

平成26年度 内閣府委託調査 報告会

マネジメント人材育成支援に関する調査 (企業等との連携)

平成27年6月29日(月)

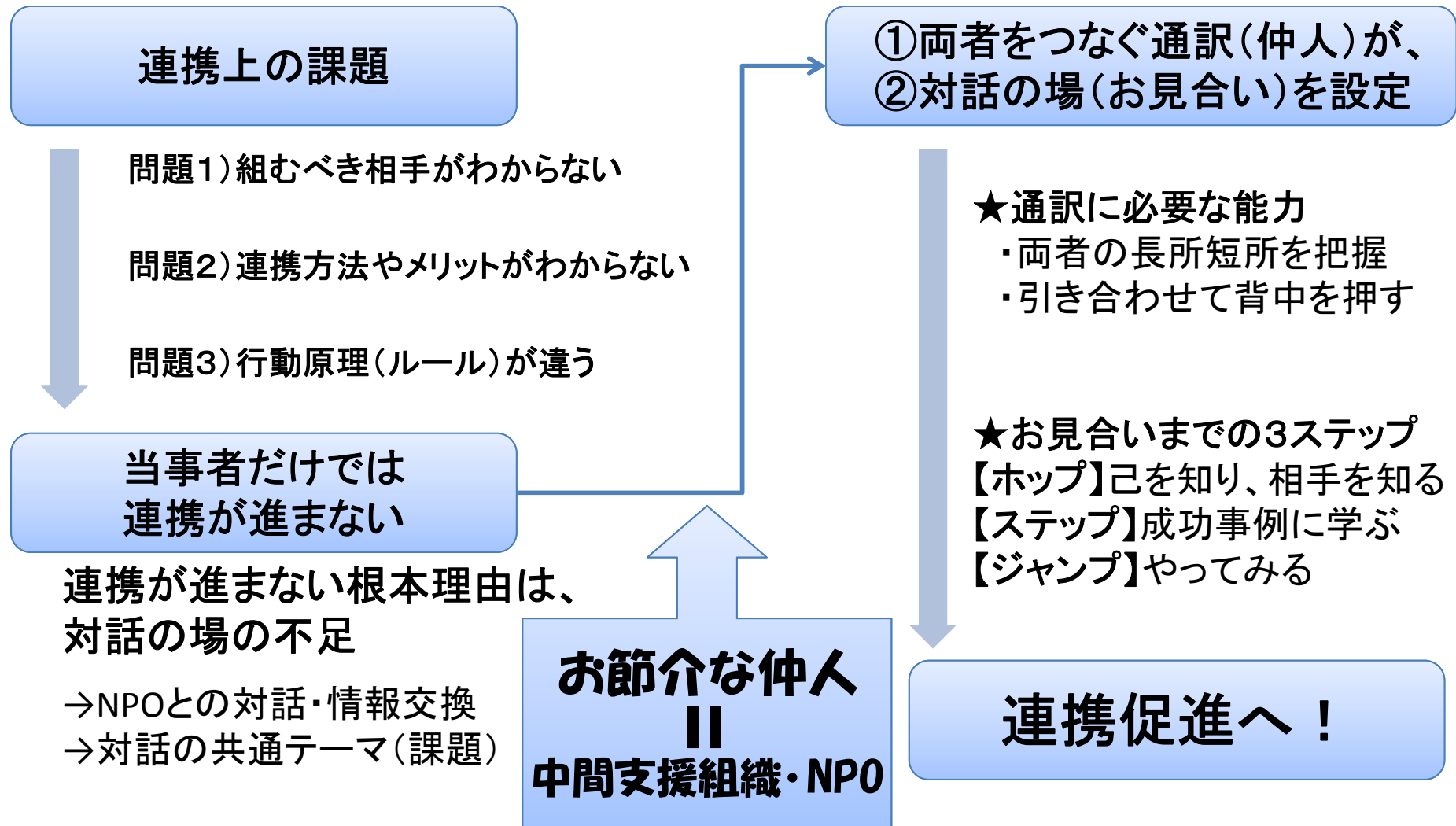


一般財団法人 日本総合研究所
特別研究本部 齊藤 哲也

「企業等との連携」 報告内容

1. 本テーマの問題意識と実施方針
2. 実施体制
3. 研修の重点ポイントと概要
4. 研修成果を高める評価体系
5. 受講者の属性
6. 研修の効果(事前・事後の比較)
7. まとめ(全体考察)

1. 本テーマの問題意識と実施方針

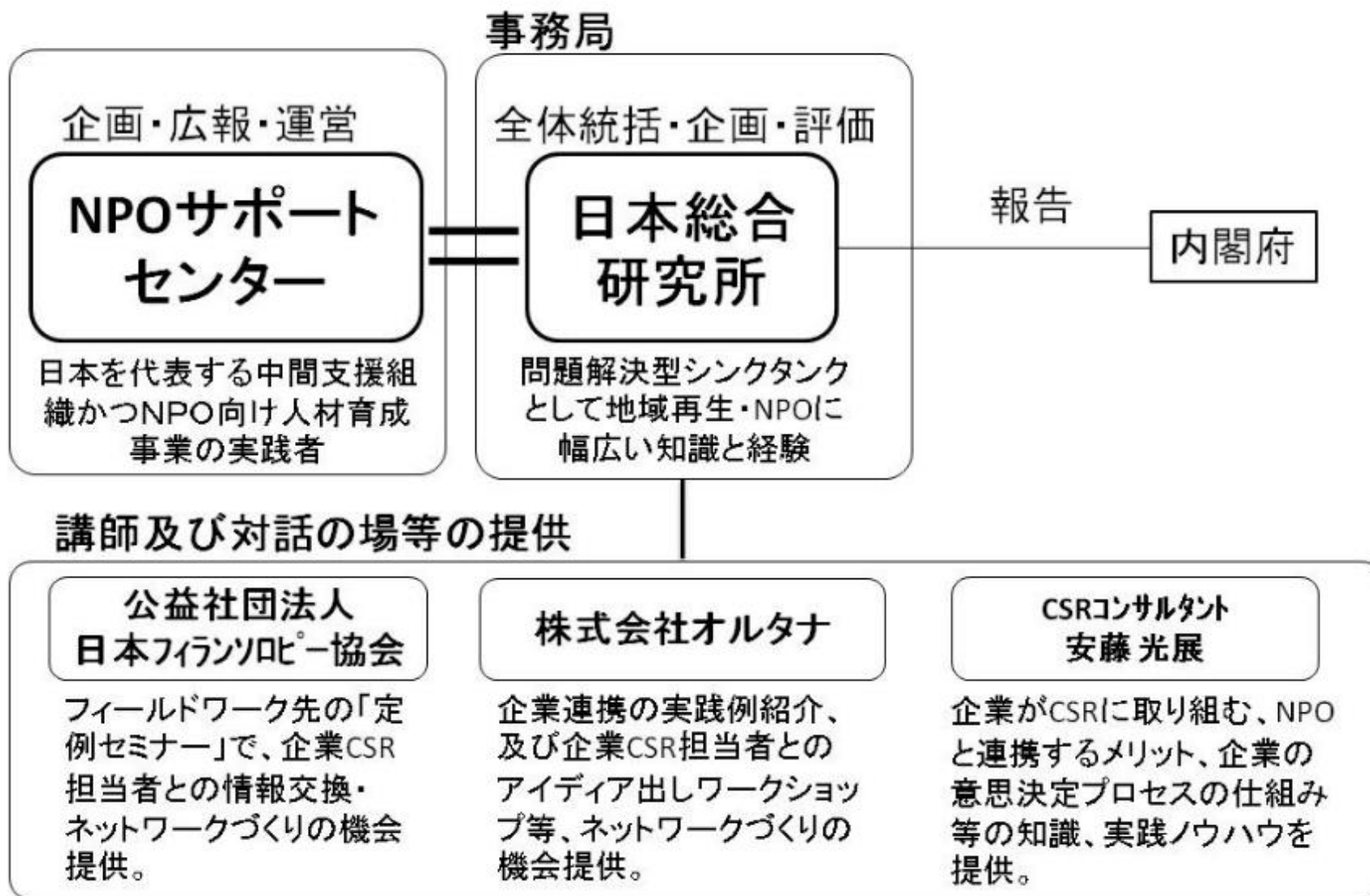


1. 本テーマの問題意識と実施方針

本調査の狙い

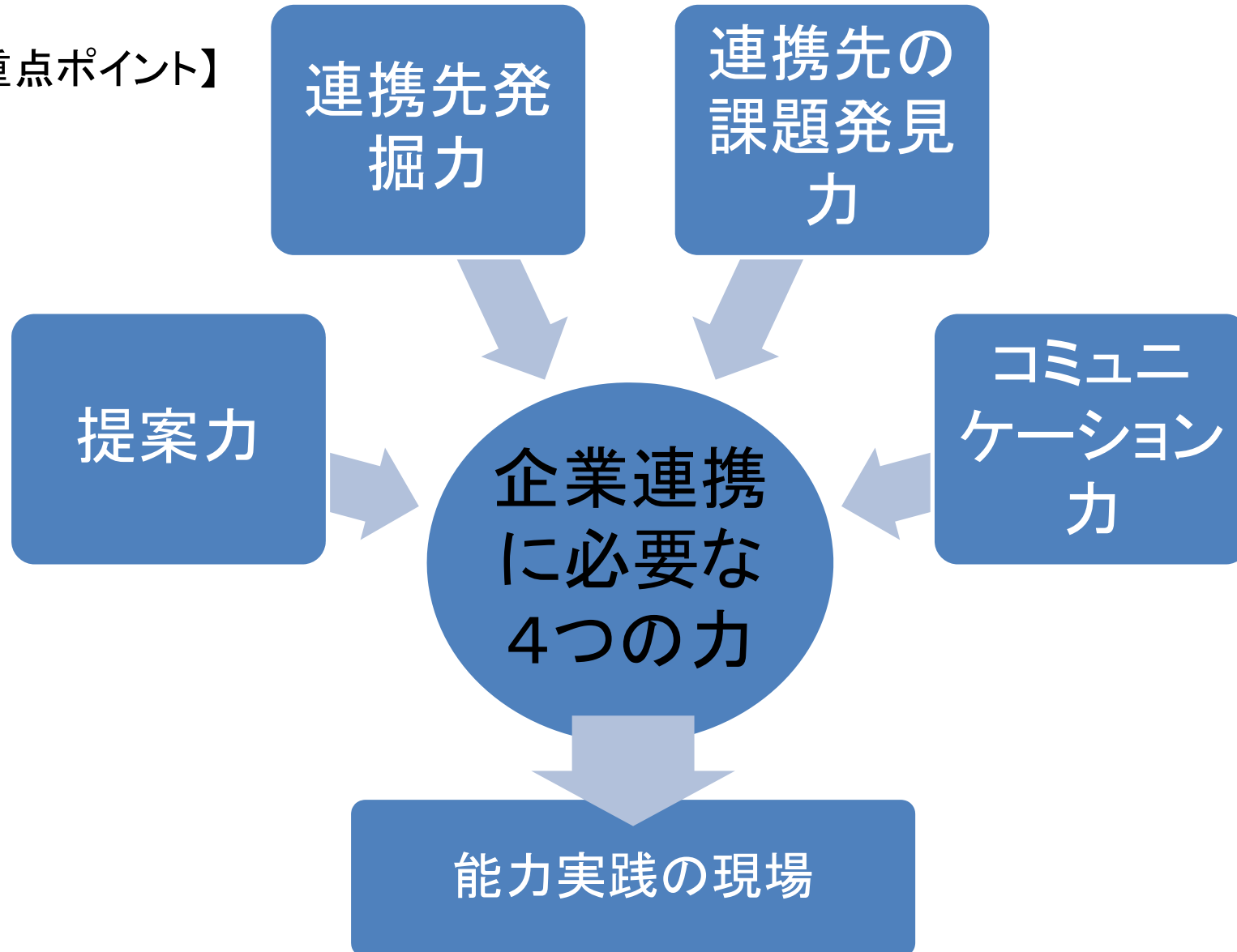
- 1) 企業連携での成功の鍵は何か？を見つける。
- 2) 実施プログラムの前後で、受講者の行動が変容する。

2. 実施体制



3. 研修の重点ポイントと概要

【重点ポイント】



3. 研修の重点ポイントと概要

【実施プログラム】

座学
(全5回)

×

フィールド
ワーク

＜座学(集合研修)＞

CSR概論 / オープン・ソーシャル・イノベーションの潮流
CSR担当者アプローチする戦略構築ワークショップ
CSR担当者から問合せが来るコンテンツ・マーケティング
CSR担当者との仮想戦略会議 (実践ワークショップ)
フィードバック会

＜フィールドワーク＞

株式会社オルタナ主催「CSR部員塾」テーマ：CSRの社内外浸透
株式会社クリエイティブPR 中小企業のオーナー社長ヒアリング
伊藤忠商事株式会社 連携アイデア出しワークショップ
合同会社アウラント 中小企業のオーナー社長ヒアリング
ソニー株式会社 連携アイデア出しワークショップ
オルタナ主催「CSR部員塾」テーマ：CSV / ソーシャル・ビジネス化
日本フィランソロピー協会「定例セミナー (株式会社アデランス)」

【講師】



池田 真隆
(株式会社オルタナ
オルタナS副編集長)



安藤 光展
(CSRコンサルタ
ント / ブロガー)

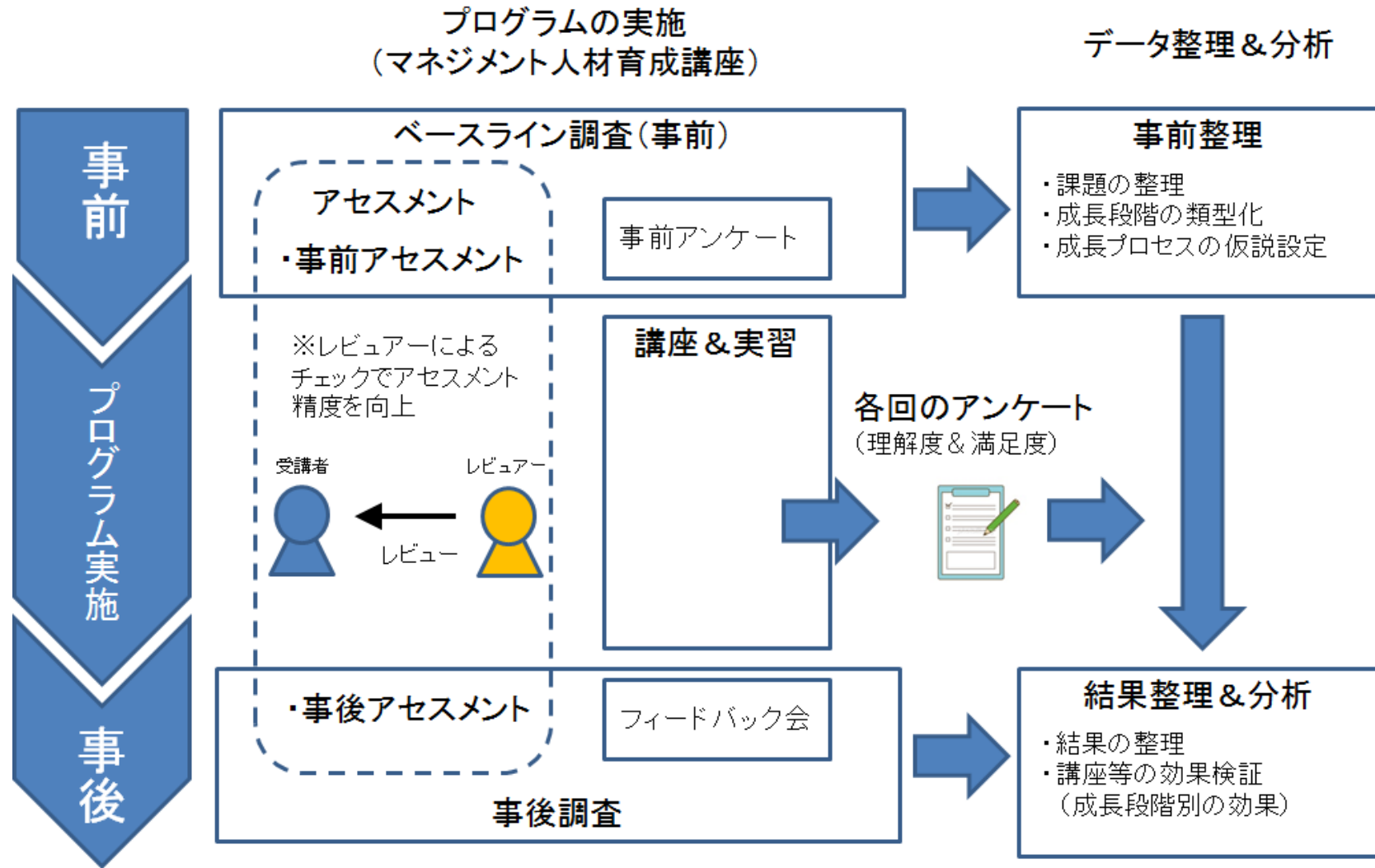


笠原 孝弘
(NPO法人 NPOサ
ポートセンター)

研修の様子

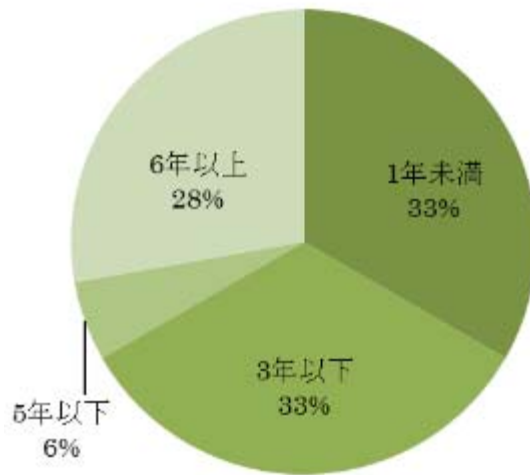


4. 研修成果を高める評価体系

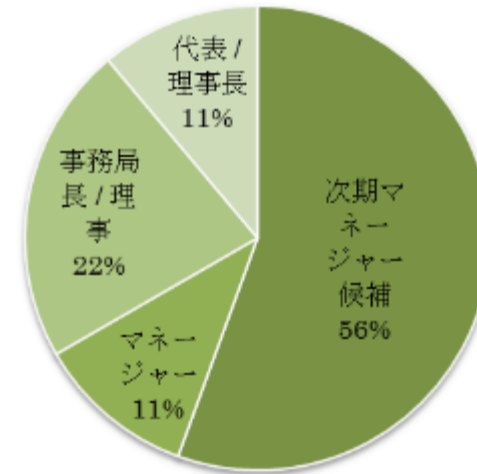


5. 受講者の属性

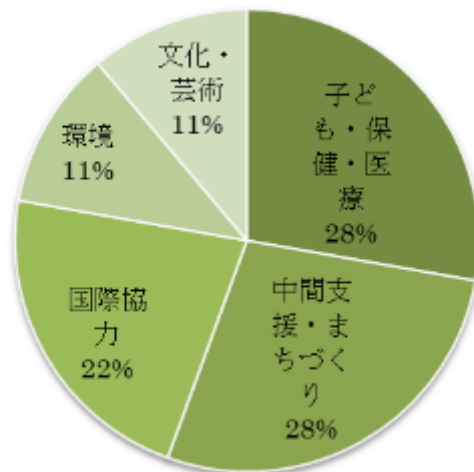
受講者の勤務年数



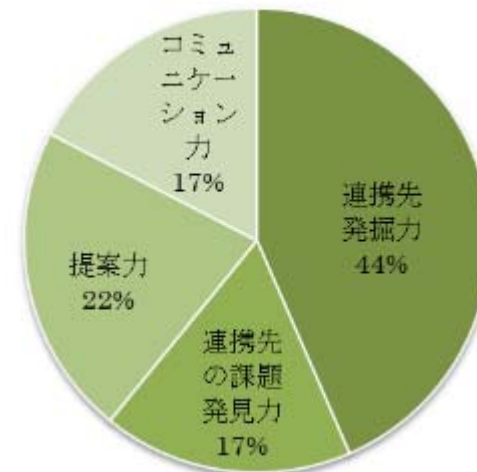
受講者の役職



受講者が所属する団体の活動分野

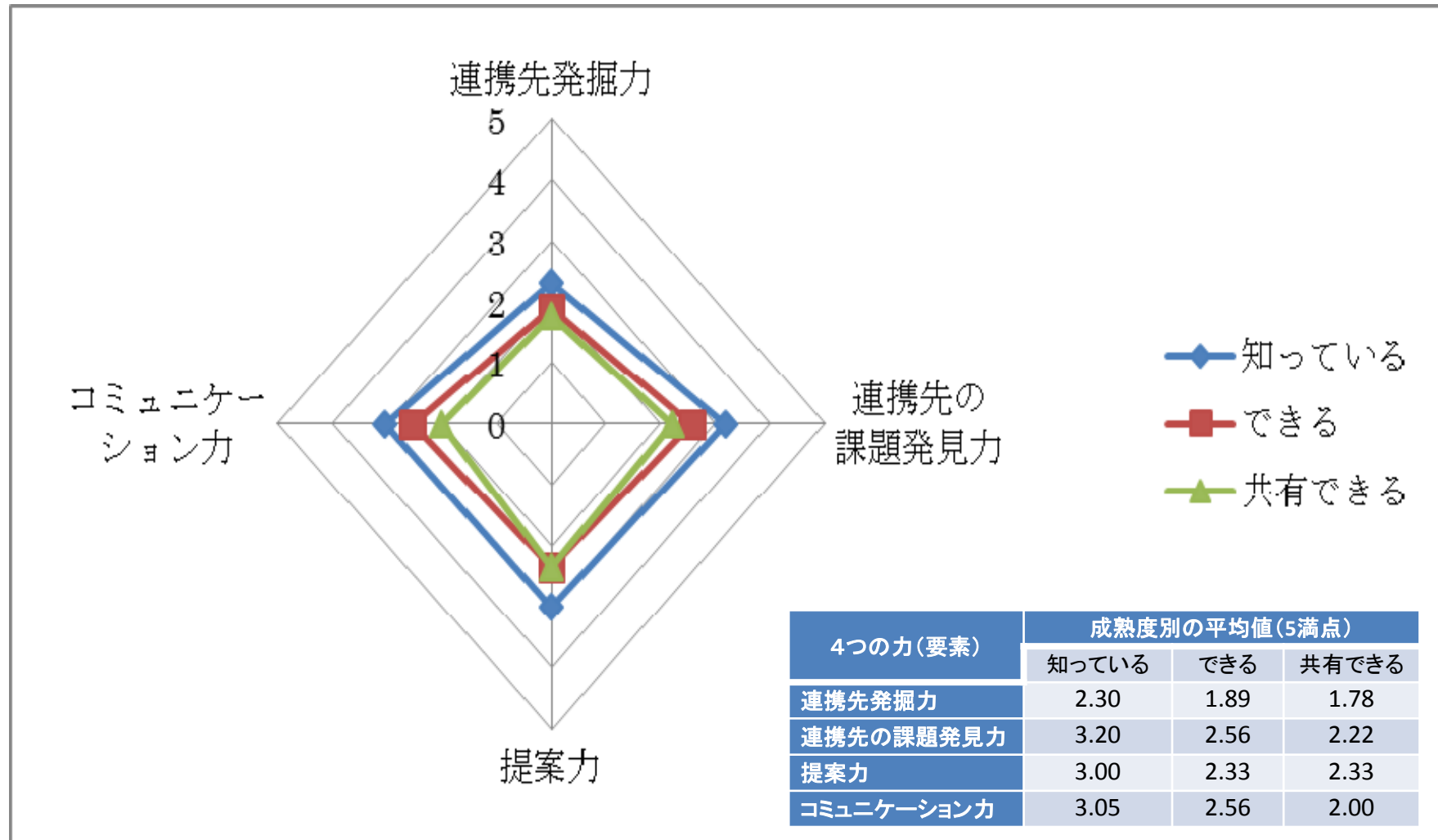


受講者が抱える企業連携で優先順位の高い課題



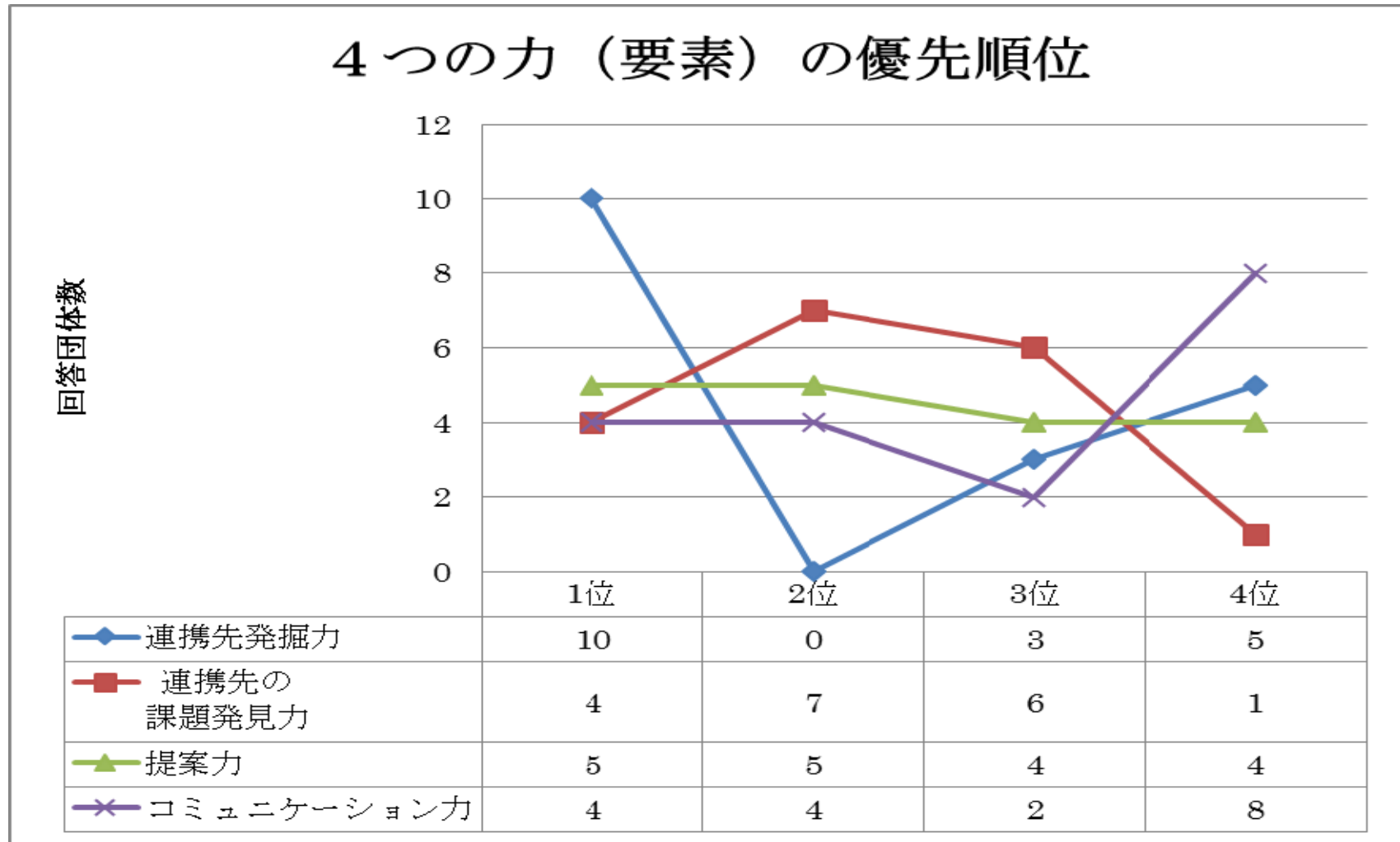
6. 研修の効果(事前・事後の比較)

事前アセスメント



6. 研修の効果(事前・事後の比較)

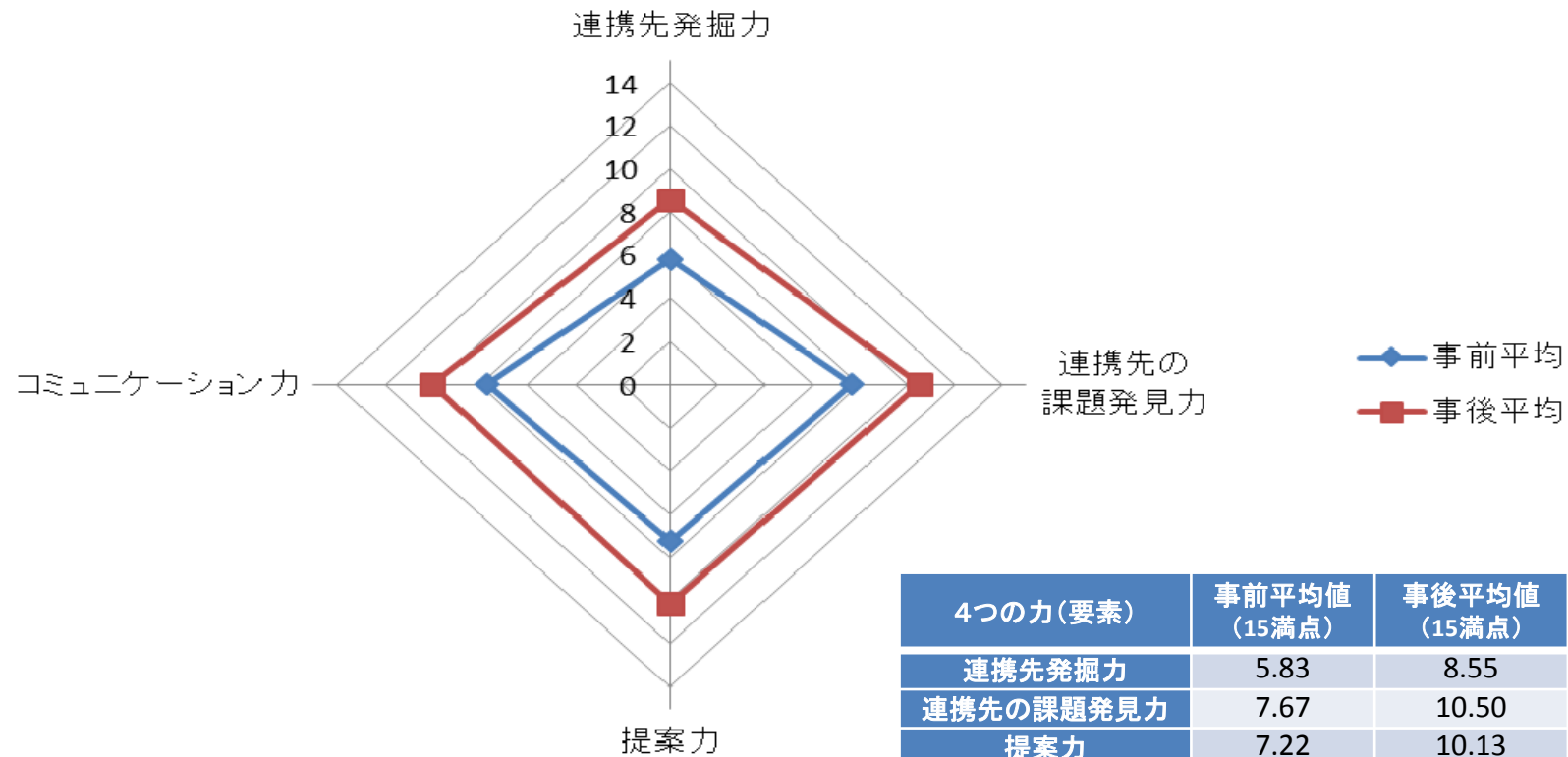
事前アセスメント



6. 研修の効果(事前・事後の比較)

事後アセスメント

受講団体の平均値(15点満点)



4つの力(要素)	事前平均値(15満点)	事後平均値(15満点)	事前と事後の差
連携先発掘力	5.83	8.55	2.72
連携先の課題発見力	7.67	10.50	2.83
提案力	7.22	10.13	2.88
コミュニケーション力	7.72	10.00	2.28

6. 研修の効果(事前・事後の比較)

【受講者コメント】

- NPOは自分の活動ばかり話しがち。企業目線で提案することの大切さが最も勉強になった。お互いのメリットを実践的に考えられたのが大きな収穫。
- 相手が何を望んでいるか深掘りしたことがなかった。より相手に寄り添った提案をするようになった。
- 企業に合わせて切り口を変えた提案を行うこと、共通のゴールをめざして関係を構築することの重要性を学んだ。

【レビュアーコメント】

- 相手の本心を聞き出すことで、具体的な計画立案につながっている。
- どこから着手してよいかわからない状態から前進し、組織内部でも、より具体的なイメージができた。
- 相手が気づいていないメリット・デメリットの掘り起こしにより、既存の改善だけでなく、新しい可能性を見出すことができるようになった。
- 研修内容が渉外チームにも共有され、その学びがチームメンバーにも広がっていて、大変有意義。

6. 研修の効果(事前・事後の比較)

NPOマネジメント 人材の類型化 4つの力(要素)	未経験	企業連携 実践初期	前職などで 成功体験有	連携提案 メニュー有
連携先発掘力	○		○	✓
連携先の課題発見力	○	○	✓	○
提案力	○	✓	✓	○
コミュニケーション力	○	○	✓	

✓・・・研修参加前から、参加者が有していた要素(事前アセスメント)

○・・・研修終了後に、参加者が力を伸ばした要素(事後アセスメント)

7. まとめ(全体考察)

(1) 実践型プログラムの有効性

- ①実践による思い込みからの脱却
- ②チャレンジ&成功体験の機会提供
- ③知識の深化・浸透

(2) 受講者の評価の必要性

- ①アセスメントの重要性
- ②講座運営者に向けたアセスメント活用の普及・啓発
- ③レビュアーの設置と活用

(3) 受講者間における相乗効果

- ①相互学習の機会提供
- ②自己評価の客観性の獲得
- ③受講者間のコミュニティの形成

(4) マネジメント人材のさらなる育成に向けて

- ①全国展開に向けたカリキュラムの整備
- ②個人の育成から組織の育成へ