



Every R Academy

組織変革のためのChange Agent養成講座

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

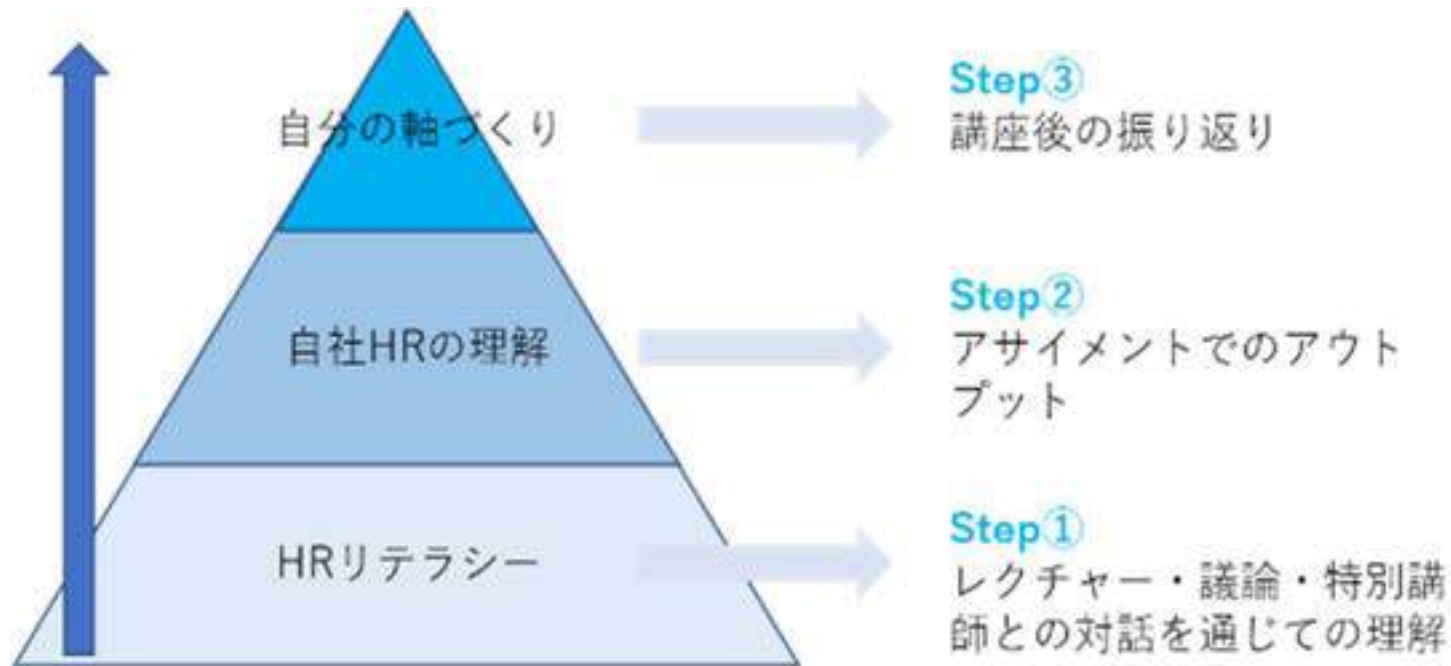
組織変革を学術的・体系的に学べる オンライン講座です。

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。

1-1. Every HR Academyとは？

- ①組織変革を「体系的・学術的」に学ぶ場
- ②組織変革者としての「よりどころ(原理原則)」を身に着ける場
- ③組織変革者としての「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

現場リーダーも
人事リーダーも学べる

現実性



プログラムそのものは、理論の押し付けや知識の習得をゴールにせず、現実世界でのインシデント（部下のモチベーションが低い、従業員同士の衝突が減らない、等）など実践的な課題に対しての解決策を計画し実行する事をゴールにしたプログラムです。

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

	テーマ	詳細
Day1	ビジネス戦略と人事戦略	<ul style="list-style-type: none">・組織行動論とChange Agent・Strategic HRM（ビジネス戦略と人事戦略）・HRのKPI（エンゲージメント／満足度／生産性）
Day2	信頼を築く	<ul style="list-style-type: none">・自己理解／他者理解・Win-Winの法則・信頼を得る
Day3	組織を動かす （組織文化とチェンジマネジメント）	<ul style="list-style-type: none">・組織とは・組織文化とは・組織文化の創生・維持・変革・チェンジマネジメント（組織変革）
Day4	集団を動かす （グループダイナミクスとリーダーシップ）	<ul style="list-style-type: none">・リーダーシップ・集団とチーム・協力・競争・ライバル・権力と政治
Day5	個人を動かす （パーソナリティ・モチベーション）	<ul style="list-style-type: none">・パーソナリティ・モチベーション・組織市民行動／プロアクティブ行動・社会的交換理論／心理的契約
Day6・7	Team Discussion／特別講演	
Day8	Change Agent Plan発表会	

※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。



「組織変革プラン」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／エンプロイーエクスペリエンス／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
アッヴィ合同会社
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年にアッ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。



佐々木 丈士 (ささき たけし) 様
元Facebook Japan株式会社 執行役
員 人事統括 (Head of Human
Resources)

フォード・ジャパン・リミテッド、フィリップ モリス ジャパンにおいて人事ビジネスパートナーとして、さまざまな事業部門の組織開発を担当。2015年6月にフェイスブックに入社。日本、韓国、マーケティングソリューション事業部の人事戦略を担当。

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

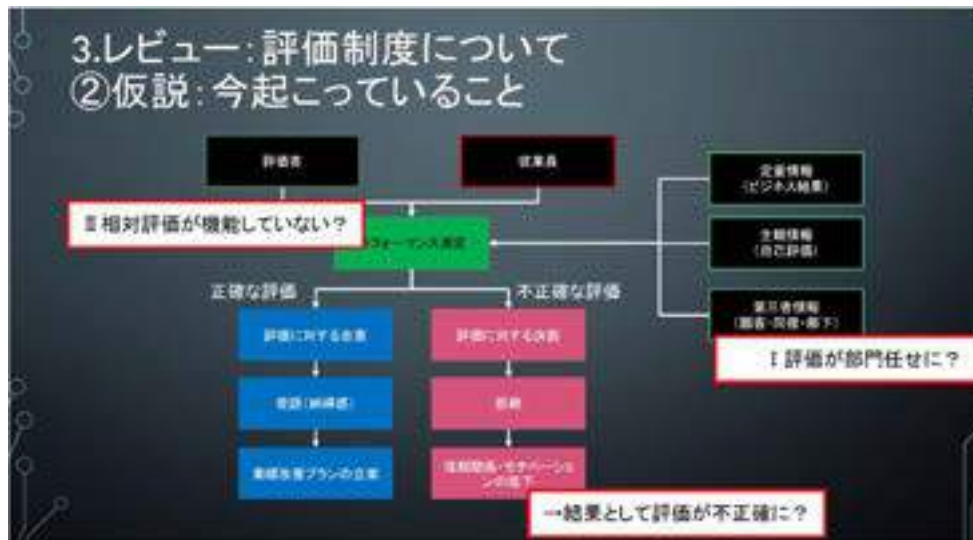
レクチャー当日は議論に集中し、レクチャー後のレビューと小テストで
インプットとアウトプットのバランスを整えます。



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。

3-3. 特徴③ 組織変革に向けたアウトプット

最終課題として、組織行動学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きます。



3.レビュー:評価制度について

③問題は何か

評価の測定 → 評価の決定 → 育成への活用

I 評価が部門任せに？

原則
「評価」が「得られた情報」であり、それ以上の評価を求められない(情報収集しな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「評価力」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「不正確」にしてしまう要因がいくつかあることを理解しておく。

- エントリー教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ながら(内の支配を見て明らか)
- 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？

II 相対評価が機能していない？

原則
「評価」を解決する。「評価」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

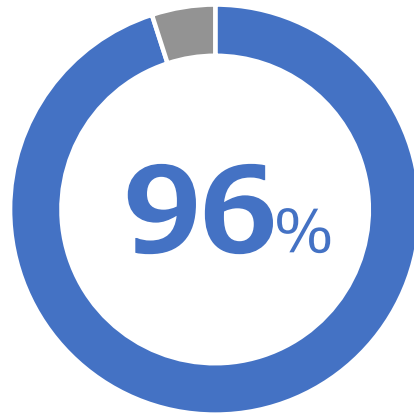
III [評価が現場任せなので] 評価を開発に活かせていない？

原則
「評価」を解決する。「評価」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

- 評価段階に情報収集をするのみで、「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

	プロダクト	現場	コンサル
売上	100%	40%	20%
粗利	25%	5%	0
費用	65%	55%	20%
人員	80%	17%	14%
管理	20%	18%	14%
貢献率	24%	47%	47%

4-1. 受講者実績・所属企業様



ご参加満足度

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。

(NPS※スコア「**72.5**」)

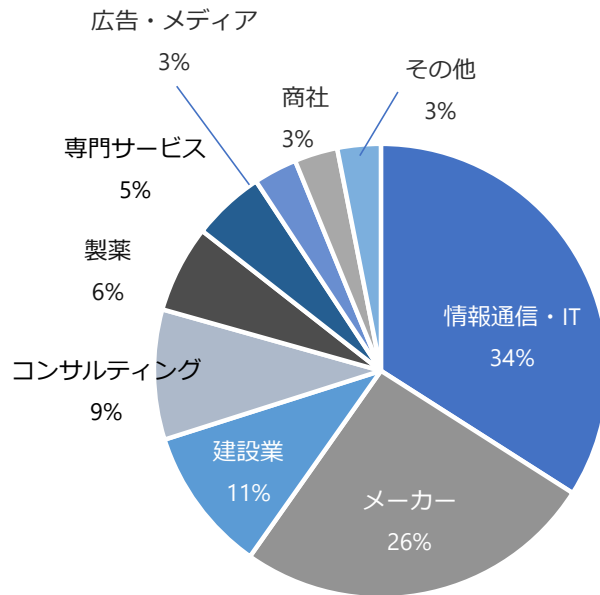
※「Net Promoter Score (ネット・プロモーター・スコア)」を略した言葉で、企業やブランドに対してどのくらい愛着や信頼を持っているか (=顧客ロイヤルティ) を数値化する指標として用いられています。-100~100の範囲内で算出。数値が高ければ高いほど愛着や信頼の高さを示す。



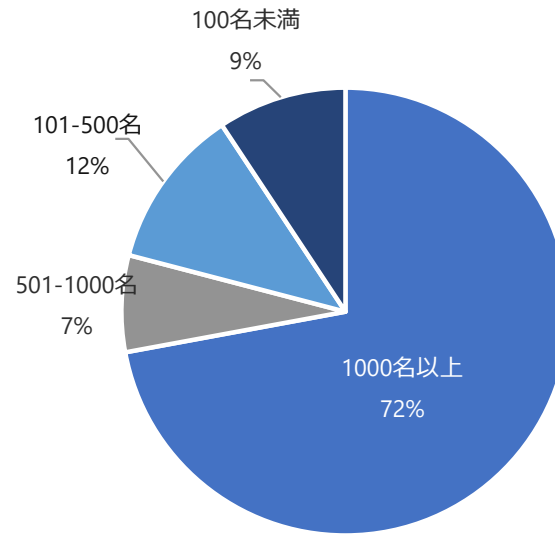


4-2. 受講者属性

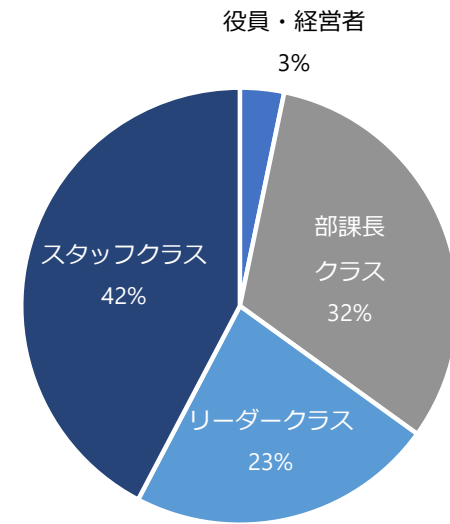
業界区分



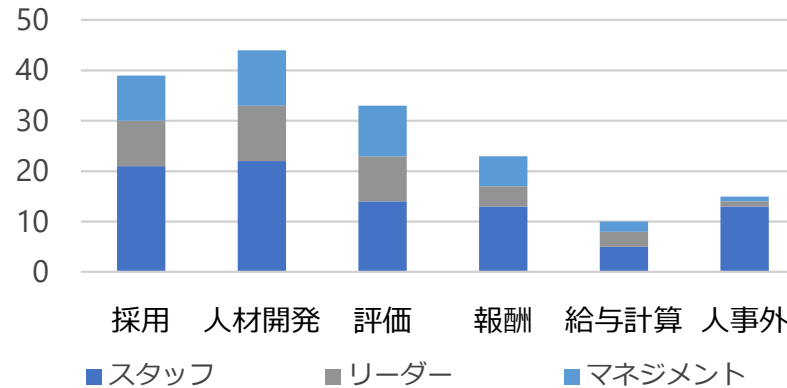
従業員区分



役職区分



担当領域区分





人と組織のプロフェッショナルとして
良きビジネスパートナーに

HRBP養成講座 受講者インタビュー
株式会社メルカリ ト部 幸恵さん

受講者様の声（HPより全文ご覧頂けます）



みんなが活躍できる環境を作り、
社員もクライアントもハッピーにしたい

HRBP養成講座 受講者インタビュー
株式会社FICC 加田木 智也 さん

受講者様の声（HPより全文ご覧頂けます）



チーム・組織全体に目を配り、
企業競争に勝てる組織をつくる

HRBP養成講座 受講者インタビュー
アッヴィ合同会社 宮下 奈美 さん

受講者様の声（HPより全文ご覧頂けます）



組織がより良いパフォーマンスを
発揮するための対応を、
本質的に考えられるように

HRBP養成講座 受講者インタビュー
ユーシービージャパン株式会社 赤石 憲哉さん

受講者様の声（HPより全文ご覧頂けます）



「多様な仲間との深い繋がり」が

最大の魅力

HRBP養成講座 受講者インタビュー
株式会社イトーヨーカ堂 尾城 晃子 さん

受講者様の声（HPより全文ご覧頂けます）



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



Change Agent（組織の変革屋）とは

プロセス（作業）志向

売上・利益創出

効率化（コスト削減）

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

戦略実行パートナー

(Partner in Strategy Execution)

作業の専門家

(Administrative Expert)

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（最も顕在化されずらい役割）

未来（戦略）志向

現在（オペレーション）志向

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

組織の変革屋

(Change Agent)

従業員の代表

(Employee Champion)

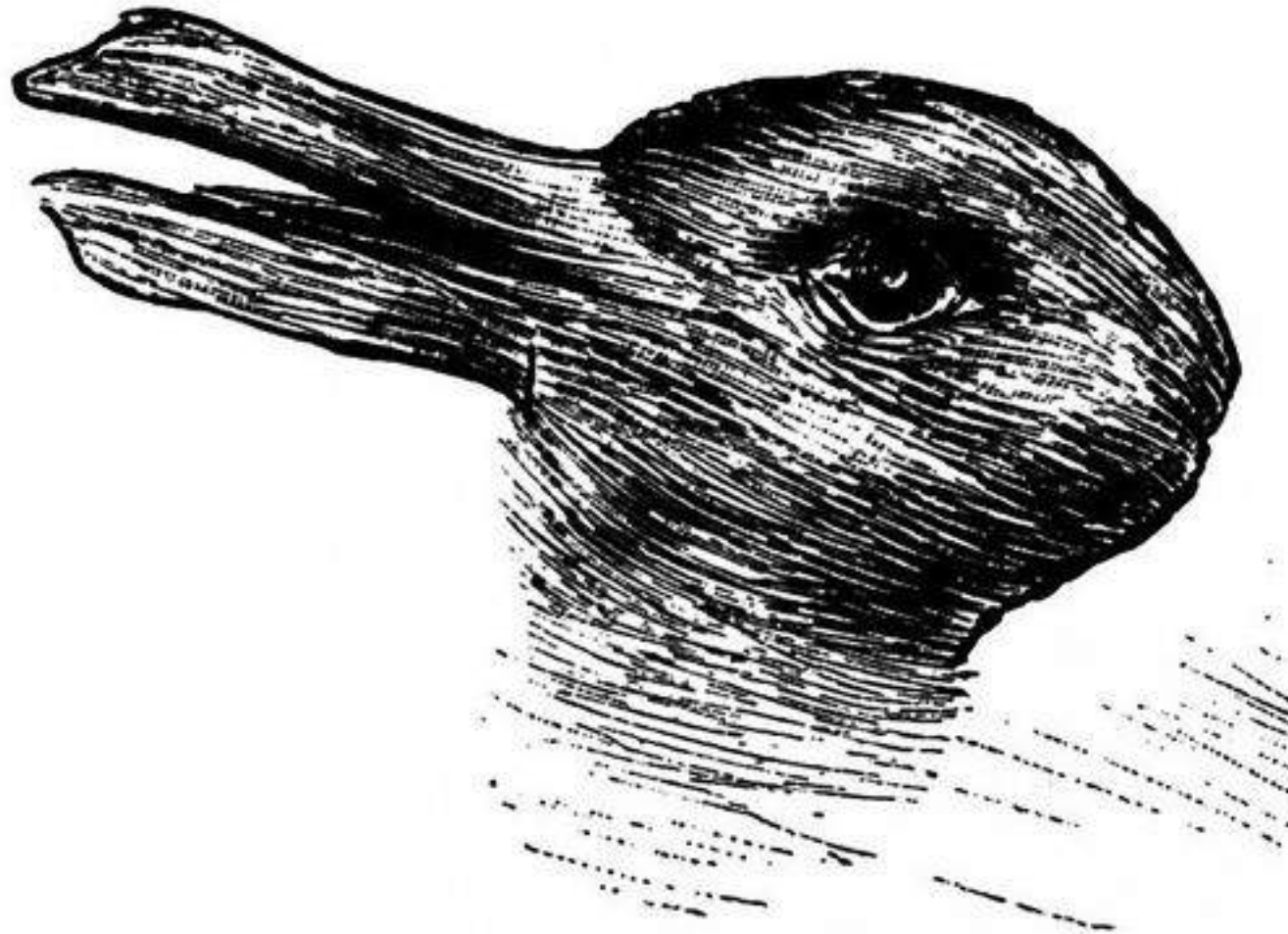
組織の公平性高い運営を実現しながら、従業員の生産性やモチベーションを保つ手法を計画し、実行する役割

変化促進

公平性の維持

ヒト志向

人事の役割





- 組織行動論(Organizational Behavior)とは、心理学、社会学、人類学、政治学など様々な学問分野の知見をもとに、組織内において人々が示す**態度や行動**について体系的に研究する学問である
- 特に、**生産性、常習的欠勤、転職率、組織市民行動***の四つの行動が、従業員のパフォーマンスを決定づける重要な要素であることが海外の研究からわかっている
- また、従業員の**職務満足度**も上記の行動と密接に関連しており、重要な要素とみなされてる

*組織市民行動(Organizational Citizenship Behavior)とは、従業員の自発的な行動で、公式の職務要件に含まれないものの、組織が効果的に機能するために有益な行動を指す



組織行動論の全体像



引用：スティーブンP.ロビンズ「組織行動のマネジメント」より弊社にて作成

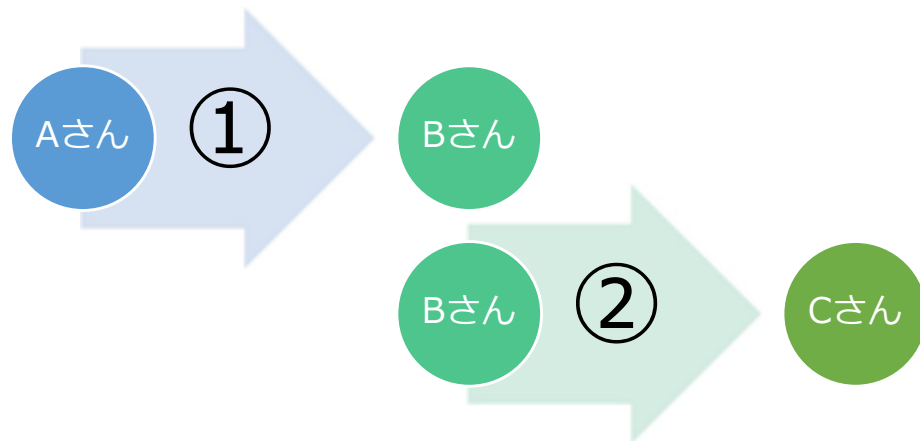


一般交換(Generalized Exchange)

3人もしくはそれ以上の人数による一種の社会的交換

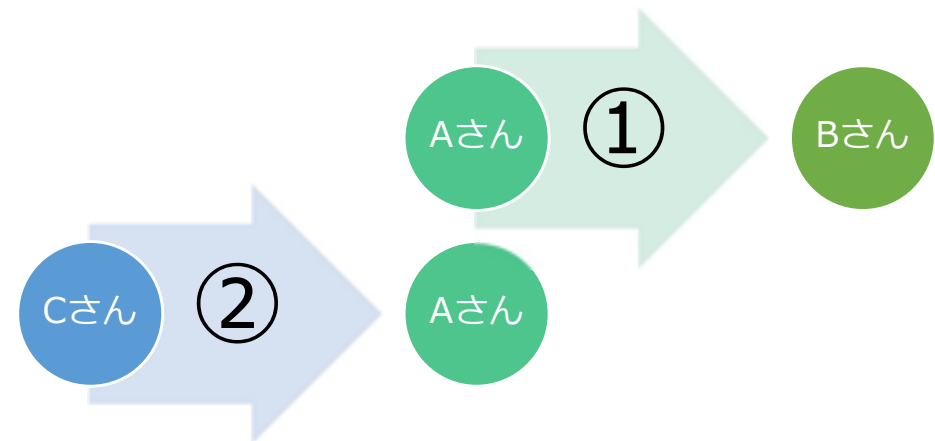
Paying it forward

1. まずAさんがBさんに何らかのリソースをあげる
2. それを受けて、BさんがCさんにリソースをあげる



Rewarding reputation

1. まずAさんがBさんに何らかのリソースをあげる
2. それを受けて、CさんがAさんにリソースをあげる



Source: Baker, W. E., & Bulkley, N. (2014). Paying it forward vs. rewarding reputation: Mechanisms of generalized reciprocity. *Organization Science*, 25(5), 1493–1510.



「与える人」と「奪う人」—あなたは？



1. 人は組織において3つのタイプに分類される。
 - Giver (誰かに何かをしてあげようとする利他的な人。30%)
 - Taker (誰かに何かをしてもらおうとする利己的な人。全体の20%)
 - Matcher (Giver と Takerの中間。全体の50%)
2. Giverは組織全体をいい方向に成長させ、個としての成績も優秀な場合も多い為、組織にとって必要不可欠な存在である。
3. 組織を形成する上で鍵となるのは、いかにTakerを排除し、Giverが活躍できる環境を構築できるか。

**人事から
パフォーマンスと
ワクワクを。**