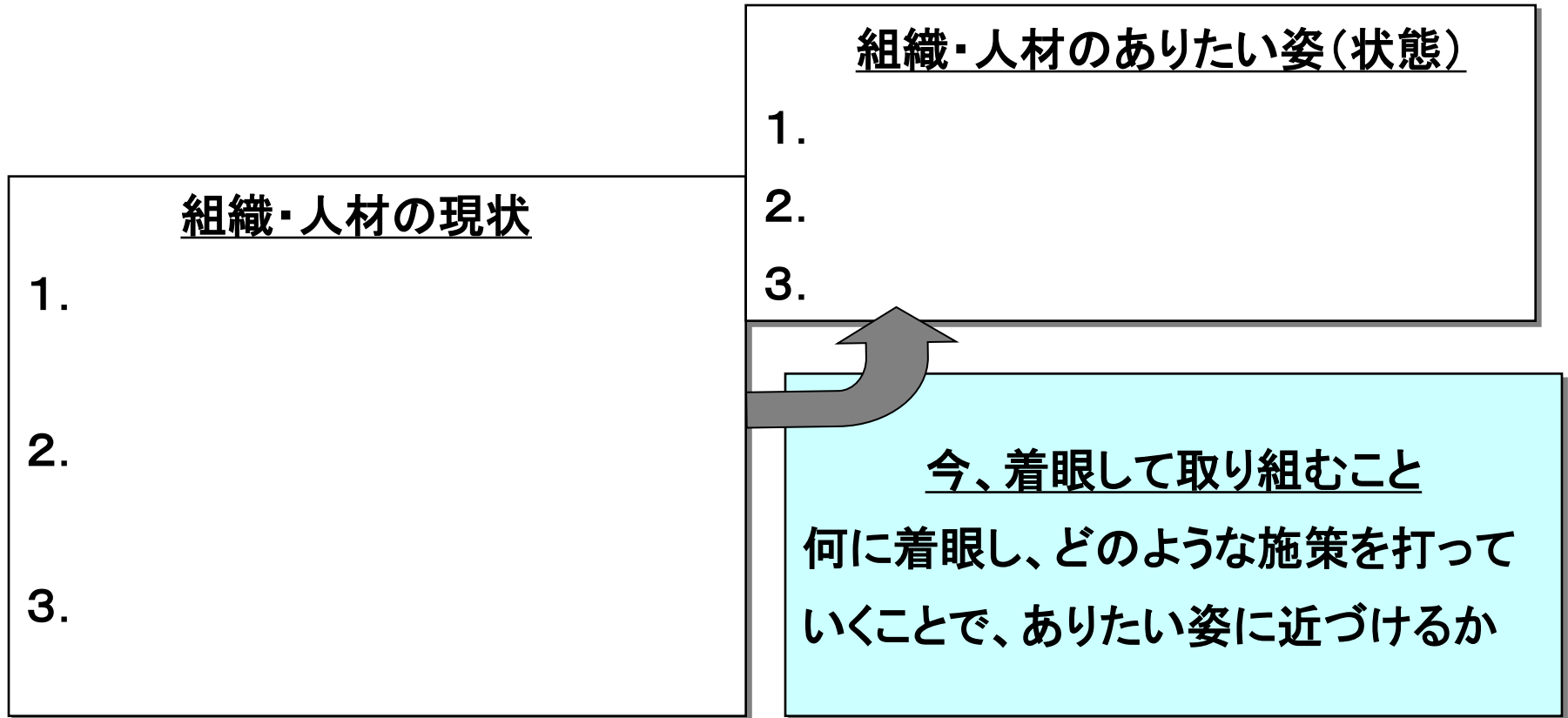


人材マネジメント部会 夏期研修会 組織発表ガイダンス

- 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、今何に着眼し、どのように取り組むべきと考えたか？
 - シート1枚目に記述（背景説明等のため、追加1ページ許可。フォーマット自由）
 - 取り組む施策とは何か、それによってどん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などとどう違うのか？
 - シート2枚目に記述（内容説明等のため、追加1ページ許可。フォーマット自由）
- 発表内容について所属組織の承認を受ける必要はありませんが、今後組織内で実施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。
- 初回から3回目に至るまでの研究会、ならびに宿題に取り組んでいただいたことは全てこの夏期研修会での発表に結実いただくためのものです。これまでの取り組みを深く振り返り、動いてみた経過を振り返り、発表資料に纏めていただくようお願いします。
- 発表資料をただ読むだけのプレゼンは期待していません。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“思い”を伺って参ります。
- 発表時間には制限(会場によって異なるが、7分程度)があります。発表の後、幹事団との対話時間があり、補足説明はできますので発表時間は厳守とします。(ベルを2度鳴らす、等で時間管理を進めます)

1. ありたい姿を目指した着眼点



組織・人材の現状

- 1.
- 2.
- 3.

組織・人材のありたい姿(状態)

- 1.
- 2.
- 3.

今、着眼して取り組むこと

何に着眼し、どのような施策を打っていくことで、ありたい姿に近づけるか

作成上のアドバイス1

- 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いです。

作成上のアドバイス2

- 大切なのは組織・人材の現状を冷静に深く、なぜこのような現状になったのかの経過を含めて把握することです。悪い点ばかりではなく、昔に比べ、改善が進んできたことがあればそれも踏まえます。

後で消して下さい

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

作成上のアドバイス

後で消して下さい

- 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に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、その中で今回自分達が定める施策・計画の良さ・工夫はどこにあるといえるのか、を考察して記述します。
- 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。

幹事との対話、10月研究会について

- 発表後は、幹事との間での“対話”とします
 - 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。
 - 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が発表チームに対する幹事からの期待目線になることでしょう。
- 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・気づき、明確になってきたコミットメント(決意)表明を行っていただこうと考えます。