



「ここ掘れワンワン」の手法を学ぶ！！

一石三鳥の問題解決手法研修のご案内



2023年

システム企画研修株式会社

あらためて問題解決手法研修の必要性について

皆さまご認識のように、DXの進展がビジネスを大きく変えつつありましたが、
 コロナ対応での在宅勤務を契機として
 いろいろな問題が表面化してまいりました。
 ジョブ型処遇への転換、ビジネスモデルの革新など、新しい状況への対応は
 経営トップだけでなく社員全員が取り組まなければならない
 問題となっているのではないのでしょうか。



そこで要求されているのは、まさに問題解決能力です。

ご案内の研修は一石三鳥なのです！！

最近実施されました当問題解決手法研修は、
 優れた問題解決能力の向上だけでなく



以下のような「一石三鳥」の効果が実現しています。

<p>問題解決能力向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 問題解決の起点は「的確な目的設定」です。 ▶ 「ペーパーレスの実現」では検討は進みません。 ▶ 「ここ掘れワンワン」の「ここ」を見つけることが必要です。 ▶ この研修では、問題解決に必須の「目的の設定」「解決策の検討」「企画書の作成」を学んでいただきます。
<p>メンバー間の交流強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ リモート環境で皆様は交流の機会が減少しています。 ▶ この研修でのチーム演習や総合発表で知らなかったメンバを深く知ることができます。 ▶ このことは、会社の一体感醸成にとって極めて重要な一歩となります。
<p>現実の業務改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 研修内の演習で現実のテーマを検討いただきます。 ▶ その結果、直ちに改善を実施したらよい「解決策」がでてきます。 ▶ 次頁の9チームの実績をご参照ください。



問題解決手法研修における演習テーマと解決策の事例

#	演習テーマ	メンバが考えた解決策
1	ハイブリッド勤務での勤務環境の改善(機械的な出勤日の廃止等)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 出社条件を明確にして、その条件で出社する。 2. 月1回グループ全員参加の研究会を開催する。 3. 社員の居場所が分かる「ましな」ツールを導入する。
2	職場環境の改善	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完全なフリーアドレス方式に移行する。 2. 集中作業エリアを設ける。3. 遮音Web会議室を設ける。4. カフェエリアを設ける。5. 受付をイメージアップする。
3	テレワーク下でのチームメンバマネジメントの改善(「メンバがドツポにはまる」の改善)	<ol style="list-style-type: none"> 1. あいまいな作業指示を改善する。 2. 実態に合致した報連相ルールを設定する。 3. 問題が把握できる作業進捗報告方式を設定する。
4	問い合わせ対応の改善(ユーザからのAP担当へのインフラ関連)	<ol style="list-style-type: none"> 1. アプリ担当のインフラ知識を強化する。 2. インフラ担当の分担表の詳細化・現行化を行う。
5	テレワーク下でのツール利用の改善(数多いツール利用での混乱の回避)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 標準利用ツールのガイドラインを作成する。 2. 作業成果物イメージを共有する。 (作業指示方式の改善、積極的に図表利用、作業指示内容の質疑方法の徹底、作業指示内容の復唱)
6	在宅勤務のコミュニケーションの改善(作業進捗状況のメンバ間での共有)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進捗会議の開催ルールを明確化する。 2. 進捗管理の様式を設定する。 3. 進捗の把握方法を設定する。
7	プライベート時間の確保(残業の削減)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 会議・打ち合わせを改善して作業時間を増やす。 2. その対策は、会議・打ち合わせの目的を明確化してそれに合わせた運営を徹底すること。 3. 他の対策は第2ステップで実施する。
8	英語能力の向上(TOEIC600点以上を目標とする)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 英語能力向上の動機付けを行う。 2. 同じレベルのメンバ同士で会話する機会を設ける。 3. レベルによって英語の勉強をする時間を設ける。 4. 英語能力向上を評価する仕組みを作る。
9	新人のコミュニケーション能力改善	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新入社員研修でカメラオンの対策を周知する。 2. アクション・質問をする訓練を行う。 3. 自信を付けさせる訓練を行う。



当ご案内の背景

1. 一般の問題解決手法の限界

- ❖ 一般の問題解決手法は、「問題ありき」でその問題の解決方法を検討します。
- ❖ ところが、これから先が混とんとしている昨今の状況では、検討対象となる重要なテーマは「問題」そのものが不明です。



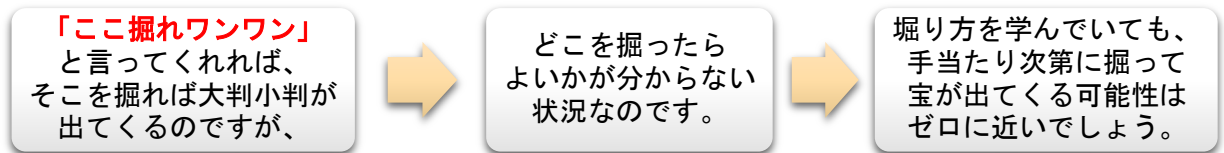
当社の働き方改革をどう進めようか？

当社のデジタル化はどうしようか？

このシステムはどう改善しようか？

どうですか？ いきなりその検討を始めることができますか？

- ❖ まずは、「働き方改革は何のために実施するのか」を決めなければ、「どう進めるか」は成り立たないでしょう？
- ❖ 「それは分かっている」つもりで検討を始めますと、次第に相互の認識違いが露呈してきて検討が停滞したり、やり直しとなったりします。



当研修で学んでいただく問題解決手法は、「ここ掘れワンワン」を導いてくれるのです。

▼以下に、一般に優れた問題解決手法とされている手法を列記します。

- ・ ゴールドドラット ... TOC
- ・ ナドラー ... ワークデザイン手法 (これは目的を追求する方法を提示している)
- ・ ケプナー、トリゴー KT法
- ・ 川喜多二郎 ... KJ法
- ・ 日科技連 ... QC七つ道具、新QC七つ道具
- ・ オズボーン ... 発想チェックリスト
- ・ コトラー ... コトラーの発想法
- ・ ウィルソン・ラーニング社 ... カウンセラー・セールス

- ❖ ワークデザイン手法では目的を追求します。
- ❖ それ以外の問題解決手法では、改善目標を設定するプロセスが含まれているものもありますが、それは目標値を設定するというレベルで、「そもそもそれは何のためにするのか？」の検討はいたしません。
- ❖ 「当然それは分かっている」という前提になっているのです。



そんな問題解決手法だと、現実の場では入り口でつまづいてしまいます。





2. 当研修で学んでいただく問題解決手法の特長

(1) 基本コンセプト

- ❖ 当問題解決手法は、問題解決策を検討する前に、そのテーマで実現すべき「目的・ねらい」を設定 いたします。



- ▼ ▼ 「目的・ねらい」 はこのように定義されています。 ▼ ▼

目的	正確には直接実現目的と言い、「何かをする」時に「何か」の中で実現しようとする成果目標である。
-----------	--

テーマの例	目的の例
運動する	スリムになる。健康が強化される。
行動改善する	挨拶がスムーズにできるようになる。
業務改善する	業務のミスが減る。業務が早くなる。

ねらい	目的が実現した後で（「〇〇をする」の結果で実現される）価値のある成果目標である。
------------	--

テーマの例	ねらいの例
運動する	(スリムになって) モテる、評価が高まる。 (健康が強化されて) 仕事や遊びが充実する。 長生きする。
行動改善する	(挨拶がスムーズにできるようになって) 人間関係が円滑になる。 仕事がうまくいくようになる。
業務改善する	(業務のミスが減る、早くなることによって) 業務実施者の評価が高まる。 会社の業績向上に貢献する。

- ❖ 「目的・ねらい」の基本コンセプトは「価値目標思考」として解説されています。
- ❖ 上野則男著「価値目標思考のすすめ」では、こう解説しています。

日本人の伝統的思考法では「自明」「前例・みんな主義」で片づけて、あらためて目的を検討することがありませんでした。

そのため目的を検討することに慣れていません。

逆に言えば、日本では目的を追求する思考法が特に重要なのです。

目的を重視する思考法は、既成概念が何もなかった米国人が得意とする思考法です。





一石三鳥の問題解決手法研修のご案内



(2) 問題点関連図手法



- ❖ 当問題解決手法では、前半で「目的・ねらい」を設定し、後半でその「目的・ねらい」の実現方法を検討するようになっています。
- ❖ 30年以上の利用実績のある手法です。
- ❖ 前半は「問題点関連図右方展開」、後半は「問題点関連図左方展開」です。
- ❖ 問題点関連図右方展開では、まず実現すべき「ねらい」を定めて、次いで、そのねらいを実現するために必要な「目的」を定めるようになっています。
- ❖ 「ねらい」は実現したい価値です。「ねらい」によって「目的」は変わります。

▼ ▼ その例を以下に提示します。 ▼ ▼

テーマ	ねらい	目的
 台所の整理整頓	帰宅した時にがっかりしないようにする。	使った食器類が流しからはみ出していない。 食べ残しが放置されていない。
	快適な食事ができる。	調理器具・食器・食材・調味料が整頓されていて探さなくてよいようになっている。

- ❖ そうして設定された目的に対して解決策を検討するのです。



▼ ▼ その関係の例を以下に提示します。 ▼ ▼

ねらい	目的	解決策
帰宅した時にがっかりしないようにする	使った食器類が流しからはみ出していない。	少し早く起きる。 子供を甘やかさない、など。
	食べ残しが放置されていない。	即決できる判断基準を決める。

部の検討テーマであれば、以下のような役割分担のイメージとなり

- ねらいを決めるのは…… 部長
- 目的を決めるのは…… 課長
- 解決策を検討するのは…… 担当

企業の検討テーマであれば、こうなります。

- ねらいを決めるのは…… 社長
- 目的を決めるのは…… 役員
- 解決策を検討するのは…… 部門

過去にこの研修を受講された社長お二人が
いみじくも同じことを
言われました。

「これは
何のためにするのか」
の考え方が非常に役に立っている。





「ここ掘れワンワン」の手法を学ぶ！！

一石三鳥の問題解決手法研修のご案内



当研修の基本形はリモート方式ですが、3日間の集合研修で実施することも可能です。

1. 当研修受講の「目的・ねらい」(Why)

(1) 目的

- 1) 問題解決の前提となる目的追求思考を身に付けていただきます。→あらゆる案件の検討の際に、的確に検討の入り口を捉えることができるようになります。
- 2) 問題点連関図手法を実践し習得していただきます。→複雑な問題をチームで的確に検討できるようになります。
- 3) 検討結果を企画提案書としてまとめる5W2H手法を習得していただきます。→目的に合致した企画書・提案書を的確かつ迅速に作成できるようになります。

(2) ねらい

- ▶ 演習で検討した問題解決を実現していただきます。
- ▶ (個人) 新時代対応の優秀な問題解決者・企画者になっていただきます。
- ▶ (個人) 改善ではなく革新的検討の手がかりが得られ、かつ早くて確実にゴールに到達いただけます。
- ▶ (組織) アフターコロナ対応の目的指向を浸透させ、「変革に強い組織」を実現いただきます。

2. 当研修の内容 (What)

- ▶ 以下のセッション構成で演習を実施いたします。手法内容は次頁をご参照ください。

#	セッション名	時間
1	問題解決の思考法習得	5時間
2	問題点連関図右方展開演習	5時間
3	右方展開演習発表・意見交換研究	5時間
4	問題点連関図左方展開・企画提案書作成演習	5時間
5	左方展開・企画提案書作成演習発表・意見交換。演習成果審査・表彰	5時間
	(合計)	25時間

- ▶ 演習総合テーマの例 (各社でご決定いただきます)

業務の生産性の改善	業務の達成感の改善
お客様の評価の改善	コミュニケーション改善
在宅勤務の改善	特定業務の改善

- ▶ 各チームは総合テーマの中で具体的テーマを決定いただきます。

3. 当研修のご参加対象者 (Where)

- ▶ 各社でご決定いただく演習総合テーマに参加できる方であれば、職種等は問いません。
- ▶ 1回9人から18人までです。

4. 当研修の実施方法 (How)

(1) コース実施方法

- ▶ リモート会議システムとオンラインホワイトボードシステムを利用します。
- ▶ 各人はリモート会議可能環境であれば、どこからでもご参加いただけます。
- ▶ 受講生は3チームに編成し演習していただきます。
- ▶ 受注を目指すコンペをしていただきます。

(2) 審査・表彰

- ▶ 最終日に、参加者相互評価で優秀チーム(受注獲得チーム)を決定し表彰いたします。
- ▶ 社長表彰としていただくと励みになります。

5. 当研修の実施時期 (When)

- ▶ 各セッションは午後半日での5回実施を想定しております。
- ▶ 毎週1回開催を標準としています。日程は講師と調整の上、各社でご決定いただきます。

6. 当研修の担当講師 (Who)

- ▶ 弊社ベテランインストラクタ

7. 当研修のご利用料金 (How Much)

- ▶ 定額料金制 (消費税別)

当リモート研修実施料金	70万円
-------------	------

- ▶ 9人から18人までのテキスト、「MIND-S A基本手法ハンドブック」「目的達成手法コンパクトガイド」(印刷版)のご提供を含みます。
- ▶ 複数回実施割引もあります。



「ここ掘れワンワン」の手法を学ぶ！！

一石三鳥の問題解決手法研修のご案内



当研修で学ぶ手法の内容

2万人に受講いただいている「MIND-SA」として当社が開発した手法です。

セッション#	手法名	手法の内容
セッション 2と3	問題点関連図 右方展開	<ul style="list-style-type: none"> 「ここ掘れワンワン」の「ここ」を見つける手法です。 トップダウンで「ここ」を決定する場合はこの段階は不要です 一般の問題解決手法は、ナドラーの「ワークデザイン」を除き、この部分を持っていませんので「画竜点睛を欠く」状態です。 改善したいテーマからスタートし、その影響結果を探求します。 「まずは領域分割」などそのプロセスが標準化されています。 影響結果を網羅した後で、その問題点の中から「重視する問題点」を設定します。 その「重視する問題点」を改善できる対象のテーマの状況を「目的の明確化」として設定します。 つまり、現在発生している問題または今後発生する可能性のある問題の中から重大な問題を認識し、それが改善できる目的条件（改善目標）を決めるのです。
セッション 4と5	問題点関連図 左方展開	<ul style="list-style-type: none"> 右方展開で設定した「ここ」を掘って宝を見つける手法です。 目的対象範囲の「部分に分解」（マッキンゼーではMECEと称します）をしたのちに、解決策探求のために問題の原因追求を行います。 原因追及のための原因追求は行いません。 的確な解決策探求をするためのガイド等が用意されています。 原因追求のゴールが明確に設定されています（「なぜなぜ5回」とは違います）。
セッション 4と5	企画提案書 作成手法 （5W2H手法）	<ul style="list-style-type: none"> 的確・簡潔かつ網羅的な企画書・提案書を作成する手法です。 5W2Hは一般的な5W1Hを意思決定条件として再編成したものです。問題点関連図手法とも紐づけされています。 スタートはWhy（目的・ねらい）で、そこからWhat（課題または内容）、Where（対象範囲）を固め、Why, Whatを実現するためのHow（解決策）を記述します。 それから、そのHowを実現するための、When（スケジュール）、Who（体制）、Howmuch（必要資源）を記述します。

お問い合わせ

システム企画研修株式会社

電話：080-1169-3667

mind-pc@newspt.co.jp