



GRAMERCY ENGAGEMENT  
GROUP

ONLINE

POD

LEARNING POD

英語de人事<sup>®</sup> 個人向け「ラーニングポッドコース」

研修プログラム詳細資料

2023版

COPYRIGHT © 2010-23 Gramercy Engagement Group, Inc. ALL RIGHTS RESERVED

グローバルに活躍するためには、

ふたつのスキルを身につける必要があります



英語でのコミュニケーション力

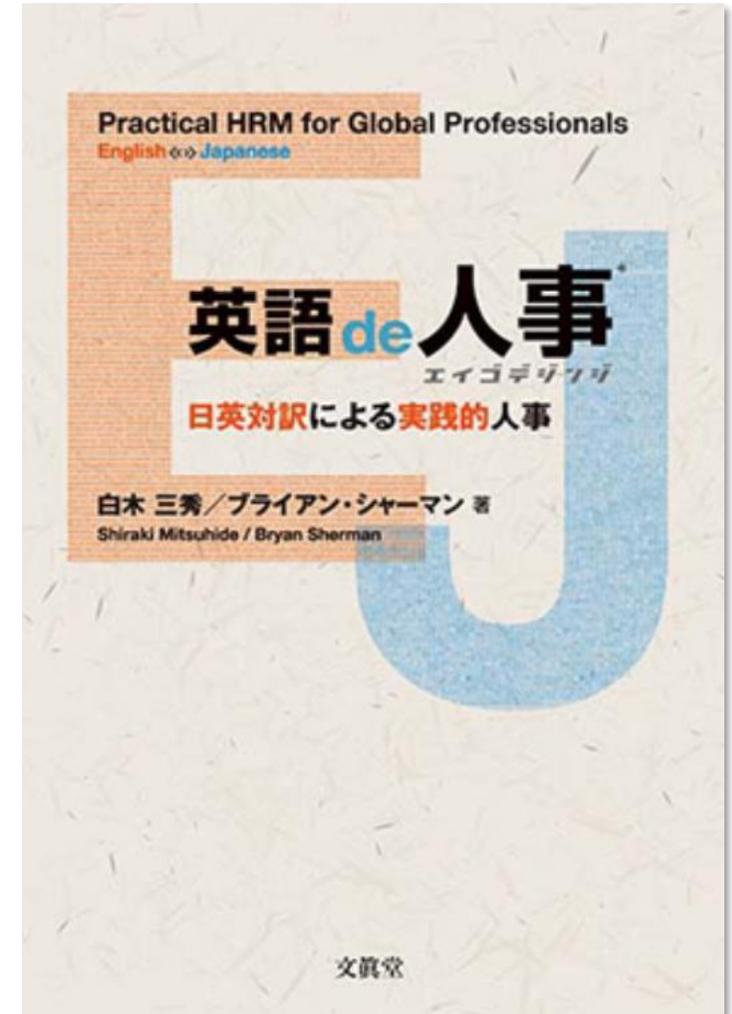
円滑な対人関係を  
効果的に築いていく力



# 英語de人事®とは？

分かりやすい英語と日本語で書かれた本書を通じ、グローバル展開をする企業において、グローバルHRMの理論及び概念がどのように実践されているのかについての理解を深めることができます。HRMについての理解とHRMについて英語でコミュニケーションをとる実践的なスキルを同時に習得することができます。

本プログラムでは、本書で学んだコンセプトを活かし、ご自身の現在の英語力で、実際のビジネスシーンを再現しながらコミュニケーションスキルを実践することで、HR業界の専門家として効果的にコミュニケーション能力を発揮する方法を学ぶ研修です。



[詳しくはこちらをクリックしてご覧ください。](#)

## 著者/ コースファシリテーター



### ブライアン シャーマン

グラマシーエンゲージメントグループ株式会社  
代表取締役

米国ニューヨーク市人事コンサルティング会社にて日系企業（NY・LA）を対象に人事コンサルタントとして従事。その後米国住商情報システムにて人事総務部長に就任。在米日系企業が抱える人事の現場を内と外の視点で支える。来日後は株式会社ファーストリテイリングでのグローバル人事業務に参画。欧米露アジア拠点の人事マネジメント業務に従事。2010年グラマシーエンゲージメントグループ株式会社設立。現在は、日本企業の人事のグローバル化をサポートするコンサルタントとして活躍中。

## 著者



**白木 三秀**

早稲田大学 教授

早稲田大学政治経済学術院教授。早稲田大学政治経済学部卒業、同大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士(経済学)。国士舘大学政経学部助教授・教授等を経て、1999年より現職。専門は労働政策,国際人的資源管理。現在、早稲田大学トランスナショナルHRM 研究所所長。

『国際人的資源管理の比較分析』(単著、有斐閣、2006年)

『グローバル・マネジャーの育成と評価』(編著、早稲田大学出版部、2014年)

『人的資源管理の力』(編著、文眞堂、2018年)

## このような方におすすめします

- ✓ グローバルHRMに関する基本的知識を身に付けたいビジネスパーソン、学生など
- ✓ 英語でグローバルHRMの実践を迫られている海外赴任中のラインマネージャー
- ✓ これから海外赴任をする予定のビジネスパーソン
- ✓ グローバルHRMの政策制度を企画・策定しなければならないコーポレート本社の人事担当者
- ✓ グローバルな場面でHRの会議を持つ必要のある人事担当者



ONLINE

POD

LEARNING POD

英語de人事® 個人向け  
「ラーニングポッドコース」

# \*ラーニングポッドとは？

\*ラーニングポッドとは共に学習する仲間と小さな学習グループを形成する学習形態のことを呼びます。  
ラーニングポッドは、6名の研修参加者を募り、チーム（または個人）で申し込みから受講まで行います。

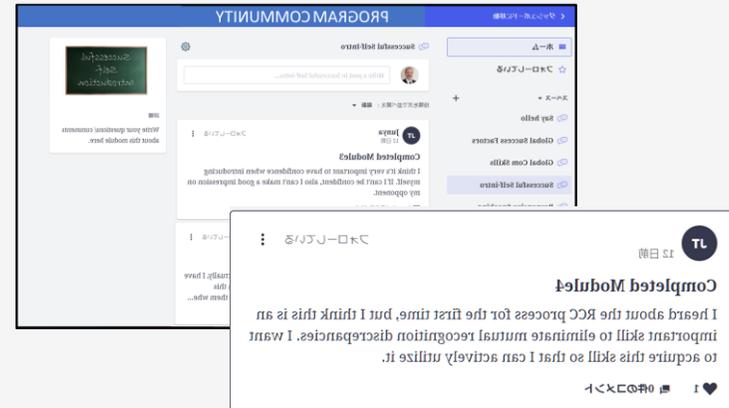


いつでも申し込めて、どこでもできる、オンデマンドトレーニング

## ここがメリット！

- ✓ チームで協力し合うから理解が深まる  
英語に自信がなくても、E-ラーニングで学んだ内容があやふやでも、仲間と共有し合えばロールプレイセッションにも憂いなく望めます
- ✓ 一方通行の講義ではない  
自分で学習し、チームで話し合い、ロールプレイで身につけるから従来の講義形式の研修よりも深度が増します

# 個人向け「ラーニングポッドコース」要素 (1/2)



## E-ラーニング

## 各受講生（個人）

- ✓ 決済後、直ぐに登録が可能
- ✓ 様々なデバイスからアクセス可、いつでもどこでも、自分のタイミングで学習できる（通勤中や外出先などで、ビデオブックを試聴する）
- ✓ 知識や情報のインプットは、Eラーニングで習得（Eラーニングコンテンツは、本書の全章とケーススタディの動画、さらにクイズや復習用教材で構成されています）
- ✓ ビデオやクイズで視覚的・直感的に内容を捉える

## コミュニティページ

## 受講生 + 講師

- ✓ 投稿機能を使って、ラーニングポッドの他のメンバーや講師と交流
- ✓ 各章の学びを共有・比較
- ✓ メンバーミートアップの日程調整

# 個人向け「ラーニングポッドコース」要素 (2/2)



## セッション可能時間

- ✓ 平日早朝 (7:00~)
- ✓ 平日夜 (17:00~)
- ✓ 土曜日午前
- ✓ 祝日

### ラーニングポッドメンバーミーティング

### 受講生

- ✓ Web会議システム (zoom、meet、teams等) を利用
- ✓ 日本語で学習内容の確認・共有
- ✓ オンデマンド・セッションに向け、学習内容を英語で説明できるように準備
- ✓ オンデマンド・セッションの準備
- ✓ オンデマンド・セッションの日程調整

### オンデマンド・セッション

### 受講生 + 講師

- ✓ メンバーと日程調整し、日時が決まったら講師の空き状況を確認しオンラインでセッションを予約  
 オンデマンド・セッション予約は一週間前までキャンセルが可能です。またオンデマンド・セッション開催日の1週間を過ぎている場合、日程の再設定はできません。後日、録画されたセッションの様子をビデオでご覧いただけます。
- ✓ 講師からのフィードバック
- ✓ スキルアップ
- ✓ 受講生は、人事のコンセプトを説明・実践を行う  
 例) パフォーマンス・マネジメントの説明など

ラーニング ポッド サイクル① (約5週間)	オリエンテーション	約60分
	Chapter 1 人的資源管理入門	12分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	Chapter 2 社員の採用	42分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	Chapter 3 パフォーマンス・マネジメント	39分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	Chapter 4 報酬と福利厚生	28分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	ラーニングポッド: メンバーミートアップ1	約90分
	オンデマンド ロールプレイセッション1	150分
ラーニング ポッド サイクル② (約4週間)	Chapter 5 キャリア・ディベロップメント・プランニングTO人材育成	30分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	Chapter 6 タレント・マネジメント	26分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	Chapter 7 コンプライアンスとリスク管理	37分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	ラーニングポッド: メンバーミートアップ2	約90分
	オンデマンド ロールプレイセッション2	150分
ラーニング ポッド サイクル③ (約4週間)	Chapter 8 エンプロイヤー・リレーションズと労使関係	35分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	Chapter 9 海外派遣	43分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	Chapter 10 グローバル本社における人事部の活動	41分 (E-Learning視聴時間) + 学習
	ラーニングポッド: メンバーミートアップ3	約90分
	オンデマンド ロールプレイセッション3	150分
ラーニング ポッド サイクル④ (約3週間)	プログラムレビュー	全コースの学習
	ラーニングポッド: メンバーミートアップ4	約90分
	オンデマンド ロールプレイ・レビューセッション4	150分

コミュニティページで交流

「ラーニングポッドコース」  
週間スケジュール  
イメージ

実施期間約4ヶ月

# 「ラーニングポッドコース」申し込み方法

## 1. 個人での申込み

個人での申込みの場合、ラーニングポッドのメンバー形成は弊社で行います

### ここがメリット！

- ✓ 社内だけでなく、社外の参加者とラーニングポッドを組むことができます。  
社内研修とは異なり、他社の方ともコミュニケーションを取り、新たな人脈を作ることができます。尚、申し込みからラーニングポッドの形成は、必要な人数が揃った時点で行うため、プログラム開始まで待機期間が発生する場合があります。

## 2. 2～6名を揃えた申込み

本プログラムに参加を希望するメンバーを集め、団体（ラーニングポッド）で申し込む場合

### ここがメリット！

- ✓ 一人で挑戦することに緊張する必要はありません。  
同じメンバーの人の理解度が事前にわかるため、セッション中に何を期待すればいいのか、どうやり取りすればいいのかわかります。
- ✓ 6名の場合、申し込み後すぐにプログラムを開始することができます。  
6名を揃えての申込みでない場合、ポッドメンバーの調整にお時間をいただきます。

# 「ラーニングポッドコース」プログラム

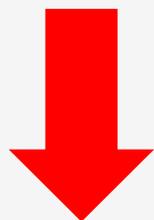
決済フロー (1人当たり¥150,000)

1

申し込み

個人でお申し込みください：[申し込みはこちら](#)

※15日までのお申し込みは翌月初旬からの受講開始が可能です（ポッド形成に必要な人数が揃えた場合）



申し込み後：クレジットカード決済用リンク及びE-Learningシステム登録用リンクをお送り致します。

2

個人でのお支払い

3

E-Learning  
システム登録

4

履修

5

修了証書発行

ONLINE

POD

LEARNING POD

英語de人事®  
カリキュラム

**Chapter 1**  
人的資源管理入門**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 1:**

人事担当責任者の採用により人事機能強化を図る

**Chapter 2**  
社員の採用**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

2.1 空席ポジションの適任者の見つけかた

2.2 現地の優秀人材を採用するための鍵：日本企業が海外子会社を立ち上げる場合

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 2:**

ヘッドハンターと打ち合わせをする

## Chapter 3

## パフォーマンス・マネジメント

**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

- 3.1 現地採用管理者とともに年度目標の設定を行う
- 3.2 結果が良かったというだけでは満足はいくパフォーマンス評価にはならない

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 3:**

フィードバックの効果的な伝達方法

## Chapter 4

## 報酬と福利厚生

**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

- 4.1 海外子会社の営業部門における目標達成および報酬決定

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 4:**

報酬体系の改定

## Chapter 5

## キャリア・ディベロップメント・プランニングと人材育成

**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

- 5.1 ポジション異動という歓迎されない提案
- 5.2 会社から教育支援を受けた後の離職

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 5:**

キャリア・プランニング

## Chapter 6

## タレント・マネジメント

**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

- 6.1 タレント・マネジメントの新施策と深く保持されてきた企業の価値観とのバランスのとり方

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 6:**

タレント・レビュー・コミッティー

## Chapter 7

## コンプライアンスとリスク管理

**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

- 7.1 「ミスターXならびにミスターY」が、差別の申し立てに結び付く場合
- 7.2 採用面接の後での差別の申し立ての打撃

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 7:**

ハラスメントの潜在的可能性

## Chapter 8

## エンプロイー・リレーションズと労使関係

**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

- 8.1 組合との労働協約が生産性を阻害する場合
- 8.2 直接のコミュニケーション不足が訴訟につながった事例
- 8.3 有給休暇制度を悪用している可能性のある従業員への効果的な対応
- 8.4 化粧をして仕事に来ることが社内規則に違反する場合

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 8:**

労働組合代表者の海外拠点への訪問

**Chapter 9**  
海外派遣**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

**LEARN:****CASE STUDY:**

9.1 従業員が国外赴任の条件を交渉してくる場合

9.2 海外派遣者の赴任中の精神衛生（メンタル・ヘルス）：誰が彼らの面倒を見るのか？

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 9:**

新しい赴任者よりの自己紹介

**Chapter 10**

## グローバル本社における人事部の活動

**READ/LISTEN:**

本やビデオブックで、本章のコンセプトを理解する。  
(書籍をお持ちの場合は、和訳を参考にしてください)

補論：GHQ HR と海外ご会社との良好な関係には適切な「スタンス」に基づくコミュニケーションが重要

**LEARN:****CASE STUDY:**

10.1 どちらが優先されるべきか？現地の優秀人材の昇進か本社の英語スキルの向上か？

**PRACTICE:****SAMPLE CONVERSATION 10:**

グローバル人事会議に備える

# お問い合わせ

英語de人事®に関するお問合せは  
下記メールアドレスにお送りください。

[info@gramercyengagement.com](mailto:info@gramercyengagement.com)



グラマシー エンゲージメント グループ株式会社

