

# 組織・プロジェクト変革推進時の利害関係者への「意識改革」具体的アプローチ【オンラインライブ】 (4124092)

本当の意味で意識改革・ムーブメントを進める能力開発（成長）を実現する方法を理論と事例、ケーススタディの演習を通して、修得して頂きます。具体的には、「変わりたくても変わらない」という心理的なジレンマの深層を掘り起こす「免疫マップ」手法、そして、総論賛成、各論反対となるなか、変革を推進するため、「技術問題」と「適応課題」を切り分け、組織の熱気・温度のコントロールの仕方を説明します。

|          |   |
|----------|---|
| 開催日時     | 2024年6月11日(火) 9:00-16:00ライブ配信   |
| JUAS研修分類 | プロジェクトマネジメント(プロジェクトマネジメント)  |
| カテゴリー    | IS戦略実行マネジメント・プロジェクトマネジメント <b>ヒューマンスキル</b>   |
| DXリテラシー  | Why(DXの背景) Mind(マインド・スタンス): 新たな価値を生み出す基礎としてのマインド・スタンス   |
| 講師       | 中谷英雄 氏<br>(株式会社ピーエム・アライメント 取締役 ビジネスコンサルティング部長)<br>PMI認定PMP<br>2013年 米国PMI最優秀教育プロバイダー認定<br>スクラムアライアンス認定スクラムマスター (CSM)<br>プロダクトオーナー (CSPO)<br><br><略歴><br>1. BIPROGY (旧:日本ユニバック) (1983年~)<br>2. 三井住友信託銀行 (旧:三井信託銀行) (1990年~)<br>3. ピーエム・アライメント (2006年~現職)<br>・主に金融IT大規模プロジェクトのPMO支援に従事。<br>・その後大学院でデザインマネジメントを学び、社会課題の解決、金融商品の開発等でデザイン、アート、顧客体験等を活用。<br>・現在、新事業創出、デザイン戦略、イノベーションとDX推進に関する諸テーマを中心に、コンサルティング活動、教育活動を展開している。<br><br><研究会活動><br>・PM関連: PMIJ会員(アジャイルPM研究会会員、プログラムマネジメント研究会会員)<br>・イノベーション関連: JUAS (イノベーション研究会会員JIIP3)<br>PMIJ会員(ソーシャルPM研究会)<br>・震災復興関連のNP0向けに、イノベーションプロセスの活用支援展開中<br><br><PM関連書籍著><br>監修 PMI 日本支部 「PMツールの実践的活用」プロジェクト<br>翻訳メンバー PMIプログラムマネジメント標準 第2版 |
| 参加費      | J U A S 会員/ITC: 35,200円 一般: 45,100円 (1名様あたり 消費税込み、テキスト込み) 【受講権利枚数1枚】  |
| 会場       | オンライン配信 (指定会場はありません)  |
| 対象       | プロジェクトマネージャー、プロデューサー、リーダーシップ発揮が要求されている方 <b>中級</b>   |
| 開催形式     | 講義、グループ演習   |
| 定員       | 25名   |
| 取得ポイント   | ※ITC実践力ポイント対象のセミナーです。(2時間1ポイント)   |
| 特記       | ※PMP資格取得者の方へPDU取得修了書、これからPMP資格を目指す方には、「受講証明書」を発行いたします。(Power Skills 8 PDU)  |
| ITCA認定時間 | 6   |

## 主な内容

### ■受講形態

ライブ配信 (Zoomミーティング) 【[セミナーのオンライン受講について](#)】

### ■テキスト

開催7日前を目途にマイページ掲載

### ■開催日までの課題事項

特になし

更に大人の知性をレベルアップしたPMになるために。

まずは第一歩！小さなムーブメントをあなたが起こす！

◆-+-+-+-----◆  
組織・プロジェクト変革推進時の利害関係者への意識改革 具体的アプローチ  
【オンラインライブ】  
◆-+-+-+-----◆

IT業界を取り巻く環境は、激変しています。IT要求が二極化しています。

既存の大規模システムに対する技術面の老朽化対応、システムの肥大化・複雑化対応、ブラックボックス化対応は、待った無しの経営課題です。その大規模システムの維持管理コスト削減の要求は、高まるばかりです。

一方、IoT等の新しいデジタル技術や、アジャイルへの適応等、かつてやった事がない技術に適応することが、企業生き残りの条件として経営に突きつけられています。

言葉を変えると、個人・チーム・組織・企業として、スキル、ロール（役割）の変化（グローバル対応）が求められています。但し、多くの心理学者の研究では、「必要だと分かっているけど、85%の人が行動すら起こさない。人は、変化を嫌う。」という報告が言い尽くされています。

その中で、あなたが企業文化を変える・組織を前進させるムーブメントを起こすプロジェクトマネージャ（PM）だとすれば、あらゆるチーム・組織から攻撃を受け、締め出される事になり、経営から託された変革は失敗することになります。あなたは、PMとして目標を達成するために、まず自分自身の意識改革、部下、チーム、組織の意識改革の進め方、能力の高め方を理解する必要があります。変革はトップがやる事と決めず、まずPMご自身のあなたが前に進む必要があるのです。企業文化を変える・組織を前進させるムーブメントを起こすのはあなたです。

本講座では、本当の意味で意識改革・ムーブメントを進める能力開発（成長）を実現する方法を理論と事例、ケーススタディの演習を通して、修得して頂きます。具体的には、「変わりたくても変わらない」という心理的なシレンマの深層を掘り起こす「免疫マップ」手法、そして、総論賛成、各論反対となるなか、変革を推進するため、「技術問題」と「適応課題」を切り分け、組織の熱気・温度のコントロールの仕方を説明します。

現在、デジタル時代の技術要素を取り入れてムーブメントを起こす必要があるPM、あるいは、その技術要素を実現する上で必要となる様々な最新のフレームワーク（アジャイル、デザイン思考、リーンスタートアップ、ポートフォリオ、プロジェクトマネジメント、プログラムマネジメント、ビジネスアナリスト等）を適用する必要があるPMにとって必見の講座です。

ご自宅からでもオフィスからでも、ぜひ、実りある参加型オンライン研修にご参加ください！

#### ◆本講座の特徴

1. 何故、人と組織は変わらないのか、その本質を理解する。  
（個人の行動や思考パターン、成長を妨げる心理的障壁、自己成長の道筋の見つけ方）
2. 個人・チーム・組織が、理論と実例、ケーススタディ（演習）を通して、ムーブメントを起こす意識改革を進める能力開発（成長）を実現する方法と他者とのコミュニケーションと相互理解の深め方を修得する。
3. ムーブメント・意識改革をチーム・組織に迫る人は、周囲から攻撃され、孤立は避けられない。その攻撃のリスクを軽減し、前進させる方法を理解し、また攻撃されても変革を進める意義を見出す。

#### ◆参加者の声

- ・人を動かすために必要な事（技術・文化の切り分け）が知れ、実践的な内容であった。知りたいことがわかり、大変満足している（製造）
- ・上位組織への変革アプローチを説明してくれるセミナーは、とても少ないので貴重（金融）
- ・これまで受講したことのない内容のセミナーであり、大変いい刺激に

なった（インフラ）

・個人・チーム・組織、それぞれの側面でアプローチの仕方を学べ、  
実践的（IT）

◆内容：

## 第1章 なぜ、人と組織は変わらないのか

### 1. 1 免疫マップとは

### 1. 2 なぜ、人と組織は変わらないのか

演習1：ある優秀な部下の「免疫マップ」を作成する

演習2：その部下の「目標への道のり」を作成する

演習3：自律するとはどういう事かを理解する

### 1. 3 世界認識の方法変わる

### 1. 4 人の知性に関する新事実

### 1. 5 知性の3段階の特徴

### 1. 6 成人の知性のレベルの分布

### 1. 7 どうすれば、「大人の知性レベル」を上げることができるのか？

### 1. 8 共鳴・共感で「発達範囲」を広げる支援をする

### 1. 9 織内の「免疫システム」に対抗する

### 1. 10 中間管理職の反応に焦点を当てる

### 1. 11 「フローズン・ミドル」が重要な理由

### 1. 12 なぜ、人と組織は変わらないのか（纏め）

## 第2章 変革プロジェクトに求められるリーダーシップ

### 2. 1 変革とは、何を意味するのか？

### 2. 2 変革プロジェクトのリーダーシップとは

### 2. 3 変革の難しさ

### 2. 4 総論賛成、各論反対、ヒエラルキーの中を進むリーダー

### 2. 5 手段：変革実行のフレームワーク

### 2. 6 変革実行フレームワーク（1）：8ステップモデル（ジョン・コッター）

### 2. 7 変革実行フレームワーク（2）：組織変革の7つのステップ（佐々木裕子）

### 2. 8 適切な変革モデルを選択する

### 2. 9 何故、変革プロジェクトのPMは、失敗するのか？

### 2. 10 事例研究：大規模変革プロジェクトの推進はこうやって進める！！

### 2. 11 システムの崩壊という錯覚

### 2. 12 「技術的問題」と「適応課題」を区別する

演習4：「技術的問題」と「適応課題」を区別する（自分の経験を振り返る）

### 2. 13 不均衡の中で生き抜く

### 2. 14 組織の温度のコントロール

### 2. 15 バルコニーの上から全体を見つめる

## 第3章 自分のリーダーシップスタイルを振り返る

### 3. 1 リーダーシップを磨く

### 3. 2 遊び心を持って「新しいスタイル」を試してみる

### 3. 3 答えは、自分の内側にある

おわりに

・何を、学んだか？

・何が、活かせるか？

・遊び心を持って「新しいスタイル」を試してみる

・答えは、自分の内側にある