

JMA九州便り

発行日：2025年8月 発行元：日本能率協会（JMA）関西事務所



九州人事交流会 開催レポート

「第4回 いかに学生に自社の魅力を伝えるか」

～オープンカンパニー・インターンシップから考える～

2025年7月7日(月)、第4回九州人事交流会「いかに学生に自社の魅力を伝えるか～オープンカンパニー・インターンシップから考える～」を開催いたしました。ゲスト講師には名古屋産業大学准教授の今永典秀氏をお迎えし、「採用につながるインターンシップの設計」と「学生に伝わる企業の魅力とは何か」をテーマにご講演いただきました。参加者同士のディスカッションも行い、現場での実践に活かせる知見と交流を深める機会となりました。

◇採用につながるインターンシップとは

前半のセッションでは、冒頭で「インターンシップとは何か？説明できますか」という問いかけが参加者に対して行われました。正確な理解が広まっていない中、単なるアルバイトとの違いについての再確認が促されました。

インターンシップ（定義）

「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を経験すること)を行う活動(但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)」

文部科学省・厚生労働省・経済産業省（令和4年）

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」

類型	性質	主な特徴	採用活動の可否	就業体験の有無
オープンカンパニー	個社や業界に関する情報提供・PR	企業・就職情報会社・大学キャリアセンター主催のイベント・説明会を想定。超短期（半日）	不可	なし
キャリア教育	働くことへの理解を深めるための教育	企業のCSRとして実施するプログラムや、大学主導の授業など	不可	任意
汎用的能力・専門活用型インターンシップ	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、企業にとっては学生の評価材料の取得	汎用的能力活用型は短期（5日以上）、専門活用型は長期（2週間以上）。参加期間の半分以上は職場で就業体験	採用活動開始以降に限り、可	必須
高度専門型インターンシップ	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、企業にとっては学生の評価材料の取得	ジョブ型研究インターンシップなどを試行中（主に大学院生向け）	採用活動開始以降に限り、可	必須

日本経済団体連合会（2022）

一定の基準※に準拠するインターンシップで得られた学生情報は、採用活動開始後に活用可能。

※ 就業体験要件（実施期間の半分以上を数日を職場での就業体験に充てる）

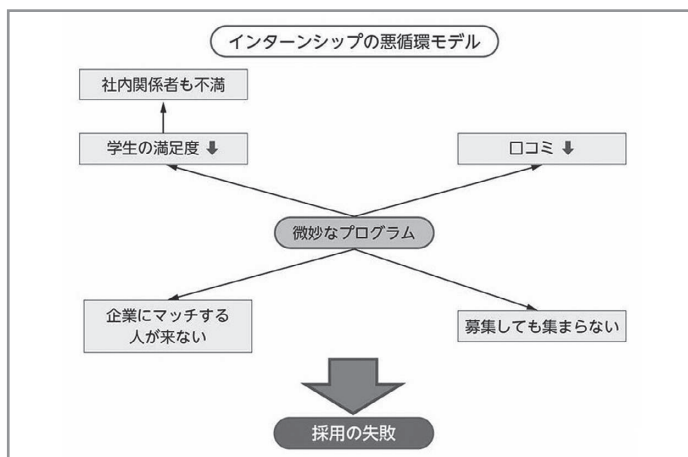
実施期間要件（実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上）等。

インターンシップは、「学生の自己理解」、「学生の将来のキャリア」、そしてこれら2点を理解するための「就業体験」の3つの要素を兼ね備えた活動であるとされています。単なる業務手伝いや、仕事内容の説明に終始するものは、本来のインターンシップとは言えないとことを強調されました。

1997年の三省合意をきっかけにインターンシップ制度は普及しましたが、そのためおおむね40代以上の管理職層は学生時代に経験がなく、社内でのインターンシップの認識にギャップが生じがちです。採用担当者が意欲的でも、現場が目的や進め方を理解できていないと、効果的な運営は難しくなります。

このような状況下で微妙なプログラムを実施してしまうと、「インターンシップの悪循環」を生み出してしまうと指摘されました。すなわち、採用目的で設計されたプロ

ラムが現場で形骸化し、学生の満足度が得られず、結果的に採用成果にもつながらず、社内からの理解も得られないという負の連鎖です。



＜野村・今永(2021)「企業のためのインターンシップ実施マニュアル」図表2-6＞

この悪循環を断ち切るには、人事と現場をつなぐ調整役、すなわち「コーディネーター」の存在が鍵になるとされました。コーディネーターは、企業内の各部署と学生、そして人事担当者と事業部の間に生じる溝を埋める役割を担います。

また、プログラム設計の基本的な観点として、インターンシップを通じて企業が何を達成したいのかという「目的を明確にすること」が重要です。そして、闇雲に多くの学生を集めるのではなく、自社が本当に求めている人材像に合致する学生に焦点を当て、「誰に届けたいかを絞り込むこと」が効果的であるとされました。少数精鋭で質の高いプログラムを提供することで、学生一人ひとりへの手厚いサポートが可能となり、結果として学生の満足度を高め、企業に合った人材の母集団形成に繋がるというメカニズムが示されました。さらに、学生の「学び」を重視した構成にすること、そして、事前・当日・事後の3つの段階すべてにおいて、学生の理解促進と良い印象形成に配慮した構成が必要であるという説明がなされました。

(中面につづく)

これらの視点をもとに、「良いインターンシップとは何か」をテーマとしたグループディスカッションが行われました。参加者は、自社での実践経験や課題意識をもとに、設計のポイントや伝え方の工夫について意見を交わしました。

◇いかに学生に自社の魅力を伝えるか

後半のセッションでは、インターンシップを採用活動の「営業」として捉える視点が提示されました。学生を「顧客」と考え、学生に対して「感動体験」を提供する姿勢が、企業の魅力を最大限に引き出し、学生の志望度を高める鍵となると説明されました。学生がインターンシップを通じて「この会社で働きたい」と心から思えるような体験を提供できれば、それは強固な第一志望群の形成に繋がり、結果として採用活動の成功に大きく近づきます。

特に、短期間のワンデープログラムについては、「3時間でプロポーズをするようなもの」であり、限界があると語られました。短時間の接点では、企業の文化や職場の空気感を十分に伝えるのは難しく、学生側にとっても判断材料として乏しいものになりがちです。

これに対して、2週間以上の長期インターンシップでは、学生が実務を体験しながら、社員との関係性や企業の働き方をより深く理解することができます。企業にとっても、学生の成長や変化を確認しながら接点を持つことができるため、結果的に高い志望度や採用後の定着につながるとされました。

ただし、長期プログラムの設計・実施には、工数や調整の負荷がかかります。こうした実行の難しさが、制度としての定着を阻む要因になっています。一方で、「他社がやらないからこそ、チャンスがある」という見方も示されました。長期間で実践型のプログラムを丁寧に設計すれば、自社に合った人材を確実に引き寄せる仕組みを構築することも可能です。

学生にとって真に有意義なプログラムを構築する上で、期間の長短にかかわらず、「企業への理解を深めるための時間設計」が極めて重要であると説明されました。単なる情報提供に終わることなく、複数の社員との交流機会を設け、実践的なフィードバックを提供し、さらには業務の一端に深く関わるような構成こそが、企業の魅力を最大限に引き出す鍵となると力説されました。

特に、5日間といった短期のプログラムであっても、人事部だけで全てを担うのは現実的に難しいため、事業部との連携が不可欠との見解を示されています。インターンシップ

において人事部は社内を効果的にコーディネートする役割を担う必要があると指摘されました。人事部は事業部に対し、いかに協力関係を構築して共創できるかが、インターンシップの成否を分けるポイントとなります。採用担当者、事業部責任者、そして学生という「トライアングル」の関係性が理想とされ、人事部のみで完結するインターンシップでは、質の高いプログラムにはなり得ないとの見解が示されました。

また、学生へのフィードバックの提供についても、人事部だけで完結するものではなく、事業部との連携が不可欠であると強調されました。人事部が事業部と協力し、適切なフィードバックを学生に伝え、さらにそのフィードバックを学生がきちんと受け止め、今後の成長に活かせるような環境づくりが非常に重要であると解説されました。

◇活発な交流と学びの場

各テーマで、同じテーブル参加者同士でグループ・ディスカッションを行いました。各テーブルの発表に対し、今永先生からコメントをいただくとともに、会場からの質疑にも丁寧に回答いただき、とても学びの深い時間となりました。

参加者アンケートでは、「インターンシップとは何か」というところから話して頂き、分かりやすかったです」、「インターンシップ＝職場体験会になっているので、意義・意味付け等参考になりました」、「人事担当メンバーのみで計画・運営するのではなく、事業部を巻き込んで会社全体がやっていくことの大切さがわかりました」、「毎年同じ内容であったが、今回をきっかけに、1から設計しなおそうと思った」などの回答をいただきました。

多くの人事の方にリアルの場で交流いただき、みなさまの熱いディスカッションにパワーをいただいた時間となりました。ご参加いただいた方々、ありがとうございました。



【ゲスト講師】

今永 典秀 氏

名古屋産業大学 現代ビジネス学部
経営専門職学科 准教授
地域連携センター長 / 岐阜大学博士(工学)



名古屋大学経済学部卒業後、大手信託銀行へ就職。その後大手自動車系不動産会社へリターン転職。経営企画部に所属しながら、ボランティアで社会人と学生が協働する団体「NAGOYA×FOREVER」を立ち上げる。その後、国立大学法人岐阜大学地域協学センターへ移り、インターンシップを中核とした次世代地域リーダー育成プログラム産業リーダーコースの設立と運営。現職の名古屋産業大学では専門職大学・学科の新設プロジェクトに関与し、インターンシップのプロデュースを行う傍ら、企業やNPOのアドバイザーなどをとめる。

【著書】『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』（日本能率協会マネジメントセンター、2021、共著）、『長期実践型インターンシップ入門』（ミネルヴァ書房、2024、編著）『協働・共創による外部資源を活用した実践経営』（『経営専門職入門』日科技連出版社、2021）

【ファシリテーター・執筆】

奥田 和広 氏

株式会社タバネル 代表取締役
JMA専任講師



大阪府大阪市出身。1975年生まれ。

一橋大学商学部卒業。

上場ファッションメーカー、化粧品メーカー、組織コンサルティング企業を経験。最大170人のマネジメントに携わる。自らのマネジメントとコンサルティング経験に基づき、成長企業の共通項OKRを用いた組織コンサルティングを行う。

【著書】『本気でゴールを達成したい人とチームのためのOKR』

第5回 九州人事交流会 人材の採用・定着・育成のポイントは“活躍”にあった

昨年7月より福岡でスタートしました「九州人事交流会」ですが、2025年度も引き続き開催いたします。様々なテーマを取り上げ、参加者の人事・組織課題等を解決する一助となるよう、ゲスト講師をお招きするとともに、参加者間の情報交換の場を創出いたします。そこで、今回は、『企業の未来を変える！人的資本経営×ESG思考』の著者である白井旬氏をゲスト講師にお招きします。

変化の激しい時代、いかに社員が活躍できる組織づくりができるか？自律型の活躍人材を増やせるか？に悩まれている企業も多いのではないのでしょうか。そこで、今回は、300社5万人の支援から生まれた「活躍の方程式：活躍＝能力×関係性×調子」をベースに社員を活躍に導く秘訣についてお話しいたします。講演テーマに基づき、参加各社の事例、課題をグループ・ディスカッションで深め、気づきを得ていただきます。みなさまのご参加をお待ちしております。

開催日時
会場

2025年11月 5日(水)

【時間】14:00～17:00

【会場】リファレンス駅東ビル

(福岡市博多区) (JR博多駅筑紫口から徒歩4分)

参加対象 ●企業の人事・人材開発部門のご担当者

※個人の方、コンサルタント・講師業・人事向けのサービスを提供する会社と小会が判断する方からのお申込みはお断りいたします。

参加料 法人会員：無料

会員外：5,500円/1名(税込) ※ただし、下記優待対象は無料

【優待対象】

- ・JMA主催の長期コース参加者(過去の開催のものも含む)
- ・JMA主催の公開セミナー参加者・申込責任者(2023～2025年度)
※これから開催のものに申し込まれた方も含みますが、交流会等のイベントは除きます。公開セミナーは参加料30,000円以上ものが対象です。
- ・JMAの講師派遣を利用している企業(2023～2025年度)
※申込時、備考欄に該当のコース・サービスの名称等をご記載ください。

ご参加の方に
講師の最新刊
プレゼント

内容

◆ 300社5万人の支援から生まれた「活躍の方程式」とは

- ・あなたの会社は、人材活躍企業？輩出企業？停滞企業？流出企業？のどれ？
- ・活躍の方程式とは？人材活躍企業と自律型活躍人材のつくり方
- ・グループディスカッション

◆ 経験を言語化すれば活躍できる！

1万人が実践「明日メモ」体験

- ・その経験…ムダにいませんか？毎日の経験は“糧”になっている？
- ・経験の言語化で、自分らしい活躍を！「明日メモ」体験ワーク
- ・グループディスカッション

ゲスト講師 白井 旬氏 株式会社職場のSDGs研究所代表取締役
越境型キャリアコンサルタント

1995年に旅行会社のエイチ・アイ・エスへ入社。2001年にIT企業のピー・フリーソフトに転職し支店長を務める。その後、会社が倒産するなかで「職場の活性化」について考えるようになり、人材育成と組織開発を本格化させる。企業支援団体、地銀系シンクタンクを経て現職。2018年の「生産性を高める職場の基礎代謝」の刊行から本格的に全国展開。首都圏の上場企業やグローバル企業、地域の中小企業の戦略人事として、現在まで300社5万人以上の「人材活躍企業」や「自律型活躍人材」の支援実績がある。

その中で「活躍の方程式：活躍＝能力×関係性×調子」や「明日メモ(商標登録出願中)」を独自開発。経営(経営者)と現場(個人)を橋渡しできる「越境型キャリアコンサルタント」としても活躍している。

近著：『人的資本経営×ESG思考』

【詳細・お申込みは】

一般社団法人日本能率協会 人事交流会事務局(関西事務所内)

E-mail: hr@jma.or.jp / TEL: 06-4797-2050

<https://school.jma.or.jp>

JMA 152591

検索



イベントのご案内

HR Camp 福岡



【HR Campはどんなイベント?】リアルな場だからこそ生まれる深く白熱したディスカッションの機会

【phase1】階層別グループ討議

【phase2】全グループ(階層MIX)討議

【phase3】懇親会

① 幅広い世代の人事が集う交流の場

若手から経営者まで、多様な経験を持つ人事関係者が一堂に会します。懇親会では、カジュアルな雰囲気の中で他社の取り組みや成功事例を共有し合い、書籍やセミナーでは得られない生きた知識を交換できます。

② 同世代の人事と未来を語り合フォーラム

人事の課題や未来、さらにはご自身のキャリアについて語り合います。同世代で意見を交換することで、これからの人事戦略や業界の方向性を共に探り、新たな発想やアイデアを生み出す場となります。

③ 他社の取り組みやHRトレンドを学ぶ機会

他社の最新動向や取り組みについて学べます。他社人事との交流を通じて、HRの未来を形作る最新のトレンドやベストプラクティスのヒントを掴むことができます。

【HR Campが提供する価値】

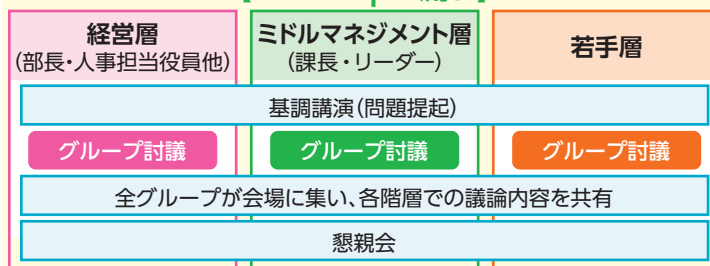
HR Campにご参加いただくことで、各階層の方々を感じておられる悩みに対して、解決のヒントをお持ち帰りいただけます

【Merit 1】
未来視点の
獲得

【Merit 2】
階層の
相互理解

【Merit 3】
他社(者)と
つながる

【HR Campの流れ】



開催日
会場

2026年 1月28日(水)

One Fukuoka Conference Hall(福岡県福岡市中央区)

参加定員 100名

参加料 5,500円(税込/懇親会含む)

一般社団法人日本能率協会 HR Camp事務局

E-mail: hrcamp@jma.or.jp

詳細・
お申込は

JMA HR Camp

で検索

<https://www.jma.or.jp/hrcamp/>



無料説明会のご案内

「役員研修」企画担当者向け 企画・運営・評価ノウハウと最新事例

参加無料
(1社2名まで)

2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンスコードに「取締役・監査役のトレーニング」が明記されたこともあり、多くの上場企業において役員・経営幹部、さらには執行役員候補者を対象にした社内研修が取り組まれているようになりました。さらに上場企業を顧客に持つ中堅企業でも同様の取り組みがみられています。

しかし従来型の階層別やスキル別研修とは異なり、自社の実情に合ったプログラム企画、関連部門との調整、研修成果測定、さらには取締役会等の実効性向上に繋がる工夫が求められます。

日本能率協会ではトップマネジメントを対象にした研修を40年以上にわたって実施しており、10,000名を超える役員・経営幹部の方々が学ばれています。このたび、長年の経験に裏付けられた企画・運営・評価ノウハウ、離職や不祥事等の経営課題の解決につながる事例を紹介するセミナーを開催いたします。企画しても社内で理解が得られずに実施までたどりつかないとお悩みの方、幹部向けトレーニング特有の問題について解決のヒントが欲しい方もぜひご参加ください。ご希望の方には無料相談もその場でさせていただきます。



【講師】 星野 芳昭 氏
株式会社スター・ガバナンス
代表取締役
ガバナンス・コーチ

開催日
会場

2025年10月 8日(水) [時間] 14:00～16:00

リファレンス駅東ビル

(福岡市博多区・JR博多駅筑紫口から徒歩4分)

講師

星野 芳昭 氏 株式会社スター・ガバナンス 代表取締役
(日本能率協会 役員向けプログラム担当講師)

慶應義塾大学商学部を卒業後、マネジメントの専門家を目指すため社団法人日本能率協会に入職。国際部にて経営モデルの国別比較、在日外資系企業向け会員サービス、一隅会（経営哲学懇話会）等に携わる。1985年コンサルティング部門（JMAC）に転籍。主に製造業の業務改革、組織改革、業績評価制度等管理制度改革、マネジャートレーニング、マネジメントサイクル定着化支援等のプロジェクト責任者を務める。1995年、政府および地方自治体の政策評価の制度設計とトレーニングを事業化。社会課題解決の指標化などに取り組む。2008年より上場企業におけるESG経営、統合レポートの普及に関与。サステナビリティ経営の足掛かりとなる。2013年、コーポレートガバナンス、取締役会及び経営会議改革等のガバナンスに重点を移すためにJMACを退職。株式会社スター・ガバナンスを設立。欧米の機関投資家と上場企業とのエンゲージメントやサステナビリティ全般に関わる経営調査と改革プロジェクト、社内研修、不祥事関連の調査委員会のセカンドレビュー等を行っている。JMAでは公開型の新任執行役員コース等や上場プライム企業等の執行役員選抜育成研修等を長年担当。＊マネジメントコンサルティング及び社内研修の経験は2025年現在で40年間。関わった企業等は500社を超える。

参加料

無料 (1社2名まで)

※個人の方、コンサルタント・講師業と小会が判断する方からの申込みはお断りいたします

参加対象

- 人事、人材開発ご担当者
- 経営企画、秘書室などで役員、経営幹部向け研修を企画する方
- 役員会前後の時間で研修・講演を企画する方 など

内容

経営課題解決に直結した 経営幹部の社内トレーニングの動向
～離職防止、不祥事予防、リスクマネジメント強化～

- 「役員研修 最新実施事例のご紹介」
一般社団法人日本能率協会 企画担当
- Q&A、課題の共有
- 相談会（希望者のみ）



一般社団法人日本能率協会 関西事務所

E-mail: jma-kansai@jma.or.jp / TEL: 06-4797-2050

詳細・
お申込は

JMA 関西

で検索

https://kansai.jma.or.jp/event/event_20251008/

研修企画担当者向け 無料説明会のご案内

AI時代におけるイノベーション創出のための思考法 「デザイン思考」の力

事前申込制
参加無料 (1社2名まで)

「なぜいまさらデザイン思考研修？」に、その他の思考法との違いを踏まえ
『いつもひらめいている人の頭の中』の著書であるイノベーションデザイナー島青志氏がお答えします

かつて一世を風靡した「デザイン思考」は、現在ブームの沈静化を迎えています。その背景には、表層的な模倣や形式のみに依存した活用がありました。「ブレインストーミングをすればよい」「共感マップを作ればよい」といったツール先行の理解が多く、「なぜデザイン思考がイノベーションに効くのか」という本質的な問いに対する深掘りがなされていまいでした。特に「顧客と製品・サービスとの意味の再構築」による関係性の転換—すなわち「意味のイノベーション」の視点が欠如していた点にあります。

消費者サービスの機能価値だけでなく、顧客にとっての「意味的価値」をいかに創造するか。これは、AI時代の今こそ再定義されるべき課題であり、人間の創造性が担うべき最前線です。新しい価値の兆しを見抜き、深い関係性を築くための「創造的思考」として、いま再びデザイン思考が問われています。

本講演会では「デザイン思考」だけでなく、「アート思考」や「システム思考」、「論理思考」など複数の思考体系の中で、デザイン思考がなぜ重要で、他の思考法と何が違い、どのように連携させれば良いかについてもお話し、「AI時代におけるイノベーション創出のための思考法」について理解を深めていただきます。



▲ ご参加の方に
講師の最新刊プレゼント
(※プレゼントの進呈には条件がございます)

開催日
会場

2025年12月 5日(金) [時間] 13:30～16:00

リファレンス駅東ビル

(福岡市博多区・JR博多駅筑紫口から徒歩4分)

講師

島 青志 氏 ブルーロジック株式会社 代表取締役
慶應義塾大学大学院
システムデザイン・マネジメント研究所研究員

イノベーションデザイナー。デザイン思考、アート思考、システム思考を基盤に、経営理論や最新の脳科学研究を統合した「イノベーションデザイン」を研究し、企業コンサルティングや社員研修を通じて実践的なアプローチを提供。リゾートホテル業や会計事務所で接客や経営に携わった後、インターネット業界へ転身。インターネットベンチャーやネット広告会社で新規事業を数多く立ち上げ、2010年に独立。慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究所研究員。著書に「熱狂顧客のつくり方」「ソーシャルメディアの達人が教えるリンクイン仕事革命」「いつもひらめいている人の頭の中」など多数。
<JMAセミナー>
「デザイン思考入門セミナー」「アート思考入門セミナー」「DX時代に求められる3つの思考法入門セミナー」に登壇。

参加料

無料 (1社2名まで)

※個人の方、コンサルタント・講師業と小会が判断する方からの申込みはお断りいたします

参加対象

- 人事部門、人材開発部門、教育担当部門等の責任者、ご担当者
- 経営企画・事業部門の管理職の方（研修に派遣するお役割の方）
- 次世代経営幹部育成・企画に携わる方
- 経営者の方
- 新事業や既存事業の改革、イノベーションを促進させるお役割の方

内容

- なぜいま、再び「デザイン思考」なのか？
- アート思考・論理思考・システム思考との違いと統合
- ビジネスでの具体的活用シーン
- デザイン思考の実践事例
- デザイン思考 体験ミニワーク
- Q&A、まとめ（研修企画担当者間での意見交換）



一般社団法人日本能率協会 関西事務所

E-mail: jma-kansai@jma.or.jp / TEL: 06-4797-2050

詳細・
お申込は

JMA 関西

で検索

https://kansai.jma.or.jp/event/event_20251205/

会場案内

リファレンス駅東ビル

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1丁目16-14

リファレンス駅東ビル

TEL : 0120-46-0058

● 交通アクセス

JR博多駅 筑紫口より徒歩4分

福岡市営地下鉄博多駅 筑紫口改札口より徒歩4分

※開催会場は変更する場合があります。その場合は別途ご案内いたします。

調達業務の基礎が1日でよくわかる
調達基礎力向上セミナーオンライン
選択可開催日時 2025年11月11日(火)
【時間】 10:00~16:30

調達・購買・資材担当者は広範囲な知識を身につける必要があります。調達・購買部門の役割から、コスト削減、QD(品質・納期)の管理、そしてサプライヤマネジメント。これらの広範囲な知識のうち基礎力として身につけるべき内容を俯瞰してご説明します。

またケーススタディにより、翌日からの実務に役立つ知識を習得することが可能です。

新任バイヤー、調達経験の浅い方、基礎知識を習得したい方におすすめです。

開催形式 会場開催(福岡) / オンライン(Zoom)

参加対象

- 調達部門の若手・中堅社員の方
- 調達の基礎知識を身につけたい方

講師 坂口 孝則 氏 未来調達研究所 取締役

内容

1. 調達・購買の重要性 ~調達業務の重要性をしっかりと認識します
 - 何を考え業務をすべきか
 - 調達・購買業務の役割と重要性
 - 調達・購買担当者に求められる能力
2. 調達・購買業務の基礎 ~基礎知識とプロセスを学びます
 - 調達・購買プロセス
 - RFxの提示
 - 交渉基礎
 - 適切な発注数を決定する
 - 下請法の基礎
 - 納期・品質の確保
3. コスト削減の基礎
 - ~調達業務でもっとも大切な役割の一つであるコスト削減について考え方とアプローチ手法を学びます
 - ABC分析
 - コスト削減5つのアプローチ
 - 2つのコスト分析手法
4. 【応用編】調達・購買に必要な知識
 - ~“買う”だけではなく一人前のバイヤーになるための応用知識を学びます
 - サプライヤ決算書の読み解き方
 - 海外調達の基本

詳細は、お申込みは JMA 100347

検索

若手・中堅技術者がおさえておくべき知識・スキルを学ぶ

設計品質向上基礎セミナー

開催日時 2025年11月11日(火)
【時間】 9:30~17:00

設計品質をあげたい技術者向けプログラム。このような課題をお持ちの方におすすめです。

- 曖昧な仕様による基本・詳細設計のやり直し
- 評価段階での不具合対応増加
- 評価項目のスケ・モレによるフィールド問題増加
- 設計品質が安定しないことによる次機種へのリソースシフト遅れ
- 納期遅延による売上機会損失

開催形式 会場開催(福岡)

参加対象

- 開発、設計、技術、品質保証部門の方
- 若手・中堅エンジニアの方
- 設計の品質を向上させたい方
- 設計の計画をスムーズにさせたい方

講師 渡部 訓久 氏 株式会社日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント

内容

1. 設計品質に関する一般的な問題点
設計品質に関する一般的な問題点
2. 設計品質向上の基本的な考え方
 - (1) 設計品質向上の主目的
 - (2) 設計品質向上への5つの原則と基本手法体系

【実習】 開発設計テーマの振り返り分析

【実習】 問題解析・T型マトリクス分析
3. 再発防止に向けた基本手法
 - (1) 設計品質問題の振り返り分析方法
 - (2) なぜなぜ分析手法

【演習】
4. 未然防止に向けた基本手法
 - (1) FMEA/DRBFM手法
5. その他の設計品質手法
6. まとめ、Q&A

詳細は、お申込みは JMA 100298

検索

ロールプレイで学ぶ

採用力向上セミナー【面接官トレーニング】

開催日時 2025年11月11日(火)
【時間】 10:00~17:00

本セミナーで学べる質問力を面接担当者として発揮することで、応募者の印象だけではなく能力や人間性等を引き出すことができるようになり、良質の人材採用が可能になります。面接の考え方や手法などを座学で学ぶだけではなく、実際にセミナー内で模擬面接ロールプレイングを実施し、すぐに面接現場で使えるようにトレーニングします。

開催形式 会場開催(福岡)

参加対象

- 新卒採用、中途採用ご担当者
- 面接官としてスキルを向上させたい方
- はじめて採用面接を行う方

※コンサルタント・講師の方、同業他社の方のご参加は、お断りする場合がございます。あらかじめご了承ください。

講師 田中 和義 氏 (株)エス・シー・ラボ 代表取締役

内容

0. オリエンテーション
 - セミナーのねらいと効果
1. 面接担当者が持つべき心得
 - 面接の役割：面接は選考場であり、選ばれる場である
 - 面接で応募者の志望意欲を高める
 - 知っておきたい! 応募者を不快にさせる面接官の言動
2. 応募者の能力を見極めるには
 - なぜ採ってはいけない人材を採用してしまうのか?
 - 応募者の能力と将来性を見極める面接手法
 - 応募者を見抜けないダメな質問例
 - 応募者を見抜くための効果的な質問の具体例
3. 面接に使える傾聴力と質問力
 - 面接官に必要な傾聴力とは何か?
 - 応募者にたくさん話をさせるテクニック
 - 傾聴力トレーニング 【実習(ロールプレイ)】
 - 応募者の外見から見えない主体性・積極性・協調性・自己認知度の高さを見抜く質問力
 - 質問力トレーニング 【演習(質問作成)】 【実習(ロールプレイ)】
4. 実践演習(模擬面接)
 - 学んだ知識やスキルを活用し、ロールプレイングで面接官を体験してみよう。
 - 【実習】 参加者同士で面接ロールプレイングを実施
 - 【実習(ロールプレイ)】 講師や参加者からアドバイスをもらう
 - 【フィードバック】
5. 振り返りと質疑応答

詳細は、お申込みは JMA 151008

検索

5つの視点から、自社にあった制度運用を考える 人事制度運用の見直し方セミナー

オンライン
選択可

開催日時 2025年11月11日(火)【時間】10:00~17:00

労働人口減少やデジタル化、脱炭素など、ビジネス環境が早いスピードで変化中、新型コロナウイルスの影響が拍車をかけ、働き方や仕事への価値観までもが大きく変化しました。特に、テレワーク廃止が離職動機や人材確保の困難な状況を招くといった事例がある一方、リモートワークや副業兼業、週休3日などの導入により、良い人材を確保する事例も数多く出てきています。

本セミナーでは、自社の人事制度が、これからの時代に合ったものかを考え、**制度運用の面を中心に**見直しを目指します。特に、**評価・育成、配属、給与**といった社員への不満、**個人・家庭の事情や若者社員への対応**から照らし合わせて、**人事制度の見直し・施策の実施・運用の変更を考えます。**

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象 ● 人事部門の責任者・担当者 ● 人事制度の見直しを担当する方

講師 松下 直子 氏 ㈱オフィスあん 代表取締役

- 内容
- 人事部門の使命・役割 ~働き方改革&多様性時代の推進者として~
(1)私たち人事部門への期待(トップから、現場から、社員から)
(2)人事制度は自社の文化をつくる
(3)急速に変化する昨今の「人事用語」から人事トレンドを理解しよう
(4)これからの人事パーソンに必要な知識・スキルとその会得法
 - マネジメントの未熟さに対応する(評価、育成)
(1)「私、あんな上司に評価されたくない」という運用の問題
(2)評価を査定目的だけでなく、育成目的に活用するために
(3)マネジャーになってからこそ更なる成長を促すために
 - 「配属ガチャ」に対する不満に対応する
(1)全社視点で仕事を「あてがう」べしか、本人希望を「かなえる」べしか
(2)異動の目的を実現するゼロサムでない多様な選択肢
(3)シニアの活躍と若者の定着問題は無関係ではない
 - 給与に対する不満に対応する
(1)「時間」と「賃金」のバランスが崩れた時に起こる問題
(2)賃金だけではない仕事の報酬を可視化させよう
(3)「正直者が馬鹿を見る」組織に未来はない／同一労働同一賃金
 - 個人・家庭の事情におけるニーズに対応する
(1)育児、介護に留まらない多様な「事情」とは
(2)誰しもが制約を抱える時代の、多様性と生産性のバランス
(3)選択肢の用意と、仕組みを権利として主張させないために
 - 「いまだき」の若者に対応する
(1)「石の上にも三年」は通用しない次代の価値観とは
(2)「ビジョンが見えない」組織の末路
(3)新入社員研修でマナー以前に「学び方」から教えられているか
 - 人事のプロフェッショナルを目指す
(1)人事パーソンとしての、キャリアデザイン
(2)求められ続ける人事パーソンになるために

詳細は、お申込みは JMA 152092 検索

コスト削減の基本と 見積り査定入門セミナー

オンライン
選択可

開催日時 2025年11月12日(水)【時間】10:00~16:30

バイヤー自らコスト削減のネタを探す

見積り査定や原価計算は、購買・調達担当者の基本かつメイン業務です。

本セミナーでは、原価の仕組みや管理会計の基礎から学ぶとともに、

- コスト削減を実現する具体的・実践的な手法
 - 実際の見積り査定にすぐ役立つ分析手法
 - サプライヤの実情をふまえた効果的なアプローチ手法
- について事例を交えて丁寧に解説していきます。

バイヤーとしてのスキルアップを目指す方は、ぜひご参加ください。

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象 ● 購買、調達部門の方 ● 原価の仕組みを学びたい方
● 戦略的なコスト削減アプローチを学びたい方

講師 坂口 孝則 氏 未来調達研究所㈱ 取締役

- 内容
- 調達・購買の重要性 ~調達業務の重要性をしっかりと認識します
●何を考えるべきか
●調達・購買業務の役割と重要性
●調達・購買担当者に求められる能力
 - コスト削減の土台
●調達・購買プロセス ●RFxの提示
●相見積りの実施と詳細内容の入手
 - コスト削減手法・コスト査定手法
●コスト削減の4つのアプローチ
●コストドライバー分析 ●コスト構造分析
 - 市況把握と価格交渉
●市況把握(企業間物価、貿易統計、労務関連統計、エネルギー、海運)
●価格交渉
 - コスト削減の定着
●コスト削減KPI設定 ●各社のVA推進施策
●サプライヤ管理

詳細は、お申込みは JMA 100360 検索

機械製図の基本ルールとうまく描くコツを身につける

図面の描き方習得セミナー

開催日時 2025年11月12日(水)【時間】10:00~17:00

図面を描く作業は「設計」と「製図」にわかれます。設計は機械工学などの専門知識を駆使しながら新たに考え出す作業で、この設計で決定した情報を図面に表す作業が製図です。製図作業では、「JIS製図規格の知識」と「正しく効率よく描く製図技能」が必要になります。CADを使う昨今では設計の計画図作成は技術者が担当し、製図の組立図と部品図作成はアシスタントが担当する体制が多くみられます。本セミナーでは製図に焦点をあて、「JIS製図規格」と「図面を描くコツ」をわかりやすく解説します。もう一度基礎を学び直したい技術者の方々や、これまで図面を学習したことのない文系出身やアシスタントの方々の参加をお待ちしています。

開催形式 会場開催 (福岡)

参加対象 ● 開発、設計、製造部門の技術者 ● 文系出身の設計アシスタント
● 図面の描き方がわからない、学び直したい、製図のスキルを身につけたい方々

講師 西村 仁 氏 ジン・コンサルティング 代表 / 生産技術コンサルタント

- 内容
- 図面を描くことの意味
(1)図面の果たす3つの役割 (2)国家規格のJIS規格と社内規格
 - 図面用紙の構成
(1)設計用図面(計画図)と製作用図面(組立図と部品図)
(2)図面用紙のサイズと尺度の決め方
 - 立体図を図面に表す方法
(1)立体モデルを手にながら第三角法を学ぶ
(2)図面用紙には正面図から描きはじめる
(3)実際に描いてみよう ●個人演習 (4)内部を表す断面図
 - 寸法記入のルール
(1)寸法線と寸法補助線の引き方 (2)役立つ寸法補助記号 (3)加工方法を指示するきり穴
 - 寸法公差とはめあい公差
(1)公差はなぜ必要なのか (2)数値で表す寸法公差
(3)公差を記入しない普通公差 (4)記号で表すめあい公差
 - 寸法記入の実際
(1)寸法を記入してみよう (2)大切な基準の取り方
 - 形に対して指示する幾何公差
(1)なぜ幾何公差は必要なのか (2)平面度と平行度の違い
 - 表面粗さ(表面性状)
(1)なぜ表面粗さの指示が必要なのか (2)寸法公差と表面粗さの関係
 - 質疑応答・まとめ

詳細は、お申込みは JMA 100296 検索

若手技術者レベルアップのための セルフマネジメント研修

開催日時 2025年11月12日(水)【時間】9:30~17:00

仕事をきっちりやりきって信頼される技術者になる

製品開発全体の納期順守率が上がらない原因の一つに、1週間・1か月単位での遅延を放置し、大幅な遅れにつながっていることがあげられます。各担当者が確実に業務を完了させるには、進捗管理を厳しくするよりも業務遂行力を高める方が先決です。ところが、業務を効率よく遂行するための教育や事前検討が十分に行われていないのが実態です。

技術者の業務は「プロジェクト的」なものがほとんどです。プロジェクト的とは、特定の目的を持ち、制約条件の中で、目的達成のために創意工夫を伴うことを示します。したがって、予定どおりにいかないことが多いのです。

本研修では、計画立案・実行力を強化し、「見える管理」「できる計画」を基本とした業務遂行能力をあげることで、若手技術者の自業務の価値向上を目指します。

開催形式 会場開催 (福岡)

参加対象 ● 開発、設計、技術、品質保証部門の若手技術者、リーダークラス
● 技術系スタッフ部門の担当者クラス

講師 渡部 訓久 氏 ㈱日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント

- 内容
- 計画立案・遂行力強化に向けたセルフマネジメントの必要性
●技術者を取り巻く環境変化
●業務のスムーズな推進には「計画」が重要
●仕事の目的を理解しよう
●セルフマネジメント力向上のポイント
実習1 一週間の業務計画振り返り ●個人ワーク
 - 計画立案・遂行力強化の基本的な考え方
●なぜ、計画が必要か? ●計画の質を上げるための基本手法
 - 計画立案・遂行力強化のための課題ばらし
●5つの前提知識 ●課題ばらしとは ~取組むうえでのポイント~
●振り返り分析の目的
 - 中小日程計画立案・運用の進め方
●保有業務の棚卸し ●各業務の目標明確化
●懸念点抽出しと課題設定 ●課題解決のストーリーづくり
●中日程計画の立案/小日程計画の立案 ●課題解決の立案
●進捗管理と実績管理(業務遂行力の現状把握)
実習2 一週間の業務計画振り返り ●グループワーク
 - 日程計画GAPの対策方法
●負荷量を見積り、前もって負荷ギャップを解決する
●業務の優先順位付け ●飛び込み業務の解決方向
●パフォーマンス管理の実現による業務効率化

詳細は、お申込みは JMA 100288 検索

インターンや会社説明会で自社の魅力度を向上させる 採用力向上セミナー[説明会プレゼンテーション]

開催日時 2025年11月12日(水) [時間] 10:00~17:00

本セミナーで学べるプレゼンテーションスキルをインターンや会社説明会で発揮することで、学生や応募者から見た自社の魅力度が向上します。会社説明会のプレゼン時間は短時間のケースが多いですが、ポイントを学ぶことで短時間でも効果的なプレゼンテーションが可能になります。また、座学で学ぶだけでなく、実際にセミナー内で模擬プレゼンテーションを実践し、すぐに会社説明会で使えるようにトレーニングします。

開催形式 会場開催 (福岡)

参加対象

- 新卒採用、中途採用ご担当者
- インターンや会社説明会や合同企業説明会等においてプレゼンテーションを行う方
- 面接ご担当者

※コンサルタント・講師の方、同業他社の方のご参加は、お断りする場合がございます。あらかじめご了承ください。

講師 田中 和義 氏 (株)エス・シー・ラボ 代表取締役

内容

0. オリエンテーション
1. 会社説明会について
2. 会社説明会で使用するスライドの作り方
3. プレゼンテーションスキルが上達する3つのポイント
4. 実践演習 (模擬説明会)
5. 振り返りと質疑応答

セミナーのねらいと効果

- 学生が会社説明会に求めるもの
- 会社が会社説明会に求めるもの
- 学生が最も話を聞いてみたい人は誰か?
- 会社説明会を成功させる3つのポイント
- パワーポイント作成法
- デリバリー (伝え方)
- プレゼンス (存在感)
- シナリオ (内容)
- 声 (ボリューム、スピード、トーン、癖など) について
- 見せ方 (視線、ジェスチャー、表情、姿勢等) について
- 話し手の魅力度を上げるために
- シナリオシートの作り方
- つかみのテクニック
- 話を魅力的に魅せる5つのテクニック

◆ 学んだ知識やスキルを活用し、会社プレゼンテーションを体験してみよう。

◆ 講師が話し手になり、プレゼンテーションを実施

◆ 受講者が話し手になり、プレゼンテーションにチャレンジ

◆ 講師や他の受講者からアドバイスをもらう

見学 実習 (動画撮影あり) フィードバック

詳細は、お申込みは JMA 151009 検索

人事の意義を知り、年間実務スケジュールと重要業務のポイントを押さえる

人事管理基礎セミナー

オンライン
選択可

開催日時 2025年11月12日(水) [時間] 10:00~17:00

採用、育成、評価、賃金をはじめ、人事分野のプロセスは多岐にわたります。人事に異動されたばかりの方は、これらを一つひとつ担当しながら、経験を積んでいくことになりますが、根幹の本質的な理解がないままでは、人事業務の枝葉から従事することになりかねません。結果的に経験を通じて全体像を把握していくのもひとつですが、早期の段階で人事の本質や全体像に対する理解がある状態で、日々の業務に向き合っていくことが、より軸ブレのないアウトプットや成果創出に繋がります。

また、同じ管理部門でも、総務や財務・経理部門とは違い、人事業界として明確な年間スケジュールが存在するわけでもありません。

本セミナーでは、大きく一年の人事業務の流れを理解しつつ、社内担当によって分断されがちな採用、育成、評価、賃金といった人事業務のコツを押さえることで、人事部門の役割を理解するとともに、より高い社会価値につながる人・組織づくりの一助になることを目指します。

開催形式 会場開催 (福岡) / オンライン (Zoom)

参加対象

- 新任の人事・労務担当者の方々、これから配属予定の方々
- 他部門から人事に異動、配属になった管理職の方々
- 人事部門の機能を強化したいと考えている人事部門の方々

講師 松下 直子 氏 (株)オフィスあん 代表取締役

内容

1. 人事の意義を知る
2. 人事パーソンの仕事12カ月
3. これからの人事パーソンに向けてのメッセージ

1. 伝統的な人事領域と、今、急速に求められる人事領域

2. 人事パーソンの顧客と使命と成果を考えよう

3. 人事パーソンの資質を考えよう

4. 各論の前に、人事制度を俯瞰しておこう

2. 人事パーソンの仕事12カ月

● 4月~3月で「いつ」「なにを」「なぜ」取り組むのか俯瞰します。

● 時系列的な進め方との兼ね合いで主なテーマ

- ① 報酬制度と人件費管理の基礎知識
- ② 要員管理・採用の基礎知識
- ③ 配置異動・昇格昇進の基礎知識
- ④ 目標管理・人事評価の基礎知識
- ⑤ 人材育成・組織開発の基礎知識

3. これからの人事パーソンに向けてのメッセージ

1. 人事のプロフェッショナルを目指す
2. 最後に問われるもの

詳細は、お申込みは JMA 152305 検索

九州 ものづくり交流会

「製造現場における人・組織の成長、 マネジメント技術向上を考える」

事前申込制
参加無料

人手不足の深刻化、働く人材の多様化、そして絶え間ない技術革新——。日本のものづくりを取り巻く環境は、大きな変革の時を迎えています。このような時代において、企業の競争力の源泉となるのは、「強い現場」に他なりません。

その現場を支え、未来を創るキーパーソンこそ、日々最前線で奮闘されている第一線監督者 (班長・職長) です。そこでこのたび、**生産現場のリーダーシップ、コミュニケーション、チームビルディングなど「人」にフォーカスした事例交流会**を開催する運びとなりました。製造業4社から現場で活躍するリーダーをお招きし、お話をいただく試みです。みなさまJMAが主催する「第一線監督者の集い」において過去に発表経験があり、直面した困難から人を育てチームを導いた試行錯誤の経験など、リアルな実践知をお持ちの方々です。ファシリテータ進行のもと、これまでの経験を振り返るとともに、ご自身やチームに起こった変化についてもお話いただきます。

ものづくり現場の活性化、人材育成について事例交流するまたとない機会です。現場のチームづくりや人材育成に課題をお持ちの工場管理者、人事・人材育成担当者の方などぜひご参加ください。

開催日時・形式 2025年10月28日(火) [時間] 13:00~16:00
福岡会場開催 (リファレンス博多駅東)

参加対象

- ものづくり現場の活性化、エンゲージメント向上、チームビルディングを課題とする人事・人材開発・人材育成担当者
- ものづくり改善・革新活動を推進するスタッフ、事務局の方
- 事業所長、工場長、製造、生産部門長

※個人の方、コンサルタント・講師業・同業他社と小会が判断する方からの申込みはお断りいたします

※1社 (1事業所につき) 3名まで

ファシリテータ 石山 真実 氏 (株)日本能率協会コンサルティング シニア・コンサルタント

工場の総合コストダウンを主軸に自動車、自動車部品、精密機器、電機、工作機械、化粧品、医薬、化学、食品など数多くの業種で成果をあげてきた。近年では、営業・開発・生産一体体制での売上倍増活動も展開。また現場診断 (生産性向上・原価低減の可能性診断) についてのプログラム開発や実施経験も豊富。第一線監督者の集い:福岡ファシリテータもつとめる。

内容 ※内容は変更となる可能性がございます

■ 講演「第一線監督者の集いから読み取れる、優秀な現場リーダーのリーダーシップとコミュニケーション力」

(株)日本能率協会コンサルティング 石山 真実 氏

■ ものづくり現場リーダー4名による事例交流
「現場マネジメントとリーダーとしての自己成長」

JFEスチール(株) 西日本製鉄所 福山地区 溶接管部 溶接管工場 作業長 山田 真一 氏
ダイキン工業(株) 空調生産本部 臨海製造部 組長 片 秀次 氏
TOTOサニテック(株) 安全・改善推進課 宮崎 崇徳 氏
マツダ(株) 防府工場 第4車両製造部 第1組立課 アシスタントマネージャー 松原 晋也 氏
＜ファシリテータ＞ (株)日本能率協会コンサルティング 石山 真実 氏

■ グループディスカッション、質疑応答

■ まとめ

一般社団法人日本能率協会 関西事務所

E-mail : hr@jma.or.jp / TEL : 06-4797-2050

申込・詳細は

JMA 152883

で検索

https://school.jma.or.jp/products/detail.php?product_id=152883



イベントのご案内 第21回 第一線監督者の集い 福岡

“ものづくり”最前線の監督者たちが集う事例発表大会

会期 2025年12月3日(水)～4日(木)

【時間】(1日目) 9:50～17:00
(2日目) 9:30～16:40

会場 福岡国際会議場
多目的ホール(2階)
福岡市博多区石城町2-1

参加対象

- ものづくりに関わる第一線監督者、改善スタッフ、現場リーダーの方々
- ものづくり改善・革新活動を推進するスタッフ、事務局の方々
- 事業所長・工場長および、生産・製造・人事・人材育成担当者など

目的

第一線監督者の方々による優秀事例の発表と経験・相互交流を通して、これらの第一線監督者の役割を再認識し、生産現場の第一線マネジャーとしての力量の向上を図るとともに、改善技術のより一層のレベルアップや維持・伝承に寄与することをねらいとします。

見どころ、聴きどころ

● 監督者としての成長

どのようにスキルを磨き、自己成長を遂げたのか。困難を克服するその過程を含めて本人が直接発表されます。その姿を見て、刺激を受けることができます。

● リーダーシップとコミュニケーション

自身の成長だけでなく、ともに働く仲間への貢献と成長支援にどう取り組んできたのかがわかります。チームをより良い方向に導くための具体的なヒントがきっと見つかります。

● 職場づくり

第一線監督者として、働きがいのある職場づくり、チームづくりをどのように実践してきたのか、自社にも適用できる新たな気づきが得られます。

参加のおすすめ

● 他社・他者とのネットワーキング

他の現場監督者や管理職の方々と交流し、悩みや成功体験を共有する時間があります。参加者同士の交流(グループディスカッション)で、マインドの成長を促します。

● 自己成長の機会として

日々の業務から一歩離れ、自己成長を目指すこの機会は、あすへの新たなエネルギーとなります。

● 目指すべき監督者(ロールモデル)を知る

世の中にはこんな素敵なリーダーがいる、高いレベルで活躍している先輩がいる、と知ること、目指すべき「監督者像」を描くことができます。自社の若手が参加することで、早期に自分が磨くべきスキルや能力を認識し、成長につながります。

参加料

(消費税込)

一般社団法人 日本能率協会法人会員	1日	26,400円 / 名
	2日間	48,400円 / 名
上記会員外	1日	30,800円 / 名
	2日間	57,200円 / 名

注)上記金額は、1名様料金となります。参加料には、昼食代、テキスト代が含まれております。

※法人会員ご入会の有無につきましては、下記HPにてご確認ください。

<https://www.jma.or.jp/membership/>

※参加申込規定はJMAマネジメントスクールのWebページ(<https://school.jma.or.jp/>)に掲載しておりますのでご確認ください。ご同意のうえお申込みください。



◆ 前回の大会の様子や、発表者・聴講者へのインタビューなど大会の魅力が詰まった動画をぜひご覧ください。



<1日目のレポート>



<2日目のレポート>

お申し込みについて



パソコン(各種検索サイト)からダイレクトで

セミナーID(半角数字) **JMA 100332** で検索

もしくは、<https://school.jma.or.jp/>

※貴社の情報セキュリティ方針等でwebからのお申込みが難しい方はJMAマネジメントスクールまでお電話にてお問い合わせください。 TEL: 03 (3434) 6271



スマートフォン
・
タブレットから



一般社団法人日本能率協会 第一線監督者の集い 事務局
E-mail: foreman-fukuoka@jma.or.jp
TEL: 06-4797-2050

発表企業等
詳細情報はこちら→

第一線 福岡

検索

<https://foreman-kyushu.jma.or.jp/>



事務局通信

JMAでは、九州人事交流会に加え、10月に「ものづくり交流会」を開催いたします。また、12月には「第一線監督者の集い」、1月には「HRCamp福岡」とイベントが続きます。ぜひご参加ください。

お問合せ先

一般社団法人 日本能率協会 経営・人材革新センター 関西事務所
〒530-0001 大阪市北区梅田1-8-17 大阪第一生命ビルディング6階
TEL: 06-4797-2050 E-mail: jma-kansai@jma.or.jp
URL: <https://www.jma.or.jp/kansai>