

## 次世代自動車センター浜松 活動レポート Vol.324

### ■ 自動車工学関連講座（中堅技術者向け Web セミナー） 第6回「間接部門における目標設定型業務改善の進め方」（会員限定）

次世代自動車センター浜松では、会員企業の皆様から希望の多い中堅社員向け社内教育として、汎用的なテーマを取り上げ、自動車工学関連講座の一環として、中堅技術者向け Web セミナーを開催しています。

本年度も、多くの社員の皆さんが自社内で受講できる機会を企業力アップにご活用いただくため、カイゼンベース社を講師に、昨年度から内容も見直し、6回連続の Web セミナーとして順次実施しています。

今回は、その第6回として、「間接部門における目標設定型業務改善の進め方」を開催しました。

■ 日 時：2025年11月13日（木）13時30分～15時30分

■ 場 所：Web形式

■ 参加者：52社／313名

公益財団法人浜松地域イノベーション推進機構  
2025年度カイゼンベースWEBセミナー

KAIZEN BASE

間接部門における  
目標設定型業務改善の進め方

カイゼンベース株式会社  
〒160-0023 東京都新宿区西新宿6丁目12-1 パークウエスト4F  
TEL：03-6368-5620（対応時間：10:00～17:00）  
FAX：03-4586-7148  
Email：info@kaizen-base.com

KAIZEN BASE

～間接部門のあなたにもできる！間接業務の改善講座～  
**第1章：改善活動の考え方と進め方**

ものづくりコンサルタント  
カイ先生

アシスタント  
あおいさん

本講座の構成  
第1章：改善活動の考え方と進め方  
第2章：目標設定型改善の課題設定  
第3章：チームビルディングと現状把握  
第4章：根本要因の分析  
第5章：改善の実行とモニタリング

Copyright © KAIZEN BASE, Inc. All Rights Reserved.

KAIZEN BASE

第1章：改善活動の考え方と進め方

3. 改善活動の2つのアプローチ

日常改善  
(短期的)

目標設定型改善  
(現状打破・改革)

マンネリの打破！  
抵抗勢力の説得！  
当事者意識！気付きの連鎖！

組織力の向上

成果獲得

Copyright © KAIZEN BASE, Inc. All Rights Reserved.

KAIZEN BASE

第2章：目標設定型改善の課題設定

1. 課題設定の流れ

課題設定の手順

トップ層のヒアリング  
目標設定  
課題分解  
課題の重み付け  
課題定義書の作成

定型フォームを準備  
上位課題に沿った目標  
MECEツリーにより課題を整理  
DA表/マトリックスを活用  
関心事、ダイレクションを明文化

Copyright © KAIZEN BASE, Inc. All Rights Reserved.

KAIZEN BASE

第3章：チームビルディングと現状把握

1. メンバーの人选

チームビルディングにより  
プロジェクトのパフォーマンスを上げる！

チームビルディングのポイント

- プロジェクトのルールを作成
- メンバーの工数を見積りする
- キックオフミーティングを実施

共同体意識を高め、プロジェクトのパフォーマンスを高めよう！

Copyright © KAIZEN BASE, Inc. All Rights Reserved.

KAIZEN BASE

第4章：根本要因の分析

1. 根本要因の絞り込み 系統図

メンバーの知恵を結集し仮説を立てて要因を絞り込む

系統図の事例

事実  
推測  
重要因子

必要に応じ、重み付けや投票を使って根本要因を絞り込む

Copyright © KAIZEN BASE, Inc. All Rights Reserved.

### 【参加者の声】

- ・改善活動を「日常改善」と「目標設定型改善」に使い分ける考え方が非常に有益だった。小さな改善を積み重ねて職場風土を整えつつ、大きな改革は目標設定型で経営成果に直結させるというワークフローの使い分けが、改善推進をより効果的にすると感じた。現場の課題に応じてアプローチを選択する重要性を再認識できた。
- ・パーキンソンの法則を紹介していただき、同様に感じる場所があった。改善アイデアの出し方は参考になった。
- ・スケジュールされていない業務が発生しやすい職務なので、機能以上の時間を費やしている業務を見直す必要があると感じた。直接部門や他部署の業務改善だけでなく、自身の通常業務改善や自部署の改善に課題定義書が役立つと思った。
- ・日常何気なく実施している改善活動をフレームワークなどを用いて整理して可視化したことにより、よりわかりやすくなった。
- ・現在行っている業務の中からムダを見つける STS 分析表は、個人で取り組めるため改善に着手しやすいと感じた。状況に合わせた様々な手法をご紹介いただいたので、自分の置かれたポジションを意識しながら、適切な方法で改善を進めたいと感じた。
- ・課題の発掘・目標設定から分析・改善までさまざまなツールを利用した改善の進め方を詳しく勉強でき、大変参考になった。今後の業務改善に取り入れていきたい。
- ・現状を踏まえて、日常改善、目標設定型業務改善を使い分け、効率化を図ることが重要だと理解でき、その手法も流れに加えて具体的事例を交えて学ぶことができた。
- ・全体的に参考になりましたが、特に Is-Is Not 分析手法がどのような手法か学ぶことができ、大変参考になった。
- ・課題改善に向けてのありたい姿、解決の方向性の立て方、優先順位づけに参考になった。プロジェクトの進め方を一つ一つ言語化、文書化していくことが、当たり前にも思われることだが、やはりそこが大事だということがわかった。
- ・目標設定の考え方が具体的で、職場の業務改善にすぐ活用できる内容だった。改善目標を数値化・可視化するプロセスがわかりやすく参考になった。
- ・間接部門については直接部門に比べ、目標の立案や改善項目の設定が難しかった。改善活動の考え方、進め方、特にアプローチの仕方の解説がわかりやすく、参考になった。
- ・改善活動の考え方と進め方をより広い視野でみることの大切さを学んだ。F-C 分析はもう少し掘り下げて自分で学びたいと思った。
- ・チームビルディングの考え方や、VOC の整理、問題点の可視化、CTQ の抽出など、業務改善を進めるための基礎と実践的な手法を体系的に学ぶことができた。特に、日々の業務を“見える化”しながら改善につなげるプロセスが具体的に理解でき、今後の業務にすぐに活かせる内容だったと感じた。
- ・プロジェクトのチームには利害関係者を入れたチーム編成が重要とのことだが、その通りだと感じた。特に改善を進めると不利益になる部署を入れることが重要と感じた。
- ・改善に向けた現状把握、原因分析等の手法が複数含まれており、自分1人での検討、課員へのアドバイス、チーム論議など、様々なシチュエーションで活用できる内容だった。
- ・改善活動における進め方や目標設定、課題設定の仕方などが、今までは曖昧な形で進めていたが、詳しく手順を追って解説があったことで、今後は明確な目標を持って改善活動に取り組むことができる。
- ・問題意識、当事者意識で課題設定し、改善する。PDCA を回すことが必要であることがわかった。間接業務の改善にあったフレームワークも教えていただいたので活用していきたいと思った。