

2023年7月14日(金)開塾! 受講生募集開始!



熊本版一未来から愛される会社®塾

▶ 経営者と次世代幹部養成のための戦略人事&組織開発マネジメント塾



(コンサル演習企業・協賛企業-2023年6月01日現在)

免許取るなら
KDS
くまもとKDSグループ

「町いちばん」宣言!
熊本を走る幸せ。
熊本トヨタ自動車

大政建設株式会社
TAISEI

未来から愛される会社®塾の目的



- 1: 経営に資する「人材育成」の理論と実践を体系的に学ぶ
- 2: 経営に資する「組織開発」の理論と実践を体系的に学ぶ
- 3: 変化の激しい時代に対応する「次世代幹部」を育成する
- 4: 変化の激しい時代に対応する「自走自律型」組織を創る
- 5: 異業種交流を通じて企業の「経営課題」を共に解消する
- 6: 異業種交流を通じて地域の「社会課題」を共に解消する

「未来から愛される会社®」をニッポン全国に

未来から愛される会社®塾の事務局

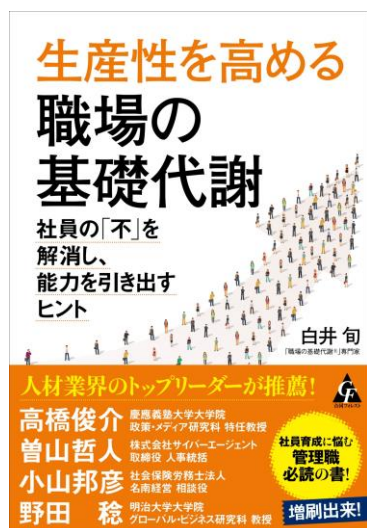


白井 旬 (しらい じゅん)

職場のSDGs研究所 代表取締役 / 戦略人事コンサルタント

国家資格キャリアコンサルタント / 未来から愛される会社®づくり支援

Facebook



<2018年4月10日上梓>

発売1ヶ月で増刷 → 4年目で4刷



<2022年2月23日上梓>

Amazon「中小企業経営」3日連続1位



<2023年5月にリリース>

デライトコンサルティングと共同開発

未来から愛される会社®塾の流れ



【第1回～第3回】

(人材育成の目的や本質)

経営に資する人材育成や組織開発を基礎理論から体系的に学びます。

また、第3回ゲストの先行事例から当講座での学びを実践につなげた効果をイメージします。課題図書
の提出は第3回までに。



【第4回～第7回】

(リーダーとしての在り方)

講座では主に「リーダーとしての在り方」に迫ります。講座と同時並行で展開されるコンサル演習が第4回からキックオフとなり、各チームに分かれて学びを実践に変えるフェーズとなっていくます。



【第8回～第12回】

(コンサル演習で総仕上げ)

12月8日のコンサル演習プレゼンに向けて従業員アンケートやヒアリングで顕在化した課題に対する人事施策を立案します。講座運営&組織コンサル
12年のスタッフが万全の体制で伴走支援します。



3枚のイラスト:チキタカ(tiquitaca) / PIXTA

第4回以降のコンサル演習とは？



A物流チーム

自社担当・五十嵐さん



B建設・佐藤さん



Cホテル・金城さん



D情報・中山さん



E福祉・阿部さん



F広告・椎名さん



G社労士・後藤さん



コンサル演習キックオフまでにコンサル演習チームを編成します。事務局側において各チームの業種・業界・役職などのバランスを鑑みて決定します。**(チームには同業他社は含みません)**
第4回以降は、講座受講と並行して(講座とは別稼働で)、対象企業(例ーA物流)における従業員アンケートや従業員ヒアリングなどを行うことで現状把握をし、経営者が考える理想の姿と現実とのギャップを改善していくような人事施策(人材育成や組織開発など)を策定し提案していきます。

未来から愛される会社®塾の講師陣



—高橋 俊介 (慶應義塾大学SFC研究所上席所員) 第1回・4回・8回を担当

1978年東京大学工学部航空工学科卒業後、日本国有鉄道に入社。1984年プリンストン大学院工学部修士課程を修了し、マッキンゼーアンドカンパニーを経て1989年ワイアット(現ウイリス・タワーズワトソン)に入社。1993年代表取締役社長に就任。1997年独立し、ピープルファクターコンサルティング設立。2000年～慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授、同大学SFC研究所キャリア・リソース・ラボラトリー(CRL)研究員。2022年4月より現職。個人主導のキャリア開発や組織の人材育成の研究・コンサルティングに従事。



—野田 稔 (明治大学大学院 グローバル・ビジネス研究科教授) 第5～7回を担当

1981年野村総合研究所入社。同社の経営コンサルティング一部長、株式会社リクルートフェローを経て、現職。組織・人事領域を中心に、ベンチャー立ち上げ支援を含め、幅広いテーマで実践的なコンサルティング活動を行う。専門分野は組織論、経営戦略論、ミーティングマネジメント。著書:『組織論再入門』(ダイヤモンド社)、『中堅崩壊』(ダイヤモンド社)、『二流を超一流に変える「心」の燃やし方』(フォレスト出版)、『野田稔のリーダーになるための教科書』(宝島社)、『あたたかい組織感情』(ソフトバンククリエイティブ)など多数。

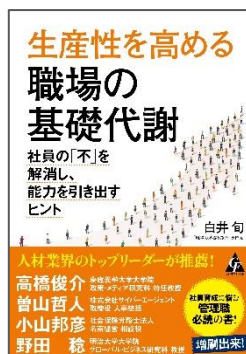
未来から愛される会社®塾の講師陣



—白井 旬(沖縄人財クラスタ研究会 代表／職場のSDGs研究所 代表取締役)

地域の中小企業を中心に、経営戦略に沿った「誰もが実力を発揮できる組織づくり」の伴走型支援を得意とする。2018年4月に上梓した『生産性を高める職場の基礎代謝～社員の「不」を解消し、能力を引き出すヒント』は、発売後1ヶ月で増刷(2022年4月に4刷)。これまでに日本全国100社以上の中小企業に対し、「未来から愛される会社～持続可能な組織づくりとSDGs・ESG経営」の導入サポートの実績を持つ。2022年2月『経営戦略としてのSDGs・ESG：“未来から愛される会社”になって地域×業界No.1を目指す』を上梓。Amazon【中小企業経営】カテゴリで3月22日から3日連続1位を獲得するなど、SDGs・ESGの枠組みを超えた中小企業経営に必要な1冊として経営者・管理職・人事担当者などに人気を博している。

【事前課題図書】4～6冊を予定(各自購入-1冊につき、A4用紙×1枚の感想レポート)



未来から愛される会社®塾のゲスト



第3回(8月04日)は、2名のゲストを迎えて実践事例を共有

“未来から愛される会社”をニッポン全国へ

(Chapter3)

人が集まる福祉事業所

創業から11年でスタッフ140名へ
急激な事業拡大→代表がうつ病に→主要職員の離職を乗り越え
離職率8%の“人が集まる福祉事業所”にいたるまで
(第3回) 2023年8月04日(金) 13時00分~のゲスト



株式会社いきがいクリエーション
代表取締役 田村 浩介氏

 職場のSDGs研究所

“未来から愛される会社”をニッポン全国へ

(Chapter3)

学校創設100年へ向けた新たな挑戦

2020年4月入学-コロナ禍で一度も企業実習に行けなかった生徒たち
生徒と教職員が一体となって専門学校のSDGs宣言を策定
未来志向型授業でコロナ禍でも“就職率100%”を実現
(第3回) 2023年8月04日(金) 13時00分~のゲスト



東京YMCA国際ホテル専門学校
学校長 小畑 貴裕氏

 職場のSDGs研究所

未来から愛される会社®塾の日程



回	日付	講師／講座概要	場所
第01回	07月14日(金)13:00～17:00	高橋 俊介／幹部・経営人材の育て方	熊本城ホール
第02回	07月28日(金)13:00～17:00	白井 旬／職場の基礎代謝&SDGs・ESG	(オンライン) Zoom
第03回	08月04日(金)13:00～17:00	白井 旬／ゲストによる先行実践事例共有	KDSDライビング スクール
第04回	08月18日(金)13:00～17:00	高橋 俊介／コンサル演習キックオフ	(オンライン) Zoom
第05回	09月07日(木)13:00～17:00	野田 稔／組織とは？ 組織開発とは？	(仮)くまもとトヨタ 自動車ー中央店
第06回	09月08日(金)09:30～12:30	野田 稔／真の幹部・経営リーダーとは？	(仮)くまもとトヨタ 自動車ー中央店
第07回	09月08日(金)13:30～17:00	野田 稔／真の幹部・経営リーダーとは？	(仮)くまもとトヨタ 自動車ー中央店
第08回	10月13日(金)13:00～17:00	高橋 俊介／学びの主体性・キャリア自律	リアル・調整中

未来から愛される会社®塾の日程



回	日付	講師／講座概要	場所
第09回	10月27日(金)13:00～17:00	白井 旬／振り返り&コンサル演習進捗	(オンライン) Zoom
第10回	11月10日(金)13:00～17:00	白井 旬／(仮)誰もが活躍できる職場	リアル・調整中
第11回	11月24日(金)13:00～17:00	白井 旬／プレゼンクリニック	(オンライン) Zoom
第12回	12月08日(金)13:00～17:00	白井 旬／コンサル演習企業プレゼン	リアル・調整中



イラスト:チキタカ(tiquitaca) / PIXTA

<想定している受講生-定員48名>

- ・熊本県内に本社を構える法人の県内在住の経営者等
- ・熊本県内に本社を構える法人の県外拠点の管理職等
- ・熊本県内に支店を構える法人の県内在住の管理職等
- ・熊本県内に在住して活動をする士業や個人事業主等
- ・九州地区(熊本県以外)の方は、別途、ご相談ください。
- ・各回でA4用紙×1枚のレポート提出が必須となります。

未来から愛される会社®塾の効果



1

ナナメの関係—直属の上司と部下ではない“他社・他業種”の経営者と次世代幹部(部長・課長・係長など)との会話やグループワークなどを通じて、普段の社内コミュニケーションや関わり方を内省する機会となります。

2

科学的な人材育成—経営者や管理職の個人的な経験や勘(やる気・根性・背中)などに頼った属人的なものではなく、“科学的根拠”や実績のあるメソッドから人材育成や組織開発のアプローチができるようになります。

3

社外同期という資本—人に関わる問題は、近年、きわめて重要な経営課題であり、経営環境の変化で課題も刻々と変わってきます。養成講座で構築された“社外同期”のネットワークは、その後の経営でも活用できます。

未来から愛される会社®塾の効果



4

理論と実践—第4回以降に展開するコンサル演習では、実際の企業の状態を従業員アンケートやヒアリングをもとに分析し、チームで知恵を出しあって人事施策を提案します。この経験が自社での“戦略人事”に役立ちます。

5

マネジメント力の向上—2週間に半日の定期的な開催により講座での学びが定着化されます。コンサル演習においては、異業種交流及び本業の合間での取り組みにより、“プロジェクトマネジメント力”が養われます。

6

課題解決への推進力アップ—コンサル演習企業になることで、最大5名まで受講可能に。共通認識をもったメンバーが増えると推進力がアップします。他業種・他業界メンバーからの客観的な提案は“課題解決”に役立ちます。

未来から愛される会社[®]塾の受講料



◆単体受講(一般受講)–242,000円(税込み)／人

(Point) 同一企業で複数人(最大3名迄)受ける場合は受講料の割引があります。

		1人あたり
1人受講	242,000円	242,000円(税込み)
2人受講	242,000円+198,000円=440,000円(税込み)	220,000円(税込み)
3人受講	242,000円+198,000円+154,000円=594,000円(税込み)	198,000円(税込み)



社労士事務所を開業して15年が経ちました。その中で社会の変化も大きく、単なる手続き業務だけの顧問先のサポートや事務所スタッフの成長に限界を感じていました。今回の養成講座で学んだことを、まずは事務所で実践して成果が出たものを顧問先へも提供することで良いサイクルが回っています。(沖縄開催時のコメント)

イラスト:チキタカ(tiquitaca) / PIXTA

未来から愛される会社®塾の受講料



◆コンサル演習企業受講(協賛企業受講)–880,000円(税込み)／社

(Point)同一企業で経営者+4名(最大5名まで)受講可能です。

(Point)第4回以降は、コンサル演習チーム(他業種・他業界)からの従業員アンケート・従業員ヒアリングを受け入れて、第12回に人事施策に対するコンサル提案を受けます。

(Point)5名参加時は、コンサル演習の自社担当1~2名+他社担当3~4名となります。

(Point)告知用紙面やWeb広告、HPなどで協賛企業としてロゴマークを掲載します。



当社では3年前、経営者である私、営業部長と人事部長、そして若手の係長2名の合計5名で同講座を受講しました。講座と並行して実施されるコンサル演習では、共に学ぶ受講生たちから、当社への改善提案を頂戴しました。その改善提案を早速、取り入れたところ、社員の定着率が安定しただけでなく、採用に効果がありました。特に若手係長2名の成長が著しく、部長たちを脅かすほどです。(沖縄開催時のコメント)

イラスト:チキタカ(tiquitaca)／PIXTA

よくある質問と答え(Q1~Q2)



Q1:受講生は各回や途中で変えても良いのでしょうか？

A1:当塾は、経営者や次世代幹部の育成(人材育成や組織開発などのレベルアップ)を目的とした体系化されたプログラムです。また、第4回以降は、受講生同士で組織されたコンサル演習チームによる実践的な活動がございます。

この体系化されたプログラムでの学びとコンサル演習により実践の効果を最大化するために、途中あるいは各回での受講生が変更になることはご遠慮いただいております。

Q2:12回のうち、何回かは予定が入っていて参加できないのですが録画はありますか？

A2:当塾は、一方通行型の講義形式ではなく、受講生同士や、講師と受講生との双方向(インタラクティブ)な対話や関係性を重要視しております。また、グループワークやチームビルディングなども随所に散りばめられていますため、極力、ご受講がおすすめです。

なお、各回、録画はいたしております(編集はせず)ので、お休みの受講回分については、録画された講義動画と受講レポートを通して、学びを深めていただければと考えます。

よくある質問と答え(Q3~Q4)



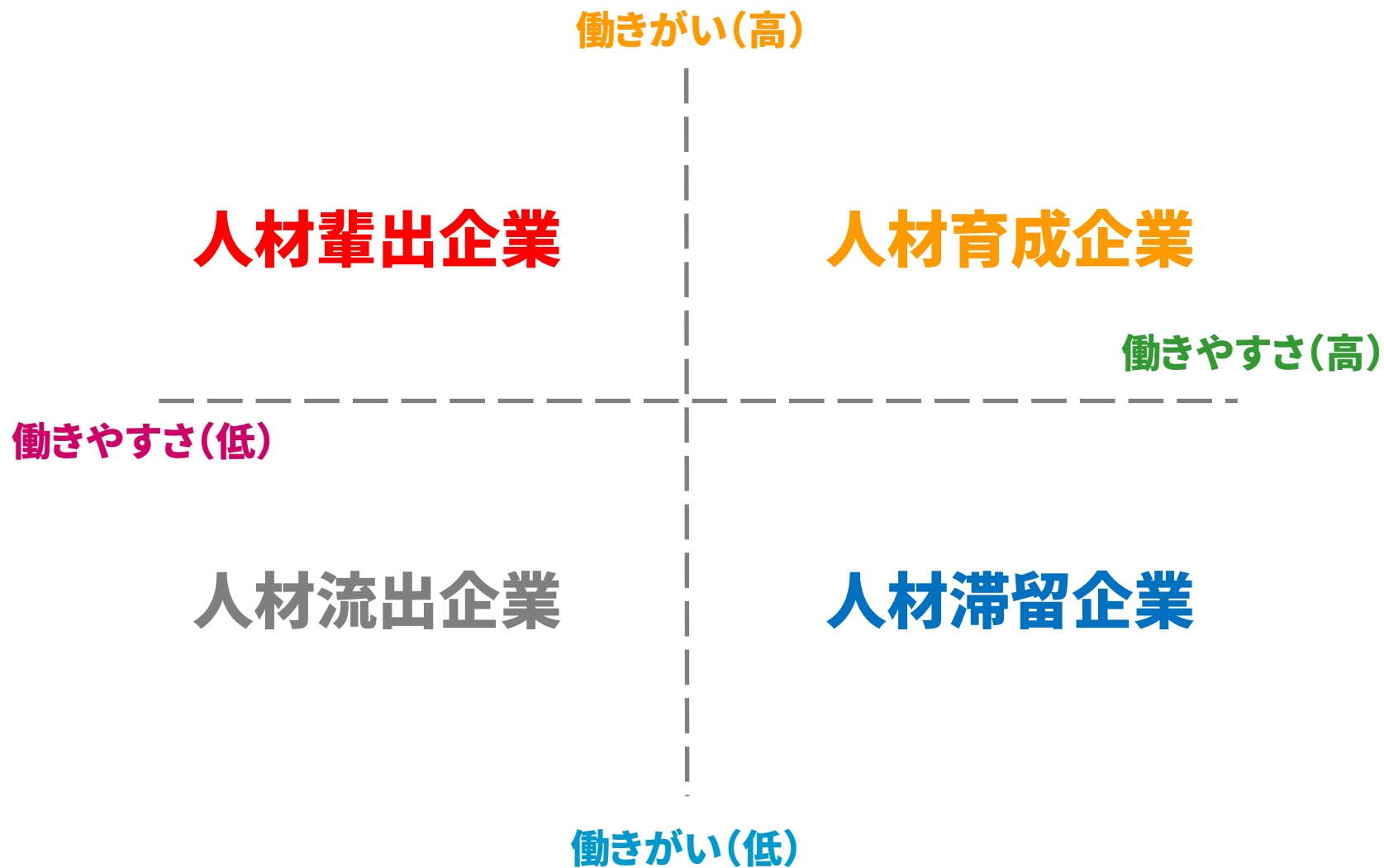
Q3:熊本版とされているのですが、他の県からの参加や受講は可能でしょうか?

A3:基本としては、熊本県内企業さまの経営者や次世代幹部候補、熊本県内で活躍する社労士や税理士、中小企業診断士やコンサルタントなどの方を受講対象としております。しかしながら、受講定員のうち一定枠に関しては、九州地方(福岡県・佐賀県・長崎県・大分県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県)の方々にもご参加いただければと考えております。他府県からご参加の方については、リアル開催の回を通過していただくのを原則としつつ、第4回以降、講座と平行して行うコンサルティング演習については、コンサル演習チームと相談のうえ、オンラインなどを活用しながら活躍していただければと思います。

Q4:講座費用の支払い方法や支払い期限はいつになりますか?

A4:講座へのお申込内容確認後、6月中に請求書(PDFメール)を発行いたします。受講料については7月末日までに請求書記載の口座へお振込みよろしく申し上げます。なお、ご希望の方については、Paypal決済(クレジットカードなど)での対応が可能です。

(参考)人材育成・輩出・滞留・流出 企業



(参考)働きがいの3要素(実感・予感・誇り)



1:成長実感

今まさに(直近1年)自分は成長していると感じる

2:成長予感

この会社で3年後も自分の成長がイメージできる

3:職場への誇り・会社への愛着(≒エンゲージメント)

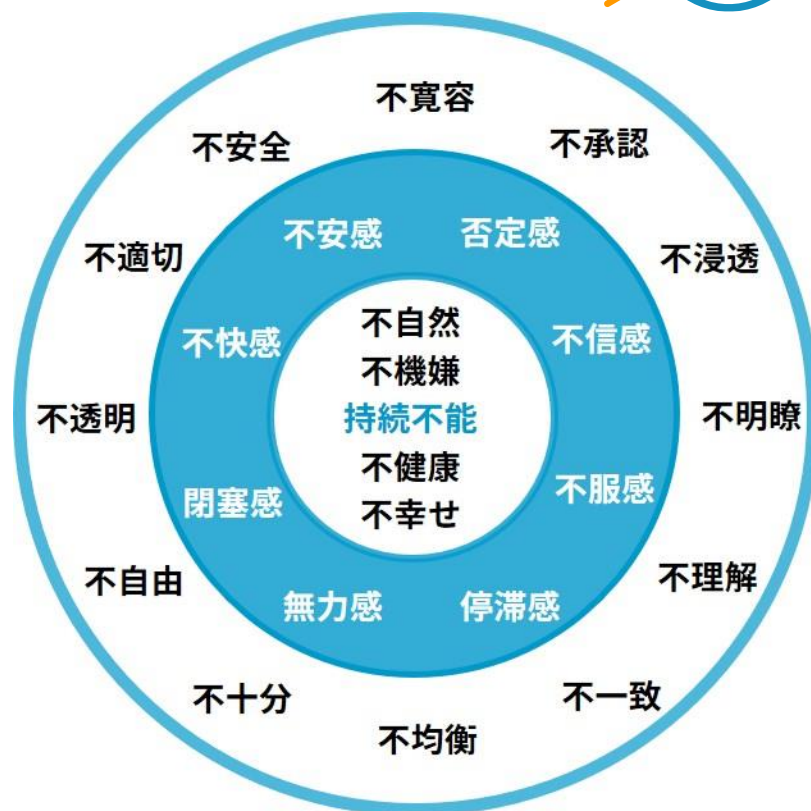
仮に、自社で求人があった場合、
家族や友人・知人に薦めることができる

出典:2012年9月 海邦総研エコマガジン(2011年度県内企業における雇用環境実態調査報告書)

(参考) 不が少ない ≡ 働きやすさ × 働きがい



持続可能型
(事業発展型&実力発揮型)
自走自律な従業員&組織



持続不能型
(事業衰退型&能力減退型)
他責他律な従業員&組織

分野1：ビジョンと人材像の実質化

分野2：コミュニケーションを通じた人材育成

	認証	未認証
項目1-1：ビジョンと人材像の明確化 Q：組織として目指す姿、期待される行動や人材像などが明確に定義されている。	3.23	2.98
項目1-2：人材像に基づく採用・評価・登用 Q：「期待される人材像」に基づいて人材の採用が行われ、その基準が評価制度や人材の登用基準にも十分反映されている。	2.93	2.68
項目1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有 Q：組織として目指す姿や、期待される人材像の意味するところが社員にも広く浸透し、共有され、具体的な仕事の場面での意味を社員一人ひとりが理解している。	2.90	2.67
項目2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援 Q：社員は、自分の仕事における期待や果たすべき役割について、上司や周囲の先輩、同僚等と十分なコミュニケーションを通じて理解しており、仕事への取組みにあたって周囲から支援を受けている。	3.22	3.06
項目2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発 Q：この会社では、上司だけではなく先輩や同僚、部下、後輩など多様な人から、ポジティブ・ネガティブ両面のフィードバックを受けることを通じて、一人ひとりが気づきを得ている。	3.05	2.91
項目2-3：相互に学び支援し啓発し合う組織 Q：この会社では相互学習の場が多く、互いに教え合い、学び合い、刺激し合うことが習慣となっており、社員はそうした機会を十分得ている。	3.07	2.76

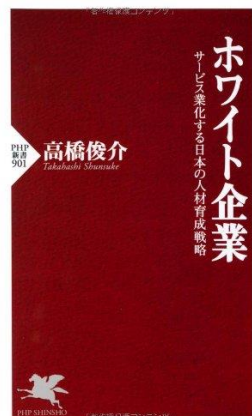
分野3：仕事を通じた人材育成

分野4：職場育成機能を補完する人材育成投資

	認証	未認証
項目3-1：仕事及び必要能力の体系化・可視化と自身の能力水準の把握 Q：一人ひとりが、仕事の全体像や背景、仕事遂行に求められる能力発揮水準、それと比した自身の現在の能力発揮レベルを理解した上で、日々の仕事に取り組んでいる。	3.06	2.92
項目3-2：仕事における背伸びを通じた能力開発と成長 Q：一人ひとりが、常に成長できるように、育成を意識した「背伸びをさせる」仕事や課題の付与が社員に行われており、背伸びの過程では経営者や管理職が支援をしている。	2.97	2.77
項目3-3：キャリアステップの提供による成長の継続 Q：この会社は、個人の中長期的、継続的成長や、キャリアの形成のための次のステップ（社内外を問わず）を社員に意識させ、その機会を提供している。	3.04	2.76
項目4-1：十分な初任者導入教育 Q：入社時（新卒、中途とも）や、職種転換の時など、個人が大きな変化に直面する際、新しい職務、職場に適応するための支援や学びの機会が、会社から十分に提供されている。	2.93	2.73
項目4-2：職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得機会 Q：この会社は、職場での育成機能（OJTなど）ではカバーしきれない能力育成・開発のために、職場外の学習機会、研修等の十分な人材育成投資を行っている。	2.90	2.58
項目4-3：長期的視点の意図的なコア人材育成投資 Q：この会社は、リーダー人材、高度専門人材の育成など、日常業務では育ち難く、育成に時間のかかる人材を長期的視点で発掘し、育成に取り組んでいる。	2.90	2.68

分野5：人・仕事・キャリアへの取り組み姿勢の形成支援

	認証	未認証
<p>項目5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心</p> <p>Q：この会社では、日常の多様なコミュニケーションを通じて、個人が人間として相互に関心を持ち合い、人として尊重し合い、支え合う風土が確立されている。</p>	3.15	2.91
<p>項目5-2：気づきや腹落ちを通しての仕事観や仕事への取り組み姿勢の形成</p> <p>Q：この会社では、一人ひとりが気づきや納得のプロセスを通して、しっかりとした価値観やマインドセット、姿勢を持ち、自分の仕事に取り組んでいる。</p>	3.04	2.88
<p>項目5-3：高い視線や広い視野を持ったキャリア自律の意識の形成</p> <p>Q：この会社では、一人ひとりが高い視点と広い視野を持ち、主体的に、向上心を持って自身のキャリア形成に取り組んでいる。</p>	2.97	2.75



ホワイト企業 サービス業化する
日本の人材育成戦略
(著：高橋 俊介／PHP新書)



生産性を高める職場の基礎代謝：
社員の「不」を解消し、能力を引き
出すヒント(著：白井 旬／合同
フォレスト)

事務局(お問合せ)HP



特定非営利活動法人
沖縄人財クラスター研究会



職場のSDGs研究所

メール：info@human-okinawa.org

電話：098-943-7789

◆リモートワーク推進のため事務所不在がちです。メールが確実です。