

『エグゼクティブリーダー育成塾』 2017年

開講期間 2017年6～11月 隔週全7日14回

AI、IoTの進展で激変する近未来を考え、これからの社会経済を見据え、企業にとってのパラダイムの激的な変化を乗り越える経営、ビジネスのあり方とそれを実践し成し遂げる未来を拓くリーダーの人材像、能力、ビジネススキルを探求し学びます。

当塾の目的:優れたビジョンを構想し、チームを編成し、チームメンバーを育成し、多様なメンバーを引き込み、その目的を共有し困難なプロジェクトを目標通りに成し遂げ、責任を全うするリーダーの育成を目指します。

新リーダー像:これからの企業経営においては、従来型リーダーのみならず、異能、多様な考え方を持っている人財を意図的に集め、ダイバーシティを担保するリーダーが必要です。社会の変化、個々人の意識の変化、新技術のインパクトなど理解できるリーダーが求められます。

正しい仕事の方法:価値を生み出す正しい仕事の方法を獲得していただきます。正しい仕事の方法は職種によらず共通のものです。リーダーになるためのマネジメント法を学びます。

講座 1. 経営の設計学(5回) 2. IoT、AI、ロボットの進展と近未来社会(1回)
3. 新しい経済学(1回) 4. 新リーダー論(2回) 5. 経営心理学(1回)
6. 経営に必要な会計力(2回) 7. 組織コミュニケーション(2回)

開講時間 1日2回 10:00～13:00 14:00～17:00

対象者 ・30～40代の次代を担うキーマン ・変革意識と責任感のある志の高い人
・ベンチャー企業のリーダー
・5年～10年先に部課長を束ねるリーダーを目指す人

一般社団法人「強いリーダー育成研究会」

「エグゼクティブリーダー育成塾」2017

目次

当塾の目的	3
当塾の特徴	4
これからの新しいリーダー像	5
講座のテーマと狙い	6
講師陣	7
当塾のテーマとスケジュール	8
カリキュラムの内容	9
学ぶものと効果	16
課題研究	18
講師紹介(詳細)	21
対象者	28
塾の進め方	28
募集人数・募集期間	28
塾会場	29
参加費とお支払方法	29
参加お申し込み方法	30
お問い合わせ先	30
申込書	末尾

「エグゼクティブリーダー育成塾」2017 開講の目的

AI、IoT、ロボットなどの進展により、経済、ビジネスが大きく変化し、働き方も確実に変わることが想定されます。近未来の経済、ビジネス、働き方がどのように変化するののか的確に見極めて、「来るべき時代のリーダーには何が求められるのか」について、各領域を見据えた、講師陣にそれぞれの経験、知見、技術、研究からご指導をいただきます。

まず、武藤講師に新技術の進展と人間とのかかわりについて講義いただき、井上講師から、AIなどの技術進展がおよぼす経済、社会、個人生活などの変化について教示いただきます。

その上でこのような技術と社会の急激な変革に基づきビジネスのあり方、働き方がどのように変わり、そして、リーダーには何が求められるかを探求していかねばなりません。

そこで宮田講師には、「経営の設計学」として理系の経営学、価値創造のマネジメント、組織マネジメントなどを説いていただきます。

花田講師には、想定される組織の変化、働き方の変化に即した、リーダーに求められる能力、スキル、コンピタンスを探求ご指導いただきます。

合わせて、二階堂講師、藤田講師、金子講師には、リーダーに求められる、ビジネスプロフェッショナルスキルとして、組織コミュニケーション、経営心理学、会計力をそれぞれご指導いただきます。

受講される皆様が、直近の未来のビジネスの変化に対応できるリーダーとしての素養を身につけられ、情熱と意思と自信あるエグゼクティブリーダーに成長、自律されることを期待しております。

当塾の特徴

特徴1	IT技術の進歩で激変する近未来社会、経済、ビジネスを見据え、企業にとってのパラダイムの崩壊を乗り越える経営、ビジネスのあり方とそれを実践し成し遂げるリーダーのあり方を探求し学びます
特徴2	技術・社会・経済の変化や企業活動の動向の把握に留まらず、将来展望をシナリオ的に想定しながら、次世代のリーダー像を明確にします
特徴3	各界で知見と経験の豊富な実績・実学の講師による指導を行います
特徴4	<ul style="list-style-type: none">・少人数で講師と双方向での質疑応答を重視し、塾生の能動的参加を前提に実務的な能力養成を重視します。・普通のセミナーではカバーしにくい各講師の独自の考え方、手法を指導していただきます・参加者にプレゼン、演習なども交え課題の対応策を講師が指導します

これからの新しいリーダー像

これから(5~10年後)の企業経営においては、既存の事業部門の中で成果をあげている従来型リーダーのみならず、異能、多様な考え方をもっている人材を意図的にあつめ、ダイバーシティを担保するリーダーが必要であります。

言い換えれば、これからの組織においては多様な人材を調整できる力が重要なので、組織においては、メンバー一人一人の個人が自分のもっている力を当事者意識をもって発揮することにむけた支援を行うことのできるリーダーが必要であります。

経営スタッフ教育というよりも、社会の変化、個々人の意識の変化、新技術のインパクトなどの理解のできるリーダーに向けた教育が必要になります。

従来型のPDCAのまわしや目標管理の徹底というよりは、チャレンジ、努力、成長という視点における目標管理への対応が重要となってきます。

組織にとっての手段的なKPI(Key Performance Indicator)を抑えるというよりは、組織が何を生み出し、社会から評価されるかという軸をベースとしたKSF(Key Success Factor)を抑えることのできる人材が必要になります。

リーダーとなるべき人材に、ガバナンス、コンプライアンス、人間性、人間力といった人としての大きさを育むことを目的とするものであります。

講座のテーマと狙い

テーマ・講師	講座の狙い
経営の設計学 宮田 秀明	未来を拓くリーダーを育成します。価値を生み出す正しい仕事の方法を獲得していただきます。正しい仕事の方法は職種によらず共通のものです。リーダーになるためのマネジメント法を学びます。
IoT、AI、ロボットの進展 と近未来社会 武藤 佳恭	近未来社会で、人工知能が人間に代わって仕事する時代に、子供の教育がどうあるべきか、週休5日の時代に 人間の過ごし方はどうあるべきか？最新の人工知能技術やIoTデバイス技術のデモを交えながら講義します。
新しい経済学 井上 智洋	AIの進化、IoT、第四次産業革命(汎用AIの出現と普及)等が進展した場合、社会や経済がどのように進化するのだろうか。産業構造や働き方がどのように変わるのだろうか。10年後、20年後、30年後の経済の変化を予測する。
新リーダー論 花田 光世	これからの企業経営においては、従来型リーダーのみならず、異能、多様な考え方を持っている人財を意図的に集め、ダイバーシティを担保するリーダーが必要です。社会の変化、個々人の意識の変化、新技術のインパクトなど理解できるリーダーが求められます。
組織コミュニケーション 二階堂 忠春	チームリーダーは異なる価値観を持つメンバーを、共有する目標やゴールに向けて巻き込み支援していくノウハウとメンバーの意欲を高める現場ですぐに使えるスキルを学びます。 聞き手の心を動かすメカニズムがどう働いているか理解し実践する機会を持ちます。そり良い話し手になるためのすぐに使えるスキルとノウハウを学びます。
経営心理学 藤田 耕司	感情と心理について体系的に理解し、良好な人間関係を築ける人材を育てる。ビジネス現場で使えるレベルまで心理学、脳科学が発達し、ビジネスでの活用事例増えてきており、日米の企業で導入し始めている。
経経営に必要な会計力 金子 智朗	経営にとって会計は必須ですが、そこで必要なのは決算書の読み方ではありません。必要なのは、会計情報を経営判断に適切に活かす力です。 通常の決算書ではかえって経営判断を誤りかねません。本講では、経営に必要な会計力である管理会計のエッセンスをさまざまな演習を通して学びます。

講師陣

講師名	現職・専門
宮田 秀明	東京大学名誉教授 社会システムデザイン(株)社長 アスクル(株)取締役 コンピュータサイエンス サービスサイエンス(ビッグデータ) プロジェクトマネジメント 流体力学 経営システム工学
花田 光世	慶應義塾大学名誉教授 SFCフォーラム代表理事 企業組織、人事・教育・キャリア問題研究の第一人者
武藤 佳恭	慶應義塾大学教授 ニューラルコンピューティング 新技術 セキュリティ 世界初携帯電話のカメラを発明
井上 智洋	駒澤大学経済学部講師 マクロ経済学 貨幣経済理論 人工知能と経済学の関係进行研究するパイオニア
二階堂 忠春	(社)日本NLP能力開発協会代表理事 東北福祉大学特任准教授 組織コミュニケーション
藤田 耕司	公認会計士 心理カウンセラー FSGマネジメント(株)代表取締役 (社)日本経営心理士協会代表理事 経営心理学
金子 智朗	公認会計士 ブライトワイズコンサルティング合同会社代表 名古屋商科大学大学院ビジネススクール教授 管理会計

詳細は17頁以降ご参照ください。

各回のテーマとスケジュール

回	開催日時	講座名	講座個別テーマ	講師
1	6/22 am	経営の設計学①	価値創造プロジェクトのマネジメント	宮田秀明
2	6/22 pm	IoT、AI、ロボットの進展と近未来社会	新技術と人間のかかわり	武藤佳恭
3	7/13 am	新しい経済学	AIと経済の近未来	井上智洋
4	7/13 pm	新リーダー論①	組織の背景・現状・方向性・組織デザイン	花田光世
5	7/20 am	組織コミュニケーション①	チームビルディング	二階堂忠春
6	7/20 pm	組織コミュニケーション②	戦略的プレゼンテーション	〃
7	9/7 am	経営心理学	リーダーになるための経営心理学	藤田耕司
8	9/7 pm	経営の設計学②	ビッグデータに基づく全体最適経営①	宮田秀明
9	9/14 am	経営に必要な会計力①	会計情報に基づく意思決定の基本	金子智朗
10	9/14 pm	経営に必要な会計力②	管理会計を業績管理に活かす	〃
11	10/5 am	経営の設計学③	ビッグデータに基づく全体最適経営②	宮田秀明
12	10/5 pm	経営の設計学④	リーダーシップと人材育成	〃
13	10/26 am	経営の設計学⑤	組織マネジメントとチームワーク	〃
14	10/26 pm	新リーダー論②	新リーダー像の把握と行動改善計画	花田光世
				8

1. 価値創造のマネジメント(経営の設計学①)

プロジェクトマネジメントを学ぶ。プロジェクトには定型的なものと創造的なものがある。前者も大切だが、大きな価値創造は後者によって行われる。大変難しいことだが、新しい商品の開発や、新しいビジネスモデルの獲得は、このようなプロジェクトによって達成される。社会と自然の正しい理解はスタート点である。社会も自然も複雑で非線形である。リーマンショックや東日本大震災は最も非線形なもの例である。ビジネスでは例えば顧客満足度もやはり同じである。これまでの思い込みを捨て、正しい創造のプロセスを回していくことができるようにしよう。創造のプロセスは現場を知り、ビジョンを持つことから始まるが、正しいコンセプトを獲得し、具体的なモデルに落とし込んでいく。間違ったコンセプトで成功することはない。ソリューションの段階より上流が大切なのだ。時間軸が伸びてしまった日本では、時間軸を縮めることは目の前の課題である。競争に勝たねばならないからだ。

- ・社会・自然を理解する(思い込みの怖さ)
- ・創造のプロセス
- ・コンセプトとモデル
- ・ゼロベース思考と感動
- ・時間軸管理

2. IOT、AI、ロボットの進展と近未来社会

近未来社会で、人工知能が人間に代わって仕事をする時代に、子供の教育がどうあるべきか、週休5日の時代に人間の過ごし方はどうあるべきか？最新の人工知能技術やIOTデバイス技術のデモを交えながら講義します。

6月22日 14:00~17:00

- ・既存のビッグデータ解析と人工知能によるビッグデータ解析の違いの比較
(ビッグデータ解析アナリストも失職)
- ・アーティストさえ駆逐する、人工知能による絵画デモ
- ・オープンソースとは
- ・IoTデバイス(ドローンセンサー、気象センサー、3Dプリンター・レーザー彫刻機械のデモと解説)
- ・超安直なLWAN:Low Power Wide Area Network(Sigfox)のデモ

3. 新しい経済学 —AIと経済の未来—

AIの進化、IoT、第四次産業革命(汎用AIの出現と普及)等が進展した場合、社会や経済がどのように進化するのだろうか。産業構造や働き方がどのように変わるのだろうか。10年後、20年後、30年後の経済の変化を予測する。

- ・AIはどのように進化するのか
- ・AIの進化が経済に及ぼす影響
- ・雇用の変化
- ・個人生活に及ぼす影響
- ・第四次産業革命後の経済
- ・2025年、2035年、2045年のAIの進化と企業、産業構造の変化
- ・AIとベーシックインカム

4. 新リーダー論① —組織の背景・現状・方向性・組織デザイン—

近未来に訪れるであろうビジネス環境、働き方の変化に伴う、次世代経営リーダーの育成を従来型のビジネススクール型のビジネススクール流の経営リーダーとは異なる視点で検討します。多様なタイプの異なるリーダーを育む施策や育成支援のメカニズムをダイバーシティ開発の視点で検討していきます。例えば事業創造、地域活性化、多様な人材のモチベーション開発、社会の変化を理解する力、IoT、AI、ロボットといったといった新しい技術の動向と組織活動、短期的な成果だけでなく、長期的な組織成長・革新に対する貢献メカニズムなどの新しい切り口からの教育カリキュラムが必要とされます。新リーダー教育のカリキュラムで、このような変化を概観し、新しいリーダーに求められる能力/コンピタンスとその開発、そしてそれを引き出し実践する組織インフラを2回にわたって講義いたします。第1回目の講義では、この新しいリーダーに必要とされる、組織の背景、組織の現状の理解、これからの方向性の展望と、これからの組織デザインを検討し、第2回は、具体的な次世代経営リーダー像の把握と行動改善計画に関して検討いたします。

- ・2025年~2030年問題を考える:その社会は、経営組織は?
- ・現状の人材ポートフォリオ戦略とこれからの人材ポートフォリオ戦略
- ・新しい時代の働き甲斐、従業員のモチベーションの源泉は?
- ・これからの組織を牽引する多様な役割
- ・2025年~2030年のあなたの企業と企業を取り巻く環境を検討する

5. 組織コミュニケーション① —チームビルディング—

さまざまなバックグラウンドや価値観を持った人材が増える中、多様性のあるメンバーとどのように関わり、共有する目標やゴールに向けて巻き込み支援していくノウハウを学ぶ。

チームビルディングとコミュニケーションのスキルを演習を通して学ぶ。リーダーがメンバーのモチベーションを高め成長させるために必要な自己理解・他者理解を体験し、実践心理学に基づく「現場ですぐに使える」スキルと考え方を習得する。

- ・信頼と共感と呼ぶチームのコミュニケーション
- ・チームメンバーの意識を変える思考フレーム
- ・多様性のあるチームメンバーとの自己理解・他者理解
- ・組織とチームの活性化のために

6. 組織コミュニケーション② —戦略的プレゼンテーション—

優れたプレゼンの構造を分析し、聞き手の心を動かすメカニズムがどう働いているかを理解し実践する。また、通常の話し方・プレゼンセミナーではあまり伝えられない、実践心理学を活用した自分の状態管理のノウハウを学び、自信を持ってプレゼンに臨むことができるようになるスキルを習得する。

- ・自分の話し方を知り、上体を整える
- ・優れたプレゼンに学ぶ「心を動かす話し方」とは
- ・分かりやすく伝える、説明力を鍛える
- ・ストーリーを語る

7. 経営心理学 —リーダーになるための経営心理学—

感情と心理について体系的に理解し、良好な人間関係を築ける人材を育てる。ビジネス現場で使えるレベルまで脳科学が発達し、ビジネスでの活用事例が増えてきており、日米の企業で導入し始めている。

①経営心理学概要

- ・リーダーになるための経営心理学 ・人を動かし導く要素 ・「仕事ができる」ということの意味 ・情緒的対話 ・論理的対話

②リーダーとして人望を得るために必要なこと

- ・他者を認めることと自分を認めることとの関係を知る
- ・他者との関係の中に自分との関係を見ることで意識が変化する

8. ビッグデータによる全体最適経営① (経営の設計学②)

—前半: デジタルの世界—

経営とはたくさんの方程式を同時に解くことだ。しかもそれらの方程式の多くは解けない時間発展型の微分方程式のようだ。予想しない結果が次々あらわれたりする。これまでの経営は、難しい方程式が分からないままに、アナログの経験と目の前の数字によって、アドホックに行っている場合が多かった。そうするより仕方なかったのだ。しかし本当はコンピューターの進歩によって、複雑な方程式が分からないままでも、経営データを総合的に集めて、デジタル演算することによって、結果的に微分方程式を解いていることにできるのだ。これは大変難しいことのようにだが、工学の世界と違って、演算のほとんどは足し算引き算だから、答えは確実に導き出せる。情報統合(ビッグデータ)と未来予測によって、全体最適を実現するのだ。

- ・デジタルが複雑非線形問題を解く ・全体最適システム
- ・システムのストラクチャーとメカニズム

9. 経営に必要な会計力① —会計情報に基づく意思決定の基本—

経営にとって会計は必須ですが、そこで必要なのは決算書の読み方ではありません。必要なのは、会計情報を経営判断に適切に活かす力です。通常の決算書ではかえって経営判断を誤りかねません。本講では、経営に必要な会計力である管理会計のエッセンスをさまざまな演習を通して学びます。

- ・管理会計とは何か ・ピザ屋はいくら損をしたか？
- ・原価割れでも受注すべきか？ ・損益分岐点と価格戦略

10. 経営に必要な会計力② —管理会計を業務管理に活かす—

経営にとって会計は必須ですが、そこで必要なのは決算書の読み方ではありません。必要なのは、会計情報を経営判断に適切に活かす力です。通常の決算書ではかえって経営判断を誤りかねません。本講では、経営に必要な会計力である管理会計のエッセンスをさまざまな演習を通して学びます。

- ・業務管理に活かす管理会計をカタチにする ・カタチはなぜ重要か ・強化・撤退すべき部門はどこか？
- ・人の評価をどのようにすべきか？ ・財務的指標を行動指標に落とし込む
- ・管理会計とは何か ・ピザ屋はいくら損をしたか？ ・原価割れでも受注すべきか？ ・損益分岐点と価格戦略

11. ビッグデータによる全体最適経営② (経営の設計学③)

—後半:具体例—

情報統合(ビッグデータ)と未来予測によって、全体最適を実現する。たくさんの具体例によって、この難しいテーマが実はあたりまえのことであることを理解してもらう。この理解はすべてのビジネスマンにとって最強の武器になることは間違いない。

- ・経営シミュレーターと未来予測(製造業のケース)
- ・経営とIT(物流・小売業のケース)

12. リーダーシップと人材育成 (経営の設計学④)

国の成長も、企業の成長も、人材が成長して達成される。社員が成長していないのに、企業が成長しているとしたら、それはバブルでしかない。人材育成はすべての組織の最優先課題である。企業は業績によらず、人材育成と設備投資と研究開発を仕事である。リーダーシップは組織を構成するメンバーに120%の力を発揮させるような力だ。これを可能にするためには、リーダーは何をすればいいのだろうか?もちろんリーダーが相応の構想力や先見力を養っておかなければ、組織を間違った方向に向かわせてしまう。構想力はたくさんの現場プロジェクトの実践から養われてくる。いつまでも謙虚な気持ちを持ち、常に努力を怠らず、挑戦を繰り返していきたい。

- ・人材育成の大切さ
- ・リーダーシップとは
- ・リーダーに必要な構想力
- ・リーダーに必要な変える力
- ・現場とビジョンの大切さ / いつまでも青二才でいる成長力

13. 組織マネジメントとチームワーク (経営の設計学⑤)

間違っただけで行ったプロジェクトは確実に失敗する。同じように、間違っただけで取り組んだ仕事は失敗するか、とんでもない苦勞を味わうことになる。組織の作り方とチームワークは経営にとって最も大切なことだ。人を生かす、人に最高出力をだしてもらおう方法でもある。いかに人が力を発揮できないでいるか、悪い例が日本中に蔓延している。大企業ほどそんな例が多い。人が作る組織構造は行う仕事、プロジェクトによって違う。チーム構造はチームの行うべき機能によって違う。前半では、組織マネジメントの基本を学ぶ。後半では1995年にアメリカズカップヨットレースで勝利したチームニュージーランドのプロジェクトのキーになったチームワークを経営的に学ぶ。Team Thinkは材料に使う本である。講師も同じ体験をしたので、世界一になるという最も難しい仕事をベースに、組織マネジメントとチームワークの要諦を学習する。

- ・プロジェクト、ビジョナリーモデルとルール
- ・組織マネジメントに必要なこと
- ・チーム構造
- ・正しい運営法
- ・リーダーシップ(信頼と動機づけ)

14. 新リーダー論② —新リーダー像の把握と行動改善計画—

近未来に訪れるであろうビジネス環境、働き方の変化に伴う、次世代経営リーダーの育成を従来型のビジネススクール型のビジネススクール流の経営リーダーとは異なる視点で検討します。多様なタイプの異なるリーダーを育む施策や育成支援のメカニズムをダイバーシティ開発の視点で検討していきます。例えば事業創造、地域活性化、多様な人材のモチベーション開発、社会の変化を理解する力、IoT、AI、ロボットといったといった新しい技術の動向と組織活動、短期的な成果だけでなく、長期的な組織成長・革新に対する貢献メカニズムなどの新しい切り口からの教育カリキュラムが必要とされます。新リーダー教育のカリキュラムで、このような変化を概観し、新しいリーダーに求められる能力/コンピタシーとその開発、そしてそれを引き出し実践する組織インフラを2回にわたって講義いたします。第1回目の講義では、この新しいリーダーに必要とされる、組織の背景、組織の現状の理解、これからの方向性の展望と、これからの組織デザインを検討し、第2回は、具体的な次世代経営リーダー像の把握と行動改善計画に関して検討いたします。

- ・次世代経営リーダーとしての力の棚卸1:ミニ360度フィードバック
- ・次世代経営リーダーとしての力の棚卸2:あなたの変化対応力は?
- ・次世代経営リーダーとしての力の棚卸3:あなたの関係性資産の強さは?
- ・現状のあなたの力をさらに開発し、発揮させる方策とは?
- ・あなたの向こう5年間のキャリア充実計画を

価値創造のプロジェクトマネジメント

1. 学ぶもの

価値創造、新しいビジネスモデルの獲得は如何にすべきか。そのためのプロジェクトマネジメントを学ぶ。社会も自然も経営も複雑で非線形である。現場を知り、創造のプロセスを如何に回すかを学ぶ。

2. 自社でどう活用するか

・新商品・新ビジネスモデルの創造 ・中長期経営企画の作成 ・新規事業の運営

リーダーシップと人材育成

1. 学ぶもの

リーダーシップの力、正しいリーダーシップのあり方を学ぶ。リーダーを育てることがリーダーの仕事である。メンバーに120%の力を発揮させるにはリーダーは何をすればよいのだろうか。

2. 自社でどう活用するか

・正しいリーダーの育成 ・プロジェクト・組織の正しい運営 ・顧客満足度と社員満足度を高める

ビッグデータによる全体最適経営

1. 学ぶもの

これまでの経営は、アナログの経験と目の前の数字によってアドホックに行われてきた。経営データを総合的に集めて、デジタル演算することによって複雑、非線形な事象を解く。情報統合(ビッグデータ)と未来予測によって、全体最適を実現する。その最強の武器を習得する。

2. 自社でどう活用するか

・中長期経営計画の正確な立案 ・ロスのない製造・物流・販売計画の立案・実施 ・全体最適経営システムの構築

組織マネジメントとチームワーク

1. 学ぶもの

間違ったチームで取り組んだ仕事は失敗するか、とんでもない苦労をする。組織の作り方とチームワークは経営にとって最も大切なことである。人が力を発揮できる組織の作り方、運営法を学ぶ。チーム構造は、仕事、プロジェクト、創造性の程度によって違う。組織マネジメントの基本と実践を学ぶ。

2. 自社でどう活用するか

・組織編制と運用法 ・様々なミッションと適切なチームの作り方

課題研究：新リーダー像

・当講座では、先進企業における次世代リーダーの選抜・育成の最適な方策に関する課題研究も行います。

皆様の会社では、次世代リーダーを育成する場合、どのような要件を満たした対象者をどのように選抜しておられるか、また研修期間、カリキュラムの内容、Curriculum後のフォローなどどのように実施しているかをお知らせいただきます。

また、次世代リーダー教育は5～10年後程度の企業の経営幹部の育成を念頭に置いておられると思いますが、その10年後の時点での企業の姿や多様な人材を念頭に置いた選抜がなされているか、それとも現状の枠組みの中のハイパーフォーマーを念頭に置いた選抜になっているのかなど各社から情報を出していただき、共有して相互に学び合います。

10年後に想定されるあるべき企業像、ビジネスの変化に的確に対応できる次世代リーダー像を探求しながら、次世代の選抜法、育成法を探求し、塾生の皆様が講師を交えて討議し、事例研究を通じた課題解決を講師が助言・指導します。

学ぶことと効果：新リーダー論

近未来に訪れるビジネス環境、働き方の変化に対応できるリーダーに求められる能力、コンピタンス、要件とその育成法、キャリア開発を学びます。

1. 組織の背景・現状・方向性・組織デザイン

- ・2025～2030年問題を考える：その社会は、経営組織は？ ・新しい時代の働き甲斐
- ・これからの組織を牽引する多様な役割 ・現状とこれからの人材ポートフォリオ戦略

2. 新リーダー像の把握と行動改善計画

- ・次世代経営リーダーとしての棚卸：ミニ360度フィードバック、あなたの変化対応力、あなたの関係性資産
- ・現状のあなたの力をさらに開発し、発揮させる方策は？
- ・あなたの向こう5年間のキャリア充実計画を

AI、IoT、ロボットの進展と近未来社会

講師:武藤 佳恭

- ・専門はニューラルコンピューティング、セキュリティ、新技術など。世界初携帯電話の発明。
- ・新技術の今後の動向とビジネス、働き方がどのように変わるのか学ぶ。
 1. 既存のビッグデータ解析とAIによるビッグデータ解析の違い
 2. オープンソースとは
 3. IoTデバイス(ドローンセンサー、気象センサー、3Dプリンター・レーザー彫刻機械)
 4. 超安価なLPWAN(Low Power Wide Area Network)
 5. 人間の働き方、過ごし方はどう変わるのか

AIと新しい経済学 講師:井上 智洋

- ・AIと経済学の関係を研究するパイオニア
- ・AIが進展した近未来に経済、ビジネス、働き方がどのように変わるのか学ぶ
 1. AIの進化が経済に及ぼす影響
 - ・経済に及ぼす影響
 - ・雇用の変化
 - ・個人生活に及ぼす影響
 2. 第四次産業革命後(汎用AIの出現と普及)の経済
 3. 10年後、20年後、30年後のAIの進化と企業、産業構造の変化
 4. ビジネスの変化と働き方の変化
 5. ベーシックインカム

チームビルディング実践演習①・②

1. セミナーのねらい

- ・思いが伝わる相手と伝わらない相手がいる
- ・大事な情報や悪い情報が上がってこない
- ・会社の方針が現場の反発にあう
- ・部門間の連携がとれない
- ・現場のモチベーションが下がっている etc.

昨今、さまざまなバックグラウンドや価値観を持った人材が増えている中、多様性あるメンバーとの関わり方に苦慮し、上記のような課題意識を持たれるチームリーダーが増えている。このような環境において、チームリーダーは異なる価値観を持つメンバーを、共有する目標やゴールに向けて巻き込み支援していくノウハウを持つ必要がある。そしてその基本は、メンバーの意欲と能力を高めるコミュニケーションスキルにある。

本セミナーでは、リーダーがメンバーのモチベーションを高め成長させるために必要な自己理解・他者理解を体験し、実践心理学NLPに基づく「現場ですぐに使える」スキルと考え方を学ぶ。

◆事前に「コミュニケーション特性検査」(ご自身のコミュニケーション傾向を測る検査)をWebで受検いただきます。

[受検時間は15分程]

2. 自社でどう活用するか

- ・組織におけるチームマネジメント
- ・メンバーのモチベーションアップ
- ・コミュニケーションギャップの克服

実践「戦略的プレゼンテーション」①・②

1. セミナーのねらい

昨今、大人数の前で堂々としたプレゼンテーションを成功させ、生き活きと輝いている人達をTV等のメディアで見る機会が増えてきた。「自分もあのように自信を持って、自分の思いを言葉にして伝えたい」と思われる方も多いのではないだろうか。本セミナーは、実践的な心理学を活用することで、通常の話し方・プレゼンセミナーではあまり伝えられない、自分の状態を整えるノウハウを学び、自信を持ってプレゼンに臨むことができるようになるスキルを習得する。また、2020年の東京招致プレゼンやオバマ大統領演説など優れたプレゼンの構造を分析し、聞き手の心を動かすメカニズムがどう働いているかを理解し実践する機会を持つ。このセミナーを通じて、あなたの話し方・プレゼンテーションに対する見方を変え、より良い話し手になるためのすぐに使えるスキルとノウハウを伝授する。

2. 自社でどう活用するか

- ・企画提案やプロジェクト報告等のプレゼン
- ・コンペ等の営業プレゼン
- ・リーダーから部下への業務伝達
- ・チームメンバーへのビジョンの浸透
- ・その他、社内外におけるプレゼンテーション

経営心理学 講師: 藤田 耕司

- ・公認会計士で心理カウンセラー。
- ・経営、ビジネスの現場における成功体験・失敗体験を融合した経営心理学を新たな企業経営のあり方として学ぶ
 1. リーダーになるための経営心理学
 2. 人を動かし導く要素
 3. 「仕事ができる」ということの意味
 4. 情緒的対話
 5. 論理的対話
 6. リーダーとして人望が得られるようになるために必要なこと
 7. 有能な部下を育てる上司がやっていること

経営に必要な会計力 講師: 金子 智朗

- ・公認会計士
- ・専門性を生かした業務プロセス改革、管理会計システムの構築、IT戦略立案、内部統制の構築などコンサルをしている。
- ・経営に必要な会計力を学ぶ。
- ・多くの演習を交えながら進めます。
 1. 会計情報に基づく意思決定の基本
 2. 管理会計とは何か
 3. 損益分岐点と価格戦略
 4. 強化・撤退すべき部門はどこか
 5. 人の評価をどのようにすべきか
 6. 財務的指標を行動指標に落とし込む

宮田 秀明(みやたひであき)

東京大学名誉教授 社会システムデザイン(株)社長
アスクル(株)取締役 ECマーケティングラボ エグゼクティブプロデューサー

松山市出身、1948年生まれ。1972年東京大学工学系大学院
修士課程修了。石川島播磨重工業(株)を経て東京大学に勤務。
1978年工学博士。大学院工学系研究科システム創成学専攻を
担当する。1994年より、同教授。2012年より「社会システム
デザイン株式会社」代表取締役社長。東京大学名誉教授。

World Innovation Foundationフェロー。

2014年よりアスクル(株)取締役。2011年日本学士院賞・恩賜賞を授与される。

コンピューターサイエンス(CFD)、船舶システム開発、流体力学、技術マネジメント、経営システム工学、サー
ビス科学(ビッグデータ)、社会システム工学、プロジェクトマネジメント等を専門としている。

多数の民間技術開発プロジェクトを主導し、ニッポンチャレンジ・アメリカズカップのテクニカル・ディレクターも
努めた。システム創成学科の設立、東大MOTなどの教育改革にも携わる。

著書に「シリーズ数値流体力学」(共編共著、東京大学出版会)、「アメリカズ・カップ」(岩波書店、岩波科学ラ
イブラリー)、「アメリカズカップのテクノロジー」(東京大学出版会)、「プロジェクトマネジメントで克つ」(日経
BP)、「理系の経営学」(日経BP)、「仕事のやり方間違えてます」(祥伝社)などがある。2006年から2012
年まで日経ビジネスオンラインに「経営の設計学」記事288編を執筆した。



花田 光世(はなだ みつよ)

1971年慶應義塾大学文学部心理学科卒業。1974年南カリフォルニア大学教育心理学修士、同大学社会学部助手。1978年南カリフォルニア大学大学院にてPh.D-Distinction取得。産業能率大学経営情報学部助教授就任。1986年産能大学教授就任。1990年慶應義塾大学総合政策学部教授、現在に至る。

経済産業省、厚生労働省の各種委員会座長、産業構造審議会産業教育部会委員、NPO法人ソシオベンチャー理事長など務める。

人事制度における競争原理の実態 (1987年度組織学会最優秀論文賞受賞)「組織科学」。個性主義に根ざした人事制度の展開「一橋大学ビジネスレビュー」(1989年)。グローバル戦略を支える人事システムの展開法(上・下)ダイヤモンドハーバードビジネス(1988年)。コア人材の機能と条件 ダイヤモンドハーバードビジネス(1995年)。CALS 産業革命(1995年)。「グローバル経営の組織」(綜合法令)、「キャリア自律の新展開」(一橋ビジネスレビュー、共著)他多数。

「Cultural Effects on Organizational Structure」American Sociological Review,
「Organizational Structures in the U. S. and Japanese Manufacturing Firms」
Administrative Science Quarterly. 他。



武藤 佳恭(たけふじ よしやす)

1955年長崎県生まれ。慶応義塾大学で工学博士号を取得後、渡米。米国サウスフロリダ大学、サウスキャロライナ大学で教員として勤務。1992年、36歳の時にケースウエスタンリザーブ大学で終身雇用(tenured)契約を取得。専門分野は、ニューラルコンピューティング、セキュリティなど。帰国後、世界初の携帯電話のカメラ、お札鑑別機、床発電、温泉や廃熱利用の温度差発電など数々を発明し、世に出す。慶應義塾大学環境情報学部教授。



井上 智洋(いのうえ ともひろ)

駒澤大学経済学部講師。慶應義塾大学環境情報学部卒業、早稲田大学大学院経済学部研究科博士課程単位取得退学。2015年4月から現職。博士(経済学部)専門はマクロ経済学、貨幣経済理論、成長理論。人工知能と経済学の関係进行研究するパイオニアとして、学会での発表や政府の研究会などで幅広く発言。AI社会論研究会の共同発起人をつとめる。単著に『新しいJavaの教科書』(ソフトバンククリエイティブ)、『人工知能と経済学の未来』(文芸春秋)、共著に『リーディングス 政治経済学への数理的アプローチ』(勁草書房)がある。



二階堂 忠春（にかいどう ただはる）



一般社団法人日本NLP能力開発協会 代表理事
デジタルハリウッド大学院 客員教授 / 東北福祉大学 特任准教授

1969年仙台市生まれ。東北大学法学部卒業、南カリフォルニア大学経営大学院修士(MBA)。
2009年、米国紙「ニューヨーク・タイムズ」にコミュニケーションの専門家として紹介される。
現在、プレゼンテーション、チームマネジメント、リーダーシップ、交渉・セールス等のコミュニケーション技術をテーマに、全国各地で講演・研修を実施。JMA(日本能率協会)、及び米国NLP協会資格認定プログラムの講師を務めるほか、企業・団体・学校法人向けの研修・講演の実績多数。
東北福祉大学では総合マネジメント学部の特任准教授(非常勤)、またデジタルハリウッド大学院では社会人向けに実践心理学(NLP・EQ・TA等)を応用した「プロデューサー人材」の能力開発を担当。

資格： 米国NLP協会認定トレーナー / 米国NLPカリフォルニア研究所「公認NLPコーチ」 /
EQ公認プロファイラー / 日本交流分析(TA)学会正会員

著書：『聞き手を熱狂させる！戦略的会話術 ～オバマに学ぶNLPプレゼンテーション』(廣済堂出版)

TV出演： 各界の著名人や首脳クラスのプレゼンテーションやコミュニケーションに関する取材を受け、これまでNHK、フジテレビ、日本テレビ、テレビ朝日等のメディアに出演。

藤田 耕司(ふじた こうじ)

公認会計士、税理士、心理カウンセラー、一般社団法人日本経営心理士協会代表理事、FSGマネジメント代表取締役、FSG税理士事務所代表。1978年生まれ。2002年早稲田大学商学部卒業。04年公認会計士試験に合格、同年有限責任監査法人トーマツ入所。12年に独立し、藤田公認会計士・税理士事務所(現FSG税理士事務所)開設。

13年FSGマネジメント(株)設立・代表取締役就任、15年一般社団法人日本経営心理士協会設立・代表理事に就任。年商100億円を超える企業の社長など、多くの社長のメンターを務める。経営・ビジネスの現場における成功体験・失敗体験を融合した経営心理学を新たな企業経営のあり方としてコンサルティングしている。著書に『相続が気になるすべての方へ もめないための相続心理学』(中央経済社)『リーダーのための経営心理学』(日本経済新聞出版社)



金子 智朗(かねこ ともあき)

公認会計士、税理士

1965年生まれ。東京大学工学部卒業。東京大学大学院工学系研究科修士課程卒業。卒業後日本航空(株)において情報システムの企画・開発に従事。プライスウォーターハウスコンサルタント(株)等を経て独立。2006年ブライトワイズコンサルティング合同会社(www.brightwise.jp)設立、代表社員就任(現任)。

プライスウォーターハウスコンサルタント(株)

在籍中から会計とITの専門性を活かしたコンサルティングを行っており、業務プロセス改革、管理会計システムの構築、IT戦略立案、IT導入支援、内部統制の構築、国際財務報告基準(IFRS)対応等、幅広いコンサルティングを行っている。また、日経ビジネススクール、みずほ総研、SMBCコンサルティング、三菱UFJリサーチ&コンサルティング等のセミナーや企業研修での講師も多数実施している。弁護士、人事コンサルタント、ITコンサルタントなどのプロフェッショナルと共に設立した株式会社マネジメント・ロジック(www.mgmtlogic.com)の取締役、多摩大学大学院客員教授も務める。

主な著書は『MBA財務会計』(日経BP社)、

『基礎から学ぶSEの会計知識』(日経BP社)、『善玉コスト悪玉コスト』(税務経理協会)、

『「管理会計の基本」がすべてわかる本』(秀和システム)、『図解！IFRS時代の管理会計』(秀和システム)等



対象者

対象者

- ・職種を問わず向上心があり将来会社の中核を担う人材
- ・情熱、意志、変革意識、責任感のある志の高い人
- ・3～10年の職務経験のある方
- ・ベンチャー企業のキーマン、リーダー
- ・研究部門、事業部門、スタッフ部門、営業部門等各部門を担う人材
- ・役員、部門長、部課長、管理職を目指す方、次代を担うキーマン
- ・5年～10年先に部課長を束ねるリーダーを目指す人

募集人数

15人～20人まで

(10人以下は開講しない場合もあります。)

塾の進め方

- ・少人数で講師と双方向の対話を重視
- ・塾生の能動的参加を前提に実務的な能力養成を重視します
- ・普通のセミナーではカバーしきれない各講師の考え方、手法を指導します。
- ・基本学習と具体的なプロジェクト事例研究・演習をバランスよく

募集期間

2016年12月～2017年4月30日

会場、参加費と支払方法

会場:

都内会議室を予定(以下が今のところの候補会場)

- ・発明会館(虎ノ門駅数分)、
- ・(株)グローバルマネジメント研究所会議室(青山一丁目駅2分)
- ・大崎ブライトコア(大崎駅3~4分)

毎回、塾開催の 2~3ヶ月前にお知らせいたします。

参加費:48万円/1人 (消費税は含まれていません)

なお、同一人物の連続受講が原則ですが、同じ企業内の別の人の代行受講も可能です。

支払方法:

参加申込時:参加費一括:48万円

参加申し込み方法

<参加申し込み方法>

- ・添付の参加申込書にご記入ください。
- ・当法人の下記ホームページから申込書をダウンロード可能です。
- ・ご記入いただいた申込書は下記メールアドレス宛にメール添付で、または、下記の番号宛にファックス頂いても結構です。

<お問い合わせ>

一般社団法人 強いリーダー育成研究会

事務局

〒206-0033 東京都多摩市落合2-38-410

TEL 042-339-2678 FAX 042-372-8980

E-mail: contact@tlik-jp.org

URL: <http://www.tlik-jp.org>