

オンラインセミナー アンケート集計・分析

企業の技術開発部門におかれましては、技術革新が進み、高い技術目標にチャレンジするなかで、厳しい製品開発競争に勝ち抜いていかなければなりません。

そのためには、マネジメント革新、なかでも組織力（チーム力）を強化していくことが必要と考え、今回インパクト社が約40年にわたって技術開発部門のコンサルティングを通じて開発してきた「技術開発部門における仕事のやり方の革新」をより多くの製造業の技術開発部門にご紹介したいとの思いで、無料リモートセミナーを開催いたしました。

できるだけ参加いただく機会を増やしたいということで、同じセミナーを11月末から12月に6回にわたり開催し、おかげさまで、合計51社171名の役員、マネジャーの方々にご参加いただきました。

1. セミナー申し込み時点の参加者の課題認識アンケート集計結果

ご参加いただいた方々には申込みの際に以下の選択項目から、自部署に対する課題認識をうかがい、171名中151名の方々にご回答いただきました。

集計結果は次の表のとおりです。

セミナー申し込み時点での参加者の自職場に対する課題認識

(回答数151名:選択式・複数回答可)

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| ① チーム力 | 70名(46%) |
| ② 強いマネジャー(部課長)のマネジメント力 | 89名(59%) |
| ③ チームのコミュニケーション力 | 67名(44%) |
| ④ 計画通りに進める仕事のやり方 (高負荷、手戻り、トラブル対応等) | 121名(80%) |

今回のセミナーに参加された方の課題認識としては、「④の計画通りに進める仕事のやり方」をあげられた方が最も多く、回答者151名中121名(80%)に上りました。

上の表では表現していませんが、「④の計画通りに進める仕事のやり方」のみを課題認識として回答された方は30名(20%)で、それ以外の91名(80%)の方々は「④の計画通りに進める仕事のやり方」と合わせて「①強いチーム力」、「②マネジャーのマネジメント力」、「チームのコミュニケーション力」のいずれかを課題認識として選んでおられました。特に①、②、③、④すべてを選択されていた方も25名(17%)おられました。

〈弊社の所見〉

- ・今回参加された役員、マネジャーの方々の8割、大多数の方々が自部署で「計画通り仕事が進まない」という課題認識を持っておられます。
- ・④単独ではなく、①から③の複数を課題認識として選んだ方の割合が多いということは、自部署で「計画通り仕事が進まない」要因として、「①強いチーム力」、「②マネジャーのマネジメント力」、「チームのコミュニケーション力」に問題があると感じられているのではないかと推察されます。
- ・以上については弊社がコンサルティングの現場で感じている課題認識と合致しているということを改めて確認しました。

2. セミナー受講後のアンケート集計分析

ご参加いただいた方々には、セミナー終了後に今回のセミナーについて選択形式でのアンケートをとらせていただき、参加者 171 名中 60 名（回答率 35%）の方々から回答をいただきました。

以下に集計結果と弊社としての所見をご報告いたします。

1) 職場の現場の現実をどう見ているか？

インパクト・メソッドでは技術開発部門の現場の現実を3つのパターンに分類しています。

① ドタバタ型：

無理な計画でプロジェクトをスタートさせ、納期直前に手戻り。不具合多発し力技でなんとかやりきり。疲弊感しか残らず、人も組織も成長しない。

② 遅れ常態化型：

ゴールも進め方もあいまいなままプロジェクトスタート。負荷偏在、検討不十分、チームのコミュニケーションも不足で問題・課題山積。常に日程遅れで結果が出せないため、当然人も組織も成長しない。

③ アウトプット出ず型：

目標が不明確なまま仕事を開始。進めたはいいが経営層・関連部署とイメージが合わず、変更・やり直しを繰り返し、挙句結果が出せず。やっぱり人も組織も成長しない。

上記については、オンラインセミナーの中で事例を含めて説明させていただきました。

セミナー終了後、自部署について、上記のいずれのタイプに該当するかを回答いただいた集計結果が下表になります。

アンケートに回答いただいた方
(選択式・複数回答可)

60 名

| | ドタバタ型 | 遅れ常態型 | OP出ず型 | 回答数 | % |
|-----|----------|----------|----------|-----|-----|
| | ○ | | | 13 | 22% |
| | ○ | ○ | | 6 | 10% |
| | ○ | | ○ | 0 | 0% |
| | ○ | ○ | ○ | 13 | 22% |
| | | ○ | | 5 | 8% |
| | | ○ | ○ | 2 | 3% |
| | | | ○ | 6 | 10% |
| | | | | 15 | 25% |
| 回答数 | 32 (53%) | 25 (42%) | 21 (35%) | | |

3つの型について、個別に集計した結果については「ドタバタ型」が最も多いのですが、32名（53%）と突出して多いということではありません。

「ドタバタ型」だけと回答した方は13名（22%）ですが、「遅れ状態型」だけと回答した方は5名（8%）、「アウトプット（OP）出ず型」だけと回答した方は6名（10%）と、3つのパターンいずれか一つだけと回答した方の中では、「ドタバタ型」が多い傾向が出ています。また、「ドタバタ型」、「遅れ状態型」、「OP出ず型」すべてを選択した方が13名（22%）と多い傾向がみられます。

〈弊社の所見〉

- ・3つのパターン全てに回答した方が多いということは、手戻りやトラブル対応、高負荷対応といった「ドタバタ型」の仕事やり方が日常的におこっていて、それが「遅れ常態型」や、「アウトプット出ず型」につながっているといったマネジャーの課題認識が伺えます。
- ・このことは、上記1で説明した、「計画通り進める仕事のやり方」がマネジャーの方々の課題認識で多かったこととつながります。

2) セミナーで解説したインパクト・メソッド「3つの革新」についての理解度

オンラインセミナーではインパクト・メソッドを通じて仕事のやり方を変えていく視点として「3つの革新」すなわち、「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」について、事例を含めて説明いたしました。インパクト・メソッドで提唱する「革新の視点」及び、3つの革新について、それぞれ理解していただけたかどうかというアンケート回

答の集計が次の表になります。

アンケートは「革新の視点」、「コミュニケーション革新」、「問題・課題革新」、「チームワーク革新」の4項目について、どれを理解したかを複数回答可で聞いたものです。

集計結果は次の表のとおりです。

アンケートに回答いただいた方

60 名

(選択式・複数回答可)

| 革新の視点 | コミュニケーション革新 | 問題課題革新 | チームワーク革新 | 回答数 | % |
|-------|-------------|----------|----------|----------|-----|
| ○ | | | | 5 | 8% |
| ○ | ○ | | | 3 | 5% |
| ○ | | ○ | | 0 | 0% |
| ○ | | | ○ | 1 | 2% |
| ○ | ○ | ○ | ○ | 17 | 28% |
| | ○ | | | 6 | 10% |
| | ○ | ○ | | 0 | 0% |
| | ○ | | ○ | 2 | 3% |
| | ○ | ○ | ○ | 0 | 0% |
| | | ○ | | 2 | 3% |
| | | ○ | ○ | 0 | 0% |
| | | | ○ | 2 | 3% |
| | | | | 22 | 37% |
| 回答数 | 26 (43%) | 28 (46%) | 19 (32%) | 22 (37%) | |

3つの革新個々については「コミュニケーション革新」を理解したと回答された方が28名（43%）と多い傾向にあるものの、他と比べて突出して多いものではないと思われます。

「革新の視点」も含めて「3つの革新」すべてを理解したと選択したかが17名（28%）おられました。

〈弊社の所見〉

- ・「3つの革新」は個々に独立したものではなく、本質的には全て一つの組織、チームの中で実践していくものなので、「3つの革新」すべてに理解したと選択された方は、今回のセミナーの説明で「3つの革新」の全体像をある程度理解できたのではないかと推察します。
- ・3つの革新は1回のセミナーでは十分に伝えきれものではないと考えておりましたが、3割近い方々に革新の全体像を理解したと回答していただけたことにつきましては、ありがたく思っております。

3)「インパクト・メソッドが有効である」とアンケートに答えた方の中での「3つの革新」の理解度

アンケートに回答いただいた方 60 名の中で、インパクト・メソッドが「有効」と答えていただいた方が 39 名（65%）おられました。インパクト・メソッドの有効性が多くの方に認めていただけたものと考えております。

インパクト・メソッドが有効と答えた方の中での「3つの革新」に対する理解度についてのアンケート結果は次の表のとおりです。

IMは有効だと回答いただいた方
(選択式・複数回答可)

39 名

| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
|------------|----------|-------------|----------|----------|-----|-----|
| | 革新の視点 | コミュニケーション革新 | 問題課題革新 | チームワーク革新 | 回答数 | % |
| | ○ | | | | 3 | 8% |
| | ○ | ○ | | | 1 | 3% |
| | ○ | | ○ | | 0 | 0% |
| | ○ | | | ○ | 1 | 3% |
| | ○ | ○ | ○ | ○ | 16 | 41% |
| | | ○ | | | 4 | 10% |
| | | ○ | ○ | | 0 | 0% |
| | | ○ | | ○ | 2 | 5% |
| | | ○ | ○ | ○ | 0 | 0% |
| | | | ○ | | 1 | 3% |
| | | | ○ | ○ | 0 | 0% |
| | | | | ○ | 1 | 3% |
| | | | | | 10 | 26% |
| 有効 39名中 | 17 (65%) | 23 (82%) | 15 (79%) | 20 (91%) | | |
| 全体 60名中 | 26 | 28 | 19 | 22 | | |

上の表の縦軸をみると、「革新の視点」「3つの革新」の全てを理解したと回答した方がインパクト・メソッドが有効と答えた方 39 名の中で 16 名（41%）と他と比べて高い割合になっています。

「2. コミュニケーション革新」、「3. 問題・課題解決革新」、「4. チームワーク革新」を理解したと答えた方について、「2」はアンケート回答者全体 28 名中、インパクト・メソッドが有効と答えた方は 23 名（82%）、同じように「3」は 79%、「4」は 91%となっています。

〈弊社の所見〉

- ・インパクト・メソッドが有効と答えた方は「3つの革新」を理解した割合が高いと言えるのではないかと思います。
- ・インパクト・メソッドを有効と認めていただき、日常の職場での実践につなげるためには、「3つの革新」の本質をいかにわかりやすく伝えることが重要かということを再認識しました。

最後に

アンケート集計結果からも確認いただけるように、インパクト・メソッドが提唱する「3つの革新」を日常業務の中で実践していくと、多くの方々が「強いチーム力」「マネジャーのマネジメント力」「チームのコミュニケーション」を向上させ、「計画通り仕事を進める」チームに変化成長させることができるとうご理解いただいたと考えます。

しかしながら、「3つの革新」を日常業務の中で実践していくということは、1見当たり前のようですが、実際は大変なことです。

例えば、

1週間に1回半日マネジャー、メンバー全員が集まり、仕事の段取りのコミュニケーションを取り続ける覚悟ができるでしょうか？

プロジェクトや業務の節目で自分たちが出したいアウトプットを、全員が理解できるように、脳ミソフル回転で具体的に描いて共有する覚悟ができるでしょうか？

これらを実践するためには、今までやってきた「仕事のやり方」を大きく変えていく必要があります。また、マネジャー、メンバー1人ひとりの仕事のやり方に対する考え方（価値観）も変えていく必要があります。

弊社の役割は、当たり前のように見える「3つの革新」を日常業務の中で実践に結びつけるために、仕事のやり方や仕事に対する考え方（価値観）を変える必要性に気付いていただく「きっかけ」を提供し、実践に結びつけるためのサポートであると改めて認識いたしました。