

<p>プロジェクト運営と改善実践の連携・一体化 ～プロジェクトマネジメントにおける SaPID システムズアプローチ活用事例</p>
<p>Coordination and integration of project management and improvement ～Case Study of SaPID (Process improvement Method based on Systems Approach) in Project Management</p>
<p>安達 賢二 adachi@hba.co.jp 株式会社 HBA Quasol</p>
<p>発表要旨： 改善とプロジェクトマネジメントを別物扱いしている組織やチームが多いと感じています。それぞれを別手法でばらばらにアプローチする例は多く、改善を一過性のものに suru、大きな問題が発生しないと着手しない、改善が定着しない、効果が得られないなどの元凶になっている場合もあると思われます。</p> <p>そこで、プロセス改善手法：SaPID (*1) の構成要素（例：トライアル、ふりかえり、問題構造分析による重点改善実践など）をプロジェクトマネジメントに活用しながら改善を実践した事例により、以下の内容を共有します。</p> <p>(1)プロジェクトマネジメントと改善実践を自然な流れで一体化する方法とポイント (2)再発防止だけでなく、予防処置（リスク対策）実践につなげる方法 (3)この手法を適用する際の工夫と注意事項 (4)プロジェクトマネジメントにおける問題発見・解決実践力の向上に必要なこと</p>
<p>キーワード： プロジェクトマネジメント、問題発見・解決、改善、自律改善</p>
<p>想定している聴衆 プロジェクトマネージャ（またはリーダー）・改善推進者</p>
<p>発表者の紹介（全角 1 0 0 文字）：(株)HBA Quasol エキスパート システム保守・運用・開発業務を経験後、全社品質・セキュリティ・環境管理統括責任者、全社生産革新技術リーダーなどを担当。 2012 年社内イントレプレナー第一号として品質コンサル事業を立ち上げ。</p>

* 副題は不要であれば行ごと削除してください

プロジェクト運営と改善実践の連携・一体化

～プロジェクトマネジメントにおけるSaPIDシステムズアプローチ活用事例

株式会社HBA Quasol 安達 賢二

adachi@hba.co.jp

安達 賢二 (あだちけんじ)



株式会社HBA Quality Solution Service (Quasol) エキスパート
adachi@hba.co.jp quality-sol@hba.co.jp

【経歴】 1987年HBA入社

システム保守・運用・開発プロジェクトを経験後、部門品質保証担当、システム監査委員、
全社品質保証担当、全社品質・セキュリティ・環境管理統括責任者、
全社生産革新活動スリム技術リーダなどを担当。

2012年社内イントレプレナー第一号事業者として品質向上支援コンサル事業を立ち上げ

【研究論文や著書】

「レビュープロセスの現実的な改善手段の提案」：ソフトウェアテストシンポジウム2006札幌 の他
SPI Japan2007/2011/2012 (最優秀賞) /2013 (実行委員長賞)、SPES2012 (Best Presentation賞)
/2013、SQiP2012-SIG7・2013-SIG7運営支援、テスト設計コンテスト2012・2013全国大会出場 (2013
準優勝)、派生開発カンファレンス2013、SS2013・2014 (2013最優秀発表賞) SEC BOOKS『プロセス
改善ナビゲーションガイド』～なぜなに編～ (2007.3) ～プロセス診断活用編～ (2007.4) ～虎の巻編～
(2009.2) ～自律改善編～ (2013.3)、以上、独立行政法人 情報処理推進機構 ソフトウェア・エンジニ
アリング・センター編 共著、Software Testing ManiaX Vol.1～Vol.9へ寄稿

ソフトウェアプロセス改善手法SaPID入門 日科技連出版社 (2014.3)

VSE標準 導入の手引き JISA標準化部会VSE 標準普及ワーキンググループ共著 (2014.4)

【その他社外活動】

NPO法人 ソフトウェアテスト技術振興協会 (ASTER) 理事、JSTQB (テスト技術者資格認定) 技術委員、
JaSST北海道実行委員、テスト設計コンテスト審査員、日本科学技術連盟 SQiPソフトウェア品質委員会運営
委員、JCT1/SC7/WG24 (Very Small Entities) エキスパート、ソフトウェア・シンポジウム (SS) プログ
ラム委員、SPINA3CH User Group運営メンバー、6WCSQアジア地域プログラム委員、派生開発協議会正会
員、TEF (Test Engineer's Forum) 北海道テスト勉強会お世話係 など

札幌本社


東京支社

関西SC



課題意識と今回事例のポイント

❑ 改善とプロジェクトマネジメントを別物扱いしている組織

 やチームが多いと感じています。それぞれを別手法でばらばらにアプローチする例は多く、改善を一過性のものにしたたり、大きな問題が発生しないと着手しない、改善が定着しない、効果が得られないなどの元凶になっている場合もあると思われます。



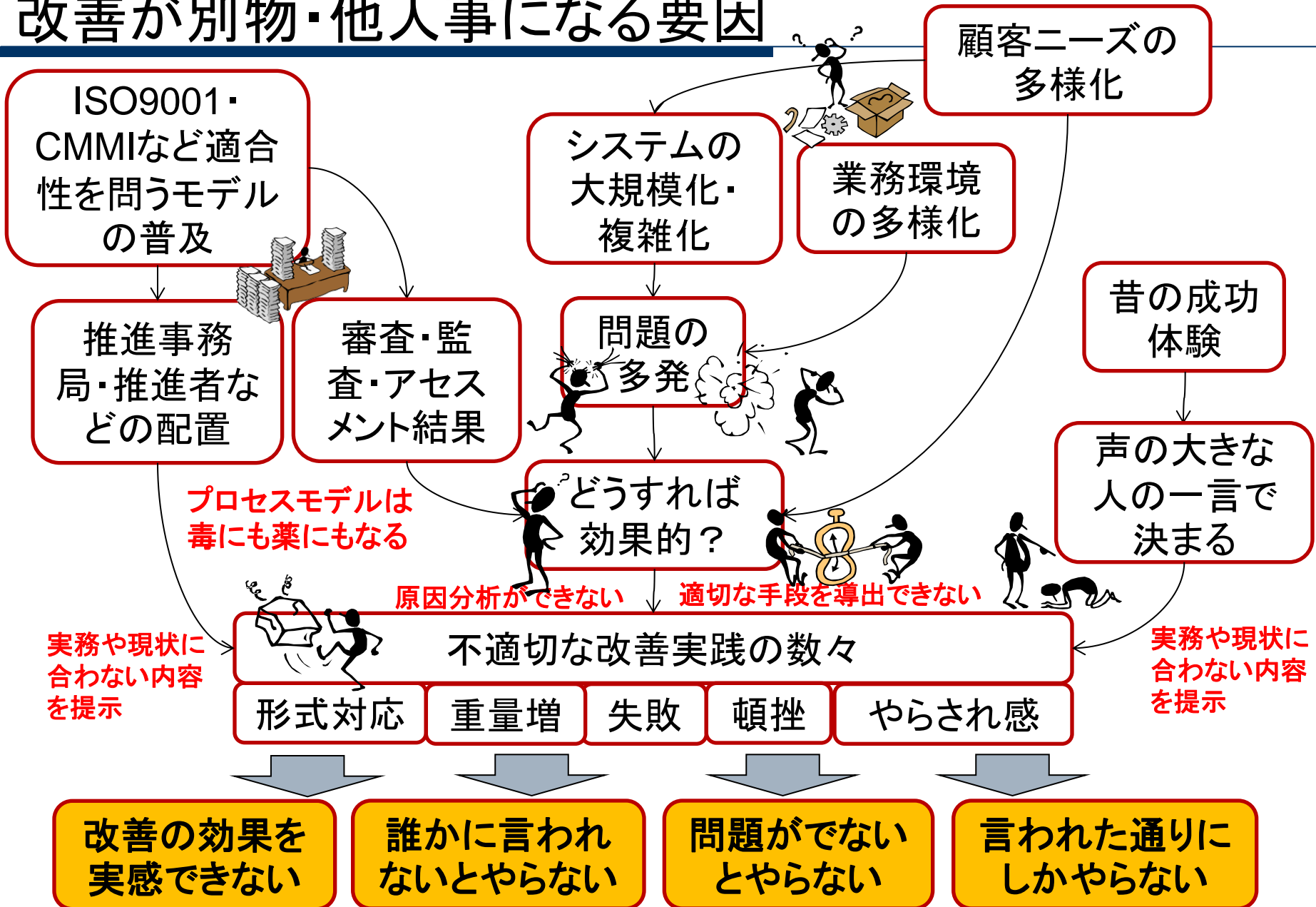
❑ そこで、プロセス改善手法：SaPID^(*1)の構成要素(例：トライアル・ふりかえり、問題構造分析など)をプロジェクトマネジメントに活用しながら改善実践した事例により、以下の内容を共有します。



- (1)プロジェクトマネジメントと改善実践を自然な流れで一体化する方法とポイント
- (2)再発防止だけでなく、予防処置(リスク対策)実践につなげる方法
- (3)この手法を適用する際の工夫と注意事項
- (4)プロジェクトマネジメントにおける問題発見・解決実践力の向上に必要なこと

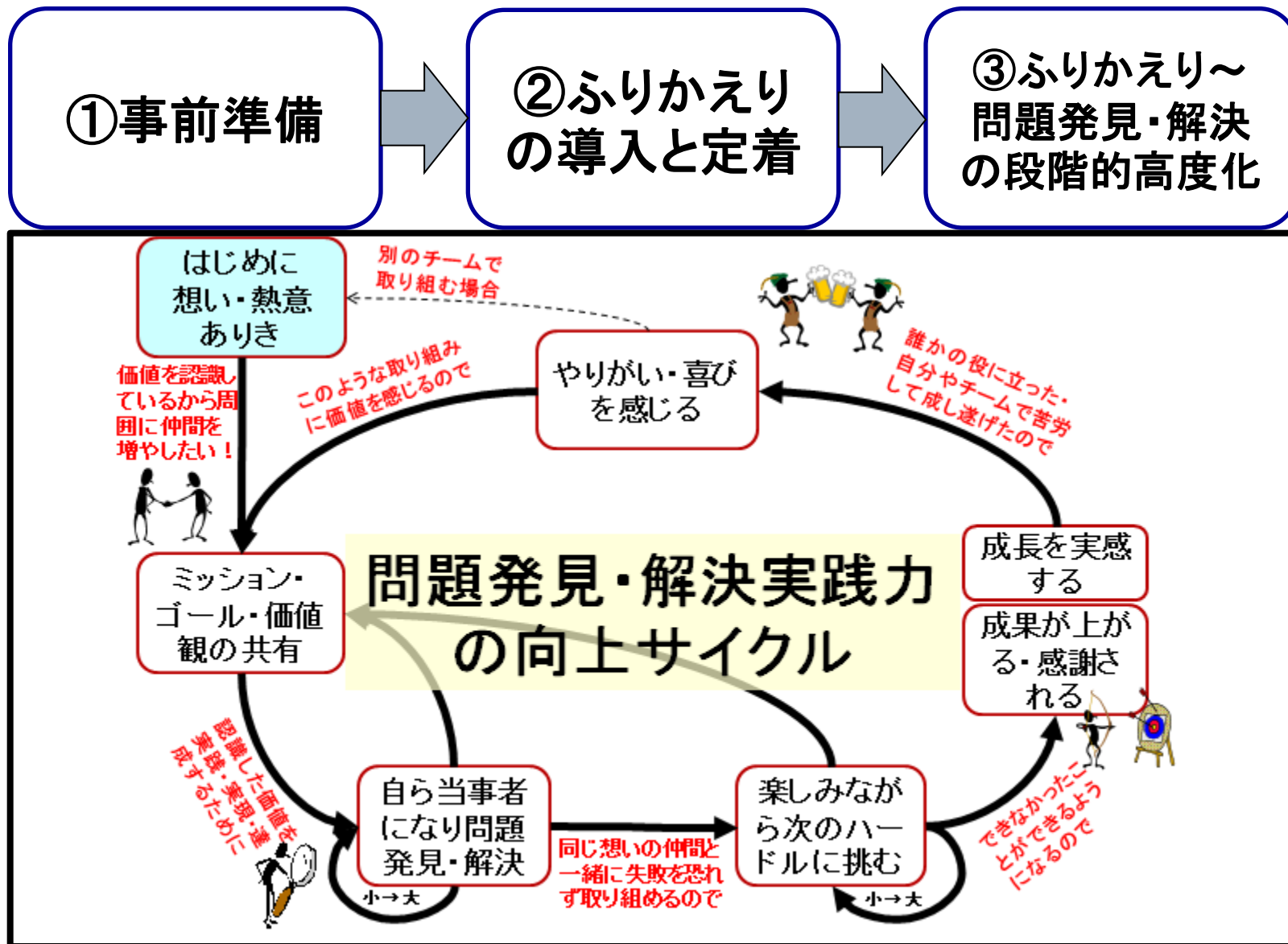
*1: SaPID® (Systems analysis / Systems approach based Process Improvement method)

改善が別物・他人事になる要因



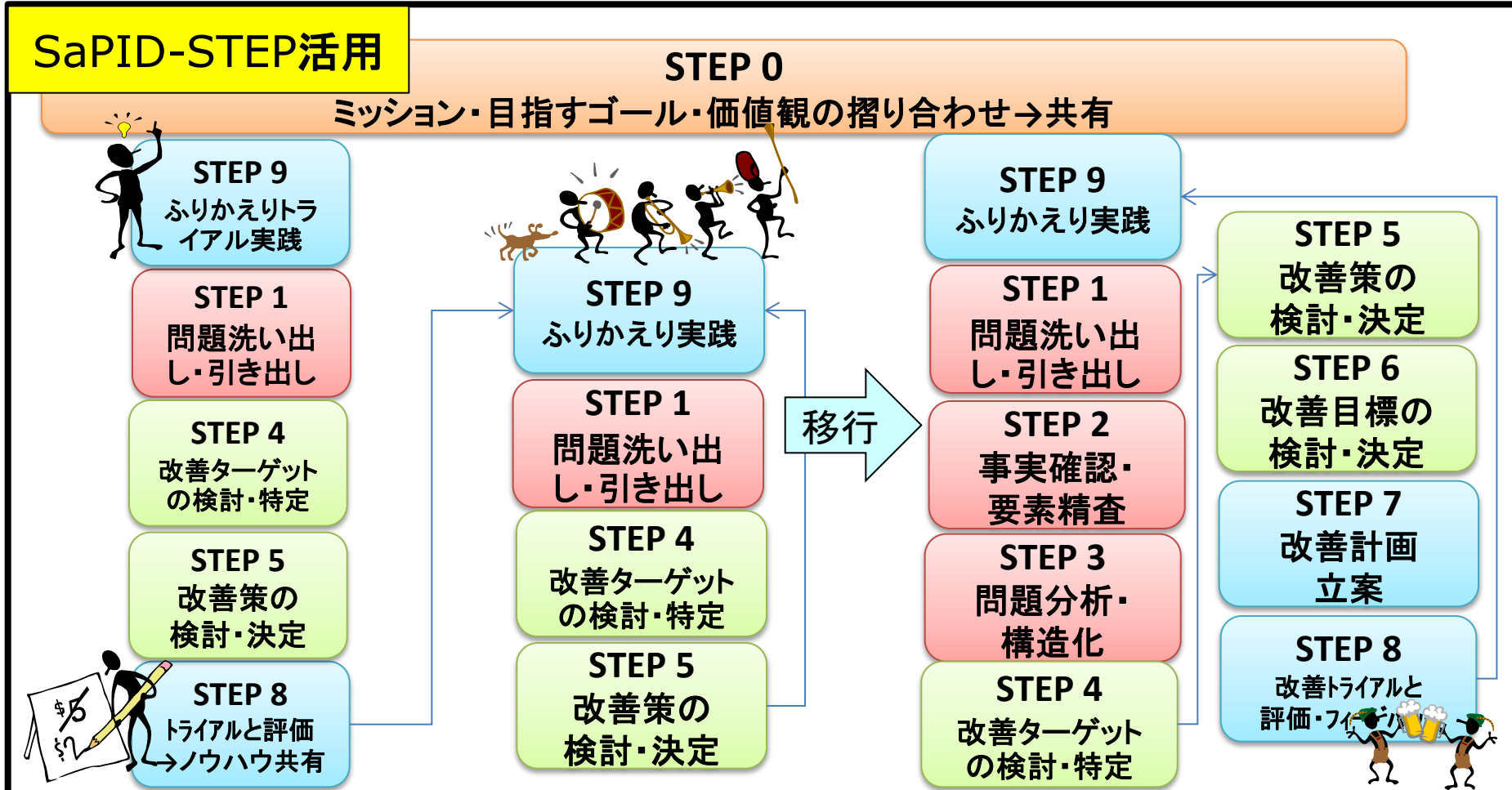
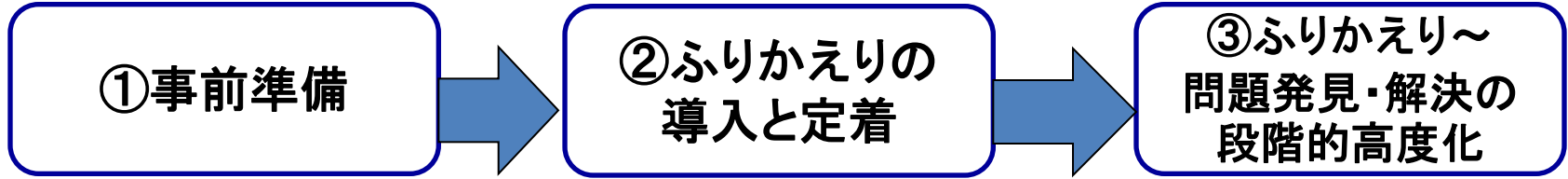
改善が他人事になると、個人・チームの成長が止まる、特定要員に作業が集中する、属人化が進むなどの悪影響が

今回の事例の全体像



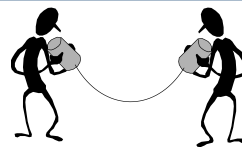
今回の事例にどのようにSaPIDを活用したのか？

- SaPIDのノウハウを段階的に活用し、小さく始めて大きくしていくアプローチ



①事前準備

□ あらかじめ風通しの良い状態を作る



普段から一貫して感じたことを自由に言える雰囲気・場に

主導者が率先して言いにくいことを言う(やってみせる)→言っているんだ!

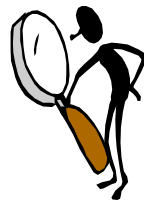
多少変なコメントや意見も適切に変換し受け入れる(発言を無駄にしない)

発言により不利益が生じない、本人にとって安全であることが条件

□ 先行実践者がふりかえりをあらかじめ体得・実証しておく

軽く実践してみる→結果を次に活かす・つなげる→自ら効果を実感

先行実践者は主導者になる=**自分を肯定的に捉えている人**が理想



□ 先行実践結果に基づき事例やガイド・様式作成→共有

自分たちにとってわかりやすい言葉、前向きに捉えられる表現で

□ プロジェクトの当初からふりかえり実践開始が理想

ふりかえり実践のあたり前化につなげられる



①事前準備

□ 普段の会話・ミーティングを気軽にできる環境を作り、風通しを良くする



アイスブレイクから入る

□ 先行実践結果を「ガイド」にまとめて共有→利用 (概説→実践→フォローへ)

ふりかえりのゴール(目指すこと)

実践のポイントをシンプルに表現

9999.99.99 朝ミ議事録 AM 9:00 ~ 9:31 / 本社7F会議室2

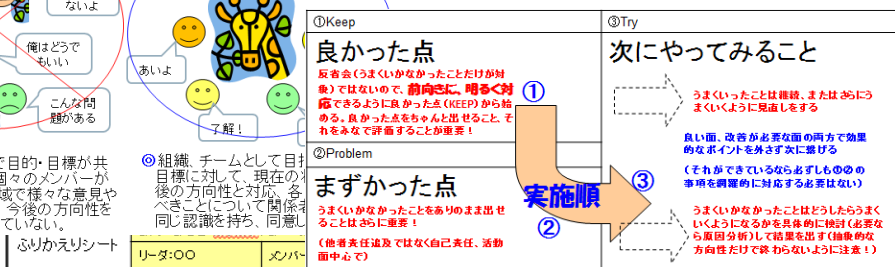
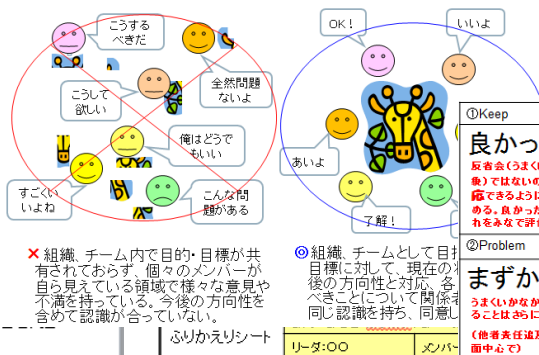
出席者: [redacted]

〇〇コーナー: 節分でオニ退いた?

- 1. 先週からの動き
 - 完了申請対応: [redacted] (3か月遅れ) ようやく提出・内容確認中(あ)
 - エントリー対応: [redacted] 登録/公 善戻(あ)
 - スリム未来予想図提案: 期限1/29 入力済み(い) 2/2分析・要素抽出・展開完了(あ)
- 2 回目エントリーされたいないグループの調査 → マスタ参照: 全社で67 G(な)
 - 月末未完了グループはその時点で振り取り完了させてもらう
 - H20年度分の2回目エントリー・ふりかえり完了報告○月15日締切切り
 - 月15日以降は各種申請は受け付けない
 - 月15日以前エントリーグループは短い期間で完了できるように運営してもらう
- 社長より
 - ①全本部で [redacted] 本部で実施しているようなグループ名とテーマがわかるように紙で張り出す
 - 当役員の部屋など → 次年度スタートする(対応内容は別途検討)のものをも最新状態にする。(む)
 - ②事例発表会は年2回実施しよう → 振り取りRYに反映済み(い)
 - ③事例発表会の結果をmitralに投稿してください → 1/29掲載済み
- 抄録TPS P52~62 資料作成・統合済み、2/5発表(い・あ)

- 2. 来週の子定
 - 営業部門訪問のスケジュール調整(白) → JUST OUT TIMEでダメ(全) スリムにより参画してもらう
 - アプローチしてほしい役員全員
 - /8休暇 [redacted] ○/12休暇 [redacted]
 - 不採算プロジェクト対応アプローチ内容・状況 [redacted] へ確認(あ)
- 3. 事例発表会振り返り
 - 朝ミ後に振り返り実施する。
- 4. その他
 - 1 回目未完了グループの見直しを確認(各自): [redacted] 1件は今後順次提出予定(あ)
 - 次回から一番最後に入室の人が司会
 - キープアップステータスを追加するか
 - 生産革新計画2.0版○月1日発行に向けて準備を進める

確認・入力完了 [redacted]



リーダー:OO	メンバー
取り組み業務名/業務概要(業務内で輪廻やチームが分かれている場合は、全体/部分を明確に) 業務名 社内業務	業務名 社内業務
◎KEEP: 良い点・継続すべき事項 半: やらなくならなかったことが残っている= やらなくちゃ認識が得られやうい。みんなの作業完了が確認できる。 指: 他者の作業の存在がわかる。 高: 自分自身の作業があるのが全てで認識できるのがよい。 安: 自らの作業内容が明確に把握でき、優先度設定、対応順序に納得する。 安: 突発、補填作業を含めて遅れなく、忘れずに対応できる。 指: その週にやるべき作業が明確になる。 安: 他メンバーの作業に安心してできるようにする。	◎TRY: 次の取り組みでトライすること・改善すること ロ: チーム作業管理としては、業務・特定対応事項に集約した情報にのりか効果的 指: 個人・個人WBはそのまま使用+ 特定チーム対応作業WBを別途立ち上げで統括して管理し、OK/チーム作業WBには作業全体を提示し、担当者作業は個人WBに個別に反映させる。 ロ: 個人作業管理として個人WBを継続使用して、OK 現在のWBの大きさや管理対象は1D~1Wの範囲が適切 ロ: 個人レベルで個人WBの使い方を相談して工夫する それぞれの使いこなし程度で次のレベルアップを行う 指: 作業の工数管理をWBでできぬか 高: 作業項目をもっとブレイクダウンして対応する 安: 1日の作業項目の明確化把握 半: 作業項目の粒度をもっと小さくし、何を完了させたかを明確にして作業を行う
◎PROBLEM: 問題事項・改善必要事項—重要事項はTRYで対策 半: 自分の完了ができていない: 完了基準が設定できていなかった。段取り設定の問題かも。 高: 作業項目の粒度が荒かったかもしれない 半: 付箋がはがれる・落ちることがあった 指: 全部という作業項目だと何を持って全部なのか分かっていない 高: チーム対応の問題解決ではWBに展開せずに、これまでの自分流で対応した 共通: 目標の中でWB情報を活用した対応ではない部分があった/情報共有自自になっているので確認したいことがあった/個人の作業管理WBでは、チーム作業管理に効果を感じることがなかった	次の取り組みテーマ(改善手段候補があれば付記) ロ: チーム内で即次ふりかえりを行う/個人もちの問題点共有一問解決へ ロ: 朝会の実施: 各自の日の作業内容を認識する/問題発見 ロ: 規模が大きく、期間が長い、複数人で役割分担して実施する対応がなければチーム作業WBを別途立ち上げで運用する。状況の見え方による問題の早期発見・解決(進捗確認)計画期日内完了

共有フォルダに各自が状況を入れておき、ミーティングで全体確認・問題への対応を検討・共有する【集合している時間の有効化】

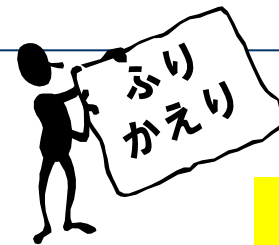
様式と実践事例(生データ)を付与 → そのまま使えるように

②ふりかえりの導入・定着

❑ 先行実践者が先導・モデレートして実施

やって見せる(こういうものなんだ)／単独イベントで試行

【小実践ーふりかえり】を回しながら慣れる(いつもこうやるよね)



小さく
始める

❑ 開催日時・観点の事前共有→コメント事前収集・整理

なんとなく実践を防止／何かありませんか？はうまくいかない

カテゴリイズして表題付与など、事前整理がふりかえりの効果を決める

❑ 集合ふりかえり

メンバーが集まるからこそできること／集まらないとできないことに集中する

アイスブレイクから入る・グランドルール共有・短時間で(0.5～1.5時間)

グルグルコメント・的確な質問でバランスよくコメントを収集する

よいところをちゃんと、遠慮なくほめる・問題をありのまま事実で把握する

同意見なら賛同→記録する・前向きで、建設的な議論・おおそうか！を大事に

プロジェクト投影→その場で記録・整理し、完結させる



②ふりかえりの導入・定着

- ❑ 慣れたら別メンバーがモデレートトライ！ ←みんなで支援

やってみてもらおう→自分にもできた→みんなもできるよ



徐々に
大きくし
ていく

- ❑ ふりかえりのふりかえり

良いところをちゃんと褒める、うまくいかなかったことを次につなげる
→こうすればさらにうまくいきそうだ！

気づき・共感・効果を実感する（ふりかえりっていいね！）

主導者はメンバーの気づきの内容で理解度・習得度を把握する

- ❑ さらなるモチベーションアップ&マンネリ防止

メンバー投票による表彰・節目にはお祝い・仕事のご褒美は仕事
遊び心・絵心・笑顔・ゲーミフィケーションなど、ムードメイクが大事



- ❑ 定例＋随時実践してあたり前化する

やらないと気持ち悪い状態にするのが理想

②ふりかえりの導入・定着

プロジェクト年間
運営とふりかえり

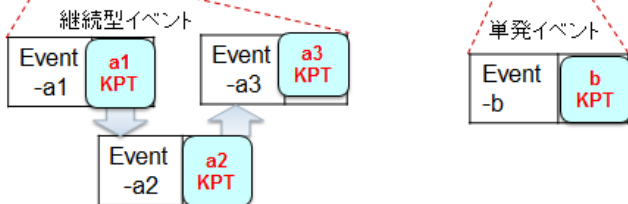
※KPT=ふりかえり



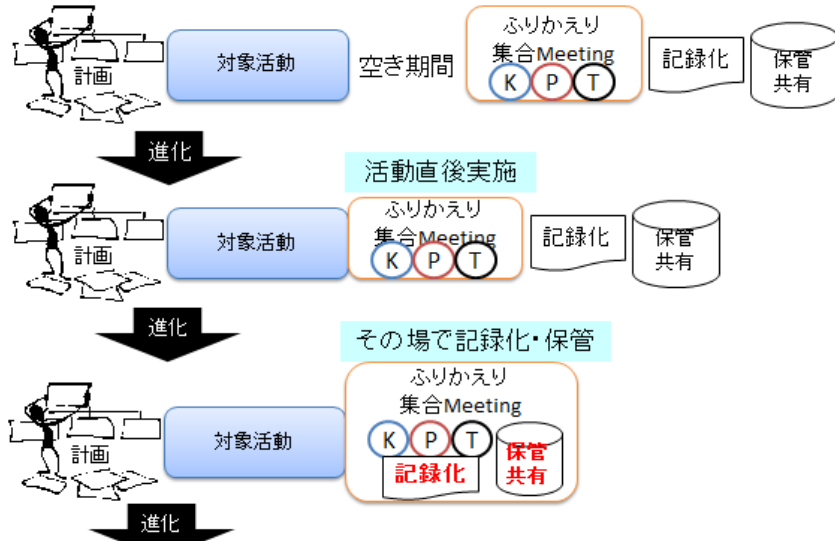
年次

1Q			2Q			3Q			4Q		
Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
年度 Plan		1Q KPT	Ev-a		2Q KPT			3Q KPT	Ev-b		4Q KPT

イベント



導入初期のふりかえり運営方法



③ふりかえり～問題発見・解決の段階的高度化 事例へ

“ふりかえり”のふりかえり事例

【進め方】

- ◎テーマを決める
- ◎思い返す
- ◎うまくいった行動を確認する
- ◎問題を洗い出す
- △問題の原因を議論する
- 改善策を考える
- 試したいことを考える
- 試すことを選択する
 - 7/3案作成・提示
- ×試すことを合意する
 - 7/10決定予定

【効果】

- ◎コミュニケーションベースの改善
 - 自分の意見を隠さず言えた？
 - 話題を理解して一緒に検討できた？
- △ナレッジの共有
 - △新たなノウハウ、気づきを獲得できた？
 - ×今後に役立つコトはつかめた？
- △コーチング効果
 - ×自分の役割をあらためて認識できた？
 - △今後さらに活躍できそう？
- チームビルディング
 - 同じ目的を持つチームの一員になれた？
 - △チーム内の自分の役割を自覚できた？

【イケてる事項数23>うまくない事項数17】

定着するまでふりかえりをふりかえり、次のよりよいふりかえり実践につなげる

②ふりかえりの導入・定着

事例

今回のふりかえりの主な観点

A. 事例発表会の成果

B. 実運営面

B1: 各種準備・調整対応

B2: 当日の運営対応

B3: 終了後～完了までの対応

C. 実際に開催して思ったこと、感じたこと

D. その他

観点には運営面と成果面の両面を含める

構成要素が多い場合は詳細化

観点以外でも受け付ける

思ったこと・感じたことも大事にする
(ただし事実確認が必要)

ふりかえり実施上のルール

□たのしく参加【Enjoy!】

□チームとして一緒に考える

【問題vs私たち】【当事者意識を持って】

□前向きな思考と発言を！【Positive】

□個人を批判しない／追及は行動や原因に向ける【不備を憎んで人を憎まず】

同じ気持ちには賛同

遠慮なくほめる

①KEEP: 良い点・継続するべき事項

<成果>
A:○○部みたいに皆で発表者をサポートしようという姿勢が見えるのは良い。(女)同感:いいかな? **〇〇ナイスプレー!**
C:毎回のことだが、発表資料だけではわからない情報が得られるのもとても良いと思う(男)
C:S賞もらったGrの喜び方を見ると、モチベーション向上につながったのではないかなと思う(男)
C:受賞者がゴールドルールもモチベーション向上につながったのではないかなと思う(男) **▼さんナイスプレー!**

成果と過程の両面で

からも、今後につながりそうな内容のグループがリムやってたんたということをみんなに思い出しの成果なのかな。(女)
モチベーション向上! **モチベーション向上!**

<実施準備>
B1:●●Jの事前の各種調整・準備によって表彰式もスムーズに進行できた。(男)
→実はイントラへのアップや賞金配付等の後作業も大変なのよ(女)
B1:S賞候補選定を全員で行ったことで、発表内容の理解にもつな

<当日の運営>
B2:●●Jの司会力で、場が和んだ。途なでうまくHUIに質問がないが指名したことなど(男)同感:いい
→(俺、ナイスプレー!)
B2:各自役割を遂行できた(男)
B2:休憩時間のとり方がちよどいいと思う(男)
B2:すべてではないものの、事務局で選出した推奨グループの多くが社長賞になった。成果重視・今後の発展重視の視点は役員とも共有できていたのではないかな。(女)

成果や発展重視を共有できてる!

<終了～完了>
B3:イベント対応や節目が来ると誰もが「ふりかえりやらなくちゃ」と言いだして実施する。そしてその結果を次の実施で当たり前に使うようになったのはすごいことだ。(女)同感:ふりかえりをするのが定着した(男)

「ふりかえりが定着しているよ!

<開催して感じたこと>
●●Jの発表内容が、発表者だけでなく、聴き手からも好評だった。発表内容が、発表者だけでなく、聴き手からも好評だった。発表内容が、発表者だけでなく、聴き手からも好評だった。

言いにくいことでもスバット

メンバー全員参画

②PROBLEM: 問題事項・改善必要事項→重要事項はTRYで対策

<成果>
A:改善内容を共有し、それらを参考にして今後に生かすことにつながる成果にはなっていないよ。(女)
A:まだまだ、定量的成果としても「効果が出ているなあ〜」と実感できるものがない。(男)
成果はまだまだ!

<事務局運営:実施準備>
B1:今回は9/11に開催通知を出すことになり、もっと早く出すべきだった。(女)
B2:社長賞が6グループも出たので、次回の賞状が足りなくなりました。(女)
→作成完了がギリギリの状態になってしまった
→ほとんど空いている状態。
→発表者の後ろの席はなくて、別のスペースに配置するなどしたい(男)

<各部門の準備>
C:●●本部みたいに発表者以外は誰も参加していないってどうなの?(中、に、あ)
C:9月末だから?発表資料提出が全体的に遅かった(男)

<当日の運営>
B2:自部門発表だけしか出席しない/質問がほとんどないのは、事例共有(今後の参考に)する気がない、井の中の蛙になっている証拠だ。(女)
早め早めの準備が必要だ!

<参加者>
C:相変わらず質問が少なく司会者泣かせ。司会者
B1:9月末日納期があって支社や技本は参加しづらい
9月上旬開催の方がいいかも。その代わりに活動の
早める必要はある。(女)
C:やはり自部門の発表だけ聞いて帰るのは、次の発表者としてはやりづらい?最低限、休憩時間だけの出入りにするなどは必要ないか?(男)
C:役員席の後ろに座るよう何度も促したが、誰も座ろうしなかったのをいやがっているのかがよく分からない(女2)

入退室は休憩時間のみにつき!
<取り組み内容>
取り組み内容が(安っぽい内容として)完全にパターン化されている。頭を使っていない証拠。(お)
あの内容でS賞6チームは多いかな?モチベーションが上がるのはいいがこの活動でいいんだと思われることが、かえって活動のレベルアップを阻害することにならないかな。(女2)

活動内容のレベルアップを求む!

<感じたこと> **感じたことも忘れずに**
C:S運営がすでに形骸化しつつある。いや形骸化しているように感じた。発表した内容をすべて実施したのがどうか嬉しいグループもあった。(男)
C:口部門の取り組みが...どうも目的を理解していない気がする。この活動で価値を生み出そうという気持ちが感じられない。(男)
すでに形骸化していないか?

大事なことは強調

③ふりかえり～問題発見・解決の段階的高度化

❑ できない無茶はしない・・・が可能な背伸びはする

身の丈に合う取り組みを重ねて徐々に高度化する／効果の前に継続が重要
背伸びして届くレベルの見極めとストレッチの継続が重要

❑ ふりかえり運営方法の高度化

観点なし～あり・集まってからふりかえる～集まる前にふりかえる
グランドルールなし～あり・客観的データの共有なし～あり
問題構造分析なし～あり・個人～チームプレー(全員当事者意識を持てるか)
方向性確認で終わる～具体的対策まで明確化する

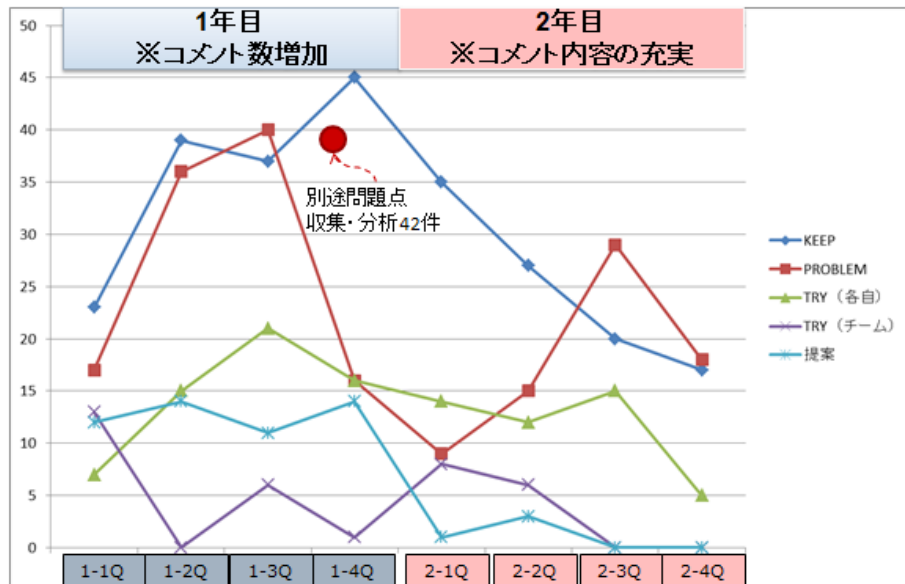
❑ ふりかえり結果(内容)の高度化～成果の向上

まずはコメント(評価)数を増やす→そのあと内容(中味)を充実していく
思考レベルを上げていく・モデレータの質問内容・観点の設定と捉え方
事後対処から事前対策へ・できなかったことをできるようになる実践へ
自ら考えて答えを出す訓練・部分的な把握と対策～全体状況の把握と対策

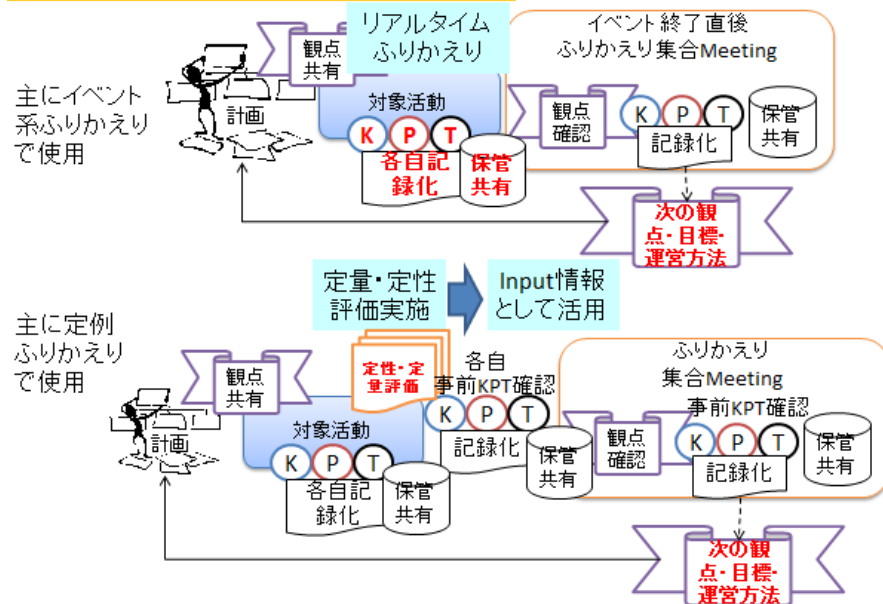
③ふりかえり～問題発見・解決の段階的高度化

事例

四半期ふりかえり結果の変化(量から質の向上へ)



ふりかえり運営方式の最終形



ふりかえり結果をプロジェクト運営ノウハウへ蓄積・共有→活用

Keep (K)
K1: 皆が能動的に動いたので管理能力向上目標メンバーあたり「リスク識別3事項」は全員達成！すごいぞ！（あ）

Problem (P)
P1: 作成者側の言葉で記載されていたため、受け手側で理解できず質問が相次いだ。（い）

Try (T)
K1→
×: 次の能力向上目標を明確化する
○: 次の能力向上目標を口頭しよう！

P1→
△: 受け手でも分かる言葉で表現する
○: 成果物レビューチェック観点Keywordに「作成者側のローカル言葉」を追加し、レビュー時に確認する

業務プロセスKnow-Howリスト

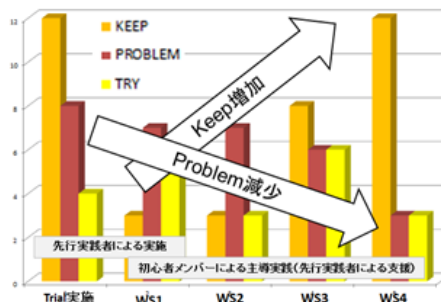
Process	T	K	P
	リスク対策	リスク	リスク
管理	〇〇年度管理能力向上目標	年度能力向上目標全員達成！	
設計・実装	受け手が分かる言葉で表現する		作成者側の言葉で記載されていたため、受け手側で理解できず質問が相次いだ。
Review	Keyword12 “作成者側のローカル言葉”		

次の活動時に担当するメンバーが活用

ふりかえり実践によるイベント運営例

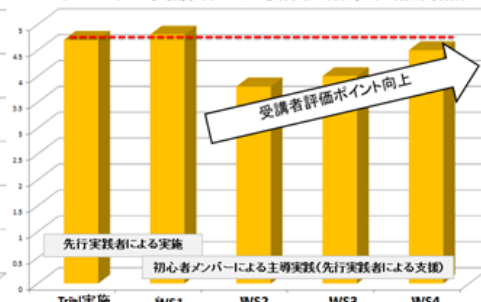
改善実践ワークショップ(1.5か月で計5回のべ90名が受講)を構築し、どのメンバーでも実践できるようになるまでの過程(1開催終了直後にふりかえり→次のワークショップに備えた)

ワークショップふりかえり結果



先行実践者(有識者)支援下で
初心者が実践を重ねていく過程で
KEEPが増加し、PROBLEMが減少

ワークショップ受講者による評価結果(5点満点)



初心者主導でも当初から及第点を獲得
その後、有識者レベルまで
段階的に成果をあげていく
1.5か月後には全員で実践可能に

③ふりかえり～問題発見・解決の段階的・高度化

事例

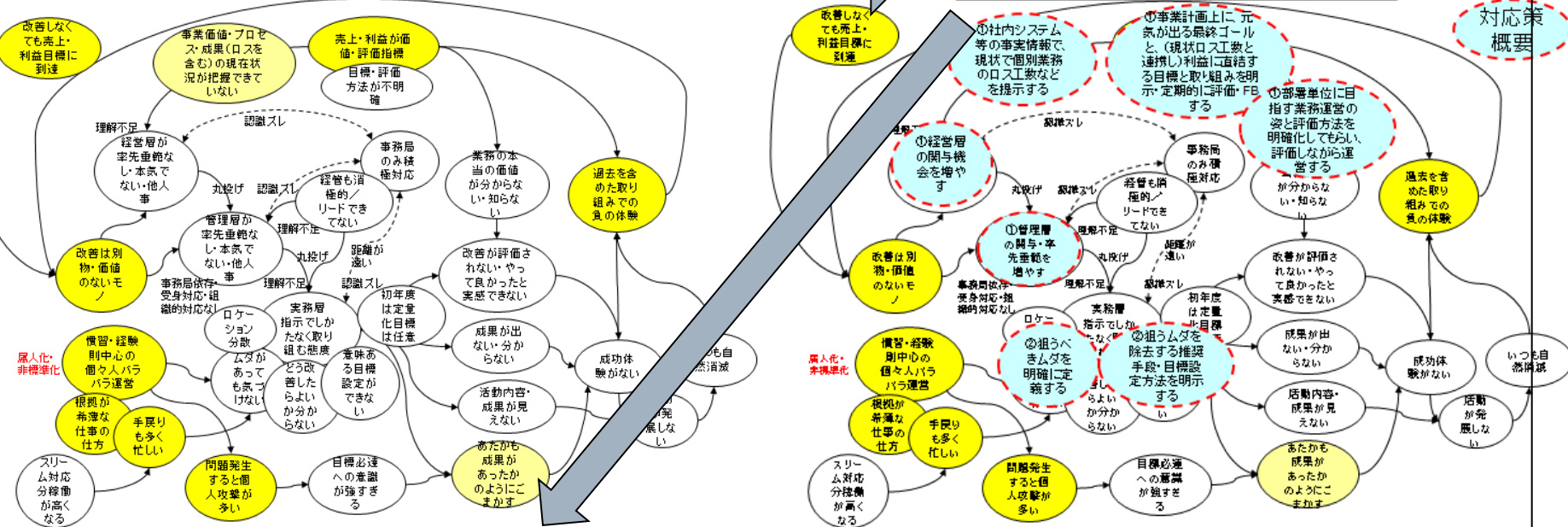
ふりかえり結果を現状分析→リスク対策実践につなげた事例

累積ふりかえり結果+情報収集

※毎回のふりかえり結果が的確であれば現状分析のインプット情報にそのまま活用できる

現状(問題構造)分析

リスク対策検討



リスク対策を盛り込んだプロジェクト計画

計画立案

リスク対策実践

ふりかえり

やってみてわかったこと

- ❑ 改善をどうするのか？ではなく、**自業務の成果や価値を普段からどうやって良くしていくのかで行動する**のがポイント

自ら状況を把握(評価)し、問題解決・改善を実践するのがマネジメント機能

日々是改善を実践するには、メンバーの特徴や考え方の違いを認め

それを超えたところにある「チームとしての価値観の創出と共有」が重要



- ❑ **同じモノゴトをどのように受け止めるのかの違い**が鍵

同じモノゴトをどう捉えるかが鍵→受け取り方は両極端にブレる

唯一の正解はない→同じ事なら楽しく、意義あるように受け留めた

「ありのまま受けとめる」ことが重要だが、、、これが意外に難しい

自分達のことは一番よくわかっているという思い込みや中途半端なプライドから

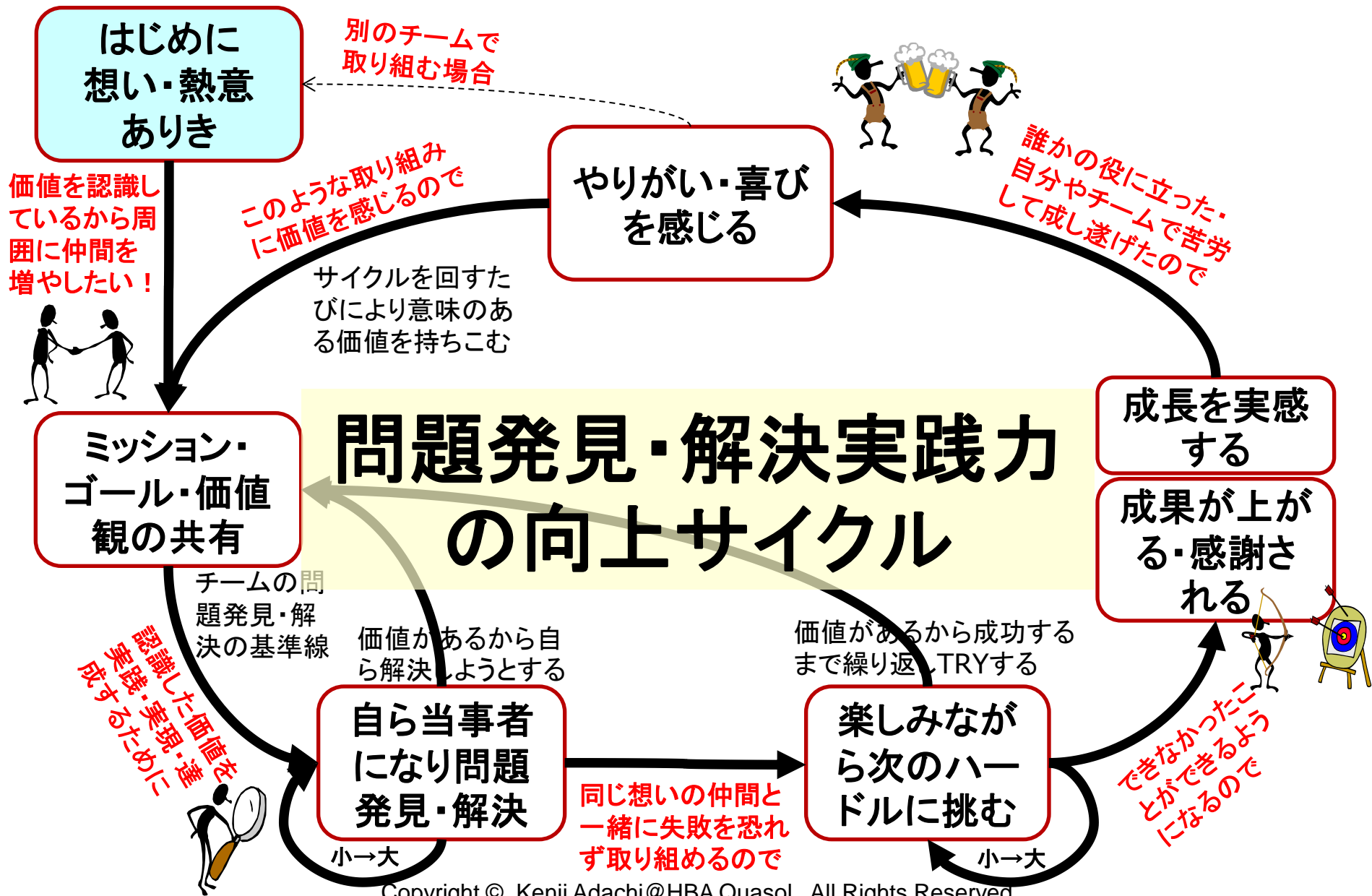
の脱却が必要



- ❑ これは「山本五十六アプローチ」だったんだ！ ↑ 続きは最終スライドへ

やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。

問題発見・解決実践力の向上に必要なこと



結論・まとめ

□ プロジェクト運営に改善を自然と統合することは可能である

どこでも必ずやっている進捗会議などをそのまま活用してアプローチできる
小さく始め、手本を見せてやってみてもらい、そして徐々に大きくしていく
これにより、成果を高め、個人やチームの継続的成長が可能になる
さらに、やらされる改善などの成果の上がらない活動を防止できる
(よくわからずにとやかく言う人を排除できるほどの成果を出し続ける)



□ ただし、この方法が万能ではないことを理解しておく

価値観の共有を含めてこのアプローチで広げるには根気(+本気)が必要
異なる価値観を強要するのはお門違い・変えられるのは未来と自分だけ
あくまでも**本人(各メンバー)の気づき**がなければチームとしての成果は出ない

(やってみせ、言って聞かせて…の続き)

話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。

やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。

山本五十六氏の言葉

出典：<http://www.ym56.net/meigen.html> 山本五十六.net

Copyright © Kenji Adachi@HBA Quasol, All Rights Reserved