

TOCユーザーによる実践事例発表

事例発表 1	衰退した組織の再生への挑戦	オムロン株式会社 グローバルビジネスプロセス&IT革新本部 企画室 戦略・ガバナンス部 西山 哲人
--------	---------------	--

毎年実施されるストレスチェックの結果が、急激な組織とマネジメント体制の変化により大幅に悪化したIT組織で、組織改革を実施することが決まった。「マネジメント&コミュニケーション改革プロジェクト」のリーダに抜擢され、産業カウンセラーとタッグを組み、25名のチェンジリーダーとともに改革を開始した。本取り組みで用いた思考プロセスの事例と学びについて紹介する。

事例発表 2	建設コンサルタントでの実践事例 - 五星におけるCCPM?の取り組み- 地域に根ざす中小企業の挑戦！	株式会社五星 生産推進部 豊浦 淳一郎
--------	--	---------------------------

株式会社五星は、香川県三豊市に本社を置く、社員数約140名の建設コンサルタントです。当社は受注生産型の組織であり、大半の活動がプロジェクトの形式をとっています。2006年当時、公共事業の予算縮減が続くなか、経営改革の一環としてプロジェクトマネジメントシステムの導入を検討、納期遵守を経営の最優先事項としてクリティカルチェーン・プロジェクトマネジメントに取り組みました。本日は導入から現在までの取り組み状況を時系列に発表します。

Presentation 1	子供の学習意欲と心を育むTOCfEの活用とメリット	CoCoLo スマイルング 北澤 祐弥
----------------	---------------------------	------------------------

ADD(注意欠陥障害)を持つ子供が勉強に集中できず、テスト結果も良くなかった状況が続く中、家族がどのようにサポートすれば良いか？悩んでいないでしょうか。そこで、TOCfEのランチを活用し、子供の資質・特性に合わせた勉強方法を子供と親と一緒に考えることで、短期間でテスト結果が劇的に向上しました。この取り組みの最大のメリットは、「楽しく学習に取り組む意欲」が生まれ、「子供と親の心の変化」です。今回は、いくつかの事例と活用メリットを共有します。

Presentation2	TOCを「人」の問題に適用する	たまサポートサービス 代表 柴橋 学
---------------	-----------------	--------------------------

企業が活動していく上で、影響の大きいテーマである「人」が関わる問題。大きなテーマでありながら、現在のTOCでは「人」が関わる問題を直接扱うことができていないと私は捉えています。それらの問題について、TWI [Training Within Industry] や認知行動療法、ナラティブアプローチにヒントを求めながら、現在のTOCが「人」が関わる問題を直接扱うことができない根本的な理由や、TOCを「人」に関わる問題に適用する具体的な方法について紹介します。

Presentation3	技術評価のブレイクスルー 新時代のスタンダードを創る	株式会社witch&wizards 代表 森 雄哉
<p>新技術がうまく活用できずに悩んでいる意思決定者に向けた、TOC流の技術評価フレームワークを共有します。問いに答えていくことで新技術の本質価値を明らかにでき、既存のTOCのフレームワークと異なり、ロジック検証やプレゼンの骨子を同時に作ることができます。</p> <p>とりわけて未成熟市場での展開や、他社よりもスペックが圧倒的に高いにもかかわらずスループットに転換できず悩まれている場合に効果的です。</p>		
事例発表3	働き方が変わる、3つのシンプルな方法 ～従業員満足度 の向上を目指した実践事例～	富士通株式会社 グローバルデリバリーグループ 第二マネージドインフラサービス事業本部 事業推進統括部 戦略企画部 高沖 陽子
<p>低迷する従業員満足度(ES)の回復を目指して、TOC理論を活用した。まず、「やらないことを決める(Not to Do)」ことで改善する時間を捻出した。次に、一人ひとりのタスクが見える化し、共有した。そして、積極的にITを活用して更なる業務効率化を図った。これらのアプローチにより、残業時間の削減やESの向上が図られ、強いチームワークの醸成に繋がった。チームで働くことの素晴らしさをご紹介したい。</p>		
事例発表4	『あたらしい、あなたらしい働き方』 ANAグループの働き方改革・意識改革	全日本空輸(株) 人財戦略室労政部 田村 豪秀
<p>航空機のオペレーションを担う従業員が多くを占めるANAグループ。働き方改革は間接部門の取り組みと捉える雰囲気打破を打破するべく、ANAグループ全社員が『働きやすさを向上』させて『生産性の向上』に取り組むプロセスを明確にして改革を遂行中。まず、大事なことは個々人が自らの『働き方』を見つめ見直すこと。やらされ感を軽減し、社員の心に訴える社内の機運づくりを重視した取り組みを紹介する。</p>		