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】（4126046）

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、演習を通して修得頂きます。具体的には、「変わりたくても変われない」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、「技術的問題」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	2026年8月21日(金) 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)、ビジネススキル(チーム・リーダーシップ・指導力)
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 ヒューマンスキル
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 （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：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 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）
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

さら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】
◆-+-◆
デジタル技術の進展や市場環境の激変により、多くの企業は「現状維持では生き残れない」局面に直面しています。
レガシー化・複雑化した既存システムの刷新と、IoTやアジャイルなど未知の領域への適応を同時に迫られる一方で、
人や組織は本能的に変化を嫌い、抵抗や無関心が変革の大きな壁となっています。
こうした環境下でプロジェクトマネージャーには、権限や立場に依存するのではなく、自らが変化の起点となり、

周囲の意識を変え、小さなムーブメントを組織内に広げていく力が強く求められています。

本講座では、「なぜ人と組織は変われないのか」という心理的メカニズムを起点に、
「免疫マップ」による内面の可視化や、「技術的課題」と「適応課題」の切り分けといった実践的手法を学びます。
さらに、演習を通じて、孤立や抵抗が生じやすい変革現場においても協力者を増やし、
意識改革を現場で実践できる具体的なアプローチを習得することを目的とします。
変革を他人任せにせず、自ら一歩を踏み出したい方に最適な講座です。

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、人と組織は変われないのか、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
の深め方を習得する。
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。

◆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 世界認識の方法が変わる
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 自己変容型知性で問われる「人間力」とは？
１．９ 共鳴・共感で「発達範囲」を広げる支援をする
１．１０ 組織内の「免疫システム」に対抗する
１．１１ なぜ、人と組織は変わらないのか（まとめ）

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？
１）変革プロジェクトのリーダーシップとは
２）変革の難しさ
３）総論賛成、各論反対、ヒエラルキーの中を進むリーダー
４）「成功体験が邪魔をする」の本質
２．２ 変革推進上理解すべきこと
１）新しい『変化の科学』。変革をサイエンスで捉える
２）変化が速い時代における戦略のアプローチ
３）企業文化と危機感を理解する
４）変革アプローチを選択する
５）「技術的問題」と「適応課題」の違いを理解する
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）
６）不均衡の中で生き抜く

７）組織の温度のコントロール
８）バルコニーの上から全体を見つめる
９）変革の推進者は何に焦点を当てるか？

第３章 シェアード・リーダーシップ
３．１ 新しいリーダーシップが求められる背景
３．２ チーム中心という理念
３．３ リーダーシップをシェアするという考え方
３．４ シェアード・リーダーシップの特徴

第４章 自分のリーダーシップスタイルを振り返る
４．１ リーダーシップにおける自分の基準を見つける
４．２ 独りではやらず、助けを求める
４．３ 試して学ぶ

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

＜参加者の声＞
・変革におけるアプローチ方法や重要性について、文献や実例を踏まえ理解することができた
・業界や職種を問わず、変革は現代の企業に共通する重要なテーマだが、
「人と組織は簡単には変われない」という考え方に触れたことで、これまでとは異なる視点から物事を捉えることができ、大変有意義だった。