

協賛講演
4枠
限定!

2024年9月11日 開催予定!

経営・戦略デザインラボ「進化する組織」シリーズ連動イベント第12弾

次世代リーダー／後継者育成プログラム、企業内大学 etc.....

今、求められる「サクセツションプラン」

(仮題)



著作者：pressfoto／出典：Freepik

ダイヤモンド社ではこれまで、月間9,156万PV、同2,588万UU、メルマガ登録会員数 約103万人を誇る「ダイヤモンド・オンライン」をはじめ、ハーバード・ビジネス・レビューの日本版である「DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー (DHBR)」、東証プライム市場上場企業の役員に直送する「ダイヤモンド クォーターリー」など、媒体のコンテンツを生かしたビジネスイベントを数多く開催し、多くの経営者やマネジメント層へ価値ある情報を提供してまいりました。

今回は、**【サクセSSIONプラン】**をテーマにイベントを開催いたします。

日本国内企業では、後継者問題が深刻な問題となっています。大企業の後継者育成の失敗については度々ニュースになり、業績低下や経営破綻など経済的なマイナス影響が懸念されています。

後継者育成計画を意味する「サクセSSION・プランニング」は、欧米ではすでに一般的ですが、**日本でもコーポレートガバナンス・コードの改訂によりサクセSSIONプランへの主体的なかかわりが求められ、人的資本の開示で開示が望ましいとされる内容7分野19項目には「サクセSSION」が含まれることから、急激にその重要性が増しています。**サクセSSION・プランニングは長期にわたり、人事部だけでなく経営層が関与する必要があるため非常に負荷のかかるものですが、経営陣のリーダーシップが強く求められる現代では、企業の将来を左右する重要な経営課題として取り組むべきです。

本イベントでは、**基調講演にアカデミア等の有識者、特別講演orパネルディスカッションでは、次世代リーダーの人材育成や後継者育成に注力する企業のCHRO等の登壇を予定しております。****企業経営者・役員、経営企画、人事部門の意思決定者**に貴社のサービスやソリューションの特長や優位性をアピールいただく絶好の機会となっておりますので、ご協賛をご検討いただきますようお願い申し上げます。

開催概要／プログラム（仮）

DIAMOND
BUSINESS FORUM

- 名称 次世代リーダー／後継者育成プログラム、企業内大学 etc.....
今、求められる「サクセッションプラン」（仮）
- 主催 ダイヤモンド社メディア局
- 企画協力 ダイヤモンド クォーターリー編集部
- 開催日 2024年9月11日（水）予定
- 会場 WEBセミナー（擬似ライブ配信） **※事前収録による擬似ライブ配信**
- 受講料 無料（事前登録制／抽選）
- 定員 300名想定（登録ベース）
- 協賛枠 最大4枠（30分／枠） **※最少2社協賛にて開催します**

プログラム（仮）

- 13:00-14:00（60分） 基調講演：アカデミア等の有識者を想定
「タイトル未定」
- 14:00-14:30（30分） 協賛講演(1)：協賛企業様① プレゼンテーション
- 14:30-15:00（30分） 協賛講演(2)：協賛企業様② プレゼンテーション
- 15:00-15:30（30分） 協賛講演(3)：協賛企業様③ プレゼンテーション
- 15:30-16:00（30分） 協賛講演(4)：協賛企業様④ プレゼンテーション
- 16:00-17:00（60分） 特別講演orパネルディスカッション：次世代リーダーの人材育成や後継者育成に注力する企業のCHRO等を想定
「タイトル未定」
- 17:00-17:10（10分） 閉会の挨拶、アンケート

※上記プログラムは協賛社の参画状況や諸状況により変更なる可能性があります。

- ・ DOLメールマガジン登録会員：約1,030,000件
- ・ 経営・戦略デザインラボ、特集「進化する組織」シリーズ内 誘導枠（コンテンツ閲覧者を誘導）

● 経営戦略Dラボトップ



● 特集トップ



● 特集記事内



※誘導方法は変更となる場合がございます。

DIAMOND
online

Harvard
Business
Review

- ・ DHBRオンライン メールマガジン登録会員：約57,000件

DIAMOND
Quarterly

- ・ 過去のイベント参加者へのオプトインメール：約13,000件



次世代のリーダー層をコアターゲットとした、ダイヤモンド・オンライン（DOL）内で展開するヴァーティカルメディア。「人と組織」をベースとした組織改革、経営戦略、イノベーションに関する情報を提供している。2022年からオリジナル特集「進化する組織」シリーズを開始し、特集とイベントを連動させた企画を展開中。イベントは現時点（2024年4月時点）で第11弾まで実施し、基調講演や特別講演だけでも、36名以上の有識者や実践者が登壇。

◆経営戦略デザインラボ トップ

経営・戦略デザインラボ

経営戦略デザインラボ 特集
進化する組織

Powered by Quarterly
Management / Strategy
経営・戦略
デザインラボ
Nextリーダー必須の記事を毎日キュレート。
About>>

「スキル獲得の3大原則」とは？世界の労働市場を独目AIで分析、カナダ発のスカイハイブ社を取材
長谷川幸光、奥田由意

世界最大級の労働市場情報のデータベースと独自のAI技術を活用したデータ分析に強みを持つ、カナダ発のスカイハイブ社の共同創業者に、AIと労働市場の関係や倫理の問題などを聞きました。

「教育って基本は無力ですよ」甲子園優勝を果たした森林監督と、宇宙開発・小学校校長を経験した神武教授が語る、教育の新たなフェーズ
ホルスト・シュルツ、ディーン・メリル、御立英史

【1分間マネジャーが語る】リッツ・カールトン創業者の偉大な3つの哲学【書籍オンライン編集部セレクション】
ホルスト・シュルツ、ディーン・メリル、御立英史

「投資の神様」バフェットが「天才」ではない理由、天才研究の第一人者が断言する当代随一の天才とは誰だ？
2024.2.22

「教育って基本は無力ですよ」甲子園優勝を果たした森林監督と、宇宙開発・小学校校長を経験した神武教授が語る、教育の新たなフェーズ
2024.2.15

企業のサイバー担当者が「仕事を辞めたい」と思う理由の第1位は？私たち一般社員がサイバー攻撃に対して貢献できることは？専門家からの納得
〜

アクセスランキング

◆特集サイト

進化する組織

「新規事業がうまくいかない」「DXの目的がわからない」「新しいことにチャレンジできない」「我々はこのままでいいの？」――。企業が新たな取り組みを行うにあたって最大の壁は、事業アイデアの欠如でも、デジタル化の遅れでもない。どのように人を育て、どのように組織するか。すなわち、「人と組織」に集約される。変化に適應できない組織はいずれ淘汰される。では、どうすれば組織は変わるのか？どのように変えればいいのか？進化する組織に必要な条件は何か？本特集では、人材や組織における第一人者たちが「進化する組織の条件」を、最新の理論・事例とともに探る。

最新 | 公開順

「投資の神様」バフェットが「天才」ではない理由、天才研究の第一人者が断言する当代随一の天才とは誰だ？
2024.2.22

「教育って基本は無力ですよ」甲子園優勝を果たした森林監督と、宇宙開発・小学校校長を経験した神武教授が語る、教育の新たなフェーズ
2024.2.15

企業のサイバー担当者が「仕事を辞めたい」と思う理由の第1位は？私たち一般社員がサイバー攻撃に対して貢献できることは？専門家からの納得
〜

◆オリジナル記事

「スキル獲得の3大原則」とは？中高年はリスキリング可能？世界の労働市場を独自AIで分析、カナダ発のスカイハイブ社を取材
長谷川幸光：ダイヤモンド社編集委員/クリエイティブディレクター 奥田由意：ライター

連載 進化する組織
2023.10.19 9:00

Photo by Teppi Hori

少子高齢化、中間層の減少、デジタル技術の進展、とりわけ生成AIの台頭で、ビジネスパーソンにとってリスキリングはますます重要な課題となっている。スキル、仕事、トレーニングなど世界最大級の労働市場情報のデータベースと、「量子労働分析プラットフォーム」など独自のAI技術を活用したデータ分析に強みを持つ、カナダ発のグローバル人材情報ソフトウェア企業・SkyHive Technologies Holdings Inc.（スカイハイブ テクノロジーズ ホールディングス、本社：米国デラウェア）の共同創業者、CEOのショーン氏とCTOのモハン氏が来日。同社設立の理由や、リスキリングをいかに可能にするか、AIと労働市場の関係や倫理の問題などを聞いた。（インタビュー・編集/ダイヤモンド社 編集委員 長谷川幸光、文・構成/奥田由意、写真/堀哲平）

「起業家になるうなどとはまったく考えていなかった」AIを活用したグローバル人材情報企業を起業した理由

Management & Strategy

経営・戦略 デザインラボ

DIAMOND ONLINE

Design Laboratory

Powered by **Quarterly**

※ダイヤモンド・オンライン
「経営・戦略デザインラボ」の記事より引用



DIAMOND
BUSINESS FORUM

“

目標は1つでいいのです。1つの目標を、何年かかっても達成するまでやりましょう。時間を定めずにしっかりとその目標へ向かっていけば、社員それぞれが自身に合った道を考え、必ず到達します。

ワークマン専務取締役 土屋哲雄氏

”

“

すべての事業がうまく回ってれば、「やってみなはれ」という必要など、むしろないんです。

サントリー代表取締役社長/
サントリーホールディングス代表取締役副社長
鳥井信宏氏

”

“

多くのノウハウをおぼえるよりも、原理原則をおぼえたほうが人生の役に立つ。

リーダーシップコンサルティング代表/
元・スターバックス コーヒー ジャパンCEO
岩田松雄氏

”

“

今、世の中にあるルールは、あくまで決めごとにすぎない。

慶應義塾大学環境情報学部教授/
Zホールディングス シニアストラテジスト
安宅和人氏

”

“

役職関係なしに「質問できる組織」というのは、とてもいい組織だと思うのです。

東京ガス常務執行役員/
東京ガスネット代表 嶋谷あゆみ氏

”

“

伝統を続けるということは、その伝統を壊しに行くくらいの気概が必要です。

細尾 代表 / MITメディアラボ ディレクターズフェロー
細尾真孝氏

”

“

新しい価値観を持ち込む「よその」が日本を変える。

ONE・GLOCAL代表/
元・JR東日本ステーションリテイリング代表 鎌田由美子氏

”

“

目標を定め、そのために準備を進め、トライ&エラーを繰り返して、困難を乗り越えながら目標へと向かっていく。「探検」と「仕事」の進め方というのは似ている部分があります。

東京チェンソーズ代表 青木亮輔氏

”

“

「組織」というのは要するに「普通の人たちの集まり」です。普通の人たちを集めて、非凡なことを成し遂げるために組織というのがあるのです。

クレディセゾン代表 林野宏氏

”

“

これからの経営リーダーは、ビジネス、テクノロジー、クリエイティブの領域を越境し、高い理想を掲げる必要がある。

A.T.カーニー日本代表 関瀬茂氏

”

“

ヒエラルキー文化を本当になくすためには、やはり教育から変えないといけない。

EGGS' N THINGS JAPAN代表/
元・タリーズコーヒージャパン創業者 松田公太氏

”

“

違和感にしっかりと疑問を持ち、その背景を深く探り、そこから具体的な解決策を考え、実行し、成果を見届ける。

一橋大学名誉教授/
デジタル庁初代デジタル監 石倉洋子氏

”

“

ちょっとベースを落として、必要性や価値と向き合うことで解決へ進むことって、実はたくさんあると思うんです。

音楽家 高木正勝氏

”

※これまでの独自記事内のコメントより抜粋。

特集概要・主旨

企業が新たな取り組みを行うにあたって最大の壁は、どのように人を育て、どのように組織するか。すなわち、「人と組織」に集約される。変化に適応できない組織はいずれ淘汰される。では、どうすれば組織は変わるのか？どのように変えればいいのか？進化する組織に必要な条件は何か？――。本シリーズでは、人材や組織における第一人者たちが「進化する組織の条件」を、最新の理論・事例とともに探る。

「絶滅する組織」と「生き残る組織」の違い、世界トップ2に選出された経営学者が徹底解説！

2022.5.17

『学習する組織』ピーター・センゲ氏が語る、「チームがうまく機能するために何よりも重要なこと」

2022.7.7

ソニーを「進化」させた出井伸之氏の語られない功績、元社員が見た素顔とは

2022.6.9

後悔をバネにして幸せになる方法は？米ベストセラー作家のダニエル・ピンク氏を直撃！「後悔はより良い人生を送るための教師だ」

2022.12.28

サントリー社長に就任、鳥井信宏氏が「リーダーはちゃらんぼらんになれ」と語る理由

2022.5.31



企業のサイバー担当者が「仕事を辞めたい」と思う理由の第1位は？私たち一般社員がサイバー攻撃に対して貢献できることは？専門家からの納得の答え

2023.12.21



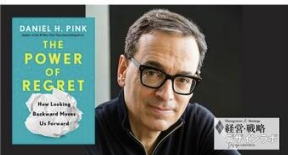
人はどうすれば幸せに働けるか？エンゲージメントとウェルビーイングが「人的資本経営」に欠かせない理由を第一人者が語る

2022.12.15



米研究者が「人的資本」理論に警鐘、学び直して給料は上がるのか？給料を決定する4つの要因とは？

2022.11.8



スタンフォード大学教授が認めたAGCの「両利きの経営」はいかにして行われたのか？目から鱗の「リーダーの条件」を会長自ら語る

2023.7.11



【対談：入山教授&白坂教授】社会・産業構造は「横割り」型へとシフト、背景に「システム・オブ・システムズ」

2022.9.15



WEBセミナー協賛料金 全講演枠共通 **3,500,000円** (税抜)

登録数
300件
想定

※不備・対象外の方を除く登録者情報は全てご提供いたします。

□企画/運営

- ・ イベント企画・進行管理
 - ・ 登録者管理
 - ・ イベント当日の運営・管理
- ※講演はすべて事前収録を予定しております

□告知/集客

- ・ 各種メールマガジン配信
- ・ 告知ページ、登録フォーム作成など

□協賛特典

- ・ 30分間の講演枠
- ※講演中、資料の掲示やデモの実施なども可能です
- ・ 申込者リスト（プロフィール）情報提供
 - ・ 実施報告書
- ※セミナー内で実施したアンケートやユーザーの各種情報をご報告

□イベントレポート

- ・ ダイヤモンド・オンラインでのイベントレポート
- 例 <https://diamond.jp/articles/-/314616>

※協賛企業様の講演内容への言及はありません
協賛企業様個別のレポートは追加オプションとなりますので、次ページを参照ください

< 留意事項 >

- ・ ご講演枠は**4社限定**となりますので、お早めにお申し込みください。
- ・ **最少2社協賛**にて開催いたします。
- ・ 仮押さえは可能ですが、弊社の判断で期限を設定する場合や、ご希望に添えない場合がございますので、あらかじめご了承ください。
- ・ 協賛社の競合排除などは原則受け付けておりませんのでご了承ください。

※その他、ご質問等があれば詳細は弊社担当にご相談、あるいはお問い合わせください。

【採録タイアップ広告】

協賛企業様の講演を採録タイアップ広告として、DIAMONDハーバード・ビジネス・レビューやダイヤモンド・オンラインに掲載することが可能です。

掲載時期：DHBR本誌 2024年11月（10月10日発売）号以降
ダイヤモンド・オンライン 2024年10月以降

DHBR誌面（中面4色2ページ） 2,500,000円（税抜）

ダイヤモンド・オンライン 2,500,000円（税抜）

※10,000PV保証

誌面＋オンライン転載 3,500,000円（税抜）

※中面4色2ページ掲載、オンライン転載5,000PV保証



【協賛講演の動画二次利用】

協賛企業様の講演動画を提供させていただくことが可能です。オウンドメディア等での掲載にご活用いただけます。

協賛社講演部分の動画提供 500,000円～（税抜）

<登録フォーム/項目詳細>

●登録ページ

The screenshot shows a registration form with the following fields and options:

- 氏名(姓)
- 氏名(名)
- 勤務先メールアドレス
- 勤務先電話番号
- 勤務先名
- 業種
- 部署名
- 職種
- 役職
- 従業員数
- 売上規模
- 性別
- 年齢
- 職業
- 年収
- 就業形態
- 所属
- 所属部署
- 所属業種
- 所属職種
- 所属役職
- 所属従業員数
- 所属売上規模
- その他

●個人情報/デモグラフィック情報

氏名(姓・名)
メールアドレス
勤務先電話番号
勤務先名
業種
部署名
職種
役職
従業員数
売上規模

- 農林・水産・鉱業、建設業、住宅・不動産、製造業、情報処理・ソフトウェア、商社、流通・小売 外食、食料品・飲料・嗜好品、医薬品・化学製品製造、金融・証券・保険、運輸・エネルギー関連、通信サービス、SI・コンサルティング、サービス業、専門サービス(弁護士・会計士など)、官公庁・公共団体・公益法人、自営業、マスコミ・広告関係、大学・教育・研究機関、医療・福祉・介護施設・サービス、その他
- 経営全般、経営企画/事業開発、総務/人事、情報システム、マーケティング/調査、法務/知的財産/特許、経理/財務、IR/CSR、広報/宣伝、営業/販売、保守/サポート、技術/研究開発、デザイン/設計、製造/生産/検査、購買/資材/物流、専門職(医師/弁護士/コンサルタントなど)/なし/その他
- 経営者(CEO・COO・CFOなど)、役員、部長職以上、課長職、係長・主任職、一般社員・職員、専門職、上記以外、働いていない
- 1~50人、51~100人、101~300人、301~500人、501~1000人、1001~5000人、5001~10000人、10001人以上、非会社組織(公共機関)など、勤めていない
- 50億円未満、50~100億円未満、100~500億円未満、500~1000億円未満、1000~3000億円未満、3000~5000億円未満、5000億円~1兆円未満、1兆円以上

●権限・立場 人材・組織開発、マネジメントに おける立場や課題など

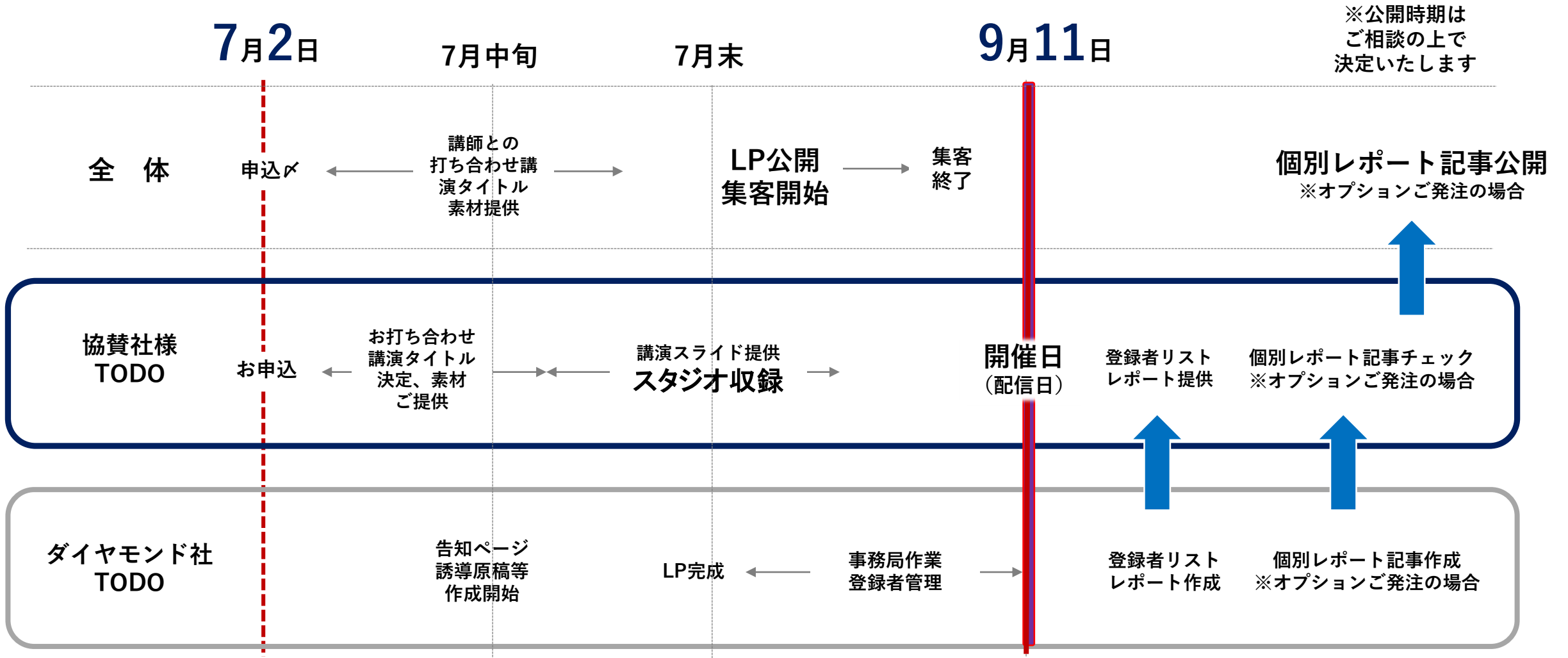
●簡易アンケート イベントへの期待や要望など

●個人情報提供への同意

※フォームの項目や選択肢は変更になる場合があります。

タイムスケジュール

< イベント開催（後）までの流れ >



詳細スケジュール

<スケジュール>

◎ 申込締切 : 2024年 7月2日 (火)

<決定後の締切>

◎ 登壇者プロフィール
講演タイトル提供 : 2024年 7月中旬

※ご登壇いただく方の「お写真（バストアップ）」「お名前」「部署名」「役職」「略歴（300字程度）」および「ご講演タイトル」「ご講演概要」等をご提出いただきます。

◎ 集客開始（LP公開） : 2024年 8月上旬

◎ 講演の事前収録 : 2024年 7月末まで

※収録場所はvcubeスタジオ（白金高輪）もしくはダイヤモンド社9Fカンファレンスルーム（原宿）を想定しています。

配信画面イメージ

単独講演（資料+人物ワイプ）



単独講演（人物のみ）



単独講演（資料のみ）

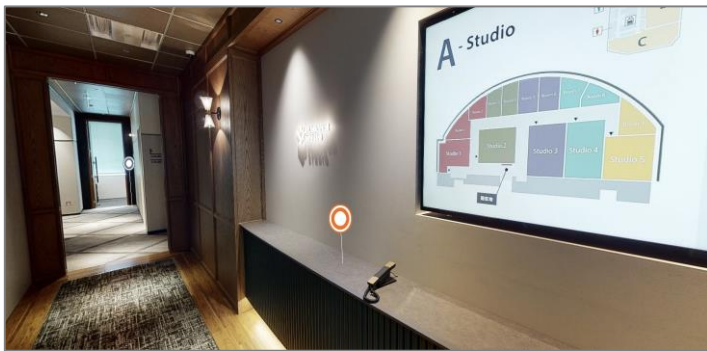


複数講演（パネルなど）



※講演内容、ご希望に合わせて見せ方を変更いたします。

V-CUBEスタジオ（エントランス、収録ルーム）イメージ



※実際の収録場所とは異なります。詳細はVCUBE社HPをご参照ください。
<https://jp.vcube.com/service/platinum>

V-CUBEスタジオ

港区白金一丁目17番3号 NBFプラチナタワー16、17階
※東京メトロ南北線白金高輪駅直結

■DIAMONDビジネスフォーラム（2023年10月26日開催）

職場を大人の成長の場へ「成人発達理論」ロバート・キーガン教授に学ぶ組織と個人のポテンシャルを最大化する秘訣

名称	職場を大人の成長の場へ 「成人発達理論」ロバート・キーガン教授に学ぶ 組織と個人のポテンシャルを最大化する秘訣
主催	ダイヤモンド社 ビジネスメディア局
企画	ダイヤモンド社 ダイヤモンドクォーター編集部 経営・戦略デザインラボ
協賛	ヤプリ
日時	2023年10月26日（木）13:00-15:00
会場	オンラインイベント（疑似ライブ配信）
受講料	無料
事前登録者数	386名

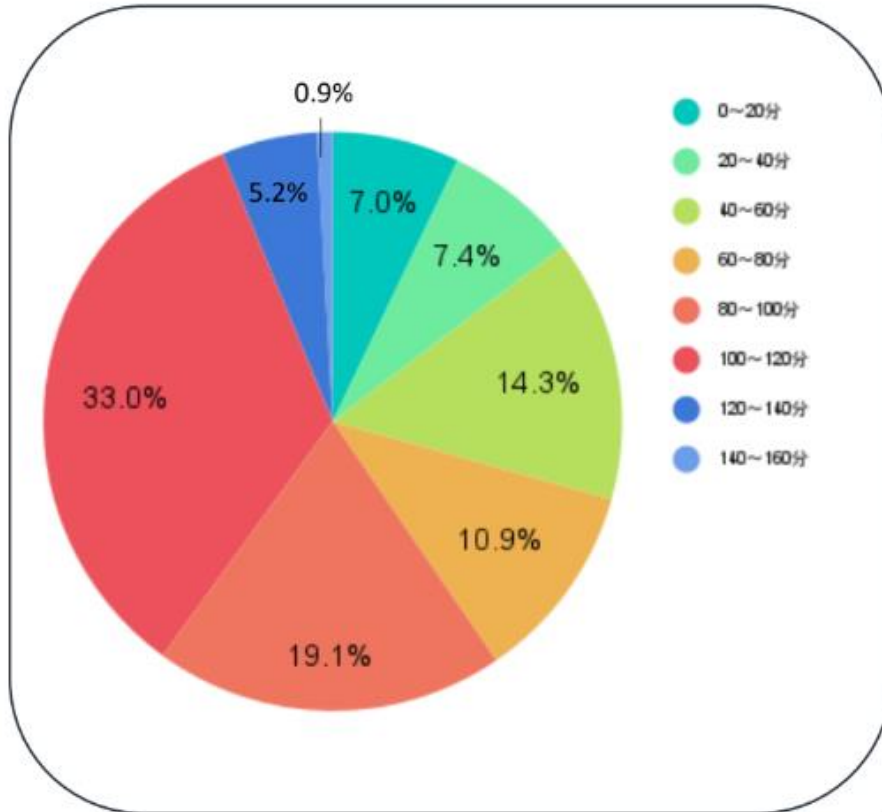
13:00-13:50	基調講演： 「成長」とは何か？人と組織のバージョンアップを可能にする「発達指向型組織」 ハーバード大学教育学大学院名誉教授 ロバート・キーガン 氏
13:50-14:20	協賛講演： 組織と個人のポテンシャルの最大化と、組織エンゲージメントの関係性 ヤプリ 取締役執行役員 ピープル&カルチャー本部長 山本 崇博 氏
14:20-14:37	インタビュー：成人発達理論とウェルビーイング ハーバード大学教育学大学院名誉教授 ロバート・キーガン 氏
14:37-15:00	◆アンケート記入・閉会



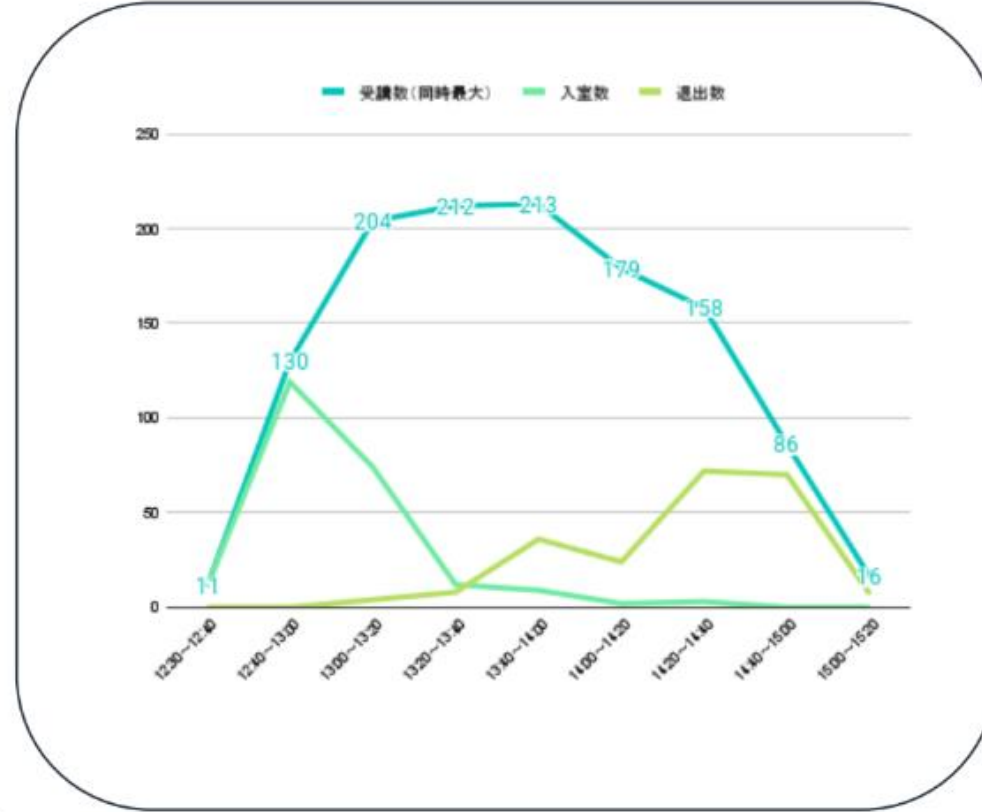
DIAMONDビジネスフォーラム実績（視聴状況）

申込者数（獲得リード数）	386
出席者数（視聴ユーザー数） ※視聴URLより重複を除いて算出	230
欠席者数	156

【受講時間の割合】

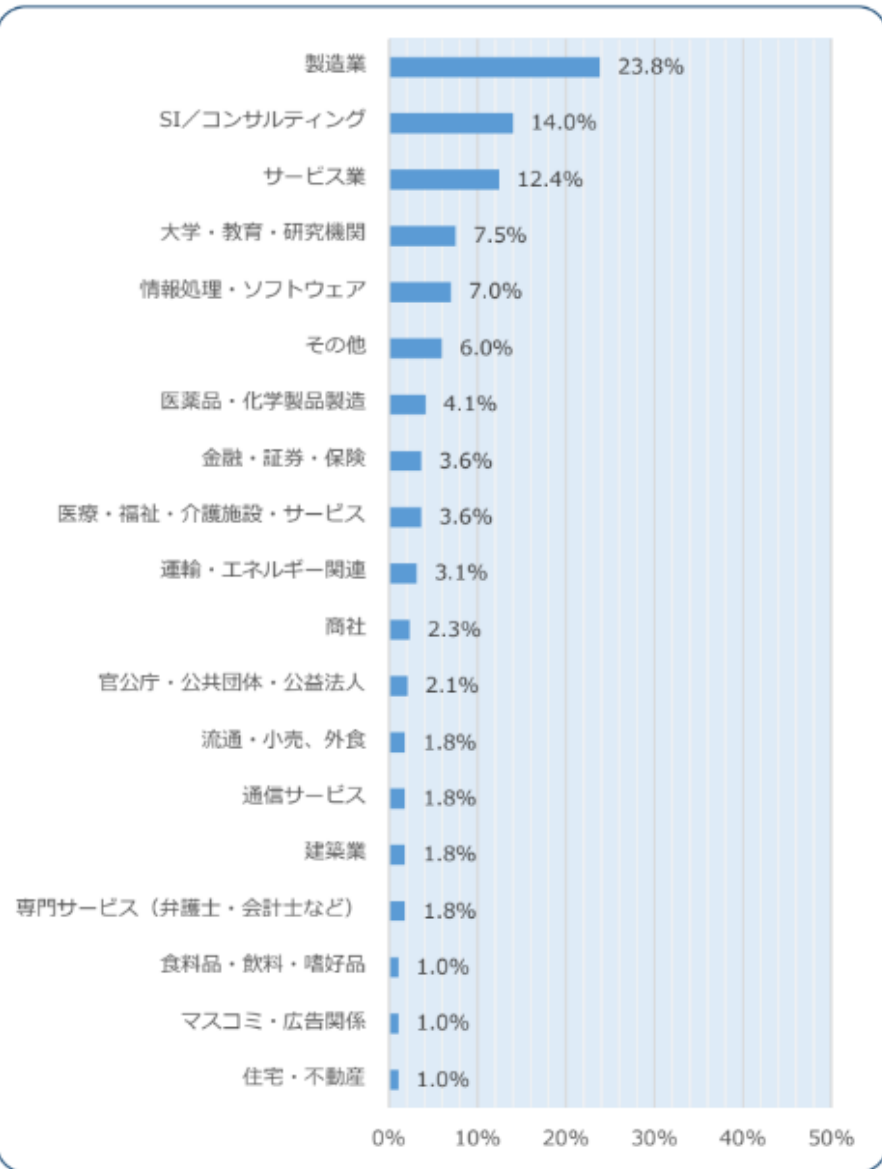


【入退室者数の遷移】

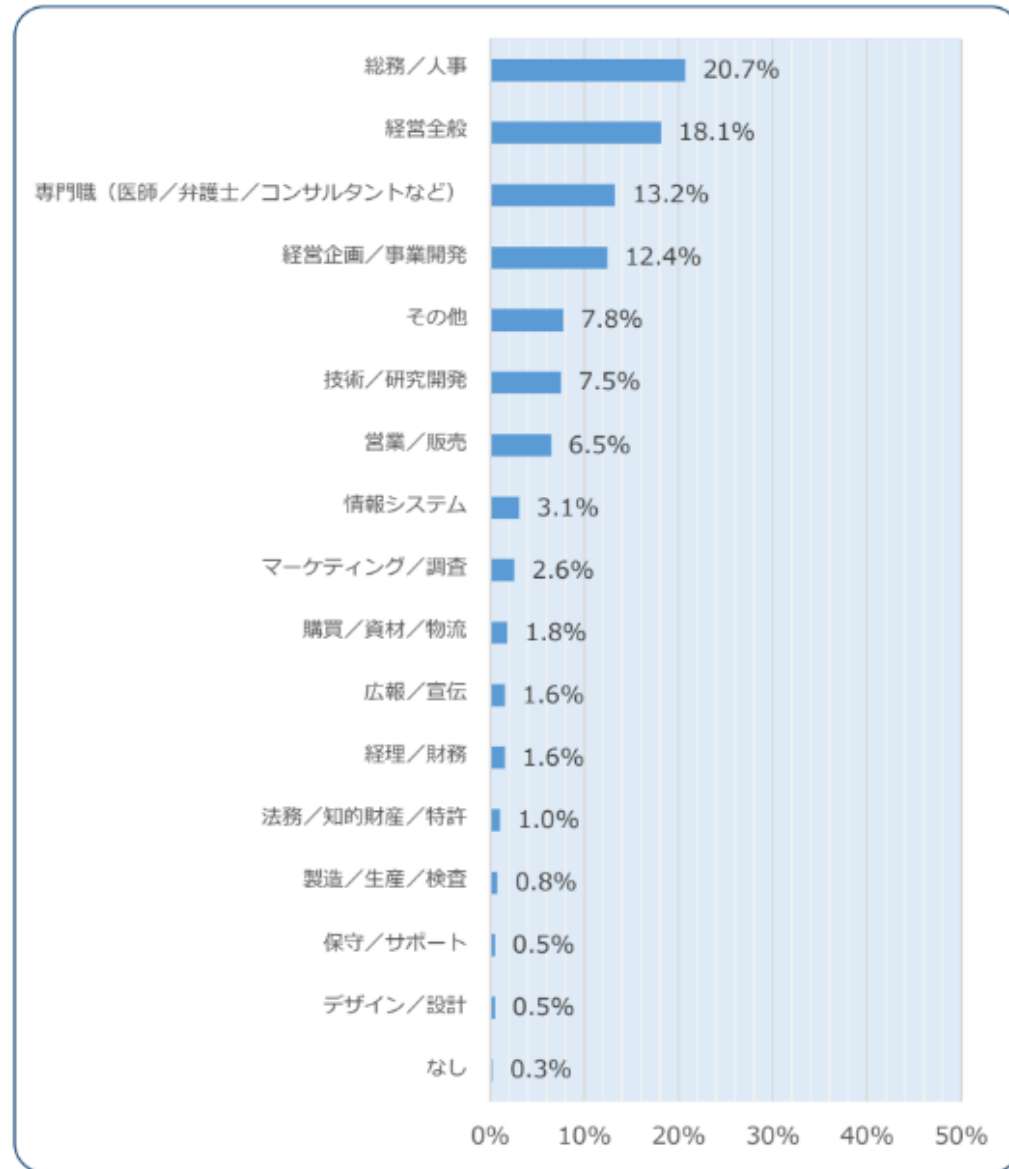


DIAMONDビジネスフォーラム実績（業種／職種）

【業種】

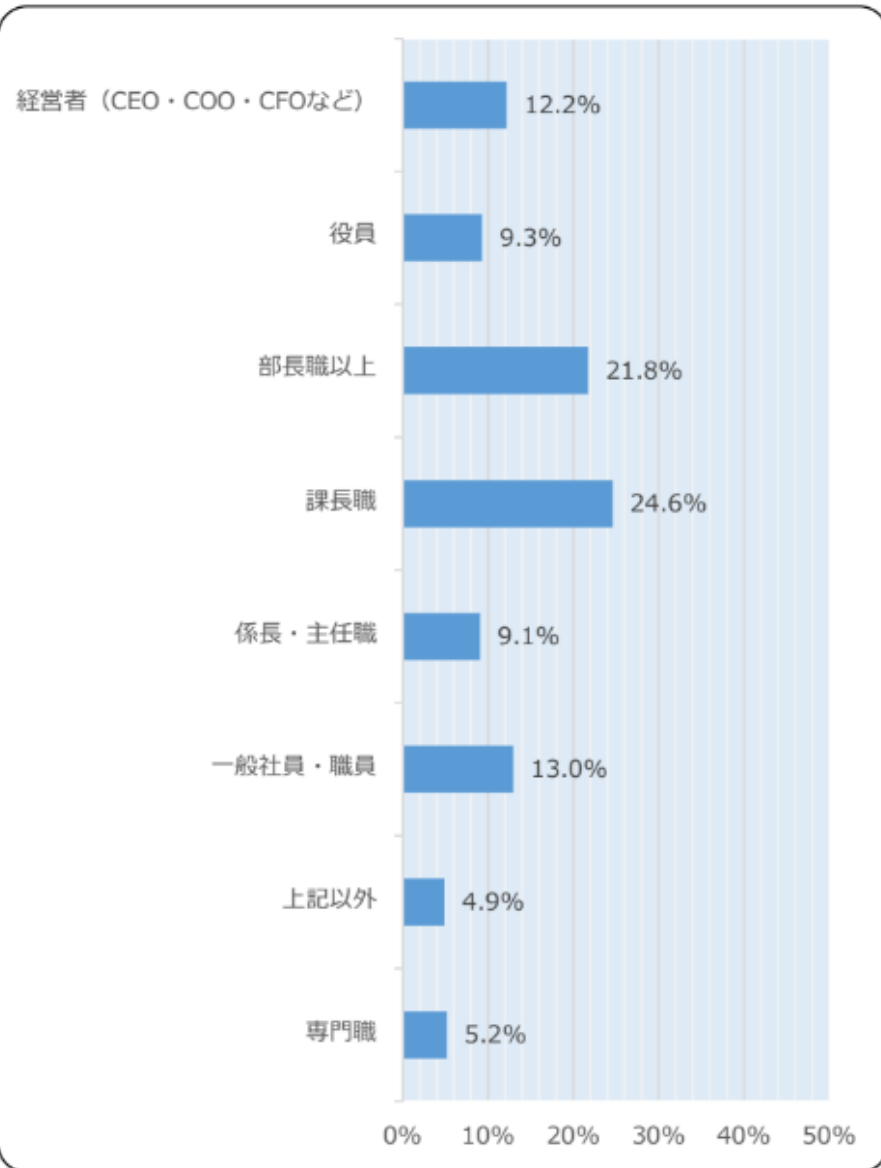


【職種】

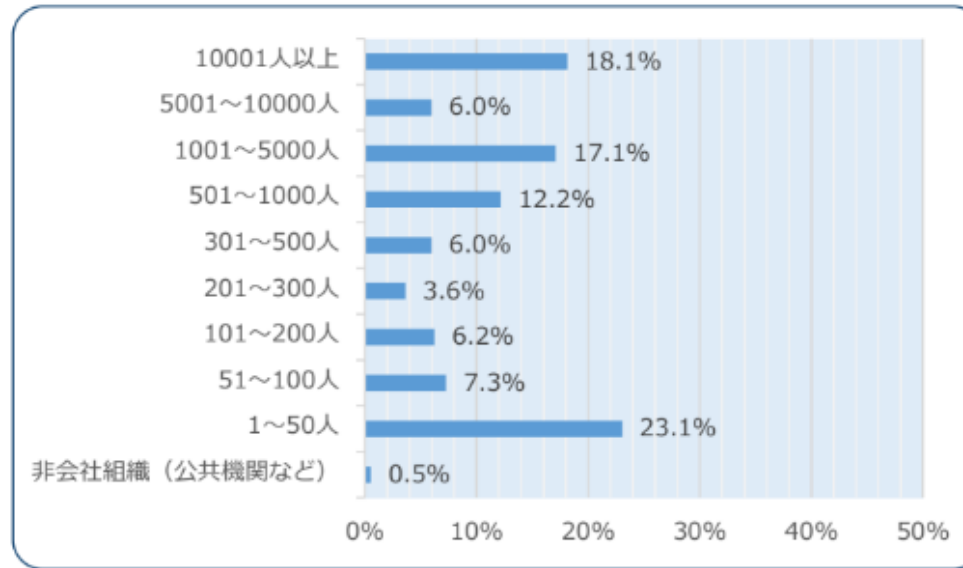


DIAMONDビジネスフォーラム実績（役職/従業員数）

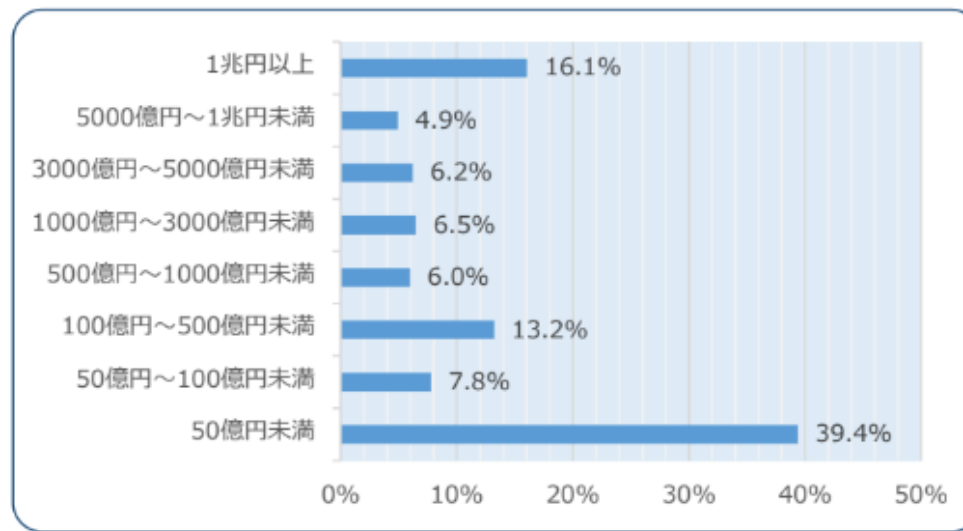
【役職】



【従業員数】

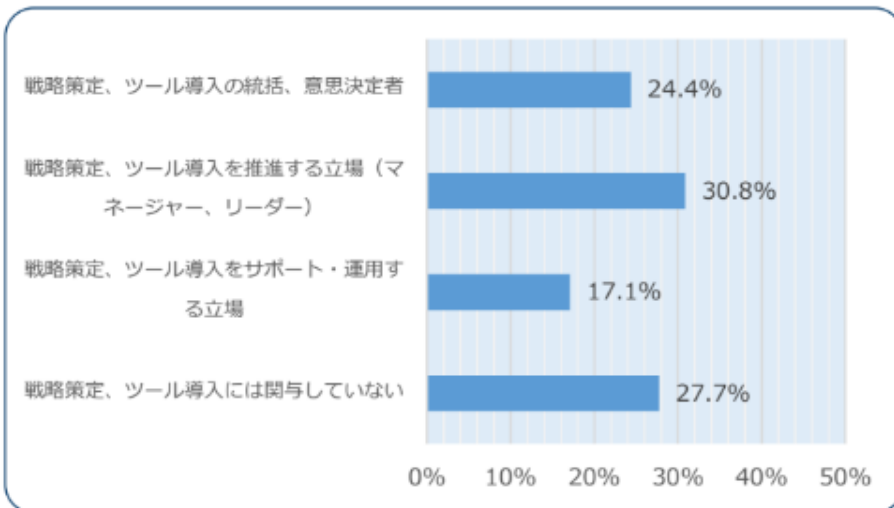


【売上規模】

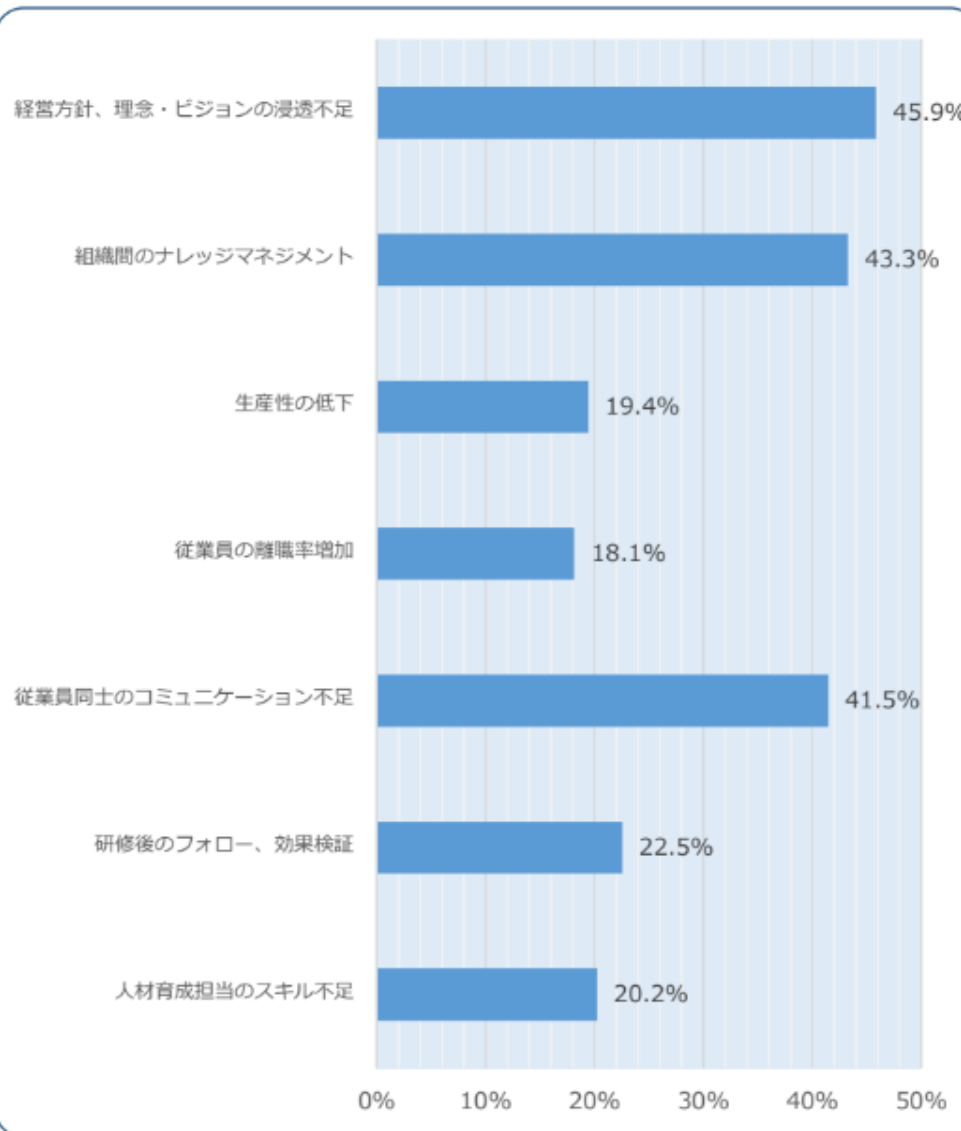


DIAMONDビジネスフォーラム実績（簡易アンケート）

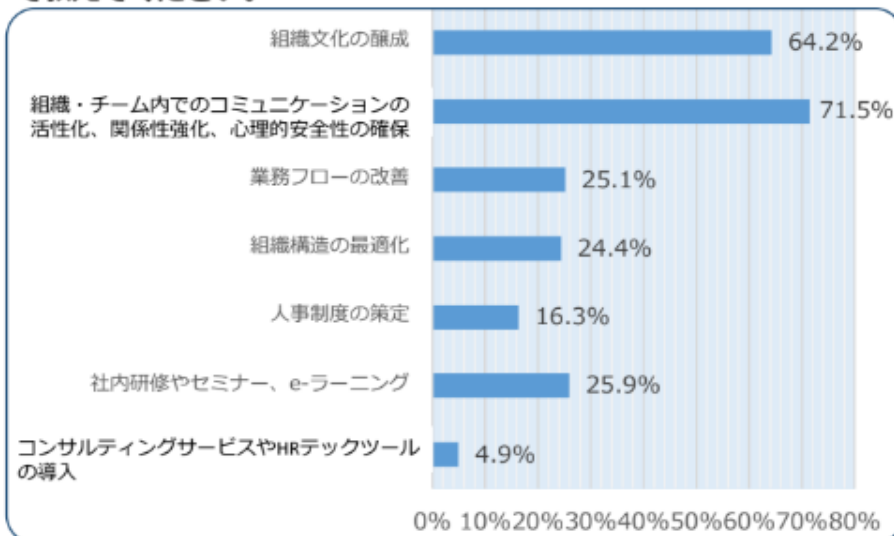
Q1 組織開発や人材育成に関するお立場について教えてください。



Q3 組織開発、人材育成における自社の課題を教えてください。



Q2 自社の組織開発や人材育成において注力されている取り組みについて教えてください。



株式会社ダイヤモンド社メディア局

〒150-8409 東京都渋谷区神宮前6-12-17

TEL:03-5778-7220 FAX:03-5464-0783

web_ad@diamond.co.jp