



SHRM
SHRM-CP | SHRM-SCP
RECERTIFICATION
PROVIDER

Every HR Academy



21日 ☎ □ ▨ |

☀ HRBP 奥

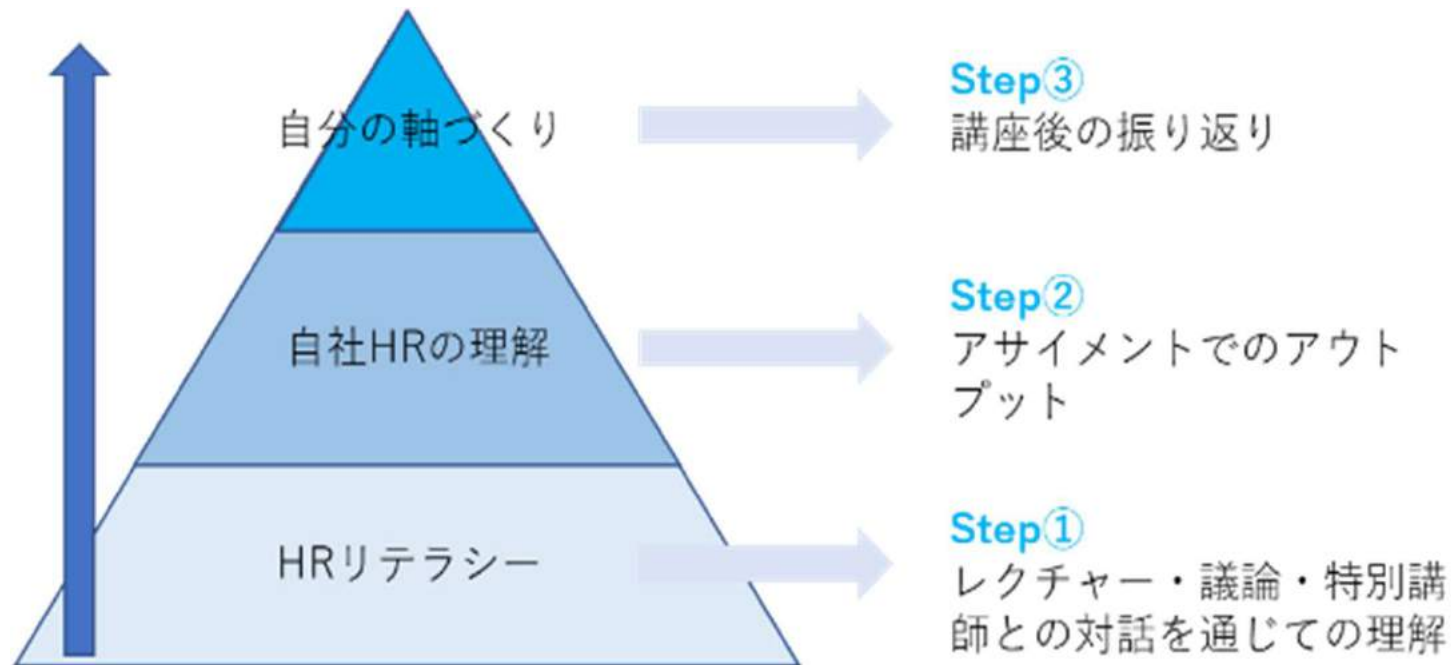
1. **プログラム全体像**
2. **ファシリテーター・アドバイザー**
3. **プログラム特徴**
4. **受講者の声**

最先端の「HR」を 日本初 HRを学術的・体系的に学べる オンライン講座です。

ビジネスが、組織が、働き方が、世界が変わる中、今日本のHRはその革新を推進できているのでしょうか。
Job型人的資源管理、HRBP、エンプロイーエクスペリエンス、欧米で生まれたこの言葉の背景や意味を、
理解できているでしょうか。

変化の中成長する組織のHRに共通するのは、組織としてぶれない軸を持ち、変化応用させていくスタンスです。
HRとしての原理原則を学ぶ場・議論する場・創造する場をもっと身近に創りたい。そんな想いで開講しました。

- ①人事を「体系的・学術的」に学ぶ場
- ②人事としての「よりどころ(原理原則)」を身に着ける場
- ③人事としての「仲間」を作る場



1-2. Every HR Academyとは？

特徴①

米国ビジネススクール
上級教授と開発した

信頼性



世界7位※のビジネススクール、Haas School of Business, UC Berkeleyの上級教授と共同開発した日本唯一のアカデミックプログラムです。米国特有の理論を押し付けるのではなく、日本の環境へ融合させたコンテンツとなっています。

※USNews.com 2022 Best Business Schools

特徴②

豪華な特別講師から
学べる

現実性



経営と人事を繋ぐ人事には理論だけではなく「現場感」も必要です。当講座では三菱商事様、メルカリ様、グーグル様、セールスフォース・ドットコム様、三井化学様など、様々な現役人事エグゼクティブをご招待し、リアルな学びを得て頂いてます。

特徴③

アウトプット中心
講師の充実サポート

有用性



プログラムは、レクチャー1：議論1で構成されており、ビジネススクールのように意見交換をしながら進めていく形式をとっています。また学びを推進するため、講師が初日から最終日までメンターとしてサポートにつきます。また修了後にも参加者同士でのネットワークをご用意。持続的なコミュニティが形成されます。



1-3.世界的HR資格認定機関とパートナーシップ

当社の「Every HR Academy」は日本で唯一、世界最大のHR資格認定機関であります2団体HRCI (Human Resource Standards Institute)、並びにSHRM (The Society for Human Resource Management) より、Recertification/Approved Provider (資格プロバイダー) として認可を得ています。各種資格保有者の方にはクレジットが付与され、資格の維持にも利用いただけるプログラムです。※詳細はお問い合わせください。



■ HRCI (<https://www.hrci.org/home>)

HRCI® は、世界で最も信頼されている HR 認定機関として 45 周年を迎え、さまざまな HR 経験レベルの資格を提供します。あなたが HR の専門家であろうと、この分野を始めたばかりであろうと、HRCI はさまざまなレベルのキャリアアップと、HR 分野の専門知識の地理的領域を反映する 8 つの実績のある HR 資格のスイートを提供します。100 か国以上の認定保持者を含め、50万人を超える人事担当者が HRCI から認定を受けています。

■ SHRM (<https://www.shrm.org/>)

SHRM (The Society for Human Resource Management) は、世界165カ国以上で31万人の人事プロフェッショナル会員が参加する世界最大の人事プロフェッショナルの為の組織です。70年以上にわたり、SHRMは人事プロフェッショナルのニーズに合ったリソースを提供し、人事マネジメントの実践を推進し、リードしてきました。SHRMは、米国内に575以上の提携支部を持ち、インドとアラブ首長国連邦に子会社を有しています。

1-4.Course Topics

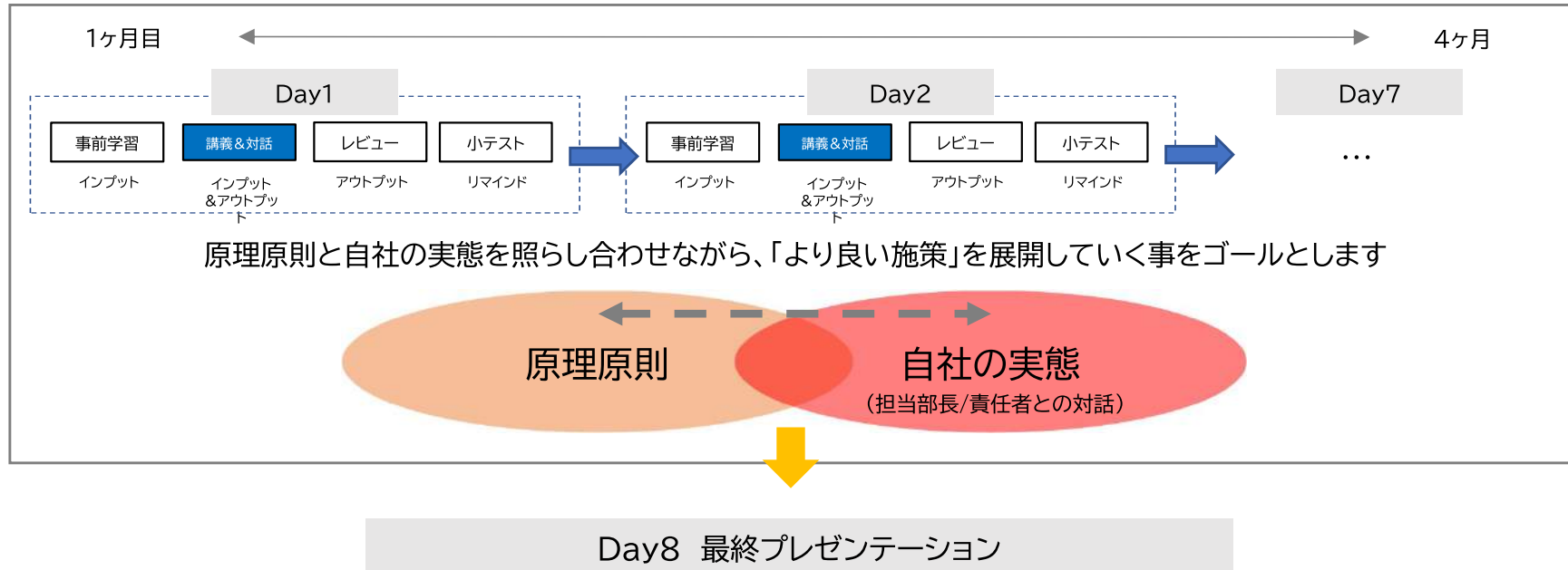
各回3時間	テーマ	詳細
Day1	これからのHR	経営と人事 HRのミッション グローバルなHRが最初に学ぶこと ダイバーシティ&インクルージョン/Well-being/Design thinking
Day2	採用&選抜	採用の原則 選抜の原則 採用と選抜の手法 グローバルな採用&選抜トレンド
Day3	パフォーマンスマネジメントと評価	組織構造の基礎 パフォーマンスマネジメントの原則 評価の原則 MBO/OKR/CFO/No Rating
Day4	人材開発・キャリアマネジメント	人材開発の原則 キャリアマネジメントの原則 効果的な人材開発プロセスの設計方法 リーダーシップスタイル/キャリアプランニング/サクセッションプランニング
Day5	報酬制度・インセンティブ	報酬制度の原則 インセンティブの原則 賃金制度の作り方/インセンティブ制度の作り方 内的公平性/外的公平性/XYZ理論/報酬理論
Day6	ピープル・アナリティクス	ピープルアナリティクスの目的と原則 統計分析の基礎(平均・標準・最頻値・中央値・分散) パフォーマンス分析・組織分析・手法分析 実践データの集め方と注意点
Day7	特別講演	経営とHRを結ぶために必要な事
Day8	アサイメント発表会&Find your why	戦略的HRMに向けて Find your why

※社内勉強会としての実施も可能です。詳細はお問い合わせくださいませ。



2-1. 進め方（アクションラーニング）

代表の松澤がビジネススクールで経験したプロセスに則り、
インプット・ディスカッション・アウトプットすべてのプロセスを一貫して続けて頂きます。



「自社のこれからの●●」について、以下のテーマから最低一つ(複数を紐づけても良い)選び、
講義内で学ぶ原理原則と対話を通じた実態を比較しながら、将来のビジョンと具体的な施策
のプレゼンテーションをして頂きます。

- 人事/採用&選抜/パフォーマンスマネジメント(目標管理)/人事評価/キャリアマネジメント/人材開発・教育/報酬制度/インセンティブ/金銭的報酬/意味的報酬/エンゲージメントマネジメント/エンployeeエクスペリエンス/ダイバーシティ&インクルージョン、等

松澤 勝充 (まつざわ まさみつ) Every CEO



神奈川県出身1986年生まれ。青山学院大学卒業後、2009年(株)トライアンフへ入社。リクルーターとして総合商社への出向などの経験を経て、2016年より、最年少執行役員として営業・マーケティング・採用の3部門を管轄し、5年間で約300%の売上拡大、6倍の組織規模成長を経験する。2018年8月渡米留学、UC BerkeleyでHRを学ぶ機会に恵まれる。帰国後2020年4月1日に株式会社Everyを設立し、6月1日から事業を開始。

保有資格:

- ・Senior Professional in Human Resources – International (HRCI)
- ・Global Profession Human Resources (HRCI)
- ・The Science of Happiness (UC Berkeley)
- ・DiSC認定トレーナー
- ・HR Management and Analytics: Unlock the Value of Human Capital(The Wharton School)
- ・ピープル・アナリティクス(authorized by the University of Pennsylvania)
- ・ポジティブ・サイコロジー・ワークショップ(Japan Positive Psychology Institute)、他



Cristina G. Banks

(クリスティーナ・バンクス)

PhD, Industrial/Organizational Psychology,
University of Minnesota

BA with highest distinction, Psychology, UC Berkeley

代表松澤の留学時代の恩師。1979年The University of Minnesotaにて産業組織心理学の博士号を取得。世界7位（2021年）にランクされているThe Haas school of Business, University of California, Berkeleyの上級講師であり、40年間Organizational Behavior（組織行動学） and Human Resource Management（人的資源管理）を教えている。現在も教壇に立ちながら、バークレー校の研究機関であるInterdisciplinary Center for Healthy Workplacesのディレクターも務めている。

2-3.アドバイザー & 特別講演者

※所属・経歴・プロフィールは講演時のものです。



下村 大介 (しもむら だいすけ) 様
三菱商事株式会社
人事部長代行

1995年三菱商事入社。新卒採用等を経験後、営業グループへ異動。ベンチャー投資、新エネルギー分野への新規参入、欧州におけるM&A案件等を手がける。その後、採用チームリーダー、秘書室長、経営企画部を経て、2020年7月より現職。



谷本 美穂 (たにもと みほ) 様
株式会社電通グループ CHRO

大学卒業後、人材サービス会社を経て2000年GEに入社。さまざまな産業において戦略人事、組織開発、リーダーシップ開発に携わり、一貫してグローバルリーダー育成とビジネスに寄り添い変革を起こす人事パートナーを志向してきた。日本と米国での勤務経験をもつ。2016年よりGEジャパン株式会社 執行役員 人事部長。2018年よりグーグル合同会社 執行役員 人事本部長。2023年1月より現職。



木下 達夫 (きのした たつお) 様
株式会社メルカリ
執行役員 CHRO

慶應義塾大学卒業後、1996年に新卒でP&G（現：プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社）に入社し、人事部で採用とHRBPを担当。2001年に日本GE株式会社入社。HRリーダーシッププログラムを経て、GEプラスチック（現：SABIC）のブラックベルト、同栃木工場の人事マネージャー、GEキャピタルの人事ディレクター、同アジアパシフィック人材・組織開発リーダー、日本GE人事部長などを歴任した後、マレーシアにてASEAN人材・組織開発ディレクター、GEオイル&ガス（現：ベーカー・ヒューズ）のアジアパシフィック人事責任者となる。2018年12月からメルカリに参画して、現職。

2-3.アドバイザー & 特別講演者

※所属・経歴・プロフィールは講演時のものです。



一柳 達也 (いちやなぎ たつや) 様
アツヴィ合同会社
人事本部長

慶應義塾大学卒業後、2000年りそな銀行入行。2003年ブリストル・マイヤーズ スクイブに入社、現場の営業MRを経て人事に異動し、ペイロール、報酬企画、研究開発部門担当のHRBP、タレントアクイジション（採用）、事業部門担当のHRBPを経験。2014年からフェリング・ファーマ人事部長。2017年にアツヴィに入社して現職。「日本社会のすべてのビジネスパーソンが、my journey, my choiceを実現できる環境を作る」を人生のミッションとする。



瀬戸 まゆ子 (せとまゆこ) 様
株式会社リコー コーポレート
上席執行役員CHRO 人事部部長

東京外国語大学を卒業後、米国マサチューセッツ州のレズリー大学にて臨床心理学修士取得。その後、米国内のクリニック・病院で勤務。2000年にキャリアチェンジし、米国製薬会社の日本支社イーライリリー株式会社から会社員としてのキャリアをスタートする。続いて、ジェネラルエレクトリック (GE) 社、ソシエテジェネラル証券会社、メットライフ生命保険株式会社、武田薬品工業株式会社にて勤務、2020年4月に株式会社リコーに入社。韓国とスイスで海外勤務経験。



小野 真吾 (おの しんご) 様
三井化学株式会社
グローバル人材部 部長

三井化学(株)にて100億円規模の1ICT関連事業の海外営業・マーケティング及びプロダクトマネジャーを経験後、人事に異動。組合対応、制度改定、採用責任者、クロスボーダーM&A人事責任者、HRビジネスパートナーを経験し、現在グローバル人材部副部長として、グローバル人事戦略策定・展開及びグループレベルでのタレントマネジメントを推進。

2-3.アドバイザー & 特別講演者

※所属・経歴・プロフィールは講演時のものです。



村瀬 俊朗 (むらせ としお) 様
早稲田大学商学部准教授

1997年に高校を卒業後、渡米。2011年、University of Central Floridaで博士号取得（産業組織心理学）。Northwestern UniversityおよびGeorgia Institute of Technologyで博士研究員（ポスドク）をつとめた後、シカゴにあるRoosevelt Universityで教鞭を執る。2017年9月から現職。専門はリーダーシップとチームワーク研究。



鈴木 雅則 (すずき まさのり) 様
株式会社セールスフォース・ドットコム
常務執行役員 人事本部長

(米) コーネル大学院 人材マネジメント・組織行動学修士。
2003-2011年の8年間、GEとGoogleにて採用・リーダーシップ開発業務などに携わる。2011年よりコンサルタントとして独立、執筆活動や企業向け研修などを行う。2013年よりリクルーティングディレクターとしてQVCに入社後、米国本社にてグローバル人材開発チームをリード。帰国後はHRディレクターアジアを務める。その後BMWにて人事部長を経験後、2019年2月より現職。



杉田 勝好 (すぎた かつよし) 様
アステラス製薬株式会社
EVP, Head of HR

京都大学卒業後、旭化成にて「人事労務の基本＝ビジネスへの貢献」を学び、また、MBA留学を経て「Lifetime learningの必要性」を痛感し、Growth mindset & Learner behaviorがその後のキャリアにおける行動原則となる。「より難しい挑戦」を続け、J&J、マイクロソフトなどで日本法人の人事リーダーシップを経験し、2021年5月から現職にてグローバルな人事組織をリードする挑戦中。モットーは、Hope for the best and Prepare for the worst と、Just do it - Life is too short to wait.

2-3.アドバイザー & 特別講演者

※所属・経歴・プロフィールは講演時のものです。



一藤 隆弘 (いちふじ たかひろ) 様
日本オラクル人事本部長
/Vice President, Human Resources

大学卒業後、富士通に18年在籍し、本社人事、部門人事、工場人事、社長室等を担当。2001～2004年にドイツ駐在し富士通とシーメンスの合併会社で人事を経験するなかで組織開発をキャリアの軸にする。その後、レノボ、ゼンショー、EYで人事ディレクター等を経て、2021年5月より現職。全員にとって優しい組織をつくるが仕事（そうありたいと日々模索）。好きなことは、HRテクノロジー、D&I、スタートアップ/起業家支援、学び、コミュニティ活動、チームビルディング、産学連携等。1993年一橋大学社会学部卒業。2001年マギル大学MBA修了。



野川 真木子 (のがわ まきこ) 様
三菱マテリアル株式会社 執行役常務
人事戦略担当人事戦略部長

一橋大学卒業後、花王にて家庭品営業、人事企画、国際人事を担当。2001年ゼネラル・エレクトリック (GE) に入社。日本、アジア・パシフィック、中欧・東欧地区においてコーポレート部門、金融部門、電力部門の部門人事や人事リーダーシップ職を担当。2012年、日本IBM入社。IBM米国本社へ出向、グローバル・ビジネス・サービス (GBS) 事業担当 人事執行役員を経て、2016年8月よりスリーエムジャパン執行役員人事担当、2021年4月より三菱マテリアル(株)執行役員人事部長に就任、2022年4月より現職。



井原有紀 (いはら ゆき) 様
AGC株式会社
人事部 統括担当部長

関西学院大学卒業後、1991年ソニー株式会社入社、グローバルマーケティング部門人事、海外報酬などを経験後、アメリカ、ヨーロッパ赴任。2013年アマゾンジャパンにてHRBP、人材育成、採用、ダイバーシティなどを担当。2015年ノバルティスファーマにてオンコロジー人事部長として組織開発、人材育成に携わる。2022年3月より現職にてコーポレートガバナンス、サステナビリティ経営、ダイバーシティ推進を担当。

2-3.アドバイザー & 特別講演者

※所属・経歴・プロフィールは講演時のものです。



栗原 大 (くりはら・だい) 様
ジョンソンエンドジョンソン株式会社 エ
デュケーション・ソリューションズ シニ
ア・マネージャー

2000年早稲田大学卒業後、(株)ミキハウス、経営企画部を経て、2003年に、ジョンソンエンドジョンソン(株)入社。営業、営業マネージャー、米国本社勤務を経て、帰国後、マーケティング部長として、事業部戦略策定・実行に関わる。その後、人材開発部門長として、Well-beingアプローチを用いた人材開発、個人の強みを活かした組織開発に尽力した。また、テレワーク推進など、従業員がワクワク働ける環境の整備を行った。保有資格：医療経営学修士(hMBA)、日本マーケティング学会員、国家資格キャリアコンサルタント、Delivering Happiness Japan マスタートレーナー



望月 賢一 (もちづき けんいち) 様
ソニーテクノクリエイティブ株式会社 取締役、他兼務

ビジネスパートナー人事、製造事業所、合併会社での人事総務等を経て2016年4月ソニー人事センター長、2020年7月より2022年3月までソニーピープルソリューションズ(株)代表取締役社長を務め、Global HR Platform部門長、DE&I推進部統括部長も兼任。組織人材マネジメント領域におけるデータとテクノロジーの活用推進に注力してきた。

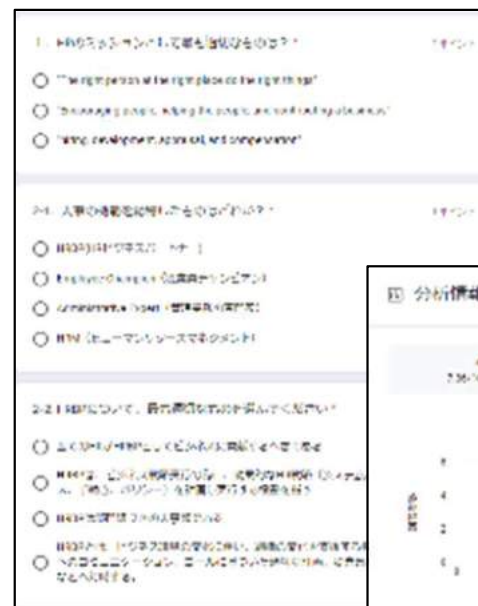
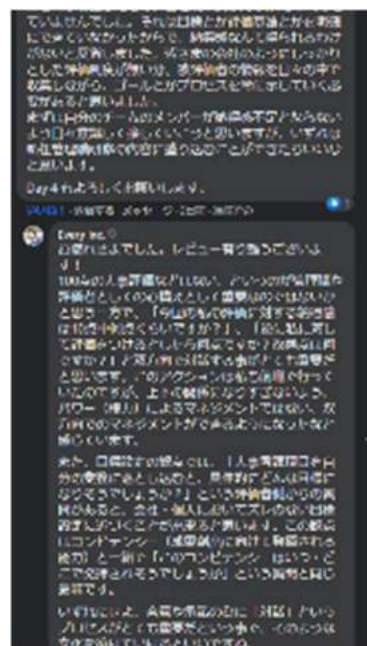
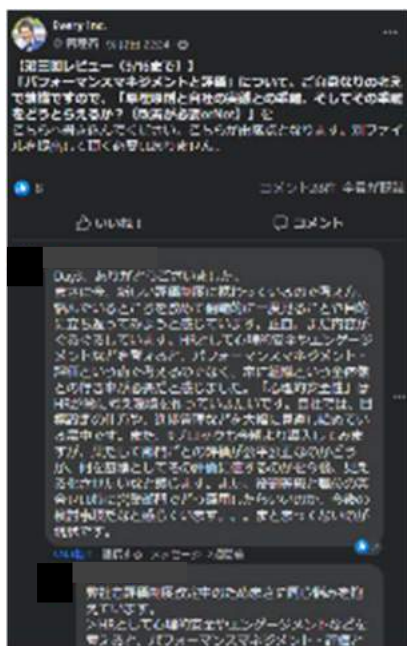
3-1. 特徴① 完全オンライン

講義は全てZoomを通じて行われます。やむを得ない事情で欠席の場合も録画映像（限定公開）をシェア致します。



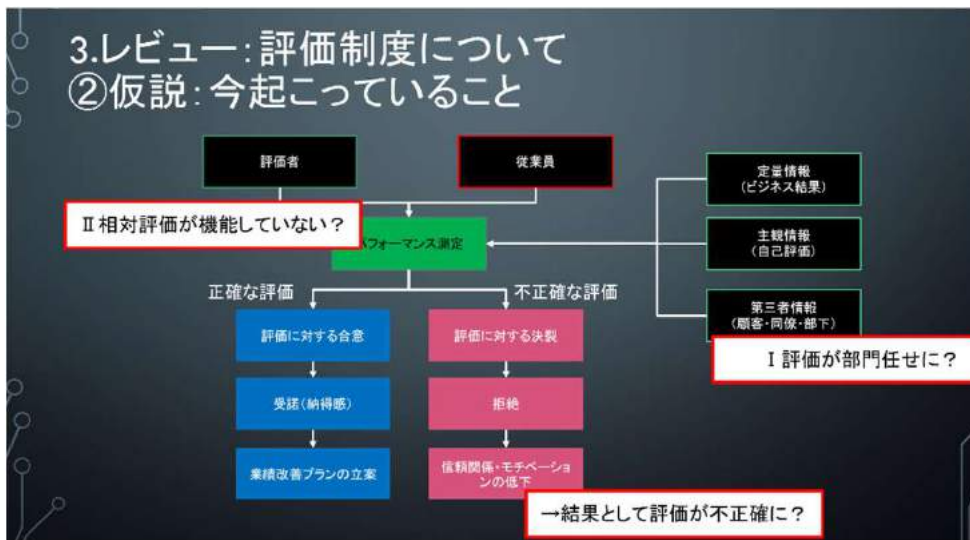
3-2. 特徴② 学びの定着への仕組み

レクチャー当日は議論に集中し、レクチャー後のレビューと小テストでインプットとアウトプットのバランスを整えます。



またプログラム修了後は、Alumni（卒業生）コミュニティにて継続学習をして頂ける仕組みを設けています。

最終課題として、HRMの原理原則に沿いながら自社の課題を見つけ対策を提案して頂くアウトプットがございます。



3.レビュー: 評価制度について

③問題は何か

評価の測定

I 評価が部門任せに?

原則:
「**必要な情報**」が「**得られた情報**」であり、それ以上の評価要素は得られない(情報収集しなければ評価はできない、という意味)
正確なパフォーマンスの測定は、評価者の「**得られた情報**」に依存する。フォーマット、データ、文化、報酬、人々など、適切な評価を「不適切」にしてしまう要因がいくつかあることを理解しておく。

- エントリー商材を扱うプロダクト部門は現場の粗利パフォーマンス比較では不利になりがち(PLの労配を見ても明らか。)
- 測定情報が十分でないことが部門間の公平さを欠くことに?

評価の決定

II 相対評価が機能していない?

原則:
社員の「**できない**」を解決する。「**やらない**」を解決しない。
ニーズに基づきトレーニングタイプを決定する

育成への活用

III(評価が現場任せなので) 評価を開発に活かせていない?

原則:
社員の「**できない**」を解決する。「**やらない**」を解決しない。
ニーズに基づきトレーニングタイプを決定する

	プロダクト	研修	コンサル
売上	100M	40M	30M
原価	25M	5M	0
粗利	85M	35M	30M
人件	30M	17M	14M
営利	35M	18M	16M
労配率	58%	49%	46%

- エントリー商材を扱うプロダクト部門は現場の粗利パフォーマンス比較では不利になりがち(PLの労配を見ても明らか。)
- 測定情報が十分でないことが部門間の公平さを欠くことに?
- 評価段階に情報収集をするのみで、「できるできない」「やるやらない」や「求める機会」の情報をとりにくい

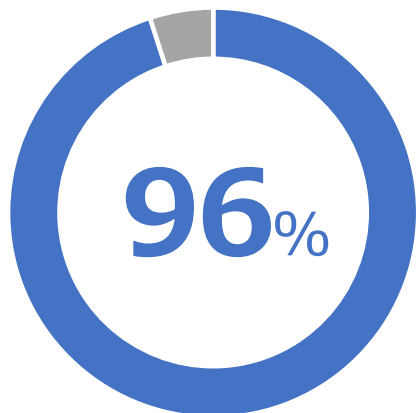


4-1. 受講者実績・所属企業様

過去受講者様のうち、約**96%**の方から

「HR領域で働く同僚や友人たちに薦めたい」

とご回答いただきました。



ご参加満足度

(NPS※スコア「**72.5**」)

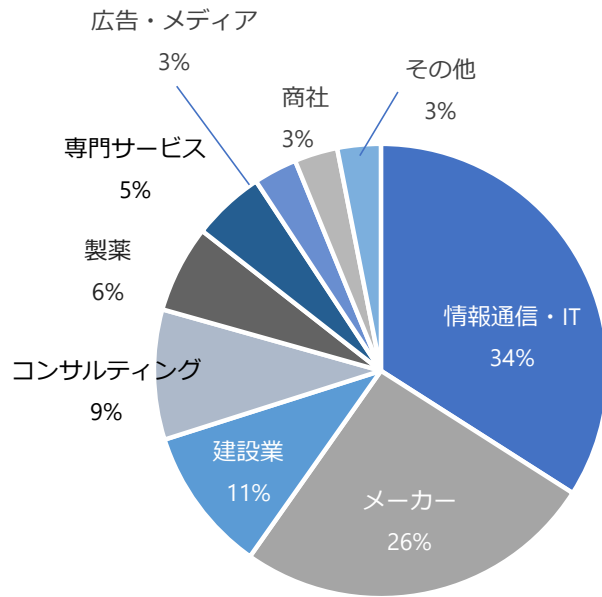
※「Net Promoter Score (ネット・プロモーター・スコア)」を略した言葉で、企業やブランドに対してどのくらい愛着や信頼を持っているか (=顧客ロイヤルティ) を数値化する指標として用いられています。-100~100の範囲内で算出。数値が高ければ高いほど愛着や信頼の高さを示す。



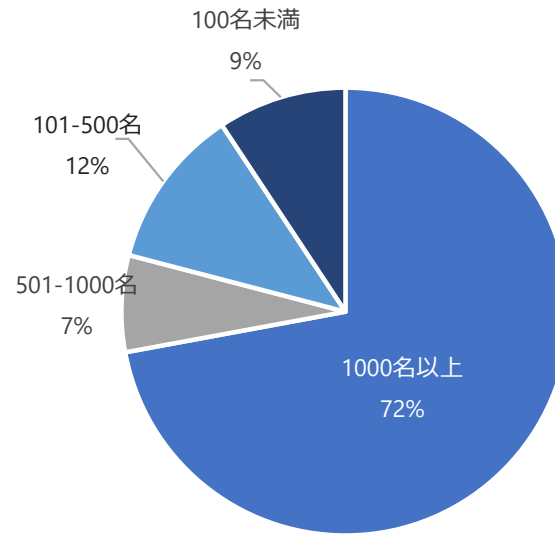


4-2. 受講者属性

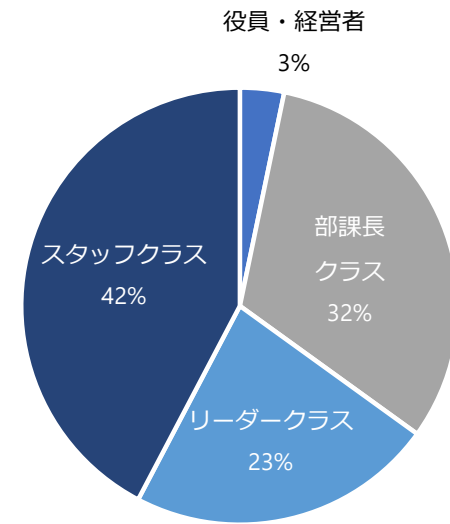
業界区分



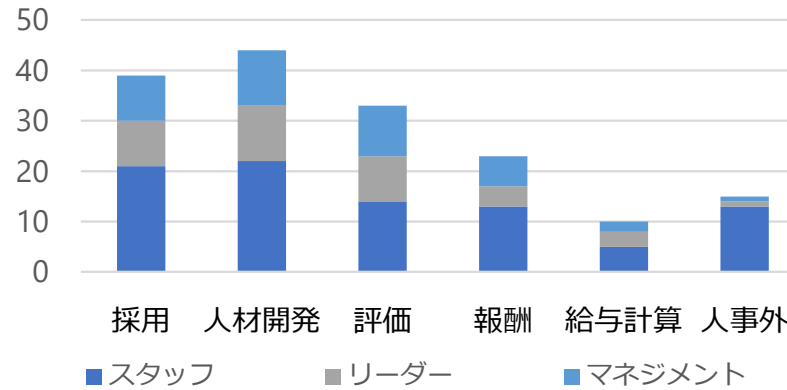
従業員区分



役職区分



担当領域区分





4-3.受講者様の声（HPより全文ご覧頂けます）



人事は不確実性の高い仕事だから、
理論を学ぶことが支えになる。

HRBP養成講座 受講者インタビュー
株式会社メルカリ 品川 瑠子さん



4カ月間の習慣が、
さらに学ぶきっかけを与えてくれる

HRBP養成講座 受講者インタビュー
株式会社NTTドコモ 真田 脩平さん



4-3.受講者様の声 (HPより全文ご覧頂けます)



Whyを語るHRに。

HRBP養成講座 受講者インタビュー
アツヴィ合同会社 中島 大介 さん



会社全体を動かすために、
会社の中で一番、
人事に詳しい存在になりたい

HRBP養成講座 受講者インタビュー
株式会社セレス 依田 淑乃 さん



4-3. 受講者様の声 (HPより全文ご覧頂けます)

EVERY



自社流人事を相対化でき、
現在地点を認識できました。

HRBP養成講座 受講者インタビュー
リコーインダストリアルソリューションズ株式会社 稲井 麻貴 さん



人事とは何か、どうあるべきか。
その「芯」を作りたい。

HRBP養成講座 受講者インタビュー
株式会社ノーリツ 新田 博哉 さん



5. 価格・その他

価格・詳細日程はHPをご覧くださいませ。

また、社内勉強会としてのカスタマイズも可能です。

詳細はお問い合わせくださいませ。

サンプルスライド



世界の動き	企業の動き	HRの動き
<ul style="list-style-type: none">• 技術の進歩• グローバル化（競争相手・関係者の増大化・複雑化）• ビジネススピードの短命化かつ高速化（1980年代の日本は平均30年→2017年度23.5年）• 労働市場の流動化（転職率の上昇・勤続年数の短縮化）• 上記に伴う労働者の多様化（年齢・価値観・性別・教育的背景）	<ul style="list-style-type: none">• 常に多くの競争にさらされ、• より早く動かななくてはならず、• より費用対効果が重要になり、• より人的資本が重要になり、• より科学的な意思決定をしなければならない。	<ul style="list-style-type: none">• 戦略的アプローチ（ROI, Holistic）• 科学的アプローチ（Evidence-Based, Psychological）• テクノロジカルアプローチ（ML, Deep Learning, IOT, Individualization）• 変革支援（組織改編・コンプライアンス・ハラスメント）

Gary Dessler "Human Resource Management 14th edition" より作成

ビジネス戦略実行の為に、効果的なHR戦略（システム、組織構造、プロセス、手続き、ポリシー）を計画し実行する

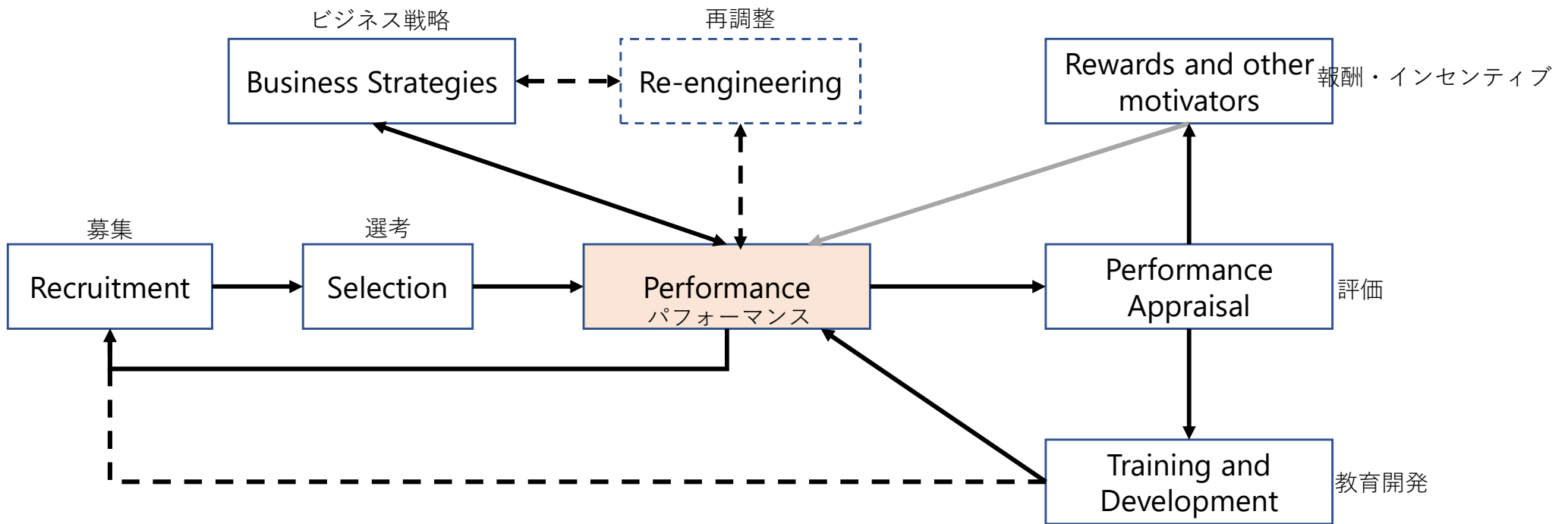
組織の公平性高い運営を実現しながら、従業員の生産性やモチベーションを保つ手法を計画し、実行する役割



組織事業運営において、ボトルネックとなっていること、または無駄な仕事などを、より良く、早く、安く実行できるように、HR独自の目線で調査し、現場を支援する（最も顕在化されづらい役割）

ビジネス環境の変化に伴い、組織の変化を支援する役割。抵抗勢力へのコミュニケーション、ゴールに基づいた適切な計画、従業員が持つ変化への恐れなどへ対峙する

Dave Ulrich's article, "A New Mandate for Human Resources" published in Harvard Business Review in 1997.



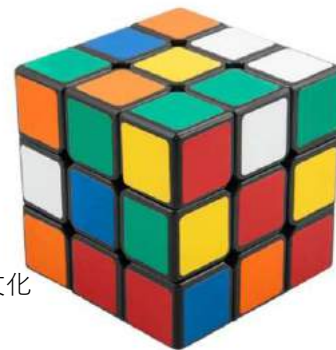
Cristina Banks's article, "The strategic Management Process" published in University of California, Berkeley in 2010.



HRBP (Human Resource Business Partner) は、自社の差別化戦略 (例：Cost-Leadership, Differentiation, Focus) などに基づき、戦略実行に必要なCapability (戦略を実現する権限と能力) を準備し、トレードオフの選択を行っていく役割を持つ。

<組織システム>

- A: 業務プロセス
- B: 構造とガバナンス
- C: 情報と指標
- D: 人材と報酬
- E: 継続的な改善
- F: リーダーシップと企業文化



組織は6つの側面を持ち、HRBPのアクションで最も重要なのはアライン (整合) である。ルービックキューブのように一面だけをそろえても、他の面がされに混乱する可能性があるという事をHRBPは理解する必要がある。

人事から
パフォーマンスと
ワクワクを。