

1. 日時

2022年3月11日(木)19:00～21:00

2. 場所

Zoom(Web会議システム)

3. 出席者

(敬称略順不同)

中村、大橋、新谷、河村、鈴木(記) 以上5名

4. 議題

(1)活動方針に沿った研究活動

(2)その他連絡・相談事項など

5. 議事

(1)活動方針に沿った研究活動

今回、近藤座長が不在のため、鈴木から(思いつきの)検討の進め方を説明し、前回中村氏にお願いした宿題事項の状況確認と、中村氏からの相談事項などを討議した。

①鈴木からの進め方提案

前回の研究会の後、鈴木がBACCMをワークシート化したが、中村氏がBACCMに沿った検討結果を箇条書きにしているの、それをワークシートに反映すると、項目の関係性に矛盾がないかを、検証しやすくなるのではないかと。さらに項目の関係性に因果ループを適用し、システムダイナミクスで説明できるようにすると、何に注力するのが一番効果的か、見える化ができるかもしれないので、そんな感じで研究会を進めてはどうか。

②中村氏の宿題

中村氏が宿題を進めるにあたり、検討内容が適切かどうか、確認事項が出てきたため、今回相談したかったが、BABOKの造詣が深い方が不在だったため、別途SLACK上で相談する。→ 近藤座長、ご対応お願いいたします。

ユーザ企業で別途外部コンサルが実施した、エンゲージメントサーベイの結果について、中村氏から紹介があったので、研究会内で情報共有し、意見出しを行ったが、全体に議論は高度経済成長に対応してきた大企業の課題の掘り下げになった。

・課題

サーベイの結果が周知され、改善策の検討を求められるが、結果だけが提示され、それに対して現場でできる範囲の対策となるため、総花的になり、効果が期待できない気がしている。

人事評価に関して言えば、評価ポイントは決まっっていて、長年変わっていない。評価ポイントを満たす人材が育成されるが、現場では使えない。

組合の幹部経験者が管理職に昇進する。労使が一体となる高度経済成長時代からの価値観が、社内人事の装置となっていて、外部環境が変わってもそのまま。

QMSIについても、ワークシートを埋めるだけになっていて、本質が理解されていないため、柔軟に対応出来ない。

積極的に育成を図ろうと部下に仕事を任せると、パワハラと取られることがあり、やりにくい。

・問題提起

おそらくサーベイ実施には戦略的な目的があるはず。そこをゴールにした対策を考えなければ、達成されないのではないか。

人事は会社の方針に沿って、将来を見越した人材を採用するが、現場は即戦力を求める。採用された社員は、自分を生かせる職場に配置されないので、失望して辞めてゆくことも、一般論としてよく聞く話。育成以前に役割定義ができていないのではないか。ピッチャーという役割が与えられれば、自ずと役割を満たすため、ピッチング練習をする。

大企業であるほど、昇進コースなど装置化された不文律が障害になる。巨大船は舵を切ってもなかなか向きを変えられない。

長年使っているツールや、経験値などに頼ると、思考停止に陥りやすい。既存の概念にとらわれないことが大切ではないか。

パワハラ、最近では残業が増えるような改善提案に反対する「ゆるブラ」などもあって、社内教育や研修などが行われているが、上司に悪意がなくても、部下がハラスメントと感じれば、ハラスメントになってしまう。

・意見集約

大きな会社、歴史のある会社では手段が目的化することがあるのではないか。サーベイなどを実施する際は「目的を明確」にすることが大事。

ニーズを検討する場合、ニーズは人と結びついている筈なので、バリュープロポジションキャンパスを使ってイメージを共有すると良いのでは。さらにカスタマージャーニーマップを使えば、ニーズの掘り下げができる。「有効なツール」によって「共有化、見える化」ができる。

ハラスメントもだが、全体に社内に「信頼関係」があるか、「心理的安全性」が確保されているかが大切ではないか。

(2) その他連絡・相談事項など

特になし。

6. 次回予定

(1) 日程

4月度BABOK研究会は、4月6日(第一水曜日)、19:00～21:00

(2) 場所

ZOOM会議室(URLなどは開催案内メールでお知らせします)

(3) 議題

「ビジネスアナリシスの計画とモニタリング」を考え直す

7. 成果物

(1) 特になし

8. その他

中村氏が宿題を進める上で、良いアイデアや、意見がありましたら、Slackの「[#2022年度研究活動](#)」に遠慮なく意見をお願いいたします。

—以上—