

# 部下を通じて 成果をだす!

「部下は上司の鏡」、「部下が育たないのは自分に原因がある」と気づくことから、  
ほんとうの上司の成長がはじまります。人育てとは、手をかけ、目をかけ、  
心をかけ、時(とき)をかけて育てるものです。



"そこまでやるか! の熱血 個別指導!

## 部長学 テマ

アールスリー

次世代リーダー育成プロジェクト

実績

10年間で  
**400**名以上ご受講!

評価

**87%** が、リピート!

成果

R3ご卒業生の**52%**  
が、経営者・経営幹部に!

開講期間  
全10ヶ月

2017  
**4月26日水**▶2018  
**1月24日水**まで

2017年度受講者募集中!

# リーダー育成こそ、最重要

(なかむら・いっぽち) 経営コンサルタント・中小企業診断士。1968年大阪生まれ。関西学院大学法學部卒業後、1995年ニューエア設立。同社代表取締役に就任。現在に至る。20年近くにわたるリーダーシップ研究をもとに、さまざまな実証を重ねながら、本プロジェクトを開発。目標達成のための思考と行動様式の習慣化、徹底した仮説検証の繰り返し、一流に触れ本質に気づかせる指導法は、業界問わず全国の経営者から高く評価されている。その驚くほどの効果は、すでにプロ営業マン養成スクール「ZERO-1」でも実証済み。経営者俱楽部「ADOBA(アドバ)」の塾長も務めるほか、中小・中堅企業から東証一部上場企業まで人と組織の活性化に関わるコンサルティングに従事するとともに、次代を担う人材の育成に精力的に取り組んでいる。

株式会社ニューエア 代表取締役社長

中村 一八

次世代リーダー育成プログラム「R」が、さらに「R3」と進化を遂げ、今年も開講する運びとなりました。すでに卒業生は延べ400名を超えたが、私自身多くの気づきと学び、そして数え切れないほどの感動的な体験をさせていただきました。「人はいつになんでも変われる」というリーダー育成のたしかな手応えと、社風改革や理念浸透など組織力強化の一助として多くの企業様に貢献できたことは、私たちニューエアにとっても大きな自信となり、かけがえのない財産となりました。

この10年間、20代～50代のビジネスパーソン約950名を対象に、私が直接現場にうかがってインタビューを重ねて参りましたが、上司に対する部下の不満がもっとも多かったのは、「説明責任の放棄」でした。

仕事の指示を部下が受けたとき、「どうしてそうなるのですか?」と上司に質問すると、「知らんよ。上の方針だろう。いわれたとおりにやればいいんだ」と無気力な上司が27%、「いいからだまって働け」と高圧的な上司が18%、「おまえの意見は、聞いていない」というコミュニケーションを完全にシャットアウトする上司が11%、「そんなこという暇があったら、ほかにやることがあるだろう」と感情をあらわにする上司が7%、というやりとりが実際には起こっており、部下に対して説明がきちんとなされていない事実が浮き彫りになったのです。

経営陣の決定事項をよく理解していない上司もいれば、たとえ頭では理解していても咀嚼(そしゃく)して、自分の言葉で部下に伝えることが苦手な上司もいました。しかし、それらのすべてを紐(ひも)解いていくと、それは上司自身の、自分の頭で考えることをしない、すなわち思考力に大きな要因がありました。深くモノゴトを考えていないから、自分に対する自信も希薄となり、部下にも説明ができないのです。

まさに、こうした上司の意識を根底からくつがえし、深い思考力を養い、行動改革をもたらしてきたのが、次世代リーダー育成プロジェクト「R3」です。豊富な指導実績に裏打ちされた緻密かつハードなカリキュラムと個別対応を軸とする充実したサポート体制は、他のリーダーシッププログラムとは一線を画しています。

この機会にぜひ「R3」をご受講いただき、真のリーダーシップを身につけることで、ますます貴社にてご活躍されることを心から願っています。

現状  
その1

## 新任マネジャーの落とし穴

新任マネジャーの多くがつまずくのは、プレイヤーからマネジャーへと昇格したときに直面する思考や行動特性のズレです。自分の能力を高める方法と部下を通じて成果を上げる方法とは、まったく違うからです。このギャップが乗り越えられず、ほとんどの新米マネジャーが四苦八苦し、かえって組織の業績を低下させることになるのです。実はこれこそ、優れたプレイヤーが優れたマネジャーになるとは限らないといわれる所以です。



マネジャーという肩書きをもっていても、リーダーシップを発揮できていない人は多く存在します。しかし、いままで何も教育を施されていないのに、管理職になってからいきなり「今日から、リーダーシップを発揮しなさい」といわれても、何からどう手を付けていいのか、本人も困惑するだけです。たとえ、リーダーはいかにあるべきかという理屈を十分に理解している人でさえ、実践に移すことは容易くはないのです。



現状  
その2

## 何も教育がされていない

そこで必要になるのは…  
リーダーを育成するための実践的なプログラムです

リーダーシップを身につけるには知識とスキルと実践が不可欠なのは誰も異論を唱えることはないでしょう。しかもリーダーシップというのは、若い頃から常に意識して学び続け実践していくなければ一朝一夕に身につくものでもないのです。リーダーとして育てる環境を設けずして、リーダーシップを身についた素晴らしい人材が育ってくれると思うのは経営者側の勝手な論理であり、あまりにも虫がよすぎる好都合な考え方です。人材育成なくして企業の発展はありません。何も打ち手を考えずに手をこまねいているというわけにはいかないのです。リーダーシップを発揮しうる人材を育てるには、本人が内省する時間を確保し、リーダーとしての視野を広げ、意識を高めるような「訓練の場」を与えることが何より大事なのです。

ところが、リーダーシップを身につける最適なプログラムがなかなかない。  
なぜなら…

### 理論と実践の結びつきの弱さ

「座学で学んだことを、どう実践で落とし込んでいいかわからない」「効果測定がなされていない」など、従来型の集合研修では、理論と実践をどう結びつけるかが、最大の課題でした。



学んだことを実務に活かし、思考や行動特性を変えるという変革レベルまで落とし込むには、一過性の研修では限界があります。人の思考や行動特性というのは、知識を詰め込めば簡単に変わると、単純なものではないからです。

### 一過性の研修での限界

「リーダーシップを教える」または、「手本をみせる」ということにまして、直属の上司の指導に依存するだけでは限界があります。さらに、リーダーシップスタイルというのは、人それぞれの資質や個性があるため、その人に最適なスタイルを指導することはきわめて難しいと言えます。上司は学識経験者でないため、理論を体系的に教えることは容易ではないからです。

正しい理論をベースに、実践を重ねて、日々の実践をまた理論にフィードバックする、これこそ上達への近道なのです



## 理論を学び、行動を変革する

正しい理論を知らなければゴルフはうまくなれません。やみくもに練習しても上達はしないし、高い効果は得られないです。ところが、ゴルフ同様、リーダーシップについて論じるとき、とかく「実践で覚えよ」と経験ばかりに重きを置き、理論を軽視する風潮があります。たしかに、ゴルフの上達において実践は大事です。頭で理論を理解しただけでは決してうまくならないからです。しかしながら、理論を深く、体系的に学ぶことはさらに重要です。ものごとの本質を理解することは、その後の飛躍的な上達や実践の質を高めることにつながるからです。

本プロジェクトでは、第一級の理論とスキルを身につけるために、第一級の講師陣をそろえています。その分野の第一人者とされる学識経験者を招聘することで、リーダーとして不可欠な理論を段階的かつ体系的に学ぶことが可能となる本格的なカリキュラムに仕上がっています。

リーダーシップとは本を読んで簡単に身につくものではなく、教室で学ぶにも限界があります。座学で勉強するだけでは、リーダーシップは身につかないということです。一番有効なのは、正しい理論を学んだあと、ひたすら実践を繰り返すことです。学習の記憶が薄れてしまわないようにするためにも、やらざるを得ない「環境」に身を置き、学習したことを実践する「繰り返しの鍛錬」が不可欠となります。

## 「繰り返しの鍛錬」の重要性



繰り返しの鍛錬とは、プロジェクト自体が単なる座学と演習にとどまらず、理論を学ぶ・仮説を立てる・実践する・検証するという4つのサイクルを実践を通じて何度も何度も繰り返す仕組みのことです。何より、理論をどう実践に結びつけるかという視点が大事になります。

たとえば、動機づけ(モチベーション)の理論を学んだあとに、「こうすればチームのやる気を引き出せるのではないか」と自分なりの仮説を立て、実践を理論に近づけるべく、検証を何度も行うのです。「管理者養成講座」を受けさせたものの、結局何も変わらなかったと多くの社長は嘆きます。しかし、1日や2日の数時間の研修でリーダーシップを身につけようとしても、所詮それにはムリがあるというものです。このような能力は一朝一夕で身につくものではないからです。

何を学ぶにしても、それを体得するには時間がかかります。理論をインプットし、それを実際の自分の行動に落としこみ、成果を出すにはそれなりの時間を要するからです。

だからこそ、多くの時間を投入して、とことんカラダに染み込ませるまで幾度となく鍛錬を行う必要があります。リーダー育成には日々の研鑽、やはり繰り返しによる練り上げの時間がどうしても必要なのです。それゆえ、私たちはこの「繰り返しの鍛錬」を基本とし、十分な時間をかけ、企業成長の原動力となるリーダーの育成・輩出に全力を注ぐのです。

次世代リーダー育成プロジェクト「R3」では、受講者は自ら抱える課題に取り組みますが、10ヶ月という長期にわたって「繰り返しの鍛錬」を行うのも、こうした理由なのです。



## インシデントノート



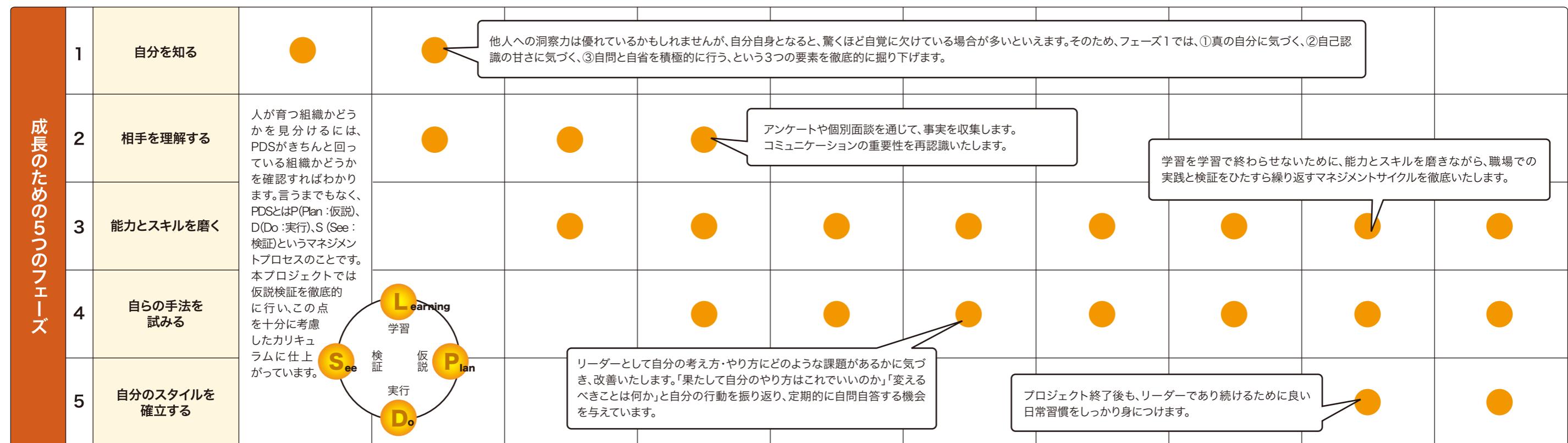
一般的な公開セミナーで、受講し学んだ瞬間は「なるほど」と理解したつもりでも、いざ自分の実際の具体的行動に落とし込む段階になると、「?」マークが脳裏に浮かび、「ん?どうすればいいんだ?」と具体的行動につながらないということがしばしば起こります。

そこで、次世代リーダー育成プロジェクト「R3」では、「R3」専用のマーリングリストを通じて、社内で最近起こったインシデント(ある事件)を発表し、他の受講者とともに、解決策を考え

たり、実際に自分がとったアクションや解決策が本当に良かったのかを振り返ります。インシデントとは、事件、出来事、ハプニングという意味です。置かれた環境も立場も違う「よそごとの事例(ケース・スタディ)」と違って、取り扱うケースはすべて自社事例であり、現在抱えている自分の悩みや問題点です。インシデント・ノートに綴られた記録は自分自身の"奮闘"記録であり、傍観者ではなく当事者にならざるを得ない環境に身を置くことになります。グループまたは全体討議において、他受講者が本人に質問することによって、その出来事の背景や背後にいる事実、原因となる情報を収集し、それに基づいて問題を分析し、解決の手がかりをさぐったり、課題解決に至るプロセスを学びます。真のねらいは、リーダーとしての正しい判断力を身につけることです。各自持ち寄ったインシデントを全員で討議することにより、日常の仕事のなかで、部下を通じて成果を出すことの重要性に気づき、リーダーシップを発揮できるようになります。

このように、インシデント・ノートに主体的に取り組む過程において、気づきや決断を着実に積み重ねていくことになります。「自分の事例を取り上げ、解決策を探り、当日から行動する」。これこそ、「わかる」を「できる」に変える最強の仕組みといえるのです。

10ヶ月の流れ	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回
	2017年 <b>4/26(水)</b>	<b>5/23(火)</b>	<b>6/20(火)</b>	<b>7/20(木)</b>	<b>8/29(火)</b>	<b>9/26(火)</b>	<b>10/24(火)</b>	<b>11/22(水)</b>	<b>12/21(木)</b>	2018年 <b>1/24(水)</b>
	オリエンテーション	カウンセリング	コーチング	ストレスケア	コミュニケーション	リーダーシップ	モチベーション	ワークライフバランス	チームビルディング	デシジョン



1日の流れ	9:30	10:00~10:30	10:30~12:00	12:00~13:00	13:00~15:00	15:00~16:00	16:00~17:00
	受付	オープニングトーク	専門講義	昼食	See(検証)セッション	Plan(仮説)セッション	ふりかえり

※日程・テーマ・内容・時間等は変更する場合があります。予めご了承ください。

## 傾聴する カウンセリング

心理的欲求を活かす



大阪経済大学 人間科学部教授(心理学博士・臨床心理士) 古宮 昇氏

### ■ Summary

自己実現の欲求	「自分を表現したい」という欲求
成長したい。自分の可能性をもっと伸ばしたい	自分の正直な気持ち・感覚をより信頼するあり方
もっと素晴らしい自分になりたい	「白か黒か」ではなく「白も黒も両方」
愛したい。人に幸せになってほしい	部下たちも上司に本音を話したい
苦しみの原因を根本から解決したい	現実をより客観的に見るゆとり
もっと良い人生にしたい	穏やかさ、寛容さ、共感から他人に反応する
「自分のことを分かってほしい、認めて受け入れてほしい」	自己実現の力・心の自己治癒力

### ■ Profile

(こみや・のぼる) 1966年大阪府生まれ。米国州立ミズーリ大学コロンビア校心理学部博士課程修了。米国において臨床心理カウンセラー、州立ミズーリ大学講師等として勤務し、2008年に現職就任。著書に、『ぶり返す、怒り、さびしさ、悲しみは捨てられる』、『やさしいカウンセリング講義—もっと自分らしくなる、純粋な癒しの関係を育むために—』、『傾聴術—ひとりで磨ける"聴く"技術』等がある。



同志社大学 政策学部教授 太田 肇氏

## 動機づける モチベーション

### ■ Summary

受け身の「やる気」は通用しない時代	残業は、タイムリミットを明確に
やらされ感の原因を取り去りモチベーションを引き出す	残業をなくし、業績をあげている職場
上司との人間関係、コミュニケーションのあり方	外の目、外の空気に触れる機会
「仕事」より「人」を管理していないか	異質なメンバーを受け入れる
仕事に優先順位を	不明瞭な格差づけは不満の原因
評価の限界、副作用を知っておく	効果的なほめ方
正しい評判を吸い上げる仕組みづくり	具体的・客観的な事実に基づいてほめる

### ■ Profile

(おおた・はじめ) 1954年兵庫県生まれ。神戸大学大学院経営学研究科修了。三重大大学人文学部助教授、滋賀大学経済学部教授を経て、2004年現職就任。専門は組織論、人事管理論。とりわけ、「個人を生かす組織・社会」について研究。著書に、『個人を幸福にしない日本の組織』『社員の潜在能力を引き出す経営』『子どもが伸びるほめる子育て』『組織を強くする人材活用戦略』『承認とモチベーション』『表彰制度』等がある。





**対話する**  
コミュニケーション

京都文教短期大学 ライフデザイン学科 教授 森川 知史氏



**調和する**  
ワークライフバランス

神戸大学大学院 経営学研究科 教授 上林 憲雄氏

「気づき」こそが  
自己改革をもたらす

## ■ Summary

- |                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| 自分は人の中で見つかる                 | 社会性の獲得            |
| 全ての人がひとつの「意味」を共有しているわけではない  | ルールを受け入れる         |
| 人は変えられないが、自分は変えられる          | いつでも、どこでも当事者として臨む |
| 自己改革は「気づき」から                | 「面白く聞く聞き方」        |
| 「そうありたい」と思い続けることが大切         | 周りの様々な人の影響        |
| 自分をどう表現し、相手をどう理解するか         | 人間関係を形成し、円滑に維持する  |
| 「勝ち負け・損得」で考えず、「支え合い・共存」で関わる | 集団の中で協調的に行動       |

## ■ Profile

(もりかわ・としふみ) 1952年京都府生まれ。龍谷大学文学部卒業。龍谷大学大学院文学研究科博士後期課程満期修了。専門は日本語学とコミュニケーション論。現在、「人との向き合い方」を中心にコミュニケーションの研究を行っている。著書に『確かな人間関係のためのコミュニケーション論』(単著)、『コミュニケーション論-ゆたかなコミュニケーションをめざして』(共著)等がある。

## 「ワークライフバランス」 の発想を変える

## ■ Summary

- |                           |                         |
|---------------------------|-------------------------|
| W(work)とL(life)は完全に二分できない | 質的側面+個人の自律性を考慮したWLBの議論を |
| Wの中にL的要素を入れる              | 従業員自ら選べるメニューがある事が需要     |
| Wの中に“L的要素”を入れる工夫          | 短期的思考ではなく、長期の視点を        |
| 職務・業務それ自体を楽しく             | WとLの「統合」                |
| 個々人ごとにバランスの取り方多様          | 量的側面でのWLW               |
| トータルライフを考えたバランスの取り方       | 質的側面でのWLW               |
| 時短という側面のみにとらわれる必要もない      | 多様性視点からのWLW             |

## ■ Profile

(かんばやし・のりお) 1965年生まれ。神戸大学経営学部卒業、神戸大学大学院経営学研究科博士課程前期課程修了、英国ウォーリック大学経営大学院ドクタープログラム修了。1992年神戸大学経営学部助手に就任。その後、講師、助教授を経て、2005年より現職。専門は経営学、特に人的資源管理論、組織論。最近は、グローバル化が進展する中での日本企業に適した人事戦略や組織制度の在り方について研究している。最近の著書に『ケーススタディ優良・成長企業の人事戦略』(共編著、税務経理協会)等がある。



第2回 <b>5.23 火</b>	第3回 <b>6.20 火</b>	第4回 <b>7.20 木</b>	第5回 <b>8.29 火</b>	第6回 <b>9.26 火</b>	第7回 <b>10.24 火</b>	第8回 <b>11.22 水</b>	第9回 <b>12.21 木</b>
<b>傾聴する</b> 『カウンセリング』 (1)カウンセラーの臨床的態度 (2)対話の技術(①記述する ②表現／共感する ③対話の技術④反応する ⑤カウンセリングの可能性と創造性	<b>行動を支援する</b> 『コーチング』 (1)コーチングとは (2)組織におけるコーチング (3)ストレスの要因 (4)ストレスの結果 (5)部下の存在と価値を認める働きかけ (6)心理ゲームという非建設的なパターン化した人間関係 を知り、脱却する。	<b>心のケアをする</b> 『ストレスケア』 (1)職場のメンタルヘルスの現状 (2)ストレスの要因 (3)ストレスの結果 (4)部下の心の健康を守るストレッスケア (5)管理におけるセルフストレッスケア (6)所属の欲求 (7)現代の人間関係 (8)他の相互補完性	<b>対話する</b> 『コミュニケーション』 (1)「聞く力」の重要性 (2)ことばと身体 (3)記号的存在 (4)所属の欲求 (5)カリスマ・リーダーになるために何が要求されるか	<b>人を動かす</b> 『リーダーシップ』 (1)現代の組織で要求されるリーダーの能力と資質とは何か (2)どのように行動することが必要であるか (3)激変する組織をどのように変革していくべきか (4)モチベーションをどう引き出すか (5)承認による動機づけ (6)表彰とその効果	<b>動機づける</b> 『モチベーション』 (1)今、日本企業では： (2)二段階の動機づけ戦略 (3)やる気の阻害要因 (4)前向きなモチベーションをどう引き出すか	<b>調和する</b> 『ワークライフバランス』 (1)何故ワークライフバランスが必要か？ (2)ワークライフバランス実現の具体的手法 (3)ワークライフバランスとダイバーシティマネジメントとの相連点 (4)ワークライフバランススマネジメントの進め方	<b>人と組織をつなぐ</b> 『チームビルディング』 (1)良いチーム・グループとは何か (2)チーム・グループの発達 (3)グループダイナミクス・チーム・グループが陥る問題とその解決 (4)チームビルディングのマネジメント (5)チームビルディングのマネジメントとの相連点
 大阪経済大学 人間科学部 教授 より開業カウンセラーカード学博士(Ph.D.)、臨床心理士 <b>古宮 昇氏</b>	 立命館大学大学院 経営管理研究科 教授 <b>高橋 慶治氏</b>	 京都橘大学 健康科学部 心理学科 特任教授 <b>菅 佐和子氏</b>	 京都文教短期大学 ライフデザイン学科 教授 <b>森川 知史氏</b>	 名古屋市立大学大学院 経済学研究科 准教授 <b>余合 淳氏</b>	 同志社大学 政策学部 教授 <b>太田 肇氏</b>	 神戸大学大学院 経営学研究科 教授 <b>上林 憲雄氏</b>	 神戸大学大学院 経営学研究科 教授 <b>鈴木 竜太氏</b>
(こみや・のばる) 1966年大阪府生まれ。米国立ミズーリ大学コロンビア校心理学部博士課程修了。米国において臨床心理カウンセラー、州立ミズーリ大学講師等として勤務し、2008年に現職就任。著書に『ぶり返す、怒り、さびしさ、悲しみは捨てられる』、『やさしいカウンセリング講義』、『もっと自分らしくなる、純粋な癒しの関係を育むために』、『傾聴術－ひとりで磨ける聴く技術』等がある。	(たがはし・けいじ) 1949年大阪府生まれ。駒澤大学大学院人文科学研究科修士課程修了。人間総合科学大学大学院修士課程修了。柴田クリニック臨床心理士、柴田クリニックの精神科、愛知女子短期大学准教授を経て、1991年京都大学医学部助手、日本オリンピック委員会強化スタッフコーチング＆メンタルトレーニング担当、競技ユーマックス取締役、株式会社代表取締役を歴任。企業やスポーツ分野でコーチング、キャリア開発を多数指導。主な著書に『心を強くしなやかにするメンタルトレーニング』(単著)、『コミュニケーション論』(共著)、『コミュニケーション論-ゆたかなコミュニケーションをめざして』(共著)等がある。	(すが・さわこ) 1952年京都府生まれ。龍谷大学文学部卒業。みずほ銀行勤務のち、2014年神戸大学大学院経営学研究科修了。専門は日本語学とコミュニケーション論。現在、「人との向き合い方」を中心コミュニケーション論の研究を行っている。著書に『確かに人間関係のためのコミュニケーション論』(単著)、『コミュニケーション論-ゆたかなコミュニケーションをめざして』(共著)等がある。	(よごう・あつみ) 2007年神戸大学経営学部卒業。みずほ銀行勤務のち、2014年神戸大学大学院経営学研究科修了。専門は組織論、人事管理論。現在、「個人を生かす組織・社会について」研究。著書に『個人を幸福にしない日本の組織と個人の白黒図鑑』(2002年)、『自律する組織と個人の白黒図鑑』(2007年)、『個人の潜在能力を引き出す組織』(2013年)など多数。なお、『闇わりあう職場のマネジメント』は第56回日経・経済図書文化賞を受賞している。				

\*講師及び日程、テーマ、内容は変更する場合があります。予めご了承ください。

<b>Q1 「R3」とはどんなプロジェクトですか？</b>	<b>Q2 「R3」の特長は？</b>	<b>Q3 主催は？</b>
次世代リーダーを育成するためのプロジェクトです。リーダーシップを学ぶのではなく、リーダーシップを身につけることに主眼を置いています。「R3」の特長といえます。		コンサルティング会社である株式会社ニューエアが主催です。ニューエアは、外資や大企業の資本を受け入れていない独立系のコンサルティングファームです。次世代リーダー育成プロジェクト「R3」の企画から、運営、進行までトータルにサポートしています。
<b>Q4 受講者の年齢層や業種は？</b>	いろいろな要素がありますが、最大の特長は、単発(1日だけ)の研修会と違って、1年間に渡る長期プロジェクトとなっている点です。「R3」には人的ネットワークづくりと相互啓発・親睦を図るねらいがあり、世代、業界を超えた人脉を築く機会に恵まれます。また、1年間のプロジェクトの終了後も、気心知れた者同士、懇親会や情報交換会など積極的に交流を図っているようです。	
<b>Q5 予習は必要ですか？</b>	<b>Q6 受講対象者は？</b>	
はい。セルフ・コーチング、コミュニケーション、カウンセリング、リーダーシップなど毎回学ぶテーマが異なりますので、しっかりと事前予習は欠かせません。また、シートの作成、提出なども求められます。	次代の経営を担うリーダー候補生(現在40代、50代の部長、課長等のミドル層クラス)が対象です。なお、プロジェクトの特性上、部下をお持ちでない方のご受講はご遠慮ください。推奨は2名様以上ですが、お一人様からでもご受講いただけます。	
<b>Q7 開催のペースは？</b>	<b>Q8 リーダーシップに関してあまり知識がないのですが、「R3」についていけるか心配です。</b>	
およそ1ヶ月に一度のペースで、全10回を予定しております。	特別な知識は不要です。ファシリテーターの山本佳司氏や本プロジェクト開発者の中村一八がむずかしいことをやさしく、やさしいことを深く、深いことをおもしろく解説いたしますので、やる気さえあれば、途中で脱落するようなことはありません。ご安心ください。	
<b>Q9 社長という立場ですが、受講できますか？</b>	<b>Q10 なぜ少人数制なのでしょうか？</b>	
可能です。実際に、「代表取締役社長」の肩書きを持つ方もご参加いただいております。	40名を超えると、どうしても画一的になってしまふからです。ある人にとって非常に興味深い話でも、別の人にとってはまったく関心のないことかもしれません。それぞれ、直面している問題や抱えている悩みは違います。少人数制の最大のメリットは、講師と受講者の距離感を縮めてくれる点にあり、受講者ひとり一人とじっくり向き合って進めていくことが可能となるのです。	
<b>Q11 受講の心構えは何かありますか？</b>		
若いときはもちろんですが、壮年になっても、年をとつてからも、学び続ける姿勢は大切です。では、いったい何を学べばいいのか。それは、相手のいいところを本気で学ぶということです。相手とは、講師であり、受講する経営者仲間のことです。本当にリーダーとして大成する人は、他人のアラなど探さず、長所や魅力を見つけそれを貪欲に吸収しようと懸命になります。「我以外、みな我が師」の前向きな姿勢が一番大切だと思っています。		

<b>Q12 メーリングリストとは？</b>	<b>Q13 急用ができたやむをえず欠席する場合は、誰かを代理出席させてもいいですか？</b>
メーリングリストとは、電子メールを使った情報共有化の手段のひとつです。通常のメールのやり取りは電話と同様に1対1が基本となります。複数の人に同じメールを配信できる仕組みがメーリングリストの最大の特徴といえます。具体的には、ある特定のアドレス(宛名)にメールを送ると、そのメールはあらかじめ登録されている人全員に配信されます。また、送られてきたメールに返信をすると、そのメールも登録されている人全員に送られることになるのです。したがって、1対1ではなく複数同士でのメールのやり取り、すなわち情報共有が実現できるのです。実際、メーリングリストでは「〇〇について、どう思う?」などの問題定義が出され、活発な意見交換の場としても活用されています。	いいえ。「R3」は全10回を通して段階的に進むカリキュラムとなっていますので、途中代理の方にご出席いただいても、一連の流れや状況がつかみにくいため、代理の方が理解に苦します。やむをえず欠席した場合でも、メーリングリストで情報の共有や当日配布したコラムやシート類は入手できるため、その後の出席が困難になるということはありません。
<b>Q14 オリジナルのコラムとは？</b>	
	「リーダーの責務とは何か」や「いったん受け止めよ」など、毎回配布されるコラムが大変好評を博しています。「ウチの社員全員に読ませたいのだが…」と大手上場企業の経営トップからご相談を受けることも多く、また「R3の受講生ではないが、あのコラムだけくれないか」とおっしゃるお客さまもいらっしゃいます。独自の鋭い視点と納得の論理展開、そして何よりわかりやすさがコラムの特長です。コラムを通じて、正しい考え方の基軸をもつということは、正しい判断基準を身につけることにつながります。その正しい判断基準こそが、組織を正しい方向に導き、組織の成長・発展に大きく寄与するのです。
	 Copyright (C) 2002-2011 Newair Corporation. All Rights Reserved.
<b>Q15 午後からのSee(検証)セッションとは？</b>	<b>Q16 通常の研修会とは何が違うのでしょうか？</b>
	講義など一方的な知識伝達のスタイルではなく、受講者が自らがヒントをつかみ、主体的に行動するということを通じて、幅広い視野と判断力を養うことができます。
<b>Q17 1~2科目、好きな講座だけ受講したいのですが…。</b>	
	誠に申しわけございません。「R3」は年間10回シリーズ一括のお申込みとさせていただいております。個別の回の受講申込みはできませんので、あしからずご了承ください。

**全10ヶ月**  
**279日で著しく成長を遂げる**  
**リーダー養成学校**

【受講期間】

2017年 **4月26**(水) ~ 2018年 **1月24**(水)

【受講時間】 **10:00~17:00**

開催日時	プログラム
第1回 2017年 <b>4.26</b> (水)	ベクトルを合わせる オリエンテーション
第2回 <b>5.23</b> (火)	傾聴する カウンセリング
第3回 <b>6.20</b> (火)	行動を支援する コーチング
第4回 <b>7.20</b> (木)	心のケアをする ストレスケア
第5回 <b>8.29</b> (火)	対話する コミュニケーション
第6回 <b>9.26</b> (火)	人を動かす リーダーシップ
第7回 <b>10.24</b> (火)	動機づける モチベーション
第8回 <b>11.22</b> (水)	調和する ワークライフバランス
第9回 <b>12.21</b> (木)	人と組織をつなぐ チームビルディング
第10回 2018年 <b>1.24</b> (水)	決意を表明する デジジョン

※講師及び日程、テーマ、内容は変更する場合があります。予めご了承ください。

【受講対象者】

**上級管理職(部長クラス以上)**

※1 : プログラム特性上、部下をお持ちでない方のご受講はご遠慮ください。  
※2 : 推奨は2名様以上ですが、お一人様からご受講いただけます。

【第1回ゲスト】

滋賀県立野洲高等学校 サッカー部監督



**山本 佳司氏**

(やまもと・けいじ) 1963年滋賀県生まれ。滋賀県立野洲高等学校保健体育科教諭で同校サッカー部監督。日本体育大学時代はレスリングの選手として活躍。卒業後の1986年ドイツ・ケルン体育大学留学。そこでサッカーと出会い、帰国後、水口東高校を経て、1996年より人口5万の地方都市、定員割れが続く公立高校であった野洲高校に赴任。就任当時、無名で部員数16名しかいなかった弱小サッカー部を2003年の高校選手権に初出場でベスト8にまで導く。2006年2回目の出場で高校選手権初優勝を達成。2003年U-17日本代表コーチ。著書に、野洲高校での異色なサッカー論をまとめた「野洲スタイル」がある。

【主 催】 株式会社ニューエア

【定 員】 **30名** 様程度

(定員になり次第締め切らせていただきます)

【受 講 料】 一般: **330,000円(税別)**

会員: **310,000円(税別)**

※1:会員とは、株式会社ニューエアとコンサルティング契約を締結している企業様、または経営者俱楽部「ADOBIA(アドバ)」の会員様を意味します。  
※2:受講料には10ヶ月間で配布する資料のほか、昼食代も含まれております。  
※3:一度ご入金いただきました受講料はご返金いたしかねますので、あらかじめご了承ください。

【会 場】

**株式会社ニューエア  
ホワイトルーム**

〒542-0086 大阪市中央区西心斎橋2-5-2 アークコートビル3F  
06-6212-6000(代表)

※会場は変更する可能性がございます。あらかじめご了承ください。



【アクセス】

地下鉄御堂筋線、なんば駅25番出入口より徒歩5分  
・南海なんば駅より徒歩約15分  
・JRなんば駅より徒歩約10分

【お申し込み・お問い合わせ】

**WEB**

ニューエアホームページのお申し込みフォームにてお申し込みください→<http://www.newair.co.jp/>

**FAX**

同封の受講申込書に必要事項を記入し、下記までFAXにてお送り下さい。

お申し込みが事務局に到着次第、お振り込みの御案内をお送りさせていただきます。お振り込みを確認した時点で正式に受講生として登録されます。

株式会社ニューエア R3(アールスリー)事務局

〒542-0086 大阪市中央区西心斎橋2-5-2

**TEL :(06)6212-6000 FAX :(06)6212-9000**

○タイプ別リーダー診断や部下からのコンピテンシー分析(CAS)により、自己を深く見つめ直し、人の上に立つ者としての資質や能力について自分が納得できる客観的な棚卸しを行うことができます。

○実際に職場で起こっている課題をインシデント(事件・出来事)として取り上げ、対話を通じて問題の共有化を図り、対話を通じて解決への方向性を探り、対話から気づきと行動を生み出します。

○レクチャーや議論で得られた気づきを自らの仕事に落とし込めない者は、警告を意味するイエローカードが手渡されます。イエローカードが3枚続くとレッドカードに変わり、レッドカード2枚が出た時点で、退学となります。強烈な緊張感を維持しながら、実務に直結する課題解決に本気で取り組み、互いが切磋琢磨できる環境を整えています。

○着地点(目指すべきリーダー像)から逆算して、常に考える癖、行動する習慣を受講者に叩き込みます。

○受講期間中、上司、同僚、部下の方に、受講者に関するアンケートを実施し、その結果を本人にフィードバックすることで、自らを客観視することができ、自らの殻を破り、積極的に自己改革へと動機づけます。



○経営者の皆さんから異口同音に、「講師が会社までわざわざ足を運んでもらって面談が行われるという研修は他に類を見ず、極めて異例」と驚かれ、喜ばれています。

○新しい知識や最新の理論に触れ、「理解する」→「本質に気づく」→「実務に落とし込む」→「うまくいく(うまくいかない)」→「ふりかえる」のプロセスを詳細に書き残す、PDS実践シートの提出が毎回義務づけられます。



○三者面談には、上司の期待する方向性と受講者本人の努力の方向性を一致させるねらいがあります。自社の理念方針を心から理解し、トップと上司と本人のベクトルを確実に合わせることで、自社が必要とするリーダーづくりを支援いたします。

○リーダーシップを学ぶではなく、リーダーシップを身につけるための実践的な教育プログラムです。

○本プログラムは学位を提供するものではありませんが、自身や職場の解決すべき課題に対して10ヶ月間にわたって実践的に取り組み、一定の成果を出した受講者は最終日に修了証書が渡されます。



○「結果さえ残せばそれでよし」という考えではなく、周囲との良好な人間関係を築き、いかに周囲に良い影響を与える続けられる人材を育てるかに焦点を当てた「人材養成学校」です。成果プラスαの部分、すなわち、人間教育がきわめて大事だと考えています。

○他の研修では類を見ない、講師・受講者・経営者の三者が面談を行う三者面談を実施しています。ご希望の企業さまに限り、受講者がおかれている環境と現場をより深く理解するため、講師が受講期間中2度にわたって、企業訪問を行います。

○日本屈指の講師陣、意識レベルの高い受講者間の多様な価値観に触れ、毎回「なぜ?」が飛び交う真剣な議論が繰り広げられることで、多くの気づきを得られ、視野も格段に拡がります。

○一方的に講義するのではなく、受講者の疑問や悩みに応じながら、次々に質問を受けつけ、講師が適切かつきめ細かな助言を与えることにより、知識を確実に自らの行動に移すことができます。



○「部下を通じて成果を出す」という「R3」のミッションを実現するために、職場に戻って成果を競い合う究極の「他流試合」であり、公開型研修プログラムです

○「リーダーとは、リーダーシップを身につけている人」「リーダーシップとは影響力」「R3のミッションは『部下を通じて成果を出すこと』など、言葉の定義に尋常でないくらいにこだわります。

○他流試合のメリットを最大限に活かし、異業種の方たちと少人数(3~4名)で構成される、チーム制を採用しています。チーム対抗で切磋琢磨することにより、相互研鑽を積むことが可能です

○毎回自身の殻を破るための、90秒ショートスピーチがチーム対抗で行われます。スピーチは明確なコアメッセージと論理的思考が要求され、講師から鋭い質問や助言が投げかけられます。回を重ねるごとに内容は驚くほどブラッシュアップされ、リーダーとしての話す力がメキメキ身についていきます。