TOCシンポジウム2026
プログラム

プレゼンテーション１	変えられる未来に集中する人財育成 「成長主義」の実践	ゴールドラットジャパン Partner　澤井　奈美
「成果」と「個人の成長」――この二つは本当に両立しないのでしょうか。個人と組織の成長を止めている“たった一つの制約”は何か。それを見極めて解消し続けることで成長を加速させる考え方「成長主義」と、実践プロセス「成長ナビ」を、現場の事例とともにご紹介します。		
プレゼンテーション２	新製品開発にフィットするよう方法化した 「製品開発CCPM」の紹介	ゴール・システム・コンサルティング株式会社 執行役員 ﾁｰﾌｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ　小笠原　剛
新製品開発は、建築やITのように何をつくるかが先に決まる環境とは異なり、開発しながら中身が決まり、固有技術を持つ技術者が多くのテーマを掛け持ちします。この環境の違いから生じる問題に向き合い、リーン製品開発やPDPCなど他分野の技術も取り入れて方法化した「製品開発CCPM」を、実践企業の取り組みとともにご紹介します。		
事例発表1	マルチLLMと数理的推論で進化するTOC： 中核対立図(クラウド)の自律的検証アプローチ	個人 小木曽　陽一
思考プロセス（TP）の実践においては、現状分析ツリー（CRT）の作成に伴う認知的負担や作業時間が実践上の制約となります。本発表では、CRTの作成を支援する手法として、生成AI（LLM）と3クラウド法を組み合わせたアプローチを提案します。 3クラウド法を前処理として活用し、LLMに入力する情報および推論手順を構造化することで、複数の好ましくない現象（UDE）から中核対立の候補を高速に抽出するコンサルティング・アーキテクチャを解説します。		
事例発表２	３月の無理な休暇取得から脱却！ TOCバッファー管理で実現した 労働時間是正と組織変革	ヤマト運輸株式会社 財務部　財務戦略課　課長 田中　吉章
スタッフ部門における労働時間管理の「負のサイクル」を、TOCのバッファー管理でいかに打破したかという実践事例を発表します。年間労働時間を指標とした将来予測の可視化と、CCPMフィーバーチャートを応用した「3色グラフ」によるリスク検知を導入。 他メンバーによる能動的な業務フォロー体制を構築することで、期末の「駆け込み休暇」という悪循環を断ち切り、繁忙期の長時間労働解消と、チームの自律的な意識変革を実現したプロセスを紹介します。		

TOCシンポジウム2026
プログラム

事例発表3	MBOを「管理」から「自己統制」へ ～ODSCとS&Tツリーが実現する 目標連鎖の再構築～	プロジェクトコンパス 西山　哲人

人事評価(MBO)の不満や形骸化した目標連鎖を解消するアプローチを提案。ドラッカーが提唱した本来のMBO「目標による自己統制」が人事の評価ツールへ変質した弊害に対し、CCPMのODSCとS&Tツリーを融合。ODSCに「背景」と「懸念」を加えて目標を定義することで、本質的な目標連鎖と自己統制を強化。評価境界線の明確化の指針と合わせた人事評価制度を構築し、納得感と客観性を両立させた事例を発表する。

事例発表４	グループ会社向けパッケージシステムの展開および調査受付システムの運用改善	株式会社メディアテック サービスオペレーション部ECM課　係長 世良田　真平

【発表内容①】
グループ会社向け文書保管クラウドサービスの売上増・原価率改善を目指して、原価の定量化および営業部門との連携強化を行った事例です。
【発表内容②】
地図アプリと管理システムを用いる調査受付・報告書作成業務において、スタッフの入れ替わりが定期的に発生します。ミスの原因を分析し、効率的に減らした事例の紹介です。

事例発表5	自分の言葉につながる小さな問いかけ	京都大学経営管理大学院　非常勤講師 平方　文哉

普段、子どもや大人に考える方法を教えています。家庭教師先の小学6年生は、記述問題や作文が書けず白紙になってしまう状態でした。そこでATTで自分の言葉で書き出すまでのロードマップを描き、段階的な問いかけを行ったところ、何かしら書けるようになりました。鍵は、最初から言葉の焦点を合わせすぎないこと。本発表では有効だった問いかけとその理由を考察し、ATTを通して私自身の関わり方がどう変わったかもお話しします。

基調講演	チェンジリーダー養成によるマネジメント革新 ～TOCがもたらした ヒト輝かせ資本経営～	株式会社イレブン・ラボラトリー 代表取締役社長 田辺　孝由樹

かつて「グループのお荷物」とまで揶揄され、活力を失っていた組織が、いかにして離職率を抑え、業績をV字回復させ、日本を代表する健康経営優良法人へと変貌を遂げたのか。
私は2026年3月までの9年間、パナソニックITS株式会社の代表取締役CEOとして車載機器開発を担う技術者集団の陣頭指揮を執ってまいりました。
10年前、閉塞感に包まれていた現場を救ったのは、管理による統制ではありません。TOC（制約理論）がもたらす「全体最適の構造」と、松下幸之助の「人間大事の経営観」を融合させ、社員一人ひとりの可能性を解き放つ「高エンゲージメント組織」への昇華でした。
本講演では、ウェルビーイングと高収益を両立させた実体験に基づき、組織改革の核心である「ヒト輝かせ資本経営」の具体策とそのプロセスを詳らかにします。
「明るい未来をつくる力」をいかにして組織に宿すのか。 その再生のドラマと、明日から経営に活かせるヒントをお伝えいたします。