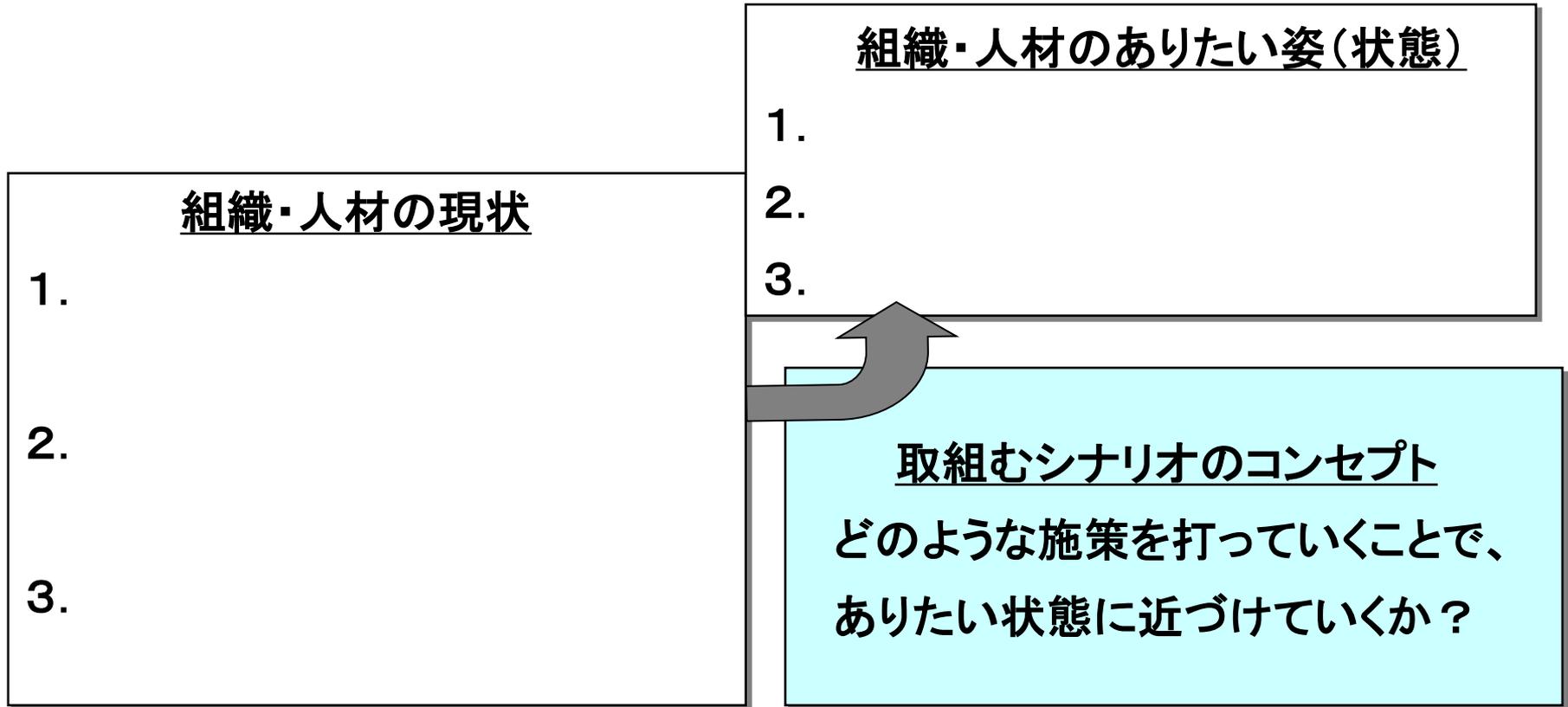


人材マネジメント部会 夏期研修会 組織発表ガイダンス

- 発表いただくことは以下の点です。
 - 所属組織のありたい姿とはどのような状態か、これまでとは何がどう異なるのか、そのGAPを埋め、組織をありたい状態へと変えていくために、今後何に着眼し、どのようなシナリオ(時間軸に基づく施策の組合せ)を考えたか？
 - シート1枚目に記述 (背景説明等のための追加ページ1-2枚可。フォーマット自由)
 - そのシナリオによってどのような変化や効果が期待できるのか、それは過去の取り組みや他組織の事例等とどう違う・どう効果的であると考えているのか？
 - シート2枚目に記述 (内容説明等のため、追加ページ1-2枚可。総ページ5枚迄)
- 発表内容について所属組織の事前承認を受ける必要はありませんが、今後組織内で展開していくために経営層の承認を得ていく予定の内容を期待します。
- 初回～3回目の研究会、ならびに課題に取り組んで頂いたことは全てこの夏期研修会での発表に結実させるためのものです。それらを深く振り返ると共に、キーパーソンとのダイアログ等、動いてみた経過を振り返り、内容に繋げていくようにお願いします。
- ただ読みあげるだけのプレゼンは期待しません。深く考え、語り合い、動いてみて何に気づいたか、今後どうするのかについて、それぞれの“思い”を問いたいと思います。
- 発表時間は**7分**です。発表の後、幹事団との対話時間があり、補足の説明はできますので発表時間は厳守下さい。(ベルを2度鳴らす、等の時間管理を行います)

1. ありたい姿を目指した着眼点



- 作成上のアドバイス1 後で消して下さい
 - 現状とありたい姿は「同じ観点」で対比することをお勧めします。何がどうなれば良いかということが整理でき、「状態としての変化」が見えやすくなると同時に、解決すべき課題も明確にしやすくなります。
- 作成上のアドバイス2
 - なぜこのような現状になったのかの経過を踏まえた現状把握を御願います。悪い点ばかりではなく、昔に比べて改善が進んできたことがあればそのように記していきましょう。

2. 施策と期待される変化・効果

施策	誰が、いつ、どのようなことを進めていくのか ⇒ この施策に込めた工夫はどのような点か	期待される変化・効果

後で消して下さい

作成上のアドバイス

- マニフェストと同様に、その活動により、何をどう変化させるのか、どのレベルにまでにいつまでもっていくことを目標とするのか、を明示します。
 - それらを考えていく際、従来も行われてきたことなのではないか、それと同じことをもう一度進めるのか、それともまったく違うアプローチなのか、を見極めることは有効です。昔うまくいかなかったことも、今、人々の認識が変わり、今こそ必要だと思える施策もあるはずです。
 - 他の組織で成功したとされる施策であっても、自分達の組織風土、職員の価値観などが揃わない中で、そのまま適用することは賢明とはいえません。何が同じで、何が違うのか、その中で今回考える施策・計画＝シナリオの良さ・工夫はどこにあるといえるのか、を考察して記述してください。
 - 期待される変化・効果は短期的なものだけではありません。施策を連続的に展開することでまるで経年の「ストーリー」のように、いつの時点でどうなっていることを目指す、ということも是非想定してください。
- ※ 時系列のシナリオ(ストーリー)を明示するために、そのようなフォーマットを創意工夫いただくことは歓迎します。

補足) 幹事対話、10月研究会予告

- 7分の発表後は、幹事との間での“対話”があります。
 - 幹事団から、発表者の思いや気づきをより深く受け止めようと、いくつかの質問や確認をさせていただきます。共に考えていこうとする姿勢からですので、防御的になることはまったく必要ありません。
 - ドミナントロジックを排しているか、立ち位置が十分に変わっているか、一人称として伝わってきたか、等も発表チームに対する幹事からの期待目線になります。ぜひ真摯な“思い”を胸にご発表ください。
- 10月研究会では「実行をさらに進める上で見えてきたこと」を中心に、再度の発表機会を設定します
 - 発表頂いた内容の更なるブラッシュアップと、施策の実践を続けた中で見えてきたことや気づき、今後のより具体的な取り組み内容、更に明確になってきたコミットメント(決意)の表明を行っていただこうと考えますのでどうぞよろしく御願いたします。