

# イノベーションリーダー育成塾

<2023年7月11日(火)～12月5日(火)>

今までの成功ストーリーが、瞬く間に通用しなくなる。  
そんな厳しい競争社会で生き残るためには、何をすればいいのでしょうか。

そのカギは、イノベーションに挑戦する「人」をマネジメントの力で育成し、かつ、  
イノベーションに挑戦する「組織(人の集合体)」をシステムの力で醸成していくことです。

当講座では、数々のイノベーションで知られる3Mで、30年以上にわたり研究開発や  
業務改革に取り組んだ経験と、サイエンスと脳科学の視点から、人間の本質に根差した  
メンタリングやコーチングを用いて、人のやる気を引き出してきた大久保孝俊氏より、  
「人を操るのではなく、感激させてやる気を起こさせる」ための“秘伝”をあますこと  
なく公開いただきます。

マネジャー・リーダーとして、組織・チームの目標達成に取り組みたい方は、  
ぜひご参加下さい。

## 講義の到達目標「ニューロ・マネジメントを駆使できるイノベーションリーダーの育成」

### 「ニューロ・マネジメントを駆使できるイノベーションリーダー」の定義

- ①人間の本質を生物学的なアルゴリズム(**Algorithm**)[ $Y=F(X)$ ]として理解する視点から、ポジティブに働く人間の本質の出現を強化し、ネガティブに働く人間の  
本質の出現を抑制できる。
- ②イノベーション(顧客視点と経営視点で新しいことを実行すること)に挑戦する自  
己・他者・組織を活性化するマネジメント(**Management**)を遂行できる。
- ③組織の目標を達成すると同時に従業員の働きがい(**Hatarakigai**)を醸成するた  
めのリーダーシップを発揮できる。
- ④イノベーション(顧客視点と経営視点で新しいことを実行すること)からステーク  
ホルダー(社員、顧客、経営者、協力者)の「ありがとう(**Thank you**)」を引き出す。



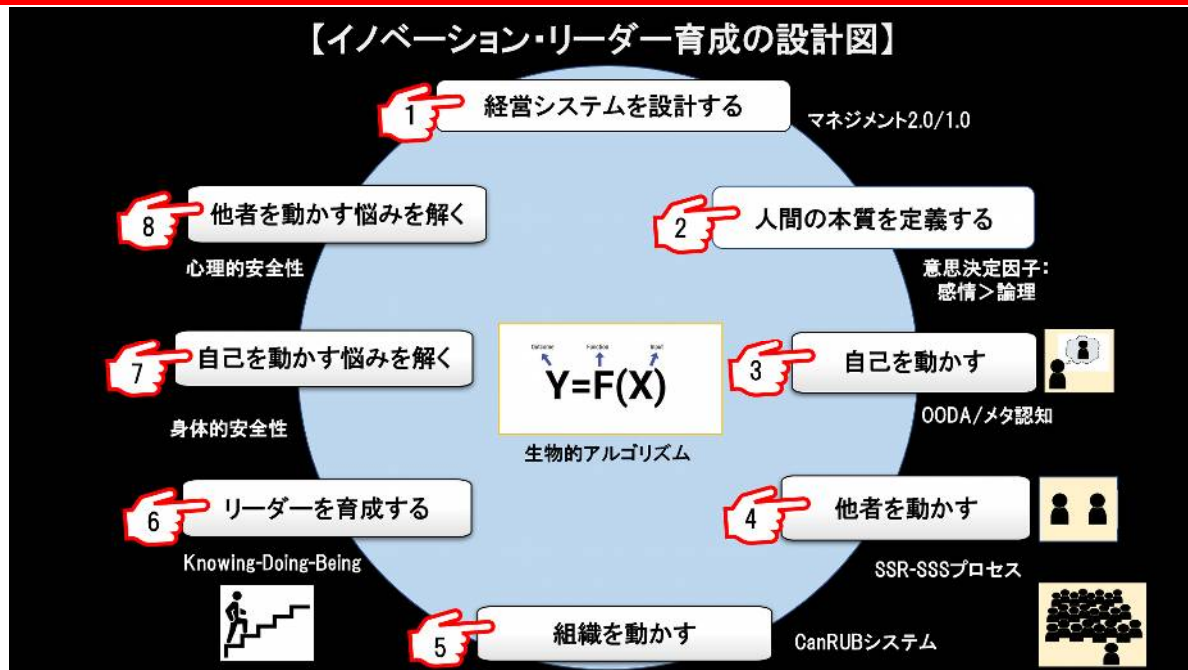
当講座指導講師  
大久保 孝俊 氏

## 講師プロフィール

早稲田大学ビジネススクール講師  
元 スリーエム ジャパン(株) 執行役員

1983年住友スリーエム(株)(現スリーエム ジャパン(株))入社。87年米国3M社メモリーテクノロジーグループ研究員。99年山形スリーエム(株)(現スリーエムジャパンプログラフ(株)山形事業所)デコラティブ・グラフィックス技術部長、2003年米国3M社アジア・太平洋地域担当シックスシグマ・ダイレクター、05年米国3M社コーポレートリサーチ研究所上席技術部長、07年執行役員技術担当、16年同コーポレート・プロセス・イノベーション及び品質保証担当等を経て20年退任。  
現在は、早稲田大学ビジネススクール等で人材育成を展開。著書に「3Mで学んだニューロマネジメント」「イノベーション実践手法」がある。

# 【全体スケジュール・内容】



## ■第1回:7月11日(火)13:30~16:30「経営システムを設計する」

- 1) 顧客視点と経営視点から持続的成長に貢献する「イノベーション」を定義する
- 2) イノベーションを創出するマネジメント手法「マネジメント2.0」を定義する  
(比較して、マニュアル業務「マネジメント1.0」を定義する)
- 3) イノベーション創出に関連する課題設定と課題解決を導く「OODA/PDCAツールに基づくマネジメント2.0☒マネジメント1.0」を定義する

## ■第2回:8月1日(火)13:30~16:30「人間の本質を定義する」

- 1) 「生まれ」と「育ち」と「脳の可塑性」に基づく思考回路の形成を定義する
- 2) 「感情は論理より強し」の意思決定における人間の本質を生物学的アルゴリズム【 $Y=F(X)$ 】として定義する
- 3) 「全員が 同じ虚構 (共同主観的現実) を信じれば、同じルールや基準や価値観に従って 全員が行動する」の人を動かす概念を定義する

## ■第3回:8月22日(火)13:30~16:30「自己を動かす」

- 1) 自己肯定感を向上させるメタ認知ツール「Metacognitionの論理的アプローチSelf0.0/1.0/2.0/3.0/2.0R/1.0R」を定義する
- 2) 現象・事実の客観的観察に基づいて、「Purpose視点から課題を設定/課題解決の仮説原案を立案/他者の知恵を考慮した仮説の修正/腹落ちできる仮説を立案/Just-Do-Itで実行」のOODAループを定義する
- 3) 自己効力感を向上させる「Stretch-Support-Reward (SSR) マネジメントプロセス」を定義する

## ◆第4回: 1 on 1 Mentoring(講師との1対1での対話)

- 1) 参加者が講師と1対1で仕事上の悩みに関する情報を共有し、対話を通じて参加者をサポートします。
  - 2) 参加者が対話型の質の高い双方向コミュニケーションを体験することにより、今後の自身のコミュニケーションを見直すきっかけとします。
- \*実施日程は、8月下旬~9月上旬で、個別に調整します。

## ■第5回:9月12日(火)13:30~16:30「他者を動かす」

- 1) 虚構を腹落ちさせるためのツールとして「Metacognitionの論理的アプローチSelf0.0/1.0/2.0/3.0/2.0R/1.0R+OODA」を定義する
- 2) SMART目標に挑戦させる「Stretch-Support-Reward (SSR) マネジメントプロセス」を定義する
- 3) SSRマネジメントプロセスから主体性を生み出す「SSSマネジメントプロセス」を定義する

## ■第6回:10月3日(火)13:30~16:30「組織を動かす」

- 1) 「感情は論理より強し」の人間の本質の視点からイノベーション文化を醸成する「CanRUBシステム」を定義する
- 2) 持続的成長を導くトップマネジメントの役割を定義する
- 3) 企業行動規範やマネジメントなどの他律からイノベーションマインドの自律を醸成する概念を定義する

## ■第7回:10月24日(火)13:30~16:30「リーダーを育成する」

- 1) イノベーション・リーダーを育成する「Knowing-Doing-Beingプロセス」を定義する
- 2) イノベーションを活性化させるために「Gap思考(ジグソーパズル思考)からGain思考(レゴ思考)への変換」を定義する
- 3) 「心理的安全性」がある職場環境を醸成するリーダーシップの重要性を定義する

## ◆第8回: 1 on 1 Mentoring(講師との1対1での対話)

- 1) 参加者が講師と1対1で仕事上の悩みに関する情報を共有し、対話を通じて参加者をサポートします。
- 2) 参加者が対話型の質の高い双方向コミュニケーションを体験することにより、今後の自身のコミュニケーションを見直すきっかけとします。

\*実施日程は、10月下旬~11月上旬で、個別に調整します。

## ■第9回:11月14日(火)13:30~16:30「自己を動かす悩みを解く」

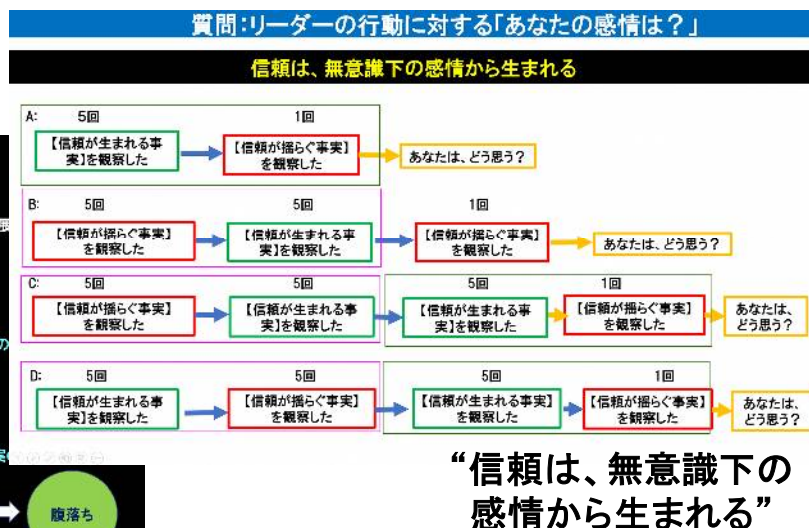
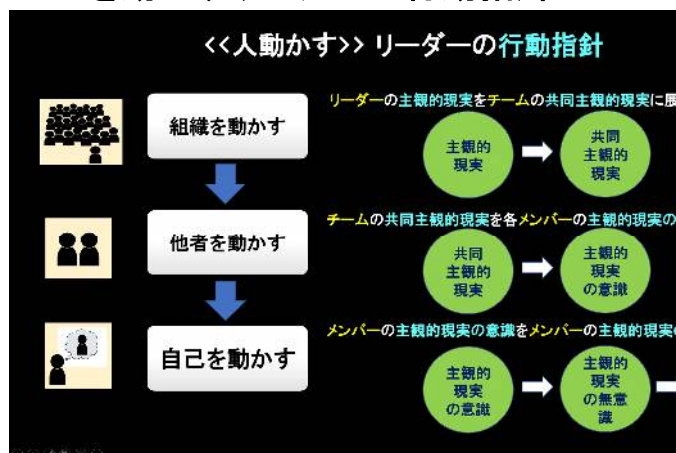
- 1) 「SMART目標に基づくSSR-SSSマネジメントプロセス」から自己肯定感・自己効力感を向上させ、主体的にイノベーションに挑戦する人材を育成する
- 2) 一日一話の行動指針の習慣化から「わかつちやいるけどかわれない」シンδροームを克服させる
- 3) 身体的安全性・心理的安全性を醸成させる生物学的アルゴリズム・マネジメントから、ストレス耐性を強化させ、「ストレスは害である」マインドセットから「ストレスは役に立つ」マインドセットに変換させる

## ■第10回:12月5日(火)13:30~16:30「他者を動かす悩みを解く」

- 1) 不燃性人材の発生を回避するために「マネジメントの規律」から「社員の規律」を醸成させる
- 2) イノベーションに挑戦する社員のやる気を引き出すために「心理的安全性と公平な評価」がある職場環境を醸成させる
- 3) 変革できない組織の壁を「隣の青い芝生戦略」と「H=GLNPマネジメント」から突破させる

## 講座で使用するスライド例

### “人を動かすリーダーの行動指針”



\* 講座の進捗状況等により、上記内容・スケジュールは一部変更する場合があります。

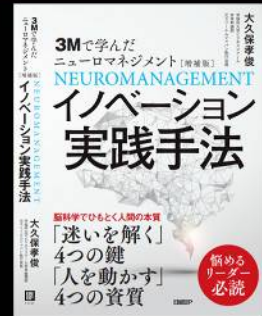


# 【講座の進め方・開催要領・参加者の声】

## 講義の進め方:「ニューロマネジメントを駆使できるイノベーションリーダーの育成」

### 学習の流れ

1. 書籍を読む:自分の体験と比較して、記述された文章の論理を理解することを試みる。
2. 書籍を読んで感想を書く:自分と対話して、**PREP+WSRL**に基づき、「心に響いたTop3」&「聞きたいTop3」の「事前課題レポート」を作成する。
3. 講義を聞く:論理を理解する障害である自己の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づく。
4. 課題レポートを書く:自分と対話して、**PREP+WSRL**に基づき「心に響いたTop3」&「聞きたいTop3」の「課題レポート」を作成する。
  - ①「自分との対話」（メタ認知）を習慣化する。
  - ②「学んだ知識（Knowing）」を「実践（Doing）」して「価値（Being）」を確認する。その内容を「その他のコメント」の右隣に「My Innovation Story」として記述する。
5. 講師との1on1会議（Mentoring）から自己変革のきっかけを掴む。
6. 自己変革を宣言する:自分と対話して、イノベーション・リーダーに成るべく、「自分を動かさない者は、他人を動かすことは出来ない」のマインドセットに基づき、自己を変革させるための具体的な行動を記述した「**自己変革宣言レポート**」を作成する。有言のステップから実行へ移行する規律を自分に課すために、そのレポートをステークホルダーと共有する。



### ◆主な参加対象

- ・企業のマネージャー・リーダー(部長・課長クラス)
- ・労働組合役員・幹部クラス

### ◆開催形式

全回オンライン形式（「Zoom」使用）

### ◆募集人数

15名程度 \*定員を超えた場合はキャンセル待ちとなります。  
\*1社からの参加人数には上限を設ける場合があります。

### ◆参加費（税込）

賛助会員：188,000円 一般：225,000円

\*参加にあたっては、当講座指定図書「3Mで学んだニューロマネジメント[増補版]イノベーション実践手法」(大久保孝俊氏著、日経BP、2970円)が別途必要です。  
参加にあたっては、書店等で、ご自身の購入をお願いいたします。  
\*講師との1on1の回数追加は別途費用(会員11000円、一般13200円)が必要です。  
(2回分は当初カリキュラムに含まれています)

### ◆申込要領

2023年6月26日(月)までに、[当本部ホームページ](#)より参加申込手続きをお願いいたします。

\*事前課題がありますので、余裕を持った参加手続きをお奨めします。

《事務局》

(公財)関西生産性本部

〒530-6691

大阪市北区中之島6-2-27

中之島センタービル28階

TEL:(06)6444-6464

担当：五百旗頭(いおきべ)・川島

[当講座紹介動画](#)



## 第2期 主な参加者の声

・「リーダーとしての役割が明確になり、部下との信頼関係の構築や、業務の目的を明確にしようという意識が強くなり、リーダーとしてプロ意識のマインドを持つようになりました」(メーカー・商品開発部部長代理)

・「正にイノベーションリーダーを育成できるカリキュラムです。ふとした時に自分を客観的に捉えて分析するようになりました。他の受講生の悩みや、その悩みへの講師コメント共有は、自分にとっても役立ちました。」(通信・事業部門課長代理)

・「オンライン講義でありながら、先生とも受講生の方とも非常に距離感近く感じて授業を受けられた。何事も自分が変わることによって変えられるという考えに至った」(通信・人事担当課長)

## 第2期参加者アンケート

