

2020年1月9日

国立大学法人東京大学

株式会社電通

一般社団法人日本エンゲージメント協会

東京大学先端科学技術研究センター、電通ダイバーシティ・ラボ、

日本エンゲージメント協会が次世代リーダーについて共同研究

～多様性の時代に成長する組織を実現する「ハンブルリーダー」養成プログラム開発と効果検証を実施～

国立大学法人東京大学先端科学技術研究センター（所在地：東京都目黒区、所長：神崎 亮平、以下「東大先端研」）、株式会社電通（本社：東京都港区、社長：五十嵐 博）のダイバーシティ＆インクルージョン領域に対応する専門組織「電通ダイバーシティ・ラボ」（以下「DDL」）および一般社団法人日本エンゲージメント協会（所在地：東京都中央区、代表理事：小屋一雄、以下「JEA」）は、多様性を受容して失敗から学び成長する組織づくりを推進するハンブル（humble：謙虚な）リーダー養成プログラムを開発しました。プログラム実施後、その効果を検証するための共同研究を行います。

ハンブルリーダーとは、従来の「チームを引っ張っていく強い指揮官」ではなく、自分の弱点を認めて自らメンバーに共有し、メンバーの弱い部分や多様性を理解・受容し、状況に応じた活動が行えるチームを構築できる謙虚なリーダーを指します。養成プログラムは、①リーダーシップ（ハンブルリーダーシップ／リーダーの説明責任など）、②文化（ジャストカルチャー／心理的安全性など）、③マネジメント方法（知識の共有と発見／柔軟な意思決定／継続的な研修など）の3つから構成され、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に必要とされるハンブルリーダーとしての知識とスキルを学びます。

特に本プログラムでは、東大先端研熊谷晋一郎准教授の研究室が取り組んでいる「当事者研究」を活用します。当事者研究は、精神障害者の生活、就労や企業を支援する中で編み出された新しい支援技法です。失敗や困難を隠すのではなく、積極的に弱みを共有し、失敗のメカニズム解明や対処法の模索にメンバー全員が「当事者として」取り組み、新たに得られた知見をグループの知恵として蓄積するものです。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・アイディ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う予定です。さらに、DDLが長年蓄積してきたダイバーシティ＆インクルージョンの重要な基礎知識と応用方法を、JEAが、働く社員のエンゲージメントを高めるノウハウ、エグゼクティブリーダーへのコーチングノウハウをプログラムに組み込みます。

効果検証は、プログラム参加者の1)謙虚なリーダーシップ（humble leadership）、2)心理的安全性（psychological safety）、3)知識の共有（knowledge sharing）の数値の変化をインタビューやアンケート等で検証します。

ハンブルリーダー養成プログラムの詳細、参加概要については、以下URLを参照ください。

<https://bit.ly/36zcaqx>

【リリースに関する問い合わせ先】

株式会社電通 広報局 広報部

山口、曲山 TEL : 03-6216-8041

国立大学法人東京大学 先端科学技術研究センター

准教授 熊谷 晋一郎 TEL : 03-5452-5063

【本件に関する問い合わせ先】

株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ

伊藤 TEL : 03-6216-0908