

■ 10/11 管理職の為のマネジメントスキル向上ゼミ 4日目

「働き続けたいと思う職場づくりの方法②」

参加状況

会場：千葉商工会議所

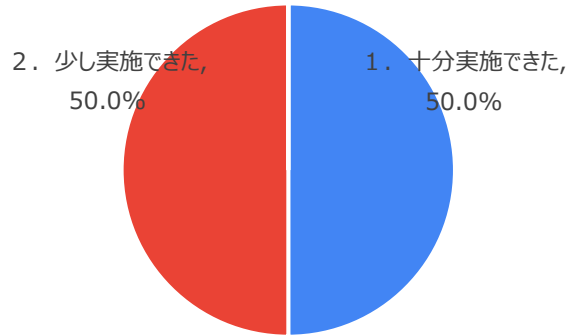
参加者数	6社	11名	
アンケート回収数	6社	8名	72.7%

～宿題と振り返りについて～

Q1. 今回のMission「改善テーマを設定して提案書を作成する」は、職場の中で実施できましたか？

1. 十分実施できた	4	50.0%
2. 少し実施できた	4	50.0%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまりできなかった	0	0.0%
5. 全くできなかった	0	0.0%

8



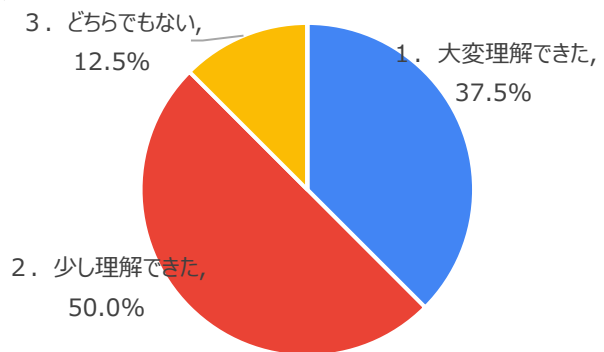
その理由もご記入ください。

- ・実施できた為。
- ・業務内容を改めてじっくりとメンバーと共に考えることができた
- ・職場で課題と感じていた事柄を取り上げたので取り組みやすかったです。
- ・以前行った改善テーマでしたが、数値化する事によりコストがより分かりやすくなった。又、部署内への数値の共有もできた。
- ・現場での話し合いが十分ではなかった。
- ・以前からこのカイゼンに取り組もうと考えていたため
- ・メンバーとのMTGを通じて改善策に対して議論ができ、改善策に向けて活動をスタートすることができたので。
- ・従来から、改善提案は取り組んでいたが、今回メンバーへ問いかけは出来たが、回答が得られず、過去のものになってしまった

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	3	37.5%
2. 少し理解できた	4	50.0%
3. どちらでもない	1	12.5%
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%

8



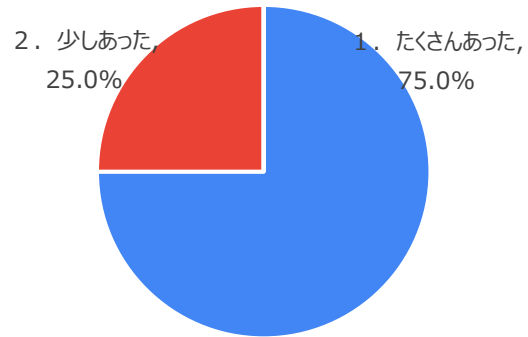
その理由もご記入ください。

- ・怠りがちな結果検証が改善の鍵だと感じた
- ・ポイントを明確にいただいたことで可能となった。
- ・PDCAサイクルについて、今回は時間が足りずにしっかりと振り返りができず中途半端であると感じていたが、PDとCAをどの程度の時間をかけて取り組めば良いか基準がはっきりとしたことでより取り組みやすくなったと感じた。
- ・課題・目標を確立し、PDCAを確実に行う事
- ・人選、時間、報酬など重要なことが理解できた
- ・課題と目的を明確にする事の重要性が理解出来た。
- ・中間管理職とは部下へのマネジメント（活動・メンタル）と会社に対する改善策を唱えながら会社全体を少しでも良くするために何を考え・行動すべきか少し理解ができました。また、自身のモチベーションアンカーについても再確認することができました。
- ・特にない

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	6	75.0%
2. 少しあった	2	25.0%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまりなかった	0	0.0%
5. 全くなかった	0	0.0%

8



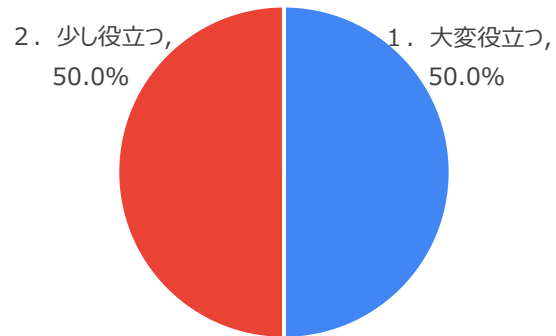
具体的にはどのような気づきがありましたか？

- ・ 業種は違うが共通点が見出せたこと。
 - ・ 業務改善を求めても周りは答えてくれないがテーマを投げかけると答えてくれる事。
 - ・ 業種が違えば、改善テーマも様々で、同じ製造業の方の改善案は参考になった
 - ・ 改善の取り組み方、ジョブズのプレゼンの見方、ストレス反応への対処など、自分との考え方、見方の違いを感じた。
 - ・ 業務改善についてメンバーとのMTGを行いました。活発な議論になりませんでした。私の事前準備不足が一番の問題と思いますが、セミナーで教えて頂きました、人選とテーマの設定、時間、報酬の要素が事前に明確になっていることでより活発なMTGになることを理解しました。
 - ・ 私の取り組みは実際の収益には繋がらない事柄だった。働きやすさを追求したいと考えていたためチームを巻き込んで実施したことが他の職員の更なる提案で、最初の想定よりも大がかりなレイアウト変更に至った。その事がチームの一体感や成功体験、仕事環境改善に繋がったのだが、これが今後の収益に繋がる業務改善の提案のきっかけになりうると助言頂き、目から鱗だった。
-
- ・ テーマの決定に困っていることが理解できた
 - ・ まずは史観的などころから行われている方が部署内の皆を巻き込んでいて良いと思いました。職場の雰囲気が変われば仕事の効率も上がる、基礎を再認識しました。

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、「改善テーマを設定して提案書を作成する」は、今後の職場で役立つと思いますか？

1. 大変役立つ	4	50.0%
2. 少し役立つ	4	50.0%
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%

8



その理由もご記入ください。

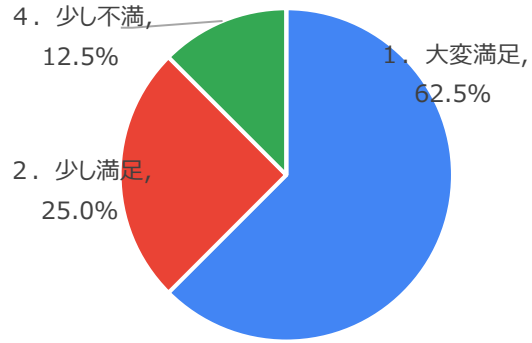
- ・ 実際にすすめているから。
 - ・ 現状維持では後に脱落するので改善が必要に感じる。
 - ・ 製造業なので現場には、改善すべき所は沢山存在していると思っています。意外と日々の業務の中で改善しながら、作業しているとも思っていて、あとは書類にすれば良いのでそこをマネジメントして行ければと思います
 - ・ 困り事やヒヤリハット、気付きなどを通しての業務改善提案は漠然と話すのではなく実際に実行できるレベルまで落としこんだシートを共有することで実現できると実感した。また、細かく数字を入れることで効果を感じることもできたのでこれからも活用したいと思った。
-
- ・ カイゼンは仕事をしていく上で重要なため
 - ・ 数値化が難しいのと、部下に行かせた場合テーマや時間の使い方の相談が必要。でも行ってみたいとは思っています。
 - ・ 業務改善について特定の人物のみでなく、誰でも考え・意見ができる雰囲気を社内につくることができることを期待しています。
 - ・ 実際に改善を提案して実行するリソースの確保をどうするかという問題、改善点に経営方針が絡むときの問題など解決すべき問題は多い、

～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	5	62.5%
2. 少し満足	2	25.0%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. 少し不満	1	12.5%
5. 大いに不満	0	0.0%

8



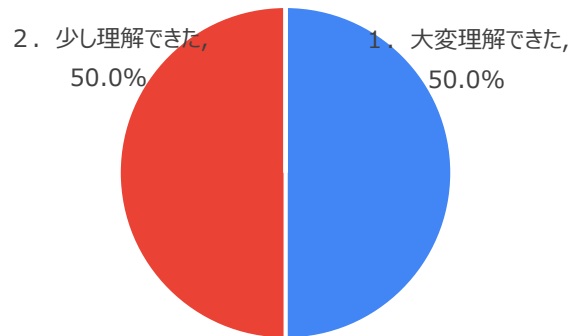
その理由もご記入ください。

- ・ なによりわかりやすい、
 - ・ メンタルヘルスの事が知りたかったので良かったです。
 - ・ プレゼンの方法論は実務でもそのまま使えるのでありがたい。ストレスへの対処の問題は自分に取ってタイムリーでした。
 - ・ ストレスの考え方は、非常に参考になりました。自分自身もそうですが、メンバー一人ひとりの行動や身体などケアの大切さを感じた。「ストレスを掛けないと、人は成長しない」は共感しました
 - ・ プレゼンテーションに苦手意識があったが、センスや才能ではなく、技術であることを伺い、自分も少しできるかもしれないと思えたので。また、メンタルヘルスでは、私も成長のためにはある程度のストレスは必要と感じていたので同感でした。職員の異変に早く気がつけるように毎日必ず顔を見て全員と話をするようにしています。
-
- ・ ストレスについて学べた
 - ・ プレゼンテーションは難しいが何となく理解は出来た。メンタルヘルスは受講したことなかったので参考になりました。
-
- ・ プレゼン方法についての学びは今回のセミナーにおきましては求めていませんでした。マネジメントについて違う座学を学ばせていただきました。

Q2. ワーク「優秀なプレゼンテーションを聞く」を通して、プレゼンテーションを行う上での重要なポイントを理解できましたか？

1. 大変理解できた	4	50.0%
2. 少し理解できた	4	50.0%
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%

8



その理由もご記入ください。

- ・ ポイントを網羅できた。
 - ・ 皆で気づいた点に納得させられた。自分では気づけなかったところもあったので面白かった。
 - ・ スティーブ・ジョブズ氏のプレゼン動画は、過去に見たことが有りましたが改めて視点を変えて見て、何気ない動作にも意味を持たせて演出していて、感動してしまいました
 - ・ お笑いもそうですがすべて作り込まれている事が納得できました。聴衆を理解してどのように話すか、目的を達成するための言葉選びや行動ひとつひとつが大切であることを知り、自分はどうか、苦手意識だけが先行して準備が足りなかったのではないかと気づかされました。
-
- ・ 理解できた
 - ・ 色々なプレゼン方法を知れた。
 - ・ 学びを実行できるように事前準備の時間を積極的に作ることから始めます。
 - ・ 自分の言葉で行ってよい事、一文は短くて良いと仰ったのでちょっと不安が解消された。スティーブジョブズのプレゼンをもう一度聞いてみようと思いました。

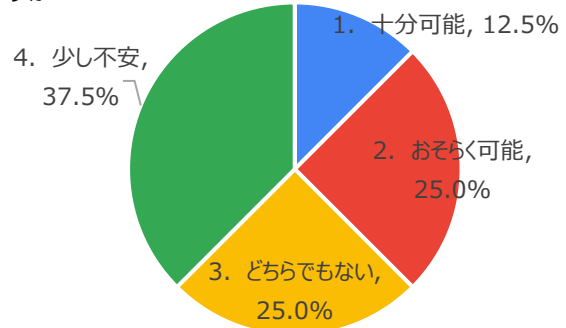
Q3.本日の研修の中で印象に残った言葉をできるだけ多く箇条書きで書いてください。

- ・ 会社を成長させる。
- ・ バランス、キラーワード、感情。
- ・ プレゼンは才能じゃなく準備。ストレスは成長に必要、うまく付き合っていく必要がある。
- ・ PDCA 言葉磨き 振り返り 主観的評価 客観的評価 プレゼンテーション ホールパート法 ストレスコーピング
- ・ 会社の価値を上げる改善 現状課題と改善目標の確立 1on1を重視 対話は必要だが望まない人もいる シナリオは書き言葉ではなく、話し言葉のほうが相手に伝わりやすい ストレスは一定量必要
- ・ 人には2通りいる。考える人と言われたことを頑張る人、最近では言われたことを行う人が多い。ストレスを掛けないと成長しない。ストレス反応を覚えてもらう ストレスコーピング＝発散方法をたくさん用意する 発症したら専門家（医者）に任せる。変に口を出さない。
- ・ キラーワード
- ・ 人生とテーマ設定

Q4.今回のMission「成果発表会の準備をする」ということは可能ですか？

1. 十分可能	1	12.5%
2. おそらく可能	2	25.0%
3. どちらでもない	2	25.0%
4. 少し不安	3	37.5%
5. おそらく不可能	0	0.0%

8



その理由もご記入ください。

- ・ クオリティー評価抜きで、今回学んだことをできるだけ実践して望ませて頂こうと思っております。
- ・ 4月から役割を担うこととなり、マネジメントを学ぶことは私の希望でもありました。研修に送り出してくれた上司に、期待した成果を感じていただけることを願って努力したいと思います。
- ・ 想定する課題は決めているが、日々の業務が忙しく思うような時間が取れるかが心配です。パワーポイントも、あまり使ったことが無く、うまくまとめられるかも不安です。でも何とか、期日までには形になるように行動してみます。
- ・ 準備に時間がかかる
- ・ PowerPointを使用したことが無いので一から勉強となる。(資料づくり)
- ・ 未経験の為。
- ・ やったことがないから。
- ・ 業務改善テーマが悩みです。

Q5.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・ご感想などがあれば、お気軽にご記入くださいませ。

- ・ ありがとうございました。
- ・ メンタルヘルスなど幅広いことが学べた
- ・ 毎回違う業種の方と深掘りした話ができることをたのしみにしております。機会があればぜひまた参加させていただきたいです。
- ・ 岸守先生の講義は解りやすく、飽きさせない工夫もあり、楽しく参加させていただきました。ワークもいろんな方々と交流しながら会社の実情を伺ったりして、刺激になりました。女性は一人でしたが、事務局はじめ皆さん仲良くくださり孤立することなく参加できてありがたかったです。マネジメントの手法をこれからも続けていけるよう、業務改善フォーマットを仕組みに組み込んでいこうと考えています。ありがとうございました。