

ORGANIZATIONAL CURIOSITY & ENGAGEMENT

面白がり力（OgR） 能力開発プログラム

「面白い」を組織の力に変える——
内発的な探究心と学習意欲を、
個人・チーム・組織に根付かせる

本レポートは、株式会社Learner's Learnerがミネルバ大学の学生3名と共同で実施した約2.5ヶ月の研究プロジェクトの成果をまとめたものです。日本の組織が直面する学習・エンゲージメント危機の構造的原因を分析し、「面白がり力（OgR）」という新たな組織開発フレームを提案します。

発行：株式会社Learner's Learner

研究期間：2026年1～4月

協力：ミネルバ大学

Alicja Urbańska

Yilun Chen

Qiaomu Li

2026

CONTENTS

目次

はじめに本レポートについて

- 01 エグゼクティブサマリー
- 02 なぜ今、組織開発が問われるのか——課題と時代背景
- 03 面白がり力（OgR）とは何か——定義と6コンポーネント
- 04 日本における歴史的・文化的文脈
- 05 現代組織学習理論との接続
- 06 OgRが機能している組織の事例
- 07 OgRはどう鍛えるか——開発可能性と設計仮説
- 08 プログラムの全体像——Common Core と4つの深化トラック
- 09 プログラムが提供できること
- 10 OgRに関心をお持ちの方へ

本レポートの対象読者：企業・組織の人材開発・組織開発担当者、経営者・管理職、リーダーシップ開発に関心をお持ちの教育機関・研究者の方々。OgRプログラムへのご関心・お問い合わせは minerva.admin@learnerslearner.com まで。

PREFACE

はじめに

弊社は過去5年にわたり、米国のミネルバプロジェクト社と協力しながら、日本のビジネスパーソン向けに10週間のリーダーシップ開発プログラムを実施してきました。プログラムでは「適応型リーダーシップ」を最上位の概念として掲げ、システム思考・行動科学・パーパス・問題分析・チームダイナミクス・コミュニケーション・意思決定など、複雑化するビジネス環境の中で自ら考え課題を推進するための多様な思考ツールを提供してきました。この5年間、90社・1,000名以上にのぼる企業幹部候補の方々にプログラムをお届けしてきた中で、一つのことが見えてきました。

リーダーとしての飛躍的な成長や深い変容を遂げる方々には、共通した特性があります。それは、わからないことに直面したときにも好奇心から問いを立て、開かれた態度で学びながら仮説を構築していく姿勢です。謙虚に楽しみながら知的な摩擦を乗り越えていく力は、複雑性の高い時代に根本的に求められる素養であり、私たちはこれを「面白がり力」と名付けました。

一方で、面白がり力が具体的にどのような要素から成り立つのか、どのようにして育まれるのか、なぜ多くのビジネスパーソンにこの性質が十分に発現していないのか——こうした問いに対して、私たちはまだ明確な答えを持っていませんでした。そうした折、ミネルバ大学の学生3名が弊社にインターンシップとして応募してくれたことをきっかけに、私たちが長年関心を寄せてきたこのテーマについて、大学生ならではの研究力と多様な専門領域を活かしながらリサーチと仮説構築に取り組むプロジェクトをスタートしました。本レポートは、その3名の学生が数ヶ月にわたる調査・文献研究・インタビューを通じて立てた仮説を概要としてまとめたものです。

本レポートにおいて示す「面白がり力」に関する考え方は、弊社のサポートのもとでミネルバ大学の学生3名がまとめた研究仮説です。弊社としての最終的な結論を示すものではなく、引き続き探究と検証を重ねていくべき段階にあるものとして位置づけています。

2026年4月

株式会社Learner's Learner 代表取締役CEO

黒川公晴

01 — EXECUTIVE SUMMARY

エグゼクティブサマリー

日本の組織は今、深刻な学習・エンゲージメント危機に直面している。研修への投資は増え続けているにもかかわらず、現場での学習行動・創造的思考・自律的な問いが育っていない。この問題の本質は個人の意欲の欠如ではなく、組織構造による「探索行動の制度的抑圧」にある。

株式会社Learner's Learnerは2026年1～4月、ミネルバ大学の学生3名とともに、この課題の根本原因と解決策を研究した。本レポートはその成果をまとめたものである。

本プロジェクトの中心的主張

日本の組織が失いつつあるのは、未知・摩擦・不確実性に対して好奇心をもって向き合い、問いを立て、実験し、学び続ける力——私たちはこれを「面白がり力（Omoshiro-gari Ryoku / OgR）」と定義する。

OgRは生まれつきの才能ではない。構造化された実践によって開発できる認知的・行動的スキルの総体であり、かつ測定可能で、組織文化として定着させることができる。

4つの核心的発見

- ① **問題は構造にある。** 面子文化・年功序列・減点主義・答え重視の教育が、探索行動を制度的に抑圧してきた。個人を責めるアプローチは機能しない。
- ② **OgRは訓練できる。** 好奇心の向け方・問いの立て方・前提への気づき・反復的な実験は、数週間～数ヶ月の構造化された実践で開発できる。
- ③ **日本には元来この文化の土台がある。** 「学問（学+問）」「不恥下問」（論語）「学問のすすめ」（福沢諭吉）など、日本・東アジアの知的伝統はOgRを中核的な価値として位置づけてきた。これは外来の概念の輸入ではなく、失われた固有の資産の回復である。
- ④ **個人開発だけでは不十分。** 組織の構造・文化・リーダー行動が変わらなければ、個人のOgRは3～6ヶ月で消える。プログラムと組織への定着設計（Playbook）は一体で考える必要がある。

02 — THE CHALLENGE

なぜ今、組織開発が問われるのか

6%

従業員
エンゲージメント率

Gallup 2024 / 世界平均23%・先進国最低水準

52.6%

仕事外で自己啓発を
何もしていない

パーソル総合研究所 2022 / 18カ国中最下位

70%

学習成果が評価・
昇進に連動していない

CANTERA 2025 / HR担当者約2,000名調査

研修・e-learning・資格取得への投資は増え続けているにもかかわらず、現場での学習行動・創造的思考・自律的な問いは育っていない。これは「制度」の問題ではなく、「心理的基盤」の問題である。

「なぜ人は研修を受けても変わらないのか」
——問題は意欲でも知識でもなく、
組織が探索行動を制度的に抑圧していることにある。

3つの構造的抑圧力

① 面子・体裁の文化（面子文化）

「知らない」と公言することが社会的コスト（恥）となる。知っているふり・正解のパフォーマンスを強要される環境では、本物の好奇心は表に出てこない。

② 年功序列・階層主義（長幼有序）

上司の前提を問うことが社会的ルール違反とみなされる。下から上への本質的な問いが阻害されると、組織学習の回路が閉じる。ヒロセ（2022）の日本のアクションラーニング研究でも、ファシリテーターの明示的な支援なしには問いより情報共有に流れる傾向が確認されている。

③ 減点主義・失敗コスト（減点主義）

成功が保証されない実験はキャリア上の負債になる。「何もしないこと」が評価される文化では、試行錯誤が萎縮する。トヨタのカイゼン提案件数がピーク時（年間約200万件）から65%以上減少した事実は、この構造的衰退を象徴している。

従来の「知識研修」が機能しない理由

既存のL&Dは知識・情報を「インプット」する設計である。しかし組織変革に必要なのは、学習行動そのものを変える内発的な動機の土台だ。この土台が構造的に抑圧されている限り、どれだけ良質なコンテンツを提供しても現場での行動変容には結びつかない。

03 — DEFINITION

面白がり力（OgR）とは何か

WORKING DEFINITION — 面白がり力（OgR）

不確かさ・未知・摩擦に対して、回避ではなく探究で応答する能力。「わからない」を恐れず「面白い」に変換し、行動・実験・学びへ接続する認知的・行動的スキルの総体。

OgRは単なる「好奇心」とは異なる。関心（Interest）＋行動への前進（Movement）＋摩擦への耐性（Tolerance）が組み合わさることで初めて発現する。生まれ持った才能ではなく、構造化された実践によって開発でき、測定でき、組織文化として定着させることができる。

6つのコンポーネント

OgRは以下の6要素に分解できる。摩擦に会い（C2）→前提を問い直し（C3）→問いを立て（C4）→実験し（C5）→学びを自律的に駆動する（C6）という循環を形成する。C1とC6はこの循環を動かす動機づけの基盤である。

C1

面白さの感覚

Joyous Engagement

未知・曖昧さを脅威ではなく招待として受け取る知覚能力。C1がなければ他の5つは義務的努力になる。

動機づけの基盤

C2

摩擦への向き合い

Friction Orientation

不一致・緊張・不確実性を回避せず、探究の入口として使う力。面子文化によって最も抑圧されやすい。

行動スキル

C3

前提の可視化

Assumption Visibility

自分の仮定・バイアスを「前提として」外から見る力。C4の問いの質を決定する発達の基盤。

発達の基盤

C4

問いの形成

Question Formulation

拡散する好奇心を生産的な問いへと変換する行動スキル。答えを急がず、議論を前に進める問いを意図的に生み出す。

行動スキル

C5

反復的な実験

Iterative Experimentation

小さく試して学ぶサイクルを回す力。減点主義の組織では「可視的な実験」が最も抑圧されやすい。

行動スキル

C6

自律的な学びの力

Self-Directed Learning Agency

指示を待たず、自分で学習方向を設計・調整する力。OgRの「力（ryoku）」の本質であり、プログラムの終着点。

動機づけの基盤

04 — HISTORICAL CONTEXT

日本における歴史的・文化的文脈

OgRが開発しようとする力は、東アジアの知的伝統に2,500年以上前から根をもつ。これは外来理論の輸入ではなく、日本組織が失った固有の知的資産の回復である。

探究の精神——東アジアの知的源流

孔子・論語「不恥下問」（紀元前5世紀）

論語が記すように、孔文子が「文子」の諡号を得たのは「敏にして学を好み、下問を恥じず」であったからだ。問うことは徳を傷つけるのではなく、徳を示す行為だった。「学問」という語そのものが「学（学ぶ）＋問（問う）」の複合語——問いなき知識の蓄積を「学問」とは呼ばない。

江戸期の古学運動（17～18世紀）

徳川幕府が朱子学を採用し「正解の習得＝学問」という制度化が進む中、伊藤仁斎（1627–1705）・荻生徂徠らが「公式注釈を超えて原典に戻れ」と主張する古学派を形成した。仁斎の古義堂塾は1662年から1904年まで継続し、孤立した異端ではなく江戸儒学の主要学派の一つだった。日本において問い抑圧への批判は、3世紀以上の歴史をもつ固有の知的反省伝統である。

福沢諭吉「学問のすすめ」（1872～76年）

明治日本で300万部超を記録した本書の核心は、「知識がある（知識の蓄積）」と「学問する（問いを通じた理解）」は根本的に異なるという主張だ。「独立自尊」——受動的従属でなく自ら問い自ら判断する力——こそが人間的発達の条件だと論じた。OgRのC6（自律的な学びの力）は福沢の「独立自尊」の現代的実践形式である。

世阿弥・能楽「初心忘るべからず」（14～15世紀）

能楽師・世阿弥（1363–1443）の芸道論は、熟達が感受性の閉鎖をもたらすという逆説を語る。「初心」は人生の各段階で繰り返し発見されるべきものだという洞察は、シニアリーダーが陥りやすい「Einstellung効果」（熟達によるパターン固定化）への処方箋として今なお有効だ。

「面白い」の語源——OgRの命名根拠

「面白い（omoshiroi）」は「面（顔・前面）＋白（白さ・輝き）」の複合語——本当に興味深いものに会ったとき「顔が輝く」体験を記述する。感情的信号（顔の輝き）、能動的方向付け（それに向かう姿勢）、美的判断（真の関心）の三層を一語に含む。英語の「curiosity」が特性名詞であるのに対し、「面白がり力」は関係的・能動的な力を指し、正確に翻訳できない。これがOgRを単なる好奇心概念と区別する最も根本的な理由である。

OgRは単なる外来のマネジメント手法ではなく、日本組織が元来持っていた「探究の精神」を現代の科学的アプローチで再起動させる試みである。

05 — THEORETICAL FOUNDATIONS

現代組織学習理論との接続

OgRは独自の直感的概念ではなく、複数の確立された学習・組織理論と深く接続している。以下は主要な理論的基盤とOgRコンポーネントとの対応関係である。

理論家・理論	核心的主張	OgRとの接続
Amy Edmondson 心理的安全性	「発言・質問・失敗しても罰せられない」と確信できる環境がなければ、学習行動は起きない。	安全基盤構築セッション（S1）の設計根拠。OgRのすべてのコンポーネントは心理的安全性を前提とする。
Robert Kegan 成人発達理論 / ITC	人が変わらない理由は意志の弱さではなく、無意識の「競合コミットメント」と「Big Assumption」にある。	C3（前提の可視化）の理論的基盤。ITC四列法ワークは直接の実践応用。
Carol Dweck Growth Mindset	能力は固定ではなく変化するという信念が、失敗を「まだできていない」と解釈させ挑戦を継続させる。	C1（面白さの感覚）とC2（摩擦への向き合い）の動機づけ基盤。OgRはDweckの理論を行動レベルの介入に特化。
Chris Argyris ダブルループ学習	問題の前提となるルール・価値観そのものを問い直すことなく、真の組織変革は起きない。	C3・C4の設計原則。組織の「防衛ルーティン」を崩す問いを意図的に設計する力がC4の本質。
Peter Senge 学習する組織	私たちは無意識の「メンタルモデル」を通じて世界を解釈する。このモデルを可視化することが学習の第一歩。	C3（前提の可視化）の組織論的基盤。メンタルモデルを表に出す実践としてS4を設計。
Deci & Ryan 自己決定理論（SDT）	真の学習動機は自律性・有能感・関係性の3条件が揃うことで生まれる。義務型の設計は逆効果。	プログラム全体の設計哲学。参加者の選択・自己課題設定・トリオ構造はSDTの3条件を実装したもの。
Mihaly Csikszentmihalyi フロー理論	スキルと難易度が適切にマッチしたときに生まれる没入状態が、最も豊かな内発的学習を引き出す。	C1（面白さの感覚）の動機づけモデル。セッション設計において「フロー条件を意図的に作る」原則を適用。

OgRが既存理論と異なる点： 各理論が「なぜ人は変わるか／変わらないか」を記述するのに対し、OgRは「日本の組織文化の抑圧構造に対応した具体的な行動介入の設計」に特化している。理論の翻訳者ではなく、実践の設計者としての立場がOgRの独自性である。

06 — EVIDENCE FROM ORGANIZATIONS

OgRが機能している組織の事例

世界9社の事例分析から、OgRが機能している組織には共通のデザイン原則があることがわかった。重要なのは、これらの企業がOgRを「研修で教えた」のではなく、**組織の構造・制度・リーダー行動に埋め込んだ点**である。

トヨタ

現地現物・なぜを5回

探究を特別な研修ではなく日常のマネジメント業務そのものに組み込んだ。C4・C5の究極の組織実装例。カイゼン文化の衰退は、OgRの心理的基盤が失われた時に何が起きるかを示す逆説的証拠でもある。

リクルート

Ring / Will-Can-Must

同じ日本の組織文化の中で、問いを立てて事業を創る行動（C4）と自律的な成長設計（C6）を制度化した。Hot Pepper・ゼクシィ・スタディサプリ等がRingから生まれた。

Microsoft

Nadella文化改革

CEOが自ら「know-it-all」から「learn-it-all」へ転換し無知を公に認める行動を体現。C1・C3の組織実装。リーダーが「知らないことを言える場」を作ることの組織的影響力を示す。

Pixar

Braintrust

「批評は命令ではなく問い」として機能する設計。非拘束性（フィードバックを受けた人が最終決定を保持）により、面子コストなしに率直な批評が可能になる。C2・C3の制度化。

Stanford d.school

Design Thinking Bootcamp

プロトタイプは荒くて当然・失敗は情報という設計により、可視的な実験のコストを下げる。減点主義の逆設計。C4・C5の集中体験学習として機能する。

Minerva University

Active Learning / 直接評価

問い・前提への気づき・問題解決をカリキュラムの主目的として設計し、ループリックで継続的に評価。C3・C4が「教える対象」となる教育モデル。

事例から抽出される共通設計原則

原則1：探索は構造化される、説教されない。 強い事例はすべて、個人の心理変革を期待するのではなく、探索行動が安全かつ期待される構造を先に設計している。

原則2：リーダーが「知らないこと」を公に示す。 組織の探索行動は、リーダーが不確実性を認め問いを立てるモデルを示すことで加速する。

原則3：行動・文化の変化は、測定可能な業績成果より先に現れる。 行動変容を先に測定する設計がなければ、OgRの成果を正しく評価できない。

07 — DEVELOPABILITY

OgRはどう鍛えるか——開発可能性と設計仮説

OgRは「生まれ持った才能が訓練できるスキルか」という問いに対し、本プロジェクトの研究は「初期の素質は必要だが、それが生き残り成熟するかは環境・信頼・自律性・反復実践に大きく依存する」という結論に至った。

2つの発達タイムスケール

数週間～数ヶ月で開発できるもの（C1・C2・C4・C5）

好奇心の向け方・摩擦への向き合い方・問いの立て方・反復的な実験の設計は、構造化された実践によって比較的短期間で行動変容が起きる。41件のRCTメタ分析（Schutte & Malouff 2022）では、好奇心向上介入の効果量 $g=0.57$ が確認されている。

より長い時間を要するもの（C3・C6）

自分の前提を「前提として」見る力（C3）と、指示なく自律的に学びを設計する力（C6）は、構造的な発達シフトを伴う。プログラムはこれを触媒・支援できるが、短期間での確実な定着は保証できない。この点についてはプログラム提案の章で明示する。

4つの必要条件

① 心理的安全性が構造に組み込まれていること

安全性を「先に作ってから探索する」のではなく、探索の構造そのものが安全性を生む設計が必要。セッションのルール・ファシリテーターの役割・トリオの関係性がこの機能を担う。

② 自律性が保障されていること

義務型・強制参加型の設計では好奇心は死ぬ。参加者が自分の課題を持ち込み、自分のペースで実験できる構造が不可欠。

③ 反復と関係性のコンテナがあること

1回のワークショップでは表面的な気づきにとどまる。トリオ（3名の小グループ）・コホート・継続的な実践サイクルが、開発を実質化する主要メカニズム。

④ 組織の構造と連動していること

個人のOgRは、それを抑圧する組織構造が変わらなければ3～6ヶ月で消える。プログラムと組織定着設計（Playbook）は一体として考える必要がある。

実務家インタビューが示す知見

本プロジェクトでは、ミネルバ大学が提供する「Managing Complexity」プログラムのFaculty（教員・実務家）を対象とした半構造化インタビューを実施した。同プログラムは複雑な組織・社会課題に向き合うリーダーシップを扱う実践的な学習プログラムであり、そのFacultyはみずからも高いOgRを体現する実務家として選ばれている。インタビューは「OgRが高い人はどのように行動するか」「それはどのような環境で生まれるか」の2軸を中心に設計した。

タイプ	行動の特徴	OgRとの 接続	示唆
The Tinkerer (触るように学ぶ人)	権威を鵜呑みにせず小さなことから試す。 冗談や仮説を実際プロジェクトに変える。 「知らないこと」を改善の機会として捉える。	C4（問いの形成） C5（反復実験）	行動の起点は「好奇心」ではなく「小さく試せる安全な環境」にある。
The Resilient Explorer (困難の中でも問い続ける人)	プレッシャーや逆境下でも探究を止めない。 ネガティブな事象を建設的なモメンタムに変換する粘り強さを持つ。	C1（面白さの感覚） C2（摩擦への向き合い）	OgRは「楽なとき」だけでなく「困難なとき」にこそ発現するかが問われる。
The Culture Catalyst (環境設計を牽引する人)	自身の脆弱性（失敗・未知）をチームに共有し、他者が声を上げやすい安全な空間を意図的につくる。 個人の好奇心にとどまらない。	全C・組織設計	OgRの組織的伝播は「才能ある個人」ではなく「環境を設計するリーダー」によって起きる。

統合的知見： OgRの発現は個人の資質だけでなく、管理職の振る舞い・組織規範・信頼と自律性の水準に強く依存する。抑圧的な環境は優れた素質を容易に消す。プログラムが「個人の才能の発掘」ではなく「環境の設計」に焦点を当てる根拠がここにある。

08 — PROGRAM ARCHITECTURE

プログラムの全体像

OgR開発プログラム（仮）は「全員が通るCommon Core（基盤）」と「目的別の深化トラック（P1～P4）」の二層構造で設計されている。

Common Core：8セッションの基盤

全プログラムに共通する8セッション（各2～2.5時間）。3～4ヶ月・2～3週に1回のペースで実施。推奨参加規模は20～30名のコホート。

S1 安全基盤の構築

「知らない」を言える場を設計する。ファシリテーターが自らの不知をモデルとして示し、グループで安全規範を共創する。

S2 C1：面白さの感覚

義務感から離れ、未知に対する本物の関心を再起動する。好奇心日記の振り返りと好奇心マッピングを活用。

S3 C2：摩擦への向き合い

回避してきた摩擦を安全に言語化する。「言えていないこと」リストと摩擦マッピングが核心的アクティビティ。

S4 C3：前提の可視化

ITC四列法を使い、変わらない理由の背後にある「Big Assumption（大きな仮定）」を発見する。最も深く、最も静かなセッション。

S5 C4：問いの形成

「いい問い」を意図的に立てる力を鍛える。クエスチョン・ストーミング（15問生成）と確認的/拡張的問いの仕分けが中心。

S6 C5：反復的な実験

SMART実験（安全・小規模・実行可能・調査志向・前提の検証）を設計し、S8前に実際に試す。

S7 組織的持続可能性

個人の変化を阻む職場環境の要因を特定し、チームへの介入を設計する。変革エージェントとしての視点を育てる。

S8 C6：自律的な学びの力

実験の結果発表・90日学習プランの策定・OgR診断の再実施。「プログラム後も自走できる学習者」としての基盤を確立。

4つの深化トラック（P1～P4）

トラック	焦点	主な対象	追加要素
P1 Practice Lab	C4×C5スキル深化	新規事業・変革推進チーム	ループリック評価・+4～6セッション
P2 Dev. Journey	C3深化・内的変容	リーダー・管理職	1on1コーチング・集中合宿2日間
P3 Culture Architect	組織変革設計	部門長・変革推進者	組織デザイントラック+4セッション
P4 Diagnostic Engine	全C定量測定	ROI説明が必要な組織	3点診断・個人変化レポート

Year 1 推奨エントリープラン： P1（Practice Lab）+ P4（診断統合）のハイブリッド型。スキル定着とデータ実証を両立させることで、単なる研修で終わらず、組織変革の確かな第一歩とする。

09 — WHAT THE PROGRAM DELIVERS

プログラムが提供できること

本プログラムは、現時点のエビデンスと設計原則に基づき、以下の成果を提供する。短期間での劇的変容を謳うのではなく、測定可能な行動変容と、それを組織に根付かせるための構造設計を軸に置く。

✓ プログラムが提供すること

- C1～C5の行動頻度変化を診断で測定・可視化
- C4・C5の成果物（問いと実験）の質をループリックで評価・向上
- 構造化された8セッション内でのOgR行動の発達
- 日本特有の文化的障壁（面子・階層）に対応した安全な場の設計
- 3点診断（事前・中間・終了後）による変化の軌跡の可視化
- プログラム後の組織定着を支えるPlaybook設計

▲ 時間を要するもの・現時点での限界

- C3・C6の短期間での確実な定着（発達的变化には継続が必要）
- 成人発達段階そのものの変容（ステージ移行）
- チーム・組織変革の因果的な証明
- 測定ツールの外部バリデーション（現在開発中）
- 短期ROIの確実な保証

組織定着のためのPlaybook——5つのメカニズム

プログラム終了後に適切な設計がなければ、学びは3～6ヶ月で組織から消える。OgRプログラムは以下の5つの組織埋め込みメカニズムをセットで設計する。

メカニズム	内容	具体例
① ハイライトの表彰	成果ではなく「OgR行動」を公に認め記録する	問いを立てた・失敗を共有した・実験した行動を週次で可視化
② 探索の場づくり	未知を探索できる保護された時間・空間を確保する	月次ラーニングアワー・アイデア共有ボード・改善会
③ 定例儀式化	既存会議に小さな問いのプロンプトを埋め込む	週次MTGに「今週驚いたことは？」の1問を追加
④ 非同期リソース	場を離れてもいつでもアクセスできる学習素材	アクションカード・実験テンプレート・振り返りガイド
⑤ 自律性の診断	「消極的に見えるメンバー」が能力不足か環境抑制かを識別	自律度・支援レベル別の行動観察プロトコル

10 — FOR THOSE WHO WANT TO GO FURTHER

OgRに関心をお持ちの方へ

本レポートをお読みいただき、自社の組織課題と重なるものを感じていただけた方に向けて、私たちが提供できることをお伝えします。OgRプログラムは現在、初期のパイロット実施に向けて関心をお持ちの企業・組織を探しています。

現在、提供できること

OgRプログラムは2026年中にパイロット実施を開始する予定です。パイロット段階では、プログラムを一律に販売するのではなく、まず組織の課題・文脈・目標を丁寧にすり合わせることを重視しています。ご関心をお持ちの方は、以下のステップでお気軽にご連絡ください。

① 対話から始める（約60分）

「自社に合うかわからない」という段階でも構いません。貴社の組織が抱える学習・エンゲージメントの課題をお聞かせいただきながら、OgRのアプローチが有効かどうかを一緒に考えます。特定のプログラムを前提にした場ではなく、まず対話の場として設計しています。

② プログラムのカスタマイズ

対話を経て関心をお持ちいただいた場合、業種・組織文化・対象コホートに応じてプログラム設計を調整します。Common Coreをベースに、P1～P4の深化トラックと診断設計を組み合わせます。

③ パイロット実施と効果測定

10～20名程度の小規模コホートからスタートし、3点診断（事前・中間・終了後）でプログラムの変化を可視化します。パイロット段階では、私たちも学びながら一緒に設計を改善していく姿勢で臨みます。

面白がり力は、リーダーシップである。

株式会社Learner's Learnerについて

「学ぶ力の再創造」をミッションに、ミネルバのリーダーシップ教育を日本に展開。約60社・延べ1,000名のビジネスリーダーへの実践型プログラム提供実績を持つ。

米国のミネルバプロジェクト社（Minerva Project）と事業提携を結び、同社が開発した能動的学習メソッドと教育設計の知見を日本の組織開発に応用している。本OgR研究プロジェクトも、ミネルバ大学の学生3名との共同研究として実施したものであり、学術的厳密さと実務的実装可能性を両立させた設計を目指している。

60社+

プログラム提供実績

1,000名+

リーダー参加者

2026

OgRパイロット開始

お問い合わせ・ご相談

本レポートの内容についてご質問がある方、自社へのOgRプログラム導入にご関心をお持ちの方は、以下よりお気軽にご連絡ください。まずは対話の場を設けることから始めます。

Email : minerva.admin@learnerslearner.com

Web : <https://www.learnerslearner.com/>

note : <https://note.com/learnerslearner>

本レポートの内容は2026年4月時点の研究成果に基づきます。転載・引用の際はLearner's Learnerへのご連絡をお願いいたします。

〒819-1631 福岡県糸島市二丈福井3119-4 株式会社Learner's Learner