

## Work Story Award 2018 審査基準・審査方針

### ◇アワード受賞者の決定方法

応募期間内に正式な応募方法により応募されたストーリーの中から、以下の2つの方法で受賞ストーリーを決定します。

#### ①テーマ部門受賞

各テーマごとに、審査員により定量審査＋定性審査を踏まえて、受賞ストーリーを決定。一つのストーリーにつき、1テーマに応募することが可能です。

##### ■応募テーマ

#### ①働きがい、モチベーション、エンゲージメント

働くモチベーションとはどのように生まれるのでしょうか。そしてなぜ大事なのでしょう。企業と人の関係を語る上で欠かせないエンゲージメントも、最近さらに注目されています。企業、チーム、そして人の多様な働きがい、モチベーションとエンゲージメントに関わるストーリー。

#### ②コミュニケーション、コラボレーション、組織活性

仕事は一人だけでは完結しないもの。必ず誰かとのコミュニケーションが発生し、そして素晴らしい仕事には、チーム内やチームを超えてどのようにお互いが関わり合っていていくかがポイントになります。仕事をするメンバー、そしてチームの力を最大化したストーリー。

#### ③働き方の多様性、ダイバーシティ

多様な個性を企業やチームに取り込み、その個々の力を最大化することで組織の力はさらに強力になっていきます。性別、年齢や国籍、そして働き方のスタイルそのものにも多くの多様性があります。多様な価値観と個性を活かして、チームや組織の可能性を拡大したストーリー。

#### ④企業文化・風土

企業を創り、働く人々によって進化する文化。意識的・無意識的に共有されている価値観は、その企業の働き方を支え、そして多くのことを実現していきます。同時に文化・風土を変化させることで、企業のあり方やビジネスの状況が変化することも。会社の根幹を成す文化・風土を創り出し、もしくは変革し、「働く」の進化に貢献したストーリー。

#### ⑤イノベーション(既成概念を壊す新しい価値観)

イノベーションはどのようなきっかけ、そして組織や人によって起こるものなのでしょう。また起こせるものなのでしょう。変化を起こすために挑戦した新しい取り組み、既成概念を壊すような新しい働き方の価値観が生まれたきっかけや実施の葛藤、そして起きた変化についてのストーリー。

#### ⑥テクノロジー・AI

テレワークやクラウドサービスの利用はもちろん、HR Techと呼ばれる分野も多くの取り組みが進んでいるように、世の中にある「テクノロジー」を活用して働き方はどんどん変化しています。テクノロジーがどのように変化を起こしたのか、新しい取り組みに挑戦したストーリー。

#### ⑦人材育成・人材開発、人事評価と仕組み

組織を創るのは人。人の育成が働き方、そして企業文化にも変化をもたらします。個人の力、チームの力をどう強化し、伸ばしていくのか。そのための制度設計、研修等の取り組み、そしてその先にある人事評価も大事な要素。働き方を語る上で欠かせない「人づくり」に挑戦したストーリー。

#### ⑧マネジメント

チームの力を最大化するために重要なのがマネジメント。最大限のパフォーマンスを実現させるために

は、個々の力を理解し、そしてどう活用していくかを考えることが重要です。働き方の選択肢が増える上でマネジメントのスタイルも様々に変化しています。マネジメントとは何か、そして多様化するマネジメントにおいて新しい示唆を与えるようなストーリー。

## ⑨生産性向上

労働人口の減少に伴い、今後の日本の経済成長や発展のために欠かせないキーワードの1つが「生産性向上」。一方でその定義も多様で、生産性向上の意味するところは、労働時間の短縮だけではなくなっています。組織の課題をどう捉え、またそれぞれの生産性向上をどう定義し、向上させるための取り組みを実行したかのストーリー。

## ⑩WILL

上記のどれにも当てはまらない、でも“こうしたい”というWILL（意志）によって働き方が変わっていったストーリー。

## ②審査員特別賞

審査員がこれからの日本をつくる“働く”として、社会性、インパクト、新規性、未来性などを考慮して受賞ストーリーを決定します。

## ◇審査基準

これからの日本をつくる“働く”を社会・未来に提示するワークストーリーを高く評価します。具体的な審査ポイントは以下です。

- ①**具体性**...課題の設定と施策（取り組み）が具体的で分かりやすく、ストーリーが自社だけでなく、他企業への導入や展開もイメージさせるような具体性があるか。
- ②**実現可能性**...実現が難しいとされた状況や課題を、どう克服し乗り越えたか、という明確なストーリーがあり、実現可能性を自ら高めていくような取り組みか。
- ③**展開性・汎用性**...同じような企業課題を抱えている企業が、将来的に応用することで汎用や展開を期待できるか。
- ④**リアリティ**...“働く”ストーリーが企業全体、もしくはある組織において、一時的ではなく継続的に取り入れられ、実践されているか。
- ⑤**画期性・独創性**...課題に対する画期的もしくは独創的な取り組みやストーリーであるか。
- ⑥**経営貢献度**...経営課題の解決に貢献できるか。（もしくは実施途中の場合は、その貢献度を予測できるか）
- ⑦**社会的なインパクト（影響力）**...このワークストーリーが社会的に与えるインパクトの大きさや、影響力が大きいと想像できるか。

## ◇審査方針

### ①テーマ部門審査

テーマ部門審査については、応募された応募フォーマットを元に事務局で一次審査を行った後、各審査員に審査基準に則った審査評定でテーマごとに審査を行い、審査会でアワード受賞ストーリーを決定。

### ②審査員特別審査

審査員特別審査については、応募された応募フォーマットを元に事務局で一次審査を行った後、各審査員に審査基準に則った審査評定を行い、審査員特別賞ごとに受賞ストーリーを決定。

## ◇審査方法

### ■ 一次審査（書類審査）

通過者には、個別に応募時にご入力頂いたメールアドレス宛てにメールでご連絡します。  
（落選の場合には、連絡しません。）

### ■ 最終審査（審査員による審査会）

日程：10月下旬～11月中（予定）

※応募者が来場してのプレゼンテーションなどはありません。

### ■ 表彰結果の連絡・公表

受賞者には、個別に連絡します。

公表は、12月6日の授賞式、また当社ホームページへの掲載により行います。

※受賞者はどなたか必ず1名が12月6日の授賞式に参加して頂く必要があります。

## ◇応募対象

### （１）対象となる企業・団体・組織・個人

「働き方改革」を実現するソリューションやストーリーを提案できる法人、団体、組織（グループやチームなど）、個人。規模、営利・非営利等は問いません。

### （２）対象となるストーリー

「働き方改革」により、未来を変える働き方を実現するためのストーリーを募集します。「働き方改革」を導入する前の課題（経営課題、事業課題、組織課題など）と、その課題を解決し、理想の状態を実現するための『ストーリー』を、セットとして応募してください。ストーリーは日本国内で実施されているものに限りです。

### （３）応募テーマ部門

1つのストーリーに対して、メインとなる応募テーマ1つに対して応募することができます。

### （４）留意事項

審査等については、事務局側が指定した日時に対応いただくことが前提になります。

受賞者は12月6日に開催されるアワード授賞式にご来場頂くこととなります。