## 無料オンラインセミナーのご案内

### 製品開発競争を勝ち抜くための「職場力」向上
### 技術部門の仕事のやり方を革新する“インパクト・メソッド”

#### セミナー内容

- 技術部門の現実と仕事のやり方 3大慣習
- 目指すべきものと手段としての本質的アプローチ
- 着眼としての 3つの革新と職場力向上
- インパクト活動 展開の考え方　等々

以上の内容をお伝えする中で、
トヨタ自動車様、デンソー様他実績会社の取り組み内容と
変化成果の概要も具体的に紹介します

#### セミナー開催日

| | |
|---|---|
| 2026年 | 12/15㊋　12/16㊌ |
| 2027年 | 1/19㊋　1/20㊌　1/21㊍ |
| | 2/3㊌　2/4㊍　2/5㊎ |

いずれの開催日も13時～15時の時間帯で、内容は同じです

#### お申し込み方法及びお問い合わせ先

弊社ホームページのトップページの「セミナー情報バナー」よりお申込みください。
「お申込みフォーム」に必要事項をご記入の上、送信してください。
受け付け完了後、セミナー参加招待状（Zoom）をメールでお送りします。

担当：長澤　TEL：03-5475-1355　mail：kouenkai@impact-consulting.jp

弊社ホームページ
https://impact-consulting.jp/

## 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

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。

# 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

弊社は研究・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13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いてきました。
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、
トヨタ自動車様、デンソー様の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頁をご高覧いただき、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。

**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**

## 貴社 技術部門の現実を観た時 こんな問題はありませんか？

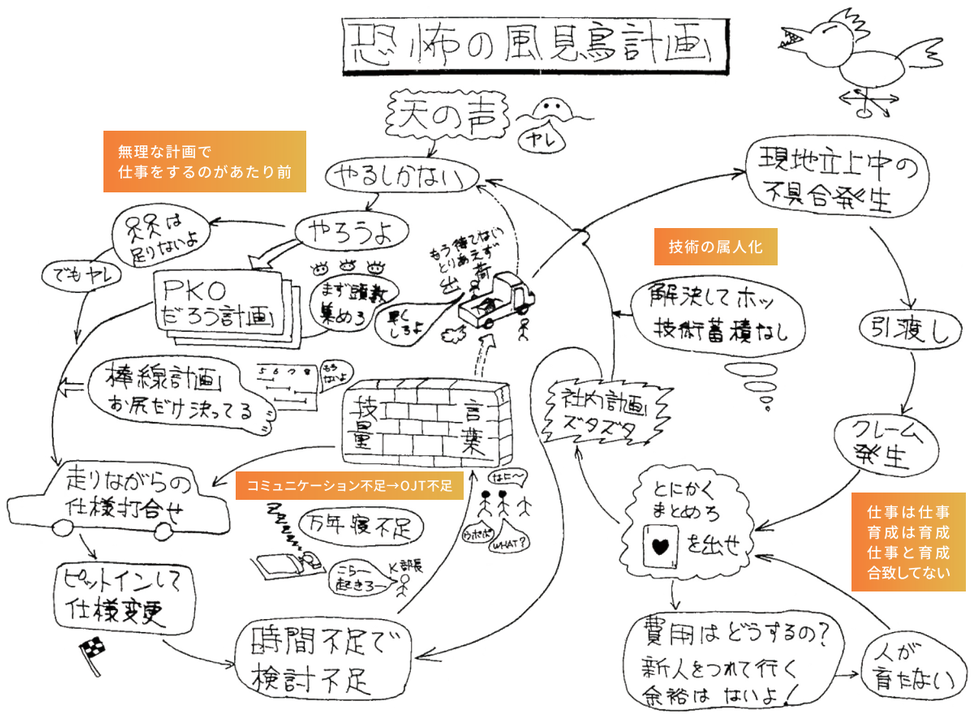
### 職場の「仕事のやり方」問題

- マネジャーとメンバーのコミュニケーションがメールとリモートミーティング中心になっており、技術部門らしいワイガヤ技術コミュニケーションが不充分、人間関係が希薄になっている
- 仕事が個人の能力に依存した個人商店化した仕事のやり方になっている
- アウトプット（目標や達成状態）イメージがあいまいなまま仕事がスタートし、手戻りの繰り返しになっている
- 負荷偏在、高負荷で事前検討不充分のため不具合が発生したり、納期遅れになったりの悪循環になっている
- メンバーの力をひき出すマネジメントになっておらず、人が育たず職場に活気がない

### プロジェクト・テーマ・日常業務の問題

- 誰もやったことがなくアウトプットイメージが描けないので、大日程計画があいまいになっている
- 目標とする納期は守れるが、いつもドタバタ仕事をしており、商品化後はトラブルが頻発
- 目標とする納期が守れずズルズルと遅れ、事業計画に悪影響がでている
- 研究・先行開発も一生懸命やっているが、次の時代を担う成果があがってこない

### S社 技術部長と課長が手描きした職場の悪魔のサイクル図




### ドタバタ職場の現実例

- 事業部長の「ヤレ（天の声）」の一声でプロジェクトがスタート
- 人が足りないのにやらねばならぬの棒線計画（設計・製作・納入の工程計画）
- 仕様変更が多々発生し検討のやり直しで高負荷状態
- メンバーへの指導不充分で検討不充分な図面で製品出荷
- 顧客の現場で不具合発生、ベテランで対応するので社内の計画はズタズタ状態
- マネジャーもベテランもメンバーの育成に時間がとれず指導が不充分になりメンバーの成長スピードが遅く人が育たない

## 本来「職場力」のあるチームならこんな問題は発生しないはずです

「職場力」のあるチームの状態は

- 仕事コミュニケーションが超活発な職場
- チームの目標に対する問題と課題を察知出来る職場
- 問題と課題の解決にアイデアを出せて実行が出来る職場
- チームの目標と自分の役割を理解し、目標の達成のために自分以外のチームメンバーに働きかけることが出来る人の集団

## 「職場力」水準向上のためにはマネジメント「3つの革新」が必要です

### 1 コミュニケーション革新




- 仕事の段取りコミュニケーション超活発
- マネジャーとメンバーで業務計画を検討

### 2 問題・課題解決革新




- 目標、問題や課題の見える化
- 互いの脳ミソの中味を共有し課題を先手解決する

### 3 チームワーク革新




- チームメンバー同士互いの仕事に興味関心を持つこと
- 全員が解決のために互いの知恵を出し力を合せること

※写真は3つの革新に取り組んでいる場面の具体例です

インパクト・メソッドは

**マネジメント「3つの革新」**を基本コンセプトとした

**「職場力」向上プログラム**です