

## 1 次知識の 100 字トレーニング お題と解答

### 1 次知識の 100 字トレーニング お題

以下はあくまでもお題の例ですので、例えばメリットとデメリットを問うお題をメリットだけとかデメリットだけ、といった形にアレンジしていただいてもOKです。

- 多角化のメリットとデメリットは？
- 先発企業となることのメリットとデメリットは？
- 後発企業となることのメリットとデメリットは？
- 機能別組織のメリットとデメリットは？
- 事業部制組織のメリットとデメリットは？
- カンパニー制組織のメリットとデメリットは？
- 持ち株会社のメリットとデメリットは？
- マトリクス組織のメリットとデメリットは？
- 組織文化を強固にするためにはどうすれば良いか？
- 高次学習を進めていくためにはどうすれば良いか？
- 人材のダイバーシティの具体的な方法とその効果は？
- 新卒採用、中途採用それぞれのメリットは
- 成果主義のメリット、デメリット、留意点は？
- インターナルマーケティングを進めるための施策とその効果は？
- 受注生産の課題とその対応策は？
- 見込生産の課題とその対応策は？
- 多種少量生産の課題とその対応策は？
- 段取替えによる生産性低下を防ぐための施策は？
- ライン生産方式のメリットとデメリットは？
- コンカレントエンジニアリングを導入することにより期待される効果は？

1 次知識を効率よく復習できる！

一発合格まとめシート 好評発売中👉 <https://matome-sheet.store/>

## 1 次知識の 100 字トレーニング 解答

### ▶ 多角化のメリットとデメリットは？

メリットは、①組織スラックを活用でき②既存事業とのシナジーが追求でき③新たな事業分野に進出することでリスクが分散できる点。デメリットは、既存事業とのシナジーが薄い分野への進出により経営資源が分散する点。

### ▶ 先発企業となることのメリットとデメリットは？

メリットは①後発に対し心理的な参入障壁を作れる②イノベーター層の顧客を取り込める③経験曲線効果が得られる点。デメリットは①広告宣伝費や技術・研究開発への投資が必要②市場に受け入れられるか不確実な点。

### ▶ 後発企業となることのメリットとデメリットは？

メリットは①既に市場が創出されているため開発費や広告宣伝費を抑えられる②不確実性を見極められる点。デメリットは①先発企業に参入障壁を築かれる恐れがある②経験曲線効果が働かないためコスト面で不利となる点。

### ▶ 機能別組織のメリットとデメリットは？

メリットは①役割分担が明確②専門性が発揮できる③規模の経済が追及できる④組織の統制がとりやすい点。デメリットは①トップの負荷が大きく意思決定に遅れが生じ②全社的な管理ができる人材の育成が困難な点。

### ▶ 事業部制組織のメリットとデメリットは？

メリットは①トップが戦略に専念でき②現場の状況に即応でき③次世代の管理職を養成できる点。デメリットは①機能が重複しコストが高くなり②短期的判断になりやすく③事業部間のセクショナリズムが生じやすい点。

### ▶ カンパニー制組織のメリットとデメリットは？

メリットは、分権化によって①経営責任が明確化でき②迅速な意思決定ができ③トップの起業家精神が醸成できる点。デメリットは①カンパニー間の連携が取りにくく②発言力が強くなりすぎる、本社に逆らえなくなる点。

### ▶ 持ち株会社のメリットとデメリットは？

メリットは①事業リスクの影響を一定範囲に限定でき②部門に応じた労働条件とでき③部門の業績を明確化できる点。デメリットは①被持株会社間で経営資源が重複し②持株会社は傘下の企業の事業運営には関与できない点。

1 次知識を効率よく復習できる！

一発合格まとめシート 好評発売中☞ <https://matome-sheet.store/>

➤ マトリクス組織のメリットとデメリットは？

メリットは、機能別・事業部別組織の両方の利点を享受でき①人的資源や情報が共有でき②範囲の経済が得られる点。デメリットは①ワンマンツボスの状態になってしまう②管理者による権力争いが生じる恐れがある点。

➤ 組織文化を強固にするためにはどうすれば良いか？

構成員の関心度を高め、一体感を高めるために、構成員に対して①フェイスツーフェイスのコミュニケーションを実施し②経営層の想いや企業の理念を伝える場を設け③社内行事等により帰属意識の高揚策を取る。

➤ 高次学習を進めていくためにはどうすれば良いか？

方法は①権限委譲を実施し②人材のダイバーシティやオープンイノベーションにより多様な視点を持った参加者を活用し③評価体系を成果主義へ変革し④成功・失敗経験のデータベース化と情報の共有を実施する。

➤ 人材のダイバーシティの具体的な方法とその効果は？

方法は①既存の採用方法とは異なる人材の採用や②アファーマティブアクションなど既存の人材活用方法とは異なる人事制度の採用。効果は、多様な視点を組織に取り込むことにより、組織の活性化を図ることができる点。

➤ 新卒採用、中途採用それぞれのメリットは

新卒採用は①組織文化の継承がし易く②優秀な人材を幹部候補として育成でき③計画的な求人や育成ができる点、中途採用は①即戦力で研修コストを抑えることができ②自社にない知識やノウハウを導入できる点がメリット。

➤ 成果主義のメリットとデメリット、留意点は？

メリットは、比較的少ない費用で意欲の向上が図れ、デメリットは、短期的視点や個人主義的視点に陥りやすい点。留意点は①公平性・透明性の確保②評価者・被評価者の十分な意思疎通③基準や手続の十分な説明を行う点。

➤ インターナルマーケティングを進めるための施策とその効果は？

施策は①従業員に対する研修などによる能力開発②権限委譲や社内表彰の実施などのモチベーション向上策の実施により、従業員満足度を向上させること。効果は、従業員の当事者意識向上やサービス品質の向上である。

➤ 受注生産の課題とその対応策は？

課題は①リードタイムの短縮もしくは納期の遵守②受注の平準化である。対応策は①生産計画の作成頻度を上げ納期に見合う作成頻度とし②生産計画の対象範囲を広げ③余力管理や進捗管理等の生産統制を徹底させること。

➤ 見込生産の課題とその対応策は？

課題は①需要予測の精度向上②需要に応じた柔軟な生産体制の確保し、過剰在庫や機会ロスのリスクを軽減すること。対応策は①需要予測に基づくロットサイズの見直し②適切なデカップリングポイントの設定である。

➤ 多種少量生産の課題とその対応策は？

課題は①モノの動きが錯綜しやすく②受注変動により生産設備の能力に過不足が生じ③製造予定が立てにくい点。対応策は①部品共通化や標準化による取り扱い部品数の削減②生産方式の改善・変更③柔軟な生産統制である。

➤ 段取替えによる生産性低下を防ぐための施策は？

具体的施策は、内段取の外段取化を実施し、それができない場合は、内段取の停止時間の短縮を図ること。そのために、①IEの実施により段取り替え時間の短縮を図り②作業を標準化し③従業員の教育を実施する。

➤ ライン生産方式のメリット、デメリットは？

メリットは①単能工でも作業可能で②間接作業が少ないため生産性が高く③工程管理が容易な点。デメリットは①レイアウト変更が困難で②仕様や生産量の変化への柔軟性が低く③単調作業で労務面の問題が発生しやすい点。

➤ コンカレントエンジニアリングを導入することにより期待される効果は？

デジタル化したデータを各部門で共有することで、製品の企画段階から設計、生産、販売までの過程を統合化・同時進行化することによって、生産リードタイムの短縮や製造コストの削減を図ることができる。