

# 2019年度 VUCA マネジメント研究会 会員募集案内

期間： 2019年9月～2020年2月 全6回

この研究会は研究開発部門や新事業開発部門でテーマ管理をしておられるご担当者と共に VUCA 時代のマネジメントについて調査、研究を行うものです。研究部門のみならず、イノベティブな人材を育成したいとお考えの人事担当者にもご参加いただきたいと思っています。

## ～参加していただきたい方～

- オープンイノベーションの責任者、担当の方
  - 新事業の責任者、担当の方
  - 研究所の責任者、担当の方
  - 経営、マネジメントの方
  - 人事部門の責任者、担当の方
  - 人財開発に携わっている方
- ★上記の方々で、なおかつ、データ収集にご協力いただける方

## ～期待されるベネフィット～

- 研究テーマ、事業開発テーマの VUCA 度と戦略の示唆
- イノベーションを生み出すための体制構築のヒント
- 活力ある職場づくりへの示唆
- 起業家的人材の発掘

## ～成果物～

- VUCAイノベーションマネジメントシステム診断結果
- VUCAイノベーションマネジメントのご提案
- 参加企業の全データと各社比較論文

## 【会合予定】

2019年9月～2020年2月 定例会(5回) 14時～17時 於:早稲田大学  
合宿 1泊2日(1回) 13時～12時 於:京都大学他  
※各会合で講師による講演のほか、3回目以降は各社のデータについて検討します

## 【参加費用】

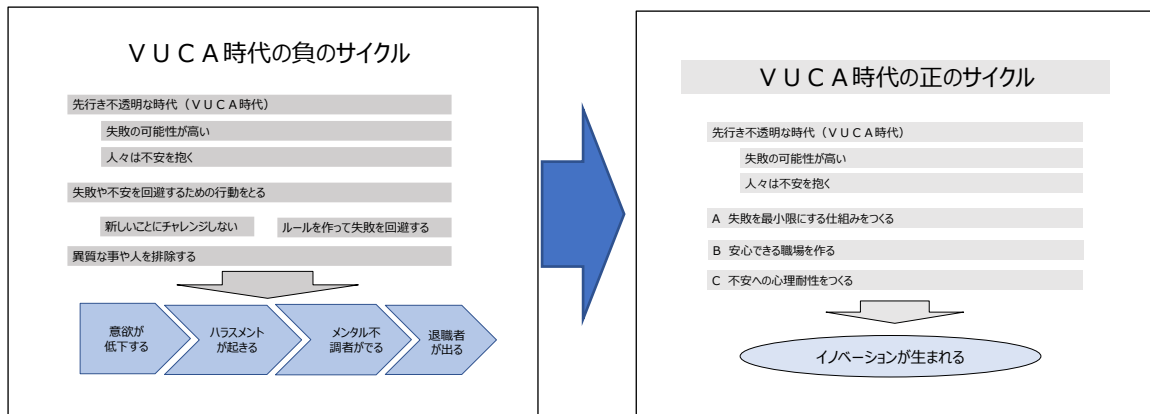
18万円 /1社 (1社3名まで参加可能、懇親会・合宿日は別途)

第1回	2019/ 9/27 (金)	VUCA時代の新事業テーマ管理	株式会社クオレ・シー・キューブ 岡田 康子 早稲田大学 大江 建
第2回	2019/10/24 (木)	VUCA時代の人財育成	株式会社クオレ・シー・キューブ 岡田 康子 早稲田大学 大江 建
第3回	2019/11/29 (金)	味の素のオープンイノベーション構想	味の素株式会社 宮地 保好
第4回	2019/12/20 (金)	シナリオライティングの考え方	ストラテジック・ビジネス・インサイト Inc. 高内 章
第5回	2020/ 1/30 (木)	村田製作所の新事業の進め方	株式会社村田製作所 牛尾 隆一
	2020/ 1/31 (金)	イノベーション 破壊と共鳴	京都大学 山口 栄一
第6回	2020/ 2/21 (金)	まとめ	

## 【なぜ VUCA マネジメントなのか？】

VUCAといわれる時代は不確実性の高い状況下でビジネスを展開していかなければなりません。とりわけ研究所においては従来の技術や価値観、仕事の進め方に固執することはイノベーションの妨げとなります。長年ハラスメント問題に携わってきた発起人の岡田康子は「一般的に研究所は狭い専門領域、閉鎖的空間、人間関係が不得手な人材が多いなどの特性があり、パワハラが起きやすい環境にあり、多くの優秀な研究者がつぶされていく」という現実と直面してきました。パワハラは自分の考えや価値観に固執し、相手に押し付けることによっておきます。「そもそもこのように変化の激しい時代に部下に何かを教えることできるのだろうか、少なくとも相手を叱り否定するパワハラをしているようではイノベーションは生まれないと考えるに至りました。

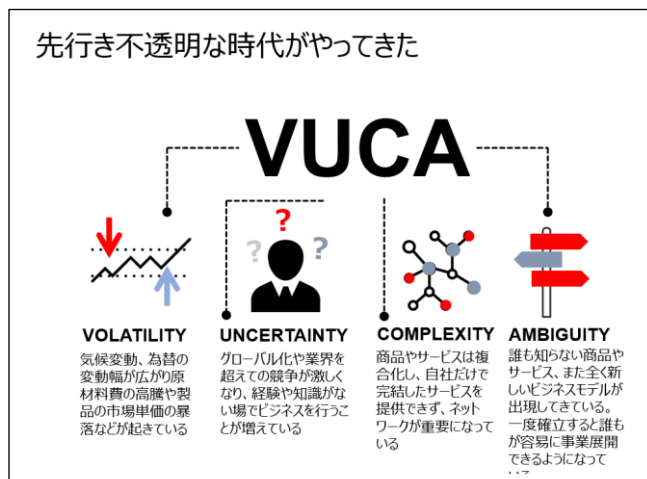
## 【日本人には不安のマネジメントが必要】



日本人は不確実性を回避する傾向が高く、不安を持ちやすい遺伝子を持っていると言われています。これらの傾向は不確実性が高い VUCA 時代には適応しにくく、イノベーションが生まれにくいことにも繋がります。そのままでは不安を抱くことによって負のサイクルに陥り、イノベーションどころかハラスメントやメンタル不調を引き起こすことになりかねません。正のサイクルにのせるためには人々不安をマネジメントする必要があります。大きな失敗をしないテーマ管理、失敗を許容できる組織、安心をもたらす職場管理、そして個々人の不安耐性を高めていく必要があります。

## 【事業によって VUCA 度は違う】

私たちは携わっているビジネスの分野や領域によって VUCA 度は違うのではないかと考えています。VUCA 度の違いによるマネジメントが必要なのではないかと考えています。当然本業におけるマネジメントと研究や開発段階における戦略は違い、マネジメントもそれに合わせる必要があると考えています。



例えば、ある技術について学会などで発表はあるものの、それがどのような分野で活用できるのか誰もわかっていないような段階の開発テーマは図 A のようになります。また B のテーマは「自社は市場を知っており他社は知らない、しかし両社ともに技術については探索中である」とい

うものです。その二つのテーマのマネジメントには違いがあるはずで。私たちはその違いを可視化しようと試みています。

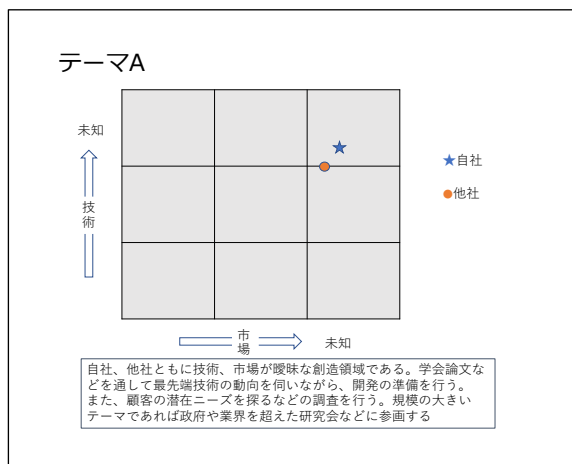


図 1

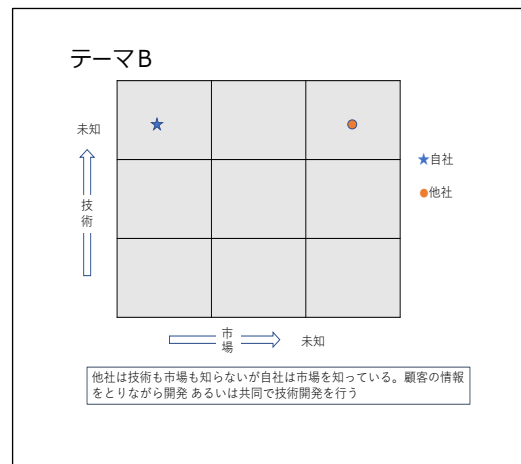


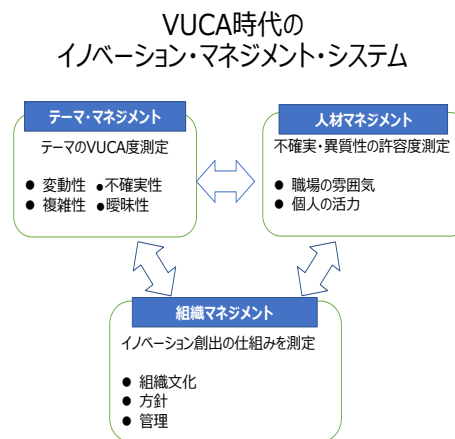
図 2

### 【VUCA 度に合わせた組織や人材を作る】

私たちはまたイノベーションが生まれやすい組織文化や事業開発方針、そしてテーマ管理の方法はどのようなものか模索しています。そしてこの研究会では VUCA 度に合わせた最適な仕組みづくりやマネジメント方法を検討していきます。

また、VUCA 度が高い環境で能力を発揮できる人材の発掘と多少 VUCA 度が低くとも活躍できるような心理的に安全な職場を作る必要があると考えています。

テーマ、組織、人材の各分野の実態を把握し、それぞれの状態に合わせた事業推進方法「VUCA 時代のイノベーションマネジメントシステム」として、提案していきます。



### 【お申込み・お問い合わせ】

VUCA マネジメント研究会事務局

[oasis@oasis3.com](mailto:oasis@oasis3.com)