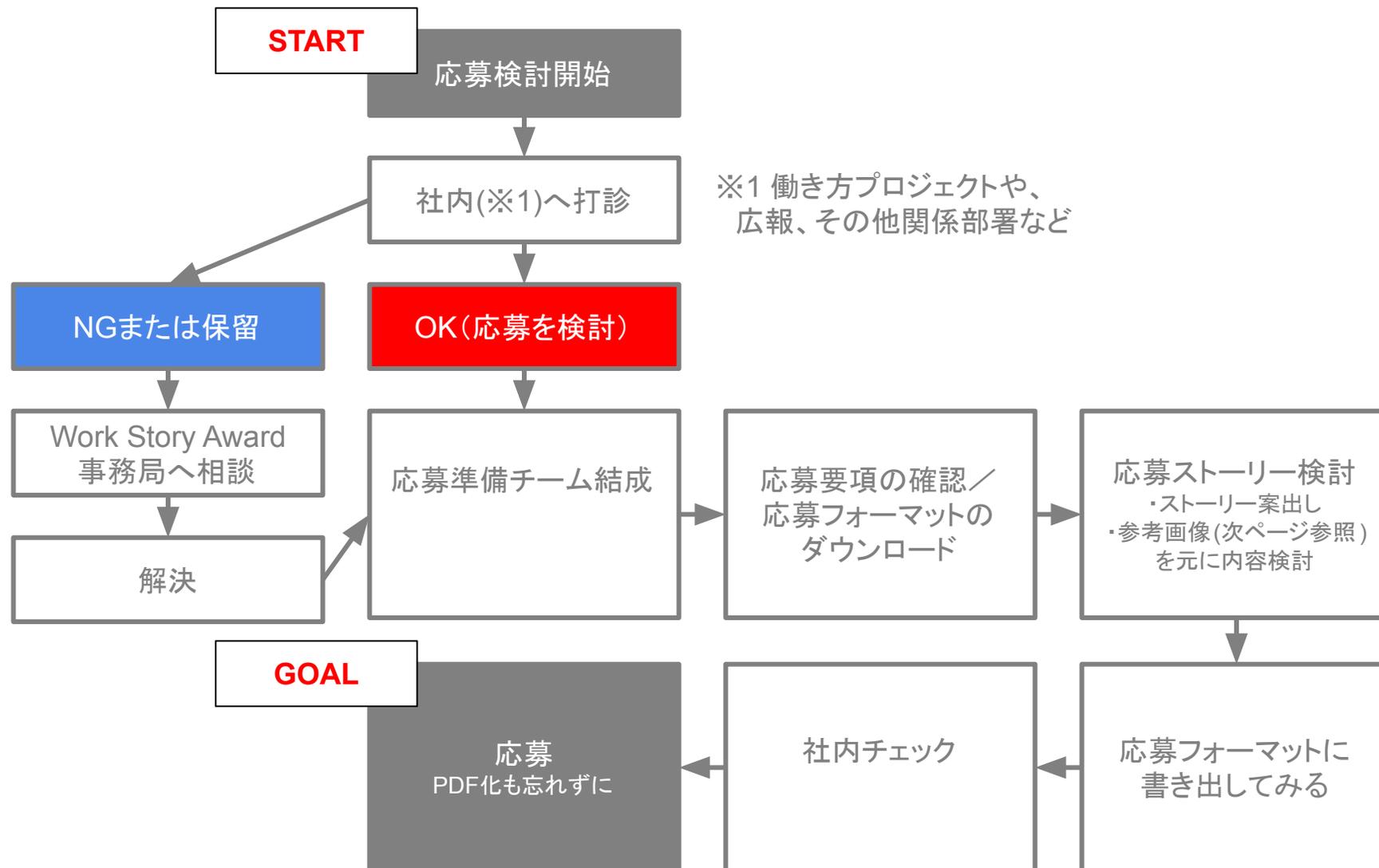


こちらは、応募フォーマット作成時に参照頂く記入見本です。
ご応募の際は、記入見本 (p.4~14) をご覧いただきながら、進めてください。

- 応募検討にあたって、何から手をつけて良いかわからない場合は、次ページにある「応募準備の進め方例」を参照ください。応募手順のモデルケースをご紹介します。
- 書き方に迷った場合の考え方のヒントについては、マークで表示しました。
ヒントを見てもわからない場合、本記入見本最終ページの「よくある質問」をご覧いただき、それでも不明点が解消しない場合は、Work Story Award 事務局までご相談・お問い合わせください。
- 応募要項をよくお読みの上、ご応募ください。審査は原則として記載いただいた応募フォーマット(10MBまで)により審査します。 **応募フォーマットに記入頂いた内容は、公に公開になることを前提とした資料として作成し、企業秘密等に関する事項についてご注意ください。**
- 応募にあたっては、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等の知的財産権等について、第三者の権利の侵害、その他の問題が生じないよう、あらかじめ自らの費用と責任で対策を講じ、かつ、一般に公開しても差し支えないものを提出してください。主催者はこれら法的権利等について一切の責任を負いません。提出するファイルのタイトルは「WorkStoryAward応募フォーマット(企業名_担当者名)」とし、提出してください。

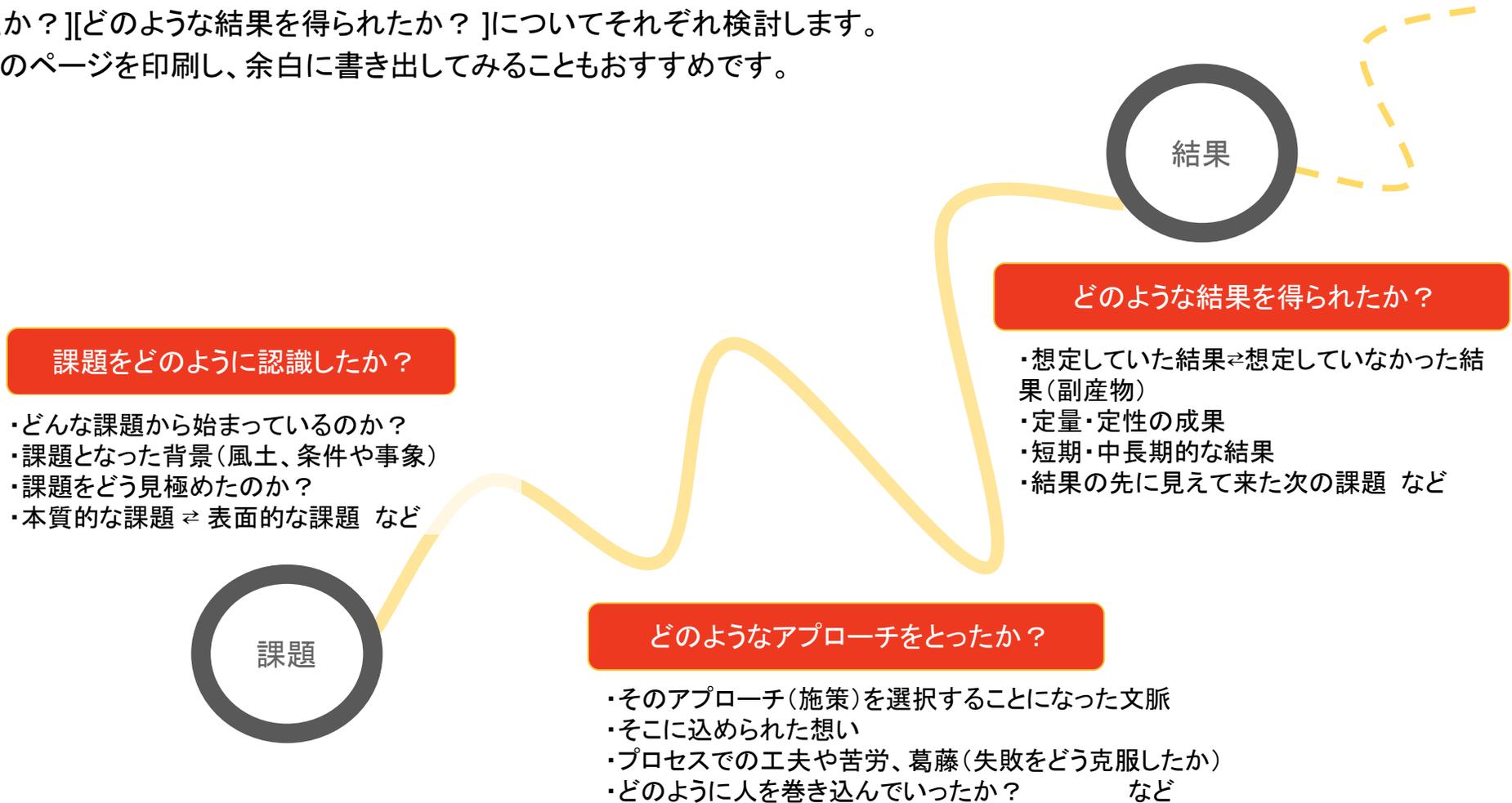
応募準備の進め方例

準備手順のモデルケースをご紹介します。(一例)



応募フォーマットに記入し始める前に、[課題をどのように認識したか？][その課題に対し、どのようなアプローチをとったか？][どのような結果を得られたか？]についてそれぞれ検討します。

このページを印刷し、余白に書き出してみることもおすすめです。



ここまで準備ができれば、次の記入見本を参照しながら、応募フォーマットに書き出してみましよう。

ストーリーのタイトル(※Work Storyのタイトルを付けて下さい。)

会社のキャリア選択を広げる「社内複業制度」

会社名・チーム名(※個人応募の場合は個人名)

株式会社〇〇〇〇 ジョブ変革プロジェクト／鈴木太郎(個人名の場合)

<代表者>

名前 : 鈴木 太郎

会社名: 株式会社 〇〇〇〇

所属 : 人事部

役職 : 課長

<連絡先>

住所 : 東京都千代田区 〇〇〇〇

電話番号 : 03-〇〇〇〇

E-mail : 〇〇〇〇@〇〇〇〇

※一次審査を通過した場合、電話またはメールにて連絡します

<チーム編成>※名前(所属)

鈴木 太郎(人事部課長)、佐藤一(営業部)、山田花子(営業部)

<事業カテゴリ> 人材サービス

<応募テーマ> ※どれか一つを選択してください。

①働きがい、モチベーション、エンゲージメント



ここでの”代表者”とは、応募に関するご連絡窓口の方です。

働き方について取り組んだ内容・ストーリーの概要(サマリ)を記載ください。
(絵や図、写真なども使用可。1スライド内でまとめてください。)

私たちの会社は人材サービスを営んでいる。営業部の佐藤は、メンバーの育成について頭を悩ませていた。「“人”と“働く”に関わる仕事でありながら、メンバー自体の視野が狭く、働く経験値が低い」通常の業務の中での育成では、限界があると感じていた。

佐藤自身は、プロボノの社外活動を通して、日々の業務や仕事の進め方に新しいアイデアや考え方を持ち込めることを自身が実感していた。そこからヒントを得て、社内の制度改革アイデアの募集プロジェクトに、「社内複業制度」を起案。

「社内複業制度」は現業務以外に、もう一つ別の部署の業務にも携わることで、参加社員のスキル&能力開発を行い、キャリアへの気づきを得ることを目的としたプロジェクト。具体的には、別組織から提示される社内公募へ社員が応募。受け入れ確定から完了まで、定められた業務の遂行をするというもの。期間は、3カ月。

1期生は5名。対象は、入社3~5年目の若手営業担当か中心で、多くの営業担当が興味をもっていた「新規事業開発」の部署からスタートした。新規事業のコンテンツ制作やイベント企画と運用のサポートにアサインされ、ミッションに取り組んだ。

結果、複業したメンバーの日々のモチベーションが向上。また、受け入れ先である部署も人員増加で業務を拡大できたため、継続実施が確定した。回を重ねることで公募案件が増え、現在は30ポジション、50名の社員が社内複業制度を活用して、他部署の業務に積極的に取り組んでいる。



構成に迷った時は、この後に続くスライドのサマリを書くイメージで作ってみましょう。

【構成モデル】

1. 取り組もうと思ったきっかけ・課題
2. きっかけ・課題に対しての取り組み概要
3. 取り組んだ後、現時点で見えている結果について

働き方について取り組んだ内容・ストーリーの概要(サマリ)として下記の3項目を記載ください。
(絵や図、写真なども使用可。1スライド内でまとめてください。)

1. 取り組もうと思ったきっかけ・課題

私たちの会社は人材サービスを営んでいる。営業部の佐藤は、メンバーの育成について頭を悩ませていた。「“人”と“働く”に関わる仕事でありながら、メンバー自体の視野が狭く、働く経験値が低い」通常の業務の中での育成では、限界があると感じていた。

現場の営業担当であった佐藤が、自身がプロボノによる社外活動に参加したことで、日々の業務にとらわれない仕事の進め方や観点を得ることができ、その学びを自社に持ち帰ることができないかと考え、社内の新しい人事制度のアイデア募集企画に起案した。

2. 取り組みの概要 ※できるだけ簡潔に

社内の制度改革アイデアの募集プロジェクトに「社内複業制度」を起案。「社内複業制度」とは、現業務以外に、もう一つ別の部署の業務にも携わることで、参加社員のスキル&能力開発を行い、キャリアへの気づきを得ることを目的としたプロジェクト。具体的には、別組織から提示される社内公募へ社員が応募。受け入れ確定から完了まで、定められた業務の遂行をするというもの。期間は、3カ月。

1期生は5名。対象は、入社3~5年目の若手営業担当か中心で、多くの営業担当が興味をもっていた「新規事業開発」の部署からスタートした。新規事業のコンテンツ制作やイベント企画と運用のサポートにアサインされ、ミッションに取り組んだ。

3. 取り組み後に得られた結果(定量・定性など)や次の課題などについて

結果、複業したメンバーの日々のモチベーションが向上。また、受け入れ先である部署も人員増加で業務を拡大できたため、継続実施が確定した。回を重ねることで公募案件が増え、現在は30ポジション、50名の社員が社内複業制度を活用して、他部署の業務に積極的に取り組んでいる。

この**取り組みを始めようと思った背景やきっかけ**、**動機**となった出来事などについて記載してください。(目安:400 - 500文字)

- ・私たちの会社が人材サービス会社であり、「人」と「働く」の関係を問い直し、常に新しい「働き方」を生み出していこうという風土があった。また、人事部だけではなく社内のメンバーから新しい人事制度のアイデア募集企画を実施していた。
- ・営業部でのマネジメントは売上や数字中心になってしまいがちだが、クライアントとの中長期的な関係構築や事業成長のため、メンバー自身が視野を広げ、多様な能力開発を通して成長していく必要性を感じていた。

<一番のきっかけとなった出来事>

- ・現場の営業担当であった佐藤が、自身がプロボノによる社外活動に参加したことで、日々の業務にとらわれない仕事の進め方や観点を得ることができ、その学びを自社に持ち帰ることができないかと考え、社内の新しい人事制度のアイデア募集企画に起案。

取り組みを始める前、**どんなことが「課題」となっていたのか**について記載してください。(目安:400 - 500文字)

課題1:

成長意欲の高い社員が多いが、現状の部署だけに留まっていたのでは能力開発に限界があり、なかなか視野を広げる機会がなかった。

課題2:

日々の仕事から得られる刺激が乏しいことから現業務へのモチベーションを持つことができず、潜在的な異動希望や他社への転職希望を持っている社員が増えつつあった。それに対する社内制度や取り組みがなかった。

働き方について具体的な取り組み・詳細なストーリーについて記載ください。図・画像等も活用して頂いても構いません。(最大3スライドまで)

※成功した事柄だけではなく、そのプロセスや苦労した課題などについても具体的に記載ください。

■「社内複業制度」の企画立案から実現まで自身のプロボノの体験から成長を実感することができた佐藤を中心に、『社員が現業務に加え、異なる職種体験を通して、自らの成長に必要な能力開発をする、およびキャリアの選択の幅を広げる機会』として、社内の人材制度アイデア募集プロジェクトに起案。社長へのプレゼンテーションを実施した。

起案が通り、まずは1部署でフィジビリティスタディを開始することに。受け入れ先の部署は、営業担当の社員で興味を持つ人が多かった「新規事業開発室」。
能力開発という観点でも適切な部署であり、新規事業開発室側では人手不足の解消に繋がるなど、双方にメリットがあった。

■社内公募スタートから、第1期フィジビリティの実施 営業組織に対して、新規事業開発室のポジション公募をスタート。

【応募する理由】【社内複業制度で身につけた能力・スキルをどう生かしたいのか】【受け入れ先でどう貢献したいのか】といった公募の記載内容に加えて、兼業業務を加えても、現状業務に支障がないとされるメンバーを軸に選定。結果、14名の応募に対して、5名の参加が確定した。対象は入社3~5年目のメンバー中心。期間は3か月。



本格的に取り組むを始める前に話し合ったことや、検討したプロセスを振り返ってみましょう。
取り組み検討時に使用したメモや議事録にもヒントがあるかもしれません。

働き方について具体的な取り組み・詳細なストーリーについて記載ください。図・画像なども活用して頂いても構いません。(最大3スライドまで)

※成功した事柄だけでなく、そのプロセスや苦労した課題などについても具体的に記載ください。

■1期生(フィジビリティフェーズを終えて:

効果を測定。定量調査(アンケート)と定性調査(本人・上長の感想と実感、受け入れ先部署の変化)

アンケートでは、「社内複業制度を実施して良かったか?」という満足度項目で、本人・上長ともに100%「実施して良かった」「社内複業制度を通じて本人が成長した実感がある」という結果になった。

具体的に良かったポイントとしては、以下のコメントなどが上がった。

今までは、ある程度既存の枠組みの中で業務をしていることが多かったメンバーが、自分で考え何かを作り上げるということを体感できたこと。

覚える言葉や関わる人も異なるなど、新規事業をつくるということがイメージに留まっていたことが、実際に携わることで、身をもって感じる事ができたこと。

通常の業務においても、より組織にとってどうすることが最善かということを自ら工夫して提案するような人材へと成長した。

この取り組みによって得られた成果について記載ください。(最大3スライドまで)
(定量・定性・どれくらいの時間がかかったのかなど。絵や図、写真なども使用可。)

■得られた成果(定量)

アンケートでは、「社内複業制度を実施して良かったか？」という満足度項目で、本人・上長ともに100%「実施して良かった」「社内複業制度を通じて本人が成長した実感がある」という結果になった。また、「日々の業務へのモチベーションは上がったか？」という質問に関しては、80%がモチベーションが上がったか回答。「社内複業制度を続けるべきか？」という問いにも100%が継続の意向を示した。

■得られた成果(定性)

入社3~5年目の社員に新しい刺激を与えたり、視野を広げるキッカケ作りにつなかがり、日々の仕事に向き合うモチベーション向上に役立った。

【参加したメンバーの感想】

- ・自分のキャリアを見直す機会になった。参加前より、今の業務が魅力的だと感じられるようになった。
- ・今の業務だけでは気づけなかった自分の弱みに気づけた。
- ・担当業務の経験しかなかったが、他の部署がどんな仕事をしているかを知ることができ、視野が広がった。
- ・他業務を経験することで、今自分に足りていない点や、成長している点を振り返ることができた。

1期の期間は3カ月で、現在は、4期が開始。メンバーの能力開発の希望と、受け入れ先の業務を整理して、双方にメリットのあるマッチングを実現させている。

💡 本格的に取り組むを始める前にとったデータやアンケート、取り組み後にとったデータやアンケートがあれば、比較してみましょう。

想い、担当者の苦労、意志などについて自由に記載ください。(最大3スライドまで)

世の中の的にも副業・兼業などの流れがありますが、優秀な人材が成長しながら自社で働いていくために、今回の「社内複業制度」は非常に有益だと考えている。

企業は優秀な人材を損失することなく、また社員を成長させることによって、事業に貢献してもらえる。

社員は、社内で新しい仕事にチャレンジすることができ、新しい能力や経験と出会うことで、今までの業務にもプラスの作用を生みながら成長できる。

一番のポイントは、この社内複業制度が、人事部発ではなく、現場の営業担当から起案され、実現されたこと です。

能力開発では、自社の人事部が考えるプログラムに期待するだけに留まってしまいがちですが、課題に対して、現場の営業 担当が起案し、社員の能力開発の仕組みをつくったことに価値があると考えています。



以下のように考えてみましょう。

- ・取り組み中、苦労した時期はありましたか？どんなエピソードがありますか？
- ・このストーリーの中で、最も誇りに感じていることは何ですか？
- ・このストーリーがどのように社会や未来に対して汎用性を持つと思いますか？

取り組みやストーリーの雰囲気が分かる写真など追加があればこちらをご使用ください。
(3スライドまで)



▲初めての新規事業に戸惑いながらも、通常業務とは違う経験やスキルを通して、人材が成長。



▲社内複業制度を通じて学んだ気づきを、既存のチームメンバーにも共有。学びや成長をシェアすることで、チームへの刺激や変化にも繋がる。

◀現在は30ポジション、50名の社員が社内複業制度を活用して、他部署の業務に積極的に取り組んでいる。

会社設立していない場合は、記載不要です。

社 名： 株式会社○○○○

代 表 者： 田中 二郎（チームの代表ではなく、会社の代表）

所 在 地： 東京都○○○○

従業員数： 1,111名

事業内容：

① ▼▼▼▼▼

② ▼▼▼▼▼

主要メンバーの**略歴**、どのような人たちがチームとして関わっているか(チーム編成)などを記載してください。

1.鈴木 太郎 (人事部)

2005年に新卒入社。△△△事業部の人事部に配属。社内の人事制度アイデア募集プロジェクトを担当。社員の声を聞きながら、新しい働き方をつくっていく働き方改革プロジェクトも担当。

2.佐藤 一 (営業部)

2011年に新卒入社。△△△事業部の営業部に配属。現在は、第2営業部のマネジャー。2015年のプロボノ参加により、兼業のメリットを体感し、社内複業制度を起案。

3.山田 花子 (営業部)

担当しているお客さまが「副業」を取り入れている会社であったことから、副業や“多様な働き方”に興味を持ち、当時の直属の上司に相談したところ、社内複業制度に意気投合。起案に至る。



各メンバーがチームとして関わるきっかけになった出来事や理由、チーム内での役割があれば、盛り込んでみましょう。

1) Work Story Awardを何で知りましたか？ ※該当するものの「」を「」に変えて下さい。

- at Will Work パートナー会員のため
- at Will Work メルマガ
- at Will Work 公式サイト
- at Will Work 公式Facebookページ(SNS)
- FacebookなどのSNSのタイムラインで見て
- アワード協賛企業様からのご案内
(ご案内頂いた企業名:)
- 知人からの紹介(紹介元:)
- その他()

2) Work Story Awardに応募しようと思った動機

○○○○○○○○

Q. 会社の取り組みを複数応募することはできますか？

- A. 1つのストーリーに対して、メインとなる応募テーマ 1つを対として応募できます。
1企業・団体で複数のストーリーをご応募頂くこともできます。
1つのストーリーを複数テーマに応募することはできません。

Q. 応募フォーマットのファイルがアップロードできません。

- A. 応募フォーマット(パワーポイント)のひな形に則って必要事項を記入し、
応募フォームよりファイルを PDFに変換してアップロードしてください。
応募フォーマットのファイルの上限は、10MBまでになります。
どうしてもアップロードできない時はお問い合わせ先からお問い合わせください。

Q. 審査を通過後した応募したストーリーは公開されますか？

- A. Work Story Awardは、受賞を競うものではなく、ストーリーを通して新しい働き方の選択肢を広げていくためのアワード。審査を通過したストーリーは WEB上で公開されます。
原則、一次審査通過後の辞退には対応いたしかねますので、必要に応じて、広報などの担当部門へご相談の上、ご応募ください。

不明点が解消しない場合は、Work Story Award 2020 事務局までご相談・お問合せください。

■連絡先: Work Story Award 2020 事務局 Mail info@atwill.work / TEL 050-1749-7471