

## 伊丹人事塾 2026 シラバス

「人は仕事の場で育つ」。

これが伊丹人事塾の基本理念です。その「仕事の場」をどうつくるか、そこで人が育つような「仕事の仕組み」をどう工夫するか、それをこの塾では考えたいと思います。そうした工夫を会社全体でする際に、人事部門の果たすべき役割は大きいでしょう。

と同時に、その「仕事の仕組み」の工夫としては、たんに人事的なものだけでなく、経営全体にかかわるような工夫も大切だと思います。したがって、この塾への参加者としては、人事部門の幹部の方を主に想定しますが、それ以外の経営企画、管理部、などの幹部の方もぜひご参加いただきたいと思います。

基本的なリーディングとしては、伊丹の新著『人は仕事の場で育つ』を使います。その本の流れにしたがって、毎回、本にあるキーエンスとドン・キホーテという二社の事例分析、そして自社の事例分析を積み重ねていきます。その積み重ねの上で、最終回で、「わが社の人の育ち方のあるべき姿」を議論します。

第1回から第6回までの各回のテーマはつぎの通りです。

1. 経営の全体像と人事部の貢献、
2. 人が育つということ、
3. 仕事の仕組みの緻密さで、人が育つ、
4. 権限委譲と経営理念で、人が育つ
5. 成果の測定とフィードバックで、人が育つ、
6. わが社の人の育ち方のあるべき姿

各回のテーマ、そのための事前リーディング、レポートの事前課題（設問）をまとめたものが、このシラバスです。

伊丹人事塾は、原則として月に一回開催、一回あたり二つのセッション（ケースセッションと自社事例セッション、ただし第1回と第6回は自社事例のみ）で3時間半程度の長さを想定しています。そして毎回、終了後に夕食の懇親会がセットされます。それへの参加は塾活動の一部とお考えください。フランクな会話の場も重要だと思います。

この塾では、事前読書と事前課題設問へのレポート作成を毎回必ず求め、そのレポートをもとにした議論が塾での実際の活動の中心になります。いわゆる講義は、ほとんどありません。事前課題は、課題ごとにA4一枚にまとめて事前に提出していただき、全員にコピーを事前配布します。また、レポートや議論の内容にあまり外部に知られていない本音が出るようにしたいので、参加者の方々の守秘義務契約を結びます。

伊丹人事塾 2026 第1回 (26年7月)

今回のテーマ：経営の全体像と人事部の貢献

事前リーディング：

『経営を見る眼』12章 「経営をマクロに考える」

『経営学とはなにか』

序章 「経営学の全体像」

1章 「組織の立ち位置を設計する」

自社事例セッション

設問：わが社の人事部の実態をリーディングにある「人事部の立ち位置の設計」という観点から見直してみると、どんな設計になっていることになるだろうか。その立ち位置設計の結果として生まれている、経営全体への人事部の貢献の主なものはなにか。

伊丹人事塾 2026 第2回 (26年9月)

今回のテーマ：人が育つということ

事前リーディング：

『人は仕事の場で育つ』プロローグ 「人が育つということ」

『人は仕事の場で育つ』1章 「ものを考える人：脇屋友詞と本田宗一郎」

『人は仕事の場で育つ』2章 「育って欲しい力はなにか」

セッション1 脇屋・本田セッション

設問：脇屋さんと本田さんの育ち方として、何が共通しているか、何がユニークだと思うか。二人の育ち方について、何をもっと知りたいか。

セッション2 自社事例セッション

設問：自社で（自分の周りで、でも結構です）かなり育ったという印象が強い人物を一人思い浮かべ、その人がなぜ育ったか、どのように育ったか、について自由に書いてください。その人のどんな力が育ったと思いますか。そして、その人が育った背後に、組織としてのどんなサポートがあったと思いますか。

伊丹人事塾 2026 第3回 (26年10月)

今回のテーマ：仕事の仕組みの緻密さで、人が育つ

事前リーディング：

『人は仕事の中で育つ』3章 「仕事の仕組みの緻密さで、人が育つ：キーエンス」

『人は仕事の中で育つ』4章 「仕事の中には、いろいろなものが詰まっている」

セッション1 キーエンスセッション

設問：キーエンスの仕事の仕組みの工夫の中で、人が育つことへの貢献が大きいもの、ユニークなもの、としてあなたにとって印象的だったのは何か。なぜそれがキーエンスでは人が育つことに貢献しているか、その論理はどのようなものか。

セッション2 自社事例セッション

設問：自社の仕事のさまざまな仕組みの中で、人が育つことに貢献しているもの、逆に人が育つことをかえって阻害しかねないもの、それぞれ何があるだろうか。なぜ、それぞれの貢献や阻害が生まれるのだろうか。

伊丹人事塾 2026 第4回 (26年11月)

今回のテーマ：権限委譲と経営理念で、人が育つ

事前リーディング：

『人は仕事の中で育つ』5章 「人が育つプロセスの論理」

『人は仕事の中で育つ』6章 「権限委譲と経営理念で、人が育つ：ドン・キホーテ」

セッション1 ドン・キホーテセッション

設問：ドン・キホーテで、権限委譲と経営理念がどのように人の育ち方にインパクトを与えているか、自分なりの言葉でまとめてください。なぜ、ドンキではそうしたインパクトが生まれていると思うか。さらに、どこがドン・キホーテのユニークな点だと思いますか。

セッション2 自社事例セッション

設問：自社の権限委譲、経営理念あるいは基本方針の中で、人が育つことに貢献しているもの、逆に人が育つことをかえって阻害しかねないもの、それぞれ何があるだろうか。なぜ、それぞれの貢献や阻害が生まれるのだろうか。

今回のテーマ：成果の測定とフィードバックで、人が育つ

事前リーディング：

『人は仕事の中で育つ』3章、4章、6章

#### セッション1 キーエンス・ドンキセッション

設問：成果の測定とフィードバックの仕組みが人が育つことに貢献しているポイントとして、キーエンスとドンキに共通するもの、共通はしていないがそれぞれの会社にとって大切だと思うもの、それらは何だろうか。なぜ、それらのポイントが両社の人の育ち方に貢献していると思うか。

#### セッション2 自社事例セッション

設問：自社の成果の測定とフィードバックの仕組みの中で、人が育つことに貢献しているもの、逆に人が育つことをかえって阻害しかねないもの、それぞれ何があるだろうか。なぜ、あなたはそう思うのか。

今回のテーマ：わが社の人の育ち方のあるべき姿

事前リーディング：

『人は仕事の中で育つ』7章 「育ち方のマネジメント」

『人は仕事の中で育つ』8章 「どんな人が育ちやすいか」

#### 自社事例セッション

設問1：自社の人の育ち方を総合評価すると、10点満点で何点をつけられると思うか。

どういう育ち方をプラスの評価をしたか。なにがマイナス評価になりそうか。

設問2：自社の人の育ち方のあるべき姿について、自分の構想を考えてください。その構想実現のための人事部門あるいは他の部門の貢献の主なものとして、何をあげたいか。そしてその貢献を生み出すために行なわれるべきことの中で、もっとも核になるものは何だろうか。

最後の重いレポートです。二つの設問ごとにレポートを書いてください。二つのレポートの全体枚数は2枚から3枚とします。そのために第5回から一ヶ月の間隔を空けました。