

チームミーティング 進行ガイド

Team Meeting Facilitation Guide

Skill Development Activities — IT組織のスキル開発活動を振り返り、今後を一緒に考える

参加者: ITチーム全員 形式: 双方向の意見交換 目安時間: 約45分 Attendees: All IT team members Format: Open discussion Duration: approx. 45 min





このガイドの使い方 / How to Use This Guide


このドキュメントは、発表台本ではなく「進行の地図」です。スライドの順番に沿って場を回しながら、チームの声を引き出すことを目的に作っています。


This document is a facilitation map, not a presentation script. Use it to guide the flow of conversation and draw out your team's perspectives as you move through the slides.

各スライドのセクションには以下が含まれています:

Each slide section contains:

-  問いかけ: チームへの投げかけ (緑のボックス)
-  Discussion prompt: Questions for the team (green box)
-  ファシリテーターメモ: 進行上のヒントや補足 (オレンジのボックス)
-  Facilitator note: Tips and context for running the session (orange box)
- 【ファシリテーター】/【チーム全員】: 発言する想定役割
- [Facilitator] / [All]: Indicates who is expected to speak

 「うまく話さなくていい」というスタンスで臨みましょう。沈黙や脱線も、チームが考えているサインです。

 Give yourself permission to not have all the answers. Silence and tangents often signal that the team is genuinely thinking.

全体の流れ / Session Overview

約45分を3つのブロックで構成しています。

The ~45-minute session is structured in three blocks.

- ① オープニング (5分): 場のセッティングとアジェンダ共有
- ① Opening (5 min): Setting the tone and sharing the agenda
- ② 5年間の振り返り + ディスカッション① (20分)
- ② 5-year review + Discussion ① (20 min)
- ③ 今後の方向性の共有 + ディスカッション② (20分)
- ③ Future direction sharing + Discussion ② (20 min)

スライド 1 Skill Development Activities (タイトル)


【ファシリテーター】 [Facilitator]

今日は時間を取ってもらってありがとうございます。このミーティング、いわゆる「報告会」ではなくて、一緒に考える場にしたいと思っています。

Thanks everyone for making time. I want this to feel less like a report-out and more like a working session where we think through things together.

テーマは「スキル開発活動」です。この5年でやってきたことを整理しつつ、これからどうしていくかについて、みなさんの意見を聞かせてください。

The theme is skill development. We'll look back at what we've done over the past five years, and then I'd love to hear your thoughts on where we should go next.

 参加者がリラックスしていない場合は、「今日は正解を出す場じゃないので」と一言添えると雰囲気が和らぎます。

 *If the room feels tense, try: 'There are no right answers today — we're just here to think out loud together.'*

スライド 2 Today's Agenda (アジェンダ)


【ファシリテーター】 [Facilitator]

今日の流れを簡単に確認します。前半は過去5年の振り返り、後半はこれからの方向性の共有です。それぞれの後に少し時間を取って、みんなで話す時間を設けています。


Here's a quick look at how we'll spend our time. First half — looking back at the past five years. Second half — sharing where we're headed. After each part, we'll stop and talk.

進めながら気になることが出てきたら、その場で声に出してもらえると助かります。最後まで溜め込まないで。

If something comes up as we go, just say it. Don't save everything for the end.

 まず始める前に——今日このミーティングで特に聞きたいこと、気になっていることはありますか？

 *Before we dive in — is there anything specific you're hoping to get out of today, or something you've been curious about?*

 冒頭に一言もらうだけで、その後の発言がぐっと増えます。答えが出なくてもOK、「あとで出てきたら教えてください」でつながみましょう。

 *Getting even one person to speak up early makes a big difference. If no one responds, that's fine — 'Keep it in mind and bring it up when it feels right.'*

スライド 3 Looking Back: 5-Year Journey (5年間の振り返り)

【ファシリテーター】 [Facilitator]

このスライドには、この5年間の取り組みを4つのステップで整理しています。それぞれ簡単に説明しますね。

This slide maps out what we've done over the past five years — four steps. Let me walk through each one briefly.

Year 1: スキルアセスメントとベースライン設定

Year 1: Skill Assessment & Baseline Setting

まず現状把握から始めました。「今、組織のスキルはどこにあるのか」を測ることが最初の一步でした。

We started by taking stock. The first step was simply figuring out where we stood as an organization.

Step 2: グローバルスキル開発プログラムの立ち上げ

Step 2: Launching a Global Skill Development Program

アセスメントをもとに、組織として体系的なプログラムを立ち上げました。個人の自助努力から、仕組みによる支援への転換です。

Based on the assessment, we built a structured program at the organizational level — shifting from individual effort to systemic support.

Step 3: 自律学習とエンゲージメントの追跡

Step 3: Self-Directed Learning & Engagement Tracking


仕組みを作ったら、次は使ってもらうこと。自律学習の環境を整えて、誰がどう学んでいるかを見えるようにしました。

Once the structure was in place, we focused on adoption — building an environment for self-directed learning and making engagement visible.

This Spring: HRへの引き継ぎと全社展開

This Spring: Handover to HR & Company-wide Expansion

今春から、IT組織で積み上げてきたものをHR部門が引き継ぎ、全社展開へと広がっていきます。
Starting this spring, HR is taking over what we've built and expanding it across the whole company.

 一方的に説明しすぎず、「自分はこのあたりが印象的だったんですが、みなさんはどうですか？」と途中で振っても自然です。


 *Avoid talking at the group for too long. It's natural to pause mid-way and say: 'This one stood out to me — how about for you?'*


スライド 4 Discussion: Looking Back (ディスカッション①)


【チーム全員】 [All]

以上が5年間の歩みです。まずはここで少し立ち止まって、みんなの感想を聞かせてください。

That's the five-year picture. Let's pause here and hear from everyone.

 この5年を振り返って、「これは効いたな」と思うこと、逆に「もっとこうすればよかった」と感じることはありますか？

 *Looking back on these five years — what do you think worked well? And is there anything you feel could have been done differently?*


 自分の日常業務の中で、スキル開発の取り組みがどう影響しましたか？実感できた部分と、あまり届かなかった部分はどこでしょう？


 *How did the skill development initiatives show up in your day-to-day work? Where did you feel the impact — and where did it not quite reach?*

【ファシリテーター】 [Facilitator]

出てきた意見は、ホワイトボード(またはメモ)に残しておきましょう。後半の「今後の方向性」を考えるとときのインプットになります。

Let's capture what comes up on the whiteboard (or in notes). It'll feed directly into the second half when we talk about where we're going.

 意見が少ない場合は「最近、スキルアップのために自分で取り組んだことってありますか？」と個人の経験に落とすと話しやすくなります。

 *If the discussion stalls, bring it closer to home: 'Has anyone done something recently to build a skill on your own?' Personal experience is an easy entry point.*

 目安の時間：10～12分。意見が活発なら延ばしてOK。次のスライドとあわせて調整してください。

 *Target time: 10–12 min. If the conversation is flowing, let it run. Adjust against the next segment as needed.*

スライド 5 What's Next: Towards a Global IT Organization (今後の方向性)

【ファシリテーター】 [Facilitator]

ありがとうございます。ここからは後半です。次のフェーズとして考えていることを共有させてください。ただ、これはまだ決定事項ではなく、今日みなさんの意見を聞いてブラッシュアップしていきたいと思っています。

Thank you. Now for the second half — let me share what we're thinking about for the next phase. I want to be clear: none of this is decided. We're here to sharpen it together.

1. グローバルスキルの標準化

1. Global Skill Standardization

国やチームごとにバラついているスキルの定義を、共通の基準で統一したいと考えています。候補として検討しているのが「SFIA9」というフレームワークです。IT職種に特化した国際標準で、スキルを7段階で定義しています。

We want to align how skills are defined across countries and teams using a common standard. The framework we're considering is SFIA9 — an internationally recognized model for IT roles, with seven levels of skills.

ただ、導入するとすると現場への影響もあります。ここはみなさんの視点が必要なところです。


That said, adopting this would have real implications for your day-to-day work. This is exactly where we need your perspective.


2. グローバルITキャリアラダー

2. Global IT Career Ladder

スキルの標準化と並行して、それをキャリアパスや報酬と結びつける仕組みも作っていきたいと考えています。「このスキルレベルに達したら、このポジションが見えてくる」という道筋を見えるようにすることで、成長のモチベーションにつながると期待しています。

Alongside standardization, we want to connect skills to career paths and compensation. Making that progression visible — 'reach this level, and here's where it can take you' — is something we believe can meaningfully motivate growth.

 「SFIA9って何？」という質問が出たら：「IT職種のスキルを国際的に定義したフレームワークで、例えばプロジェクト管理やセキュリティなど100以上のスキルがレベル1～7で整理されています」と簡潔に説明してください。


 *If someone asks 'What is SFIA9?': 'It's an internationally recognized framework for IT skills — over 100 skills like project management and security, each defined across 7 levels.'*

スライド 6 Your Input Needed: Shaping the Future (ディスカッション②・クロージング)


【チーム全員】 [All]


今お伝えした2つの方向性について、みなさんの率直な意見を聞かせてください。賛否どちらでも、疑問でも、「こうしたほうがいい」という提案でも歓迎します。


I'd love to hear your honest reactions to the two directions I just shared. Agreement, pushback, questions, suggestions — all of it is welcome.


 **SFIA9**のような外部フレームワークを使うことについて、どう思いますか？現場の実態に合いそうですか？

 *What's your reaction to using an external framework like SFIA9? Does it feel like a good fit for how we actually work?*

 スキルをキャリアや報酬に結びつけることで、何が変わると思いますか？プラスの影響と、気になるリスクがあれば教えてください。

 *What do you think would change if skills were tied to career progression and compensation? What upsides and potential risks do you see?*


 これらの取り組みを実際に動かしていくために、チームとして何が必要だと思いますか？仕組みでも、文化でも、リソースでも。

 *What would the team need in order to make these initiatives actually work? Think structures, culture, resources — anything goes.*


【ファシリテーター】 [Facilitator]


出てきた意見はすべて記録します。今日の議論をもとに、具体的なプランに落としていきますので、ぜひ遠慮なく。

Everything we hear today gets captured. We'll use this discussion to shape a concrete plan — so please don't hold back.

 最後に「今日の一言」として、各自から一文もらおうと場がしまります。「今日話して、一番残ったことを一言で」というシンプルな締めが有効です。

 Closing round: ask each person for one sentence — 'What's the one thing from today's conversation that's sticking with you?' Simple, but it creates a strong close.

 ネクストステップとして「意見のまとめを○日までに共有します」と具体的に伝え、参加者の安心感につながります。

 Announce a concrete next step: 'I'll share a summary of today's input by [date].' This gives participants confidence that their voices matter.

付録: 想定される質問と応答例 / Appendix: Anticipated Questions & Responses

Q: SFIA9の導入はいつ頃になりますか？

Q: When would SFIA9 be introduced?

A: まだ検討段階です。今日の意見を踏まえて、次のステップで具体的な計画を作っていきます。今日の話し合いがその出発点です。

A: We're still in the evaluation phase. Today's conversation is our starting point — the plan will take shape based on your input.

Q: キャリアラダーは全員に同じように適用されるのですか？

Q: Will the career ladder apply to everyone the same way?

A: グローバルで共通の枠組みを作りつつ、地域や職種の違いに応じた柔軟性も持たせる方向で考えています。一律化が目的ではなく、共通言語の整備が目的です。

A: The idea is a globally consistent structure with room for regional and role-specific flexibility. The goal is a shared language, not uniformity.

Q: HRに移管したら、ITチームの関与はなくなりますか？

Q: Once it moves to HR, will IT no longer be involved?

A: ITが主導していた役割をHRが担う形になりますが、IT側が完全に手を引くわけではありません。これからも協力しながら進めていきます。

A: HR will take the lead role that IT has been playing, but IT won't step away entirely. We'll continue as active collaborators.

Q: 忙しい中でスキル開発の時間はどう確保するのですか？

Q: How are we supposed to find time for skill development when we're already stretched?

A: まさにそこが課題のひとつです。業務時間の中にどう組み込むか、目標設定とどう連動させるかも、今日みなさんに聞きたいポイントです。

A: That's one of the core challenges we want to address. How to build it into work hours — and how to tie it to goal-setting — is exactly what we want your input on today.