

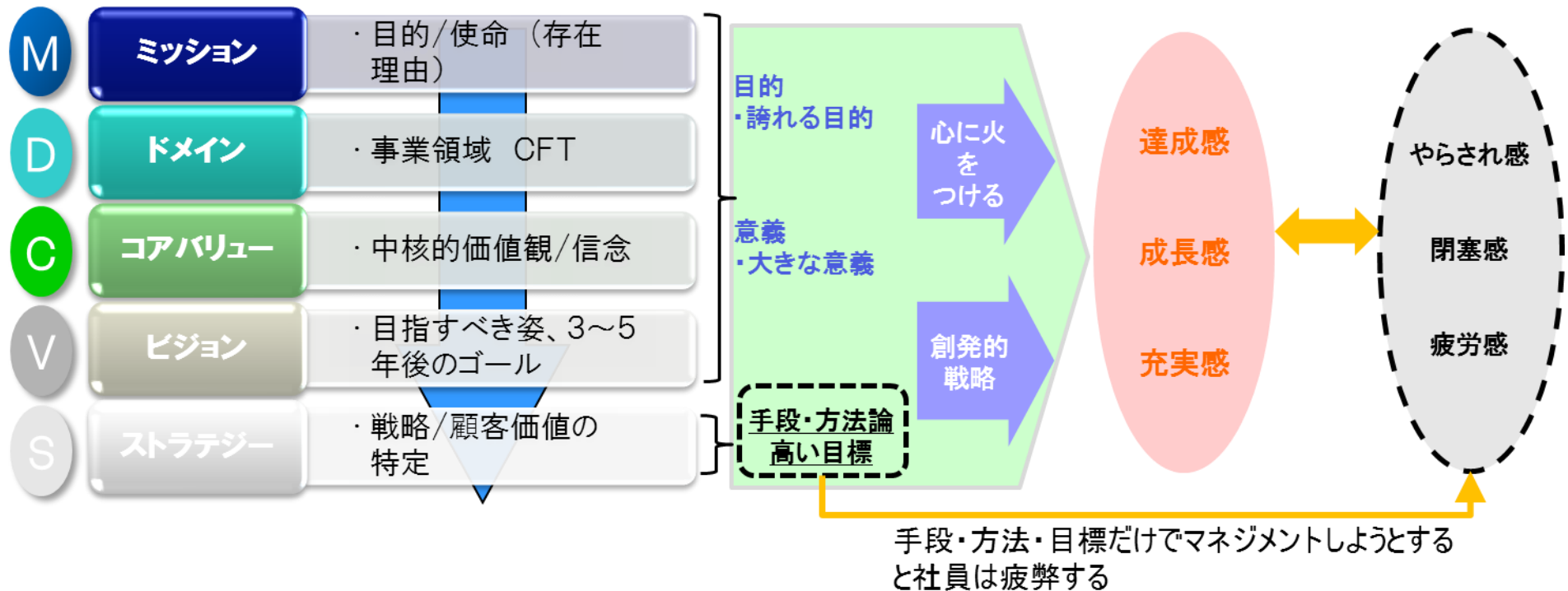


～全社戦略・事業戦略の大前提～

MDCVS検討・共有ワークショップ企画案

M・・・ミッション
D・・・ドメイン
C・・・コアバリュー
V・・・ビジョン
S・・・ストラテジー

MDCVSとは



MDCVSの重要な意義

1. 組織運営の「**大前提**」である
2. 社員が仕事をするための基本的目的であり、「**改善改革へのドライバーになる**」
3. 社員の「**誇り・意欲**」に影響し、「**人の心に火をつける**」効果が期待できる

なぜ今、MDCVSの明確化が必要なのか

■ 一人ひとりが仕事の意義を感じて、仕事や組織に誇りを持つ

目先の数字や目標ばかりに追われているとやらされ感、閉塞感で職場の生産性は上がりません。

社員に組織の存在意義やビジョンを明確に示すことで、目の前の仕事や目標だけでなく、組織の大目的を理解することで、自分自身の仕事の意義を感じて、誇りを持って取り組むことができます。

■ 貢献意識を持つことが、生産性の高い職場づくりにつながる

組織の中長期のミッションやビジョンと個人の目指しているものが一致しているとき、社員は「この会社にいれば、自分のやりたい姿に向かって成長できる。そして、自己実現のための努力が会社のビジョン実現にも貢献している」と感じることができます。

組織としては、働きがい、やりがいを持って働く社員が多くなることで、組織や職場の生産性があがることが期待できます。

本ワークショップの目標観

<目的>

経営や事業の前提となる「MDCVS」を役員・部門長(部長)クラスが対話し、検討することで、共通の認識を醸成する。
また検討を通して、「MDCVS」の実効性を高める。

<本ワークショップにおける弊社コンサルタントの役割と機能>

- MDCVSを検討するための枠組み(フレームワーク)と事例の提供を行います。
- 検討プロセスに介入し、本音で、多面的な議論が行えるように支援します。
- 最終アウトプットに向けて(プロジェクト)全体の進行を支援します。
- 当事者(次世代)としての意識啓発を行います。

<本ワークショップにより期待される効果>

- 参加メンバーは、誇り・意欲を持ち、周りの社員の心にも火をつけます。
- 仕事をするための目的が明確になることにより、部門長(部長)自身が改善・改革への推進者になります。

展開ステップイメージ

全体を7つのステップに分け、検討の枠組みと事例を提供しながら進めていきます。事前のお打ち合わせで、本取り組みのアウトプットイメージ・スケジュールなど詳細を詰めていきます。特にステップの間での社内検討も視野に構築します。

期間：ワークショップは延べ10～15日間を想定 ※詳細はご相談ください

STEP1 1. 現在のビジネスモデルの検証 2. インプット診断 環境変化 競争環境 etc 3. MDCVSの浸透診断	STEP2 1. ミッションの検討 2. ステートメント化	STEP3 1. ドメインの検討 (C. F. T) 2. 現在のビジネスモデルの確認	STEP4 1. コアバリューの検討 (大切にしたい価値観と行動指針)	STEP5 1. ビジョン (5年後の希望する姿)	STEP6 1. MDCVS関連性の検討 2. ストーリーの作成 3. まとめ	STEP7 1. 内外環境の検討 2. 目標設定・戦略検討 3. 活動計画
---	--	---	--	--	---	---

MDCVについてのアイデア創出・自社での検討

論点整理とディスカッション(討議項目の具体化とプロセスの確認)

MDCVを基にした全体像の確認・ストーリー構築

ストラテジー(戦略計画)策定



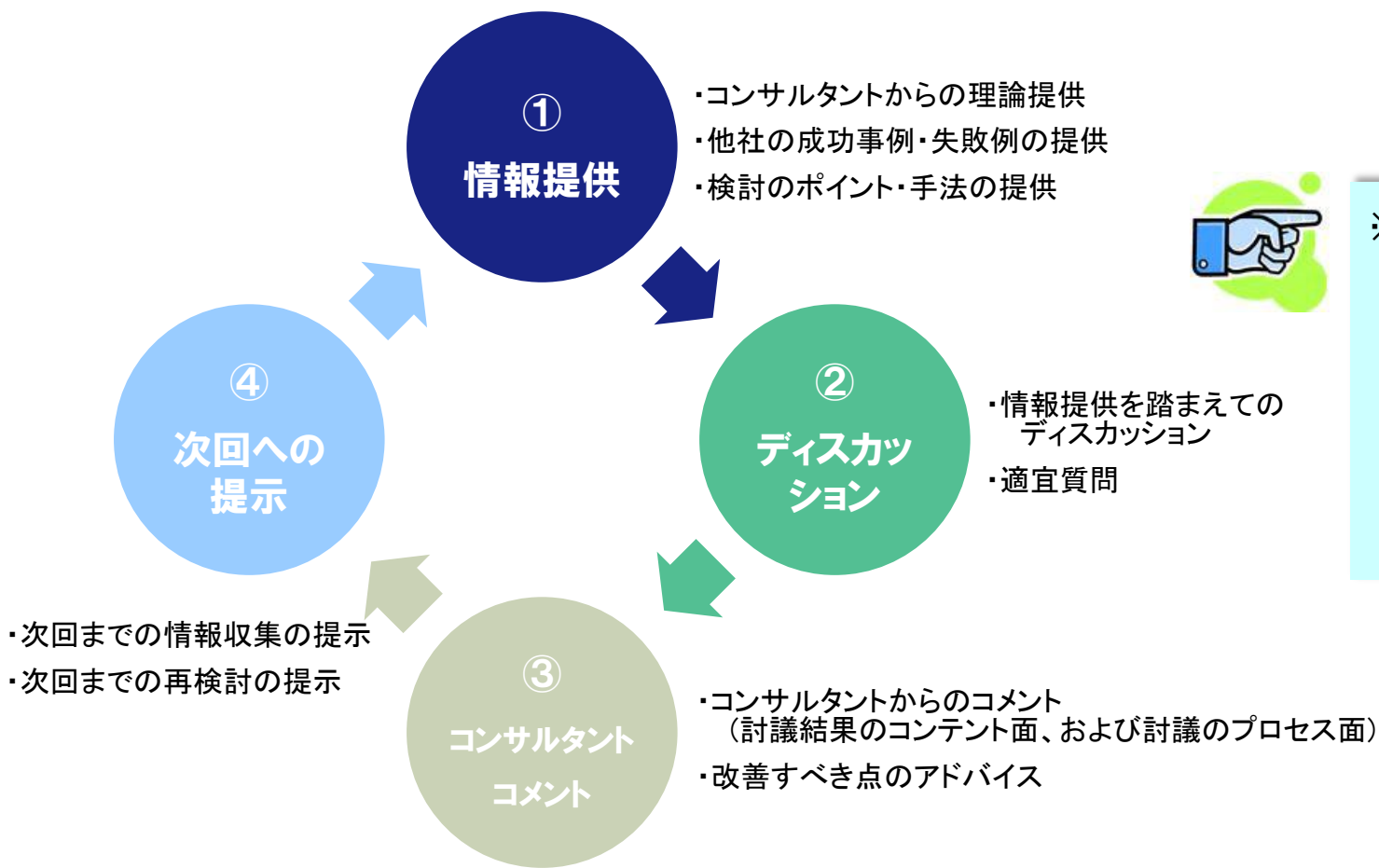
<ポイント>

- ・様々な事例や考え方から、知的刺激を受けることで、MDCVSの必要性を理解し、その考え方を基に、創出する
- ・ステップとステップの間には、貴社内で主要論点を整理・明確にし、MDCVの仮説構築・検証をする
- ・10年後に実現したいことは何なのか具体的なイメージを持つ

本ワークショップの特徴

原則として①情報提供→②ディスカッション→③コンサルタントコメント→④次回への提示のサイクルを回しながら進めます。

そして参加メンバーである、役員・部門長(部長)間における忌憚のない対話と、一つ一つの言葉の意味合いの確認を重視して進めることにより、論理性・納得性の高い「MDCVS」の検討を支援致します。



※討議の状況により、参加者同士が本音で討議ができるような手法やツールを提供します。そうすることで、討議の効果性・生産性を飛躍的に高める働きかけを行います。