デジタル時代のビジネス変革に貢献する、変革プロジェクトマネージャー育成コース【会場】（4126047）

激変する社会に適応し、デジタル変革を推進し、価値創出を成し遂げるプロジェクトマネージャーになるための、デジタル時代のビジネス視点、リーダーシップ力、プロジェクトマネジメント力を獲得する転換教育（リスキリング）の3日間コースです。

開催日時	2027年2月25日(木) 10:00-17:00会場（終了後17:30まで交流会を行います） 2027年3月4日(木) 10:00-17:00会場 2027年3月5日(金) 10:00-17:00会場
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)、ビジネスアーキテクト(新事業策定・評価)
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 専門スキル
DXリテラシー	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 （株式会社ピーエム・アラインメント 取締役　ビジネスコンサルティング部長 ） PMI認定PMP 2013年 米国PMI最優秀教育プロバイダー認定 スクラムアライアンス認定スクラムマスター（CSM） プロダクトオーナー（CSPO） ＜略歴＞ １．BIPROGY（旧：日本ユニバック）（１９８３年～） ２．三井住友信託銀行（旧：三井信託銀行）（１９９０年～） ３．ピーエム・アラインメント（２００６年～現職） ・主に金融ＩＴ大規模プロジェクトのPMO支援に従事。 ・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。 ・現在、新事業創出、デザイン戦略、イノベーションとDX推進に関わ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。 ＜研究会活動＞ ・組織のダイナミズム研究会（ODSG）会員 ・震災復興関連のNPO向けに、イノベーションプロセスの活用支援展開中 ＜PM関連書籍著＞ 監修 PMI 日本支部 「PMツールの実践的活用」プロジェクト 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	JUAS会員企業/ITC：104,500円 一般：134,200円（１名様あたり　消費税込み、テキスト込み）【受講権利枚数3枚】
会場	一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会（NBF東銀座スクエア２F）
対象	３回通して受講できる方 中級 プロジェクトマネージャー経験者、DX推進担当者、DX企画担当者 ※発注側システム部門、情報システム子会社、ITベンダーは問いません。 コース 中級
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	３回通して受講できる方
ITCA認定時間	18

主な内容

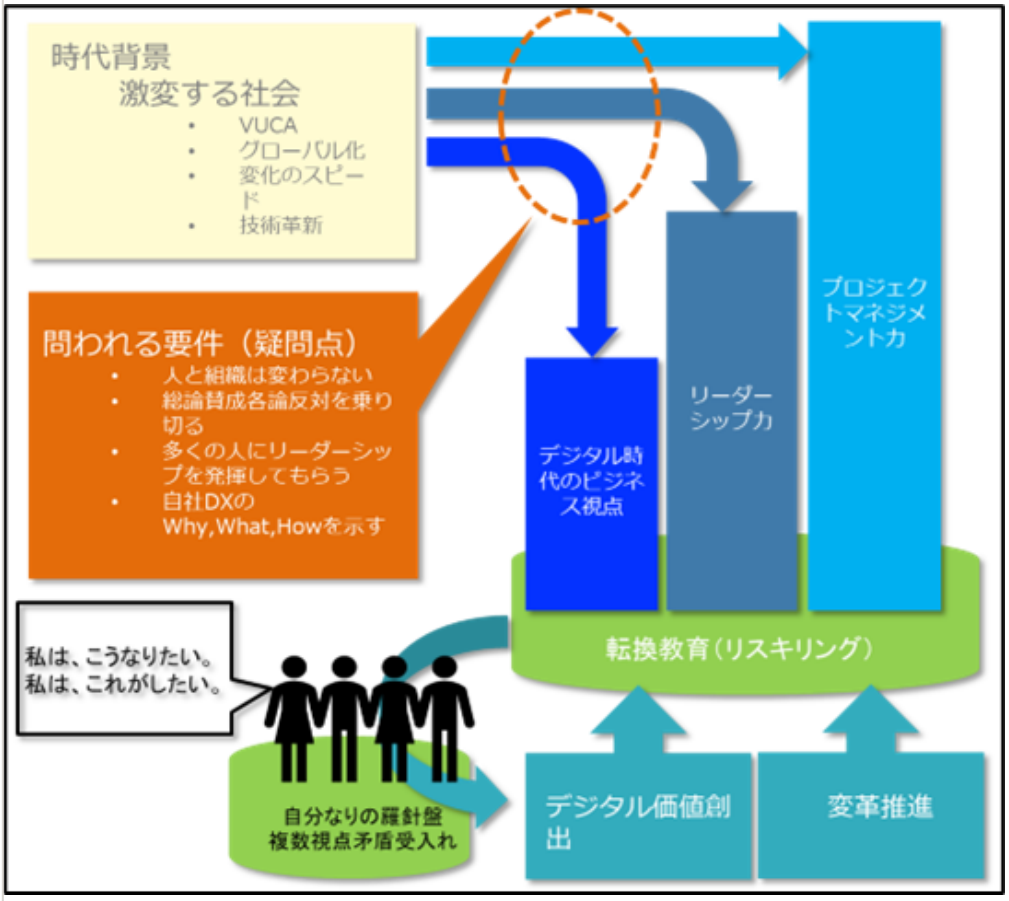
■受講形態
会場のみ（オンラインなし）
■テキスト
当日配布
■開催日までの課題事項
特になし

デジタル時代のビジネス変革に貢献する、変革プロジェクトマネージャー育成コース
～変革プロジェクトをやり遂げる意思と実践スキル～

JUAS「企業IT動向調査2024」（2024.2.13）によると「DXを推進できている」が３割となり着実にDX推進が実感できている企業が増えています。
但し、目的は「コスト削減」が８割超であるものの、「新規事業・サービスの企画、開発」や
「新たな事業領域への進出、事業モデルの再構築」となると「効果を狙っていない」企業が4 割を超えています。

現時点で DX推進の目的の中心となっているのはプロセス刷新を通じた生産性の革新が先行しており、
新規事業の創出といった変革への取組はDX推進上の目的としても難易度が高いようです。
激変する社会において、企業はグローバル化とデジタル変革の波に直面し、変化のスピードが加速しています。
このような環境下で、プロジェクトマネージャーはデジタル変革をリードし、価値創造を促進するキーリーダーとしての役割が求められています。
しかしながら、変革の過程で人と組織の抵抗や異なる価値観が障壁となることもあります。
また、新たなデジタル価値や戦略を見出し、実践に移すことも多くの課題が伴います。
この研修では、新しい時代に即したリーダーシップ力、プロジェクトマネジメント力、
デジタル時代のビジネスの視点が獲得できる転換教育（リスキリング）を狙いとしています。

＜本講座の特徴＞
１．激変する社会に適応し、デジタル変革を推進し、価値創出を成し遂げるプロジェクトマネージャーになるために、
　　デジタル時代のビジネス視点、リーダーシップ力、プロジェクトマネジメント力を獲得する。
２．現状の自分を客観視し、ありたい姿を描き、ギャップを埋め、新しい時代のプロジェクトマネージャーとしての基準を見出す



◆内容
講義：演習の割合は 5:5です。
目次は、変更となることがあります。

＜第１日目＞「プロジェクトマネジメント力」強化
■到達目標
プロジェクトマネージャーとして、ステークホルダーマネジメントの実践方法を理解する。
権力がおよばない組織内外の人々から、影響力を及ぼす方法を理解する。
影響力を発揮する（人を動かしたい）時、「価値の交換戦略を練る」という事が有効である事を理解する。
■目次
１．時代の変化を読む
１）　膨張するステークホルダー
２）　膨張するステークホルダーにどう備えるか？
３）　組織の壁を超えるリーダーシップが求められる背景

４） 境界を越えたリーダーシップは重要かつ困難である
５） 超えるべき５つの壁とは？

２．影響力の法則
１）なぜ影響力なのか？
２）影響力の必要性が増している背景
３)「影響力の法則」とは何か？
４）「影響力の法則」
５）カレンシーとは
６）「組織の中でよく効くカレンシー」
７）「上司に対して効果的なカレンシー」

３．ステークホルダーマネジメントとは

４．ステークホルダーの特定
１）ステークホルダーの識別
２）ステークホルダーの分析

５．ステークホルダーの管理
１）ステークホルダーの管理とは
２）エンゲージメントのためのテクニック
３）実践演習：「デジタルプロジェクトをカレンシーの交換で乗り切る」
演習１：ステークホルダーを特定する
演習２：「賛否」「関心度」「影響度」を評価する
演習３：ステークホルダーを分類する
演習４：重要なステークホルダーを見極める
演習５：マネジメント戦略を立案する
カレンシーの交換を行う
演習６：状況の変化に対して、再度、マネジメント戦略を見直す
カレンシーの交換を行う
４）カレンシーで影響力を発揮するには？
味方になると考える
目標を明確にする
関係に配慮する
目標を見失わない
価値の交換戦略を練る

振返り
・上意下達のマネジメントが機能しなくなった
・権限を持たず影響力を及ぼす方法論の獲得
・カレンシーで人が動かない時はどうするのか？

＜第２日目＞「デジタル時代のビジネスの視点」強化
■到達目標
事業のデジタル変革を更に前進させるため、自社の現状を理解し、将来のあるべき姿への道筋を見極め、爆発的変化に備えるための戦略的意図が理解できる。
同じような課題に立ち向かう人が、個人演習、事例研究、チーム共有を通して、デジタル変革の進め方、デジタル戦略を再考するためのヒントを獲得する。
デジタル変革のリーダーは、共通言語を身に付け、変革経路を選び（状況が劇的に変わらない限り）それを堅持する必要があることの見方を示すことが重要であることを理解する。
■目次

1.デジタル時代の競争戦略（講義、演習）
１）データが主役の時代
２）データ
　演習１：どうすれば、顧客にインタラクティブ・データを提供してもらえますか？
３）APIが主役に躍り出た
４）デジタル・エコシステム
５）プロダクション・エコシステム
演習２：自社のプロダクション・エコシステムにおいて、どのような戦略でデータを活用するのが良いか？
業務効率のアイデアを２つ、データドリブンのアイデアを２つ提示してみてください。
６）コンサンプション・エコシステム
演習３：自社のコンサンプション・エコシステムにおいて、どのような戦略をとるべきか？
具体的なサービスのアイデアを１つ提示してください。
７）デジタル競争戦略
演習４：自社は、デジタル競合企業（AIファクトリーなど）に対峙するため、どの様な戦略を取るべきであるか？ 理由は？

２．フューチャーレディ企業※１をつくる（講義）
１）フューチャーレディ企業とは
２）フューチャーレディになるとは
３）フューチャーレディ・フレームワークにおける産業別構成比
※１：フューチャーレディ企業とは：顧客体験の向上を一貫性のある形で両立させる方法を身につけている企業のこと

３．フューチャーレディに向かう４つの変革経路（講義）
１）フューチャーレディに向かう４つの選択肢
２）企業における変革経路の選択肢と進捗率
３）誰が変革経路の選択を主導するのか？

４．変革経路ごとの事例研究（講義）
１）変革経路1（業務効率化先行アプローチ）
２）変革経路2（顧客志向先行アプローチ）
３）変革経路3（段階的アプローチ）
４）変革経路4（新組織創造アプローチ）

５．変革を主導する（総合演習）デジタルの事業変革を自己診断する
目的：対象事業の現状（AS-IS）から３年～５年先（TO-BE）のデジタル変革のシナリオを描く
１）演習１：フューチャーレディ・フレームワークにおける現在地を特定する
２）演習２：フューチャーレディ・フレームワークにおけるあなたの会社の現在地
３）演習３：力強い組織の「パーパス」を掲げ意識を高める
４）演習４：変革経路のアセスメント
５）演習５：爆発的変化の自己診断（阻害要因分析）
６）演習６：組織能力を構築する（AS-ISとTO-BEのギャップを分析する）
７）演習７：価値を積み上げる

＜第３日目＞「リーダーシップ力」強化
■到達目標
スキルには深さ（レベル）が存在し、大人の知性レベル（次元）を上げて思考することの大切さを理解する。
変革プロジェクトのリーダーとして、より多くの人に、より多くのリーダーシップを発揮させる方法を理解する。
現状の自分を客観視し、ありたい姿を描き、ギャップを埋め、新しいリーダーシップの基準を見出す。
■目次
１．新しい時代のリーダーシップ
１）半世紀を超える研究が行き着いたリーダーシップの境地
２）トランザクショナル・リーダーシップ（TSL）
３）トランスフォーメーショナル・リーダーシップ（TFL）

４）シェアード・リーダーシップ（SL）
５）リーダーシップの定義

２．なぜ、人と組織は変わらないのか
１）免疫マップとは
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
３）世界認識の方法が変わる
４）人の知性に関する新事実
５）知性の３段階の特徴
６）成人の知性のレベルの分布
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？
８）組織内の「免疫システム」に対抗する
９）中間管理職の反応に焦点を当てる
１０）「フローズン・ミドル」が重要な理由
１１）なぜ、人と組織は変わらないのか（纏め）

３．変革プロジェクトに求められるリーダーシップ
１）コッターのリーダーシップ論とは何か？
２）リーダーシップとマネジメントを区別する
３）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）
４）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）
５）変革実行フレームワーク（３）：DXオーケストレーションフレームワーク（マイケル・ウェイド）
６）適切な変革モデルを選択する
７）なぜ、変革プロジェクトのPMは、失敗するのか？
８）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！！
９）システムの崩壊という錯覚
１０）「技術的問題」と「適応課題」を区別する
演習３：「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）
１１）不均衡の中で生き抜く
１２）組織の温度のコントロール
１３）バルコニーの上から全体を見つめる
１４）上手に失敗して、早く成功する（Jカーブ理論）
１５）失敗のタイプによる基本的な３つの分類を理解する
１６）担当業務と失敗の関係
１７）どこよりも失敗を歓迎する場所にする（アマゾン）
１８）変革のリーダーシップの纏め

4.自分のリーダーシップスタイルを振り返る
１）演習４：ありたい姿を描く
２）演習５：現状の自分を客観視する
３）演習６：ギャップを埋める

５．おわりに
１）何を、学んだか？
２）何が、活かせるか？
３）遊び心を持って「新しいスタイル」を試してみる
４）答えは
、自分の内側にある

＜参加者の声＞
・日々の業務では足りていなかった考え方やフレームワークを学ぶことができ有益な時間だった
・多種多様なフレームワークと理論について、演習を交えながら学べた点がよかった。出典が充実しているのもよかった。
・DX推進に必要なリーダーシップの知識やスキルが体系的に学ぶことができた。