー

2. Purchasing業務～調達実行

- 納期フォロー
- 在庫マトリクスの問題点分析
- 与信管理
- 決算書分析 (海外等)
- 評価レビュー
- VOS作成
- アンケート分析

3. 共通

- 文章・表 (エクセル) 作成
- 資料作成読み取り
- VBA作成
- トークスクリプトの作成
- ゲームの作成
- 動画の作成
- Deep Research

調達業務における生成AI活用において、最新情報をお伝えします。
ChatGPTをはじめとする生成AIの性能は飛躍的に進歩しています。今回は、調達業務においてどのように生成AIを活用できるか、何ができるようになったのかを解説します。

Sourcing、Purchasing業務に特化した内容の他、知っておくと日常業務の遂行に役立つ知識もとりあげます。

2025年最新版です。関心のある方はぜひご参加ください。

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象 • 購買・調達部門の方 • 生成AIの活用の最新情報を知りたい方

講師 坂口 孝則 氏 未来調達研究所(株) 取締役

最新動向をふまえた

採用担当者実務基本セミナー

オンライン
選択可

開催日時 **2025年 6月16日(月)**
【時間】10:00~17:00

オンラインでの採用活動も定着するなど、オンラインと対面の効果的な使い分けをはじめ、試行錯誤をしながら最適解を求めて採用を進めている状況ではないでしょうか。環境変化がいかに大きくとも採用の本質を忘れることなく、何を変え、何を变えてはならないのかは常に確認したいものです。

本セミナーは、採用担当者が知っておきたい、採用計画や選考の実務に関して、企業への採用支援の実績を多く持つ講師が、最新情報や実例を交え具体的に解説します。そして、今後の採用活動に活かしていただきます。

開催形式 **会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)**

参加対象

- 新任の人事・採用担当の方、これから配属予定の方
- 採用を強化し、実務を見直したいと考えている方

講師 **松下 直子 氏** (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

内容

1. 採用市場の最新情報
(1) 2024採用の結果 & 2025採用に向けて
(2) オンラインか? 対面か? 当然あるメリットとデメリット
- その上で自社はどうする?
2. 採用の困難さ
(1) なぜ、今までの採用手法では通じなくなっているのか
(2) 「探るべき人」と「探ってはいけない人」の違いは何か
(3) 「探れる会社」と「探れない会社」の違いは何か
3. 採用トラブルの諸原因と考え方
(1) 母集団形成におけるミスマッチ (2) 選考段階におけるミスマッチ
(3) 入社後の育成におけるミスマッチ
4. 採用計画と実務
(1) 採用計画の考え方 (2) 採用要件のつくり方
(3) 母集団形成の方法 (4) 書類選考段階における見極め方
(5) 筆記と適性検査における見極め方
(6) 面接選考段階における見極め方
(7) 内定出しと辞退防止の考え方 (8) 採用に関する法規制と留意点
5. 採用担当者へのメッセージ
(1) 入社はゴールではなくスタート、問われるマネジメント
(2) アマチュア採用、スペシャリスト採用、プロ採用の違い
(3) 採用担当者としての、自信と誇りと責任

詳細は、お申込みは **JMA 151673** [検索](#)

研修の企画・実施をはじめとした人材育成実務を体系的に学ぶ

育成担当者実務基本セミナー

オンライン
選択可

開催日時 **2025年 6月17日(火)**
【時間】10:00~17:00

人事の業務は究極には、自社の人材・組織の価値向上の追求です。それを本人の自己責任だけに委ねることなく、人事の仕組みや運用によって実現することが不可欠です。組織の競争優位は、外部環境との整合性や経営戦略の匠さによってつくられますが、それらを創出することも、また遂行し、実現することも「人材」にはかなりません。

また、古今東西、組織において常に為されてきたはずの人材育成。だからこそ、変わらず継続する必要がある一方で、環境の変化に対応して変えて行かねばならないものもありそうです。特に、「人的資本経営」「ウェルビーイング」「社員エンゲージメント」「リスキング」といった人材育成分野につながるキーワードを耳にすることも多くなってきました。

本セミナーでは、人材育成に強みを持つ講師が、不易流行の人材育成について、現場の具体的な事例を織り込みながら情報提供します。

開催形式 **会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)**

参加対象

- 人材育成担当の方
- 研修企画担当の方
- 人事・人材開発部門の方

講師 **松下 直子 氏** (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

内容

1. 人材育成担当者の使命・役割
2. 人材育成のトレンドを知る
3. 社員と要員を知る - 自社はどのような人たちの集まりなのか
4. 人材育成の取り組み方、方法を知る
5. 育成手段は研修だけではない
- 様々な育成ツールを徹底的に活用しよう
6. 「プロフェッショナル」人材育成担当者をめざして

詳細は、お申込みは **JMA 152304** [検索](#)

~これだけは知って、業務にあたりたい~

新任バイヤー早期戦力化セミナー

開催日時 **2025年 6月17日(火)**
【時間】10:00~17:00

調達部門は、会社を代表し重い権限を委譲されて取引先との業務に当たります。したがって、「新人だから・新任だから…」という言訳は通用せず、不意な言動は社内・外に対して、調達部門の信頼を損ねる結果につながります。本セミナーは、新入社員や他部門から異動してきた担当者・部課長を対象に、「少なくともこれだけは承知して業務にあたりたい」という、基本要素を解説します。

開催形式 **会場開催 (福岡)**

参加対象

主として製造業の調達部門に新規配属となった方。役職は問いません。新任担当者のみならず、新任部課長の皆さんにも受講をおすすめします。

講師 **山藤 順 氏** Strategy and Operations研究所 代表

内容

1. 早期戦力化のために
調達業務は、「専門性は必要ない」「誰でもできる」「取引先と癒着があるのではないかな」など誤解されがちです。誇りを持って業務にあたるよう、好ましいバイヤー像を明確にします。
2. 契約書の構成と意味
基本契約書には何が記載され、その意味は何か。調達業務を進めるうえで知っておくべき項目にフォーカスして解説します。
3. 下請法/実務上の留意点
多くの企業が「法令遵守」「コンプライアンス重視」を掲げています。調達部門においては「独禁法/下請法」がこれに相当します。近年、このテーマは社内研修実施企業が増加していますので、「独禁法/下請法」そのものの解説ではなく、公正取引委員会の資料や最近の違反事例を教材に実務上の留意点を解説します。
4. 決算書の読み方
調達責任を果たすためには、取引先の経営の安定性が重要な要素になります。したがって、決算書分析は取引先政策決定の一要素です。分析そのものはコンピュータが行いますが、それを「読む」には「他の要素」も加味する必要があります。調達担当者視点での読み方を解説します。
5. 見積書の査定
(1) 図面を提示して製作依頼する「部品」は「原価主義 (発生原価+利益=価格)」で価格決定されるのが一般的です。しかし、(2) 素材、電子部品などのように市況に左右されるものや、設備のように構造が複雑で部品レベルでの見積書が作成できないものもあります。ここでは、(1)を対象に見積書を査定するポイントを中心に解説し、(2)に関しては、どのような査定方法があるのか、概要を解説します。

詳細は、お申込みは **JMA 100344** [検索](#)

調達業務の基礎が1日でよくわかる

調達基礎力向上セミナー

オンライン
選択可

開催日時 **2025年 11月11日(火)**
【時間】10:00~16:30

調達・購買・資材担当者は広範囲な知識を身につける必要があります。調達・購買部門の役割から、コスト削減、QD(品質・納期)の管理、そしてサプライヤマネジメント。

これらの広範囲な知識のうち基礎力として身につけるべき内容を俯瞰してご説明します。

またケーススタディにより、翌日からの実務に役立つ知識を習得することが可能です。
新任バイヤー、調達経験の浅い方、基礎知識を習得したい方におすすめです。

開催形式 **会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)**

参加対象

- 調達部門の若手・中堅社員の方
- 調達の基礎知識を身につけたい方

講師 **坂口 孝則 氏** 未来調達研究所(株) 取締役

内容

1. 調達・購買の重要性 ~調達業務の重要性をしっかりと認識します
● 何を考え業務をすべきか ● 調達・購買業務の役割と重要性
● 調達・購買担当者に求められる能力
2. 調達・購買業務の基礎 ~基礎知識とプロセスを学びます
● 調達・購買プロセス ● RFxの提示
● 交渉基礎 ● 適切な発注数を決定する
● 下請法の基礎 ● 納期・品質の確保
3. コスト削減の基礎
~調達業務でもっとも大切な役割の一つであるコスト削減について考え方とアプローチ手法を学びます
● ABC分析 ● コスト削減5つのアプローチ
● 2つのコスト分析手法
4. 【応用編】調達・購買に必要な知識
~「買う」だけではなく一人前のバイヤーになるための応用知識を学びます
● サプライヤ決算書の読み解き方 ● 海外調達の基本

詳細は、お申込みは **JMA 100347** [検索](#)

若手・中堅技術者がおさえておくべき知識・スキルを学ぶ

設計品質向上基礎セミナー

開催日時 2025年11月11日(火)
【時間】 9:30~17:00

製造業における開発設計の現場では、効率化・スピード・コストが最優先で求められてきた結果、不具合の根本原因の追究と対策、技術の深堀りなどにあまり時間がかけられず、似たような問題を繰り返し発生させてしまい、技術力や生産性が退化してしまっているように感じます。

この状況を打破するために、改めて「品質」へのこだわりを重要視すべきではないでしょうか？

若手・中堅技術者が今後リーダーシップを発揮するために、まずは設計品質のつくり込み方を学ぶことが有益です。

本セミナーでは、知識習得のみならず、覚えたことをどのように成果につなげるか、品質を差別化するにはどうするかについても、一緒に考えていきます。

開催形式 会場開催 (福岡)

参加対象

- 開発、設計、技術、品質保証部門の方
- 若手・中堅エンジニアの方
- 設計の品質を向上させたい方
- 設計の計画をスムーズにさせたい方

講師 渡部 訓久氏 (株)日本能率協会コンサルティング
シニア・コンサルタント

内容

- 設計品質に関する一般的な問題点
- 設計品質向上の基本的な考え方
- 再発防止に向けた基本手法
- 未然防止に向けた基本手法
- その他の設計品質手法
- まとめ、Q&A

詳細は、お申込みは

ロールプレイで学ぶ

採用力向上セミナー [面接官トレーニング]

開催日時 2025年11月11日(火)
【時間】 10:00~17:00

本セミナーで学べる質問力を面接担当者として発揮することで、応募者の印象だけではなく能力や人間性等を引き出すことができるようになり、良質の人材採用が可能になります。面接の考え方や手法などを座学で学ぶだけではなく、実際にセミナー内で模擬面接ロールプレイングを実施し、すぐに面接現場で使えるようにトレーニングします。

開催形式 会場開催 (福岡)

参加対象

- 新卒採用、中途採用ご担当者
- 面接官としてスキルを向上させたい方
- はじめて採用面接を行う方

※コンサルタント・講師の方、同業他社の方のご参加は、お断りする場合がございます。あらかじめご了承ください。

講師 田中 和義氏 (株)エス・シー・ラボ 代表取締役
(人材採用支援エグゼクティブ・コンサルタント)
一般社団法人日本能率協会 専任講師
一般財団法人日本アンガーマネジメント協会
認定トレーナー

内容

- オリエンテーション
- 1. 面接担当者が持つべき心得
- 2. 応募者の能力を見極めるには
- 3. 面接に使える傾聴力と質問力
実習(ロールプレイ) **演習(質問作成)** **実習(ロールプレイ)**
- 4. 実践演習 (模擬面接)
見学 **実習(ロールプレイ)** **フィードバック**
- 5. 振り返りと質疑応答

詳細は、お申込みは

5つの視点から、自社にあった制度運用を考える

人事制度運用の見直し方セミナー

オンライン
選択可

開催日時 2025年11月11日(火)
【時間】 10:00~17:00

労働人口減少やデジタル化、脱炭素など、ビジネス環境が早いスピードで変化中、新型コロナウイルスの影響が拍車をかけ、働き方や仕事への価値観までもが大きく変化しました。特に、テレワーク廃止が離職動機や人材確保の困難な状況を招くといった事例がある一方、リモートワークや副業兼業、週休3日などの導入により、良い人材を確保する事例も数多く出てきています。

本セミナーでは、自社の人事制度が、これからの時代に見合ったものかを考え、**制度運用の面を中心に見直しを目指します**。特に、**評価・育成、配属、給与**といった社員の不満、**個人・家庭の事情や若者社員への対応**から照らし合わせて、**人事制度の見直し・施策の実施・運用の変更**を考えます。

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象

- 人事部門の責任者・担当者
- 人事制度の見直しを担当する方

講師 松下 直子氏 (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

内容

- 人事部門の使命・役割
～働き方改革 & 多様性時代の推進者として～
- マネジメントの未熟さに対応する (評価、育成)
- "配属ガチャ"に対する不満さに対応する
- 給与に対する不満さに対応する
- 個人・家庭の事情におけるニーズに対応する
- 「いまだき」の若者に対応する
- 人事のプロフェッショナルを目指す

詳細は、お申込みは

コスト削減の基本と 見積り査定入門セミナー

オンライン
選択可

開催日時 2025年11月12日(水)
【時間】 10:00~16:30

**バイヤー自らコスト削減のネタを探す
見積り査定や原価計算は、購買・調達担当者の基本かつメイン業務です。**

本セミナーでは、原価の仕組みや管理会計の基礎から学ぶとともに、

- コスト削減を実現する具体的・実践的な手法
 - 実際の見積り査定にすぐ役立つ分析手法
 - サプライヤの実情をふまえた効果的なアプローチ手法
- について事例を交えて丁寧に解説していきます。

バイヤーとしてのスキルアップを目指す方は、ぜひご参加ください。

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象

- 購買、調達部門の方
- 原価の仕組みを学びたい方
- 戦略的なコスト削減アプローチを学びたい方

講師 坂口 孝則氏 未来調達研究所(株) 取締役

内容

- 調達・購買の重要性 ~調達業務の重要性をしっかりと認識します
・何を考え業務をすべきか ・調達・購買業務の役割と重要性
・調達・購買担当者に求められる能力
- コスト削減の土台
・調達・購買プロセス ・RFxの提示
・相見積りの実施と詳細内容の入手
- コスト削減手法・コスト査定手法
・コスト削減の4つのアプローチ ・コストドライバー分析
・コスト構造分析
- 市況把握と価格交渉
・市況把握 (企業間物価、貿易統計、労務関連統計、エネルギー、海運)
・価格交渉
- コスト削減の定着
・コスト削減KPI設定 ・各社のVA推進施策
・サプライヤ管理

詳細は、お申込みは

機械製図の基本ルールとうまく描くコツを身につける

図面の描き方習得セミナー

開催日時 **2025年11月12日(水)**
【時間】10:00~17:00

図面を描く作業は「設計」と「製図」にわかれます。設計は機械工学などの専門知識を駆使しながら新たに考え出す作業で、この設計で決定した情報を図面に表す作業が製図です。製図作業では、「JIS製図規格の知識」と「正しく効率よく描く製図技能」が必要になります。CADを使う昨今では設計の計画図作成は技術者が担当し、製図の組立図と部品図作成はアシスタントが担当する体制が多くみられます。本セミナーでは製図に焦点をあて、「JIS製図規格」と「図面を描くコツ」をわかりやすく解説します。もう一度基礎を学び直したい技術者の方々や、これまで図面を学習したことのない文系出身やアシスタントの方々の参加をお待ちしています。

開催形式 **会場開催 (福岡)**

参加対象

- 開発、設計、製造部門の技術者
- 文系出身の設計アシスタント
- 図面の描き方がわからない、学び直したい、製図のスキルを身につけたい方々

講師 **西村 仁氏** ジン・コンサルティング 代表
生産技術コンサルタント

内容

1. 図面を描くことの意味
2. 図面用紙の構成
3. 立体図を図面に表す方法 **個人演習**
4. 寸法記入のルール
5. 寸法公差とはめあい公差
6. 寸法記入の実際
7. 形に対して指示する幾何公差
8. 表面粗さ(表面性状)
9. 質疑応答・まとめ

詳細は、お申込みは **JMA 100296** **検索**

若手技術者レベルアップのためのセルフマネジメント研修

開催日時 **2025年11月12日(水)**
【時間】9:30~17:00

仕事をきっちりやりきって信頼される技術者になる

製品開発全体の納期順守率が上がらない原因の一つに、1週間・1か月単位での遅延を放置し、大幅な遅れにつながっていることがあげられます。各担当者が確実に業務を完了させるには、進捗管理を厳しくするよりも業務遂行力を高める方が先決です。ところが、業務を効率よく遂行するための教育や事前検討が十分に行われていないのが実態です。

技術者の業務は「プロジェクト的」なものがほとんどです。プロジェクト的とは、特定の目的を持ち、制約条件の中で、目的達成のために創意工夫を伴うことを示します。したがって、予定どおりにいかないことが多いのです。

本研修では、計画立案・実行力を強化し、「見える管理」「できる計画」を基本とした業務遂行能力をあげることで、若手技術者の自業務の価値向上を目指します。

開催形式 **会場開催 (福岡)**

参加対象

- 開発、設計、技術、品質保証部門の若手技術者、リーダークラス
- 技術系スタッフ部門の担当者クラス

講師 **渡部 訓久氏** (株)日本能率協会コンサルティング
シニア・コンサルタント

内容

1. 計画立案・遂行力強化に向けたセルフマネジメントの必要性 **個人ワーク**
2. 計画立案・遂行力強化の基本的な考え方
3. 計画立案・遂行力強化のための課題ばらし
4. 中小日程計画立案・運用の進め方 **グループワーク**
5. 日程計画GAPの対策方法

詳細は、お申込みは **JMA 100288** **検索**

インターンや会社説明会で自社の魅力度を向上させる **採用力向上セミナー** 【説明会プレゼンテーション】

開催日時 **2025年11月12日(水)**
【時間】10:00~17:00

本セミナーで学べるプレゼンテーションスキルをインターンや会社説明会で発揮することで、学生や応募者から見た自社の魅力度が向上します。会社説明会のプレゼン時間は短時間のケースが多いですが、ポイントを学ぶことで短時間でも効果的なプレゼンテーションが可能になります。また、座学で学ぶだけでなく、実際にセミナー内で模擬プレゼンテーションを実践し、すぐに会社説明会で使えるようにトレーニングします。

開催形式 **会場開催 (福岡)**

参加対象

- 新卒採用、中途採用ご担当者
- インターンや会社説明会や合同企業説明会等においてプレゼンテーションを行う方
- 面接ご担当者

※コンサルタント・講師の方、同業他社の方のご参加は、お断りする場合がございます。あらかじめご了承ください。

講師 **田中 和義氏** (株)エス・シー・ラボ 代表取締役
(人材採用支援エグゼクティブ・コンサルタント)
一般社団法人日本能率協会 専任講師
一般財団法人日本アンガーマネジメント協会 認定トレーナー

内容

- オリエンテーション
- 1. 会社説明会について
- 2. 会社説明会で使用するスライドの作り方
- 3. プレゼンテーションスキルが上達する3つのポイント
- 4. 実践演習(模擬説明会) **見学** **実習(動画撮影あり)** **フィードバック**
- 5. 振り返りと質疑応答

詳細は、お申込みは **JMA 151009** **検索**

人事の意義を知り、年間実務スケジュールと重要業務のポイントを押さえる **人事管理基礎セミナー**

オンライン
選択可

開催日時 **2025年11月12日(水)**
【時間】10:00~17:00

採用、育成、評価、賃金をはじめ、人事分野のプロセスは多岐にわたります。人事に異動されたばかりの方は、これらを一つひとつ担当しながら、経験を積んでいくこととなりますが、根幹の本質的な理解がないままでは、人事業務の枝葉から従事することになりかねません。結果的に経験を通じて全体像を把握していくのもひとつですが、早期の段階で人事の本質や全体像に対する理解がある状態で、日々の業務に向き合っていくことが、より軸ブレのないアウトプットや成果創出に繋がります。

また、同じ管理部門でも、総務や財務・経理部門とは違い、人事業界として明確な年間スケジュールが存在するわけでもありません。

本セミナーでは、大きく一年の人事業務の流れを理解しつつ、社内担当によって分断されがちな採用、育成、評価、賃金といった人事業務のコツを押さえることで、人事部門の役割を理解するとともに、より高い社会価値につながる人・組織づくりの一助になることを目指します。

開催形式 **会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)**

参加対象

- 新任の人事・労務担当者の方々、これから配属予定の方々
- 他部門から人事に異動、配属になった管理職の方々
- 人事部門の機能を強化したいと考えている人事部門の方々

講師 **松下 直子氏** (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

内容

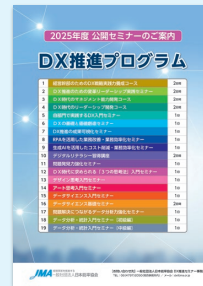
1. 人事の意義を知る
2. 人事パーソンの仕事12カ月 ~月別の人事の実務と留意点~
3. これからの人事パーソンに向けてのメッセージ

詳細は、お申込みは **JMA 152305** **検索**

人材育成支援サービス

日本能率協会（JMA）は1942年の創立以来、80年にわたり「経営革新の推進機関」として活動をしてまいりました。「人材育成事業」に関して、セミナー・研修をはじめ、常に時代にマッチしたサービスを提供しております。お客様の目指す方向性・ありたい姿を伺い、現状とのギャップから課題を見出し、適切なソリューションをご提案します。

公開セミナー ガイド 2025年度版 のご案内



2025年度に開催される公開セミナーを分野ごとにまとめた「公開セミナーガイド」をご希望の方にお送りいたします。

セミナー参加のご検討をはじめ、社内研修の検討にも最適です。**オンラインで受講可能なものも多数**ございます。

● カフェテリア型研修にも最適 ●

教育制度・キャリア形成支援の一環として「カフェテリア形式」を提供する企業・団体が増えています。社員一人ひとりのニーズに応じて選択できることが必要なため、多くの選択肢が求められます。自前の社内研修で選択肢を増やすことは難しいですが、JMA公開セミナーをプログラムに入れることで、豊富なバリエーションを社員に提供し、教育体系を充実させることが可能です。

講師派遣（集合型・オンライン）・人材育成支援のご案内

公開セミナーのプログラムは、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たり、各社の課題をもとにオーダーメイドの研修プログラムのご提供も可能です。**集合型・オンラインいずれの開催も可能**ですので、社内研修をご検討の方はお気軽にお問合せください。また、**各種人材育成の支援**も行っておりますので、ぜひご相談ください。

まずは
お気軽に
ご相談
ください

セミナー紹介 第4期 人事戦略実践コース（全6テーマ・12回開催）

8/31(日) まで
早割中！

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化してきています。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、立案できるようにな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クの場を提供します。



【講師】 藤間 美樹 氏
（株）HR&B 代表取締役

開催日時・会場 全6テーマ / 12回開催 《オンライン開催 Zoom》

《第1テーマ》 2025年10月24日(金) / 10月31日(金) 両日とも13:30~16:30

《第2テーマ》 2025年11月21日(金) / 11月28日(金) 両日とも13:30~16:30

《第3テーマ》 2025年12月12日(金) / 12月19日(金) 両日とも13:30~16:30

《第4テーマ》 2026年 1月 9日(金) / 1月16日(金) 両日とも13:30~16:30

《第5テーマ》 2026年 1月30日(金) / 2月 6日(金) 両日とも13:30~16:30

《第6テーマ》 2026年 2月20日(金) / 2月27日(金) 両日とも13:30~16:30

講師 藤間 美樹 氏

(株)HR&B 代表取締役 / 立命館大学大学院経営学研究所 客員教授
日本人材マネジメント協会 執行役員 / 人事実践科学会 副代表理事
日本心理的資本協会 理事 / BCS認定プロフェッショナルエグゼクティブコーチ
日本心理的資本協会認定PsyCap Master

神戸大学卒業後、アステラス製薬(当時藤沢薬品工業)において営業、労働組合、人事、事業企画を担当、アメリカに3年間駐在しアメリカの人事を習得。バイエルメディカルに人事総務部長として転じグローバルPMIを推進。武田薬品工業においては人事のグローバル化を推進し、70数か国を管轄する本社部門のHRビジネスパートナーのグローバルヘッド等の要職を歴任。その後、参天製薬にて執行役員人事部長として人事組織のグローバル化と人事制度改革を推進。積水ハウスでは執行役員人財開発部長として、従業員の幸せとキャリア自律を実現するため人事制度改革を実施。M&Aは海外案件を中心に10件以上実施、アメリカに3回、6年間駐在し、海外リーダーと協働しグローバル事業を推進。2023年4月に株式会社HR&Bを創業し、「人事で経営を、そして日本を強くする」を理念に人事コンサルタントとエグゼクティブコーチとして活動。Newsweek 2024年4月23日号にインタビュー記事掲載、The Wall Street Journal 9月4日にインタビュー記事掲載、東京MX「シゴト手帖」でドキュメンタリー放映。「あなたが出逢いたいコーチにきっと出逢える! コーチ52選」で12名のエグゼクティブコーチの一人に選出される。

参加対象

- 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

プログラム ※内容は変更となる可能性がございます

- 1 戦略的人事の理解
- 2 ジョブ型人事制度の導入
- 3 タレントマネジメントによる人材の計画的育成
- 4 マネジメントとリーダーシップ
- 5 心理的資本と人財組織開発
- 6 人事戦略作成ワークショップ
 - ◆ 自社の経営戦略を推進するための人事戦略を立案
 - ◆ 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

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
E-mail: hr@jma.or.jp TEL: 06-4797-2050 (関西事務所内)

詳細・
お申込は

詳しくは
セミナーID
(半角数字)

JMA 人事戦略実践コース もしくは
JMA 152124 で検索



事務局通信

2025年度も九州人事交流会・公開セミナーをはじめとした企画を福岡でも開催いたします。新たな企画はホームページに開催いたしますので、皆さまのご参加をお待ちしております。

お問合せ先

一般社団法人 日本能率協会 経営・人材革新センター 関西事務所
〒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 E-mail: jma-kansai@jma.or.jp
URL: https://www.jma.or.jp/kansai