

職場課題実践研究

(単位数: 2)

担当教員:	江川 良裕／戸田 博人		
必修/選択	選択	本講義における「職場課題」とは、民間企業や公共団体などにおける組織学習、人材育成上の問題を「経営レベル」から捉えたものと定義します。 例えば、「上司・先輩からの指示を理解することができない」「具体的に細かい手順を示さないと動けない」といった、今どきの新入社員に対する認識は確かに問題です。だからこそ学習者のアセスメントをおこない教育を設計するのですが、それだけでは従業員教育だけの問題です。経営レベルで捉えるということは、組織のミッションや目標を踏まえたうえで、人材育成上の問題を戦略的に位置づけることです。教材や教育プログラム開発に留まらない上位レベルから解決を図ることで、一個人ではなく組織としての成長につなげ、組織目標の達成に貢献する、という考え方です。 本専攻では、特定の職位や職掌における特定の業務に着目した研究をする人が多いようですが、企業や公共での戦略・計画・実行といった側面との関連を考えるような研究をしたい人向けの内容です。	
開講年次	1前		
	1後	◎	
	2前		
	2後		
前提科目	なし [ただし、何らかの『職場』に継続的に所属していること]		
評価の方法	[課題1] 職場における課題の設定(20点) 自社の職場課題を経営レベルで分析しレポートを提出します。		
	[課題2-1] JAL再生のケース研究レポート(15点) JAL再生のケースを経営レベルから分析し、人材育成を中心とした戦略・企画レポートを提出します。		
	[課題2-2] ドラマティック・マネジメントアワードのケース研究レポート(15点) 「ドラマティック・マネジメントアワード」のケースに関する成功要因、課題を分析し、課題対応型あるいは発展型の戦略・企画レポートを提出します。		
	[課題2-3] セブンイレブンVSローソンのケース研究レポート(15点) セブンイレブンあるいはローソンどちらかの立場に立ち、競合と自社の戦略や方針の違いを踏まえたうえで、人材育成を中心とした戦略・企画レポートを提出します。		
	[課題3] 職場課題に対する戦略・施策企画書作成(35点) ここまで研究してきたケースも参考に、自社課題の再定義を行うと共に、自社課題解決に向けた戦略と施策を立案してレポートを提出します。		
内容	第1回 組織における問題の認識		
	第2回 経営レベルから見た課題設定		
	第3回 [Case 1] JALの再生1. ケース提示・環境把握		
	第4回 [Case 1] JALの再生2. 課題設定		
	第5回 [Case 1] JALの再生3. 戦略・施策検討		
	第6回 [Case 2] ドラマティック・マネジメントアワード1. ケース提示・環境把握		
	第7回 [Case 2] ドラマティック・マネジメントアワード2. 課題設定		
	第8回 [Case 2] ドラマティック・マネジメントアワード3. 戦略・施策検討		
	第9回 [Case 3] セブンイレブン VS ローソン1. ケース提示・環境把握・課題設定		
	第10回 [Case 3] セブンイレブン VS ローソン2. ケース提示・環境把握・課題設定		
	第11回 [Case 3] セブンイレブン VS ローソン3. 戦略・施策検討		
	第12回 人材育成に関する課題の詳細分析		
	第13回 課題解決に向けた基本コンセプトの検討		
	第14回 戦略・施策立案		
	第15回 評価と再検討		