

持続的かつ効果的なプロセス改善のためには“社内アセッサーの育成”がカギ！

「雨垂れ石を穿つ」ということわざがあります。これは、小さな努力でも根気よく続けてやれば、最後には大きな成功をもたらす、という意味ですが、プロセス改善に成功している組織は、まさに些細な努力を積み重ねて今日の成功を得ていることを日々実感しています。プロセス改善に成功した現場はどのような取り組みをしているのかを見てみると、組織に属した社内アセッサーが、小さくかつ高頻度にアセスメントと改善を繰り返し実施されており、みるみるうちに改善が進んでいました。まさに小さな努力を継続して得られた成功だと感じます。そこで、今回のメルマガでは、社内にアセッサーを置くことの主な効果についてご紹介をします。

《効果1》 プロセス改善のスピードアップ

社内でアセスメントが行われていると、アセスメントを実施するための各種調整が容易なため、アセスメント⇔改善のサイクルが回りやすくなり、改善スピードが上がっていきます。また、組織のニーズに合わせてアセスメント対象プロセスを絞ったり、前回に抽出された弱みの改善にフォーカスしたインタビューができるなど、柔軟なアセスメントもしやすくなります。事実、海外では、“Automotive SPICE のアセスメントはスナップショットである”、と解釈され、頻繁にアセスメントをする習慣が根付いています。その結果、非常に早く改善を進めることができているわけですが、その背景として、社内に Automotive SPICE のアセスメントができるアセッサーが常に配備されています。

《効果2》 継続的な改善がしやすい

社内にアセッサーがいることで頻繁にアセスメントができるようになると、プロセス改善に必要な情報やデータが多く得られます。さらに組織内の他プロジェクトから得られたアセスメント結果まで加味すると、組織内共通の弱みや傾向などが分析され、より改善にミートした方策が導出されやすくなる効果があります。例えば、進捗遅れの見落としが多いという傾向が見つかった場合、社内アセッサーが社内の進捗管理システムのアップデートや別のシステムとの入れ替えを提案する、という改善の機会に繋げることもしやすくなります。

効果的なアセスメントをするためには、

- ・アセスメント対象プロジェクトに合わせて PAM を解釈できる、“PAM の知識”
- ・各技術領域の本質を捉えたアセスメントをするための、“技術ドメインの知識”
- ・インタビュー全体の流れを組み立てるための、“インタビュースキル”
- ・抽出された強み／弱みを適切な指標に割り当てるための、“コンソリデーションスキル”
- ・聞き手に本質を正しく理解させられる報告をするための、“報告スキル”

の習得が必要だと考えます。これらは、弊社が実施してきた数多くの公式アセスメントやコンサルティングなどから特に重要と考えたスキルセットです。現在広く展開されているアセッサー向けトレーニングに、「intacs 公式 Provisional Assessor トレーニング」がございしますが、これはあくまで方法論を中心とした学習内容であり、アセスメントを実践する上で必要なスキルの習得は意図していません。アセスメント実施するためには表層的な知識だけでなく、“インタビュースキル”、“コンソリデーションスキル”、“報告スキル”といった対人的な実践スキルの向上も必要なのです。そこで弊社では、下図のトレーニング体系に基づいて効果的に必要スキルを習得いただくための、『アセッサースキル基礎トレーニング』を提供しております。このトレーニングは、アセスメント目的

の把握～計画書の作成～アセスメントインタビュー～アセスメント報告までの一連の活動を体験していただくことで、“インタビュースキル”、“コンソリデーションスキル”、“報告スキル”を習得していただくことができる内容となっております。

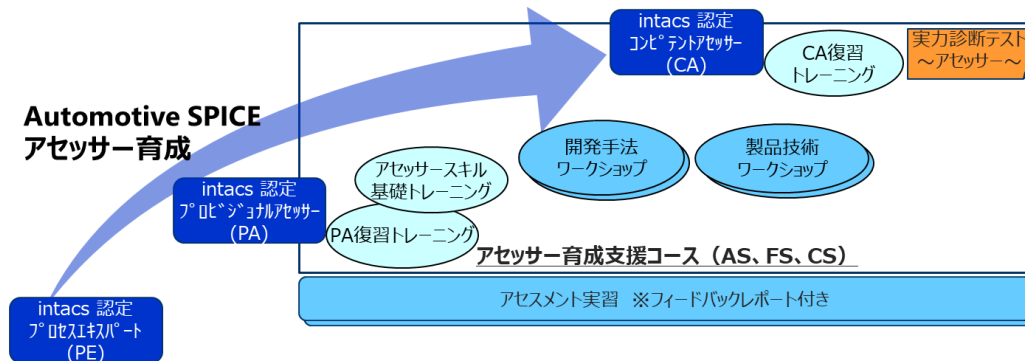


図 アセッサー育成のための Biz3 トレーニング体系

プロセス改善において重要な役割を持つ社内アセッサーの基礎スキル向上に、ぜひ本トレーニングをご活用ください。なお、講師が貴社へ訪問するプライベート開催も可能ですので、ぜひお気軽にお問い合わせください。

【日程】

2025年3月10日（月）～12日（水）※対面形式（恵比寿）

2025年3月17日（月）～19日（水）※対面形式（刈谷市中央生涯学習センター）

【アジェンダ】

- 1 日目 アセスメント目的の抽出、アセスメント計画書の作成
- 2 日目 インタビュー戦略の作成、インタビュー時のテクニック
- 3 日目 アセスメントインタビュー、コンソリデーション、アセスメント報告

<アセッサースキル基礎トレーニング お申込みページ>

<https://biz3.co.jp/publictraining/6431>

2025/1/15 [長澤 克仁](#)