

個別テーマ計画書

No	(c) = Aグループ =
レベル-1項目	企業風土改革のためのリーダーの役割に 応える
レベル-2項目	トップダウンとボトムアップの限界克服の鍵としての「リーダー」 育成
テーマ名	リーダー候補(若手)の育成
現状	<ul style="list-style-type: none"> * トップダウンの企業が多い * ボトムアップの不足 * 若手がリーダーになりたがらない * おとなしい若手が多い
実現方法	<ul style="list-style-type: none"> * 若い世代の就業意識の改革 * 仕事の成果の公平・正確な判断の確保&その評価結果を伝える機会作り * 研修会(社内外)などの実施によるリーダーの育成
KP&担当者	KP:大浦 担当:宮腰
目標スケジュール	1年間 <ul style="list-style-type: none"> * 前半:企業の現状把握⇒改善方法検討 * 後半:若手の研修会(社内外)への参加⇒教育⇒育成 (サブ)リーダー的な業務の実践(責任感を持たせる)
概略予算	* 「リーダー研修会(社内外)」講師料・参加費:100,000円×2回
成果品の姿	<ul style="list-style-type: none"> * 企業内現状把握調査報告書 * リーダー育成研修会(社内外)報告書&報告会@各部門 * (サブ)リーダー的な業務の実践&バックアップ検討会の実施 * 業務評価要領検討書

個別テーマ計画書

No	(d)=Aグループ=
レベル-1項目	山形人の気質分析を実施し、リーダーとしてのスキル「改善」と「促進」
レベル-2項目	リーダーの更に伸ばす(促進)ところの洗い出し
テーマ名	リーダーとしてのスキル「改善」と「促進」プラン・要領の作成&実行
現状	<ul style="list-style-type: none"> * 企業を取巻く社会環境の認識不足 即ち、いい意味で消極的でのんびりしており、危機感が少ない * 出世欲が少ないゆえのヤル気・資質が不足している * 若手がリーダーになりたがらない * おとなしい若手が多い
実現方法	<ul style="list-style-type: none"> * 「やってみせ、言って聞かせて、させてみて、誉めてやらねば人は動かぬ」の言葉の通り育成する * 例として、ボトムレベルの司会などのまとめ役を任せる(階層レベルに応じて) * リーダー候補者への達成感・感動(成功)体験・修羅場体験の機会創出 ⇒ 社内「事業チャレンジ公募」、実行、発表会の実施
KP&担当者	KP:青木 担当:菅澤
目標スケジュール	1年~2年間で予定(作業工程表参照)
概略予算	* 「リーダー研修会(社内外)」講師料・参加費:100,000円×2回
成果品の姿	<ul style="list-style-type: none"> * リーダー育成研修会(社内外)報告書&報告会@各部門 * リーダーとしてのスキル「改善」と「促進」プラン&要領 * 社内「事業チャレンジ公募」企画書、実行計画書、実施報告書、発表会開催

個別テーマ計画書

No	(e) = Aグループ =
レベル-1項目	経営層に求められる課題
レベル-2項目	年功序列と成功報酬それぞれの利点を活かした「新日本型」評価制度の検討
テーマ名	山形の風土に合わせた評価制度の確立
現状	<ul style="list-style-type: none"> * 年功序列が主流だが成果が出ないと評価も多い 一例: 社員の意識改革が進まない * 成功報酬の問題点の報告も散見される * 山形の風土の利点も多い⇒山形の風土に合った制度が望まれる
実現方法	<ul style="list-style-type: none"> * 成功報酬制度導入企業の事例調査&検討 * 2つの要素の良い点を融合したしくみ『制度』の検討 「山形の風土によりカスタマイズ」 * 年功序列をベースに成功報酬の要素を取入れた新評価システムを確立する
KP&担当者	KP: 担当:
目標スケジュール	1年～2年間で予定(作業工程表参照)
概略予算	
成果品の姿	<ul style="list-style-type: none"> * 成功報酬制度導入企業の事例調査報告書 * 年功序列をベースに成功報酬の要素を取入れた新評価システムの提案書

