

■9/7 管理職の為のマネジメントスキル向上ゼミ 3日目

「働き続けたいと思う職場づくりの方法①」

参加状況

会場：千葉商工会議所

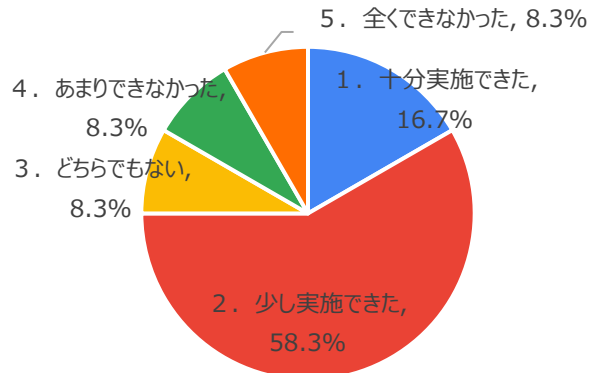
参加者数	8社	13名	
アンケート回収数	7社	12名	92.3%

～宿題と振り返りについて～

Q1. 今回のMission「チームが担当する業務の価値とビジョンをまとめる」は、職場の中で実施できましたか？

1. 十分実施できた	2	16.7%
2. 少し実施できた	7	58.3%
3. どちらでもない	1	8.3%
4. あまりできなかった	1	8.3%
5. 全くできなかった	1	8.3%

12



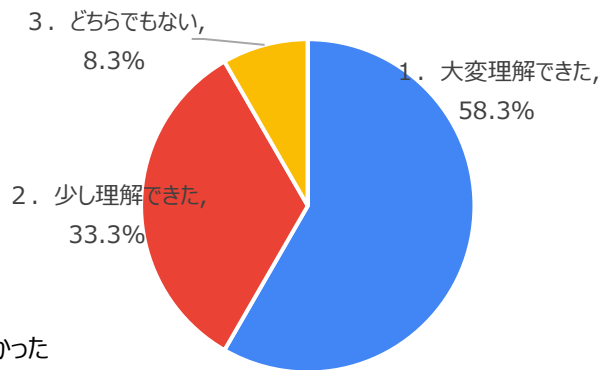
その理由もご記入ください。

- ・施設職員と価値について話し合う良いきっかけとなりました
- ・ワークショップをメンバーと行い、価値を共有することができました。
- ・職場メンバー全員からの意見をきくことができなかったため
- ・意見が十分聞き出せなかった。より周到に事前準備をすべきだった。
- ・夏休み後の仕事が忙しく、思っていた人数のヒアリングが出来なかった
- ・何のためにどこに向かって仕事をしていくのか小まめに共有することが必要。
- ・研修で学んだことを意識しながら、メンバーとの対話も含めて段取り良く進められたが、まとめることに意識が向き、あまり深掘りができなかったと感じたため。
- ・日頃から意識はしていたため
- ・部下が事業優位性に悩んでいる事が分かった。
- ・全社で実施したわけではないので、今後水平展開できればと考えています。
- ・病欠のため不十分でした。
- ・2回目セミナー不参加だったため

Q2. ふりかえりの中で講師が話した「全体講評」は、理解できましたか？

1. 大変理解できた	7	58.3%
2. 少し理解できた	4	33.3%
3. どちらでもない	1	8.3%
4. あまりわからなかった	0	0.0%
5. 全くわからなかった	0	0.0%

12



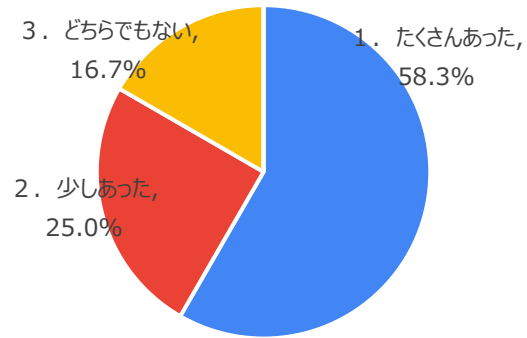
その理由もご記入ください。

- ・事例を示していただき理解が進みました。
- ・わかりやすかった
- ・今までの研修内容のポイントが解りやすく理解できました
- ・トップマネジメントから現場メンバーの相互対話とそれを繋げる中間マネジメントの大切さは理解できました。
- ・規則が組織の中で形骸化する、という言葉は実感できました。価値マネジメントを話し合う場を定期的に作りたいと考えていたので参考になった。
- ・行動レベルまでは落とし混むことができていなかったこと、自分自身、評価に足りないものがあると感じていたが、客観的評価と主観的評価の二通りの評価ができていない事だということがよく分かったから。
- ・私が行っていたことは価値の共有までであって、中間管理職としては価値を訴求するために個々の活動にまで落とし込み、実行させるところまで行わないと、結果がついてこないことを深く理解させていただきました。
- ・自分たちの職場・人・組織の足りないところが見えてきた
- ・特になし
- ・特に人材採用、育成との連動性という点が、自社の課題とも繋がり理解できた。
- ・再度確認することができた。
- ・特に無し。

Q3.グループでの振り返りの共有では、新しい気づきや学びがありましたか？

1. たくさんあった	7	58.3%
2. 少しあった	3	25.0%
3. どちらでもない	2	16.7%
4. あまりなかった	0	0.0%
5. 全くなかった	0	0.0%

12



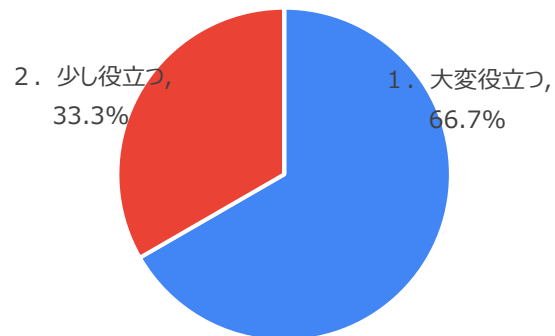
具体的にはどのような気づきがありましたか？

- ・ 共鳴出来た事。
 - ・ 業種、業務は違えども問題や目標に共通項が多い
 - ・ 職種・職場・年齢など違うと考え方・対応・対処がさまざまな意見が聞けた。
 - ・ 違う職種の会社の方とグループワークができ広い視野で物事を考えられました
 - ・ 3C分析のなかでで学生・求職者に選んでもらうための話は気づきが多かったです。
 - ・ それぞれの職場環境を知ること、相違点だけではなく、共通する課題にも気づくことができました。
 - ・ 会社は異なりますが、社内コミュニケーションの難しさ、価値観のミスマッチによる選考の問題は各社同じ悩みであることに気づきました。
-
- ・ 困っている事がお互いに共有できた
 - ・ グループ内の方の資料で何となく理解が出来た
 - ・ 優位性や目標など共感できるところが大きかった。また会社のステージが違う方の現状を聞き参考になるところがあった。
-
- ・ 他の職場でも同じような悩みがあることに気づけた
 - ・ 環境がちがうと考え方がまた違うと感じました。

Q4.前回の研修&課題実施&今回の振り返りを通して実施した、「チームの担当する業務の価値とビジョンをまとめる」は、今後の職場で役立つと思いますか？

1. 大変役立つ	8	66.7%
2. 少し役立つ	4	33.3%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまり役立たない	0	0.0%
5. 全く役立たない	0	0.0%

12



その理由もご記入ください。

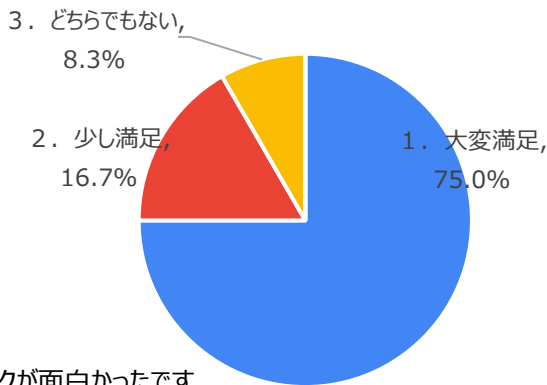
- ・ 部下と共有していきたいと感じました
 - ・ 具体的に考える方法を知ったことで理解が進み役立つと思います。
 - ・ 価値とビジョンを共通認識にすることで、目的が明確になりましたので、あとは個々の活動に落とし込み、実行する計画を立てます。
 - ・ 社内の従業員ひとり一人が価値とビジョンを理解が薄いと思うので、再認識する為にも対話（コミュニケーション）して行きたい（まずは自分の部下には）
 - ・ 上層部の職員だけで業務を遂行することが多いが、末端の職員まではおち理解してもらえるように、今回学んだ手法を使って職場で活用していこうと思いました
 - ・ 文字で表現することで頭の中が整理できた。また、書くことで他のアイデアを思い付いた。チームでビジョンを共有することで同じ方向を向いて仕事ができると思うから。
 - ・ 最も上位にあるべき取り組みだと思うので、定期的に考えないといけない。日常業務の中で中々時間を取って取り組めないところもあるが、それゆえに非常に良い機会になった。
 - ・ 論理的に組織を反省する考え方はとても参考になる。直接生産に関わらない改善は軽視される社風だったので、大いに役立てていきたい。印刷会社の新人の例はまさに現場で聞く言葉そのものだった
-
- ・ 目標が見える
 - ・ 同じ方向性を向けられる。
 - ・ 今後も意識して、更新していく
 - ・ 自分の仕事の価値（現在）が社内・社外でどの程度のレベルなのか意識するきっかけになると思います。

～セミナープログラムについて～

Q1. 今回の午後のセミナー全体はいかがでしたか？

1. 大変満足	9	75.0%
2. 少し満足	2	16.7%
3. どちらでもない	1	8.3%
4. 少し不満	0	0.0%
5. 大いに不満	0	0.0%

12



その理由もご記入ください。

- ・ 中だるみもなく集中して参加できました。
- ・ PDCAを構造的に回す方法は納得できた。
- ・ 聞きながら、自分を含めメンバーの行動が良くも悪くも目に浮かび、参考になった
- ・ 睡魔が襲うところで思考に刺激を受け全体を通じてしっかりと覚醒して受講することができました。
- ・ 職場でやりっぱなし、思い付きで業務を行うことも多く、PDCAサイクル、ペーパータワークを行いとても分かりやすかったです。
- ・ 受講前まで私は表面的な課題について対策を計画しており、チェックするまでもないほど、進捗しない原因に気づくことができました。即改善します。

- ・ グループワークが面白かったです
- ・ ペーパータワークが楽しかった。
- ・ 分かりやすい内容であった

・ ワークと課題の運動性に少しギャップ（ジャンプ）があったと感じた

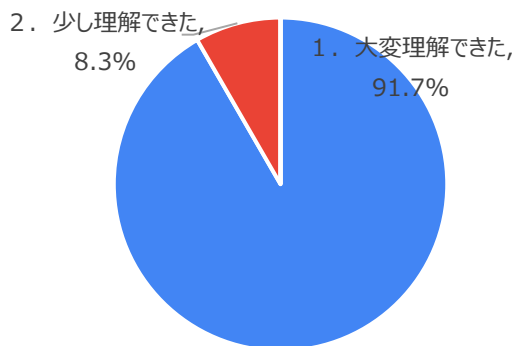
・ 特になし

・ 業務改善提案フォーマットの説明が足りなかった。見本を見せて貰えば入りやすかった。

Q2. ワーク「ペーパータワーク」を通して、PDCAサイクルの重要性を理解できましたか？

1. 大変理解できた	11	91.7%
2. 少し理解できた	1	8.3%
3. どちらとも言えない	0	0.0%
4. あまりわからなかった	0	0.0%
5. 全くわからなかった	0	0.0%

12



その理由もご記入ください。

- ・ チェックの重要性を理解できました
- ・ 今までの方法の甘さを認識できました。
- ・ 1回目での改善点を2回目で修正できたのはよかったです。
- ・ 日々の活動が行き当たりばったりだったことに気づかされました。
- ・ 実際にプロジェクトを実行することで、P/D/C/Aそれぞれの重要性を体感できた。
- ・ リーダーという決定すべき時の決定賢者を決める。目標値の修正を臨機応変にできるようにする、
- ・ チェックをしたことで今までの話し合いでメンバー全員が意見を出したり全員の意見が聞けていなかったことなどに気付いた。
- ・ 生産工場なのでDO(実行)は有るが、PLAN(計画)・CHECK(評価)が甘く、現状が把握できないので当然のようにACTION(改善)は遅れない。そのようになっていくと気づいた。

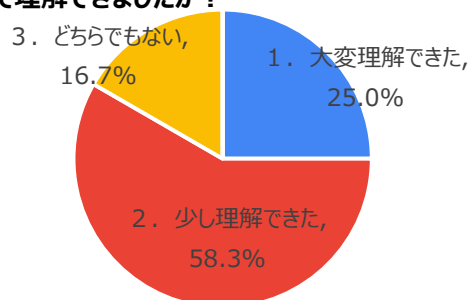
- ・ 特になし
- ・ 改善の必要性を感じた。
- ・ とても解りやすかったです

・ 全員で前向きに取り組めた

Q3. 「トヨタの改善手法」の解説を聞いて、「構造化」「数値化」「真因追及」に関して理解できましたか？

1. 大変理解できた	3	25.0%
2. 少し理解できた	7	58.3%
3. どちらでもない	2	16.7%
4. あまりわからなかった	0	0.0%
5. 全くわからなかった	0	0.0%

12



その理由もご記入ください。

- ・ 課題と目標の数値化が重要
- ・ 課題と目標を立てたら、プロセスが大切で上司を説得・納得させられるデータと根拠を徹底的に行う事が重要
- ・ 自分なりの発見があった。現在の状態と目標との間を埋める施策として改善案を打ち出す。大切なのは改善案ではなく目標に到達しているかどうかという事。
- ・ 実践することでさらに理解が進むと思います。 ・ 特になし
- ・ 改善案が出る・出すには自身の業務内容の理解度が大切だと思います。 ・ ゴールを決めてから行う。
- ・ 「構造化」「数値化」「真因追及」の重要性が具体的な例でわかりやすかった
- ・ 理屈はわかりました。ただ、自社で実行できるか不安です。とりあえず、やってみます。
- ・ 改善計画には構造化が大切で、何をするかという具体策の前に課題と目標をはっきりさせることが足りなかったと気づけた。
- ・ 数字で表していく重要性を理解できました
- ・ 理解はできたが、中小企業の現場にあった事例などがあるとより腹落ちできたかもしれないと感じた。

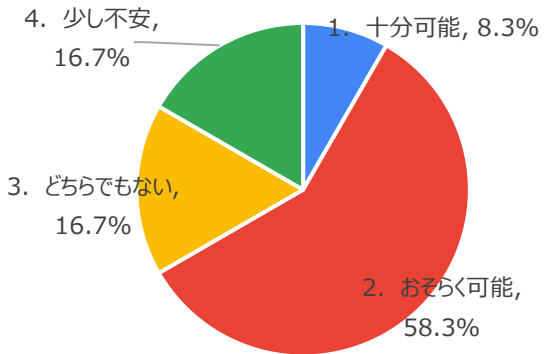
Q4.本日の研修の中で印象に残った言葉をできるだけ多く箇条書きで書いてください。

- ・ PDCAサイクルペーパーワークヨタの改善手法数値化
- ・ 『若手に価値マネジメントを行わせ、どんな会社化を気付かせる』
- ・ 当事者意識、客観的評価、主観的評価、人を責めるな仕組みを責めろ
- ・ いきあたりばったり真因追求課題と目的、期間を決める不満を改善書として書かせるこの活動に落とし込む
- ・ ・人材採用、育成、定着との連動性・経営層、人事へどう理解浸透させるか・客観的評価と主観的評価・仕組みを責めろ
- ・ ・議論、提案・対話・現場、人事、経営 連携の重要性 ・客観的評価、主観的評価 ・課題、目標を明確にする ・物事の数値化
- ・ ホワイトスペースの良い所と悪い所 PDCA有効性と現状 ペーパーワークで遊びの中にもPDCAを活用 課題・目標の説得力のあるプロセス(明確化・数値化)が重要 改善提案は、生産性の向上を目的として立案
- ・ ・数値化のためのコストと効果が見あっているか？ ・少しづつ精度をあげる。 ・土の業務がどれだけ忙しいか、どうすればどこまで時間を減らせるのか、というタスク分析をする ・PDCAの議論の対象は課題の明確化と目標の状態 ・評価ポイントは客観、主観の両面からみる ・腹落ちしないトップダウンの決定
- ・ 改善。 ・ PDCA ・ 言葉を作る。
- ・ 行き当たりばったりですね。

Q5.今回のMission「改善テーマを設定して提案書を作成する」ということは可能ですか？

1. 十分可能	1	8.3%
2. おそらく可能	7	58.3%
3. どちらでもない	2	16.7%
4. 少し不安	2	16.7%
5. おそらく不可能	0	0.0%

12



その理由もご記入ください。

- ・ できれば通常業務の流れに取り入れていきたい
- ・ 難しい部分もあるが見つけることが出来るそうなので
- ・ 数値（数量・時間・人数）がおえれば問題なく作成できると思います。
- ・ 大きな事柄ではなく、まずは気になっている事柄から取り組んでみたい。
- ・ 少し難しい課題だと思いましたが、現場レベルまで落として実施していこうと思います
- ・ 可能だが、テーマの設定が難しいと感じている。テーマにより難易度が大きく変わるのでどうするか検討中。
- ・ アンケートレベルで身近な改善提案を考えて貰うつもりですが、過去の経緯からしても、難しいかもしれない。（障害者はX）過去の案件で提出を視野に入れています。
- ・ 言語化、数値化、具体的に記入するのが難しい。 ・ 去年の8月から製造課との接触が殆ど無い為
- ・ 時間が足りない
- ・ 上に通らないと思う提案書を提出された時、上司に提案書を相談することがストレスになりそう。

Q6.ご意見ありがとうございました。最後に、このセミナー全般に関して、上記に書ききれないご意見・感想などがあれば、お気軽にご記入くださいませ。

- ・ 改善提案書の作成をやってみます。本日もありがとうございました。 ・ ありがとうございました。 ・ 特には無いです。
- ・ アンケート提出させていただきます。今回も遅れてしまい大変申し訳ございませんでした。引き続きどうぞ宜しくお願いいたします。