

(沖縄・熊本合同開催—RuQuMa未来プロジェクト)

## ～人と組織のプロフェッショナル養成講座～

人材の育成・活躍・定着力×採用力を高めて

“未来から愛される会社<sup>®</sup>”へ



- ▶2024年7月～12月開講!受講生募集開始!
- ▶経営者・管理職・人事担当者などが対象
- ▶士業やキャリアコンサルタントにもお薦め
- ▶2週間に1回のリアルとオンライン計12回
- ▶リアルは沖縄(水)と熊本(金)で個別開催
- ▶オンラインは沖縄と熊本合同で同日開催
- ▶2010年から累計1500名以上の受講実績

# 沖縄と熊本との共通点(合同開催の意義)



大型の外資系企業の進出で活況を呈するも「人件費の高騰」や「採用の激化」が経営課題に



東洋経済-HP(2014年07月15日 6時00分)



NHK-HP(2024年2月26日 16時45分)



沖縄タイムス(2024年2月28日 9:18)

2012年のリッツ・カールトン沖縄初進出を皮切りにマリオットやヒルトン等外資系が進出し人件費が高騰。

2015年には巨大なAEONライカムショッピングセンター(県外企業)がオープン、採用難に拍車がかかる。

2024年2月に熊本に、時価総額世界8位の半導体企業のTSMCが進出。不動産・人件費ともに熱狂している。

2024年8月にはアメリカの「コストコ」が沖縄初進出。小売業を中心に人手不足の中、人件費が高騰している。

**外資系参入で人材の流動性が上昇! 人材の育成・活躍・定着×採用が重要な経営戦略に!**

# 持続可能性(サステナビリティ)の2大潮流



## SDGs・ESG経営

全世界的な動き(世界のOS)

気候変動・人権問題が主な発端

世界の認知度は SDGs < ESG

E(環境)・S(社会)・G(企業統治)

CN / 3R / 人権 / 働きやすさ × 働きがい…

## 人的資本経営

日本政府の「骨太方針 2022」

人手不足・地位低下が主な発端

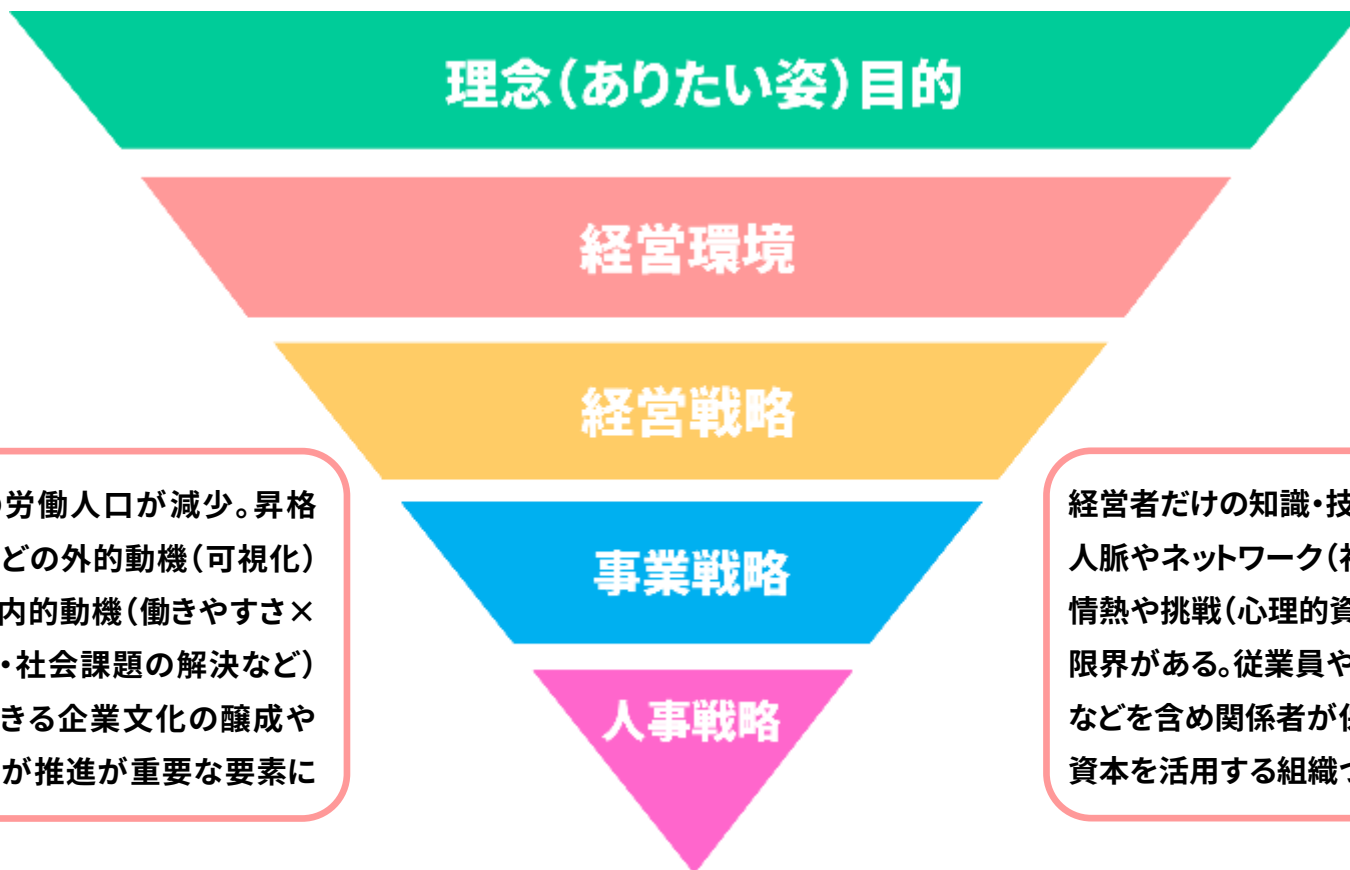
世界の流れは 有形資産 < 無形資産

人材版伊藤レポートの「3Pと5F」

経営と人事の連動 / DE&I / 働き方改革…

**SDGs・ESG経営の概念に人的資本経営も含まれる(SとGとの親和性)**  
**共通するのは人による「イノベーション」で事業の持続可能性を高めること**

# 激しい環境の変化で人の重要度がUP!



人と組織の「保有能力」を環境変化に適応し「最大発揮」させる

# 人的資源と人的資本の違いとは？



## 人的資源(Resource)の考え方

商売における費用

---

費用→少ないほうが良い

---

画一均一でリスクが逡減

---

管理→自分が把握できる能力

---

例:石油資源には限りがある

---

資源→過去の蓄積から消費

---

## 人的資本(Capital)の考え方

商売における元手

---

元手→増えたり減ったり

---

多種多様でリスク低減

---

運用→自分が保有しない能力

---

例:身体は資本だから大切に

---

資本→未来へ向けての投資

---

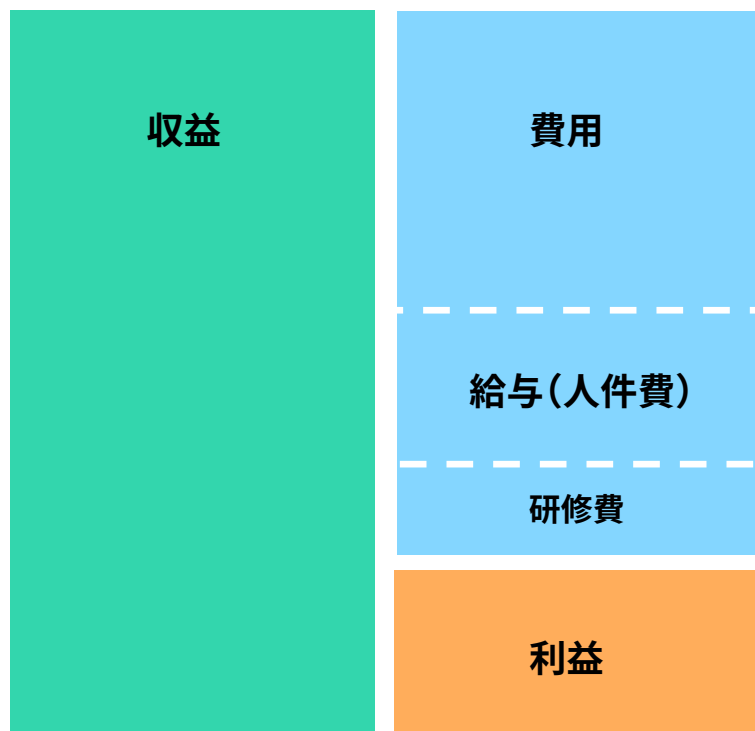
これからの時代は企業も個人も“資本の活用”が重要に

# 人的資本≒貸借対照表的に考える



## 人的資源(Resource)の表現

【損益計算書(PL)的に考える】



短期的な損益(人的資源)ではなく

## 人的資本(Capital)の表現

【貸借対照表(BS)的に考える】



長期的な投資(人的資本)と考える

# 【参考例】エーザイの実証研究結果



PBRとは「Price Book-value Ratio」の略で、株価が1株当たり純資産(BPS: Book-value Per Share)の何倍まで買われているかを見る投資尺度のひとつ。現在の株価が企業の資産価値(解散価値)に対して“割高”なのか“割安なのか”を判断する目安として利用されている。

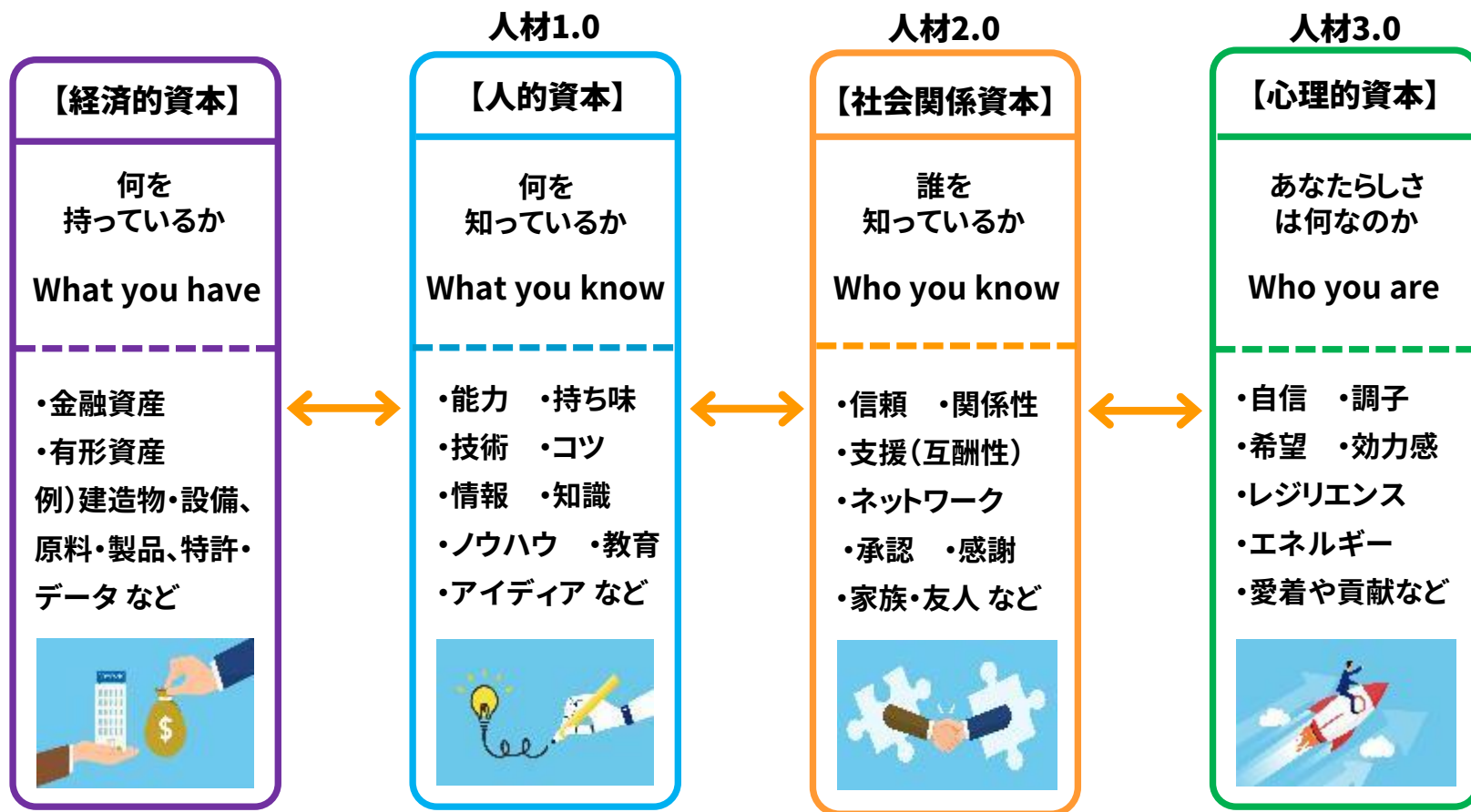
ESGの主要指標	10%アップによるPBRへの影響	遅延浸透効果 (何年後に相関するか)
調剤薬局の取引先軒数	33%増	1年以内
障がい者雇用率	33.5%増	10年以上
人件費*	13.8%増	5年後
医薬品承認の国内取得数	2.5%増	4年後
女性管理職比率	2.4%増	7年後
管理職社員数	31.4%増	10年以上
育児時短勤務の利用者数	3.3%増	9年後
研究開発費*	8.2%増	10年以上

\*連結ベース。残りは単体ベース。  
注:1088のサンプルに対して、ESG KPIを用いた重回帰分析結果(対数ベース)から、PBR(連結)と有意な正の関係を持つKPIを絞り、その中で主なものを掲載した。データ観測数が10以上、自由度調整済み決定係数が0.5以上、t値が2以上、p値が0.05以下のESG KPIを対象。アビームコンサルティングの協力を得て筆者作成。

女性の管理職比率を10%高めると、  
7年後にPBRが2.4%上がる(PBR金額換算500億)

人件費を10%高めると、  
5年後にPBRが13.8%高まる(PBR金額換算3,000億)

# これからの時代に重要な3つの資本



時代と共に重要とされる“資本”にも変化が起きている

出典 Luthans, Luthans, & Luthans (2004)「競争優位への資本(キャピタル)展開」をもとに抜粋・翻訳して改訂 / 3枚のイラスト:チキタカ(tiquitaca) / PIXTA



# RuQuma未来プロジェクト誕生の経緯



【2010年～2011年】沖縄で民間ベースの立ち上げ(有料講座)－体系化された講座+コンサル演習が大きな特徴  
沖縄県の社会課題である【入社3年以内の離職率が50%以上－全国平均約30%】を解決すべく、民間企業から協賛を募り、人材育成に特化した講座「那覇シティキャンパス(NCC)」を開講－慶應義塾大学・高橋俊介先生と海邦総研・白井が中心

【2012年～2022年】沖縄県の事業として12年間の運営(無料講座)－年間約120名×12年の修了生を輩出  
那覇シティキャンパスでの実績が評価され、平成24年度(2012年)から沖縄県雇用政策課事業「県内企業雇用環境改善支援事業」において、無料講座「人材育成推進者養成講座」として運営(沖縄県人事育成企業認証制度の事務局も担当)

【2023年～】沖縄県で培われたノウハウを熊本県で展開－有志・協賛企業3社の協力をもとに開講(有料講座)  
熊本経済同友会「サステナビリティ委員会 沖縄視察」(2月－当社コーディネート)を契機に「沖縄の講座を熊本でも開催したい!」とのご要望があり、協賛企業3社(熊本トヨタ・KDS・大政建設さま)の協力も得て、第1期(2023年7～12月)を開講

【2024年～】沖縄×熊本「RuQuMa未来プロジェクト」としてVerアップ(有料講座) 7～12月で共同開催  
かつて「人材育成推進者養成講座」(無料)をご受講された複数の沖縄県内企業より「有料でも良いので熊本と同じものを沖縄でも開催してほしい!」とご要望があり、リアルは沖縄(第2水)&熊本(第2金)+オンラインは合同(第4金)で開催決定!

# 受講企業の声(コンサル演習企業・経営者 編)



(株)くまもとKDSグループ  
代表取締役社長 永田 佳子

VUCAの渦中、私ひとりのワントップ経営では太刀打ちできないことを肌身感じた時、開催された(熊本版)未来から愛される会社<sup>®</sup>塾。30代の若手3名と共に受講しました。成果はすぐに表れ、自他共に「経営者目線での行動や意見ができるようになった」との評価が広がっています。また、コンサル演習企業になった事により、「社内コミュニケーションの弱み」が明確化。提案された改善案を取り入れ、現在進行形で進めています。社内では「働きがいのある・働きやすい職場づくり」が合言葉となり、目指す方向も本質の部分でクリアになっています。



熊本トヨタ自動車(株)  
代表取締役社長 井原 宏

自動車業界は電気自動車の普及、自動運転、自動車のIoT化など変化の速度が速く100年に一度の大変革の時代を迎えています。私たち自動車販売店も従来の車の販売やメンテナンスに留まらない、ソリューション(課題解決)提案を行っていくことが求められており、そのような人財を育てることが必要です。環境がいかに変化しても、お客様や地域社会と直接つながっている「ひと」そのものが会社にとっての財産であり「人財育成が重要である」との思いでこのプロジェクトに参画しています。講座を通じて会社のビジョンを実現できる人を育成し、お客様と地域の皆さまから愛され・必要とされ、永続的に成長できる会社を目指していきたいと思ひます。



大政建設(株)  
代表取締役 森山 澄江

当社は熊本市内に本店を置く、公共工事の元請専門の建設会社です。今年、創業91年で100周年の時に「次の100年が見通せる会社になりたいね!」が全社の共通認識でした。「未来から愛される会社<sup>®</sup>塾」という名前を聞いた時、ここで学べば「9年後の大政建設が変わるのでは?」という期待を胸に、若手幹部候補社員と一緒に参加しました。建設産業は一般企業と違うところが沢山ありますが、普段、接する機会がない他産業の方々と共に学ぶことで、漠然と抱えていた課題がクリアになり、他社からの忌憚ない愛情あふれる意見が参考になり、良い機会を頂いたと思っております。

# 受講企業の声(事業承継者・役員・管理職 編)



(株)野田市電子 代表取締役専務 野田 和宏

他業種の方々と交流することができ、新しい発見や多くの気づきを得ることができました。コンサル演習では対象企業の社員のみならず、まへのインタビューをしましたが、その会社の課題などを自社と照らし合わせて考えることができ、良い経験となりました。加えて、職場や仕事における「不」を解消することの重要性を理解できたので、今後は人的資本をより大切に活用しながら経営を行っていきたいと考えています。



(有)ギャラリー大塚 専務取締役 大塚 彩乃

事業承継の為に10年前に熊本に戻りました。その後、勉強する機会もありましたが、未来から愛される会社®塾では、時代によるリーダーシップの在り方の変化、主体性の高い学び、環境変化が急激な時代の考え等を社員と共に学ぶのは非常に大きな意味があるものでした。異業種交流でのコンサルでも同じ悩みや、他社を深掘りしてインタビューすることで、経営のヒントや社員に対する接し方など自身の成長にも繋がる良い機会を頂きました。



熊本トヨタ自動車(株)取締役管理本部長 中川 大

表面的な受講では終わらない、終わらせないところが、この未来塾の醍醐味だったと実感しています。各講座の内容が体系化され、連動していることで、人財育成や組織開発を繰り返しながら学ぶことができ、本質的な理解が深まりました。それに加えてコンサル演習を通じて、他社を深く知ることが、自社や自身の課題を解決していく近道だと再認識。さらに充実するプロジェクトに期待しています。2024年も当社は継続参加します！



熊本トヨタ自動車(株) 八代店店長 鶴島 康平

半年間の(熊本版)未来から愛される会社®塾を修了し、改めて店長という立場、役割のなかで、タイムマネジメントの大切さ、そして本質的な知識や理論、様々な最新情報の積み上げの重要性を再認識することができました。特に異業種や多世代の皆さまと共に学ぶことで、ヨコの連携含め、自分の「強み・弱み」を新たな角度から発見することができ、今後の自身の成長と将来の当社の人財育成のために活かしていきたいと思えます。

# 受講企業の声(管理職・次世代リーダー編)



(有)ギャラリー大塚 店長 迫脇 なおみ

管理職として人材育成において生じる世代間ギャップ(価値観の違い)、社会的背景、学校教育の現状、これからのリーダーシップの在り

方などを多角的に学ぶことができました。異業種メンバー複数名で1つのチームとなり、経営者に対して人事施策の提案を考えていく過程は、まさに「生産性の高いチーム」をつくるための体现でもあり、様々な視点で物事を捉える訓練となりました。未来塾の受講で仕事観・人生観が変わる経験ができました。



(株)KDSコミュニティカレッジ 管理者 有田 祐典

人材育成をテーマにSDGsやESG、キャリア形成、経営戦略など様々なツール・ワーク形式での実践を通して多くのことを学びました。

講義での学び(インプット)以外に、適宜「アウトプット=共有する」を繰り返すプログラム構成になっていることにより、実際に職場で実践・活用・定着するところまで繋がりました。また、異業種交流がとても貴重な経験で、私自身、研修だけの繋がりでなく、その後の大切な社会的資本となりました。



大政建設(株) 工務部主任 三木 啓慎

(熊本版)未来から愛される会社®塾に参加して様々な方との意見交換ができ、とても有意義な時間を共有させて頂きました。その中で自己の

成長と創造性を更に向上させていくために「ヨコの学び」を意識して展開し、知識や経験、目標の共有、互いに興味・関心を尊重し合うことで、より意義深い学びが可能になることを学びました。今後も自身の学びの欲求を大切にし、自己成長を促進する手段として積極的に取り組んでいきたいと思います。

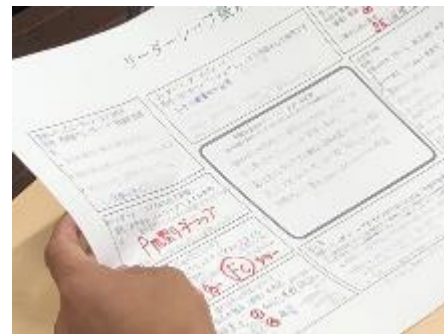


大政建設(株) 工務部主任 前川 貴志

(熊本版)未来から愛される会社塾®に参加し、様々な講義を受け、コンサル演習で異業種の方々と協力してプレゼン発表をしたことで、

未来から愛される会社になる為に、何が大切なのかを体感することができました。また、仕事のことに限らず、様々な事に視野も広がり、生き方についても真摯にと向き合うことができ、人間的にも成長できたと感じています。この経験を実践に活かしていけるよう、失敗を恐れず積極的に挑戦してまいります。

# 昨年度「未来から愛される会社<sup>®</sup>塾」の様様



2023年7月14日(金)～12月08日(金)の全12回開催(参加企業5社・受講生16名)

# 昨年からの大きな改善×新規の取り組み



1

養成講座の第06・07・09回(全11回のうち3回)をコンサル演習に特化・関連した内容に変更することで、講座以外での負担を軽減。講座の時間内で、従業員アンケートの結果分析や従業員ヒアリングの内容精査、対象企業に対する人事施策提案の骨子策定・資料作成などを行っていきます。

2

沖縄と熊本の両県合同開催にすることで、さらなる他流試合(異業種交流)が促進されます。沖縄・熊本両県には業種・業界特性の違いなどがあることから、オンライン(ブレイクアウトルーム)時の意見交換や情報共有など単体県開催時よりも「視野拡大」や「視点上昇」の効果が期待できます。

3

昨年度のコンサル演習の従業員アンケートで活用しました「働きがい5分野15項目」をVerアップ。先の15項目に人的資本・社会関係資本・心理的資本及び企業文化・組織風土の項目を加えます。昨年度コンサル演習企業は、前年対比+新項目で、より時代に即した自社の状況把握が可能です。

4

「人的資本経営」の概念を企業と個人の両面に落とし込んだ「経験の資本化(商標登録出願中)」を導入。日常業務で得る様々な「経験」を振り返ることで、人的資本(知識・コツ・情報など)、社会関係資本(関係性・感謝・支援など)、心理的資本(自信・貢献など)に振り分けて、再投資します。

# 今年度のプロジェクトと養成講座の目的



## ▶「RuQuMa未来プロジェクト」の目的

沖縄で2012年のスタート時に掲げた「経営に資する人と組織のプロフェッショナルを育成する」をプロジェクトの目的としながら、2023年から熊本でスタートした「未来から愛される会社®」の新しいエッセンスも加えて、今年、沖縄・琉球×球磨・肥後・熊本=RuQuMa未来プロジェクトが誕生。変化の激しいVUCA時代における経営戦略で、最も重要とされる「人と組織」を共通項として、地域や世代、業種・業界を越えて沖縄と熊本の両県において「未来から愛される会社®」を増やしていく。

## ▶「人と組織のプロフェッショナル養成講座」の目的

少子化は「モノが売れない」時代から「人が採れない」時代へとフェーズが変わってきています。さらに、人材の採用においては口コミの影響が大きくなっています。このような状況を鑑みると、これからの経営では、既存社員に対する「育成・活躍・定着」を体系的に強化して「組織能力を高めて実力発揮」したうえで、新卒・中途の採用を展開することが求められます。当講座では、組織における「育成・活躍・定着×採用力」を高めることを目的とします。



# 第03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



第03回以降は、講座受講と並行して(一部、別稼働にて)、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、対象企業の現在の状態を把握・分析して、課題を想定します。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)を策定して、最終回(12月)にコンサル演習企業の経営者や管理職、人事担当者に対して提案をします。

**コンサルチームの構成は自社担当+他社受講生となりますが、そのメンバーに同業他社は含まれません。**

**事務局で各チームの業種・業界・役職などのバランスを鑑みてコンサルチームを決定していきます。**



# 養成講座のプログラム(日程・内容)



回	講師／講座概要	<沖縄開催>	<熊本開催>
01回 終日	未来から愛される会社(人的資本×SDGs・ESG経営)	07月10日(水)【リアル】 09時30分～16時30分	07月12日(金)【リアル】 09時30分～16時30分
02回 半日	未来から愛される会社(人的資本×SDGs・ESG経営)	【オンライン×沖縄・熊本合同開催】 7月26日(金)13時00分～17時00分	
03回 半日	コンサル演習のキックオフー人事施策提案のポイント／ 経営に資する「人材育成」とは？(慶応ー高橋 俊介 教授)	08月07日(水)【リアル】 13時00分～17時00分	08月09日(金)【リアル】 13時00分～17時00分
04回 半日	3つの資本で会社を強くする(人的・社会関係・心理的)	【オンライン×沖縄・熊本合同開催】 8月23日(金)13時00分～17時00分	
05回 終日	経営に資する「組織開発」とは？(明治ー野田 稔 教授)	09月11日(水)【リアル】 09時30分～16時30分	09月13日(金)【リアル】 09時30分～16時30分

第01回～第05回は、主に「人材育成」や「組織開発」に関する基礎・本質となる部分を体系的に学びます。  
第06回～第10回は、コンサル演習企業への人事施策の提案(第11回)に向けた分析・考察・提案の準備を平行稼働。企業の持続可能性を高める「人的資本経営×SDGs・ESG経営」を講座全体の基盤とします。

▶▶コンサル演習に関する時間をプログラム(第6・7・9回)の一部で実施◀◀

# 養成講座のプログラム(日程・内容)



回	講師／講座概要	<沖縄開催>	<熊本開催>
06回 半日	従業員アンケートの結果分析と経営課題の仮定義	【オンライン×沖縄・熊本合同開催】 9月27日(金)13時00分～17時00分	
07回 半日	従業員ヒアリングの内容を加味し、提案の方向性仮決定	10月09日(水)【リアル】 13時00分～17時00分	10月11日(金)【リアル】 13時00分～17時00分
08回 半日	VUCA時代の次世代幹部の育成(慶應-高橋 俊介 教授)	【オンライン×沖縄・熊本合同開催】 10月25日(金)13時00分～17時00分	
09回 終日	活動システムマップによる採用戦略の策定 コンサル演習企業への提案内容を最終決定 プレゼンテーション・リハーサル&フィードバック	11月06日(水)【リアル】 09時30分～16時30分	11月08日(金)【リアル】 09時30分～16時30分
10回 半日	振り返り(講座での学び→自社・個人での実践と成長)	【オンライン×沖縄・熊本合同開催】 11月22日(金)13時00分～17時00分	
11回 半日	09～12時はチームによって最終調整・準備も可とする 13時～最終プレゼン(コンサル企業への人事施策提案)	12月11日(水)【リアル】 13時00分～17時00分	12月13日(金)【リアル】 13時00分～17時00分

▶▶コンサル演習に関する時間をプログラム(第6・7・9回)の一部で実施◀◀

# 養成講座の講師陣



—高橋 俊介 (慶應義塾大学SFC研究所上席所員) 第03回(半日)と 第10回(半日)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回(9/13終日)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。

# 養成講座の講師陣&事務局(兼任)



—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「未来から愛される®会社づくり」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。



<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

# 養成講座の範囲(経営～人事・管理職～現場)



▶「人と組織のプロフェッショナル養成講座」を通じて…

- 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: 地域間交流を通じて日本の「社会課題」を共に解消する

# 養成講座で鍛える8つの役割



# 養成講座で鍛える8つの役割



## 翻訳家

経営者の目指す社会や理想の組織を「それって○○ですか?」と問いかけて言語化  
現場には事例を中心に分かりやすく伝え「納得感から行動へ」とつなげる役割を担う

## 戦略家

刻々と変化する外部環境に適用した経営を文字通り「戦を略し」ながら着実に推進  
様々な視座や角度から検討した施策(経営と現場をつなぐ)を立案する役割を担う

## 設計士

地域や業界のトップランナーとして「社会や時代とつながる」理想の組織像を設計  
従業員が安心・安全に挑戦(背伸びの経験)できるプログラムづくりの役割を担う

## 伝道師

経営者や会社が目指す理想の姿(経営理念・行動指針など)を信念を持って表現  
時には経営者よりも熱を帯び伝え「タテ・ヨコ・ナナメ」に組織を繋げる役割を担う

# 養成講座で鍛える8つの役割



## 伴走者

最後まで付き合うという姿勢でガイドのように「ゴールへとつながる」道のりを伴走  
経営者の壁打ち・管理職の相談役・従業員の指導役など自在に伴走する役割を担う

## 理解者

従業員の感情や状況を把握しながら「理想と現実をつなげる」現場レベルの監督  
現場の意見を理解して時には感情論ではなく経営課題として上申する役割を担う

## 歴史家

経営者のキャリアや会社の成り立ちから「過去・現在・未来」をつなげて本質理解  
経営者の強みや培われた企業文化・組織風土を資本として活用する役割を担う

## 予言者

1歩先から半歩先の未来を「理論と実践」あるいは「経験と予想」をつなげて進言  
「この調子でいけば○○」や「このままいくと●●」など先回りして伝える役割を担う



# 人的資本投資額(養成講座の受講料)



◆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(税込み)	242,000円(税込み)
2人受講	242,000円+220,000円=462,000円(税込み)	231,000円(税込み)
3人受講	242,000円+220,000円+198,000円=660,000円(税込み)	220,000円(税込み)

**(重要)3人受講をする場合は、コンサル演習企業への立候補が条件となります。**



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)

# 人的資本投資額(養成講座の受講料)



## ◆協賛企業として参画-880,000円(税込み)／社

(Point) 同一企業で最大5名まで受講可能。5名受講の場合は@176,000円(税込み)

(Point) 第3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11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。**

**Q2:11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: 沖縄県や熊本県の講座なのですが、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、沖縄県と熊本県内企業さまの経営者や次世代幹部候補、両県で活躍する社労士や税理士・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。**

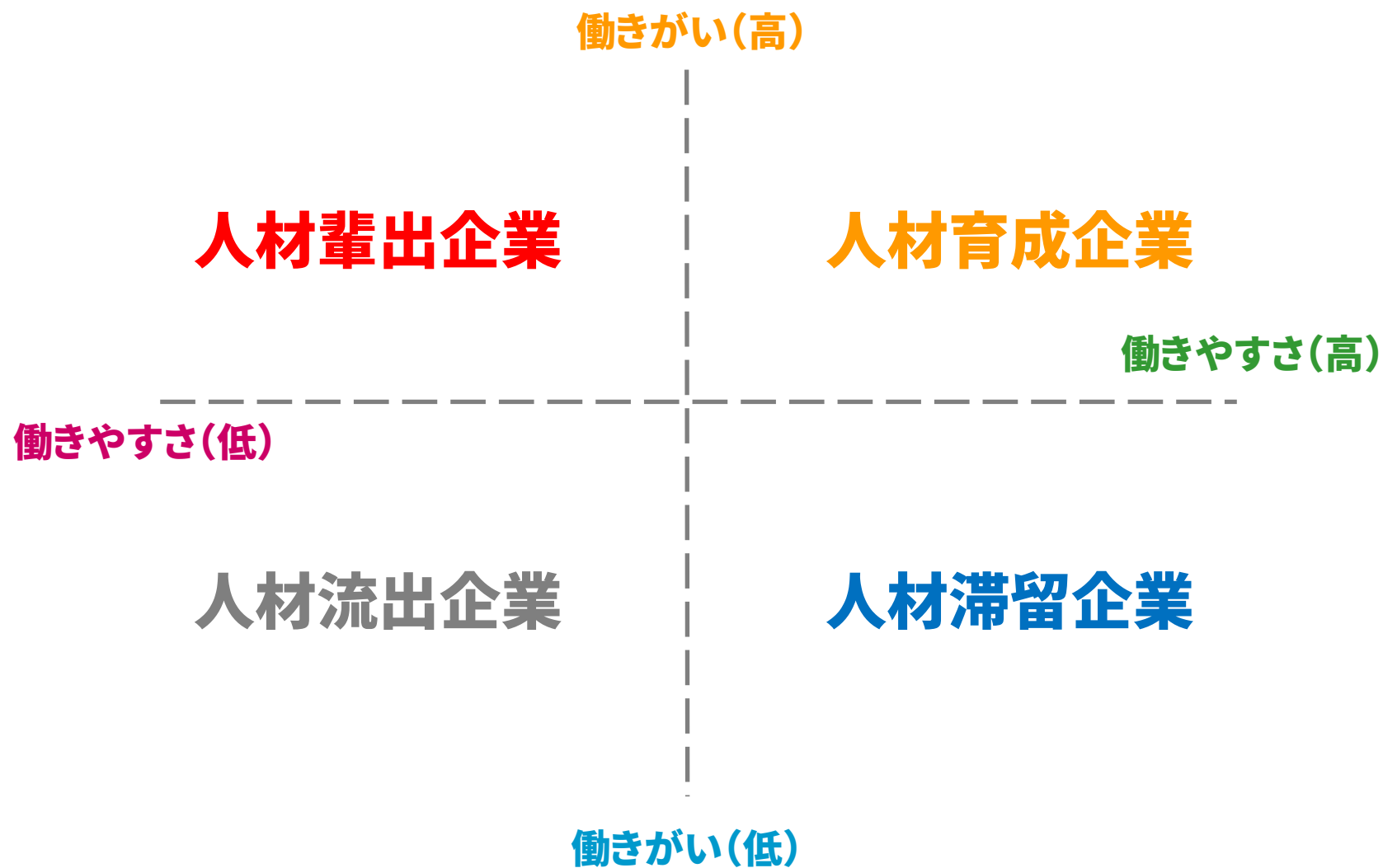
しかしながら、受講定員のうち一定枠に関しては、九州地方(福岡県・佐賀県・長崎県・大分県・宮崎県・鹿児島県)の方々にもご参加いただければと考えております。

他府県からご参加の方については、リアル開催の回を通じていただくのを原則としつつ、第3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





## 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

Good Better

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

	Good	Better
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、職場に適應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

	Good	Better
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 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。	3.15	2.91
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 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。	3.04	2.88
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 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。	2.97	2.75

(事務局)メール：[info@human-okinawa.org](mailto:info@human-okinawa.org)

(事務局)電話：098-943-7789

◆研修・講義中など電話が取れないことがあります。メールがお薦めです。



特定非営利活動法人  
沖縄人財クラスタ研究会  
●●●●●●●●



 職場のSDGs研究所