



ゼミ形式支援のおすすめ

社会の変化、技術の進化など 様々な環境変化に 対応するため、
「経営課題解決」と「人材育成」は 急務である。

「ゼミ形式支援」は、最もお勧めするご支援方法です。

自社実践を通じて各種手法等の理解と 応用力が深まります。

課題研究・討議などによる競争と切磋琢磨で、高いレベルでの 自立が可能です。

そのため、人材が育ち、手法や技術の定着、高いレベルのアウトプットが 期待されます。

外部コンサル等への依存体質を 断ち切ることが可能です。

(1)ゼミ研修の「8の利点」

1	課題解決	実際の経営課題をテーマとした研修を行い、コンサルタントの指導のもとで調査分析、改善考案、計画立案を行なうため、実際の課題解決が可能。
2	成果の適切性	課題解決の方法や案を与えられることが前提ではなく、コンサルの指導を受けながら自社に合った方法を考案できる。
3	コンサル・コストの低減	定着化と応用力により、類似テーマの次回研修やコンサルは不要となる。同じ課題解決結果でも、コンサル料よりは安価となる。
4	実力向上、レベルアップ	自分で実践する事により、調べる習慣、学ぶ習慣、考える力を体得、各参加者の確実なレベル向上を図ることができる。
5	学習内容の定着化	学習と実践の同時進行、論文発表等により、学習ピラミッド効果。
6	応用力の醸成	考え方などを学び取る為、フレキシブルな対応能力が身に着く。
7	従業員満足の上昇	参加者自身が課題解決を考案するため、参画意識とモチベーション効果により、従業員満足の上昇が得られる。
8	自立促進	依存体質から自立を可能に、顧問やコンサルの支配からの脱却。

ゼミ日程の研修・指導と、インターバル期間の実践で、自力での課題解決
「人材育成」と「経営課題解決」を同時に実現！

(2)支援実績

中小企業大学校 様

・経営管理者研修 [東京校](#)、[関西校](#)

・工場管理者研修 [東京校](#)

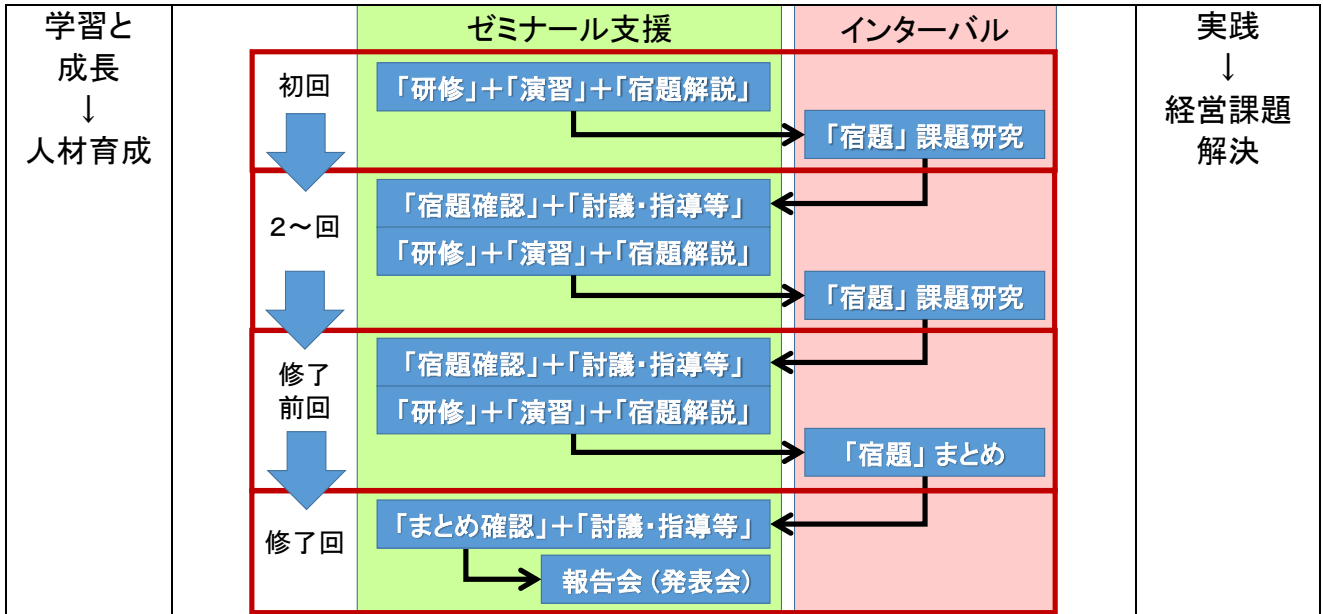
[テーマ例](#)

[テーマ例](#)

商工会議所、企業団体 様

企業 様

(3)ゼミ形式支援のコンセプト



【依存体質】「会社・経営者の依存体質」
怠惰な経営者は、社内依存・社外依存の両方。

会社の依存体質は、
経営者の依存体質から始まる

- ・ 経営者は、必要な情報(知りたいこと)は、自分で調べる！
(昔は調べるすが乏しかった → 今は?)
- ・ きちんと調べたうえで、考えて案を作る
- ・ 顧客企業依存体質から脱却したいなら...
- ・ 悪徳コンサルに会社を操られたくなかったら...
- ・ 知る事・考えることの苦勞を惜しんではならない



コンサルを雇えば、成長するのか?

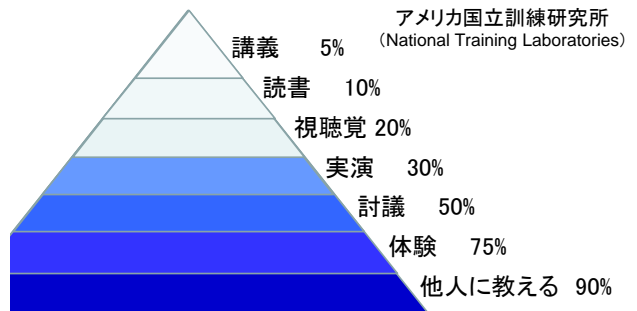
研修を受ければ、学習できるのか?

© s.tateiba 2015 Tokyo JP.

【研修だけでは、学習成果は望めない】
学習と成長の為には、実践し、教えて実行する事。

「演習」や「ゼミ」の重要性
学習のピラミッド

- ・ 学習方法による定着率(忘れにくさ)のモデル

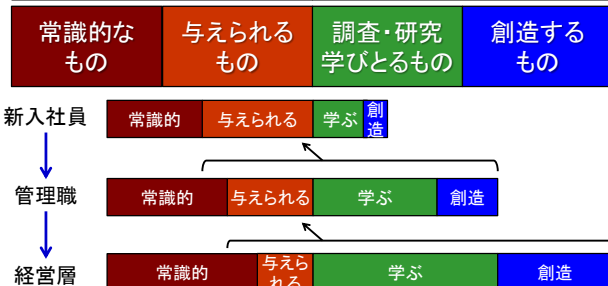


【学習と成長】「与えられることで考える力が衰退」
与えられ続けると何一つ残らず、依存体質を増長させてしまう。上位者ほど考える力が必要である。

職位責任と学習・成長・能力向上

経営者は、判断をするために自ら調べて考える力が必要
経営者が与えられることを望む...?? 「依存体質！」

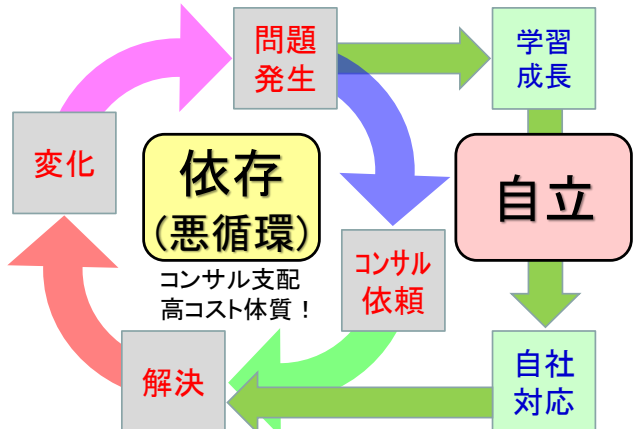
覚える(理解し実行する力) 考える(学び取り応用する力)



© s.tateiba 2015 Tokyo JP.

【依存体質→自立】「依存体質からの脱却」
学習と成長で、自社解決できる実力を身に着け、依存体質から脱却し、自立する。

「依存体質」高コスト・悪循環 → 自社解決で「自立」



(4) テーマと期間の目安

テーマ、期間、実施要領等は、ご相談のうえで決定します。

これまでのテーマと期間は、次表の例をご参照ください。

課題項目	課題テーマ例	ゼミ形式支援 (期間・日数の例)	お会社の 選任対象	備考
1. 経営	「経営戦略・成長戦略の立案」 「MOT 技術経営 (イノベーション)」 「経営計画、経営管理システム」	6～10 回目安 (2～4 日/月) ×(2～3 カ月)	経営層、経営幹部 部門責任者、工場長	二年目以降の戦 略立案等は簡易 ゼミで実施可能
2. 受注・製品 施策 (拡販)	「製品戦略」「新製品・事業開発」 「営業戦略、Web 受注システム」 「新コンサルタント・エンジニアリング」	6～10 回目安 (2～4 日/月) ×(2～3 カ月)	経営層、経営幹部 部門責任者、工場長 課長、プロジェクト	
3. 最適生産 システム (CD)	「最適生産システム」 「新生産方式」 「生産課題解決」	6～10 回目安 (2～4 日/月) ×(2～3 カ月)	経営層、経営幹部 部門責任者、工場長 課長、プロジェクト	一度、充分に行 えば、数年は実 施不要
4. 人材・知財 マネジメント	「人材評価システム」 「人材育成・技術技能伝承」 「管理・課題解決能力」 「知財、ナレッジマネジメント」	4～8 回目安 (2～4 日/月) ×(2 カ月)	経営層、経営幹部 部門責任者、工場長 課長、プロジェクト	
5. 業務 マネジメント	「組織管理システム」 「利益・原価マネジメント」 「外注・業務委託・ファブレス管理」 「リスクマネジメント」	4～8 回目安 (2～4 日/月) ×(2 カ月)	経営層、経営幹部 部門責任者、工場長 課長、プロジェクト	一度、充分に行 えば、数年は実 施不要
	ISO9001,14001, ISMS 等 (認証取得、見直し、統合など)	(2～4 日/月) ×(3～12 カ月)		監査や全社員研 修も実施可能
6. 生産(業務) 基盤	「IE現場改善」「QC改善」 「コストダウン活動」 「5S」「施設・設備管理」	4～10 回目安 (2～4 日/月) ×(2～4 カ月)	工場長、課長 係長、改善担当者	昇進、昇格の際 の教育等にも有 効
7. 人的基盤	「ヒューマンエラー・ポカミス防止」 「人・設備の実施効率管理」 「第一線監督者の能力向上」 「モラル、モチベーション、メンタルケア」	4～8 回目安 (2～4 日/月) ×(2 カ月)	工場長、課長 係長、改善担当者	昇進、昇格の際 の教育等にも有 効

注) 支援期間訪問日数は、ご希望テーマ、お会社の状況、ご要望などから お見積りさせていただきます。

[お問い合わせ] ゼミ形式支援の実施料金等については、まずお問い合わせください 「[お問合せ](#)」



みんなで止めよう温暖化

チーム・マイナス6%