



Education for Asian Talents

人財アジアは

責任をとる

人財育成会社です

異なる価値観を持った人が協働し

化学反応を起こす環境を創る

その提供を通じて皆さんの自己変革を応援したい

それが人財アジアの目指す理念です

Deepな経験と実績をもとに

テイラーメイドのプログラムを提供し

誠実なフォローアップをいたします

次世代おける個人の市場価値

II

スキル × 経験・実績 × 変革心 × 気合い

いま日本人の多くは、将来につき漠然とした不安を抱えているのではないのでしょうか？

私は、とても正しい直観だと思います。

たまに、「贅沢は言わない、今の生活で十分」そんな声も耳にします。しかし、それは当たり前。堅実に蓄積してきた個人金融資産は過去最高の約1800兆円におよびます。物価は継続的なデフレにより大変低い水準に下落しました。従ってストックベースで考えれば、現状に満足と感じる人がいてもまったく不思議ではありません。ただ、このそここの平穩すら続かないであろう将来が危惧されるのです。

あなたがいま足元だけを見て安心するのか？それとも、想像力を働かせて先を考え抜き、自己を変革するのか？

われわれはいま、大きな働き方(生き方)の転換期にいます。

高度成長期は、忍耐強く真面目にコツコツ働けば必ず報われる…そう信じられる時代でした。特に私は、日本企業に20年勤め、育ててもらった恩義を強く感じているので、いまでも「愚直」という言葉をとても好んでいます。

しかし、次世代人財はかような日本的価値観だけでは生きていけない。

日本の人口が減少するなか、世界の人々と協働していかなければ、日本の成長は担保されません。しかも、世界との距離が急速に縮小する中、海外勤務者のみならず、日本で働く日本人も自己変革を迫られるようになりました。

だからこそ国を挙げて、企業をあげて「グローバル化」が叫ばれているのだと思います。

それでは次世代に活躍するグローバル人財の本質は何か？

私は、海外に三度駐在し、また出張で世界中を飛び回ってきました。さらにはグローバル企業でアジア・パシフィック経営会議のメンバーにもなりました。グローバルビジネスの最前線で目の当たりにした「世界で活躍する人財」は、従来の日本人像とはだいぶかい離があることに気づかされました。

リアルな現場体験に基づく私のグローバル人財の定義は、「異なる価値観を持つ人々と協働し、シナジー(相乗)効果を生むことで、より大きな実績を創出する人財」です。

外国人に限らない。本来、日本人だって一人ひとりみな個性豊かなはずです。これからはその異なる差異にこそ価値を見出して活用していく意識が必要な時代なのです。異なる価値観に素直に目を向けてそこから新しい発展のヒントを得る。そうすれば、個々人がより自分らしく生きやすくなるのではないのでしょうか。まさに真のdiversity!グローバル企業では多くの成功体験を得ることができたからこそ、その意義が腹に落ちました。

目の前の現状に甘んじることをせず、いま思い悩んでいるあなたこそ、より大きな爆発的成長ポテンシャルを有しています。気軽に人財アジアの門をたたいてください。そしてあなたの新しい未来を開いてください。



株式会社 人財アジア 代表取締役

岡村 進

1985年、東大法学部卒業。同年第一生命保険入社、20年間勤務。その間、国内外与信審査部、シティバンク米国本店審査部トレーニー、人事・企画部、外国為替投資課長、米国運用子会社DIAM USA社長兼CEOなどを経験、通算3度米国ニューヨークに勤務。2005年、欧州系運用会社UBSグローバル・アセット・マネジメント入社、08年より代表取締役社長(11年まで運用本部長兼務)。三菱商事UBSリアルティ非常勤取締役、投資信託協会理事を歴任。13年7月1日株式会社人財アジアを設立、代表取締役社長に就任。1994年、米国コロンビア大学経営学修士取得。米国公認会計士、日本証券アナリスト、宅地建物取引主任等。

企業向け研修・講演

それぞれの“燃える目標”発見と“市場価値”向上を応援する「炎の研修」

多様な研修対象

「広範な業種」金融、IT、メーカー、サービス、公的機関、監査法人等、「すべての年次」役員、部長・課長、若手中堅、そして新入社員まで

研修策定の基本精神

多様性&不確実性の時代“答えは一つではない”

「考え抜く力」ハウツー本断裁、本質の理解

「燃える目標」思いあつての学び

「着眼大局着手小局」実戦する力、情緒と論理

「市場価値」個と組織の成長の尺度

研修を通じて市場価値の高い人材を養成する

(日本のビジネスパーソンは勤務地を問わず働き方の大きな変革を迫られている)

個の“思い”に働きかける運営

事前課題

自己認識力、スピーチ力等を測る定型課題を通じた個々の受講者の特性や課題イメージの構築

集合研修

リアルな成功失敗経験^{*}に基づくケース・スタディ、個性を意識したチーム編成によるグループ議論、学びの宝庫である個人ごとプレゼンテーション、記名式による質問回収と白熱した質疑応答等の実施

^{*}代表岡村の日米欧亜における人事・マネジメントの実戦経験と、面談・面会を通じて向き合ってきた日本およびグローバル企業人数千名の生き様に依拠

各自の潜在能力や本音を引き出すファシリテーション、事前課題や質問に基づく個々人への声掛け・ワンポイントコーチング

事後課題

7年後の理想の姿、7年間行動計画、日々の行動指針10箇条等の作成付与による学びから実践への転換指導

フォローアップ研修

適宜、個々の集団特性に応じて設定する強化課題10項目

の付与とモニタリング、および一定期間後のフォローアップ研修を実施

EAT研修受講者が会社を越えて集い、“燃える人事目標”設定などリアルなテーマをもとに意見交換し、実践結果を持ち寄って議論する機会を適宜提供

実戦的な研修テーマ例

次世代マネジメントの基本

「自分を活かし組織を成長させる働き方」「人事の肝は“燃える目標”設定」「20年後の世界を予測し自己啓発や部下育成の方向性を考える」「組織トップから見たビジネス世界を推測する」「部下マネジメントの悩みの源泉と本質的解決法」「企業内起業プロジェクト」「国際標準のマネジメント力」「勝ち残りのためのキャリア&スキル開発」等

本質に迫る個別テーマ

「真のガバナンスの考え方」「成功体験あつてこそダイバーシティの意義」「グローバル流ワークライフバランスの考え方」「株式チャートから学ぶ自社・自業界の立ち位置と将来」「金融リテラシー向上による“世界観”の構築と次世代仕事力の強化」「役員向け経営直結金融講座(今さら聞けない疑問の本質的解消)」「外国人エグゼクティブ向け日本での成功を導く文化・ビジネス慣習ディスカッション」「インバウンド外国人向け高度マネジメント講座」他多数
研修ご提供先企業の課題認識や研修の狙い等に関する意見交換に基づき、毎回プログラムを作りこむので、研修内容は日々進化、多様化を続けています。



Case-1: メーカー

- 対象: 優良安定企業 複数部門 40-50代の新任部長
- 期間: 連続3日間 ■時間: 合宿形式
- コース名: 多様性時代のマネジメント力開発
- 顧客の要望: “いま”に安住せず変革を続ける人財になってほしい
- 研修のツボ:
「次世代環境予測」70歳から逆算する仕事の残り年数と自身の動機付け
「ネットワーキング」人間力発揮から始まる付き合いと視野の拡大
「金融リテラシー」経験に会計や運用の発想を加えると客観性・汎用性向上

“自身の価値に気づき腕の磨き方を腹に落とすことでやる気と能力が顕在化”

Case-2: 銀行

- 対象: 大手金融機関本社 特定部門 30代の早期選別幹部候補
- 期間: 半年間に計8回 ■時間: 各回丸一日(うち外部講師2回は半日)
- コース名: グローバル時代のマネジメント力養成
- 顧客の要望: グローバル時代に必要な業務スキル、マネジメント力を身につけてほしい
- 研修のツボ:
「日系企業人の強みと世界の壁」環境の本質的差異の理解と適応のコツ
「起業家精神」稼ぐ力の再点検、多様な人財登用の意義
ケース「グローバルヘッドが日本子会社社長に立腹の真意」

“国際標準のマネジメントマインド習得が成長の質を格段に向上”

Case-3: IT会社

- 対象: 成長企業 複数部門 30代半-40代の中堅管理職
- 期間: 9か月間に計3回 ■時間: 各回丸一日を基本
- コース名: 不確実性時代の働き方の変革および部下マネジメント力強化
- 顧客の要望: 元々高い潜在力を有するが目の前の業務に精一杯のマネジャーにマネジメントの意識と見識を持ってほしい
- 研修のツボ:
「燃える目標」武器としてのITスキル駆使により実現したい夢、動機付け
「会議の運営革命」会議の持ち方の変革が人間力と市場価値を向上
「会社理念の理解」理念に込められた思いと日々の行動の関連付け

“対人に苦手意識の強い人ほどマネジャーとして爆発的に成長”

Case-4: 生命保険会社

- 対象: 営業支社 入社間もない若手層中心
- 期間: 年間12回、複数年継続 ■時間: 各回一時間
- コース名: グローバル時代のキャリア&スキル開発、時事トピック
- 顧客の要望: どこでも活躍できるビジネスの基本を身につけさせたい
- 研修のツボ:
「顧客と何を話すか?」現場だからこそ学べる多様な世界、OJTのコツ
「今月のトピック」それぞれが注目する世界の出来事を発表、議論
「20年株式チャート」金融リテラシーの基本習得と世界観構築への応用

“フットワークとヘッドワークの早期関連付けが今後の成長の方向性を決定”

Case-5: サービス会社

- 対象: 優良企業スモール本社 パートタイマーを管理する派遣社員等
- 期間: 1年間に計6回 ■時間: 一回3時間
- コース名: 営業目標必達のためのプロセス・マネジメント力強化
- 顧客の要望: マネジメントの基本を教えてほしい
- 研修のツボ:
「PDCAの実践・改善・体得」“P”=Plan&Purposeと定義づけ最初にPurpose(目的)の重要性を徹底講義、その後に具体的事例に基づきPDCAを通年カレンダーに書き込み全員で指差し確認することを習慣化、PDCA経験を全員で毎回振り返ることにより我がものとしていく

“業務の目的明確化が派遣社員の意識を向上、潜在能力を引き出し”

▶事業法人の経営幹部や起業家を対象とする多業種ネットの会にて、グローバル&資産運用ビジネスにつき講演、本質を突いていると好評(於アークヒルズクラブ)



◀運用初心者の方に向けて「資産運用の原点回帰」セミナーを3回シリーズで開催、実践的内容で活況(於 丸の内カフェ)

ユニークかつ爆発的にインパクトのある研修プログラム策定のために、クライアントと事前に密な意見交換を行っています。

個人向け研修 EATビジネス予備校

1年でグローバル人財に育成する「炎の研修」

人財アジアは、2015年4月に東京丸の内、2017年5月福岡市内においてEATビジネス予備校を開校いたしました。

代表の岡村は、日米欧企業での“痛恨の失敗と粘りの成功”に基づく実戦経験から、「人は一年でグローバル人財に生まれ変わる」と確信するに至りました。

EATビジネス予備校 概要

■対象: 全ビジネスパーソン(定員各30名)

■場所: 東京・福岡

■期間: 一年間 計24回

■日時: 週末開催 1回4時間

■目標: グローバル人財の育成

■特徴:

- ・本質への理解を深め、考え抜く力を養います。
- ・講師や参加者のリアルな成功・失敗事例から学び、実践力を高めます。
- ・各自が「燃える目標」を設定できるようサポートします。
- ・豊富なディスカッションやグループワークにより、受講者間の化学反応を生み出します。
- ・各界のプロの講師や、異業種からなる受講者同士のネットワークを構築できます。

受講者の声

- ・自分は何を成し遂げてきたのか？自分は何がしたいのか？自分に何ができるのか？と、常に自身を“棚卸し”する感覚を研ぎ澄ませていられた そんな一年でした。(物流 男性)
- ・多様なバックグラウンドを有する仲間との自由闊達な議論から、国籍とはバックグラウンドの一つに過ぎないことを改めて感じました。(非営利 女性)
- ・EATビジネス予備校で学んだ「数字で考える」「正確な情報を得る努力をする」ことを実践してそれを業務に生かし、社会に貢献できればと思っています。(建設 男性)

目標は、1年後に「グローバル時代に市場価値を獲得できる人財」になること。各界のプロフェッショナルによる本質を突く研修により、グローバル人財に必須の能力を開発します。また、必ず誰もが持っている潜在的な市場価値を引き出し、一層高められるように、とことん応援します。

■プログラム内容例:

- ・次世代マネジメントに必須の基本
- ・数字で世界を捉える(企業の見方、市場の見方)
- ・質の良い情報をつかむ(メディアとの向き合い方)
- ・将来環境の予測
- ・エネルギー情勢から見た世界
- ・グローバルなものの見方、ローカルを活かす力
- ・人を動かす、コミュニケーション力
- ・データを活用する、分析力で現場を変える
- ・企業内起業家精神、変革・創造する力
- ・戦略的キャリア開発

■卒業生ネットワーク(B-EAT)

東京・福岡の卒業生が連携し、年四回の定期的な切磋琢磨の場の運営、不定期な外部講師招聘など永続的な学習の仕組みを構築、運営している。

- ・実務経験豊富な講師陣の皆さまや、様々な職種・年代から集まるクラスメイト達から受ける刺激によって、日常業務の限られた世界から外の世界へ視野を広げることができました。(保険 女性)
- ・講師の方々が語るリアルな経験・生徒同士によるディスカッションは、仕事への姿勢・捉え方、人との関わり方、組織の動かし方など、今後の働き方について、多くの気づきを与えてくれました。(郵便 女性)
- ・私が最も自身にとって意味があったと感じているのは、この予備校が「深く考える」場、きっかけになったことです。(コンサル 男性)



人事・経営顧問

代表の岡村は、日本を含むアジア、米国、欧州の三極にて、マネジメントとして人事制度や組織の変革・構築・運営に従事してきました。そのリアルで稀有な実務経験と比較感に基づく助言がご評価をいただき、日本および海外の大手企業向けに人事・経営顧問サービスや経営者・管理職を対象としたコーチングを提供しています。

Case-1 欧米の大手運用会社

日本拠点強化にあたり、フロント・ミドル・バック三位一体のあるべき人事処遇制度・組織、および人財配置案を助言。新体制に見合った人財入れ替えプロセスまで支援しています。

Case-2 日系金融機関

激変する日本の金融業界において、真に実効性の高いガバナンスはいかにあるべきか？プロセス構築の助言に加えて、モニタリング、継続的改善提案などを引き受けています。

Case-3 メーカー

持続的成長を模索する準大手・中堅企業の経営陣、人事部等に、業績伸長と内部固めを両立させる実戦的なガバナンス強化、人事制度・運営強化等の改善提案を行なっています。

執筆・メディア



著書「仕事で「結果を出す人」と「出せない人」の習慣」(明日香出版社) 2018年2月26日発行



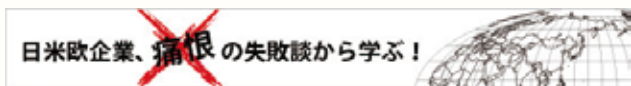
著書「外資の社長になって初めて知った会社に頼らない仕事力」(明日香出版社) 2014年2月16日発行



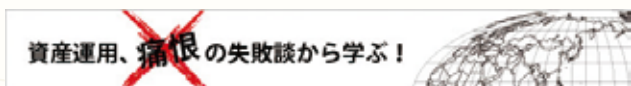
著書「自己変革—世界と戦うためのキャリアづくり」(KINZAI/バリュー叢書) きんざいより2013年5月14日発行

対談「クワリエ ジャパン 仕事以前の大人の基本」(クワリエジャパン) 2014年4月25日発行

インタビュー「週刊エコノミスト 10月14日号 問答有用」(毎日新聞社) 2014年10月14日発行



日米欧企業 痛恨の失敗談から学ぶ!



資産運用 痛恨の失敗談から学ぶ!

日経ビジネスオンライン記事掲載
<http://business.nikkeibp.co.jp>



金融財政事情連載「資産運用の原点復帰」連載期間は2012年1月～3月



日本経済新聞コラム「月曜経済観測」掲載日2012年8月13日

社会貢献

一般社団法人 未来を創る財団 理事活動

代表の岡村は、未来を創る財団の理事をつとめております。「未来を創る財団」とは、新たな日本構築にむけた人としくみづくりを通じて”次世代に明るい未来をおくる”ことを目的に、社会活動事業の交流、社会活性化に向けた諸研究提言他に取り組んでおります。

[URL] <http://www.theoutlook-foundation.org/>

大学・高校における講義

人財アジアでは、企業のみならず大学、高校への講義も実施しております。

Case-1

■対象: 大学生 ■人数: 100~200名 ■期間: 1日 ■時間: 90分 ■コース名: グローバル時代のキャリア&スキル開発 ■ねらい: これからのグローバル時代を担う学生を対象に、なぜグローバル時代に備えなければならないか?日本と海外のビジネスパーソンの考え方の違いの源などを、自身の成功・失敗談を織り交ぜながらわかりやすくそして熱くお教えします。

会社概要

社名	株式会社人財アジア	事業内容	個人向け教育
設立	2013年7月1日		法人向け教育
代表者	代表取締役社長 岡村進		大学講義
顧問	麻植 茂 Christof Kutscher		執筆・講演
監査法人	太陽 Grant Thornton 税理士法人		人事・経営コンサルティング
取引銀行	三菱UFJ銀行		社外取締役・監査役等の派遣

お問い合わせ



株式会社人財アジア
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-8-3
丸の内トラストタワー本館20階
E-mail: info@eat-star.asia

☎ 03-6300-6460

<https://eat-star.asia>