

# Mercer Learning

## 次世代の人事プロフェッショナル養成講座（第2期）

～次世代の組織・人事プロフェッショナルに必要な  
新たな視座とスキルセットを獲得する7日間～

主催：マーサージャパン株式会社

グローバル化・デジタル化・少子高齢化で競争ルールが変化し、これまでの勝ち筋が必ずしも通用しない場面が増えてくる中、競争優位の源泉となる人材をいかに確保・育成・動機づけ・再教育するか、すなわち骨太な人材戦略をいかに構築し、成功裏に実行できるかは、企業の盛衰を決める上で極めて重要になってきています。

マーサーは、平成30年に経済産業省 産業人材政策室の委託事業として、同省と連携し「経営競争力強化に向けた人材マネジメント研究会」を進めてきました。また、2019年には同研究会の内容や、マーサーが国内外で培った極めて豊富な企業変革支援の経験・知見をもとに、大手企業で一定の実務経験を有する人事中堅層を対象として、次世代を担う人事プロフェッショナルに必要となる考え方や能力を養成する「人事プロフェッショナル養成講座（第1期）」を開講しました。

おかげ様で第1期が大盛況に終わったため、この度、「人事プロフェッショナル養成講座（第2期）」の募集を開始いたします。旧来の人事の役割や、現在保有する知識・スキルをアップデートしたい人事の方、外部の知見も活かしつつ、他社と学び高めあいながら自社の人材戦略を立てたい方は、ぜひご参加ご検討いただければ幸いです。

なお、当講座では、受講者の学びの質を重視すべく1社2名までを上限に、少人数制かつクローズドな形式といたします。定員や会場の関係で、先着順でお申し込みを受け付けますことをあらかじめご了承ください。



- 名称 次世代の人事プロフェッショナル養成講座
- 対象者 旧来の人事の役割や、現在保有するスキル・知識に問題意識を感じている人事プロフェッショナルの方  
(本講座は以下の経験を有する方を想定)
  - 人事部門における実務リーダーもしくは課長クラスのマネジメント経験
  - 一定規模以上（従業員1000名以上が目安）の企業における人事部門における業務経験
  
- 開催日時 全7講座（7日程）全日程参加が原則
  - 2020年05月22日（金） 13:00 - 18:00 \*懇親会
  - 2020年06月18日（木） 13:00 - 18:00
  - 2020年07月16日（木） 13:00 - 18:00
  - 2020年08月28日（金） 13:00 - 18:00 \*懇親会
  - 2020年09月24日（木） 13:00 - 18:00
  - 2020年10月23日（金） 13:00 - 18:00
  - 2020年11月27日（金） 13:00 - 18:00 \*懇親会
  
- 定員 16名（1社2名まで）
- 受講料 75万円/名（税抜、個別課題添削・懇親会費用込み）
- 申込み方法 個別に弊社担当者へご連絡願います
- 申込み〆切 2020年5月15日
- 会場 マーサージャパン株式会社 東京オフィス内会議室  
〒107-6216  
東京都港区赤坂9丁目7番1号 ミッドタウン・タワー16階
- 問合わせ先 マーサージャパン株式会社 担当：黒澤  
hcas.japan@mercer.com  
TEL:03 6775 6511（代表）



- 講座の特徴
1. 組織・人材マネジメントの要諦となるテーマに沿った講義・演習
  2. 最終回は、学んだ内容を活かして自社の人事変革を提言
  3. 要所で有力企業の人事部門リーダーを招聘したゲスト講演を予定
  4. 事例共有の場や懇親会を盛り込み、会社間交流を促進

■ 講義の内容 （詳細は、講座の進行に応じて内容を変更する可能性があります）

	テーマ	主な内容
第1回	キックオフ、次世代人事プロフェッショナルに求められる心構え	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自己紹介、チームビルディング</li> <li>• これからの日本企業に求められる人材マネジメント</li> <li>• 各社の課題共有と目標設定</li> </ul>
第2回	HRプロフェッショナルに求められる問題解決力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• これからのHRプロフェッショナルに求められる要件</li> <li>• 問題解決能力強化に向けて</li> </ul>
第3回	人事戦略、ワークフォースプランニング	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 経営戦略に連動した中長期の人材ポートフォリオ戦略</li> <li>• 単年度の要員計画策定方法と留意点</li> </ul>
第4回	タレントマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EVP強化を通じた人材の獲得・リテンション</li> <li>• 個々人のキャリア自律強化</li> <li>• 経営人材の早期選抜・登用を通じた育成</li> </ul>
第5回	パフォーマンスマネジメント、報酬マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 目標管理を通じた目標の展開や成果創出促進手法</li> <li>• 評価を通じた人材開発・キャリア開発</li> <li>• 柔軟性の高い報酬制度の整備</li> </ul>
第6回	HRテクノロジー、人事部門改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 海外と日本の人事部門の役割の違いや昨今の潮流</li> <li>• 人事部門に求められる機能、コンピテンシー</li> <li>• HRテクノロジーの昨今の傾向と課題</li> </ul>
第7回	最終発表、これからのあるべき人事（まとめ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受講者毎の気づきと自社への提言発表</li> <li>• 学習内容まとめ</li> </ul>

## ■ 2019年度の参加企業（社名・五十音順）

- 味の素株式会社、コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社、コクヨ株式会社、サントリーホールディングス株式会社、住友電気工業株式会社、ソニー株式会社、日産自動車株式会社、SMBC日興証券株式会社、株式会社日立製作所、富士ゼロックス株式会社、株式会社フジクラ、株式会社みずほフィナンシャルグループ、三菱重工業株式会社 など

## ■ 参加企業様（受講者上司）の声

- 課長の頃から俯瞰して考えられないと部長に早期昇進などできない。本講座は人事領域全般が学べるのが良い。自分は人材開発担当だから育成領域のみや、ワークフォースプランでもキータレントしか見ずに底上げしか考えないなど狭い視点でなく、人事領域全体を広く俯瞰して考えられる良い機会だと考えている。自分の担当領域以外にも意見やマネジメントができるようにしたい。
- 社内でも専門性教育の必要性が叫ばれて久しいが、人事部門の社員の専門性を高める機会（研修やEラーニングなど）は少なく、OJT以外の打ち手が少なかった。特に役員層向けや新人向けではなく、実務の中核リーダーを対象にした本講座に大きな価値を感じている。

## ■ 受講者の声（受講動機）

- 自分のHROSをアップデートしたいというのが、1番の志望動機です。私は入社して10年間人事総務をやってきましたが、労務やオペレーションといわれる社員が生き生きと働ける環境づくり、どちらかというところ側の仕事でした。この7月からグローバル人事ということで、まさに人材育成とか組織活性という仕事をするにあたって、自分の10年間培ってきたHRのOSをアップデートしたいという想いで先ず参加しました。
- きっかけは会社からいただいたものではありますが、人事戦略をかなり網羅的に含んでいる内容だったので、戦略的にHRをやっていくにあたって一度全部網羅的に学ぶというのは非常に意義があることだなと思いました。やはり日々の業務だと体系的に学ぶことがなかなか難しいので、今回受講させていただきました。



## ■ 受講者の声（受講動機・つづき）

- 会社の環境というのがまずあります。会社の環境－いわゆる経営が厳しいのはやはり事業環境によるもので、顧客ニーズの変化、営業の事業が厳しくなり人件費が上がってしまうこと、加えて人材のミスマッチみたいな採りたい人材が採れにくくなっている状況にあります。今までのやり方を新しい目線を変えていきたいという想いがありました。もう1つの動機は、ゲストスピーカーの方がいらっしゃったり、講座の参加者の皆様との交流だったり、そういったものを楽しみに参加しました。
- HRのジェネラリストになりたいと思ったからです。今年で入社14年目になるのですが、入社が人事でその後宣伝部と営業、様々なキャリアを経験し色々なキャリアを踏まえた上で元々HRに戻りたいという希望を叶えてもらいHRに戻ってきました。そういうことも踏まえて今後のキャリアはHRに軸足を置いてキャリア形成していきたいと考え、その時に改めてこのHRという領域を深く広く学び直したいなと思い本講座を受講しました。

## ■ 受講者の声（気づきや学び）

- 「人事戦略は経営施策に紐づく」、ここが1番の学びです。とかく会社においていうと人事のアジェンダというのは、既に目標化されていてここに何が出来るかという議論が多いのですが、人事は何のためになるかという、経営戦略を実行する、このために人事は何が出来るかというのと、経営施策に人事施策はどう紐づくのかここが1番の学びです。
- 良い点は2つです。1つ目は、講師の方達が非常に豊富な知識を持たれている点です。通常、こういった講座では結局体系的に知識を学んでも、それをどう業務に落とし込むかが一番の課題またはネックになります。ここでは、実際どうインプットしていけば良いかという質問に対し、普段コンサルタントとして活躍されている講師がご自身の経験を踏まえて細かく実務的なところまで説明していただけます。2つ目は、コンテンツの内容自体も非常に豊富且つやはりコンサルティング会社なだけあって体系的になっているので非常に分かりやすいです。何か実務で困った時にはテキストを見返して学術的にはこう考えていけばいいのか、と立ち戻って使わせていただいています。コンテンツが実に整備されていて良いと思います。
- 先ずは課題が自社の人事制度・人事戦略を考えると、大きな題名でいただいている、終始それに対してテーマ毎に気づきを得てアップデートしていくという形なので、どちらかという勉強のための研修ではなくて、実務のための研修というところがあって、大変その辺りは気に入っています。
- この講座の立てつけがすごく素晴らしいと思っています。まずフレームが公布された上で、各諸事例や某スピーカーからもすごく学びがありますね。特に弊社はグローバルに事業を展開しているのですが、なかなかHR自体はまだドメスティックな基準にあって、そんな中でグローバルな視点でのトレンドを学べることもありがたいです。

## ■ 登壇講師プロフィール

※下記は講師の一部です。マーサーのパートナー、プリンシパル、シニアコンサルタントが講師・ファシリテーターを務めます。



### ■ 白井 正人 (Shirai Masato)

組織・人事変革コンサルティング部門 日本代表パートナー

組織・人事領域を中心に、マネジメントコンサルティングサービスを20年以上提供している。組織・人材マネジメント戦略立案、組織設計、人事制度設計、役員報酬制度設計、ガバナンス体制構築、選抜トレーニング、人材アセスメント、ダウンサイジング等、様々なプロジェクトをリードしており、特にPMIやグローバル化の局面に強みを持つ。デロイト トーマツコンサルティング、アーサー アンダーセン、プライスウォーターハウスクーパース等を経て現職。早稲田大学理工学部卒、ロッテルダム・スクール・オブ・マネジメント(MBA)修了



### ■ 藤野 淳史 (Fujino Atsushi)

組織・人事変革コンサルティング部門 プリンシパル

日系・外資系企業の人事戦略策定・制度設計、リーダーシップ開発、グローバル人材マネジメント、M&Aに伴う人事デューデリジェンスなど、長期戦略策定からタレントマネジメント、報酬マネジメントまで幅広い領域でのコンサルティングに従事。前職のシンクタンクでは、ODA事業に係るコンサルティング・調査研究に従事し、新興国・開発途上国における政府機関の組織能力向上・人材育成等のプロジェクトに参画。国際基督教大学 (ICU) 教養学部卒業。ロンドン大学ユニバーシティカレッジにて開発計画修士号、ケンブリッジ大学ジャッジビジネススクールにてMBAを取得



### ■ 中島 竜寛 (Nakashima Tatsuhiro)

組織・人事変革コンサルティング部門 プリンシパル

国内外企業に対し、組織・人事戦略策定から人事諸制度設計、リーダーシップ開発など、幅広い領域でのコンサルティングに従事している。タレントマネジメント領域では、仕組みの構築に加え、アセスメント、コーチング、各種トレーニング、風土改革等を通じて、組織・人の変革を実現するまで支援するスタイルが強みである。都市銀行、日系・外資系コンサルティング会社を経て現職。東京大学農学部卒、南カリフォルニア大学経営学修士



### ■ 磯部 浩也 (Isobe Hironari)

組織・人事変革コンサルティング部門 シニアコンサルタント

マーサージャパンにて、デジタルプラクティスリーダーを担当。プライスウォーターハウスクーパース株式会社 (現日本アイ・ビー・エム) を経て現職。製造、製薬、運輸、金融、サービスなど複数業界クライアントに対し、人材マネジメント・人事制度改定、企業統合時のオペレーション統合、組織・オペレーション改革、グローバル人材管理・タレントマネジメント等のコンサルティングに従事。大規模・複雑なプロジェクトのマネジメントの経験多数

## ■ 全体コーディネータープロフィール



### ■ 山内 博雄 (Yamanouchi Hiroo)

組織・人事変革コンサルティング部門 プリンシパル

日系大手企業・ベンチャー企業や外資系企業の組織・人事戦略策定・人事諸制度設計、リーダーシップ開発、グローバル人材マネジメント、M&Aに伴う人事デューデリジェンス、組織統合等のプロジェクトに参画。最近では、日系大手企業のグローバル人材マネジメントの支援に注力し、極めて幅広い領域でのコンサルティングを手掛ける。マーサー参画前は日系銀行、米系コンサルティングファーム等を経て、大手サービス業の経営企画・経営管理担当執行役員、海外事業担当執行役員 (香港駐在) 等を経験。東京大学経済学部卒