

CDGMラウンドテーブル研修のご案内

	集合研修方式	企業内研修方式						
研修方式	弊社が主催する研修会に、参加希望の企業・従業員がご参加いただけます	貴社に弊社コンサルタントを講師として派遣します						
対象	・業種、営利/非営利、民間/公共に関係なく、どのような組織でも導入いただけます。 ・職種、職位に関係なく、どなたでもご参加いただけます。 但し、管理者や経営者も参加される場合には、同じ職位の方でグループを組んでご参加いただけます。							
実施内容	・講義(CDGM、デミング経営哲学等) ・グループワーク(講師によるアドバイス、ファシリテーション) ・グループワークでの活動内容の発表 ・打ち上げ(最終回のみ)							
テキスト	『統計的思考による経営』日経BP社							
講師	吉田耕作または弊社コンサルタント	吉田耕作または弊社コンサルタント(1~2名)						
参加人数	・5~6人で1グループを構成し、グループ単位で参加 ・2グループ以上の参加で開催	・5~6人で1グループを構成 ・2グループ以上 ※グループ数が多い場合には、開催回数や時間等について相談させていただく場合があります。						
期間・時間	<table border="1"> <tr> <th>【平日昼コース】</th> <th>【休日昼コース】</th> <th>【平日夜コース】</th> </tr> <tr> <td>・6か月間 ・1回/月の頻度で平日に開催 ・1回あたり5~6時間</td> <td>・6か月間 ・1回/月の頻度で休日に開催 ・1回あたり5~6時間</td> <td>・6か月間 ・2回/月の頻度で平日に開催 ・1回あたり2.5~3時間</td> </tr> </table>	【平日昼コース】	【休日昼コース】	【平日夜コース】	・6か月間 ・1回/月の頻度で平日に開催 ・1回あたり5~6時間	・6か月間 ・1回/月の頻度で休日に開催 ・1回あたり5~6時間	・6か月間 ・2回/月の頻度で平日に開催 ・1回あたり2.5~3時間	・6か月間 ・1回/月の開催(開催日は調整可能) ・1回あたり5~6時間程度(基本的に10:00~17:00内で調整)
【平日昼コース】	【休日昼コース】	【平日夜コース】						
・6か月間 ・1回/月の頻度で平日に開催 ・1回あたり5~6時間	・6か月間 ・1回/月の頻度で休日に開催 ・1回あたり5~6時間	・6か月間 ・2回/月の頻度で平日に開催 ・1回あたり2.5~3時間						
会場	東京都内(参加企業の立地により、要相談)	貴社と相談の上で決定します						
費用	・参加人数、コースにより1人あたりの参加費は変動します。 ・参加費には、テキスト代、打ち上げパーティーの費用を含みます。	・詳細はお問い合わせください。参加人数等により個別に調整します。 ・会場が首都圏以外の場合は、コンサルタントの会場までの実費交通費を請求させていただきます。 ・打ち上げパーティーの費用は含みません。 ・テキスト代は含みません。 ・弊社で準備を希望される場合にはご連絡ください。実費請求させていただきます。						
申込方法	・弊社問合せ先までメールにてご連絡ください。 ・弊社担当者より折り返し連絡いたします。							
支払方法	・研修開始前までに弊社指定口座に振込み。	・実施月の月末に請求書を送付。 ・請求翌月末までに指定口座に振込み。						
キャンセル	・開催初日15日前までキャンセル可。参加費を全額返金。 ・やむをえない事情による場合は個別に対応いたします。	・弊社営業担当にご連絡いただき、個別に調整させていただきます。						
注意事項	・ビデオカメラや録音機器は持ち込みを禁止しております ・同業他社の場合は、お断りする場合があります。							

研修のお申込み方法

CDGMラウンドテーブル研修に興味のある方はこちらまでご連絡ください。折り返し弊社コンサルタントより連絡を差し上げ、貴社にフィットしたCDGMラウンドテーブル研修の導入方法をご提案に伺います。

また、実施中のCDGMラウンドテーブル研修の見学や、貴社での体験版CDGMの実施などのご相談もお受けしております。

問合せ先
info@yoshida-ko.com

(株)吉田耕作経営研究所

日本の組織を元気にするために、アメリカでデミング博士の助手を長年務めた吉田耕作博士の講演やCDGMラウンドテーブル研修を提供しています。

<http://www.yoshida-ko.com>

企業競争力の源泉は、 従業員の“ジョイ・オブ・ワーク”(仕事のやりがい)

デミング経営哲学と問題解決手法で組織を元気にする

CDGMラウンドテーブル研修

Creative Dynamic Group Method

創造的で成長し続ける小集団活動方式(=CDGM)を用いた 従業員(ホワイトカラー)参加型の新しい現場力強化研修

今職場でおきていること

近年、色々な職場から組織上の問題を耳にすることが多くあります。今まで様々な対策が検討・実施されているにも関わらず、むしろ課題は増えるばかり。施策や制度が先行し、組織にしっかり根付くような仕掛けやプロセスが不足しています。

一方で、経営による「事業計画の押し付け」や「安易な成果主義」が先行し、現場では「助け合わない風潮」が蔓延し、また疲弊しています。

- ❖ 組織のタコソバ化と個職化が進み、会社全体のパフォーマンスが下がってしまった。
- ❖ 誰もが必要と思う改革や、身近な業務の改善などが、思うように進まない。
- ❖ 成果主義の導入により、かえって不平や不満が多くなっていて、決まらずに決まらないうまくいっていない。
- ❖ 若手人材から会社を離れるようになってしまった。
- ❖ 従業員の活気がなくなってしまった

課題が山積みとなっている現在、強いリーダーや強い個だけでは立ち行かなくなってきています。現場における真の問題の的確な認識や、解決策の着実な実施には、現場との意識共有をはかることが非常に重要です。これには、現場からのボトムアップ、組織力全体の強化が必要となります。現在求められるのは、“組織”と“個”の両方にバランス良く取り組める新しいマネジメント手法です。

CDGMのアプローチ

CDGMは「自分たちで仕事を変えていく」というボトムアップ・アプローチをとります。

従業員が自ら活動テーマを選定し、自ら目標を設定し、自らが考えて行動します。それを自分たちなりに経営層・管理者層に発表して、自らが会社を変えていきます。このダイナミックなアプローチは、従業員の働く喜びを実感して働きがいを感じることが出来ます。さらに、従業員間の信頼感や従業員と経営層の信頼感を醸成し、協調する風土を生み出します。

一方で、ボトムアップアプローチには、トップマネジメントのコミットメントが成功の鍵となります。従業員を信頼し従業員が考えた活動を支援していくことが求められます。

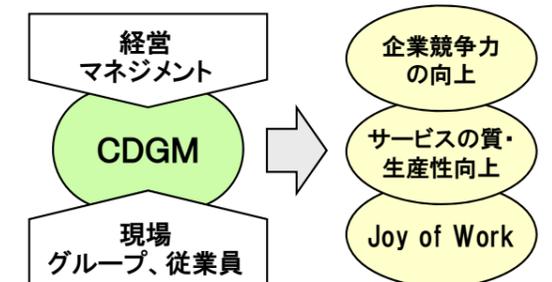


CDGMの狙い

CDGMは、「仕事のやりがい(Joy of Work)」とサービスの質と生産性を高めることを狙いとしています。

CDGMの活動を通じて参加者は「仕事の喜び」や「働き甲斐」を経験・実感し、その結果として、従業員の問題解決能力の向上、職場の協調、組織力を向上させることができる等の効果が得られると考えています。

- ❖ ホワイトカラーの生産性向上
- ❖ 従業員のモチベーションアップ(仕事の喜び・やりがいの実感)
- ❖ 現場力の強化による企業競争力の向上



従来の小集団活動との違い

従来の小集団活動と違います。CDGMは手法のみならず、その根底にある思想も大切だと考えています。

CDGMはデミング賞で有名なデミング博士のデミング経営哲学(デミング14ポイント)を基本としています。問題解決手法を学ぶだけでなく、デミング経営哲学を学ぶ講義の時間も十分にとっています。問題解決手法や小集団活動も重要ですが、その根底には経営哲学が無いと一時的なものになってしまう本当の組織力にならないと考えているからです。

CDGMには以下のような特徴があります。

- ❖ 取り組むテーマは参加者が選定
- ❖ 基本的には勤務時間内で活動
- ❖ 組織のあらゆる部門、階層で実施
- ❖ インプットのバラツキを最大限認める
- ❖ 失敗は成功と同じ方向
- ❖ 失敗は成功への必要プロセス
- ❖ 出来具合を評価しない
- ❖ 従業員満足を重視
- ❖ 協調を奨励
- ❖ 順位をつけない
- ❖ 敗者を作らない
- ❖ 型にはめない
- ❖ よい点に注目する

過去に小集団活動で苦労した会社や従業員の方も、CDGMを楽しみながら実践されていらっしゃいます。

