

---

---

# ～ 「もう限界…」 「このままでは職場が崩壊する!!」を自力で解決 ～ **業務のムリ・ムダ・ムラの「見える化」による** **人手不足解決方法**

～ AI や DX によらない業務改革手法を、講義で学び事例で確認 ～

---

---

【受講対象者】 人手不足に悩む経営者ならびに部課長・主任クラス( 部署不問 )  
従業員離職率の悪化に悩む総務・人事・管理部門の部課長・主任クラス  
業務改革推進部門および働き方改革推進部署の部課長・主任クラス

## 【受講のおすすめ】

人手不足が慢性化したあなたの職場では、「もうムリ!!」「ムダな仕事が多すぎ!!」「業務量のムラがキツイ…」そんな従業員の悲鳴が上がっていませんか？しかし、従業員の「本音」はなかなか表に出てきません。結果として、管理職は人手不足の根本原因を正確に把握できず、対策の業務改善活動は的外れなものになります。

本セミナーではこのような事態を打開するため、間接業務に潜むムリ・ムダ・ムラを「見える化」し組織内で共有、ムリ・ムダ・ムラ解消活動を成功に導くための実践的な手法を体系的にお教えします。

まず「従業員の本音をどのようにして聞き出すか」という最大の壁を突破します。ストレスチェックの設計思想を応用した回答精度の高いアンケート書式、心理的安全性を担保する実施方法、数値データによる定量的分析手法を丁寧に解説します。あいまいな「従業員の声」を「確かなデータ」に変えることで、職場の課題が初めて明確になります。

次に、得られたデータを使ってムリ・ムダ・ムラを分類・整理し、問題の深刻さを可視化するランキング表を作成します。多くの企業では、真の問題は「人」ではなく、組織の風土やマネジメント方法に潜んでいます。本セミナーでは、そこに切り込む視点を養います。

さらに、ムリ・ムダ・ムラの根本対策『組織マネジメントシステム』も紹介。対策推進組織の作り方、トップダウンとボトムアップを併用した業務改革成功法則、実施順位の決め方など、現場で迷いがちな部分を具体的にお教えします。また、業務改革活動の成功に必要な不可欠な「情報共有」にも焦点を当てます。

人手不足の解決は、間接業務のムリ・ムダ・ムラの「見える化」から始まります。慢性的人手不足で悩みの経営者・総務(人事・管理)部門・管理職の皆さまにとって、本セミナーは AI や DX では対処できない問題解決の突破口となります。ぜひご受講ください。

## 【講師】

株トータルマネジメントシステム研究所 代表取締役 角川 真也 ( つのかわ まさや )

中堅部材メーカーにおいて社内コンサルとして間接業務の「見える化」「最小化(ムダ取り+効率化)」「標準化」手法を全社展開、生産性を 300%向上させ会社倒産の危機を救う。独立後は『組織マネジメントシステム(ERP)』自社構築による間接業務の生産性向上手法普及に専従。数値データ(時間・金額)を駆使した科学的マネジメント手法による組織パフォーマンス向上を得意とする(「TMS 研」で HP 検索可)。『工場管理 11～3 月号』(日刊工業新聞社)誌上に『労働生産性向上による人手不足解決方法』の特別記事を寄稿。セミナー開催実績 : 104 回/13 年、受講者累計 : 1,102 名、受講者評価 : 平均 83.8 点

## 【プログラム】

1. 間接業務のムリ・ムダ・ムラを「見える化」する
  - 1) 従業員の本音を引き出すのは難しい
  - 2) 『ストレスチェック』に学ぶアンケート設計
  - 3) 回答精度の高いアンケート書式
  - 4) 従業員の心理的安全性に配慮した実施方法
  - 5) 数値データで定量的に本音を把握する方法
2. ムリ・ムダ・ムラを分析する
  - 1) 問題点を分類・整理し評価するランキング表
  - 2) 真の問題は組織風土とマネジメントにある
3. 対策を立案する
  - 1) 個別対策と根本対策
  - 2) 間接業務のムリ・ムダ・ムラを解決する根本対策
    - ①組織マネジメントシステム ②人財育成システム
4. 対策を推進する
  - 1) 対策推進組織
  - 2) 成功の秘訣はトップダウンとボトムアップの併用
  - 3) 対策の実施順位
5. 情報を共有化する
  - 1) 職場の雰囲気を一瞬でポジティブに変える方法
6. 実施目的別事例紹介(4社)
  - 1) 快適職場構築（製造業（従業員数:700人））
  - 2) 従業員定着率向上（サービス業（従業員数:10人））
  - 3) 事業承継（専門商社（従業員数:10人））
  - 4) 人手不足解消（製造業の設計部門（部員数:125人））
  - 5) 実施事業所の声
7. 質疑応答・個別アドバイス

## 【過去の受講者アンケートより】

- ・ 第三者に回答を直接郵送する方法で以前アンケートを実施しましたが、従業員は疑っており、本音が聞けませんでした。今回セミナーを受講して、従業員に信用されなかった理由がよく分かりました。
- ・ 一部ですでにアンケートを実施しておりましたが、それが先生のおっしゃる「ダメアンケート」だったので反省しています。
- ・ 上司命令で受講しましたが、セミナーの内容から自社の問題点が見えてきて、改善に努めようという気持ちになりました。ありがとうございました。
- ・ 昨年某コンサル会社から指摘を受けた内容と、先生の講義内容が合致しており、とても面白かった。
- ・ 従業員アンケートに本音を書いてもらう手法（書式・実施方法）に感心しました。
- ・ 色々な資料(事例・サンプル)をいただけて良かったです。
- ・ 講師の経験談が生々しく、共感する点が多かった。