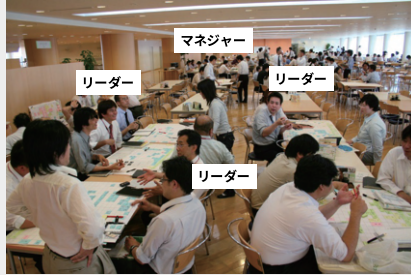


インパクト・メソッドが目指す 「3つの革新」と成果

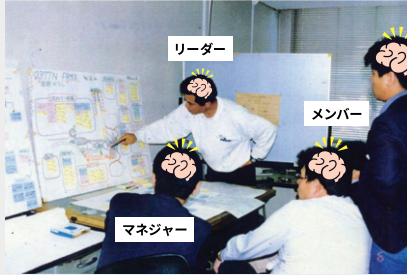
インパクト活動の基本は、業務を先取りする「計画議論」を超活発化して「3つの革新」に挑戦すること。①コミュニケーション革新、②問題・課題解決革新、③チームワーク革新が実現すると「職場力」は向上します。

1 コミュニケーション革新



双方向ワイガヤオープンマインド
脳ミソ見せ合い未来を考え抜く

2 問題・課題解決革新



目標ハッキリ問題・課題抽出
事後解決から事前先手解決

3 チームワーク革新



知恵と力を合わせる団体戦
一人ひとりが「私主語」で行動

そして目指す成果は「**プロジェクトの成功**」と「**人と組織の成長**」の同時実現。

弊社は多くのクライアントと共に職場の変化と成果に挑戦してきました。

オンライン無料セミナーでは、インパクト・メソッドの基本的な考え方と具体例をご紹介します。

詳細を記した別紙をご確認のうえ、参加をご検討ください。

インパクト・メソッドの 考え方・導入企業事例書籍紹介



インパクト・メソッドの
考え方を解説



マネジメントの入口である
コミュニケーションについて詳説



株式会社デンソー様の「プロジェク
トの成功」と「人と組織の成長」を実現
したマネジメント革新事例



マネジメントに対する考え方や価値
観、行動力に果敢に挑戦した2人の
課長の自己革新記録

製品開発競争を 勝ち抜くには

強い職場力が必要です



技術部門の“仕事のやり方”革新のご案内

ごあいさつ

研究・開発業務の特性とチームマネジメントの本質にこだわりつづけ、40年になろうとしています。

その間、一人ひとりの技術者が働きがいと成長を実感し、日常業務の成功体験を通して人と組織が成長することを願い、マネジメントの考え方と手段の構築に取り組んできました。

長年の取り組みと考え方をまとめあげたのがコンサルティングプログラム「インパクト・メソッド」です。

この革新プログラムはトヨタ自動車様で17年間、キヤノン様で15年間、デンソー様で11年間ご支援させていただき、300社を超える開発職場で成果をあげて高い評価をいただけてきました。

開発競争力を高めるには、仕事のやり方を変革し、チームワークで成果を高める“職場力”の強化が必要だと私たちは考えます。

貴社をとりまく内外の環境も時代と共に変化する中で、開発競争力強化のために変えるべきところは思いきって変えるということが必要ではないかと思います。

このたびインパクト・メソッドの考え方と進め方を知っていただくため、オンラインの無料セミナーを開催することになりました。個人と組織にもたらされる変化と成長、最終的なプロジェクト成果についても、具体例をまじえてご紹介する内容となっています。

過去の開催では経営トップ、技術部門長はじめ、開発職場の現状に問題意識をもつ方々にご参加いただきました。開催内容につきましては別紙をご高覧いただき、奮ってご参加いただきますようお願い申し上げます。



弊社では、受講者の方が描いた“古い慣習のタコツボを割って脱け出せた自分”をロゴマークに使用しています。好結果を出せない仕事のやり方や職場の慣習を破り、人と組織がガラッと変化した状態を示しています。

弊社HPにて事業内容及び導入実績企業等詳細を紹介させていただいております。

<https://impact-consulting.jp/>



株式会社インパクト・コンサルティング
代表取締役 倉益 幸弘

技術部門の現実を伝える生の声

研究・開発・設計の各部門は、多くの問題を抱えています。

導入企業の各階層で近年良くアピールされる問題・課題を紹介すると以下のようになります。

経営トップ・技術担当役員

- 重要プロジェクトの遅れが目立ち、事業計画に影響している
- 優秀な技術者の離職が相次ぎ、大きなダメージを受けている。職場の活力が失われることで、さらに離職者が出るという悪循環に陥っている
- ビジネス、マネジメント、日常業務の進め方などについて自分の思いや考えを繰り返し話しているが、現場にはなかなか伝わらない

部長クラス

- 職場全体が高負荷の状態で、自分も重要会議などに時間をとられ、メンバーと職場やプロジェクトの状況を共有できていない
- コミュニケーション不足が慢性化し、問題が発生したときの対策が後手後手になる
- リーダーシップを発揮するベテランや中堅メンバーが減ってきた

メンバー

- 上司が忙しすぎて、業務について相談できない。コミュニケーションがほとんどない
- チームのミーティングで業務の問題について相談しても、時間が足りなくて解決に至らない
- 自分ひとりで悩みながら進めるため、仕事の遅れややり直しが多発する

各階層が抱える悩みは、社内サーベの数值にも表れ、IT環境の強化や個人の能力開発では解決されない問題が浮き彫りとなっています。

問題はなぜ発生するのか

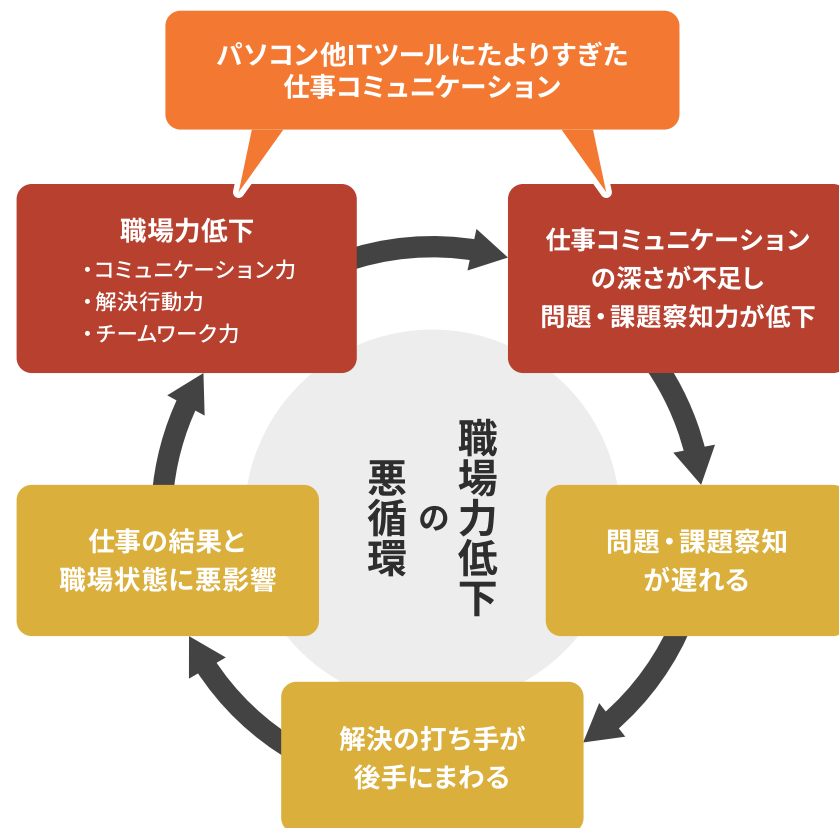
問題が多い職場は、右図の「負のスパイラル」に陥っていることが珍しくありません。

私たちは長年の取り組みから「問題・課題察知力」と「解決の打ち手」に着目しています。

「コミュニケーションの深さ」が不足すると「問題・課題察知力」が低下し、さらに「職場力」の低下を招くというスパイラルです。

本来、技術者は新しいものを創り出すために頭（脳ミソ）で考えていることを見せ合い、活発なワイガヤの技術議論を通して、開発の進め方をどうするかというコミュニケーションをとることが、マネジメントの本質的前提であると考えています。

しかしながら、大切なコミュニケーションが業務に不可欠となったCADやPCの中で作られる計画ソフトやメール、そしてコロナ禍以降急激に活用されはじめたリモートミーティング等に頼りすぎていないかを問題視し、強化策作り挑戦してきました。



いま何を強化すべきか

研究・開発業務の本質を踏まえて、職場の「仕事のやり方に対する価値観」を変革する必要があります。まずはマネジャー、チームリーダー、メンバーがそれぞれ頭の中で描くイメージを共有する「脳ミソの中が見えるコミュニケーション」が当たり前になる価値観を醸成し、組織に根づかせることが重要です。

初めに掲げた各階層が認識する問題には、「計画行為の見える化」が効果的なアプローチです。プロジェクトの目標、あるいは職場状態の目標に対して問題や課題を抽出し、どのような対策で解決していくかを考え、「計画」をチーム全員で検討します。デジタルツールでは抜け落ちる情報をアナログ的に強化し、「職場力」をガラッと変えます。デジアナ並用の基本とする計画の立て方です。

具体的な取り組みイメージ

未来に向けて「これからどうする」をチームで共有する計画「段取りコミュニケーション（段コミ）」に「脳ミソの見える化」を活用し、素早く問題・課題を察知します。そして、問題・課題の解決に導き「職場力」を高める取り組みです。

