

■ 運営概要(研究活動)

人材マネジメント部会は、年間の参加を通じた所属組織の組織変革を目指す場である。その副次効果として、参加者の意識変革・スキル向上を目指す。

4月 5月 7月 8月 10月 1月 2月 3月

狙い

研究会参加十個別活動

部会への理解を少しずつ深める
(目指すこと、価値前提への理解)

実践的な研究活動を通じた学び・気づきを深める
(ドミナントロジックの自覚、立ち位置を変える、一人称)

学び・気づきを総括する
(一歩踏み出す勇氣)

研究第1回
研究会

研究第2回
研究会

研究第3回
研究会

シナリオ
提出

研究第4回
研究会

研究第5回
研究会

共同論文
提出

組織の現状把握を行い、課題を明確化していく。その有効な手段として、今後繋がり合いたいと考えるキーパーソンを各層で特定し対話を重ねる

自治体同士でペアを組み、経過を共有と対話で学び・気づきを深める

課題解決への
方策を検討し、
変革シナリオに
落とし込む

精査版変革シナリオ
を題材とした、派遣
元・経営層との真摯
な対話の場を持つ

次年度への
活動継続に
備え、成果
を整理する

幹事団から定期的に提供される動画の視聴を通じて、研究会当日の場では得られなかった認識共有や、追加のスキル向上などを図っていく

所属自治体におけるマネ友とのつながり強化に加え、**地方会場ごとに「自主研究」の場を任意で開催する等、主体的な研究姿勢を推奨する**

■ 運営概要(運営方針1/2)

人材マネジメント部会とは？

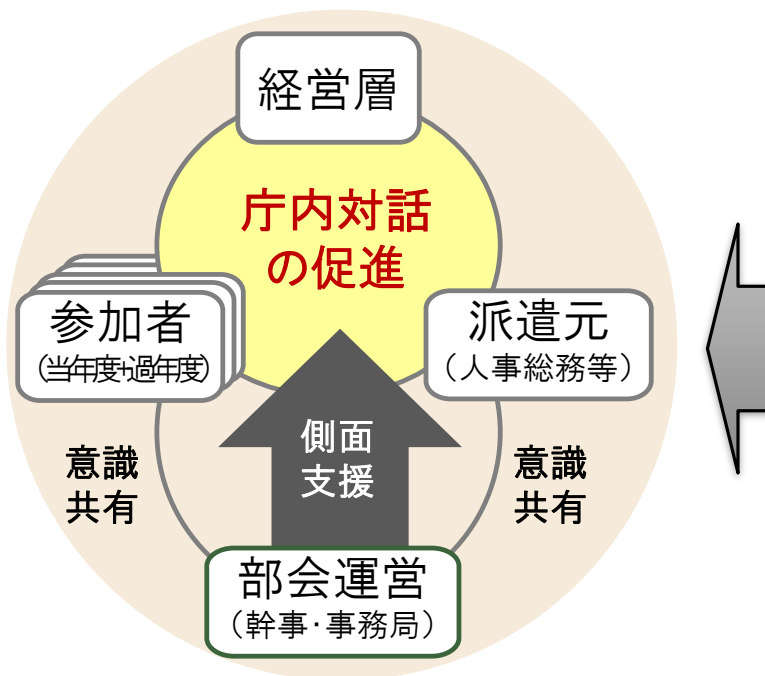
- ・ 年間を通して参加する3名の派遣生が、所属する団体を地域経営型組織へと変革していくシナリオを、他団体からの仲間と共に研究し、経営層への提言にまとめ上げる**実践的な研究活動の場**である。

2019年度 部会運営方針

- ・ 参加者に加えて、過年度派遣生（通称・マネ友）が居る場合にはその連携・協力も得ながら、派遣元（人事・総務部門）及び経営層との間で、所属組織の望ましい変革に向けた真摯な対話と継続的实践を求め、本部会への参加から得られる成果の最大化を図りたい。
- ・ そのために運営側である幹事団・事務局は、参加者一人ひとりの思いに寄り添いつつ、派遣元・経営層に対する情報提供や特別対話のセッティング等を中心とした、側面支援を行っていく事を期待する。

■ 運営概要(運営方針2/2 概念図)

人材マネジメント部会は、参加者個人の成長に特化した「研修」ではなく、所属する組織が望ましく変革する為の**庁内対話を促す研究の場**に他ならない。



1. 当年参加者の提言を題材に、所属組織内での組織変革に向けた深い対話が、10月～12月頃をメドに、効果的に実施されるよう、幹事団と事務局は一丸となって側面支援する。
2. 特に、派遣元への情報提供・意識共有を行うことで、参加者の“組織内応援者”となっただけよう努める

※他の派遣研修と違う「研究の場」であるとの認識を全国の自治体に拡げていきたい。