

出版記念講演会レポート

「開発チーム革新を成功に導くインパクト・メソッド」出版記念講演会を大阪（10月27日）、名古屋（10月29日）、東京（11月4日）で開催いたしました。3会場で360人を超える方々にご参加をいただきました。ご参加をいただきました方々には厚く御礼申し上げます。

■講演会の内容

弊社代表取締役 倉益幸弘による「インパクト・メソッド」の考え方と進め方の講演では開発部門の現状と開発革新を実現するために必要なコミュニケーション革新、問題・課題解決革新、チームワーク革新の3つの革新の考え方ならびに革新を実現する方法論について話をさせていただきました。

また、インパクト・メソッド導入企業様による展開事例ではトヨタ自動車様（東京会場）、ダイハツ工業様（大阪会場）、太平洋工業様（名古屋会場）の紹介をさせていただきました。

事例講演の内容

ダイハツ工業様事例講演

ダイハツ工業様の事例講演は第2デザイン部 藤林祥浩様からデザイン部門の業務改革活動をインパクト・メソッドを適用することで日常業務とは別に行われる改善活動ではなく、日常業務にしっかりと結びついた改善活動となり仕事のやり方が革新し、その中で人とチームが成長をした事例をお話しいただきました。

レジメ内容

- 1)ダイハツ工業株式会社について
- 2)デザイン部の位置づけ、役割
- 3)デザイン部業務改革活動(DIKS)に取り組んだ背景
- 4)07～08年 具体的活動実績と組織の変化と成果
- 5)09年 活動キックオフ
- 6)09年 取り組み事例

太平洋工業様事例講演

太平洋工業様の事例講演は取締役兼専務執行役員大庭正晴様よりインパクト・メソッドを導入する前の仕事のやり方、マネジメントのやり方の状況とインパクト・メソッド導入後1年間の取り組み内容ならびに現在の状況を時系列で生々しくご講演いただきました。職場の成長はマネジャーの力であり、インパクト・メソッドを通じて結果に責任を持つ仕事のやり方にマネジャーが変わり、職場を活性化する人のマネジメントが出来るようになった事例を紹介いただきました

レジメ内容

- 1)2007年当時の職場の状態
- 2)P-KI活動の導入
 - (1)不満の吐き出し
 - (2)マネージメント状態図
 - (3)浮き彫りになった4つの悪い慣習
 - (4)P-KI活動で悪い慣習を打破
 - (5)活動開始から3ヶ月
 - (6)職場の活性化とマネジャーの役割
 - (7)飛越
 - (8)現在の様子

トヨタ自動車様事例講演

トヨタ自動車様の事例講演では技術管理部の高木家治様よりトヨタ自動車様がインパクト・メソッドを教育プログラムとして技術部門に全面展開され、具体的にどのようなやり方をされているのかを活動風景写真をもとにご紹介いただくとともに、その結果として若手の育成や能力向上実現、業務成果の実現についても実際の開発職場の内容そのものをご紹介いただきました。

レジメ内容

- 1) 会社概要
- 2) T-KI活動の事例紹介
 - (1) 活動の経緯
 - (2) 活動プログラムと風景
 - (3) 「見える化」の事例
 - (4) 活動の効果
- 3) T-KI活動の将来課題



大阪会場「インパクト・メソッド」考え方と進め方の講演



東京会場の風景

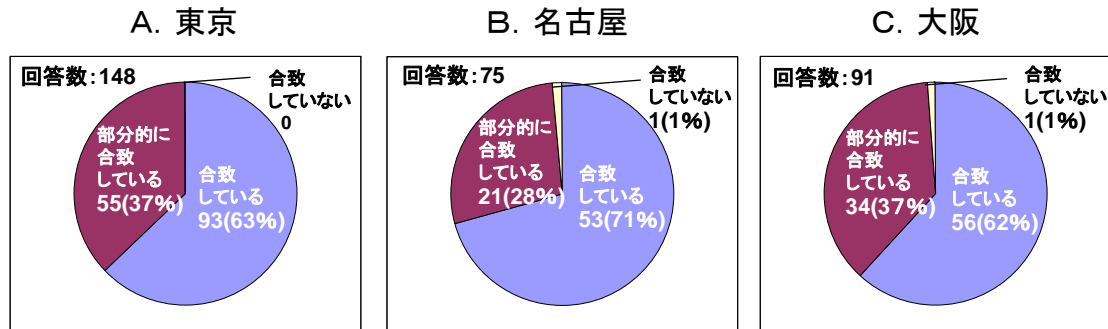
東京会場では参加申込が定員数を大幅に超えたため会場を変更して対応させていただきました。

講演会アンケートの結果

講演会にご参加いただいた方に講演内容の「インパクト・メソッドの考え方と進め方」がご参加いただいた方の認識と合致しているかどうかのアンケートを取らせていただきました。

1. 「インパクト・メソッド」の考え方と進め方に関して

1) 講演の中に出てきた開発部門を取り巻く環境変化および開発部門における日常の現場の現実に対する認識はあなたの認識と合致していますか。



注) 講演会に参加されていない方のためにアンケート内容を補足解説すると以下の内容について認識が合致しているかどうかの設問です。

開発部門を取り巻く環境変化とは

- ・プロジェクトの急増
- ・開発スピードアップ
- ・目標の高度化
- ・慢性高負荷
- ・複数プロジェクトの掛け持ち
- ・キャリア構成の変化
- ・組織の巨大化、複雑化による組織間問題 等

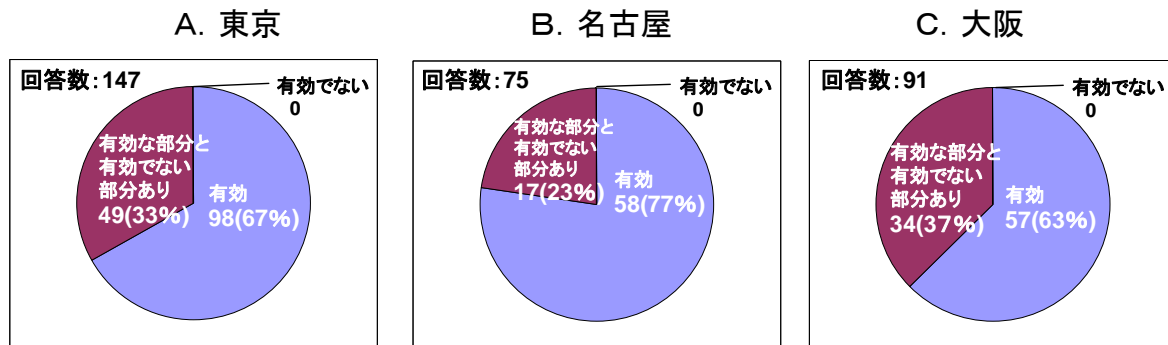
日常の現場の現実に対する認識とは

- ・コミュニケーション不全
- ・個人分業(個人商店化)
- ・あいまいな仕事のスタート

がやり慣れた仕事のやり方、マネジメントの仕方になっており仕事の好結果につながっていない。

- ・インパクト社が持っている開発部門を取り巻く環境変化に対する認識と日常の現場の現実に対する認識は今回講演を聞きにこられた開発部門の方々の認識と合致している。
→ほぼ全員が「合致している」、「部分的に合致している」と答えている。
→「合致している」との回答は東京、大阪で6割強、名古屋で7割強と半数を超えている。
- ・「合致していない」と回答した方(2名)は設問2)のインパクト・メソッドの有効性については「有効」と「部分的に有効」と回答している。

2)「インパクト・メソッドの考え方」はあなたの職場の日常のマネジメント問題解決に有効だと思われませんか。



- ・インパクト・メソッドが開発部門の日常のマネジメント革新に有効であることが改めて確認できた。
→回答者全員が「有効」か「有効な部分と有効でない部分あり」と回答し、「有効でない」の回答は0。
→上記グラフにはないが、3会場合計で「有効」と回答した方は313人中202名(68%)と7割近い方がインパクトメソッドは有効と判断している。
- ・インパクト・メソッドは開発部門以外の職場のマネジメント革新にも有効であることが確認できた。
→今回講演会のこられた営業や事務部門等開発部門以外の方々でも「有効」か「有効な部分と有効でない部分あり」と回答している。
また、アンケートのコメント欄にも「開発部門以外の職場にもこの方法は有効である」とのコメントも複数あった。

ご参加いただいた方々の声

- ◆自社の仕事のやり方の改善するべきところがどこにあるのかが明らかになった。
- ◆開発部門の3大慣習の話は当社の状況と非常によく似ており革新しなければ未来は無いとさえ感じた。非常に具体的な内容に共感した。
- ◆自分自身の経験とインパクト・メソッドの主張を照らし合わせてみると成果の出るチーム、成長するチームの考え方はまさに的を射ていると思う。
- ◆営業部門の所属であるが一人の天才よりチーム力が今後大きく求められてくるところに共感した。チーム運営の参考にしたい。
※開発部門だけでなく営業部門、管理間接部門にもインパクト・メソッドの考え方はあてはまるとの声をご参加いただいた方から数多くいただきました。
- ◆マネジャーとしての行動理念やリーダーシップのとり方として非常に参考になった。

多数のインパクト・メソッドへの共感の声をいただきました。ありがとうございました。

etc.