

Manifesto

特定非営利活動法人 アイセック・ジャパン
会員団体 東京大学委員会
2012 年度専務理事候補人選挙 立候補表明文



Table of Contents

- 0. 要約 . . . p2
- 1. 個人資質 . . . p3-9
- 2. 理想像 . . . p9-14
- 3. 現状分析 . . . p14-25
- 4. 戦略 . . . p25-33
- 5. 付録 . . . p33-34

社会貢献関連受入プロジェクトリーダー
野口 亜季

0.要旨

0.1. 当manifestoを要約するにあたって重要だと考えているキーワードを挙げて下さい。

知り、考え、巻き込み、成し遂げる経験を。		
短期的		中長期的
<組織内部>	<組織外部>	1st choice partner としての TO へ
人財としてのメンバー	外部への影響力	

0.要旨

0.2. 当manifestoを全てのメンバーに分かりやすいように要約してください。
(来年度自分が LCP として何をするのか、そして TO がどうなるのかを明示しながら)

このmanifestoの分析も戦略もまだまだ不十分な敲き台。

皆さんの厳しい意見をお待ちしています。

➢ **メンバーが一年後どうなっているのか**

自分の目標を持つこと、自分で足を動かせる状態。
そして、アイセックという組織でなく、アイセックで自分がしたことを誇れる状態。

➢ **TOLC が一年後どうなっているのか**

「パートナーにも社会にも影響力を持つ組織」として認知される
すなわち、TN/EP にもその外の人々にも変化を与える組織となっている状態。

具体的には、

- ・ 昨年度より研修の数的成果が伸びている
- ・ TN/EP 以外を巻き込んだ研修企画に溢れている
- ・ メンバーEP15 人輩出している
- ・ メンバーが皆アイセック内で達成した誇れる経験を持っている

などが挙げられる。

➢ **自分が LCP として何をするのか**

- ・ LC を導き、守る唯一の存在であり続ける
- ・ 上記の一年後のメンバー像も組織像も達成できるよう努力する

具体的には、以下の戦略を達成する

戦略 1st	成長の最大化を図る機会提供のための基盤整備と人材管理
戦略 2nd	効率的な研修運営による研修数増加
戦略 3rd	活動の幅を広げるための外部発信機会拡充

1. 個人資質

1.1. 今回の選挙に立候補した動機を述べて下さい。

なんてもったいないだろう。こんな素敵な人達がいるのに。

PLとして、メンバーEPとして、ひとりのアイセックメンバーとして、素直に思ったことだ。
これが私の立候補の原動力になった。

私自身、二年間 Active member として活動してきたつもりだ。アイセッカーとしては喜ばしいことなのかもしれない。でも、それは AIESEC の中での話でしかない。ひたすらにタスクをこなして、Dead を守って、それ自体が目的化している人がいるのではないだろうか。
そのまま活動を続け AIESEC が終わった時、自分には、みんなには、何が残るのだろうか。

AIESEC を終えた時、AIESEC の商品知識も数々の略語も必要ないはず。
ただスキルを身に付けた仕事人間を創りだす組織ではないはず。
得られるべきは、将来に生きる経験と自信。
Global Leader になるために必要な準備を整えること。
そして私は、AIESEC はそれができるだけだけの組織であり、
メンバーもそれができるだけの人材であると信じている。
ヒトが本当に「育つ」組織にしたい。
AIESEC の理念や規模だけでない、AIESEC で自分が残したものを誇れる組織にしたい。

来期の LCP が自分にしかできない、とは思わない。
だけど、自分のやりたいことは自分にしかできない。
来期の LCP が自分だからできることがあるはず。

AIESEC を選び、時間と労力を費やすだけの、経験と成果を。
AIESEC だからできる経験と、AIESEC だからできるインパクトを。

1. 個人資質

1.2. 自己紹介をして下さい。その際、あなたの最大の長所と短所に触れて下さい。

【自己紹介】

氏名： 野口亜季（1991年9月7日生 20歳）
大学： 東京大学教養学部文科一類（法学部内定）
語学： TOEIC 815点（2010年11月取得）
漢字検定2級（2007年6月取得）
スペイン語挨拶程度
技能： ◎Word/Excel/Powerpoint 通常使用レベル
趣味： ◎音楽鑑賞：J-POPからクラシックまで幅広く聴く。高校時代のオーケストラ経験からクラシックコンサートに行くのが好き。
◎美術鑑賞：美術は全く知識がないが、何の気なしにゆっくりした時間を味わうのが好き。
好きな言葉： 「和を以て貴しと為す」
聖徳太子が憲法十七条で述べた言葉。尊敬する今は亡き祖父の座右の銘だった。
個の力というより集団の力を活かせる人間になりたい。

長所

対外的対応が得意
コツコツ努力する
責任感がある
面倒見がいい
協調性
利他主義

短所

目の前のものを活かすことしか考えない
アイデアパーソン（Creative）じゃない
忙しい感出す
判断が遅い
仕事任せるのが苦手
非効率的

1. 個人資質

- 1.3. あなたを表現するのに適当な写真があれば載せて下さい。ただし、一枚に限る。



夏キャンで研修前の寄せ書きをもらった場面。夏研修に行く PL を応援してくれた皆さまにただただ感謝しています。

1. 個人資質

- 1.4. 現在あなたが最も興味を抱いている事柄または分野を、理由を付して述べて下さい。

大きく分けて①人材育成と②組織運営とがある。

理由：

PJ 運営において、一年間人材育成という観点から組織運営をしてきた経験から来ている。こんなにもヒトがヒトを育てるのは難しいことなのか。そして、ひとつの組織を動かし維持することが難しいことなのか、と。

①人材育成

人の成長を考える上で、状況・場面・目的によって違う目標・人材・戦略ができる。その多様性に可能性を感じると共に、ヒトという生きた人間に対してアプローチする難しさがある。

だが、日本という資源も軍事力もない島国において、アジアの先進国として地位を築いてきたのは他の何でもなく人材のおかげである。Globalization の波の中で勝負していくには、これからも人材しかないのである。どういう人たちが生まれ、彼らが何をするかで国が決まるといっても過言ではないと思っている。そういう観点から、AIESEC に留まらず、人材育成の分野はこれからますます重要性を増していく分野であるし、関心がある。

②組織運営

組織運営には3つの側面がある。

- ・組織目標のために人を配置する、戦略を打つ、という側面
- ・組織の一員が目指すことができるように人を配置する、戦略を打つ、という側面
- ・組織内外の変動する要求に応えながら組織を守り発展させるという側面

このどれもが欠かせない。

今話題のギリシャを有する EU という「組織」を見てみても、

組織の統合による経済的発展という目標があり、加盟各国の自国発展という目標もあり、同時に EU 内外の情勢も変化していく状況の中で、どう意思形成し組織として行動していくのか。AIESEC 内部のひとつの PJ 単位にとどまらず、組織運営の難しさや重要性を感じることができる。

以上の2点に強く興味関心があるからこそ、人を育て輩出していく AIESEC という組織の運営に携わっていきたい、という側面もある。

1. 個人資質

1.5. あなたのアイセックでの活動歴を自由に述べて下さい。

10年4月	<p>入会</p> <p>最初はキャラの濃い上クラの誘いに乗ったのがきっかけだった。</p> <p>新歓合宿で新しい刺激に触れ、真剣に語る上級生に触れ、居心地の良い雰囲気触れた。</p> <p>ここで、高校時代からのオーケストラを続けるかアイセックを始めるかの二択を迫られる。自分にとってオーケストラを捨てるのは当時非常にづらい決断だった。</p> <p>「大学生でしかできないことをしてみたい」という思いと、「ここにいる人達と活動したい」という思いで入会を決める。</p>
10年5月	<p>FINS (Food, Infrastructure and Social welfare) 所属</p> <p>去年の ICXPJ のひとつ。一番面白いな、と思う Vision と上級生がいた。最初は吸収することだらけでひたすらアイセックに慣れることに時間を費やした。何事も確実に、たくさんこなせるようにした。いつの間にか、帰って一番に PC の電源を On にするようになっていた。</p>
10年8月	<p>INNOVASIA2010 参加</p> <p>初めての国際会議@韓国。英語にこれだけ浸ったのは初めてだった。WG で理解するのも必死で何も発言できない自分が悔しかった。自分より優れた海外の学生が、なお向上心を高く持っている姿に、ふがいなさを感じた。</p> <p>同時に、これだけのヒトが集うアイセックの海外ネットワークを体感し、言葉を越えた友情を体感した貴重な経験となった。</p>

10年9月	<p>夏プラキャン 参加</p> <p>初めての Planning 経験だった。リーダー不在の中でも、敲き台をもとにメンバーと四苦八苦して現状分析、課題、解決策…と考えていった。</p> <p>それまで、大前提だった研修を見直し、Vision を見直し、運営方法を見直して初めてアイセックの研修について深く考えた。理論的な思考による施策策定も、それが実践できるという体験も初めてで、アイセックの可能性にワクワクした。モチベーション急上昇。アイセック活動の中で最初のターニングポイント。</p>
10年10月	<p>10月総会</p> <p>他PJやEBのPlanに如何に鋭い質問をするかに懸けて楽しんでた。相手のため、LCのためという視点は皆無だったように思う。ただ、他PJやEBの活動をよく知るきっかけとなったのは間違いない。</p>
10年12月	<p>LCP 選挙</p> <p>ひたすらに Manifest を読んで、野元・田邊両候補人の考えや違いを理解しようと必死だった。選挙での答弁を聞いて、投げやりな意味ではなくどちらがLCPになってもいい、と思った。PLとして彼らについていく覚悟を決めた。今でも、失くした投票権のことを思うとつらい。</p> <p>冬NLDS 参加</p> <p>初めてのAJ。LC毎の差に驚くと共に、T0の恵まれた環境に気付かされる。</p> <p>PBF (Project Building Form) 作成</p> <p>自分がAIESECでここまで活動を楽しめた経験は、先輩のおかげだと考えた。ならば、来年そういう思いをPJメンバーにしてもらえようなリーダーになりたい、と思った。</p>
11年1月	<p>PJ 組閣</p> <p>ICX Project のひとつSORAを立ち上げる。自分の理想像をこんなに語ったのは初めてだった。それがPJのVisionになる責任を感じた。</p> <p>今でも、ついてきてくれることを選んでくれた2年生に感謝している。</p> <p>引き継ぎ合宿</p> <p>地区プラキャン TM 枠参加</p>
11年2月	<p>2月プラキャン</p> <p>やるべきこととやりたいことがたくさん出てきて、焦燥と期待が混じる。</p>
11年3月	<p>春季国内総会参加</p> <p>震災</p> <p>TM枠として参加している最中、震災が起こる。交通機関や停電の影響で、郊外に住むメンバーとMすることもできず、活動が一気に停滞する。この時期の活動の重要性を考えるともっと自分が動くべきだったと反省している。</p>
11年4月	<p>研修生来日</p> <p>新歓</p>

	LC内今期初EPを迎え、感無量だったが、新歓で忙殺され十分なケアができなかった。不特定多数に語る経験、人を「選ぶ」苦痛、新入生の一年間を任される覚悟など色々なものを学んだ。
11年5~6月	新入生入会/巻き込み レイズ活動 2件の口頭レイズを獲得。ICX Playerとして単純に嬉しかったし、今期中にSORAとしての新規TNで研修が実現するのが夢だったのでなおさらだった。
11年7月	地区プラキャン TM 枠参加
11年8~9月	夏プラキャン・夏キャン参加 研修参加@台湾 行って良かったと思っている。だが一方で、PLとしてEPとして失敗を重ね、後悔した部分も多く、特にVPには多大な迷惑をかけてしまった。
11年10月	10月総会

1. 個人資質

- 1.6. あなたがアイセックで活動してきた中で直面した困難の中で、最も大きな事項を一つ挙げ、それをいかにして克服したのかを述べてください。

2011年春、震災後のPJマネジメント。

PLをやって直面した困難やそこから学んだことはたくさんあった。失敗したことも数多くあったし、反省すべき点も数多くあると思う。その中でも、一番つらかったのはここだった。

震災の対応、難航する既存TNのマッチング、迫るリアライズTN、新歓の準備、YP。PJとして春休みやることは山積みだった。しかし、研修や留学で海外にいるメンバー、停電の影響でなかなか開けないM、ほぼ誰も反応しないML。うまくいかなかった。メンバーのモチベーションが下がっているのは明白だった。色々な人に心配された。PJのみんなに活動を楽しんでもらいたい、というのがPLのモチベーションだった私にとっては最も過酷な状況だった。

この状況を何とかしようと考えた私は、ひたすら各メンバーにほぼ毎日携帯メールや電話やスカイプでコミュニケーションをしかけた。そのメンバーがResになっていることを達成するために必要なステップを一緒に話したり、ひたすら進捗確認してケツタタキしたり、共有をお願いしたり、オンライン上でYPを叩いてくれることをお願いしたり、あらゆることを1対1のコミュニケーションで何とかしようとした。PJから離れていってしまわないように、PLの自分とだけでもつながっていらおうと考えたし、1対1のコミュニケーションなら細かなケアも可能だったからだ。どんなに自分のコストだろうが構わなかった。

結果として、PJとして最低限のことはできた。私なりに必死に考え、メンバーに働きかけ、全力を尽くしたつもりだ。しかし、今は当時の自分の対応方法は間違っていたと思う。全て一人でサポートし、頼ってもらい、1対1で解決しようとしたのが良くなかった。一人で抱え込まないで、もっとメンバーを頼って助けてもらうことができたはずだし、PJみんなですべきこともたくさんあった。その点で、この時期のPJマネジメントは最も大きな困難であり、失敗であり、教訓であった。その後も様々な失敗を繰り返し、

メンバーには迷惑をかけてきたが、それでも支えてくれた特に2年のメンバーには感謝してもしきれない。本当にありがとう。

2. 理想像

2.1. あなたの考えるアイセックの目指す社会状態、およびその達成のためにアイセックが果たすべき社会的役割を述べて下さい。その際には The AIESEC Way には必ず言及してください。

The AIESEC Way に言及したのち、先日 AI から発表された AIESEC2015 で述べられている BHAG や変更された AIESEC XP についても言及する。

<The AIESEC Way>

■ What we envision (アイセックが目指すもの)

Peace and Fulfillment of Humankind's Potential

→平和で人類の可能性が最大限発揮された状態

上記の状態とは、

①戦争、テロ、災害、人権侵害、国家破綻、経済混乱などの障害

が取り除かれた状態で、なおかつ

②最低限の人権が保障されている状態

を達成できている状態のことを指す。

これこそがAIESECの目指す社会状態 (Vision) であり、

現在TOのPJが掲げているVisionは全てこのVisionの下部に位置付けられるべきものである。

■ Our Role (アイセックの役割とは)

Our international platform enables young people to discover and develop their potential to provide leadership for a positive impact on society.

→我々の国際的なプラットフォームは若者に対して、社会にポジティブなインパクトを与えるためのリーダーシップを発揮する可能性を拓いていく。

■ The Way We do it (何をするのか)

AIESEC provides its members an integrated development experience comprised of leadership opportunities, international internships and participation in a global learning environment.

→アイセックは、そのメンバーに統合された成長の機会を提供する。「統合された成長の機会」とは、リーダーシップを発揮するチャンス、海外インターンシップ、国際的な学びの場への参加により構成される。

■ What is AIESEC (アイセックとは何か)

AIESEC is a global, non-political, independent, not-for-profit organization run by students and recent graduates of institutions of higher education. Its members are interested in world issues, leadership and management. AIESEC does not discriminate on the basis of race, color, gender, sexual orientation, creed, religion or ethnic origin.

→AIESECは、その活躍の場を国際社会とする、いかなる政治思想からも自由な、独立した非営利組織であり、大学生を中心とする若者によって運営されている。我々は、国際問題・リーダーシップ・マネジメントに興味を持つ学生によって組織されており、人種や肌の色・性別・性的嗜好・信条・宗教・国・民族や社会的門地などから差別することはない。

特筆すべき点を挙げる。

◎*Non-for-profit organization*

→AIESECは非営利組織である。営利を目的とせず、公益(組織内外の人間の利益)を目指す組織としての性質を持っている。だが、公益をアイセックメンバーのみ追求したところで、その範囲には限界があり、個人がどれだけ成長しても一人一人の影響力で解決できる問題は少ない。

アイセックは一人でも多くの人を巻き込み、影響を与え、輪を広げていくことで掲げるVision達成を可能にしていくべきなのである。

◎*Its members are interested in world issues, leadership and management.*

→メンバーの要素として①社会問題②リーダーシップ③マネジメントに関心がある学生であることが挙げられている。

AIESECでの活動の中でも良く聞かれるリーダーシップとマネジメントとは。

嶋田さんのManifestより引用させて頂く。

Leadership	Management
「何を実行すべきか(what)を決めること」	「どう実行すべきか(how)を決め、過程を管理(manage)すること」
<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標に対しチームの共感を獲得し、 ・ 何を実行すべきかを決め、 ・ チームを成功に導く力です。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標と実行結果を対照し「差異」を出す。 ・ 現場を「確認」し、差異の「原因」を確定する。 ・ 対策作業を「立案」する。 ・ 対策作業を「実行」する。

AIESECの活動の中で①社会問題に対して、それがどのようなものか知り、どうなるべきか考えること。②その為にAIESECでどのアプローチ方法をとるべきかを決め、周りを巻き込みながら最善のOutputのために③手段を吟味し、臨機応変に対応しながら成し遂げること。

それが、上記のようなアイセックメンバーが得られる経験だと考える。

<BHAG(=Big Hairy Audacious Goal)>

BHAG="an audacious 10-to-30-year goal to progress towards an envisioned future"¹

BHAG とは、目指している将来に向けて邁進するための 10~30 年程度の中長期的で大胆な目標のことである。

AIESEC にとっての"Envisioned future"とは

先述の通り"Peace and Fulfillment of Humankind's Potential"が達成された状態であり、

その実現のために掲げた AIESEC の BHAG とは、**"Engage and develop every young person in the world"**

(世界中の全ての若者を巻き込み、成長させること)である。

すなわち、AIESEC はリーダーシップ、海外インターンシップ、国際的な学びの場のような多様かつ総合的成長機会を、**ひとりでも多くの若者に提供するべく活動を方向づける必要がある**ということである。

<AIESEC XP>

では、AIESEC の提供する機会によってどういった経験が得られるのか。AIESEC が提供する経験として提示されてきた AIESEC XP が従来 (左図) から新しく (右図) に変わろうとしている。



大きく変化したのは、従来 **Leadership Role**、**Exchange** と定められていた XP が

ELD(Experimental Leadership Development)として4つに細分化され提供価値を定義づけられた部分である。

この図から分かるように、以前 LR と X はそれぞれ別次元で得る経験のようにも捉えられたが、今後は TMP,TLP と GIP,GCDP が並列され、同様に重視されるべき経験となっていくことが示唆されていると言える。

¹ Wikipedia(Eng.) BHAG を掲げている組織の例として AIESEC が挙げられている。
http://en.wikipedia.org/wiki/Big_Hairy_Audacious_Goal

<個人的考察>

◎目指しているもの

社会問題が解決され、苦しむ人々が解放された平和で豊かな社会

◎AIESECの役割

すべての若者を巻き込み、多様かつ総合的成長機会を提供することで、後述のような経験を若者に与え、将来社会にポジティブなインパクトを与えるリーダーを輩出する組織たることである。

◎AIESECに関わった若者が得られる経験

①社会問題に対して、それがどのようなものか知り、どうなるべきか考えること。

②その為に AIESEC でどのアプローチ方法をとるべきかを決め、

周りを巻き込みながら最善の Output のために

③手段を吟味し、臨機応変に対応しながら成し遂げること。

すなわち、知り、考え、動くことで周囲を変え、成し遂げる経験である。

2. 理想像

2.2. あなたの考えるアイセック東京大学委員会の果たすべき社会的役割、及び上記を行うことによって実現する社会の状態を説明してください。

アイセック東京大学委員会という場所には、東京大学学生を中心とした、優秀で可能性を秘めた学生が日本で一番多く集うと確信している。だからこそ、それらの学生をできるだけ多く巻き込み、将来を変え得る人材として輩出することがアイセック東京大学委員会に求められていることである。

■□アイセック東京大学委員会の果たすべき社会的役割□■

目標のために自分が動き、周囲を動かせる人間を社会に増やすこと

AIESECのVisionを達成するには様々な社会問題が山積し、それを解決するアプローチ方法も様々である。だからこそ、AIESECはそんな様々なアプローチのできる人材を輩出することをMissionとして掲げている。

では、求められている人材とはどんな人間か。

Global Leader、とはよく聞く言葉だが、どういう人間がGlobal Leaderたりうるのか。

それは「いかなる環境下でも、目標達成のために自分が動き、周囲を動かせる人間」である。

Leader=Leadership+Management (2.1 参照) だと考えれば、Management対象がどんなに異なる背景を持っていても、Leadershipを執る環境が如何に特殊であっても、Leaderとしての能力を発揮できる。

それがGlobal Leaderである。

Visionのために解決すべき問題は世界的問題だけであるとは限らない。そのフィールドが世界であるとも限らない。やみくもに「世界で働くこと」が目的化するべきではないはずだ。しかし、もし世界を相手にする時にも目標を達成すべく活躍できる人材が今、必要とされている。そして世界を相手にする必要性も

高まってきているといえる。

そのような人材を輩出する役割を担うのがアイセック東京大学委員会である。

何が問題なのか知るために動き、解決のために何が必要か考え、人を動かしながら何かを成し遂げる。

その Output に対して社会という現実から FB を受け、また動き始める。

研修の運営や参加を通してそんな経験を得ることで、アイセックでの活動を終えたとき、

自分がやるべきだと掲げた目標に対して動くことに、自信を持てる人間を生み出したい。

□■それによって実現する社会の状態■□

ひとりでも多くの社会を変え得る人材が日本から生まれている状態

1.4 でも述べた通り、元来日本には資源も技術もなかった。日本が発展し、それを維持してきたのはひとえに優れた人材がいたからだといっても過言ではない。しかし今、日本にはその影すらない。

日本国内で、日本の為に、などというつもりはない。ただ、より多くの日本で学んだ人材や、日本から生まれた人材が、社会を、そして世界を変える。そんな社会になってほしい。

この理想に少しでも貢献する為に、アイセック東京大学委員会は上記の役割を果たしていくことが求められているのだ。

2. 理想像

2.3. 2.1~2.2 の質問を踏まえて、中長期的・短期的に分けてアイセック東京大学委員会の成果を定義してください。

●中長期的目標●
日本社会における人材輩出団体として 1st choice partner たること



安定した目標達成の繰り返し

信頼獲得に繋がる外部広報

●短期的目標●
「パートナーにも社会にも影響力を持つ組織」として認知されること

AIESEC という組織におけるアイセック東京大学委員会は、多くの強みを持っている。Foundation LC として、Leading LC として、長い歴史と大きな実績と豊かな資源と優秀な人材、そしてブランドを有している。この利を上手く活用すれば、「アイセック東京大学委員会」という団体が社会の側から認められ、求められる存在になりうるだろう。そして、こういった存在になることは、既述の社会的役割と果たし、より多くの人々を巻き込む上で非常に重要である。

よって、中長期的に目指すべき成果を上記のように定めた。1st choice partner とは AIESEC2015 にも述べられている概念だが、端的にいうと「信頼できて有用であると認められ、一義的に求められる存在」

である。学生社会においても企業社会においても、1st choice partner と認められることにより、より多くの機会を提供でき、より多くの若者や社会を巻き込むことができるだろう。

では、そのために短期的に何が必要か。

それは認められるだけの影響力を発揮することである。ここでいう影響力には二種類ある。

ひとつに、より安定的に研修数を提供することでより多くのパートナーを増やしていくこと。

もうひとつは、ひとつの研修を創りあげる上で TN, EP 以外の外部を多く巻き込むこと。

この両輪を回すことを繰り返し、信頼を勝ち得、有用であることを証明していく必要があるだろう。

3.現状分析

3.1. 11 年度のアイセック・ジャパンの活動方針および成果について分析を加えて下さい。なお、必要であれば 10 年度以前やその他の内容についても言及して良い。

活動方針と成果について、AJ-Direction、戦略、経営資源の順に分析を加える。

1112term MCP 高橋俊

活動方針 (AJ-Direction)	協働価値の波及
成果	ICX:60 件 OGX:177 件 (外部 125 名/メンバー EP52 名)
妥当性	1011termMCP 瀬川さんの「外部発信の追求」という Direction の下で、整備された XRT などの販促ツールや拡大した外部発信機会を活かして、今度はその外部との協働を志向したことは妥当であると考えられる。
戦略	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外アイセックとの協働によるマッチングコストの圧縮 ● 問題意識の醸成 ● 海外アイセックとの協働の促進 ● EP/TN の巻き込み強化 ● 人材の国際化
評価	<p>前年度 TOLCP だった時から一貫した戦略であったといえる。問題意識醸成による活動量・質の向上、国内外問わず組織外部のパートナーの巻き込み強化など TOLC にとっては浸透し易いものであった。</p> <p>また、リクルーティング期からの「人材の国際化」のメッセージングは特に今年度入会者に大きな影響を及ぼした。</p> <p>しかし、今年度 3.11 の震災を受けた外部環境の激動によって、多岐分野に亘って影響を受け、AJ 全体の戦略の結果としての成果は少ないように感じられる。</p>

✓ 経営資源

●カネ

2010 年度収入額	2010 年度支出額
36,531,778 円	32,658,657 円
2011 年度収入推定	2011 年度支出推定
34,900,878 円	38,408,890 円

上記に見られるように、減収と支出増加が見込まれている。

現状 800 万円程度の余剰金が見込まれているものの、長期的視点から送り出し事業以外のより安定した収入源確保が望まれている。

●ヒト

年々セレクションを行う LC が増加しているように、新入生の数は豊富になってきている。また今年度の英語での Induction Conference をはじめとする TM を中心とした 人材の国際化戦略 や メンバー EP 増加策 が功を奏したのか、メンバー EP 数は堅実に増加傾向を見せている。今後もこの傾向は続くことが予想され、TO もその流れに乗っていく向きがある。

しかし、人材輩出団体を謳う組織であるにも関わらず、輩出した人材の検証や Tracking は依然不足している。MC 規模での OBEP や Alumni との関係管理・強化が必要とされる。

●情報

- ・顧客創造日報による顧客情報管理
- ・XRT などの Good Case
- ・PFN

など、オンライン上のメンバーのアクセスできる情報がより増加してきている。

一方で、TO は少ないものの、未だテリチェックの未徹底、情報記入の抜け漏れ、テリかぶりなど LC 側のミスによる問題は散見される。

3.現状分析

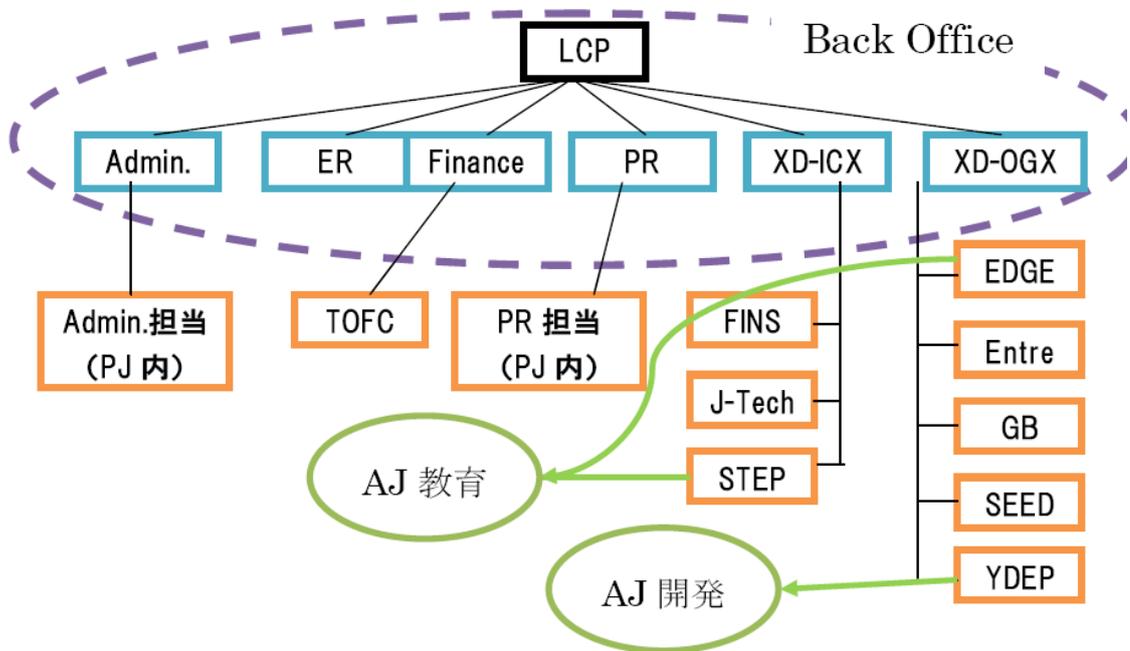
3.2. 近年を中心にアイセック東京大学委員会の組織構造、課題とそれに対してとった戦略とその成果、その後への影響を分析した上で、評価してください。

1011 高橋俊 term

LC-Direction2010

「リソースを最大限活用した商品価値と外部発信の追求」

✓組織構造



それまでの地域別のプロジェクト構造とは異なり、 이슈ベースのプロジェクト体制へと舵を切った。海外インターンシップを Vision 実現のための手段と捉えることで、メンバーや研修生の成長機会を提供した。

一方で、OGX,ICX の両エリアにおいて、マーケットのニーズにそぐわないPJが存在することや、ICXでは既存のTNにPJのVision,Missionを適合できないなどの問題も生じた。

✓課題

- ・事業価値が乏しい。内向的で規模の小さいイベントが乱立する。
 - ・外部発信が不十分。
- ex.プロモをみすえないリインテや、リレイズを意識しないレセブ

✓施策

★★0th Priority 「事業サイクルの改善による事業活動の量と質の改善」

⇒ICX

- ・PJ ごとの渉外目標数を管理し、渉外数を向上させる
- ・「仮説→実行→検証」のサイクルを確立し、「考えながら動く」を実現する

⇒OGX

- ・プロモの早期化によるマッチング期間の延長
- ・持ち越しアプリの確保や、イベントでの巻き込み

★★1st Priority 「外部発信を意識した商品価値の向上」

「立案」→「提案」→「実施」のプロセスを意識する。

- ・グッドケースの利用
- ・SH のネットワークを活用
- ・Alumni、SH によるトレーニング
- ・多くの SH を巻き込んだ質の高い企画
- ・SH との密な関係構築による口コミやリレイズ

★★2nd Priority 「商品価値の拡充を意識した外部発信力の強化」

「収集」→「加工」→「発信」のプロセスを意識する。

- ・広報チャンネルの整備
- ・広報体制の確立、各 PJ に PR 担当を設置
- ・外部発信企画の強化。SH ミーティングなど。
- ・Web コンテンツの充実による恒常的なプロモーション

★★3rd Priority 「機会の積極的な活用」

「認知」→「準備」→「実施」→「還元」のプロセスを意識する。

中心的な機会としては、Alumni との交流が中心となる。

- ・キャリアパスを意識したプロモーション
- ・活用後を見据えた準備サポート
- ・事業成果につながる還元
- ・自らの経験を生かしたプロモーション

✓成果・影響

⇒ICX

レイズ件数：新規レイズ 7 件、リレイズ 6 件

リアライズ件数：8件

渉外数が増加し、レイズ数が急増した一方で、新規レイズが0件のPJも存在した。

事業部ではなく、ERの賛助活動や、LCPの渉外、MCからの移譲によるレイズTNも多かった。結果、TN-mのなり手がいないTNが発生するという問題も生じた。

また、ICXでは合同会社百花の研修がアワードにノミネートされるなど、外部発信に足る商品価値も提供することが出来た。

Alumniの活用においても、模擬渉外を行ったほか、Alumni交流会を活用してのレイズ活動も垣間見えた。

⇒OGX

レイズ件数：49件

リアライズ件数：35件

プロモを早期化したことで、プロモ期間が短く、十分に学生にアプローチできているとは言えない。持ち越しアプリの確保やイベントでの巻き込みは依然として課題であろう。

商品価値の拡充という点では、柴山健太郎さんの研修がアワードにノミネートされたことは、大きな成果と言えよう。

OGXはAlumniに関してはSRBや外部講師で特定の人と関係を持つにとどまったが、一年生の入会直後にOBEPインタビューを行うと言う形でSHを利用した。

✓評価

戦略妥当性：Fair

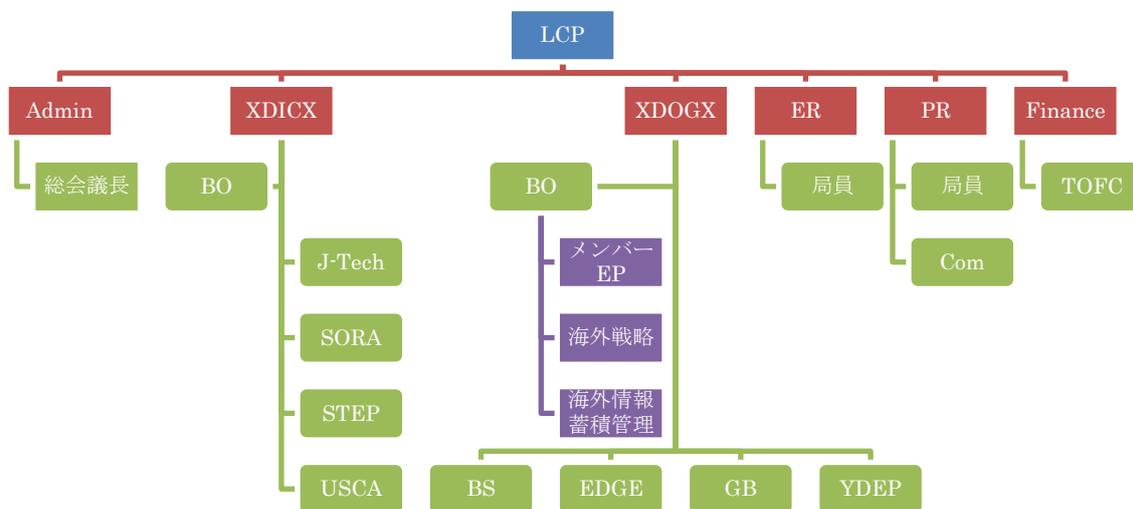
固定化された組織構造の改革、数的成果の追求へのメッセージングなどによるメンバーの着実な活動量増加と両エリアの数的成果向上は評価できる。また、リソースの活用や外部発信の具体的な形として、様々な機会が生まれた。しかし、今年度に入って Issue based PJの弊害ともいえるV/MとTN・EPの乖離など負の影響が表れている点や事業部がリソースを利用して、外部発信を十分に思考できる段階までは至らなかった点で、妥当性をFairとした。

1112 野元建吾 term

LC-Direction2011

「磨き上げられた魅力ある研修経験の提供」

✓組織構造



✓課題

- ・研修数が少ない

(すべての課題の根源は、研修数が少ないことに起因するという分析であった。)

✓施策

★★0th Priority 「メンバーが研修運営に関われる基盤作り」

- ・事業運営の効率化、BOの拡充
- ・基盤整備、プロモの徹底、メディアの拡充、LCPが広告塔となる
- ・EB面談

★★1st Priority 「メンバーが研修運営に魅力を感じている」

- ・研修運営に数多く触れるイベントの開催

★★2ndPriority 「パートナーが研修に参加することに魅力を感じている」

- ・パートナーの開拓
- ・パートナーのコミュニティ形成

✓成果・影響

⇒ICX（前期）

レイズ件数：4（口頭2件）

リアライズ件数：4（待ち1件）

研修の質的成果を追求し、数的成果を押し出さなかったため、レイズ活動が伸び悩んだ。正面営業以外でのレイズ活動が少ないとされるが、SH やコネクションの活用において GoodCase は示されていなかったように思う。

一方、レセプション企画はかなり本格化し、外部発信に足るものも増加してきたと言える。

⇒OGX（前期）

レイズ件数：14件

リアライズ件数：16件

研修数自体は伸び悩み、十分な研修数とは言えない。ただし、PJ への EP の配分はほぼ均等であったため、PJ ごとの経験値の差異はそれほどないように思われる。

また、EP やメンバーとの交流の機会が設けられるなど、パートナーの巻き込みを図る機会も出てきた。しかし、その一方でプレバに EP が出席しないとされた PJ の研修プログラムへの巻き込み不足も発生した。

⇒その他

両エリアにおいて、事業運営の効率化や、EB 面談が課題解決に役立ったかと言われれば、正直疑問である。

また、3年生が25人も会員資格を持っているにもかかわらず、BOにおいて生かされていない。わずかなオペレーションしかなく、自らやりたいことや攻めの施策を考え付かなかった3年生は、LCの活動からは一歩引いてしまっている。2年間のアイセック経験を得た彼らが、活かされないのは勿体ないとしか言いようがない。

✓評価

戦略妥当性：Bad

研修数が少ないことを最も根本の課題に上げたにもかかわらず、ICX においてはリアライズ目標がほとんど達成されていない。研修の質やメンバーの学びというメッセージングをした結果とも言えよう。

また、メンバーの主体性に任せて活動の自由度を上げた結果、1年生が多様な活動を行うというメリットがあったが、成果につながらない活動が増え、LC としての方向性が見えづらくなった面がある。

3.現状分析

3.3. 現在、アイセック東京大学委員会が保有している経営資源（ヒト・カネ・その他）と展開している事業プロセスについて分析した上で評価してください。

✓経営資源

☆ヒト☆

メンバー数：128名（1年生60名、2年生36名、3年生25名、4年生以上7名）

※10月時点での会員資格保持者

メンバーEP：19名（2年生以上のうち27.9%）

※マッチング済。2012年の春研修はタイムライン的に含まれない。

☆カネ☆

L 事務維持の負担が大きすぎる

平成23年の決算では、収入が約288万円、支出が約220万円であり、黒字化している。

1112TermERのMPでのC.A.でも、「L事務家賃以外の活動費については問題ない」との記載がある。問題としては、従来L事務の家賃をお支払いいただいたLEC様からの賛助額が激減したことがあげられる。具体的には、約120万円の賛助から20万円の賛助となった（現在、増額に向けて提案中）。

1112termの後期より、ERが賛助活動に積極的になっているため今期の最終的な収支がどのようになるかは不明だが、現在のL事務を維持する限り、積極的な賛助活動は必須で、交通費清算の制限や経費削減を行わなければならない。

数年にわたって、積極的なカネの活用の仕方を模索してきた流れと異なり、いわゆる“普段の活動”が制限されうる状態にあると言える。

☆情報☆

リストアップしたパートナーが不明確

CRMに移行して改善したものの、各PJがリストアップしたパートナーの管理は、PLに丸投げされており、管理を行っていないPJがある上に、管理しているPJも他PJには公開されていない。上記はICXのPJについての分析であるが、ICXとOGXの協働や、OGXがプレパやラインテで外部を巻き込む機会も増えている。

ただし、渉外に訪れたパートナーに関しては、ICXSHリストによって管理されているため、ある程度の一元管理は行われているとも言える。

Alumniの情報公開の不足

前期の早い時期に、Alumniリストが公開されたものの、その認知度は低い。個人情報であるから、不用意に公開することはできないが、リスト提示の機会が1度というのは少なかった。また、情報を有効活用したGoodCaseについても示せるとよかったであろう。

OBEPの情報管理が不十分

OBEPと事業部のつながりは、基本的に属人的な物に過ぎない。PJの再編やメンバーの代替わりが起こることによって、OBEPとのつながりが薄れてしまう。YDEPはPJで管理しているようであるが、OGX局全体での管理も検討すべきだろう。

海外戦略関連の情報管理

BOが中心となって行われた。海外アイセッカーの連絡先の管理は海外戦略や研修に行ったメンバーからの情報を集めている。個人に告知の来たTN情報のメーリスでの共有もされているが、事業にはうまく還元されていない。

✓事業プロセス

☆OGX☆

プロモーション

毎年夏学期と冬学期の初めに行っているが、学期初めの短期間で十分にプロモーション活動を行うのは困難である。かと言ってプロモーション時期を遅らせるとデリバリーのタイムラインが大幅に遅れ、希望TNへ送り出せないだけでなく、リジェクトにもつながる。現行のプロモーションには限界があり、恒常プロモによるアイセックの事業の認知や魅力を発信していかなければ現在の頭打ちから脱却することはできない。

レイズ/デリバリー

SRBは後期より内部面接・PJ面接を行うSRB1、外部面接・英語ディスカッションを行うSRB2に分割された。外部面接より前に自己の研修に向けた問題意識を深められるようになったという点でSRBの形骸化という問題に対しては有効であるが、平日のSRB1の日程調整のコスト、LCPの負担の増大は問題である。デリバリーに関しては新しいmy aiesec.netを使用して現在進行中であり評価はできないが、前期よりもコストが軽減されていることを期待する。

プレパ/リインテ

しかし、ICXに比べ外部との接点が少なく、研修の質の向上やメンバーの経験という上で問題となっている。OGXの事業はメンバーとEP間で終始することも可能であるため、外部からの視点が弱くなりがちであり、研修プログラムのフィードバックを受けることがほとんどない。メンバーやEP内の思考でとどまっている研修プログラムの質の改善には限界があるだろう。

また、EPの研修報告でも参加対象がメンバーに限られていることが多く、外部発信の機会を失いがちである。外部発信はアイセックの事業価値を周知させる機会であるとともに新たなアプライの獲得にもつながる。研修事業と外部・社会との相互作用による好循環を起こしていくべきだと考える。

海外戦略

現地レイズや現地TN/EP訪問を目的としたスタディーツアーや、レイズ・TNとの関係維持を図るCEEDなどが行われている。海外戦略はOGXが各自の理想の研修を作り上げていくために行っているため、PJやLC内で乱発するのは問題であるが、特に制限を設ける必要はないと考える。

現在の事業体制について

OGXにおけるPJ構造はそれほど問題でないと思われる。各PJがそれぞれのVisionの下プレパ・リインテを行って1つの研修商品のパッケージ化を行っており、それに必要なPJの人員・規模も妥当であると判断する。

Back Officeに関しては組織構造の部分に譲る。

前期の1年生の活動について

ICXに比べ、OGX1年生の前期の活動は用意しにくい。OGXの年2回の研修サイクルを考えると、入会時期は前期送り出しの中盤であり、その時点から1年生に仕事を振ることが難しい。その状態で夏休みに入り、海外戦略に参加しなかった1年生にとっては研修運営の魅力は伝わりにくく、アイセックから離れがちになりやすくなる。事業に関わらせるのが難しいとしても、研修やPJのテーマに触れる機会を提供していきたい。

☆ICX☆

リストアップ・アポイント

これらのタスクは個人マターになりやすい。解決策としては、PJ メンバー数人で集まって行うことや、ケツタタキ役によるリマインドといった定番のものしかない。PJ によってリストアップやアポイント数にはバラツキがあるため、PL やケツタタキ役の属人的要素が大きいと言えよう。

涉外

涉外数に対するレイズの割合が非常に小さい。原因としては、マーケットのニーズに即していない PJ があることが挙げられる。涉外を獲ること自体が目的化し、研修運営に還元されない涉外も存在する。

マッチング

マッチングは往々にして TN-m の個人タスクとなる。力技で大量にメールを送ったり、フェイスブック等を活用したりする。マッチングプロセスの効率化が必要とされている。

デリバリー

現状、書類管理は TN-m と XD で行っている。情報が集約する XD が、局員を介さずに管理する方針は、書類ミスの削減に有益である。また PL も介さないため、PL のコスト削減にもつながった。

リアライズ

研修自体にメンバーがコミットできない場合がある。特に施策や注意をしなければ、TN-m ばかりが 3 者間 M や涉外に行き、メンバーが TN での研修を知る機会はほとんどない。当然のことながら、EP とのコミュニケーションも TN-m が圧倒的だ。

一方、外部発信に足るレセプションが複数行われ、多くのメンバーが研修運営に関わっている。研修への付加価値という点では、1112Term でかなりの進歩が見られた。

尚、ホスティングに関しては、すべての研修で行っているものの、ほとんどが PJ 内にとどまっている。TO-C に流す等の配慮は行われているものの、OGX メンバーの参加はなく、EP との交流機会が活かされているとは言えない。

3.現状分析

3.4. 現在、及び近い将来においてアイセック東京大学委員会がおかれる外部環境について分析した上で、特に機会・脅威となりうる事項について記述してください。

近年の社会情勢として、日本国内における「グローバル人材」の需要が高まり、トレンドとなりつつある。その背景として、

企業社会・学生社会における優秀な海外人材の国内への流入

社会の Globalization の影響を受けた国内企業の海外進出

など国内・国外で国際的な活躍を求められている現状がある。

これはアイセックの先駆性を証明し「Global Leader を生む人材輩出団体」として外部への影響力を増

し、社会の 1st choice partner の地位を確立する好機であると同時に、商品価値の独自性や有用性が証明できなければ競合団体によって淘汰され、社会に置いていかれる可能性もある。まさに、ターニングポイントと言える。

	機会	脅威
国内	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材の需要増加 ・大学や経産省の「海外インターンシップ」への注目 ・就職活動の難航 ・円高 	<ul style="list-style-type: none"> ・震災による経済活動の停滞 ・震災への興味の移ろい ・競合団体・機会の増加 ・研修 VISA に影響による非実務研修 ・円高
海外	<ul style="list-style-type: none"> ・Globalization による人材流動化 ・日本の経済大国としての地位 	<ul style="list-style-type: none"> ・世界的に不安定な経済状況 ・日本の存在感低下による「日本人」のニーズの低下

3.現状分析

3.5. その他、「4.戦略」を書く上で必要であると判断した現状分析があれば記述してください。

定量的な分析が不十分であるため、補足ペーパーで再度分析を加えることを最初にお詫びしておく。

3.現状分析

3.6. 上記分析を踏まえて、アイセック東京大学委員会の課題を特定してください。

アイセック東京大学委員会のメンバーが自分の目標のために自分で足を動かせるような組織を目指していく上で、次年度に解決するべき課題群を以下の4つに特定する。

- ①機会を提示されていてもメンバーがアクセスしていない
- ②機会を得ても、メンバーが成長の実感を得られない
- ③研修運営の数的成果追求における非効率性
- ④社会的認知不足による外部のコミットメント不足

この課題群の設定根拠の詳細は補足ペーパーに譲る。

4.戦略

4.1. アイセック東京大学委員会の採るべき事業領域を述べて下さい。

事業領域とは「TOLC がどのようなことを行うか」を定義するものであり、組織の内外に対して適用されるものである。

何かを知るために動き、変えるために考え、成し遂げる機会の提供

目標のために自分が動き、周囲を動かすための経験と自信

Peace & Fulfillment of Humankind's Potential

ここで、TOLC は「何かを知るために動き、変えるために考え、成し遂げる経験を提供」することで、TOLC の研修に関わった若者が、将来社会を変えたいと目標を持ったときに、自分の力で動き周囲を動かせるような経験と自信を得てもらうことを Mission とする。この Mission を達成し続けることで、ひとりでも多くの若者が社会を変えるべくアクションを起こし、Peace & Fulfillment of Humankind's Potential へと近づいていくことを目指すのである。

4.戦略

4.2. 上記に箇条書きで掲げた課題を踏まえて、12 年度のアイセック東京大学委員会の活動方針及び戦略を必達目標、優先順位を明確にしたうえで述べて下さい。その際に 3.6 で特定した課題との関係を明確に示して下さい。

3.6.で特定した課題としては

- ①機会を提示されていてもメンバーがアクセスしていない
 - ②機会を得ても、メンバーが成長の実感を得られない
 - ③研修運営の数的成果追求における非効率性
 - ④社会的認知不足による外部のコミットメント不足
- が挙げられる。

何かを知るために動き、変えるために考え、成し遂げる経験

を提供するために、

課題①②に対して、戦略 1st

課題③に対して、戦略 2nd

課題④に対して、戦略 3rd をうつ。

戦略順に、優先順位とする。

TOLC の来年度目指すべき活動方針とは、

次年度活動方針

メンバーが自分の目標のために自分で足を動かす素地の醸成

戦略 1st	成長の最大化を図る機会提供のための基盤整備と人材管理
戦略 2nd	効率的な研修運営による研修数増加
戦略 3rd	活動の幅を広げるための外部発信機会拡充

必達目標

研修送り出し件数	50 件
研修受け入れ件数	15 件
メンバーEP 数	30 人

施策ごとの必達目標は補足ペーパーに譲る。

1st: 成長の最大化を図る機会提供のための基盤整備と人材管理

【戦略の背景】

メンバーを「人財」と見て、彼らがアイセックの中で最大限成長できるような経験の創出・提供を目指した戦略。

- ・アイセックキャリアの長期化
- ・人材管理専門家の設置
- ・機会獲得の阻害要因の排除
- ・機会活用の指針提供

を達成すべく施策を立てた。

✓ 施策 1: 人材を活かす体制の整備

①TM (Talent Management) の設置

TM を来期から EB に設置することで人材管理の徹底と、キャリアプランニングの浸透を図る。

具体的には、

- ・メンバーEP 増加戦略 (Allocating)
- ・GLE の機会提示
- ・入会から一貫したコンサルティング (Tracking)

などにより、各メンバーが各自のアイセックキャリアを明確に描き、メンバーが自身の経験を振り返れる機会を提供する。

TM の機能の詳細は、補足ペーパーに譲る。

②3 年生アイセッカーの拡充

今年度から急激な拡大を見せた 3 年生に対して、事業部の道や、BO にしても明確な役割を提示することで LC から経験豊富な人材が離れていくことを防ぐとともに、彼らの 3 年目のアイセックキャリアを楽しんでもらう。この点に関しては、現 2 年生から様々な意見が聞きたいところである。

✓ **施策 2 : PJ 制の見直し**

各々がアイセックでの活動において目標を持つにあたって、PJ あるいは個人の Vision は非常に重要である。そして、それを入会当初から惰性的に受け入れていることが多い 1 年生にとって、来期に向けて再度 PJ を編成する機会を設け、各々が自らの問題意識やアイセックにおける目標を考え直す機会はより重要性の高いものとなる。

よって、来期も 1011term、1112term に引き続き、Vision 制の Project 再編を行う。

Vision とインターンシップの乖離が激しかった ICX に関しては、

・PJ 数の増大→リスク分散

→Vision の選択肢の増大

を図る上に、戦略 2nd でのマーケット分析の徹底によって Vision が活動や成果の支障となるリスク軽減を行う。

また、両エリア共通で、

・PL 相談役 (TM 局員) の設置による PL (上級生) のマネジメントコストの低下

によるインダクション期を含めた上級生の活動促進を目指す。

✓ **施策 3 : 研修プロセスにおける「外部」意識の醸成 (OGX)**

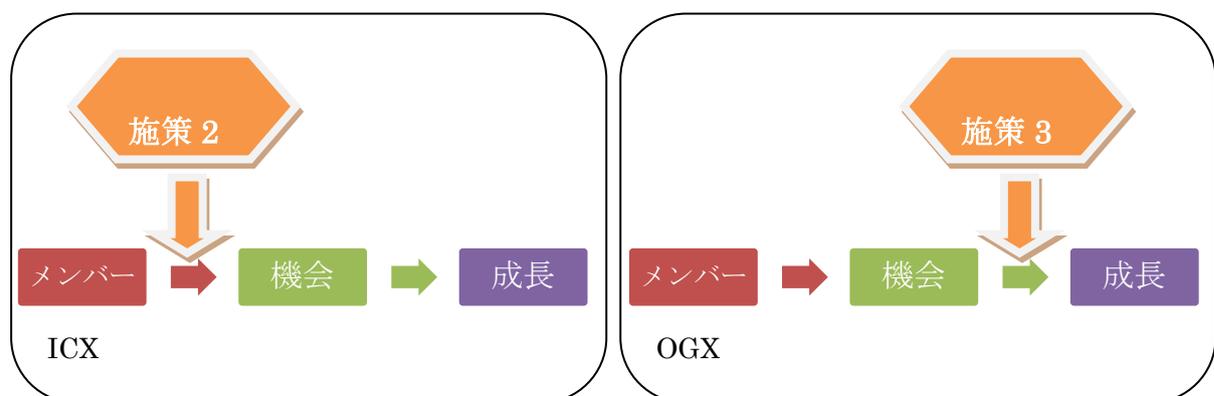
OGX のプレバやリインテが内部に終始し、機会を有効活用できていない状況を打破するために「外部」という視点を用いた活動を目指す。

・企画段階での外部からの FB 機会模索

・外部講師など OGX 外部関係情報の管理

・Good Case の提示による「外部」意識醸成

などが具体的な施策である。



2nd : 効率的な研修運営による研修数増加

【戦略の背景】

メンバーが研修運営という機会によって得られる経験の絶対数増加という観点と、数的成果による外部への影響力の増大を目指すという観点から、研修の数的成果を向上させることを目指した戦略。

- ・ ICX のレイズ効率 UP
- ・ OGX の Operation 効率 UP
- ・ 効率的な PJ Management の実現

を達成すべく施策を立てた。

✓ 施策 1 : PJ 編成時のマーケット分析の徹底とレイズ強化月間の設置 (ICX)

海外インターンシップの需要がある企業のマーケティング不足による、非効率なレイズ活動を防ぐために

- ・ PJ 編成以前に海外インターンシップ市場におけるマーケット情報をフローする
- ・ YP 執筆時のマーケット分析の徹底を図る
- ・ AI のマッチングピークを参考にしたレイズ強化月間と数的指標の設定する

などによって正規のレイズ活動の効率化を図る。

✓ 施策 2 : 恒常プロモによる通年のプロモ活動 (OGX)

長年、必要性が叫ばれつつ実施されてこなかった恒常プロモの実現により、季節性の強いピラによるマスプロモや PJ ごとの個別プロモの効率を上げる。具体的には、

- ・ 駒場や本郷での授業 (ゼミ) の実施
- ・ 広報パートナーとの協働による外部発信 (戦略 3rd 後述)

3rd : 活動の幅を広げるための外部発信機会拡充

【戦略の背景】

メンバーが足を動かし組織の外部に働きかけるとき、組織としての社会的認知や組織の活動内容に関する理解が不足していると外部のコミットメントを引き出せないことから、メンバーの活動の幅を広げるための外部発信機会より拡充することを目指す戦略である。具体的には、

- ・ ICX,OGX とともに研修そのものの外部への発信機会を増やす
- ・ 外部発信の際に協働するパートナーを獲得する
- ・ Facebook や Twitter など便利な広報ツールの管理・整備を徹底する

などを達成すべく施策を立てた。

✓ 施策 1 : 研修商品の確実な広報

現行の ICX-PR のように PJ の研修運営活動による研修商品を確実に外部に広報していくことで、組織としての社会的認知や組織の提供する商品 (研修) の認知を広める。

- ・ 研修企画ごとの事前プレスやプレスリリースの実施

.

✓ **施策 2：外部関係、発信ツールの拡充**

組織外との協働体制の整備やオンライン上での発信ツールの整備を行うことで、事業部執行部問わず、誰もが容易に効果的な利用することが可能な環境を整える。

具体的には、

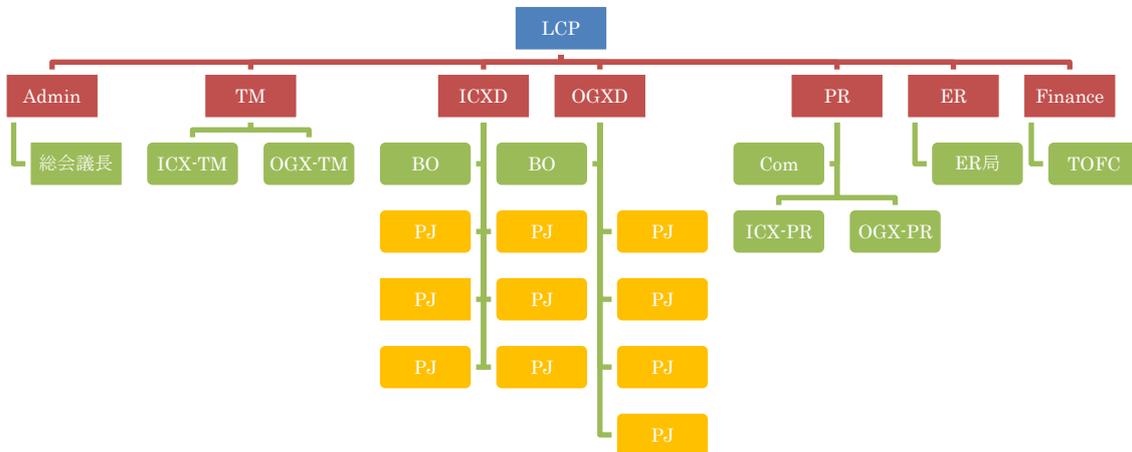
- ・ 広報パートナーの獲得・連携
- ・ 学生団体との関係管理
- ・ SNS (Facebook, Twitter) の利用法管理

施策 1 への利用、事業部の集客効果への貢献を図る。

4.戦略

4.3. 12 年度のアイセック東京大学委員会の組織構造と執行部の構成及び、その果たすべき役割について述べて下さい。

➤ **組織構造**



➤ **執行部**

TOLC の EB (Executive Board) 陣は、組織の目指す方向性 (LC-D) を示し、それに根差した活動をすべくメンバーを導く役割を果たすとともに、TOLC の組織全体に関わるような意思決定を下す。

→LCP (Local Committee President) /

EB の Leader。LC の最高意思決定責任を持つ。LC-D の草稿を出し、LC を導くべく行動する。

→Admin (Administration) /

総会、プラキャンの運営。組織内部の情報 (YP など) や組織全体の管理。EB の Management。

→Finance /

会計処理、資金繰り管理、財務戦略策定。

→ER (External Relations) /

AIESEC 外部関係情報管理。Alumni 情報管理、関係構築・維持。賛助金獲得と賛助パートナー対応。

→PR (Public Relations) /

TO の社会的認知、ブランディング効果の向上。

→XD-ICX /

書類管理、危機管理、MC 情報のフロー、エリア全体の統括、TN-M 養成

→XD-OGX /

書類管理、危機管理、MC 情報のフロー、エリア全体の統括、EP-M 養成、SRB

→TM (Talent Management) /

新歓をはじめとする人事機能。PJ Management サポート役。人材管理。キャリアプランニングのフロー。

➤ **Back Office**

EB や事業部を支える役割を担う。

→総会議長 /

年 3 回の総会運営を円滑かつ有意義なものにする議論進行役。

→TM 局 (ICX,OGX) /

各エリア PL の相談役。また、TM-Director のサポート。

→OGX 局、ICX 局 /

インダクションサポート、TN-m や EP-m 育成サポート。

→PR 局 (ICX,OGX) /

各エリア研修の発信 (事前プレスなど)。PR-Director のサポート。

→Com (Communication) /

ビラ作成、HP 作成・管理、Annual Report など広報資料作成。

→ER 局 /

Alumni Party OC など各種 ER サポート。

→TOFC /

Finance のサポート。

➤ 事業部

→3年事業部／

各エリア事業部でメンバーあるいは PL として活動する。

4.戦略

4.4. 上記戦略を達成する為に、あなたが委員長としてどのような役割を果たすかについて述べて下さい。

委員長の果たすべき役割は限られている。そして、その重みは大きい。

- ✧ TOLC の経営者
- ✧ TOLC の専務理事
- ✧ TOLC の代表者
- ✧ TOEB のリーダー
- ✧ AJ の Executive

これらの役割を果たす中で、最終的に委員長はただ一人の「LC の番人」であり「LC の先駆者」でなければならない。如何に LC を守り、如何に LC を目指すべき方向へ推し進めるか常に考え続け、その為に行動し続けていく。

LC のメンバー全員と深く関わることは難しくなるだろう。研修運営に直接関わって貢献する機会もなくなるだろう。だが、誰よりも TO とそのメンバーのことを思い、組織を守り発展させるために、自らが動いていきたい。

4.戦略

4.5 11 年度から 12 年度にかけてのタイムラインを載せて下さい。その際、12 年度に向けての準備として、11 年度中に何をすべきかを明らかにするようにしてください。
(誰が、何をすべきか分かるように)

11 年度		Res.	Sup.
12 月第 2 週	EB 組閣	野口	
	PJ 再編の TL 提示	野口	TM
第 3 週	LC-D の策定開始	野口	EB
	ICX エリアのマーケット分析提示	ICXD	小西
	2 年生への選択肢提示	TM	野口
第 4 週	2 年生の来期ポジション決定	TM	野口, EB
1 月第 1 週	PBF 提出	TM	野口, XD
	PL 決定	野口	TM, XD
第 2 週	引き継ぎ合宿	前 EB	
	PJ メンバー決定	TM	野口, XD

2月	プラキャン	A	XD
	新歓チームのキックオフ	TM	野口
3月	春期国内総会	野口	EB

※12月と1月はLC-DとEBの引き継ぎに注力する

また、選挙直後にきちんと動くため、12月～1月前半のタイムラインは、

現在考えられている限りにおいて、詳述した。

5.付録

5.1 このマニフェストを書くにあたって参考にした文献、助言を得た人等を記入してください。

以下敬称略で失礼します。

■文献

LCP マニフェスト：07 寺西秀太、08 嶋田庸一、09 柴山健太郎、10 高橋俊、10 長谷川優、11 野元建吾、11 田邊怜

MCP マニフェスト：12 高橋諒

AJ Direction、National Strategy：11 高橋俊

■助言を得た人

玉井徳真、筋健介、柴田晃一、長谷川優、岡本秀樹、野元建吾、田邊怜、小西良太郎、津田裕実、上田曜生、根本卓、風早勇作、濱田悠貴、高野祐輔、高須啓太、安藤早紀、鈴木玄太、山下侑、田宮道尚、上田ゆうな、堅山耀太郎、早坂亜希子、前川輝

その他、駒場アワーでアドバイスをくれたり、意見してくれたりした数多くの1,2年の皆さま。

本来もっと多くの方にもっとたくさんの意見を聞くべきだったと思いますが、私の力量不足で敵いませんでした。今後、より多くの方と対話の時間を持てればと思っています。

何も分からなかったし、今でもまだまだ詰め甘い私ですが、何卒よろしくお願いします。

5.付録

5.2. あなたにとってアイセックとは何ですか。今後のあなたのキャリアプランにアイセックでの活動、特にLCPとしての1年間をどう活かしていきたいかを踏まえた上で自由に述べて下さい。

私にとってアイセックとは、人生の中で「今しかできないこと」の宝庫だと思っている。

これだけ魅力的で大切な人々と協働することも、自分の考えや努力を社会で実際に試すことも、途中で挫折することもその一つだろう。私はこの場所で、PLとして人を変える難しさや喜びを学んだ。EPとして自分の弱さも嫌というほど思い知った。それと同時に、自分もアイセックもまだまだできる、そんな可能性も感じさせてくれた。

だから、ここに居続けたいと思った。

だから、もっとこの場所の魅力を知ってもらいたい、味わってもらいたいと思った。

将来、アイセック活動を終えた後、この組織で自分が得たもの、自分が達成したことを誇れる人間になりたいと思う。特に LCP としてこれだけの組織を動かす 1 年間の中で、PL の時にはない挫折も失敗も多くするだろう。

その経験が自信になり、将来自分が何かに向けて動くときの糧になり、原動力になる。そう信じている。