

# 経営変革、新しい価値創造、グローバル化を担う人材育成ニーズに応える 人材育成のグランドデザイン手法を用いた 課題の可視化と人材育成の仕組みの再構築

- 日 時■ 2015年11月24日(火) 13:00~18:00  
 ■会 場■ 企業研究会セミナールーム(東京・麹町)  
 ■講 師■ 富士ゼロックス株式会社教育部 技術人材強化グループ  
 RTDM強化2チーム シニアコンサルタント 遠藤 裕隆 氏

【講師紹介】 えんどう ひろたか  
 電気・電子系 CAD システムの開発を経て、2000年度からソフトウェア技術者の人材育成を担当。主な活動として、事業戦略に直結した人材育成の仕組みを構築するために、「人材育成のグランドデザイン」に取り組むとともに、人材育成プロセスの「e」化実現のために、学習管理システムやスキルアセスメントシステムを自前で開発。2005年度にeラーニング大賞を受賞。



## ◆ 開催にあたって

グローバル化、価値観の多様化、景気の低迷といった外部環境の変化の中で、企業が継続的成長を実現するためには、「人材育成」が鍵となっています。このような状況の中で、多くの日本企業では、暗黙知の世界で属人的に人材育成が進められているという話をよく聞きます。結果として、どこにどのような人材が存在するかわからない、どのように人材育成を進めればいいのかかわからない、自分がどう成長できるかわからない、といった状況に陥っているのではないのでしょうか。

このような問題意識に鑑み本講座は、経営、現場が求めている人材育成のニーズの課題を整理し、課題対応策として人材育成のグランドデザイン(富士ゼロックスでの成功事例を踏まえて)の必要性の理解と考え方、進め方の基本を学んでいただくプログラムです。

経営変革、新しい価値創造、現場の問題解決を担う人材の強化、育成の仕組みづくり、実行にお役立てください。

《プログラム詳細は裏面をご覧ください》

## ●受講料● 1名(税込み、資料代含む)

正会員	30,240円	本体価格 28,000円
一般	32,400円	本体価格 30,000円

●申込書に所定事項ご記入の上、下記担当者あてにFAXいただくか、当会ホームページからお申し込みください。後日(開催日1週間~10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

●申込書をFAXにてご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

●会員企業のご確認、その他セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕をご参照下さい。

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。ご了承ください。

一般社団法人企業研究会

担当：井堀 E-mail ibori@bri.or.jp

〒102-0083

東京都千代田区麹町 5-7-2 麹町M-SQUARE 2F

TEL 03-5215-3550 FAX 03-5215-0951

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局宛 FAX 03-5215-0951

\*当会ホームページ (<http://www.bri.or.jp>) からもお申込みいただけます。

\*FAXでご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

151662-0404				2015.11.24
申込書	人材育成のグランドデザイン			
会社名	フリガナ			
住所	〒			
ご氏名	フリガナ	所属		
		役職		
TEL			FAX	
E-mail				

\*お客様の個人情報、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

# 経営変革、新しい価値創造、グローバル化を担う人材育成ニーズに応える 人材育成のグランドデザイン手法を用いた 課題の可視化と人材育成の仕組みの再構築

11月24日(火)

● プログラム ●

13:00

コーヒー  
ブレイク

1. イントロ(参加者の自己紹介、問題意識の交流)
2. 人材育成の課題のとらえ方と抽出、整理の方法
  - 1) 人材育成の課題のとらえ方
    - A. 事業戦略の視点
      - ・効果的な伝承(現場力の強化)ー成果起点の活動、人材の早期育成が図られているか
      - ・変革の実現ーイノベーション人材、グローバル人材の人材モデルと育成の仕組みがあるか
    - B. 人材/組織の視点ー新人:共通能力、担当者:専門能力、マネージャ:組織マネジメント力が十分か、
    - C. 人材育成の仕組みの視点
      - ・ステークホルダー(経営トップ、社員、上司、人材開発スタッフ)の視点での課題
        - ー問題/課題、人材/能力、成果、成長、伝承の各プロセスが可視化され連携しているか
    - D. 人材マネジメントの視点
      - ・暗黙知ベースの人材マネジメントになっていないか
      - ・可視化されたデータによる顧客起点/成果起点の人材マネジメントに取り組むには
  - 2) 人材育成のグランドデザインの事例紹介
    - ・現場マターと人事マターを融合した人材マネジメントシステム
    - ・必要人材と適性能力を明確化し、人材フローを実現
    - ・顧客起点で人の能力を強化実現する「伝承システム」と「変革システム」の仕組み
3. 人材育成の基本となる人の能力とは
 

人の能力の全体像/業務遂行に必要な能力(ハードスキル、ソフトスキル)/職位(グレード)と職種に必要な能力/職種を構成する能力(専門・共通)/事業創造人材の人材要件/人材フローと適性能力の関係
4. 人材育成のグランドデザインを構成する2つのフレームワーク
  - 1) 問題解決フレームワーク
 

問題把握ー事業戦略を成果起点で実現するためのあるべき姿と現状のギャップ抽出  
要因分析ー人材、職場環境から要因を分析し、人材開発、組織開発から問題解決を考える
  - 2) 人材育成フレームワーク
    - ・事業戦略を実現する人材育成の仕組みのデザイン
    - ・人材育成を支えるインフラ構築
5. 演習
  - ①問題把握シートによる人材育成における問題/課題の整理
  - ②要因分析シートによる現場の問題・課題を人材と職場環境から整理

## ■第1回(2015/7/15)セミナー参加者の声

自社が求めている人材育成のグランドデザインにマッチするタイムリーな内容である、人材ポートフォリオの考え方、人の能力の捉え方、成果の可視化、伝承システムと変革システム、グランドデザインの事例:タレントマネジメントシステム、演習:要因分析ワークなどが大変参考になった。

## ◆富士ゼロックスが取り組む「人材育成のグランドデザイン」とは

経営と現場が求めている人材育成ニーズを明確化し、課題と対応策を、①問題解決フレームワーク(問題把握、要因分析、対応策設計)と、②人材育成フレームワーク(人材モデル/能力モデル構築、キャリア開発、コース設計、育成体系図、成果把握)に分けて設計する、全社的人材育成の考え方、構築手法、評価手法である。

富士ゼロックスではこれをベースに、グローバルレベルでの「人材育成の可視化」と「共通言語化」に取り組んでいる。

18:00