

## 未来を拓くリーダー育成塾

社会イノベーションリーダーと組織を活性化する実践リーダーの協創

価値を生み出す正しい仕事の方法

2013年度

一般社団法人強いリーダー育成研究会



# 目 次

I. 強いリーダー像	1
II. 塾第一部：「価値を生み出す仕事の方法」	1
1. 塾の目的と塾受講効果	1
● 創造のプロセス（図）	2
● 三つの能力と二つの哲学（図）	
2. 価値を生み出す正しい仕事の方法が生み出された実績と背景	2
3. カリキュラム	3
III. 塾第二部：「リーダーシップとフォロワーシップ」	6
1. 塾の目的と塾受講効果	6
2. カリキュラム	7
IV. 塾第三部：「未定」	8
V. 指導講師陣	9
VI. スケジュール	10
VII. 対象者	12
・募集人数	
・対象者	
・入塾資格	
VIII. 塾期間	12
・塾期間	
・塾回数	
・塾時間	
IX. 塾の進め方	12
X. 募集期間	14
XI. 会費とイベント参加費	14
●会費	
●イベント参加料	
●育成塾参加料	
XII. 会員およびイベント参加申込み	14
● お問い合わせ	14
● 参加申込書	16

# 強いリーダー育成塾

現在の日本は、国家経営、企業経営、教育（家庭教育、学校、社会教育）の総ての分野で停滞し低迷しています。これらの原因は、ビジョンを描きコンセプトを生み出して目標を定めてプロジェクトを組織し、プロジェクトを的確にマネジメントし、価値を生み出すという構想力・戦略に欠けているからではないでしょうか。

そこで、この塾の目的は、価値を生み、成果を出す仕事の方法を、学術、実践経験の豊かなこの分野の第一人者の講師陣に伝授願うものであります。

## I. 強いリーダー像

イノベーションを起こし、社会、企業を活性化し、次代の社会、企業を切り開く、強いリーダーを研究し、育成します。

今日本に求められている人材は、高いビジョンを掲げ、国家戦略、企業戦略を立て、有能な人材を集めてプロジェクトを立ち上げ、決断し、実行し、情熱と強い意志をもって、社会的責任を果たすリーダーであります。

## II. 塾第一部：「価値を生み出す仕事の方法」

指導講師 東京大学名誉教授 社会システムデザイン株式会社 社長 宮田秀明

成功する仕事には、正しい「仕事の方法」の実行があります。必死に頑張ったから、成功したのではありません。正しい「仕事の方法」を実行したからなのです。

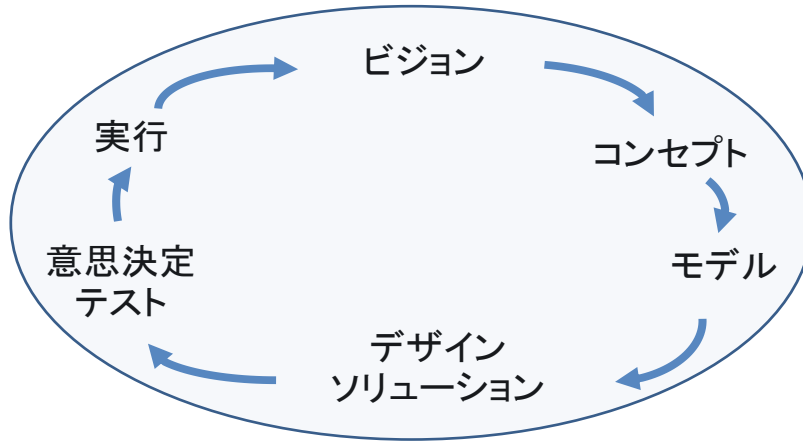
正しい「仕事の方法」の最も本質的なこと、そして、確実に成果を出すための、使い方のセオリーを伝授します

### 1. 目的と効果

以下の価値を生む正しい仕事の方法を指導します

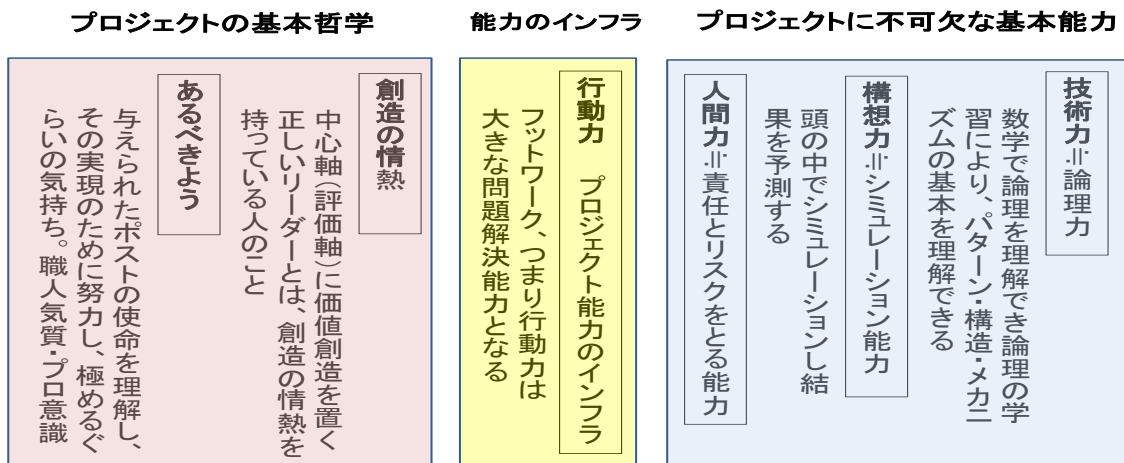
- 1) 価値を生み出す構想力を育てる
- 2) 競争力のあるコンセプトを生み出す能力
- 3) 新ビジネスモデルを生み出す力
- 4) プロジェクトマネジメント力
- 5) コンピューター科学の活用法（シミュレーション等）
- 6) チームのメンバーの育て方
- 7) 必要な三つの能力と二つの哲学

# 創造のプロセス



スパイラルを全部回る場合大きく回すと大きな価値を生み出す

## 三つの能力と二つの哲学



## 2. 正しい仕事の方法が生み出された実績・背景

指導講師宮田秀明は、造船会社での船舶設計、東京大学でそれをさらに進化させ、引き続き同大でシステム創成学科を創立しました。企業連携プロジェクト、国のプロジェクトで多くのプロジェクトを成功に導きました。

- 1) 自由表面衝撃波コンピュータ・シミュレーション技術の開発  
世界で初めて流体力学のシミュレーションを造船設計で使えるようにする  
(受賞対象：日本学士院賞、恩賜賞)
- 2) 高速水中翼船の開発  
世界で3番目に、価格が3分の1の水中翼船を、100分の1の費用で開発
- 3) アメリカズカッププロジェクトのヨット開発  
世界最速ヨットの開発
- 4) 科学的な経営システムの開発  
デジタル経営法、書店システム、流通システム、通信販売システム、電子機器販売システム等々
- 5) 二次電池の普及プロジェクトと東北復興プロジェクト

### 3. カリキュラム

#### 第1回 塾のオーバービューと進め方

- ① 本塾の目指すものと狙い
- ② 塾の進め方
- ③ 人材育成 **on the project**, 私の実例
  - ・ 学士院賞・恩賜賞の研究と学生人材育成
  - ・ 船の商品開発
  - ・ アメリカズカップ
  - ・ 東北復興

#### 第2回

##### 1. 仕事の方法1「プロジェクト思考」とは何か

—アメリカズカップ95年大会の敗戦、そして再挑戦の決意—

- ① 成功する仕事の仕組みとは
- ② 「プロジェクト」と「ルーティン」の仕事
- ③ すべての仕事は「プロジェクト」である

##### 2. 仕事の方法2：ビジョンという戦略力

—「世界一になるというビジョン」—

- ① ビジョンは大きくて単純明快がいい
- ② ビジョンの優先関係とは何か
- ③ 「WIN-WIN 関係」の向上こそすべて
- ④ 強いビジョンが技術革新を表現する

#### 第3回

##### 1. 仕事の方法3：「創造のプロセス」を構築する

— 究極の技術開発競争に勝つために—

- ① 「創造のプロセス」とは何か
- ② コンセプトが自前であるかどうか
- ③ “金のなる木”と“大きな解”
- ④ 40代までにやっておくべきスキルアップの条件
- ⑤ 「創造のプロセス」は短い時間軸で回す!

##### 2. 仕事の方法4：競争力のあるコンセプトを生み出す

—世界最速のヨットを設計するためのコンセプト—

- ① ビジョンからコンセプトを生み出す
- ③ 新しいコンセプトは
  - ・ 「真似しない」ことから始まる
  - ・ 「疑問」から生まれる
  - ・ 「好奇心」から飛び出す
  - ・ 「アナロジー（相似）」から発想する
  - ・ 「議論」からひらめく

## 第4回

### 1. 仕事の方法5：コンセプトを具体化（デザイン）する

—論理の積み重ねがデザイン力を生む—

- ① モデルを作る・モデルを探す
- ② 組織も社会システムも「デザイン」の対象
- ③ 「ほんもの」のデザイン、「価値のない」デザイン
- ④ I Tで「未来予測」の仕事をする
- ⑤ 「図」なしでは議論しない

### 2. 仕事の方法：チームの力を最大に高める

—リーダーとメンバーに求められることは—

- ① メンバーに必要な条件／「情熱」と「能力」だけでいい
- ② リーダーシップの力／「チームの力を最高に出力にできる力」
- ③ ステップ・アップに貢献できる人／「異能の人」と「ハルウララ」
- ④ マネジメントに最適な人数／30人のサッカーチームは戦えない
- ⑤ 「線形プロジェクト」と「非線形プロジェクト」

## 第5回

### 1. 仕事の方法7：マネジメントの技術とは

—コンセプトから設計、そして艇の建造へ—

- ① 四つの「選択」、三つの「配分」
- ② “b a d”をゼロにして、いくつかの“b e s t”を用意する
- ③ 「プロセス・イノベーション」と「プロダクト・イノベーション」
- ④ 「経営力」は「設計力」
- ⑤ 「経営の価値（リスク）」と「現場の価値（リスク）」
- ⑥ 「過去の成功体験を捨てる」ということの真意

### 2. 仕事の方法8：危機に対応する能力

—折れたマストの替りを二週間で制作—

- ① 失敗や挫折から再起するための原点とは
- ② いやな「流れ」を変えるにはどうするか
- ③ 新しい「ライフサイクル」を作り出すために
- ④ 「同じことの繰り返し」で成長できるはずがない
- ⑤ 会社と社員は同時に成長する

## 第6回

### 1. 仕事の方法9：三つの能力・二つの哲学

— “ニッポン”には何が欠けていたのか—

- ① プロジェクトの基本応力 a. 「技術力」 ⇔ 「論理力」  
b. 「構想力」 ⇔ 「シミュレーション能力」  
c. 「人間力」 ⇔ 責任とリスクをとる能力
- ② 「行動力」はプロジェクト能力のインフラ
- ③ プロジェクトの基本哲学 a. 何よりも「創造の情熱」  
b. “あるべきよう”を貫く
- ④ 「情熱」と「真剣な努力」が創造力の源泉

### 2. 仕事の方法10：仕事力を高める思考習慣術

— アメリカズカップ挑戦の六年で学んだこと—

- ① 「みんながやっているから」という理由では、なにごともしてはいけない
- ② 疑問や批判精神は発見・創造の源
- ③ その問題は「線形」か「非線形」か
- ④ 問題を解決するための四つの方法
- ⑤ MBAよりも「実践自習」のすすめ
- ⑥ ルーティンには最少時間、構想力のために最高時間

## 第7回 総括討論の会

### リーダーに求められること6か条

- ① 正しい役割の認識／正しいプロジェクトの設計
- ② 全身全霊で取り組む
- ③ 部下の疑問に答えられる能力と人間性
- ④ 部下に背中を見せる
- ⑤ 明るい組織風土を作る
- ⑥ チームの力を最大限発揮させる

塾の進め方は、毎回参加者にプレゼンをしていただき、その課題について、および対応策の検討の仕方を先生にご指導していただきます。



### Ⅲ. 塾第二部：

#### 「新しい働き方のデザインを支援するファシリテーターの育成」

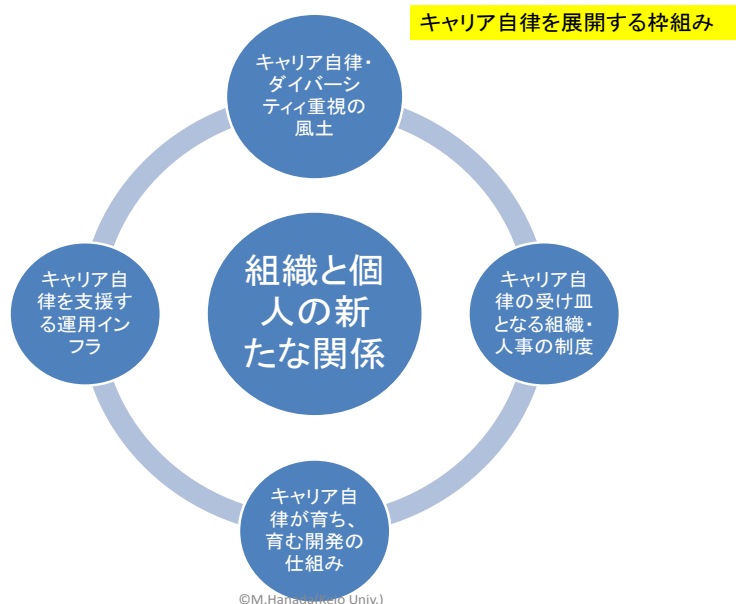
指導講師：花田 光世（慶應義塾大学 総合政策学部 教授）

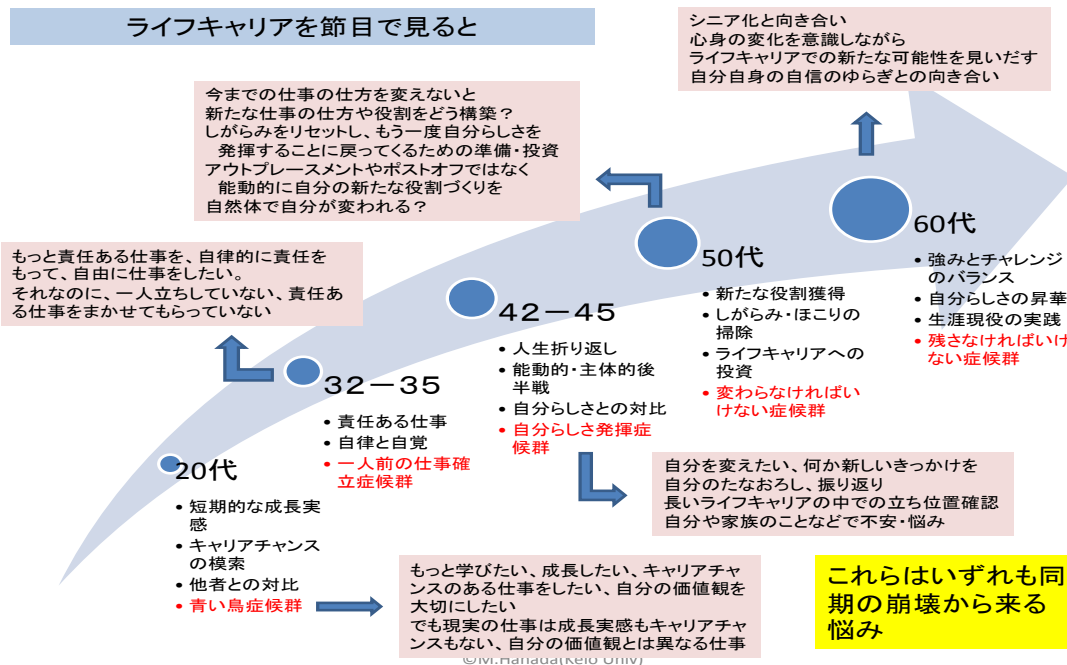
##### 1. 目的と効果

新しい組織には多様なメンバーが参加し、従来とは異なる働き方が求められます。上位をねらうというより、職人的にひとつの領域で自分の道を自分で開拓する働き方が必要となることが想定されます。

従来型の組織のリーダーというよりも、新しい働き方や、仕組みをコーディネートできる現場活動のファシリテーターの育成を目的とします。

各種領域	組織維持・強化のアプローチ	個の視点からのアプローチ
組織戦略	組織の連続的変化改良型成長	組織の非連続型変態型成長
教育戦略	コスト型教育	投資型教育
人事戦略	人的資源管理・開発戦略	人的資産管理・開発戦略
キャリア戦略	組織主導型	キャリア自律型
組織活性化パラダイム	一体感から共生へ	共生から相互啓発と成長
教育パラダイム	指導	支援
人事パラダイム	人事機能の効率の提供 働きやすさと職務満足	個人視点のサービス成長実感と キャリアチャンスの拡大
キャリアパラダイム	従来型CDP, キャリアアンカー型	個人のライフキャリア視点によるブ ランドハブスタンス型
集団の活用	プロジェクトチーム	コミュニティ型
現場における工夫・価値創造	職務拡大・多能工化による将来対応	人間力・キャリアコンピタンスによる 将来対応
現場教育	OJT	OJDとストレッチング
気づき・変化・成長・能力	スキルアップ 訓練・熟練からの気づき 専門プロフェッショナル スキルマップ/スキル体系 マーケットバリュー	バリューストレッチング アンラーニング 内なるダイバーシティ キャリアコンピタンス Employ-ability
マインドセット	組織方針共有化に向けたマインド セット	個人主導のライフとキャリアステー ジの同期化とそれにしたマインドセット





## 2. カリキュラム

### 1) シニア仕事のデザイン

- ① 生涯にわたる現場活動を支えるモチベーション
- ② シニアをモチベートするには
- ③ OJTからOJD (on the job development)
- ④ シニア力発揮のデザイン

### 2) 若手に向き合う

- ① 職(人)師文化の育成
- ② 日常におけるストレッチ
- ③ リアリティショックへの対応
- ④ 若手とのコミュニケーション

### 3) 新しいつながりのデザイン

- ① ソシアルキャピタルと関係性資産
- ② ダイバーシティ インテグレーションを考える
- ③ ソシアルメディアとつながり
- ④ つながりの評価

### 4) 新しいファシリテーター型リーダー

- ① バーチャル化する組織
- ② 組織活動を支える新プラットフォーム
- ③ 新しい組織の中心となるパワーコーディネーター
- ④ 支援型リーダー

#### IV. 塾第三部：「 選定中 」

企業経営者に、豊富な経験から、経営、リーダーシップ、自己のキャリア開発についてお話を伺います。

## V. 指導講師陣紹介

### 1. 塾第一部 宮田秀明 東京大学名誉教授 社会システムデザイン株式会社 社長

□講師名	宮田 秀明(みやた ひであき)
□現職	東京大学名誉教授 社会システムデザイン株式会社 社長
□専門分野 or 職務経歴	コンピューターサイエンス(CFD)、船舶システム開発、流体力学、経営システム工学など、二次電池社会システム研究会代表理事
□略歴	松山出身。1948年生まれ。1972年東京大学工学系大学院修士課程終了。石川島播磨重工業株を経て東京大学に勤務。1978年工学博士。大学院工学系研究科システム創成学専攻を担当する。1994年より同教授。コンピューターサイエンス(CFD)、船舶システム開発、流体力学、技術マネジメント、経営システム工学、サービス科学、社会システム工学等を専門としている。いくつかの民間技術開発プロジェクトを主導し、ニッポンチャレンジ・アメリカズカップのテクニカル・ディレクターも努めた。システム創成学科の設立、東大MOTなど教育改革にも携わる。World Innovation Foundation フェロー。
□本会への 抱負	今ほどリーダーシップ、経営力の必要な時代はないかもしれません。微力を尽くしてお手伝いしたいと思います。花田先生、富永先生と私の3人は全く違った経験を持ちながら、志を同じくしています。良いコラボレーションにしたいと思います。
□社会的活動	受賞、表彰歴 ・関西造船協会賞(1982.2) ・日本造船学会賞(1982.5) ・JBIA マリン技術賞選考委員長特別賞(2000.5) ・24th Weinblum Memorial Lecture(2001.11) ・日本学士院賞、恩賜賞(2011.6) ・World Innovation Foundation フェロー(2002.2) ・World Innovation Foundation フェローとは 1992年に科学者、技術者、エコノミストなどによって設立された国際的非政府組織。初代代表は、米国の化学者・物理学者であるグレン・シーボーグ氏(故人)。2008年12月現在、英国に拠点を置き、現代表のジェローム・カール氏など 87名のノーベル賞受賞者、および 2800名の名誉会員が参画する。人口増加、気候変動、エネルギー問題、貧困、水資源、環境問題など多方面に渡って、研究・議論を展開し、多くの国家や企業に対してアドバイスを行っている。
□執筆	著書に「シリーズ数値流体力学」(協編共著、東京大学出版会)、「アメリカズ・カップ」(岩波書店、岩波科学ライブラリー)、「アメリカズカップのテクノロジー」(東大出版会)、「プロジェクトマネジメントで克つ」(日経BP社)、「理系の経営学」(日経BP社)、「仕事のやり方間違えています」(祥伝社)などがある。日経ビジネスオンラインに「経営の設計学」を288篇執筆。

### 2. 塾第二部 花田光世 慶應義塾大学 総合政策学部 教授

□講師名	花田 光世(はなだ みつよ)
□現職	慶應義塾大学 総合政策学部 教授/キャリアリソースラボ 代表
□専門分野 or 職務経歴	人的資源開発論・国際経営論 特に国際人事システム論、新人事組織設計論を中心テーマとして研究
□略歴	1971年慶應義塾大学文学部心理学科卒業。1974年南カリフォルニア大学教育心理学修士、同大学社会学部助手。1978年南カリフォルニア大学大学院にてPh.D-Distinction取得。産業能率大学経営情報学部助教授就任。1986年産能大学教授就任。1990年慶應義塾大学総合政策学部教授、現在に至る。
□本会への 抱負	未来を拓くリーダー: 社会イノベーションリーダーと組織を活性化する実践リーダーの協創 強いリーダーは単に一企業、一組織の活性化や生産性向上を図る人材ではなく、組織活動を通じて社会に大きな変革、イノベーションを生み出すことのできる人材と考えています。また同時に強い個人は社会の中での責任を自覚し、志をもって自律的な活動を行うことのできる行動志向の人材です。その両方の役割をドッキングできる組織メカニズムの構築支援と上記で定義された「強いリーダー」の育成を行うことが私の希望する目標です。
□社会的活動	経済産業省、厚生労働省の各種委員会座長、産業構造審議会産業教育部会委員、NPO法人ソシオベンチャー理事長など
□執筆	人事制度における競争原理の実態(1987年度組織学会最優秀論文賞受賞)「組織科学」、個性主義に根ざした人事制度の展開「一橋大学ビジネスレビュー」(1989年)。グローバル戦略を支える人事システムの展開法(上下)ダイヤモンドハーバードビジネス(1988年)。コア人材の機能と条件 ダイヤモンドハーバードビジネス(1995年)。CALS 産業革命(1995年)。「グローバル経営の組織」(総合法令)、「キャリア自律の新展開」(一橋ビジネスレビュー、共著)他多数。 「Cultural Effects on Organizational Structure」American Sociological Review, 「Organizational Structures in the U. S. and Japanese Manufacturing Firms」 Administrative Science Quarterly. 他。

## VI. スケジュール

### 第一部「価値を生み出す正しい仕事の方法」

指導講師 東京大学名誉教授 ソーシャルシステムデザイン(株) 社長 宮田 秀明

開催時間 18:00～20:30

第1回 7月 4日 会場：アイビーホール  
「塾のオーバービューと進め方」

第2回 7月18日 会場：  
1. 仕事の方法1「プロジェクト思考」とは何か  
2. 仕事の方法2：ビジョンという戦略力

第3回 8月 1日 会場：  
1. 仕事の方法3：「創造のプロセス」を構築する  
2. 仕事の方法4：競争力のあるコンセプトを生み出す

第4回 8月22日 会場  
1. 仕事の方法5：コンセプトを具体化（デザイン）する  
2. 仕事の方法6：チームの力を最大に高める

第5回 9月 5日 会場  
1. 仕事の方法7：マネジメントの技術とは  
2. 仕事の方法8：危機に対応する能力

第6回 9月19日 会場  
1. 仕事の方法9：三つの能力・二つの哲学  
2. 仕事の方法10：仕事力を高める思考習慣術

第7回 10月 3日 会場  
総括討論の会  
リーダーに求められること6か条

- ・カリキュラムの詳細は、各部のカリキュラムをご参照ください。
- ・進め方は10頁の塾の進め方をご参照ください。

## 第二部「新しい働き方のデザインを支援するファシリテーターの育成」

指導講師 慶應義塾大学教授 花田 光世

開催時間 18:00～20:30

第8回 10月10日	会場
シニアの仕事のデザイン	

第9回 11月28日	会場
若手に向き合う	

第10回 12月12日	会場
新しいつながりのデザイン	

第11回 1月21日	会場
あたらしいファシリテーター型リーダー	

## 第三部 「製品の製造販売のグローバル経営」

講師 検討中

開催時間 18:00～20:30

第12回	月 日	会場
選定中		

### 会場

基本的にはアイビーホール（表参道駅下車徒歩数分）で行います。

都合によりスクワール麹町（四谷駅下車徒歩1分）他で開催する場合があります。

## Ⅶ. 対 象

### 1. 募集人数

15～20人

### 2. 対象者

- ・大手企業の経営者、経営幹部、経営企画責任者、人事責任者
- ・中堅企業・中小企業・ベンチャー企業の経営者、経営幹部、経営企画責任者、人事責任者
- ・次代を担う企業・組織のキーマン（20代後半～40代前半）
- ・シンクタンクのコンサルタント
- ・志の高い方は年齢を問いません。

### 3. 入塾資格

- ・幅広く素養を磨こうとし、広く関心をもち、向上心のある者
- ・情熱と正義感をもち、人、町、社会、企業、国家のために尽くそうと志す者
- ・素晴らしい成功を達成したいと思う者
- ・実務経験5年以上あり、企業・組織で課題や目標をもちそれを解決し、乗り越えたいと思っている人
- ・強いリーダーたらんと求められ、自らもそれを求める者

## Ⅷ. 期 間

期 間；2013年5月～12月

塾回数；12回（8ヶ月）

塾時間；18：00～20：30（内30分弁当で食事）

## Ⅸ. 塾の進め方

塾の特徴と育成法

- ・毎回参加者にプレゼンをしていただき、その課題に対応策を講師が指導します
- ・少数精鋭対面塾
- ・普通のセミナーでは伝えられない考え方、手法を指導します
- ・地域、社内での現在の問題・課題の解決法を指導（参加者交代で事例提供）
- ・少数なので発言機会が多い

第一部の進め方（指導講師：宮田 秀明）

- ・塾のオーバービューと進め方
- ・塾の狙い、参加者のニーズと課題の共有
- ・前半1時間位 受講者が指導講師の本を要約 10分×2～3名 先生が補足解説
- ・後半の時間 受講者が自己の最近のプロジェクトについてプレゼン（様式は自由）、討議 15分×2～3名

## 第二部の進め方（指導講師：花田 光世）

テーマに関する課題に関し、各社の実態などを簡単に調査いただき、それを共有化するとともに、事前課題での資料を前もって読んでいただくなどの活動も行い「塾」としての体裁を整えたいと思っています。

下の各々のテーマで各社の現状がどのような状況にあるかを調べていただくと同時に、講師の方から各々の分野で先進的な企業の事例などを提示し、それぞれの領域の背景にあるこれからの個人の働き方や生き方、組織のあり方などについて参加者と討議を行う予定です。

1. シニアの仕事のデザイン
  - ・シニアの活用状況職務開発はどうなっているか
  - ・シニアへの処遇、評価などの人事対応は
2. 若手の活用と育成
  - ・若手の採用と離職の課題
  - ・若手への教育とキャリア開発
3. 新しいつながりと多様性
  - ・多様な社員の相互啓発と相互支援の状況
  - ・SNSや社内でのインターナルコミュニケーションの状況
4. 新しいリーダーの育成と活用
  - ・支援型リーダーの育成の現状
  - ・各社の管理者研修の現状



## X. 募集期間

平成25年1月20日～平成25年4月末日塾の特徴と育成法

募集人数：15～20人

10名以下の場合には中止する場合があります。

## XI. 会費とイベント参加費

### 1. 年会費

- ・個人会員 2,000円
- ・法人会費 300,000円

注1. 年度は、2013年4月1日～2014年3月31日

### 2. 会員特典

- ・個人会員 イベント参加料の会員割引料金の適用
- ・法人会員 3名の会員割引料金の適用

### 3. イベント参加費

本年度の場合

#### ◆セミナー参加料

- ・一般参加料 2,000円／1人／1回
- ・個人会員割引料金 無料
- ・法人会員割引料金 無料

#### ◆育成塾参加費

- ・一般参加料 360,000円／1人
- ・個人会員割引料金 350,000円／1人
- ・法人会員割引料金 230,000円／1人（3名まで） 4名以上 300,000円／1人  
(1名のみ参加の場合：5万円 2名参加の場合：185,000円／1人)

4. その他のイベント参加料は、その都度決めます。

## XII. 会員およびイベント参加申し込み

- ・末尾の参加申込書をお願いします。
- ・当法人の下記のホームページから申込書をダウンロードしていただけます。  
一般社団法人強いリーダー育成研究会  
URL <http://www.tlik-jp.org>
- ・メール添付で下記アドレス宛にお申込みもいただけます。  
e-mail [contact@tlik-jp.org](mailto:contact@tlik-jp.org)
- ・ファックスの場合：FAX 042-372-8980

### ● お問い合わせ

一般社団法人強いリーダー育成研究会 事務局

TEL 042-339-2678 FAX 042-372-8980

e-mail [contact@tlik-jp.org](mailto:contact@tlik-jp.org)



**メインテーマ「未来を拓くリーダー」**  
社会イノベーションリーダーと組織を活性化する実践リーダーの協創  
経営を革新するイノベーションリーダーの育成・輩出を考える  
**法人会員およびリーダー育成塾参加申込書**

一般社団法人強いリーダー育成研究会

平成25年 月 日

**A: 「強いリーダー育成研究会」に法人会員として入会を申し込みます。**

法人会員年会費は300,000円です。会員として認められますと本研究会が開催するイベントへの参加に会員割引が適用されます。  
(事業年度2013年4月～2014年3月)

・塾受講料、および法人会費のお支払いは、別途請求書を発行いたします。

**B: 以下をご記入ください** ご記入内容は当法人イベント参加受付用、および会員入会連絡用、他のイベントのご案内にのみ使われ、他の目的に流用されることはありません。

企業名、組織名(ご所属・役職)	
担当者氏名(ふりがな)	電話番号
Eメールアドレス	
郵便物宛先	

**C: リーダー育成塾に参加いたします。**

参加される方の所属・氏名の記載をお願いします。

氏名	所属	メールアドレス

**送り先:**

- 1) eメールの場合は今ファイルを次のアドレスにお送りください: [contact@tlik-jp.org](mailto:contact@tlik-jp.org)
- 2) Faxの場合はこの面を次へお送り下さい: 042-372-8980
- 3) 郵送の場合は次へお送り下さい: 〒206-0033 東京都多摩市落合2-38 410号室  
強いリーダー育成研究会 事務局宛