

持続的成長を実現する経営戦略・人材戦略

日本最大級の人事・経営者フォーラム
[経営プロサミット 2015]

経営プロ **2015** SUMMIT

Official Guide Book

6.1 [月] 2 [火] 3 [水] 4 [木] 5 [金]

〈東京コンベンションホール〉
東京スクエアガーデン5F

主催 ProFuture株式会社

後援 東洋経済新報社

プラチナスポンサー

IR Solutions

Cornerstone
ONDEMAND Empowering People

ゴールドスポンサー

i-plug

sumtotal
A Skillsoft Company

学校法人 産業能率大学

JTB
感動のそばに、いつも。

BIZREACH

メディアパートナー

企業と人材

人事実務

人事マネジメント

労政時報

人材教育

労働新聞

総務

ダイヤモンド社

経済
世界

6.4 THU

時間	講演内容	
9:10 } 10:40	<p>S4 スーパー特大講演会場 人材採用の多様化への対応 チェーン全体で取り組んだ採用改革と今後について 株式会社セブン-イレブン・ジャパン 代表取締役社長 最高執行責任者(COO) 井阪 隆一 氏</p>	 <p>人材領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰する日本HRチャレンジ大賞。その第4回の大賞を受賞された株式会社セブン-イレブン・ジャパン。単品管理を進めるためのアルバイト・パートの確保、採用経費の増大など、チェーン全体の経営課題に対し、FCチェーンとしては日本初となる求人掲載から応募受付までのトータル管理システムを導入。この革新的な仕組みが採用人数の増大とチェーン全体の採用コストの削減を実現し、加盟店の収益性・人材不足を大幅に改善することに成功。この革新的な取り組みの背景から施策に至るまで、また、今後は高齢者・主婦・外国人など多様な人材の雇用拡大を生み出すことも目標としているなど、実際の事例を交えながら今後の展望も含め、井阪代表取締役社長にお話頂きます。</p>
11:00 } 11:50	<p>昼食 ※昼食会場にてお弁当をご用意しております。</p>	
12:20 } 13:20	<p>K23 経営プロサミット講演会場 経営再生の現場と自らの経営から得た学び 株式会社リヴァンプ 代表取締役社長 兼 CEO 澤田 貴司 氏</p>	 <p>企業改革(企業再生)や経営戦略の実行を推し進める上で重要な要素とは何か? 伊藤忠商事・ユニクロ・キアコン・リヴァンプ(現在)とそれぞれ違った立場、環境の中だからこそ得られた経験をもとにお話いたします。</p>
13:40 } 14:40	<p>K24 経営プロサミット講演会場 ルミナの心理測定メソッドで次世代リーダーを育てよう ~診断アセスメントから対話型アプローチへ~ ルミナラーニング社 グローバルCEO スチュワート・デッソン 氏 株式会社NGK プロジェクトマネージャー ルミナスパーク認証プラクティショナー 万本 剛 氏 (提供: イントラペルソナ株式会社)</p>	  <p>常に変化し続ける時代においてビジネスで勝ち続けるためには働く一人ひとりが自らの「ポテンシャル」を発見した上でそれを活かす事が組織全体の能力を最大化させることに直結します。リーダーの可能性を最大化するためには旧来式の「診断型アセスメント」から脱却し、現代に合った「対話型アプローチ」を活用する事が鍵となってきます。これはグローバルトレンドでは明らかになっていますが、日本企業においてこの認識はまだ浅い状況です。今回はグローバルビジネスにおいて多くの企業成功の支援を行っているルミナラーニング社グローバルCEOスチュワート・デッソンを英国から迎え最新のリーダーシップ開発エッセンスを特別にご紹介いたします。</p>
15:00 } 16:00	<p>K25 経営プロサミット講演会場 グローバル・インテグレーションに向けた人事変革 変革を支える人事戦略、リーダーシップマネジメント マーサー ジャパン株式会社 代表取締役社長 マーサー ファー・イースト地域代表 鴨居 達哉 氏</p>	 <p>グローバル化と言われて久しい現在、昨年新社長に就任された代表取締役社長兼ファー・イースト地域代表の鴨居達哉氏は、事業会社、コンサルティング会社双方における経営の経験、15年以上に亘る国内外のグローバル企業のコンサルティング、IT構築の推進実績を有し、マーサーのグローバルな事業体制強化とコンサルティング・サービスの更なる拡充へ取り組まれています。「企業がいろいろな仕組みを整えても、最後にその仕組みを動かすのは「人。」グローバル視点での組織、人材の育成・活用の観点から企業への支援を行う鴨居社長に、これからの日本企業の人事を軸としたグローバル戦略についてお話いただけます。</p>
16:20 } 17:20	<p>K26 経営プロサミット講演会場 キャリアのリスクマネジメント・再雇用制度の限界 ミドル社員の再生化・シニアインターンシップ実施報告 株式会社三菱総合研究所 シニアプロジェクトマネージャー 森 卓也 氏 日本マネジメント総合研究所合同会社 理事長 戸村 智恵 氏 合同会社 志事創業社 代表 臼井 清 氏 株式会社マイスター60 公務員財開発・セカンドキャリア支援センター長 岩井 克己 氏 株式会社マイスター60 取締役 事業部長 高平 ゆかり 氏 (モデレーター) (提供: 株式会社マイスター60)</p>	<p>65歳まで継続雇用希望者の再雇用義務化に伴い、ミドル・シニアの戦力化・モチベーションアップ・再教育(意識改革)・再配置・社外転出・職種転換等様々に発生する問題に、マイスター60は、ミドル・シニアの体験型意識改革研修を実施しました。本研修に協力頂いた三菱総合研究所の森卓也氏、コーポレートガバナンスのプロで日本マネジメント総合研究所の戸村理事長、現在は、社会貢献型ビジネス志事創業社代表で、研修当時は人材送り出し側企業の人事担当だった臼井代表をお招きし、マイスター60社員で、中央省庁出身の岩井を加え、事業部長の高平ゆかりモデレートの下、再雇用制度の限界とマネジメントについて議論致します。</p>
17:40 } 18:40	<p>K27 経営プロサミット講演会場 ライフネット生命のダイバーシティ戦略 ~多種多様な人材が創るイノベーションを目指して~ ライフネット生命保険株式会社 代表取締役会長 兼 CEO 出口 治明 氏</p>	 <p>強固な組織を作り出すために重要なのが、ダイバーシティ。ライフネット生命では、ダイバーシティとは単なる多様性の推進を指すものではない。ありのままに社員を活かすということである。イノベーションのポイントは「違いの認識」であり、これはダイバーシティの推進から興る。勇気をもって、前例にとらわれず、多種多様な人材を柔軟に登用していくことで、生命力豊かな組織を育てている。また強い組織を創るため「考える力」を最重視している。人材採用においては欧米企業に倣い、しっかりと勉強してきた人に入社してもらおうべく、新卒の定義を「30歳未満のみ」とし、性別、国籍はもちろん、既卒者、留学生、就業経験があっても応募可としている。選考方法も「重い課題」と題した難易度の高いテーマの論文を課す。自らの頭で考え、行動できる人材を採用し、生命保険の常識を変え、世の中を変えていく。講演では現在取り組んでいる戦略についてお話する。</p>