

【この度はシンスターの研修資料をダウンロード頂き、ありがとうございました】

はじめに・・・

シンスターは、研修のパッケージ売りを一切いたしません。

なぜなら人材育成の課題は個社毎、組織毎に異なり、その解決方法もまたそれぞれ異なると考えているからです。

ご提案の前には、必ず詳細のヒアリングをさせていただき、個社にあったプログラムの開発を行い、また全ての研修プログラムに、お客様の業界または自社のトピックを盛り込むことをポリシーとしています。

添付のプログラム概要は、あくまでも一例ですので、まずはお気軽にご相談ください。御社に最適な育成プログラムを創るお手伝いをさせていただきます。

株式会社シンスターお問合せ窓口：

Tel 03-5728-4305 URL: <http://www.shinstar.co.jp/>

Mail: info@shinstar.co.jp

メカニズム分析で行う
【一網打尽の問題解決】

1. なぜ問題解決力研修がビジネスの現場で機能しないのか？

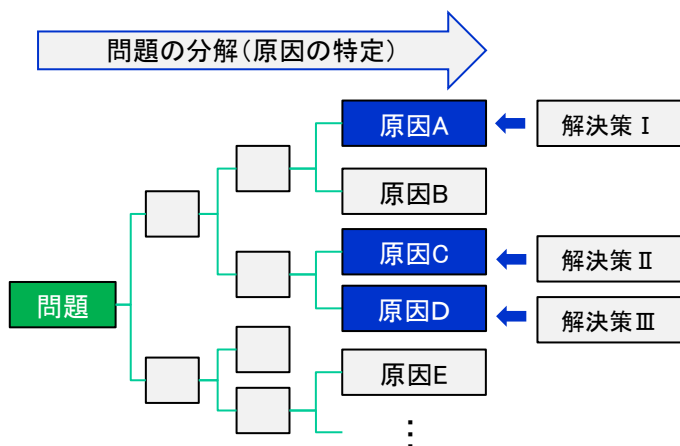
ビジネスパーソンの必須スキルの一つとして、多くの企業で問題解決力を高める研修が導入されています。ですが、受講した社員の皆さんは、研修で学んだスキルを仕事で使えているでしょうか？

一般的な問題解決の研修は、問題をMECE・ロジックツリーといった論理思考ツールで分解して特定し、解決策を見出すという、問題解決における基本的なプロセスを学ぶスタイルが主流です。

ですが本当にそれだけで、実際のビジネスで問題解決はできるのでしょうか？ シンスターの答えは「**NO！！**」です。

MECEやロジックツリーといった王道の問題解決ツールは、問題を細かく分解して分析することはできても、一つひとつの問題要素の因果関係までは見えにくく、問題の根本となる原因を特定できない可能性があります。

【ロジックツリーを使った問題解決の検討】



問題を分解して、原因を特定した上で、優先度・重要度が高いと思われる問題に対して個別に解決策を考える。結果として、問題全てに手を打とうとすると、工数、コスト等の事情で、中途半端になり問題が解決されない。

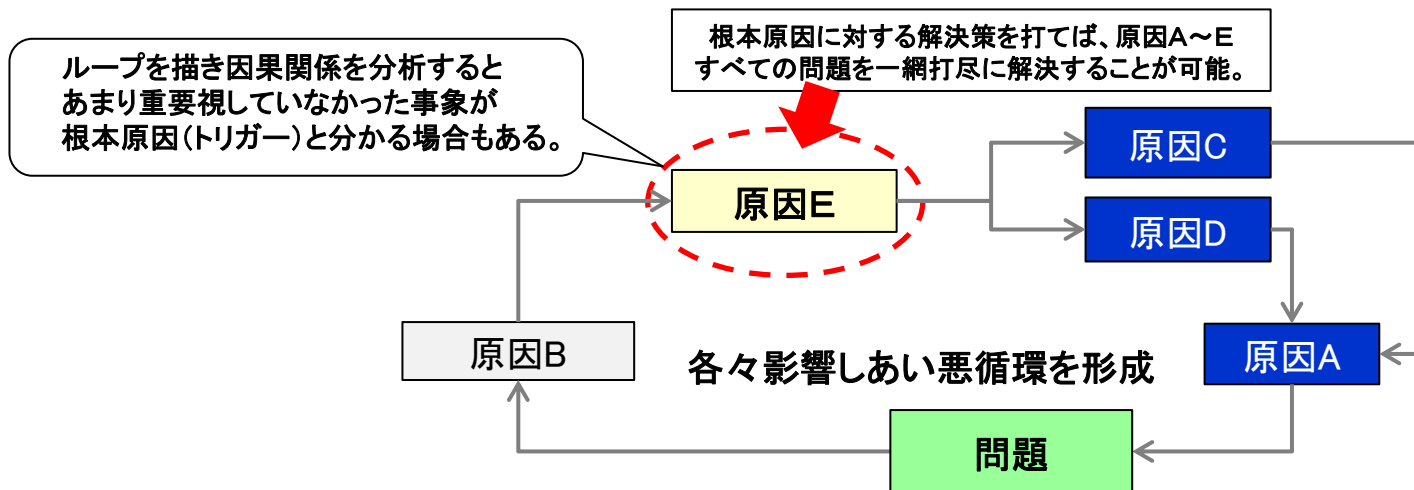
シンスターの「一網打尽の問題解決力」は、そうしたロジックツリーやMECEの限界を超えるメカニズム分析による問題解決スキルを身につけるために開発されたプログラムです。

2. メカニズム分析とは？

メカニズム分析とは、問題の原因と考えられるいくつかの事象の因果関係を考え、一番の根本原因は何かを分析する手法です。シンスターの一網打尽の問題解決力では、その因果関係を分析するために、循環図(ループ)を描き、全体の構造を把握する手法を学びます。

【メカニズム分析による問題解決】

ロジックツリーで分解した問題の個別原因の因果関係をループ(循環図)を描き分析する。



シンスターの問題解決力研修では

王道の問題解決ツールはもちろん、問題を一網打尽で解決する為に必要な以下の3つのスキルを習得します。

- ①問題の本質的なメカニズム(問題を生み出す悪循環)をループの描写を通じて浮き彫りにする。
- ②問題の悪循環を断ち切るトリガーを特定する。
- ③実現可能な解決策を論理的にひねり出し、正しく評価する。

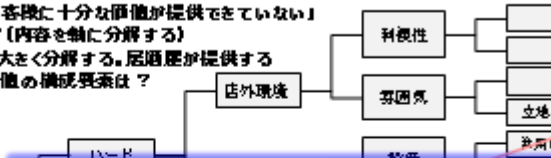
3-1. 「一網打尽の問題解決力」研修のここがポイント！①

まずは問題解決の王道、問題解決プロセスやロジックツリー、MECEといったツールの基礎もしっかりおさらい。演習を通じて有効性の高い分析の切り口を見つけるポイントを学び直します。

Point !

【サンプル】問題の分解

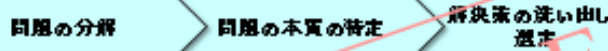
永田農園の問題:「お客様に十分な価値が提供できていない」
 ⇒何が?(内容を軸に分解する)
 ⇒まず、大きく分解する。戻り層が提供する付加価値の構成要素は?



問題解決の基本プロセスと効果的・効率的に行うためのポイント

問題解決のプロセスの過程で、関係者を適宜巻き込むことで、効果的で質の高い解決策を導き出す。

＜問題解決の基本プロセス＞



このプロセスを効果的・効率的に行うためのポイント

目的を明確にする

適切なメンバーと議論(ブレインストーミング)を行い、意見をまとめる

実態を調査し、検証する

人を巻き込み、組織・チームとして取り組む

お客様に十分な価値が提供できていない

適切なメンバーと議論(ブレインストーミング)を行い、意見をまとめる

さらに、ロジックツリーをベースとして、マトリクスを使ったクリエイティブシンキング手法や解決策の評価方法など、王道のツールの応用編スキルも演習を通じて学びます。

Point !

【サンプル】家具製造・販売に関するビジネス施策のアイデア

	顧客の購買プロセス		
	家具・コーディネート の検討	家具の購入	組立・配置
販売・サービス	・ハウスメーカー、建設士、他家具メーカーなどへのコンサル	・ショールームのスペース、接客対応	・組立、設置サービス
探検・拡張	・家財保険の代理店 ・他社ショールームへの家具レンタル業	・他家具メーカー、インテリア、インテリアショップとの連携販売	・家財保険の代理店
デザイン・加工	・デザインの外部 ・加工手法のコンサル ・OEM製造	・高木家具の従来のビジネス	・組立容易なデザイン ・配置時の機材提供

3-2. 「一網打尽の問題解決力」研修のここがポイント！②

メカニズムの分析とは

追加情報収集などにより付随する問題を付け加えながら、現状の悪循環のメカニズムを精緻化する。

自部門の仕事量が増えているのに、人員は増えない

仕事量が処理能力を超えている

残業が増加する

間違いが多く、その処理に時間がかかる

アウトプットを出すために必要な知識/スキル足りない

必要な知識/スキルを学ぶための時間を確保できていない

周囲の人に仕事を振れず、全て自分でやってしまうおとする

メカニズムの分析とは

トリガーの経緯をControllableとEffectiveの基準で評価し、手を

トリガーの経緯	評価		評価の理由
	Controllableか?	Effectiveか?	
残業が増加する	△	△	・残業の増加は直接解決が ・残業の増加は他の原因に
スキルアップのための時間がない	△	△	・時間的な余裕は残業時間 ・時間的な余裕が出てもし ずるとは限らない
仕事量が処理能力を超えている	△	△	・仕事量を減らすことは強断 ・人員を増やすことで処理量 がるかはわからない
アウトプットを出すために必要な知識/スキル足りない	○	△	・努力によりある程度の知識 ・この知識/スキルだけ強化し

問題を分解して把握した後は、問題発生メカニズムを分析し、本当の問題の原因を突き止める手法を学びます。ループ(循環図)の描き方、トリガー(問題発生の引き金となっている箇所-根本原因)を正しく評価する手法を学び、解決方法を正しく見極める力を養います。

Point !

例えば演習ではこんな問題に取り組んでいただきます

化学メーカーのスリーエル社は、産業分野から生活分野・ヘルスケア分野など、幅広い分野で画期的な製品をこれまで開発・上市してきた。しかし最近、画期的な新製品が出てこなくなっており、経営上の問題として問題視されている。

そこで、研究開発部門長の梅田氏が中心となって対策プロジェクトチームを発足させ検討した結果、製品開発予算の減少、研修開発への十分な時間が取れない、研究成果の共有が上手くされていないなど、いくつかの原因があがってきた。(研究開発担当者は、新製品研究開発に加え、既存製品改良も担当している)

プロジェクトメンバーに選ばれたあなたは、次回ミーティングまでに解決策のアイデアを考えなければならない。「画期的な新製品が出てこない」という問題を生んでいる以下の原因をもとに、悪循環のメカニズムを描き、トリガーを特定してください。

4. シンスターの「一網打尽の問題解決力」研修の特徴

問題解決力、課題解決力と称し、沢山の研修会社が様々なプログラムを提供しています。その中でシンスターの「一網打尽の問題解決力」プログラムは他社にない特徴として以下の3つがあります。

物事の因果関係を考える力を身につける

現状の悪循環をループで描く手法を学び、そこから問題要素間のメカニズム(因果関係)を整理、分析する方法を学びます。

解決すべき問題の本質を見抜き、今まで見落としていた問題を発見するスキルを身につけることができます。

問題の根本を見極める力を身につける

トリガー(根本原因)の候補を正しく評価し、手を打つべきトリガーを絞り込む方法を学びます。

解決策を考える一番の近道を見つけるスキルを身に付けることができます。

グッドサイクルを生み出す力を身につける

描いたループとトリガーを繰り返し検証するだけでなく、解決策の実行後、ビジネスにおいて、どのような好循環、副次的効果が生み出されるかも考え、解決策の精度を高める訓練をします。

一次的な解決策ではなく、先を見越した解決策を導き出すスキルを身につけることができます。

研修では、繰り返し演習を行い、理解できるまで経験豊富な講師による一人ひとりへのきめ細かいフォローを行います。

問題の本質やメカニズムを分析する力、解決策を洗い出し評価する力を身に付け、一網打尽の問題解決プロセスを自ら実践できるようになる。

5. 「一網打尽の問題解決力」研修の具体的なカリキュラム例

各社が抱える課題、特に学んでほしいポイント等を事前に講師がヒアリングさせていただき、受講者のレベルに応じて、具体的なプログラムの内容の詳細を組み立てます。2日版では、実際の自分の仕事を題材に、問題の発見から解決策の立案までを行います。より実践的な内容をご希望の場合はオリジナルケースの開発も行いますのでご相談ください。

対象	管理職・リーダー層
日程	1～2日
実施概要 (例:1日版)	<ol style="list-style-type: none">1.問題解決とは何か？<ul style="list-style-type: none">・問題とは、問題解決とは？・問題解決の基本プロセスと思考ツールの使い分け2.問題を構造化するスキルを理解する<ul style="list-style-type: none">・MECE・ロジックツリーによる問題の分解・分解のポイントの理解(ロジックツリーの陥りがちな罠、感度のよい分析のポイント)3.解決策を論理的に洗い出す<ul style="list-style-type: none">・解決策を洗い出す際のポイント・選択肢を評価する際のポイント4.メカニズム分析で問題の本質を特定する<ul style="list-style-type: none">・メカニズムの分析とは？・ロジックツリーとメカニズムのメリットデメリット、使い分け・問題の因果関係の把握(ループ(循環)を描く)・悪循環を好循環に変えるためのトリガーを見極めるポイント5. 総合演習 <p>※2日版では、二日目に自社の課題を使った問題解決演習を行います。 ※上記はあくまで一例です。具体的内容については個社毎に設計します。</p>

6. 「一網打尽の問題解決力」研修 講師のご紹介

講師は、御社の業界、受講対象者の課題、レベル等に応じて、相談の上決定いたします。下記の講師以外にも契約講師が多数在籍しております。まずはご相談ください。

「一網打尽の問題解決力」研修のメイン開発者。

アンダーセンコンサルティング(現アクセンチュア)を経て94年、ケーティーコンサルティングを設立。多数の戦略立案、業務改革プロジェクトに携わり、上場企業的外部監査役、社外取締役なども務める。

2000年からはMBAスクール、企業研修の講師としても活躍し、2009年にビジネスでの実践力を高めるための「OJT代行型研修」を掲げるシンスターを設立。顧客企業の実務内容を盛り込んだプログラムを数多く開発し、アクションラーニングを含む多数の研修を提供している。

リーダー層から経営陣まで、企業の将来を担う層及び次世代リーダー育成研修や、アクションラーニングに関する評価が非常に高い。

【主な担当領域】

巻き込み力、論理思考、問題解決、ファシリテーション、経営戦略、マーケティング戦略、及びこれらに関する各種ケース作成、自社課題研修(自社の戦略立案等)



井上 浩二
(いのうえ こうじ)
CEO

「一網打尽の問題解決力」研修の共同開発者。

株式会社シンスター パートナー・コンサルタント。アンダーセンコンサルティング(現アクセンチュア)にて12年間に渡り、管理部門・営業部門・IT部門などの組織・業務改革プロジェクトを数多く遂行。同社アソシエイトパートナーを経て、2000年に退社。以降、アウトソーシング事業を展開するベンチャー企業や教育事業を展開するベンチャー企業の経営メンバーを歴任。人材育成計画の立案・実践や企業研修の講師を務める。

2009年、株式会社小林マネジメント研究所設立。同社代表取締役。筑波大学大学院ビジネス科学研究科修士課程修了。東京工業大学大学院総合理工学研究科博士課程修了。



小林 浩二
(こばやしともみ)
パートナー・コンサルタント

【主な担当領域】

問題解決、ビジネス着想力、ビジョン浸透力、コンサルティング基礎力育成、ファシリテーション、論理思考、及びこれらに関する各種ケース開発、自社課題解決支援

若手・中堅層向け、「一網打尽の問題解決力」研修を担当。

物流システムメーカー、商社を経て、シンスターの親会社である株式会社ケーティーコンサルティングにコンサルタントとして入社。食品流通におけるロジスティクスシステムの構築、食品工場のFA・配送センターの物流の構築・改善などを経験。大手外食チェーンに対し、調達改革やロジスティクス構築(3PLも含めたスキーム構築)などのSCM・オペレーション効率化に従事。

その後、シンスターにクライアント・ソリューションのシニアマネジャーとして参画。営業経験、コンサルティング経験を活かし、営業向け研修や若手向けの研修講師も務める。自身の経験を活かした納得感のある事例や話が、若手層や営業社員から熱い支持を集め、企業からのリピート率が高い。

【主な担当領域】 問題解決、巻き込み力(若手向け・営業社員向け)、営業力強化、論理思考、コミュニケーションスキル全般



曽我 充貴
(そが みつたか)
シニア・マネジャー