

## 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。

1



パソコン(各種検索サイト)から直接で

JMA 夢工房

または

セミナー ID(半角数字)

JMA 100233

で検索

もしくは、<https://school.jma.or.jp/>

2



スマートフォン・  
タブレットから



※貴社の情報セキュリティ方針等でwebからのお申し込みが難しい方は、JMAマネジメントスクールまでお電話(03-3434-6271)にてお問合せください。

### 受講料

| 早期1次申込割引<br>2025年1月31日金締切 | 一般社団法人日本能率協会<br>法人会員 | 左記会員外       |
|---------------------------|----------------------|-------------|
| 参加料(税込)                   | 429,000円/1名          | 473,000円/1名 |
| 早期2次申込割引<br>2025年3月31日金締切 | 一般社団法人日本能率協会<br>法人会員 | 左記会員外       |
| 参加料(税込)                   | 451,000円/1名          | 506,000円/1名 |
| 通常申込                      | 一般社団法人日本能率協会<br>法人会員 | 左記会員外       |
| 参加料(税込)                   | 495,000円/1名          | 550,000円/1名 |

1次申込が  
おトクです!

※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、下記HPにてご確認ください。

<https://www.jma.or.jp/membership/list/>

【上記参加料に含まれるもの】

●研修費、資料費

【上記参加料に含まれないもの(貴社にてご負担ください)】

●研修現地までの交通費 ●研修中の移動交通費、食費(一部事務局にて負担)  
●研修で使用使用する課題図書、参考文献代 ●合宿・懇親会に関わる実費

### お申し込み締切日

2025年4月25日(金)

### 定員

24名(1社2名様までとさせていただきます)

### 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合せください。

### キャンセル規定

参加予定の方のご都合が悪い場合は下記のキャンセル料を申し受けますのでご了承ください。なお、キャンセルの申し入れは文書(メール・お問合せフォームを含む)をお送りください。

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

### ご注意

- 参加申込規定はお申込ページにございますので、ご確認・同意の上、お申込ください。
- 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きます。

### 申込に関する問合せ先

(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

### 企画に関する問合せ先

(プログラム内容、会員入会等)

一般社団法人日本能率協会 関西事務所

TEL:06(4797)2050(代表)

大阪市北区梅田1-8-17 大阪第一生命ビルディング6階  
メール:jma-kansai@jma.or.jp

### JMAが選ばれ続ける4つの理由

- 1 現場課題に合わせたプログラム内容
- 2 実践力のつく演習
- 3 研修結果を継続させる仕組み
- 4 多様な業界、業種と交流



日本の経営革新  
×  
学びと成長

日本能率協会(JMA)は、企業経営の要である「ひと」の力を最大にすることを通じ、新たな経営・組織づくりに貢献します。社長・役員向けプログラムのほか、次世代経営者・幹部育成のための長期プログラム、役割別の能力開発研修、人事・教育、マーケティングなど専門領域のスキルアップ研修など年間2,000本以上の公開型研修を開催しています。また、企業・自治体・学校向け、個別課題解決支援を行っています。

## 人事・人材開発スタッフフォーラム

先行募集の  
ご案内

2025年度 第29期

# 夢工房

「夢工房」は、人事・人材開発スタッフとして  
将来の「自社像」と「自身の夢」を描き、実現に向けての  
想像力・論理構築力・実践力を養う場です。

### 会期

2025年6月~12月の7カ月間  
合計研修日数12日間/全8単位(うち合宿4回)

### 開催場所

日本能率協会研修室(大阪市北区梅田) 他  
※合宿会合は、他都道府県で開催する場合があります。

### 参加定員

24名(1社2名様まで)

### 参加対象

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  
(年齢の目安:30歳前後~40歳前後、人事・人材関連業務の経験年齢は問いません。)

### トータル コーディネータ

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

### 単位講師

高橋俊介  
ビーブルファクターコンサルティング 代表

※その他、有力企業の人事人材開発部門リーダーの方などをゲストスピーカーとしてお招きします。



一般社団法人日本能率協会  
JAPAN MANAGEMENT ASSOCIATION

JMA 経営革新を推進する  
一般社団法人日本能率協会  
<https://www.jma.or.jp/kansai/>

開催の  
ねらい

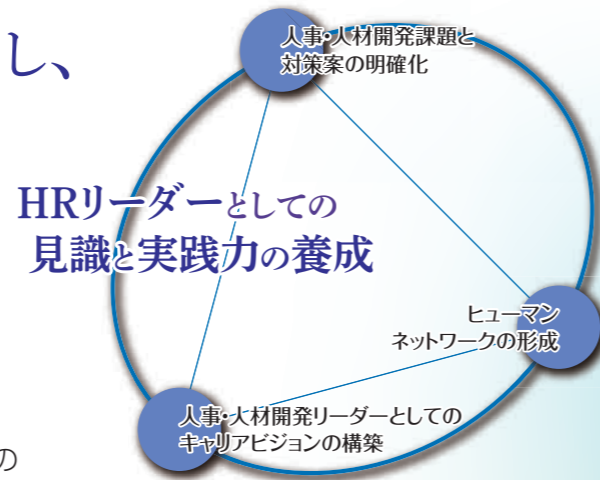
超高齢化社会、人手不足、働き手の意識の変化など昨今のビジネス環境は、ますます先行きの予測困難性が高まっています。そのようななか、変化に適応できる人・組織づくりの担い手である人事部門への期待は日ごとに高まっています。

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、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・チーム討議等、7カ月間・全8回の熱のこもった研修**を進めてまいります。

将来の組織・人事戦略をデザインし、  
実行できる人材を育成する

- 1 自社の経営組織に対してあるべき姿「夢」を描ける人材を育成する。
- 2 「夢」の実現に向けての論理構築力、実践力、説得力を養う。
- 3 異業種交流により、自社の環境のみならず他社、他業種の環境にも精通し人事担当者としてのスケールを拡大する。



講師プロフィール (敬称略)

トータルコーディネーター  
**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

**花田教授からのメッセージ**  
変わりゆく社会、組織、人材開発の流れの中で、今後の人事の方向性、自己のキャリアの羅針盤となる「夢」と「想い」を語り合ひましょう。



単位講師  
**高橋 俊介**

ピープルファクターコンサルティング  
代表



1971年慶應義塾大学文学部心理学科卒業。1974年南カリフォルニア大学教育心理学修士、同大学Center for Organizational Research Laboratory 研究員。1978年南カリフォルニア大学大学院にてPh.D-Distinction取得。1986年産業能率大学経営情報学部教授就任。1990年慶應義塾大学総合政策学部教授。2000年同大学キャリアリソースラボラトリー代表。2014年より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に就任。主な発表・論文・著書は、「人事制度における競争原理の実態」(組織学会賞受賞論文、組織科学)、「個性主義に根ざした人事制度の展開」(一橋大学ビジネスレビュー)、「グローバル戦略を支える人事システム(上下)」(ダイヤモンドハーバードビジネス)、「グローバル経営の組織」(総合法令)、最新著書は「働く居場所」の作り方(日本経済新聞出版社2013年)、「新ヒューマンキャピタル経営—エグゼクティブCHOを人材開発の最前線」(日経BP社2013年)、「キャリア自律の新展開」(一橋ビジネスレビュー、共著)他多数。

1978年東京大学工学部航空学科を卒業後、日本国有鉄道に入社。米国プリンストン大学工学部修士課程を修了後、マッキンゼーアンドカンパニー、ワイアット(株)(現タワーズワトソン)代表取締役社長。同社を退任後、個人事務所ピープルファクターコンサルティングを通じ、コンサルティング活動を行う。2000年慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授に就任。個人事務所による活動に加えて、藤沢キャンパスのキャリアリソースラボラトリーを拠点とした個人主導のキャリア開発についての研究に従事。2011年より慶應義塾大学政策・メディア研究科特任教授に就任。〈主要著書〉「(新版)人材マネジメント論」、「スローキャリア」、「組織マネジメントのプロフェッショナル」、「人が育つ会社をつくる キャリア創造のマネジメント」、「最強のキャリア戦略」、「自分らしいキャリアの作り方」、「キャリアをつくる独学力」他多数。

ゲスト(企業人)講師陣

好業績企業、グローバル企業の経営者・人事・人材開発責任者、リーダークラスによる企業事例の講義とディスカッション

ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング(熊本テクノロジーセンター)、KDS熊本ドライビングスクール、熊本県(半導体立地支援室)、福岡地域戦略推進協議会、ASKUL LOGIST、Engineer Cafe、特定非営利活動法人AIP、The Company キャナルシティ博多前店、ソニー・太陽、立命館アジア太平洋大学、ホテルバームロイヤルNAHA、トレンドマイクロ、パソナ台湾、福岡ソフトバンクホークス、エイアンドダブリュ沖縄、SCSK、光合金製作所、田中酒造、アメリカンホーム、サントリーホールディングス、全日本空輸、博報堂、山の宿新明館、プラーザ工業、資生堂、インテリジェンス、グローバルビジネス研究所、帝人、ソニー、NEC、ベネッセコーポレーション、富士ゼロックス、トヨタ自動車、三菱商事、日本エマソン、アークス、日本アイ・ビー・エム、東経経営研究所、ハウジングオペレーション Inc.、ハウステンボス、日立製作所、フォードジャパン、パナソニックコンシューマーマーケティング、柳井ホールディングス、他(順不同・過去のご出講)

一流の講師陣からの問題提起

講師からの良質な問いかけと、参加者同士の対話を通じて、自らの考えを構築します。

自己を見つめ直す

自身のキャリアにおいて大切にしていることの棚おろしをします。自分としっかり向き合い、ビジネスリーダーとなるための研鑽を積みまます。

現地・現場から学ぶ

現地・現場への訪問やゲスト講師を迎えるなど、人事や事業の担当者から直接話を聴くことで、「類推する力」を鍛えます。

必読書・課題レポートによる自己学習

必読書、課題レポートに繰り返し取り組むことで、時間を捻出してやり遂げる力、発信力、論理構築力を短期間で身につけます。

プログラム | 組織マネジメント・キャリア研究の第一線で活躍する講師による  
12日間にわたる白熱した研修【全8単位(うち合宿4回)】

| 開催日/講師   | 内容・進め方   |
|--|--|
| 1<br>6月20日(金)<br>通い<br>慶應義塾大学 名誉教授<br>花田 光世                | <b>今、変化しつつある組織と直面している課題</b><br>①企業の盛衰と変化の対応<br>②ピラミッド型組織の崩壊が意味するもの<br>③人的資源管理(HRM)からキャリア自律型の人的資源開発へ<br>④新たな組織求心力とは<br>■自己紹介<br>■基調講義、グループ討議、全体討議<br>■懇親会         |
| 3<br>8月1日(水)<br>通い<br>ピープルファクター<br>コンサルティング<br>代表<br>高橋 俊介 | <b>人が育つ会社をつくる<br/>～組織の人材育成力について考える</b><br>①組織人材ビジョンとは、戦略とは<br>②なぜOJTが今、機能しないのか<br>③どうすれば組織の人材育成力が高まるのか<br>■講義、グループ討議、全体討議  |
| 5<br>9月19日(金)<br>～20日(土)<br>合宿<br>慶應義塾大学 名誉教授<br>花田 光世     | <b>キャリア自律とそれをサポートする組織・人事制度</b><br>①キャリア自律とは ②自分のバリューを知る<br>③ライブ・キャリア・チャート ④コンピタンシーの棚卸し<br>⑤キャリアビジョンとキャリアゴール<br>■MBTI診断<br>■講義、グループ討議、全体討議<br>■ゲストスピーカー講義<br>■懇親会 |
| 7<br>11月14日(金)<br>通い<br>慶應義塾大学 名誉教授<br>花田 光世               | <b>人間力とコンピタンシー</b><br>①今、なぜ人間力なのか<br>②コンピタンシーとは<br>③コンピタンシーを教育で活用する<br>④人間力が組織の中心に<br>■講義、グループ討議、全体討議  |

| 開催日/講師  | 内容・進め方  |
|---|---|
| 2<br>7月18日(金)<br>～19日(土)<br>合宿<br>慶應義塾大学 名誉教授<br>花田 光世  | <b>組織・人事機能の役割変化</b><br>①組織体制の変化<br>●人事部門の構造変化 ●グループ制<br>●アウトソーシング/別会社化 ●アライアンス<br>②人事機能の役割変化<br>●報酬 ●評価 ●昇進/昇格/異動<br>●福利厚生 ●採用 ●ダイバーシティ<br>③人事のKPIの変化<br>■講義、グループ討議、全体討議<br>■ゲストスピーカー講義<br>■懇親会 |
| 4<br>8月29日(金)<br>通い<br>慶應義塾大学 名誉教授<br>花田 光世             | <b>モチベーション開発・働き方支援の変化と個の活性化</b><br>①キャリアアドバイザーと新EAP、ES<br>②働きやすさと働きがい<br>③こころの問題<br>■講義、グループ討議、全体討議   |
| 6<br>10月17日(金)<br>～18日(土)<br>合宿<br>慶應義塾大学 名誉教授<br>花田 光世 | <b>人間理解をもとにした組織論</b><br>①人の心への多様な理解<br>②多様性を活かす組織とは<br>③モチベーション開発をベースに<br>④変化の時代の多様な個の強さ<br>■講義、グループ討議、全体討議<br>■ゲストスピーカー講義<br>■懇親会  |
| 8<br>12月4日(水)<br>～5日(金)<br>合宿<br>慶應義塾大学 名誉教授<br>花田 光世   | <b>〈まとめ〉<br/>これからの人事の役割とは</b><br>①これからの人事とキャリア支援の役割<br>②ダイバーシティの意味<br>③新しい時代における個人と組織の関係<br>■講義、グループ討議、全体討議<br>■企業訪問・ゲストスピーカー講義<br>■懇親会<br>■修了証授与   |

\*開催日・プログラム内容等は、変更となる可能性がございますので、予めご了承ください。

\*「上司オブザープ」はご希望の場合に承ります。(敬称略)