

建設ケースメソッドシンポジウムで頂きましたご質問と回答

10月6日にオンラインで開催いたしました「建設ケースメソッドシンポジウム」で頂きましたご質問につきまして、以下の通り回答します（順不同）。
 頂きましたご質問は、今後の建設ケースメソッドの充実に向けて参考にさせていただきます。

	質 問	回 答
1	<p>「修羅場経験」は、その経験者の成功体験がよいのでしょうか？失敗体験でもよいのでしょうか？正解は必要でしょうか。</p>	<p>ケースメソッドで取り上げるケースは、成功体験より失敗体験の方が学ぶことが多いと言われています。但し、失敗体験は組織内でもなかなか語られることは少なく、ケース化することは難しいです。</p> <p>また、正解がない問題に立ち向かうのがケースメソッドであり、もちろん「正解」は要りません。しかしながら、参加者の多くは正解を強く求めてきますので、実際はどうだったのかを参考として伝えることもあります。</p>
2	<p>臨機応変に対応する力としてレジリエンスエンジニアリングという領域もありますが、目指すところは同じでしょうか。</p>	<p>レジリエンスエンジニアリングが目指すものを「しなやかで強靱なシステムの構築」と考えると、レジリエンスエンジニアリングのような物事への向き合い方は、建設マネジメント力にとっても重要なファクターです。この点を踏まえると、建設マネジメント力の育成を目的とした建設ケースメソッドと方向性は合致していると言えます。</p>
3	<p>組織内で初めて実施しようとした場合、完全ではなく手軽に体験できる方法はないのでしょうか。</p>	<p>職場の先輩の修羅場体験をケースにし（簡単なメモ、場合によっては口頭でも構いません）、それを受講者が読み（聞き）、そのような修羅場に遭遇したとしたらどのように対応するかを考え、実際に経験した先輩を講師役にして受講者が意見交換するのが最も手軽なケースメソッドの方法と考えます。</p> <p>なお、当小委員会では研修担当者に向け「建設ケースメソッド活用に向けて」や各種の手引きをホームページに掲載しておりますので参考にしてください。また、当小委員会にご相談いただいても構いません。</p>

<p>4 プロ・トレZをわたくしどもの組織で取り組むに当たっては、事例(カードの内容)のカスタマイズが必要かなと思いますが、そのような対応を取っていただくことはできるのでしょうか。それは事前にヒアリングする中でお伝えするようになるのでしょうか。</p>	<p>((株)日立ドキュメントソリューションズ 岡田様より、以下の通りご回答をいただきました。)</p> <p>プロ・トレZのカードは、スライドでもご紹介しましたように、特定のプロジェクトの状況を反映しているものではなく、どちらかと言えば一般的な表現になっています。カードは議論のきっかけであり、ファシリテータがチームメンバに合わせて議論をリードできますので、発電プラント事業、鉄道事業、建設事業…、等、業種に関わらず、汎用的に使うことがほとんどです。</p> <p>また、プロ・トレZでは、「プロジェクトプロフィール」を準備し、ゲーム開始前にチームメンバが今から扱うプロジェクトの特徴(金額規模、プロジェクト期間、建設地・品質面の要求事項等の各種条件、等)を共有します。たとえば、原子力発電所建設と太陽光発電所建設では、品質を優先とするか、コストを優先するか、等、解決策が変わってくる感じをイメージしていただけるかと思います。弊社のご提供するプロ・トレZ研修では、汎用的には、太陽光発電所建設プロジェクトを題材にゲームに取り組んでいただきます。なお、中長期的に研修等で取り入れていただく組織に対しては、組織オリジナルのプロジェクトプロフィールを準備することもあります。その場合は、事前にお打合せ等で資料等を提供して頂きながら準備していくことになります。</p> <p>冒頭に記しましたように、カードは汎用的に使うことが出来ますが、例えばIT系事業の方々を対象にする場合など、全く異なる業種では、その業種に合ったカードの方が、参加者が起きている事象をイメージしやすい場合もあるかと思えます。ただし、カードのカスタマイズは、かなりのマンパワーと時間を必要とする作業になると思えます。</p>
--	--

5	<p>「どのように参加者を集め、調整するか」について質問です。ディスカッションリーダーを務めさせていただいた経験から、参加者の経験や知識の程度やそれらの参加者のバランス、グループ分けの良し悪しなどがケースメソッドの成果を大きく左右すると感じました。組織内研修では、参加者の素性についての情報が得やすいことから、上記への配慮が行いやすいと感じます。土木学会などが公募で参加者を募る場合には参加者に期待する経験や知識のレベル、問題意識の提示のようなことが大事ではないかと考えます。参加者の集め方、調整の仕方について、委員会などでの議論はいかがだったでしょうか。</p>	<p>ご指摘のとおり、過去に実施した模擬授業では、受講者間の経験や知識の差により、発言内容の具体性が偏る傾向がみられています。経験の少ない受講者にとって、経験豊富な受講者の意見は、気づきを得られる等の効果は期待できるものの、あまりにも大きな経験の差があるのは好ましくないと考えています。受講者募集にあたり、極力、年齢層を合わせることで、すべての受講者の経験になるべく整合したケース教材を採用することが望ましいと考えています。</p>
6	<p>プロ・トレZの説明の際にもありましたが、ケースメソッドは個人の学びの機会とするだけでなく、チーム（組織）の学びの機会としても有効だと思います。関係者間で、あの人はこういう考えだ、などを共有しながら、互いに考えを尊重する態度を醸成するというところもあるかと思っています。つまり、ケースメソッドの効果として個人の能力向上とともに、チームワーク向上にも着目するとさらに意義深いと思いました。</p>	<p>ケースメソッドは自分の考えを述べるだけでなく、他者の考えを聞くことにより、彼我の差の認識や新たな気づきを生む、ということ大切にしています。このことから、ご意見のとおり、チーム内でケースメソッドを行えば、メンバーの考えを理解し、互いの考えを尊重する態度を醸成することに繋がり、個々の能力アップとともにチームの組織力を高めることができると考えられます。例えば職場の新しいメンバーで、過去の事例をケースに仕立ててケースメソッドを行うことも効果的と思われます。</p>
7	<p>ケースメソッドは管理職層への修羅場の疑似体験による判断力のスキル向上に有効と思いますが、若手技術者にも有効ではないでしょうか？最近では指示待ちの若者が多く自ら判断する行動を促すためにも有効な手段と感じます。</p>	<p>若手技術者の育成にも適用できます。ただし、建設マネジメント力の育成は一定の知識・スキルを有していることが前提ですので、若手技術者はこの点に課題があります。このため、若手技術者に対しケースメソッドを用いるには、知識等の学習を併用するのが効果的と考えています。</p>

以上