

多様性の時代こそ「謙虚なリーダー」が組織を強くする。 ハンブルリーダー養成講座

講座概要

ハンブル＝謙虚なリーダー。それは、部下に耳を傾け、個性を理解しながら育成する新しい時代にフィットしたリーダー像です。それぞれの部下の能力を引き出す「心理的安全性」の高い組織が、企業の成長の鍵を握ります。

部下が失敗した時こそ、自身が育成につまづいた時こそ、チャンスです。

本講座では、東大先端研熊谷研究室が取り組んでいる「当事者研究」を活用し、メンバーの多様性を受容し、失敗から学び成長する組織を作るための3つの知識とスキル

(①ハンブルリーダーシップ②心理的に安全な組織文化醸成法③マネジメント方法)を学びます。

カリキュラム監修・講師



熊谷 晋一郎

東京大学先端科学技術研究センター
生後間もなく脳性麻痺により手足が不自由となる。小学校から高校まで普通学校へ通い、東京大学医学部卒業後、小児科医として10年間病院に勤務。障害と社会の関わりを研究する「当事者研究」に従事する。



小屋 一雄

一社)日本エンゲージメント協会 代表理事
三菱自動車工業株式会社を経て、サンダーバード国際経営大学院にてMBA取得。その後、AIG、GM、ギャラップ社などでマネジャー職を歴任。ギャラップ社の日本法人立ち上げから参画。2009年に独立し、現在は強みを活かした人材育成、組織づくり、エグゼクティブ・コーチングなどに従事。



綾屋 紗月

東京大学先端科学技術研究センター
特任研究員

自閉スペクトラム当事者。幼少時より人とは異なる感覚体験を抱えている。現在、精神障害や発達障害など、外側からは見えにくい症状を内側から記述し、仲間と共に自らのメカニズムを探る「当事者研究」に従事している。



伊藤 義博

電通ダイバーシティ・ラボ (DDL) 代表
社会課題と企業課題の同時解決を目指すDDLを2011年に設立。障害・ジェンダー・多文化・ジェネレーションの各領域でソリューション開発を行うDDLの全16プロジェクトを統括、推進。

対象

企業の中間管理職、プロジェクトリーダー（数名～数十名を統率するリーダー職）

※自立し、成長するチームを作りたい方。

※チームメンバーのパフォーマンスを最大化し、チームのクリエイティビティを高めたい方。

※メンバーの強みを活かし、弱みを補い合えるチームを作ることで、エンゲージメントを高めたい方。

学べること

- ・ チームメンバーの多様性を受容するためのダイバーシティの基礎知識と応用方法を学びます。
- ・ 心理的安全性を高めるハンブルリーダーのマインド&スキルを学ぶことができます。
- ・ リーダーが自らの限界や無知を自覚し、メンバーに共有することで、チーム内での自由な発想・アイデア出しが評価される環境作りを目指した実践型トレーニングを行います。
- ・ 社員のエンゲージメントを高めるスキルを習得できるようになります。

プログラム

DAY1

1. ハンブルリーダーシップとは
2. 自分の弱みを表出する
 - ・ 当事者研究の概要と意義
 - ・ 当事者研究ワーク①
3. 自分の資質（強みと弱み）を発見する
 - ・ ストレngths理論とアセスメント
 - ・ 当事者研究ワーク②
4. ダイバーシティ基礎知識

DAY2

5. 傾聴を学ぶ
 - ・ 経験の共有
 - ・ 傾聴ワーク
 - ・ 内的観点
 - ・ 当事者研究ワーク③
6. 心理的安全性を考える
 - ・ チームについて
 - ・ 当事者研究からの学び
 - ・ 失敗から学ぶワーク
 - ・ 高信頼性組織とは
7. 物語で考える
 - ・ 人生での流れ
 - ・ 当事者研究ワーク④
 - ・ 「ゴール」の位置付けと共有
 - ・ 問題の発見
8. 創造的チームのための仕組みをつくる
 - ・ チームのルール、仕組み化プラン

問い合わせ先

株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ 伊藤・高田
TEL：03-6216-0908