

第3回オンライン事例講演会アンケート結果

2023年9月20日に開催いたしました第3回オンライン事例講演会に御参加賜り誠にありがとうございました。御参加いただいた皆様からのアンケート結果を取りまとめましたのでご報告いたします。

1. オンライン事例講演会参加人数

42社 568名の方に御参加いただきました。

2. 参加者内訳

参加者の内訳を1) インパクト・メソッドの経験の有無 2) 所属別 3) 役職別という観点からみると以下ようになります。

1) インパクト・メソッドの経験別

インパクト・メソッドの取組経験	社数	人数	割合
①現在インパクト・メソッドに取り組んでいる会社	10社	472人	83%
②今までにインパクト・メソッドに取り組んだことがある会社	6社	52人	9%
③インパクト・メソッドに取り組んだ経験が無い会社	26社	44人	8%
合計	42社	568人	100%

2) 所属別

所属	人数	割合
①技術・開発部門	531人	93.5%
②管理部門	22人	4%
③製造部門	3人	0.5%
④その他（所属無記入者含む）	12人	2%
合計	568人	100%

注) 技術開発部門内の管理部署所属の方は、技術開発部門に含めています。
管理部門は、経営企画部、総務部、人事部等全社機能としての管理部門からの参加者になります。

3) 役職別

役職	人数	割合
①役員（代表・取締役・執行役員等）	16人	3%
②管理職（部長・室長・課長・GM等）	222人	39%
③一般職	330人	58%
合計	568人	100%

オンライン事例講演会への参加者数は、現在インパクト・メソッドに取り組んでいる会社の方々が83%となり、所属別では90%以上が技術・開発部門に所属している方々の参加となりました。役職別でみると役員3%、管理職が約40%、一般職が60%となっています。

〈オンライン事例講演会参加者について〉

参加者にはインパクト・メソッドの取組経験が無い方がいらっしゃるの、コンサルティングの特徴からくる参加者内訳について解説いたします。

「現在インパクト・メソッドに取り組まれている会社」は技術・開発部門のマネジメント革新を目的として取り組まれ、会社によって異なりますが数年～10年以上にわたり取り組み続けています。そのため現在取組み中の部署だけでなく、かつて取組んだ部署の方、また反対に、これから取り組む部署の方、コンサルの対象部署にはなっていないが、自部署の仕事のやり方やマネジメントの参考にしたいという方々が、非常に多く参加（472人）されているのが特徴です。

また、職場の最前線のマネジャーとメンバーが自分たちの職場の仕事のやり方やマネジメントの仕方をレベルアップさせ職場力を向上させる活動のため管理職と一般職中心の参加になります。

3. 申し込み時点における参加者のオンライン事例講演会への期待

オンライン事例講演会申し込み時に「事例講演会への期待」（複数回答可）について485名の方に 回答いただきました。

内容	人数	割合
1. 仕事のやり方の実践事例を参考に実践したい	284人	59%
2. 仕事のやり方革新を実践するため何が必要か コツ・キモを知りたい	242人	50%
3. インパクト・メソッドを実践してどのような 成果が出るか見たい	187人	39%
4. その他	18人	4%

上記2で述べた自部署の仕事のやり方やマネジメントの参考にしたいという具体的な内容として

- ・ 60%の人が仕事のやり方の実践事例に関心があり、自分たちの仕事に役立てたい
- ・ 50%の人が仕事のやり方革新をするためのコツやキモ（重要点）を知りたい
- ・ 40%の人がインパクト・メソッドの成果に関心がある

と回答されています。

〈申し込み時点における参加者のオンライン事例講演会への期待について〉

仕事環境や仕事のやり方変化、人材に対する考え方等が変化する中で職場が変わり、成果に結びつく仕事のやり方やマネジメントの仕方を理解し、自職場で実践したいという思いをもった参加と考えております。

4. オンライン事例講演会終了後のアンケートの回答数および回答率

アンケートは30社208名（回答率37%）の方に御回答いただきました。

以下に回答内容を示します。

5. アンケート結果

1) インパクトの講演について

-1.内容の評価

「インパクト・メソッド」の考え方と進め方についてお聞かせください	人数	割合
非常に参考になった	65人	31%
参考になった	136人	65%
あまり参考にならなかった	7人	3%
合計	208人	100%

-2.参考になった内容（複数回答可）

「非常に参考になった」「参考になった」を選択された方は、参考になった内容をお聞かせください	人数	割合
3つの仕事のやり方慣習が成果実現の障害になっている	84人	40%
問題は何故発生するのか	90人	43%
3つのマネジメントを革新することにより成果を実現できる	81人	39%
インパクト・メソッド成果実現のための手段系ロジック	52人	25%

インパクト・メソッドの実際の職場における進め方イメージ	85人	41%
その他	12人	6%

- ・「非常に参考になった」及び「参考になった」と回答した方が96%とほとんどの方に参考にしていただきました。
- ・参考になった内容は「3つの仕事のやり方慣習が成果実現の障害になっている」、「問題は何故発生するのか」、「3つのマネジメントを革新することにより成果を実現できる」、「インパクト・メソッドの実際の職場における進め方イメージ」とも約40%の方が参考になったと回答されています。
- ・矢崎部品様事例講演を聞いてインパクト・メソッドの進め方理解が促進されたことがアンケートから読み取れました。

2) 矢崎部品様事例講演について

-1.内容の評価

『「インパクト・メソッド」成果事例講演』についてお聞かせください	人数	割合
非常に参考になった	60人	29%
参考になった	138人	66%
あまり参考にならなかった	12人	5%

- ・「非常に参考になった」及び「参考になった」と回答した方が95%ほとんどの方に参考にしていただけたと考えます。

-2.参考になった内容（自由回答）

アンケートに御回答いただいた208名中175名(84%)の方から、参考になった内容について自由回答でコメントをいただきました。コメントの内容は多岐にわたり、すべてを記すことは出来ませんが、多くの方が共通で感じ取った内容の代表的なものを以下に示します。

「非常に参考になった」「参考になった」を選択された方は、参考になった内容をお聞かせください	人数	割合
事例講演全般に参考になった ・経験に基づく発表で活動の具体的なイメージが付き、取り組み内容や、マネジャー、メンバーの悩みや困難（三層図の迷走など）、変化の過程が温度感をもって理解でき参考になった。	70人	40%

<p>3層図、段コミ、見える化等の事例を通じて、マネジャー、メンバー間の意識とコミュニケーションギャップの解消及び問題解決の方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・段コミによるアウトプットイメージ、頭の中、考えていることを知ることで仕事の進め方に大きな変化がある ・課題の見える化、共有化により上司部下のコミュニケーションギャップがわかり、問題解決につながる。 ・本年の共有がマネジャー、メンバーの一体感につながる。「つもり」から双方向理解へ。 	73人	42%
<p>マネジメントとして大切なことの気づき（響いた言葉）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司（自分）が変われば部下も変わる、周りも変わる自分が変わるものが重要 ・「仕事は人が行っている」ことを深く考えた ・人が変わることのきっかけは人から「気づき」を与えられること ・個人やチーム、組織が抱える問題はチームでオープンにして共有すること ・仕事をスムーズに進めるためには自分の仕事だけでなくチーム（周り）の仕事をみる ・仕事はチームのもの 「合知合力」 ・何かを変えるには辛抱強く覚悟をもって取り組む ・愚直に継続することで変化成果につながる etc. 	37人	21%
<p>事例を通じてのインパクト・メソッドの有効性理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インパクト・メソッド実践者の成果実体感が一番の成果 ・3つのマネジメント革新が業務成果と人と組織の成長を実現する ・組織に新しい人が入っても効果が継続できる ・実践を通じてマネジャー、メンバーに気づきがある ・組織に新しい人が入っても効果が継続できる ・飛越後の継続 ・職場力向上 	20人	11%

〈矢崎部品様事例講演の参考になった内容について〉

- ・実際に取り組んだ部長、リーダー、メンバーが、変化、成果だけでなく、自分たちの仕事のやり方やマネジメントの悪さ加減までそれぞれの立場で生々しく御講演いただいたことで、参加者が理解を超え、深い共感を覚える講演内容であったとのコメントを数多くいただきました。コメント内容は、講演内容全般についてのものもあれば、吐き出し、計画システムの実践、三層図の迷走、段コミにおけるメンバーとのギャップ等々の紹介事例に対して参考になったことを具体的に記載いただいた方もいらっしゃいました。全般的に参考になったと回答いただいた方と個別事例について参考になったと回答いただいた方を合わせると 175 人中 143 人 約 82%の方が矢崎部品様の事例講演を深く理解していただけたと考えております。

また、3層図や段取りコミュニケーション、見える化等の Y-KI (インパクト・メソッド) 独自のマネジメントの方法論に関して、これらの方法論は経験のない方々に伝えるのは非常に難しいのですが、事例を通じて深く理解いただけたことがアンケートから読み取れました。

更に『インパクト・メソッドの考え方と進め方』講演は時間的な制約があり、詳細をお伝えすることはできませんでしたが、事例講演と合わせてインパクト・メソッドの持つ有効性や成果を理解したとのコメントもいただきました。(上記表「事例を通じてのインパクト・メソッドの有効性理解」参照)

- ・御講演では真剣に取り組んだからこそ、「名言」が数多くあり、「心に響いた」とのコメントをいただきました。

中でも

「上司(自分)が変われば部下も変わる、周りも変わる。自分が変わることが大切。」という言葉に刺激を受けたという回答が数多くありました。

講演者が取り組みを通じて醸成した価値観が参加者自身の仕事のやり方やマネジメントと照し合せた時に、「その通りだ!」「そういうことなのだなあ」と共感したり、あらためて深く考えたり、「この域に達するのはすごい」と刺激を受けたりすることにつながったのではないかと思います。「響いた言葉」だけを取り出してみるとアンケートに記載いただいたのは 37 名ですが、前述の参考になった講演内容を回答いただいた方もご自身の状況と照し合せて話を聞いていただいております。それぞれに「響いた言葉」があったのではないかと推察します。

3) インパクト・メソッドに対する取り組み（複数回答可）

インパクト・メソッドについてお聞かせください	人数	割合
マネジメントや仕事のやり方革新として興味深い	103 人	50%
取り入れられるものは自社で実践してみる	100 人	48%
進め方についてインパクト社と相談したい	2 人	1%
自社内で無料講演会などの開催を希望する	7 人	3%
その他	24 人	12%

〈インパクト・メソッドに対する取り組みについて〉

- ・インパクト・メソッドの取組として「マネジメントや仕事のやり方革新として興味深い」及び「取り入れられるものは自社で実践してみる」に約 50%の人が回答しており、オンライン講演会申し込み時の講演会に対する期待を反映しています。
- ・「進め方についてインパクト社と相談したい」および「自社内で無料講演会などの開催を希望する」については、現在インパクト・メソッドに取り組んでいる会社の方が回答しており、今後自部署で取り組むにあたって理解を深めたいという要望と受け止めています。社内の横展開促進を図るため、展開事務局と相談しながら進めたいと考えます。
- ・今までにインパクト・メソッドに取り組んだことがある会社やインパクト・メソッドへの取り組み経験がない会社の皆様もアンケート内容を拝見する限りでは、「インパクト・メソッドの考え方と進め方」および「矢崎部品株式会社様の事例講演とも御理解いただけたと思いますが、中には理解不十分との声もいただきました。御要望があれば個別に無料講演会の開催を行い、最新の考え方をお伝えしますので、お申し付けいただけましたら幸いです。

6. まとめ

さまざまな分野で技術革新が起こり、その進化は日進月歩です。経営環境は変化し、変動性・不確実性・複雑性・曖昧性といった従来のビジネスモデルや価値観が通用しない時代になったともいわれています。コロナ以降は仕事環境が変化し、働き方改革としてのリモートワークや DX 化等が強く推進されるようになりました。環境が様変わりする中で、企業の「人」に対する考え方も変化しジョブ型雇用への変化やリスクリング等個人のパフォーマンス向上への取り組みが行われてきています。

こうした中で、個人のパフォーマンス向上はあるのだけれど、組織としてパフォーマンスが向上する仕事のやり方やマネジメントをどの様に考えたらいいのか、何か策があるのかということに経営者の皆様や職場のマネジャーは日々腐心されているのではないのでしょうか。

講演会では時間的な制約があり、インパクト・メソッドの考え方や有効性についてのくわい御理解いただけるのか不安に思っておりましたが、御回答いただいたアンケート内容を拝見して、仕事のやり方やマネジメントの仕方について非常に深い気付きが皆様にあったということを感じました。決め手となる答えがない経営環境の中で、ヒントをつかんでいただけたという手ごたえがありました。

特に矢崎部品株式会社様の事例講演に関して参考になった内容の自由記入を拝見すると、例えば、「3層図」や「段コミ」、「見える化」といったインパクト・メソッドの方法論が、単にコミュニケーションギャップを埋めるマネジメントの手法にとどまらず、問題解決の方法論であり、手戻りをなくし、工数最小を実現する方法論であり、マネジャー、メンバーの一体感を生み出すものであるという気付きが参加者の皆様にありました。リモートワークやデジタル化を積極的に取り入れる動きが進む中で、仕事は人がするものであり、血の通った組織と社員の関係性構築、一体感の醸成により組織としての行動がとれ、パフォーマンス向上につながることの事例と認識いただけたと思います。つまり、道具としてのデジタル化はあるが、「人」に焦点を当てることが組織のパフォーマンス向上の方法論であると御理解いただけたと思います。

いささか手前味噌かもしれませんが、参加者の皆様が仕事のやり方やマネジメントの仕方の参考にしていただけたことを非常にうれしく思います。

最後に今回の事例講演会の開催にあたり労をお取りいただいた 矢崎部品株式会社の皆様には厚く御礼申し上げます。