

企業と人材 年間総索引

2008(平成20)年1月5・20日号(No.917)～12月20日号(No.938)

●特集索引

1/5・20

No.917

本誌調査 **管理者の育成・研修は今どのように行われているか？**

◎管理者の育成・研修に関する調査

- ◆調査結果の概要
- ◆調査結果の集計表
- 主な調査項目

管理者として位置づける役職／正社員に占める管理者の割合／管理者に占める女性管理者の割合／女性管理者を一定割合まで増やす施策への取り組み状況／新規卒者が役職につくまでの一般的な年数／管理者に求められる能力・要件／管理者の育成施策／管理者研修の内容（実施の有無・実施形態・実施サイクル・一般的な日程・実施時期・研修テーマ・研修方法）

●企業別実態

- ① 期待される管理者像
- ② 管理者の育成・研修の問題点・課題

2/5

No.918

特集 **5年後の人材開発部門の重要課題 ～2013年の人材育成課題を探る～**

■My Opinion

- ① マネジメント層へのOJTと研修オンライン化が未来に向けた人材開発のキーワード
神戸大学大学院経営学研究所 教授 橋 潔
- ② モザイク組織からフレスコ組織へ ダイバーシティ・マネジメントの進展に向けて
法政大学大学院 客員教授 中島 豊
- ③ 人が成長する組織づくりのために従来型リーダーシップからスポンサーシップへ
スコラ・コンサルト 代表 柴田昌治
- ④ 動的環境への変化を受け止めそれに応じて「心技体」を磨く
ヒューマンバリュー 代表取締役 高間邦男
- ⑤ 人事・人材開発部門に求められる経営的視点と戦略的考動
日本能率協会 経営・人材本部マネジメント・インスティテュート事業部 事業部長 村橋健司
- ⑥ 多様化する正社員の雇用ポートフォリオの構築がポイント
社会経済生産性本部 主任研究員 東狐貴一

2/20

No.919

特集 **学習スタイルの新潮流 「一方向の講義」から「双方向の創発」へ**

◆解説 教育から学習へのパラダイムシフト—企業内研修のあり方はどう変わっていくのか—
NPO学習学協会代表理事 成人教育学博士 本間正人

「気づき」を促す学びの最新事例

- ① 話し合いによる協働・共有が創造性を生む 対話による学習（ダイアログ）
南山大学人文学部心理人間学科 准教授／人間関係研究センター 研究員 中村和彦
- ② 「意志ある学び」を実現する 未来教育プロジェクト学習
千葉大学教育学部特命教授／中部学院大学客員教授 鈴木敏恵
- ③ 社員の能動スイッチをオンにする アクティブラーニング
アクティブラーニング 代表取締役社長 羽根拓也
- ④ 「答えのない学び」が学習意欲を喚起する インフォーマルラーニング
人財ラボ 代表取締役社長 下山博志
- ⑤ 演劇的手法で自己肯定感を育む プレイバック・シアター
プレイバック・シアター研究所 代表 羽地朝和

■INTERVIEW 人気プロデューサーが仕掛けた 体験と笑いで働く人を元気にする研修
志縁塾 代表取締役 人材活性プロデューサー 大谷由里子

3/5

No.920

特集 **創造力・起業家精神を育む環境や仕組みを作る**

◆解説 創造性を育む組織や条件を考える～どうすれば創造組織を実現できるか？～
創造開発研究所 所長 高橋 誠

- ① リコー
高い審査基準を設けて独立会社による新規事業を目指す社内ベンチャー制度「チャレンジ21」
 - ② カヤック
「仕事は楽しく」主義の下にクリエイターの創造力を刺激する面白マジメな仕掛けを作る
 - ③ コクヨ
ちょっと息抜きの場である「創発ルーム」が新商品のアイデアを生む
 - ④ シャーロック
社長と社員のコミュニケーションが組織のモチベーションを高め自由な発想と創造力を生み出す
- ◆特集関連記事 産業を育てる人材を育成するインキュベーション・マネジャー養成研修
(財)日本立地センター インキュベーション研究所長 星野 敏

3/20
No.921

特集 M&A成功のカギを握る 企業風土統合の取り組みを見る

◆解説 M&A (企業の合併・買収等) を成功に導く人事マネジメントの要諦を探る
ヘイ コンサルティンググループ コンサルタント 柴田 彰

- ① 三井化学
合併から10年 技術研修センターで工場間の技能伝承の格差をなくし運転員に統一の能力を集中育成する
- ② KDDI
年間1,000人の社員が1カ月間業務から離れて研修に専念「全社員共通の価値観」を醸成する
- ③ アステラス製薬
2人のトップの強い意志と「100日プラン」の3つの「P」で、風土の統合と社員の融合を図る

◆特集関連記事 企業活力を高める診断ツール「CIPS (サイプス)」
エム・アイ・アソシエイツ 代表取締役副社長 小林知巳

4/5
No.922

特集 対話〈ダイアログ〉で育む組織の育力

■解説 ダイアログを活かした育成と組織活性化
組織コンサルタント 堀 公俊

- ① 共同印刷
コーチング研修とOD委員会を連動 フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーション力を高めて組織活性化を図る
- ② NTT西日本
ワールドカフェを活用したインタラクティブな社員対話会を開催 ダイアログの文化を社内に広げる
NTT西日本 常勤監査役 香取一昭
- ③ 三菱東京UFJ銀行
コーチングとファシリテーションの実践によりコミュニケーションが活発で関係性の高い組織を目指す

◆特集関連資料 参考図書一覧
■INTERVIEW 暗闇という不安で、未知の空間のなか 他者への信頼や新しい関係が生まれる
ダイアログ・イン・ザ・ダーク・ジャパン理事長 金井真介/理事 志村季世恵

4/20
No.923

特集 企業理念を核に組織と人材を活性化する

◆解説インタビュー 何のために価値観共有・組織文化伝承を進めるのか考える
リクルートHCソリューショングループ コンサルティングディレクター 吉川克彦

- ① デンソー
職場の自主的なスピリット共有活動を進めて企業風土を変え、人を育てる
- ② ユニ・チャーム
“3つのDNA”を元にSAPS経営を展開し、一人ひとりの能力を高める
- ③ 東芝
新入社員研修でからくり人形を実作して、ものづくりのDNAを体感させる
- ④ サイバーエージェント
皆で共有する「ビジョン」をつくり腹に落ちる形へと展開 日々語り続けていく

5/5
No.924

特集 先輩社員の指導力を鍛える 成長し合う仕組みが若者の定着を促す

◆解説 若手社員を育てる環境をどうつくるか
トライアンフ 代表取締役 樋口弘和

- ① サッポロビール
先輩社員自身に教育・指導者の自覚と成長を促す「共育」としてのチューター制度
- ② ニコン
マネジャーの関与と計画性が 新入社員とOJT担当者の成長を促す「OJTサポーター」制度
- ③ 五十鈴
早期に経営の全体を理解するIVC教育体系による研修が高めるインストラクターの指導力

◆特集関連資料 若年者の離職理由と職場定着に関する調査
労働政策研究・研修機構

5/20
No.925

特集 コンプライアンスの仕組み作りと研修はこう進める

◆解説1 企業倫理の定着・コンプライアンスの仕組み作りとその研修の進め方
経営倫理実践研究センター 主任研究員 松本邦明

◆解説2 SOX法の下におけるアメリカ企業のコンプライアンスへの取り組み
イマジナ 代表取締役 奥山由実子

- ① 東京電力
行動基準やe-ラーニングなどで「しない風土」、「させない仕組み」、「言い出す仕組み」の構築を図る
- ② 三菱自動車
過去の企業風土との決別を誓いCSR推進本部を設置して推進体制と取り組みを再構築
- ③ テルモ
内部統制委員会を中心に、倫理コード制定や研修などで重層的に取り組む

◆特集関連資料 企業倫理への取り組みに関するアンケート調査
日本経済団体連合会

6/5
No.926

特集 **学びは職場にあり 学習する組織風土を育てる**

◆解説 学習する風土をつくる ～組織をシステム（生態系）として捉えた仕組み・制度づくり～
ヒューマンバリュー 研究員 川口大輔

■INTERVIEW ストーブミーティングを核に活き活きとした職場づくりに挑む
小田急電鉄 運転車両部 課長 嶋津重幹

- ① サンデン
創業の精神に基づき、テクノスクールを中核にした技術者を育てる学びの環境
- ② 東芝ソリューション
全員参加型の企業内大学を核に良きDNA伝承と学び合う風土・文化創出を支援する

6/20
No.927

特集 **エンゲージメント ～絆を深める場の共有と能力開発～**

◆解説 今、なぜエンゲージメントが注目されるのか
ヒューイット・アソシエイツ 代表取締役社長 舞田竜直

- ① インテリジェンス
「存在意義」と「5つのDNA」を軸に会社と社員の関係をつくり評価・表彰・研修の場で成長への意欲を高める
 - ② 西友
「貢献度調査」の実施やほめ合う風土の醸成で、働きがいのある職場を目指す
 - ③ 明治安田生命保険相互会社
絆を深めるための「MOTプロジェクト」と人材育成プログラム「CDP」で「お客さまを大切に
にする会社」の実現を目指す
- ◆特集関連資料 アジアにおけるベスト・エンプロイヤー調査（2007年）
ヒューイット・アソシエイツ

7/5
No.928

特集 **学習効果・意欲を高める eラーニングの運用を考える**

■INTERVIEW eラーニングの新たな潮流とは一気づきを与える仕組みで自ら学ぶ風土をつくる
戦略的人材マネジメント研究所 代表 楠田 祐

◆解説 eラーニングの効果を高める行動定着化の仕組みを構築する
HRアドバンテージ 取締役 瀬川秀俊

- ① オートボックスセブン
業務に直結した内容をeラーニング独自の方法で分かりやすく楽しく伝える
- ② カゴメ
行動変容と知識習得の2本柱で自主活力ある社風づくりを人材教育に落とし込む
- ③ 長瀬産業
運用方針の一貫性と「いつでも・どこでも」の特性が学習効果を高める

7/20
No.929

特集 **社内資格制度を活用してスキルの向上と定着を図る**

◆解説 社内資格制度の設計と効果的な導入・運用法について
NMR流通総研 専務取締役 人材育成総合研究所 所長 中坊崇嗣

- ① 三菱ふそうトラック・バス
職種別の技能資格制度を導入し、集合教育やOJTとの連携で技能やモチベーション向上を促進
 - ② イオン
商品に応じた社内資格を設け、満足度の高い顧客サービスと従業員のスキルアップを促進
 - ③ 森永乳業
ハイレベルの識別テストで「風味パネルマイスター」を認定し、“変わらぬおいしさ”を守る
 - ④ UCC上島珈琲
事前の養成研修を経てレベルの高い試験で資格認定し、コーヒーのプロを育成する
- ◆特集関連資料 技能検定職種一覧・認定社内検定一覧

厚生労働省

8/5・20
No.930

創刊40周年特別企画 **先進企業の人材育成戦略と教育体系 I**

- ① 住友商事 入社後10年間を育成期間と位置づけOJTとOff-JTを両輪として人材を育成する
- ② パナソニック グループ 挑戦する「志」を育む人財育成プログラムで人材サービスのプロを育成する
- ③ 東京ガス 組織力・現場力・マネジメント力を高めるための人材育成体系・施策により仕事のプロ育成を目指す
- ④ リコー 7つの人材タイプを基にキャリアパスを明示してタイプの特性に合わせた教育機会を提供する
- ⑤ 富士通 「ベースライン強化」、「ビジネスリーダー育成」、「プロフェッショナル育成」を柱に人材開発を推進
- ⑥ 岡三証券 「働きがいのある会社ナンバーワンの実現」を目指し充実かつ多彩なカリキュラムで「証券のプロ」を育成する
- ⑦ 三井住友海上火災保険 品質向上を企業戦略の中核に据え一人ひとりの成長と学ぶ風土実現をトータルにサポートする
- ⑧ コクヨ グループ化、人事制度改革に沿って研修体系を見直し顧客最適化を図れる人材を育てる
- ⑨ 日本ロレアル 長期的な視野に立って人材を育成 今後は日本市場で得たノウハウとアイデアを世界へ発信
- ⑩ キッコーマン 選抜研修の充実と経営層との対話により経営人材の早期育成を図る

9/5
No.931

創刊40周年特別企画 **先進企業の人材育成戦略と教育体系Ⅱ**

■まとめ 先進企業15社にみる人材育成戦略の特徴

- ⑪ 小林製薬 成果主義を進化させて、チームワーク重視の愛嬌がある“ごんた集団”を育成する
- ⑫ クラレ 若手の基礎教育と早期・継続的なリーダー教育で成長の原動力となる「リーダー型人材」を育成する
- ⑬ 日産自動車 評価・報酬制度等の人事制度をグローバルに統一し、人財の発掘、育成、配置を機能的に展開
- ⑭ マイクロソフト 社員が自主的かつ積極的にキャリア開発を行い 能力開発するのを会社がサポートする
- ⑮ 吉野家 各層の節目ごとに「選抜教育」と「昇進者教育」を実施 「自律」をキーワードに人材を育成する

◆解説 教育体系をどのように見直すか ～人を育てる3つの“仕掛け”を整備して、機能的に育成する～
3Dラーニング・アソシエイツ 代表 関島康雄

9/20
No.932

特集 **2008年の新入社員 わが社はこうして育てる**

◆解説 導入研修を通じて見えてきた特徴から2008年度新入社員の育成法を探る

アルー 取締役 高橋浩一

- ① 電通テック
2カ月間の集合研修を通して“同期入社同士の連帯感醸成”と“学生から社会人への意識転換”を図る
- ② 東レ
ビジネスの基本・マナーを職場インタビュー等で学び自主・自律を意識づける
- ③ 日立電子サービス
独自の技術学校「コ学」を開設して電子機器の原理からビジネスマナーまでを習熟度別クラスで体感学習させる

■INTERVIEW 学校教育の環境変化から見る職場を悩ます“ゆとり社員”の育成法

ウィル・シード 商品開発部長 池谷 聡

10/5
No.933

特集 **長期の視点から見直すコア人材の育成**

◆解説

- ① 長期雇用を前提としたコア人材育成モデルの再構築 一橋大学大学院商学研究科 教授 守島基博
- ② 長期的な人材戦略に向け、若手社員の定着と育成をいかに行うべきか
マングローブ 代表取締役社長 今野誠一

- ① 新日鉄エンジニアリング
長期的視野で個人のプロフェッショナル化とチームビルディングの確立を目指す
- ② 日本ベーリンガーインゲルハイム
“正しい考え方”と情熱・行動力によって成果につなげるビジネスリーダーを育成する
- ③ 伊藤忠商事
入社から10年間はビジネスリーダーになる準備・教育期間と位置づけ、人材を養成する
- ④ 東海神栄電子工業
掃除活動と独自の経営システムが社員のやる気とリーダー力を高める

10/20
No.934

特集 **キャリア開発を側面支援するキャリア・コンサルタント**

◆解説 キャリア・コンサルタントの現状とこれからの課題について

自由が丘産能短期大学 教授 小野結昭

- ① 博報堂
キャリアアドバイザーを育ててキャリア相談体制を作りリーダー層の育成意識向上も図る
- ② OKI
キャリアカウンセリングをCDPの補完機能と位置づけモデル職場を設け浸透に努める

■INTERVIEW キャリアカウンセリングでは傾聴と気づきを促すのが大切

伊藤忠商事 人事部キャリアカウンセリング室長 浅川正健

◆特集関連資料 平成19年度 キャリア・コンサルティング研究会報告書

厚生労働省・中央職業能力開発協会

11/5
No.935

特集 プロフェッショナルはいかに育つのか 高度専門職・プロフェッショナル人材の育成と処遇

- INTERVIEW① 経験に学び、共感の連鎖をつなぐ 体感型研修が関与型リーダーを育てる
富士通ビジネスシステム 取締役 飯島健太郎
- INTERVIEW② 共感する研修体験〈リフレクション・ラウンドテーブル〉が人と組織を強くする
ジェイフィール 執行役員 重光直之

- ① J. フロントリテイリング
配置と教育施策をリンクさせ 専門能力を活かして周囲に貢献できるプロ人材を育てる
- ② 旭化成
専門性で会社に貢献できる人材を高度専門職として認定、強い組織づくりに活かす

〈調査報告〉専門・プロ人材の育成と活用に関する調査

日本大学法学部 谷田部研究室と産労総合研究所の共同調査

- ・調査結果の概要
- ・調査結果の集計表
- ・調査解説 専門・プロ人材の育成

日本大学法学部 教授 谷田部光一

11/20
No.936

本誌調査 人材育成投資をデータで読む

- ◎教育研修費用の実態
- ◆調査要領・調査結果の概要
- ◆調査結果の集計表
- 主な調査項目

教育研修費用の総額と従業員1人当たりの額（07年度実績と08年度予算）／予算の対前年度増減状況／予算を策定する場合の優先基準／教育研修費用総額の今後の方向性／08年度の各種教育研修の実施予定／研修施設の有無／研修施設の運営経費（ほか）

●企業別実態

- ① 教育研修費用総額と従業員1人当たりの額
- ② 各種教育研修の実施状況

◆階層別教育

経営幹部教育／管理者教育／中堅社員教育／新入社員教育

◆職種・目的別教育

早期選抜型幹部候補者育成教育／中途採用者教育／営業社員：販売員教育／技術・技能者教育／目標管理・評価者教育／QC・TQM・ISO関係教育／グローバル人材教育／語学教育／キャリア開発教育／CSR・コンプライアンス教育／コーチング教育／メンタルヘルス教育／OJT指導員教育／その他の教育

12/5
No.937

特集 グローバル人材育成をどう進めるか

- ◆解説 急務の課題 日本企業はグローバル人材をどのように育成すべきか
グローバル人材育成塾 塾長 秋里寿正

- ① 豊田通商
グローバル人材育成は現地現物で—OJTでの価値の伝承を基本として
- ② 日本郵船
本格的なグローバル人材活用に着手、「Global NYK Week」研修で相互理解を深める
- ③ 日揮
現場研修、海外企業派遣、多彩な英語研修を通じて早期からグローバルに育成する

12/20
No.938

特集 人材育成の論点 変わらなければならないのは誰か

論点Ⅰ 若者の育成と定着

- INTERVIEW “美容師”になってはいけない 日々変わりゆく自分を恐れるな
美容室boy 代表 茂木正行

論点Ⅱ ミドル再生

- INTERVIEW ミドルよ、大欲を抱け 企業は“任せて、見つめて、期待せよ”
明治大学 大学院グローバル・ビジネス研究科 教授 野田 稔

◆特集関連資料

- ①平成19年度 能力開発基本調査 厚生労働省
- ②従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査（2008年）
独立行政法人労働政策研究・研修機構

●特別寄稿・事例Report・資料

特別寄稿

- ◆変革型リーダーシップの展開とその研修について考える
(多摩大学経営情報学部 教授 飯田健雄) ……1/5・20
- ◆ヨーロッパ(EU)の人材の採用・育成事情を見る
～ドイツ・オランダを中心にして～
(IMコンサルタント 代表取締役 平松陽一) ……2/20
- ◆採用難時代に「人」で困らないためのES(社員満足)マネジメントのススメ
(ヒューマンブレイクスルー代表取締役社長 志田貴史)
……………3/20
- ◆実践を通じて見えてきたいくつかの気づきについて…
～私の体験的組織・リーダー論～
(グロービス オーガニゼーション・ラーニング カンパニー・プレジデント 鎌田英治)……………5/5
- ◆女性人材活用を心理的発達の視点から再考する
～「自分らしさ」の獲得と働きをめぐって～
(明治大学経営学部・松蔭大学経営文化学部 兼任講師 田中聖華)……………6/5
- ◆企業におけるキャリアアカウンティングの有用性とその実践的活用法について
(日本マンパワー執行役員教育研修事業本部長 片山繁載)……………7/5
- ◆「かけがえのないミドル」を活かす経営
～蘇れ!日本の企業ミドルよ～
(東レ経営研究所 特別研究員 東洋学園大学現代経営学部 客員教授 潤野康一) ……8/5・20
- ◆キャリア・能力開発に必要なこととその進め方を考える
(クリエイティブマネジメント研究所 代表 福田徹)
……………9/5
- ◆心と体の専門家が語る労働力低下を防ぐうつ病対策
(エナジーポット 代表取締役 鈴木直人) ……10/20
- ◆環境教育の重要性と進め方
～いままぜ環境教育が必要なのか～
(ユニバース 環境コンサルタント 子安伸幸)
……………12/5

事例Report

- ◆富士ゼロックス
業績貢献に直結する課題解決型のグローバルeラーニングを開発
(技術人材教育センターグループ長 遠藤裕隆)……………10/5
- ◆日立プラントテクノロジー
体験学習により創造性を高める
～異業種のM&Aのシナジー効果を導く～
(日立プラントテクノロジー 早田文隆 インパクトジャパン 齊藤真弓)……………11/20

本誌調査

- ◆管理者の育成・研修に関する調査 ……1/5・20
- ◆教育研修費用の実態調査 ……11/20

●連載【★毎月5日号掲載分】

※白抜き数字は最終回を示す

フレッシュャーズ必見!! 企画力の秘密

マーキュリッチ取締役副社長 野村尚義

- ⑨組織としてどう企画に取り組むか……………1/5・20
- ⑩思考力が企画力を支える ……2/5

結果の出る「実践研修」のススメ

YAO教育コンサルタント 八尾芳樹

- ①結果の出る「実践研修」の概要と基本的理念……………1/5・20
- ②実践・実践発表の基本的な考え方とコミュニケーション研修 ……2/5
- ③コミュニケーション研修の実践内容と結果 - (1)……………3/5
- ④コミュニケーション研修の実践内容と結果 - (2)……………4/5
- ⑤コーチング研修の実践内容と結果 ……5/5
- ⑥OJT研修の実践内容と結果 ……6/5
- ⑦ビジネス・サイクル研修の実践内容と結果 ……7/5
- ⑧ソーシャル・コンピタンス、自己成長、チーム・マネジメント研修の実践内容と結果……………8/5・20

あの大学のキャリア教育・就職支援策をみる

就職・採用アナリスト 斎藤幸江／フリーライター 中田 正則

- ⑬いわき明星大学……………1/5・20
- ⑭法政大学 市ヶ谷キャンパス……………2/5
- ⑮神奈川大学……………3/5
- ⑯日本女子体育大学……………4/5
- ⑰千葉工業大学……………5/5
- ⑱京都産業大学……………6/5
- ⑲関東学園大学……………7/5
- ⑳獨協大学……………9/5
- ㉑女子美術大学……………10/5
- ㉒千葉黎明高等学校……………11/5
- ㉓青山学院大学……………12/5

フレッシューズ必見!! 説得力のレシピ

ラーニング・マスターズ 開発部 パフォーマンス・コンサルタント 高田圭悟

- ①説得力に自信がありますか?……………3/5
- ②わかりやすい説明をしよう!……………4/5
- ③説得のための“構造”……………5/5
- ④魅力的な話をしよう!……………6/5
- ⑤相手の立場で考えよう!……………7/5
- ⑥その話で本当に説得できますか?……………8/5・20
- ⑦良い素材を使おう……………9/5
- ⑧練習のススメ……………10/5
- ⑨聴くだけで説得できる!?……………11/5
- ⑩信頼を勝ち取ろう!……………12/5

HPIの理論と実際の進め方

インストラクショナルデザイン 代表取締役社長 中原孝子

- ①個々の「手法」に陥った人材・組織開発から統合的に機能する人材・組織開発へ……………9/5
- ②「ビジネス分析」や「パフォーマンス分析」であるべきパフォーマンスを明らかにする……………10/5
- ③パフォーマンスギャップの特定と原因分析のポイント……………11/5
- ④根本原因からソリューションを考える……………12/5

教育スタッフのためのページ

教育スタッフPLAZA

教育スタッフのためのインストラクション基本技術

マネジメントアドバイセンタ―所長 田中久夫

- ⑥効果が上がるレッスンプラン（教案）づくりの基本……………1/5・20
- ⑦話の盛り上げ方とそれに連動したホワイトボードの活用……………2/5
- ⑧視聴覚教材とパワーポイントの効果的な活用……………3/5
- ⑨パネルやシンポジウムなどの討議法の活用……………4/5
- ⑩研修技法をステップを踏んで身につける……………5/5

コミュニケーション力を磨こう

ラーンウェル代表取締役 関根雅泰

- ⑥話題の広さ：幅広く知識を得るには……………1/5・20
- ⑦心の温かさ：自分の中の灯を絶やさないためには……………2/5
- ⑧教育スタッフの次にやりたい仕事は……………3/5

教育スタッフの「仕事」日誌

広告会社勤務 人事部門 人材育成担当 和田尚美

- ⑫今、求められている人材育成を目指して……………1/5・20
- ⑬研修は「点」ではなく、「線」や「面」で捉える……………2/5
- ⑭私なりの「仕事」……………3/5
- ⑮がんばれ！新入社員……………4/5
- ⑯言葉の力……………5/5
- ⑰海外研修生から学ぶもの……………6/5
- ⑱「人事」を尽くす……………7/5
- ⑲Mさんの発言が気づかせてくれたこと……………8/5・20
- ⑳私らしい仕事への扉……………9/5
- ㉑あいまいな意味の言葉……………10/5
- ㉒新入社員を叱る……………11/5
- ㉓モチベーションの変化……………12/5

教育スタッフのための組織行動学入門講座

産業能率大学経営学部 教授 腰塚弘久

- ①組織行動学は教育スタッフの必須知識 ……6/5
- ②マネジメント研究における組織パラダイムの歴史の変遷 ……7/5
- ③組織行動学における人間モデル ……8/5・20
- ④ワーク・モチベーションの基礎理論 その1-動機づけについて ……9/5
- ⑤ワーク・モチベーションの基礎理論 その2-動機づけの内容理論 ……10/5
- ⑥ワーク・モチベーションの基礎理論 その3-動機づけの過程理論 ……11/5
- ⑦学習理論の基礎 その1-個人の学習プロセス ……12/5

海外発 人材開発情報ア・ラ・カルト

ヒューマンバリューの各研究員によるリレー連載

- ①米国では人材開発のスタンダードHPI (HPT) (主任研究員/長曾崇志) ……4/5
- ②人々の主体性と創造性を高める話し合い「ワールド・カフェ」(研究員/川口大輔) ……5/5
- ③ダイバーシティに代わる注目のキーワード「インクルージョン」(研究員/堀田恵美) ……6/5
- ④アジアにおける人材・組織開発の動向(取締役主幹研究員/兼清俊光) ……7/5
- ⑤ASTD2008国際会議に参加して(プロセス・ガーデナー/高間えみこ) ……8/5・20
- ⑥eラーニング2.0時代の到来～新たな学習のあり方の模索～(主任研究員/川口大輔) ……9/5
- ⑦タレントマネジメントから育まれるタレント・カルチャー(プロセスガーデナー/市村絵里) ……10/5
- ⑧組織変革におけるストーリーテリングの可能性(主幹研究員/兼清俊光 主任研究員/川口大輔) ……11/5
- ⑨ファシリテーターのBe(あり方)～海外の優れたファシリテーターから学ぶ姿勢・信念～(主任研究員/川口大輔 プロセスガーデナー/高間えみこ) ……12/5

教育研修実務Q&A

④～⑦ 森マネジメント教育研究所主宰 森 茂男
⑧～⑯ グローコンサルタンツ代表取締役 中 峰子

- ④現場のトラブルを解決するための研修はどう行えばよいか ……1/5・20
- ⑤経営理念を社内に浸透させる研修をしたい ……2/5
- ⑥教育スタッフのスキルアップにどのように取り組むか ……3/5

- ⑦OJTの効果を高めるにはどうすればよいか ……4/5
- ⑧女性の活躍推進を進める際の管理職の意識改革をどう行うか ……5/5
- ⑨今どきの若者を見極めるための面接の評価スキルを高めたい ……6/5
- ⑩ケーススタディによるセクハラ研修を行いたい ……7/5
- ⑪管理者の面談スキルを高める研修を行いたい ……8/5・20
- ⑫効果のある新入社員フォロー研修をしたい ……9/5
- ⑬ベテラン一般職女性社員の仕事の質を高める研修を実施したい ……10/5
- ⑭管理者にコンプライアンスの現場実践力をつけたい ……11/5
- ⑮工場の監督者に現場をまとめられる対人対応力をつけさせたい ……12/5

教育スタッフにこう言いたい!

- ⑲営業担当者のパフォーマンスを分析し、課題解決のための研修を行う(ラーニング・マスターズ パフォーマンス・コンサルタント 崎山千春) ……1/5・20
- ⑳経営戦略の実現に向けて幅広いダイナミックな活動を(産業能率大学総合研究所 ソリューションシステム開発部 次世代リーダー育成ソリューションセンター長 杉原徹哉) ……2/5
- ㉑自己形成のファシリテーターの役割を認識し、講師や現場との信頼関係を作る(教育PDSセンター 主宰 小山俊) ……3/5
- ㉒アダルト・ラーニングにおける教育スタッフの役割を認識する(アクセス・ビジネス・コンサルティング 代表取締役 八幡紘史) ……4/5
- ㉓経営者の視点から研修を見直し、現実的な効果を目指す(ナビゲート 代表取締役 伊藤弘二朗) ……5/5
- ㉔仕事を教える管理職に仕事の教え方を教える(レディネス・スタディーズ・インスティテュート 取締役SL主任研究員 桃井庸介) ……6/5
- ㉕常に人材戦略の視点を持って5つのスタンスで取り組む(フェアウインド 代表取締役 中井嘉樹) ……7/5
- ㉖自ら教える経験を持ち難しさと楽しさを体感する(ボナ・ヴィータ コーポレーション 代表取締役 國貞克則) ……8/5・20
- ㉗自らの役割を自覚し、経営的視点、従業員本位で考える(日沖コンサルティング事務所 代表 日沖 健) ……9/5
- ㉘アウトソーシングやPDCAから脱却し、やるべきことをやる(教育デザイナー 君島 浩) ……10/5

- ③⑤教育のコンテンツの素は現場にある 経営トップを巻き込んで「価値創造」せよ (ジャパンラーニング 代表取締役社長 加来勝正) ……………11/5
- ③⑥50時間徹底的に議論し、人材開発のあり方をよく考えてください (フィフティ・アワーズ 代表取締役 主席研究員 水島温夫) ……………12/5

教育コンサルタントの自画像

- ②⑤ビジネスマンがより輝いていくための転機を提供する (マーキュリッチ 代表取締役 西野浩輝) ……………1/5・20
- ②⑥「企業は人なり」の基本をどんな時でも追い続ける (野比エンタープライズ 経営企画室室長 馬場敏文) ……………2/5
- ②⑦心の基礎体力を上げて主体性を高める研修に取り組む (こころ育て研究所 代表 角本ナナ子) ……………3/5
- ②⑧強く、優しく、面白く「世界に貢献できる人」をつくる (ビジョン カム ツール代表取締役 藤原勝) ……………4/5
- ②⑨組織化に向かっている営業の世界の人たちを支援 (営業コンサルタント 藤原毅芳) ……………5/5
- ③⑩職・仕事のハウツーではなく働くマインド・「観」を醸成する (キャリア・ポートレートコンサルティング代表 村山 昇) ……………6/5
- ③⑪古典・哲学から理念を学び流儀を語れる人材を育てる (人材革新研究所 代表 本田有明) ……………7/5
- ③⑫職場運営能力を強化して“魅力ある管理者”を育成する (メッツ・コンサルティング 代表取締役 新井陽二) ……………8/5・20
- ③⑬挫折と回復の体験から得た自己変革の意義と方法を伝える (CREATE・J 代表 堀田孝治) ……………9/5
- ③⑭教育とは気づきなり 知識や技術を詰め込むことに非ず (マネジメント&ネットワークオフィス 代表 小松田勝) ……………10/5
- ③⑮行動科学に基づく応用法によりカウンセリングをマネジメントに活かす (M&Cラーニング 代表取締役 廣瀬晴生) ……………11/5
- ③⑯「知る喜び、理解する楽しさ」をモットーに「気づき」のきっかけをつくる！ (特定社会保険労務士・中小企業診断士 オフィス小宮山代表 小宮山敏恵) ……………12/5

【★毎月20日号掲載分】

※白抜き数字は最終回を示す

ワークショップを利用した 「キャリア開発研修」の考え方、進め方

社会経済生産性本部 HRD(人材開発)コンサルタント 大山雅嗣

- ④プログラムを効果的に進めるポイント (2)～体験～ ……………1/5・20
- ⑤プログラムを効果的に進めるポイント (3)～グループ学習～ ……………2/20
- ⑥プログラムを効果的に進めるポイント (4)～参加メンバーの言動に着目～ ……………3/20
- ⑦これまでのまとめとキャリア開発研修の事例 ……………4/20

自律型社員はこうすれば育成できる

レアリゼ 取締役社長 真田茂人

- ③欲求充足が自律へのカギになる ……………1/5・20
- ④部下の自律を促す「力・価値の欲求」の充足テクニック ……………2/20
- ⑤自律を促す「自由の欲求」、「楽しみの欲求」の充足テクニック ……………3/20
- ⑥部下の自律を促す「愛・所属」の充足テクニック ……………4/20
- ⑦願望を持つ者が自律する ……………5/20
- ⑧「変えられるもの」に集中できる人材を創る ……………6/20
- ⑨自律を潰すボスマネジャー、自律を育てるリードマネジャー ……………7/20
- ⑩君臨型リーダーから自律を引き出すサーバントリーダーへ ……………8/5・20

新風新語

木ノ内博道

- ⑫労災認定訴訟 ……………1/5・20
- ⑬シニアユニオン ……………2/20
- ⑭少女化男子 ……………3/20
- ⑮就労挫折 ……………4/20
- ⑯新型モンスターペアレンツ ……………5/20
- ⑰第一志望群 ……………6/20
- ⑱カニコー ……………7/20
- ⑲手を添えつり銭 ……………9/20
- ⑳キャリモテ ……………10/20
- ㉑外こもり ……………11/20
- ㉒ミニマムライフ ……………12/20

私の「座右の名著」

- ⑬作家・エッセイスト 中嶋真澄
「デミアン」(ヘルマン・ヘッセ著 実吉捷郎訳 岩波文庫)……………1/5・20
- ⑭ワークナビ研究所 副所長 高橋 浩
「失敗学のすすめ」(畑村洋太郎著 講談社)
……………2/20
- ⑮アイランド 代表取締役 粟飯原理咲
「生活はアート」(パトリス・ジュリアン著 主婦と生活社 幻冬舎文庫)……………3/20
- ⑯メンタルヘルス総合研究所 代表 久保田浩也
「心の実験室」(磯貝芳郎・藤田 統・森 孝行 編著 福村出版)……………4/20
- ⑰一橋大学大学院社会学研究科 キャリアデザイン担当特任講師 見館好隆
「深夜特急」(沢木耕太郎著 新潮社)……………5/20
- ⑱真言宗豊山派僧侶 真船雅永
「鬼平犯科帳」(池波正太郎著 文春文庫)……………6/20
- ⑲ハードオフコーポレーション顧問 (前代表取締役社長) 皆木和義
「知にして愚」(樋口廣太郎著 祥伝社黄金文庫)
……………7/20
- ⑳日清製粉 営業本部第一営業部第一課長 田中潤
「アンドロイドは電気羊の夢を見るか?」(フィリップ・K・ディック著 浅倉久志訳 早川文庫)
……………8/5・20
- ㉑野球評論家 白井一幸
「心を鍛える言葉」(白石 豊著 NHK出版・生活人新書)……………9/20
- ㉒自分楽 代表取締役 崎山みゆき
「花伝書(風姿花伝)」(世阿弥編 川瀬一馬校注、現代語訳 講談社文庫)……………10/20
- ㉓組織活性化コンサルタント 香取一昭
「手ごわい問題は、対話で解決する」(アダム・カヘン著 株式会社ヒューマンバリュー訳 ヒューマンバリュー)
……………11/20
- ㉔ゆめかな 代表取締役 石川尚子
「メンタル・コーチング」(白井一幸著 PHP研究所)
……………12/20

**日本の採用シーンをWatchする
～採用の真相×深層～**

採用プロドットコム 代表取締役社長 寺澤康介

- ①新卒採用マーケットの全体状況を見る……………6/20

- ②個性的な独自の採用方法で優秀な学生を獲得する…7/20
- ③大学からの採用早期化は是正の要請は真の問題解決につながるか?……………9/20
- ④企業の採用担当者から見た大学の就職支援……………10/20
- ⑤日本企業の外国人採用強化を検証する……………11/20
- ⑥景気の急速な悪化 採用への影響などはどこまで?
……………12/20

**調査資料から今を読み解く
DATA FOCUS**

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ①労働力調査……………1/5・20
- ②平成19年度高校・中学新卒者の就職内定状況等……………2/20
- ③60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査……………3/20
- ④職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査……………4/20
- ⑤人口動態統計……………5/20
- ⑥企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査
……………6/20
- ⑦第5回 勤労生活に関する調査……………7/20
- ⑧賃金構造基本統計調査……………9/20
- ⑨能力開発基本調査……………10/20
- ⑩雇用動向調査……………11/20
- ⑪従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査
……………12/20

管理者を応援するページ

管理者PLAZA

**管理者なら知っておきたい
財務諸表の読み方**

公認会計士 越知克吉

- ⑫財務諸表から会社の特徴をつかむ……………1/5・20

**カシコイ女性管理者になるための
職場・仕事のヒント**

東京ガス西山経営研究所コンサルタント 八代比呂美

- ⑬社外勉強会や交流会に積極的に参加して視野の拡大を心掛ける……………1/5・20

- ⑥臨機応変に上手にかわす知恵を持つ……………2/20
- ⑦常に意識して時間を有効に使い仕事を手際良く進める
……………3/20
- ⑧ワーク・ライフ・バランスで充実した仕事と私生活を実現する……………4/20
- ⑨感情的にならずに上手に叱って部下を成長させる…5/20
- ⑩ストレス解消を身につけ自分をコントロールする…6/20

管理者なら知っておきたい経営戦略としてのワーク・ライフバランス

ワーク・ライフバランス 代表取締役 小室淑恵

- ①そもそもワーク・ライフバランスとは何か? ……1/5・20
- ②ワーク・ライフバランスが最近注目されている背景と理由……………2/20
- ③ワーク・ライフバランスの人事労務面のメリット…3/20
- ④ワーク・ライフバランスの経営全般面のメリット…4/20
- ⑤ワーク・ライフバランスを企業で進めるためには (1)
……………5/20
- ⑥ワーク・ライフバランスを企業で進めるためには (2)
……………6/20
- ⑦ワーク・ライフバランスを企業で進めるためには (3)
……………7/20
- ⑧これからのワーク・ライフバランス……………8/5・20

できる上司になる法

リーダーズアカデミー 代表取締役社長 嶋津良智

- ⑤部下を指導し育成する……………1/5・20
- ⑥部下のやる気を伸ばし評価する……………2/20
- ⑦コミュニケーション力を高める……………3/20
- ⑧社内や社外に有力な人脈を作る……………4/20
- ⑨自己啓発・学習に励む……………5/20
- ⑩時間管理・段取りに長ける……………6/20

管理者のための情報整理学

Six Stars Consultingパートナーコンサルタント アイデアクラフト代表 開米瑞浩

- ⑫メカニズムを逆算する習慣を身につける……………1/5・20
- ⑬「してあげる」より、ジャングルに放り出せ!! ……2/20
- ⑭プレゼンテーションの鉄則が通用しないとき……………3/20
- ⑮「ティーチング」は、「指示・命令」ではありません!
……………4/20
- ⑯イメージをコントロールするシナリオを考える……………5/20
- ⑰自己決定精神を取り戻す「フォーカシング」……………6/20
- ⑱ロジカル・シンキング決別宣言……………7/20

管理者に贈る 仏教の智慧に学ぶ人材マネジメントの心

僧侶 M&Tビジネスキャリア研究会 代表 真船雅永

- ①「縁」というもの……………7/20
- ②“命”について考える……………8/5・20
- ③“苦”から学ぶ……………9/20
- ④“陰徳”を積む……………10/20
- ⑤自燈明・法燈明……………11/20
- ⑥脚下照顧……………12/20

リーダーのための 自分も職場も元気にする仕事術

Six Stars Consultingパートナーコンサルタントマイルストーン代表取締役 水野浩志

- ①ひとりぼっちにリーダーシップは必要か?
～総リーダー化の時代に～……………7/20
- ②働く元気の源はモチベーション
～モチベーションを生み出す方法を工夫する～…8/5・20
- ③働く元気の源はモチベーション (その2)
～モチベーションを生み出す工夫を考える～……………9/20
- ④なぜ企業の不祥事はなくならないのか
～守るべき基準の作り方と伝え方～……………10/20
- ⑤教育に必要なフォーマルとインフォーマル
～部下の心に響くメッセージの発信術～……………11/20

「働きがいのある会社」に 共通する企業文化を探る

組織と働きがい研究所 所長 斎藤智文

- ①Great Place to Work®モデル……………8/5・20
- ②価値観を共有できる人材を誠実に採用……………9/20
- ③誰もが理解できる、分かりやすいビジョン……………10/20
- ④“従業員を称える場、感謝する機会、認める風土がある”
……………11/20
- ⑤経営層と従業員の間にダイレクトな対話がある ……12/20

ロジカル・シンキングと ビジネス文書作成のポイント

富士ゼロックス総合教育研究所 講師/経営学博士 川島列

- ①論理思考のレベル・チェック……………2/20
- ②言葉の定義づけを明瞭化する……………3/20
- ③論理の三角形で主張・提案する……………4/20
- ④2つの伝統的な論理思考法 帰納法と演繹法……………5/20
- ⑤客観的事実と主観的情報……………6/20
- ⑥デジタル志向とアナログ志向……………7/20

- ⑦ロジックツリーとピラミッド……………8/5・20
- ⑧論理思考の落とし穴……………9/20
- ⑨ロジカル・ライティングの原則……………10/20
- ⑩簡潔に書く……………11/20
- ⑪正確に書く……………12/20

マナーコミュニケーション

ウイズ・リミテッド日本支社 代表 西出博子

- ①マナー力は人間力……………9/20
- ②職場での笑顔……………10/20
- ③心を込めたあいさつ……………11/20
- ④無礼講にもマナーあり……………12/20

管理者と考えるメンタルヘルス

ヒューマン・フロンティアの各カウンセラーによるリレー連載

- ①近年話題のワークライフバランスとEAP (佐久間万夫)……………1/5・20
- ②最も大切な発生予防と早期発見・早期対応 (柏木勇一)……………2/20
- ③休職者の職場復帰のステップと受け入れ体制 (堀口清治)……………3/20
- ④中高年管理職のためのメンタルヘルス (五味潤整)……………4/20
- ⑤新入社員のメンタルヘルス問題 (小山雅子)……………5/20
- ⑥ストレスを軽減する方法を身につける (清水治玖)……………6/20
- ⑦人事担当者とメンタルヘルス問題 陥りやすいいくつかの落とし穴と真に要請される課題 (吉田 洋)……………7/20
- ⑧中堅社員とメンタルヘルス問題 (高関 薫)……………8/5・20
- ⑨ハラスメント問題にどう取り組むか (久万容子)……………9/20
- ⑩ワークライフバランスの現状と課題 (工東婦美)……………10/20
- ⑪パーソナリティ障害 職場の“ちょっと困った人”にどう対処したらよいか (沼田紳介)……………11/20
- ⑫定年後のメンタルヘルス 定年前後に起きる心身の問題と対処方法 (長谷川清孝)……………12/20

英文ビジネス文書の心得

宮城大学食産業学部准教授 鶴岡公幸

- ①「お祝い状」……………1/5・20
- ②「お礼状」……………2/20
- ③「お詫び状」……………3/20
- ④「推薦状」……………4/20
- ⑤「歓迎されない知らせ」……………5/20
- ⑥「苦情レター」……………6/20

- ⑦「ご参考までに」……………7/20
- ⑧「確認状」……………8/5・20
- ⑨「セールスレター」その①……………9/20
- ⑩「セールスレター」その②……………10/20
- ⑪「依頼状」……………11/20
- ⑫「提案書」……………12/20

●編集部のおススメ本

編集部のおススメ本

- ・不祥事を乗り越える会社 不祥事ですまずく会社 - 危機に克つPR戦略- (矢島 尚著 日本経済新聞出版社)……………2/5
- ・部下を本気にできる上司、できない上司/コーチングよりもエンパワーリング (上村光彌著 PHP研究所)……………3/5
- ・自問力のリーダーシップ (グロービス著 鎌田英治執筆ダイヤモンド社)……………4/5
- ・エマージェネティックス/人の本質を“見抜く”科学 (ゲイル・ブラウニング著 大野晶子訳 ヴィレッジブックス刊)……………5/5
- ・部下の「本気」に火をつけなさい!/会社を動かすリーダーのためのスキル (村上力著 大和書房)……………6/5
- ・パーフェクトサービスレストラン (小松田勝著 長崎出版)……………7/5
- ・箱田忠昭の研修ゲーム精選 (箱田忠昭編著 インサイトラーニング)……………9/20
- ・ニッポンには対話がない 学びとコミュニケーションの再生 (北川達夫・平田オリザ著 三省堂)……………10/5
- ・組織を変える「仕掛け」 正解なき時代のリーダーシップとは (高間邦男著 光文社新書)……………11/5
- ・英語で作るビジネス文書 ルールとマナー (マーヤン・V・ビオトウロウスキー著 鶴岡公幸訳 IBCパブリッシング)……………12/5