

～お困り事解決マッチング～ 「課題解決研究交流会」 リーダー編

参加型の実践的な研究交流会です。
いろいろと対策を講じたが問題解決できない方
お集まりください！

令和6年度

外部プロ人材キャリア
課題解決研究交流の場



問合せ先

担当：加藤 唯

一般社団法人中部産業連盟
社会貢献事業部

TEL 052-931-3189(直通)

MAIL: chs@chusanren.or.jp

HP: https://www.chusanren.or.jp/jinzai_s/index.html

〒461-8580 名古屋市東区白壁三丁目12-13

課題解決研究交流会とは

「課題解決研究交流会」は、外部プロ人材【課題解決隊】が、企業で課題を解決した研究事例（テーマ）や知見・経験を活かして、その解決方法や知識を基に、「ゼミ方式」により自らの発表（対話）や討論（交流）により主体的に学習を進める形です。「課題解決研究交流会」は、各研究テーマに参加したメンバーとの交流を目的にし、課題解決に向けた取り組みに気付く研究交流会（お困り事解決マッチング）であります。

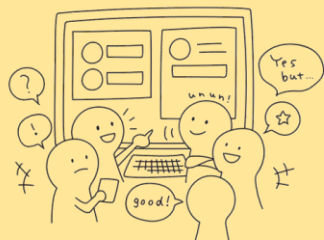
「人材育成の一環として参加する、一般的な職務上必要となるスキルや知識を身に付ける研修会」ではありません。

各自が共通の問題に対して、知見を持ち寄り、意見交換し、各自が学び気づきを得るものです。会社は異なりますが、皆さん同じ問題を抱えています。しかしながら、相談や議論する場が少ないと思います。学び・議論をすることで課題の背景にある本質を見抜き「参加者交流を交えながら課題解決を目指す研鑽の場」を目的としています。

- ①固定観念を打破し、新たなことを受け入れる
- ②マネジメントについてふりかえる機会とする
- ③一緒に考え、気づきを得る

課題解決研究交流会 (お困り事解決マッチング)

※お困り事の解決事例の探索



(過去の参加実績：製造業では自動車部品、工作機械、化学、食品など製造業以外の業種の方も参加されています。)

社内への展開

※任意



外部人材への 相談・活用

※任意



※「外部プロ人材」【課題解決隊】とは

中産連の人材サービスセンターに登録されている人材及び中産連コンサルタントです。

「経験値」ということで年齢は、おおむね30歳代後半からを想定し、事業企画、営業企画、商品開発、DXなどのIT開発、新規事業立ち上げ、現場改善活動など、1つの専門分野でおおむね10年以上の職歴を有する者または大企業の元社員（フリーランスなど）であります。実務で培った「マネジメントスキルを伴走型で支援できる人材」を活用し、経営課題の解決に取り組みます。

活用ステップ1

課題解決研究交流会

- ①ゼミ方式「課題解決研究交流会」の、**お困り事解決事例テーマ**を選んでいただきます。
- ②外部プロ人材が研究してきたテーマに興味を持つ方々が集まり、課題やお困りごとに対する解決策を研究していたHow To等の交流を行います。これにより、参加者は新たな気づきを得ることが期待されます。
- ③外部プロ人材は、参加者に対して、課題解決に向けて研究してきた実務経験や知見を共有し、さらに参加者が実務での課題解決に向けた具体的なアプローチを見つけるための手がかりを提供します。
- ④外部プロ人材は参加者に対して実践的な道筋や導入のきっかけを紹介し、これを現場で有効に活用できるようサポートします。

活用ステップ2

研究交流会の利活用 ※任意

「課題解決研究交流会」解決に向けての利活用

- ①【独自に進める場合】
リーダーがメンバーの伴走者としての役割を果たすことで効果的な進展が可能です。
- ②【人材を講師やコンサルタントとして活用する場合（別途費用がかかります）】
リーダーの伴走者として知見を活かし課題に対処することで解決が可能です。

「社員を集め各研究テーマを社内でも実施することも可能」

- ・評価制度の見直し
- ・階層別の人材育成及び組織開発の支援
- ・新規事業開発に向けての支援
- ・販路拡大に向けた営業企画及びマーケティング等の調査分析
- ・新入社員の採用方法の見直し など



↓問合せ↓

中部産業連盟 社会貢献事業部
TEL 052-931-3189(直通)
MAIL : kato-yui@chusanren.or.jp

課題テーマのタイプ

タイプ別	原因が理解されている状態			あるべき姿が理解されている状態	
	A.特定継続型	B.突発発生型	C.構造型	D.計画設定型	E.創造型
識別	特定化されている問題が継続的に良くない状態にある	突発的に発生するトラブルなど「予期せぬ問題が発生して計画通りに進まない」	構造的、組織的な因果関係で良くない状況が生じ問題が複雑に絡み合っている	目標達成に確実性が重視される「具体的な行動計画がない」	新しい仕事を生み出す「異なる分野や専門知識の統合など創造的要素が重視される視野がない」
具体例	道徳、品格での問題 ・組織風土、モラル等の問題 ・トラブル等が継続している状態	故障、事故での問題 ・突発トラブル ・顧客クレーム ・納期遅	組織の力関係からくる問題 ・リーダーシップの不備 ・リーダーの過度な現場への介入	中長期目標の設定や制度等での問題 ・戦略計画 ・制度改革 ・技術の確立 ・売上実行計画 ・販売プロセスの改善	新規事業での問題 ・戦略立案 ・ビジョン構築 ・新技術の開発 ・ビジネス創出



課題解決研究交流会

各課題テーマ：お困り事解決研究事例

1	A.特定継続型	「指示待ち部下の育成法」	①令和6年 5月23日(木) ② 10月9日(水) ③令和7年 2月19日(水)
2	A.特定継続型	「指示するまで動かない社員の動機付け」	①令和6年 7月25日(木) ② 12月12日(木)
3	B.突発発生型	「在庫差異を解決した実践法」	①令和6年 6月20日(木) ② 11月21日(木)
4	B.突発発生型	「出荷ミス・ピッキングミスを“0”にした対策」	①令和6年 5月30日(木) ② 10月22日(火)
5	C.構造型	「ルールを守る職場にする実践法」	①令和6年 9月12日(木) ②令和7年 2月27日(木)
6	C.構造型	「教えるべき事・部下に考えてもらう仕事の明確化」	①令和6年 6月13日(木) ② 11月14日(木) ③令和7年 2月20日(木)
7	C.構造型	「主要業務の属人化」を解消する対策	①令和6年 5月22日(水) ② 8月1日(木) ③令和7年 1月30日(木)
8	D.計画設定型	部下の「個人目標の設定方法と達成させるポイント」	①令和6年 6月26日(水) ② 9月4日(水) ③令和7年 2月12日(水)
9	D.計画設定型	「形骸化していく人事制度の改善と対策」	①令和6年 7月11日(木) ② 9月18日(水) ③ 12月4日(水)
10	D.計画設定型	ExcelとRPA活用で可能にした「データ利活用による人事評価分析」	①令和6年 8月29日(木) ②令和7年 1月21日(火)
11	E.創造型	「管理・間接業務の効率化とDX化」を実現した	①令和6年 7月30日(火) ② 10月16日(水)
12	E.創造型	プロが伝える「次世代リーダー育成とロードマップ」	①令和6年 6月6日(木) ② 11月27日(水)

「やる気やこだわりが見えない部下の育成」で困った

(A.特定継続型)

① 「指示待ち部下の育成法」

とき	第1回 令和6年 5月23日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 令和6年 10月9日(水) (同じ内容を3回/年計画しています。日時を選択ください) 第3回 令和7年 2月19日(水)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	人事制度を導入しており、部下に人事評価や面談を通じて部下を支援するマネジャー、人事制度担当のマネジャー	
効果	部下がやる気を持って主体的に考え動くようになった	
問題	①部下の意欲、能力、行動が低い ②上手いかわなくても大丈夫だから怖い ③それ先に言ってよと何度も思う	
紹介	<p>柘植 吉則(中産連 コンサルタント)</p> <p>経営人材コンサルタントとして、人材分野を専門とし、経営視点から組織や人材の支援。職歴は商社、シンクタンクを経験し、その後、中部産業連盟に入職。経営人材関連の支援32年、大学非常勤講師20年。学生から経営者まで幅広い方との交流を通じて学ぶ。実績としてはキャリア制度、人事制度、教育制度、採用から退職までのしくみなど人材マネジメント改革を、企業内研修では制度構築や運用支援のための教育、階層別教育など講師として研鑽中。</p>	
知見	階層別研修では上司の部下育成に対する問題意識、部下からの上司に対する考えや思いを抽出し、それぞれを対象とした研修の中でグループワークを実施しながら問題抽出、解決策を検討しています。また、人事制度や目標管理制度の運用面での上司や部下のそれぞれの立場や役割からの問題意識をヒアリングやアンケートで抽出すると、相互で食い違いがあることが多いです。これらの知見を踏まえて、部下の動機づけや育成に困っている具体的な問題やその対応事例を紹介する内容です。	
研究交流	<p>1. お互いを知る：相互交流</p> <p>(1) 受講者自己紹介</p> <p>(2) 講師自己紹介</p> <p>2. 部下育成のポイント：講義と相互交流</p> <p>(1) 部下や人に興味や関心を持つ</p> <p>アドラーとカーネギーが言っていること</p> <p>(2) Z世代を始め、世代別の考え方や価値観を知る</p> <p>人の考えや言動は世の中の環境や今までの経験による影響が大きい</p> <p>(3) 部下のことを知る</p> <p>なぜ部下は指示待ちなのか、部下も様々</p> <p>(4) 自律的に動くよう、説明し、行動できるように仕向ける</p> <p>受身・自律の違い、考え、行動できる力を育てる</p> <p>相手に応じた成功体験を積みませ、動機づける</p> <p>(5) 自らの育成視点や方法を、部下個人別に見直す</p>	<p>3. 具体的な検討：個人、グループワーク、全体発表、講師支援</p> <p>(1) マネジャーとして部下を支援したいと思うか</p> <p>(2) 業績に加えて、部下育成のために自己研鑽しているか</p> <p>(3) 部下を一人の人間として承認しているか</p> <p>(4) 個人別に対応しているか</p> <p>(5) 部下のよい点・改善点を理解しているか</p> <p>(6) 面談で傾聴し、質問を交えながら、上手に伝えているか</p> <p>(7) 目標を持たせ、行動させ、支援しているか</p> <p>4. 研究交流会での気づきと今後の取組み：個人、講師支援</p> <p>(1) 気づいたことと実施すること</p> <p>(2) 職場に戻って実施する計画</p> <p>(3) 計画が確実に進むための留意点</p>

「指示待ち社員の対応」で困った

(A.特定継続型)

② 「指示するまで動かない社員の動機付け」

とき	第1回 令和6年 7月25日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 12月12日(木) (同じ内容を2回/年計画しています。日時を選択ください)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	作業現場で作業員を動かしていく必要のあるリーダーの方、現場指導・現場管理者の方向け	
効果	現場の指示待ち社員を強力な戦力に変えることが出来た	
問題	現場には指示待ちでやる気がない人・ミスを繰り返す人・言うことを聞かない人がいる	
紹介	<p>小林 達哉 氏(株式会社経営技術フロンティア 代表取締役)</p> <p>製造業及び物流業で製造現場の進捗管理、生産性管理、物流管理の実務を10年以上担当。その間、製造現場の改善活動、進捗管理、QCD(品質・コスト・納期)の向上、OJT・社員育成に関するノウハウを蓄積する。</p>	
知見	工場・物流センターの現場リーダーとして10年以上の実務経験から、指示待ち社員に対処して実際に解決してきた体験談を踏まえ、現場の指示待ち社員を強力な戦力に変えていくための対処法を共有します。 現場リーダーは、相手がどんな人であれ、メンバーのやる気を引き出し、戦力としてチームを育てていかななくてはなりません。特に中小企業では、人の配置を自由に入れ替えるのは難しく、うまくいかないからといって新しい人材を簡単に手に入れることもできない中で、現場を取りまとめるリーダーとしてどのように対応し対策していけばよいのかを紹介します。	
研究交流	<p>1. 活動導入の手順紹介</p> <p>(1) 講座の紹介・自己紹介</p> <p>(2) 研究事例と問3点</p> <p>(3) 成功要因は仕事と組織の仕組み化</p> <p>2. 人が変わった事例</p> <p>(1) 内発的動機付けの手法一人の欲求とやる気要因の扱い方</p> <p>(2) 人が変わった事例①やる気のない若者が変わった</p> <p>(3) 人が変わった事例②やる気を失った管理職が変わった</p> <p>(4) 実践ワークとディスカッション</p>	<p>3. 組織が変わった事例</p> <p>(1) 自走型組織-共通の目標を持ったチーム型組織の作り方</p> <p>(2) 組織が変わった事例①指示待ちで言われたことしかやらない人たちが変わった</p> <p>(3) 組織が変わった事例②他部署を避け「ウチのやり方」に固執する人たちが変わった</p> <p>(4) 実践ワークとディスカッション</p> <p>4. 周辺論点</p> <p>(1) 自己実現・自己決定時代の現場マネジメント</p> <p>(2) ウェルビーイングの考え方-働きがいのある職場づくりの効果</p> <p>(3) 現場リーダーの役割</p> <p>(4) まとめとディスカッション</p>

「在庫の数が合わない」で困った

(B.突発発生型)

③ 「在庫差異を解決した実践法」

と き	第1回 令和6年 6月20日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 11月21日(木) (同じ内容を2回/年計画しています。日時を選択ください)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	現場改善・物流管理部門の方向け	
効果	「在庫の数が合わない」を解消できた	
問題	①数え直しが多く、ムダな作業が減らせない ②欠品や納期遅れが常態化している ③保管場所を適切に管理できない ④業務フローが整備されていない	
紹介	小林 達哉 氏(株式会社経営技術フロンティア 代表取締役) 製造業及び物流業で製造現場の進捗管理、生産性管理、物流管理の実務を10年以上担当。その間、製造現場の改善活動、進捗管理、QCD(品質・コスト・納期)の向上、OJT・社員育成に関するノウハウを蓄積する。	
知見	在庫差異が多発する部品加工・組立工場、部品出荷倉庫において支援活動をした実例を活用し、事実を基に在庫差異の解決法を基礎から実践までを具体的に共有します。業務フロー分析に基づいて差異の発生原因を洗い出し、その対策を日々の業務手順に反映させるとともに、実棚計画の策定と準備及び作業個々の特性を踏まえた棚卸基礎教育を行うことによって、「高額システムを使わずに在庫差異を2%以下まで低下」を実現した活動法を紹介する内容です。	
研究交流	1. 活動導入の手順紹介 (1) 講座の紹介・自己紹介 (2) 研究事例と成功要因 (3) 差異の発生要因は業務の多岐にわたり潜んでいる 2. 在庫差異をなくす方法 (1) 作業分解法 (2) 在庫差異の発生要因 (3) 原因・対策アプローチ法 (4) 実践ワークとディスカッション	3. 実地棚卸の改善、効率化 (1) 実地棚卸の目的と方法 (2) 成功する実地棚卸の進め方 (3) カウントミスの原因分析と対策 (4) 実践ワークとディスカッション 4. 周辺論点 (1) 在庫コストの改善と管理 (2) 在庫削減の進め方 (3) 成功する改善活動の進め方 (4) まとめとディスカッション

「出荷ミス・ピッキングミスが多い」で困った

(B.突発発生型)

④ 「出荷ミス・ピッキングミスを“0”にした対策」

と き	第1回 令和6年 5月30日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 10月22日(火) (同じ内容を2回/年計画しています。日時を選択ください)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	出荷管理・ピッキング管理を担当されている方向け	
効果	出荷作業の効率化とヒューマンエラーによる誤出荷を無くし「誤出荷をゼロ」に出来た	
問題	①現場は後戻りで作業が停滞し、無駄な費用の連鎖的が起きる②誤品の回収と短納期での再発送で現場はバタバタ	
紹介	小林 達哉 氏(株式会社経営技術フロンティア 代表取締役) 製造業及び物流業で製造現場の進捗管理、生産性管理、物流管理の実務を10年以上担当。その間、製造現場の改善活動、進捗管理、QCD(品質・コスト・納期)の向上、OJT・社員育成に関するノウハウを蓄積する。	
知見	誤出荷が多発する工場・倉庫において、支援活動をした実例をもとに、出荷ミス・ピッキングミスをゼロにした対策を基礎から実践までを共有します。 出荷前工程を含む業務フロー全体の再構築を通じて作業をシンプル化するとともに、誤出荷発生の原因・結果分析に基づいて効果的なチェックポイントを絞り込むことで「誤出荷をゼロ(当年度実績)」を実現した活動法を紹介する内容です。	
研究交流	1. 活動導入の手順紹介 (1) 講座の紹介・自己紹介 (2) 研究事例と問題点 (3) 出荷ミス要因は業務の広範囲に潜む 2. 出荷ミスの原因と対策 (1) 業務の洗い出しと作業分解法 (2) 出荷ミスの発生要因抽出 (3) 原因・対策アプローチ法 (4) 実践ワークとディスカッション	3. 出荷ミスの未然防止策 (1) 作業の設計と管理 (2) 効果的な作業指導・OJT (3) ヒューマンエラーの防止 (4) 実践ワークとディスカッション 4. 周辺論点 (1) 現場リーダーの役割と管理の視点 (2) ミスを繰り返す人の特徴と対応 (3) 成功する改善活動の進め方 (4) まとめとディスカッション

「自社ルールを守らない、自分流で現場が混乱」で困った

(C.構造型)

⑤ 「ルールを守る職場にする実践法」

と き	第1回 令和6年 9月12日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 令和7年 2月27日(木) (同じ内容を2回/年計画しています。日時を選択ください)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	現場リーダーの方向け	
効果	若手社員がルールを守り戦力として成長できた	
問題	①自社ルールを守らない、自分流で現場が混乱 ②納期遅れ、品質不良、モノがなくなるといった様々な問題が発生	
紹介	小林達哉氏(株式会社経営技術フロンティア 代表取締役) 製造業及び物流業で製造現場の進捗管理、生産性管理、物流管理の実務を10年以上担当。その間、製造現場の改善活動、進捗管理、QCD(品質・コスト・納期)の向上、OJT・社員育成に関するノウハウを蓄積する。	
知見	若手社員・中途採用者・外国人がルールを守ってくれず、品質不良が発生する切削・板金・プレス・溶接・組立等の工場において、実践支援を成功したケースをもとに、リーダーの心得からルールを守る職場にする実践までを具体的に共有します。 中途採用者は、戦力としての期待が持てる反面、動めていた工場での勤務経験や文化・慣習から自社になじめず困っていた。しかし、中途採用者に対し、全社的なチーム制改善活動をベースに置き、各自の経験を尊重しつつ「目標意識を持たせる段階的な訓練プログラム」を用いることで、中途採用者を効果的に自社戦力として成長・育成させた結果、「ルールを守る」「ミスが減り、言い訳もなくなる」「予防意識の高まり」「ホウレンソウの徹底」「職場離職率改善」が実現した手法を紹介する内容です。	
研究交流	1. 活動導入の手順紹介 (1) 講座の紹介・自己紹介 (2) 研究事例と成功要因 (3) 原因は教える仕組みと接し方にあった 2. 社内ルールを作る、守ってもらう実践法 (1) 中途採用者・若手社員へのブレ教育 (2) 基礎と応用を取り入れた教育マニュアルの作り方 (3) OJTのコツ・要点・進め方 (4) 実践ワークとディスカッション	3. 現場リーダーの役割 (1) 共通の目標をチームのマネジメント (2) ホウレンソウを促進するSBAR手法 (3) リーダーの役割はメンバーの「自律性の支援」 (4) 実践ワークとディスカッション 4. 周辺論点 (1) ミスを繰り返す社員がミスゼロ社員になった事例 (2) 反抗的なベテラン社員が協働的に変わった事例 (3) 外国人作業者との接し方の事例 (4) まとめとディスカッション

「仕事の教え方が悪くミスが多く出ている」で困った

(C.構造型)

⑥ 「教えるべき事・部下に考えてもらう仕事の明確化」

と き	第1回 令和6年 6月13日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 11月14日(木) (同じ内容を3回/年計画しています。日時を選択ください) 第3回 令和7年 2月20日(木)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	現場指導・現場管理者の方々、ヒューマンエラー防止、人の定着などで解決を求められている方向け	
効果	教え方のコツを得て仕事の質を向上させ「不良・ミス撲滅」「人の定着」につなげることが出来た	
問題	①仕事の教え方が悪く品質不良やヒューマンエラーの多発 ②人間関係の不和や人材が定着しない	
紹介	小林達哉氏(株式会社経営技術フロンティア 代表取締役) 製造業及び物流業で製造現場の進捗管理、生産性管理、物流管理の実務を10年以上担当。その間、製造現場の改善活動、進捗管理、QCD(品質・コスト・納期)の向上、OJT・社員育成に関するノウハウを蓄積する。	
知見	作業ミスの多発する加工・組立工場において、支援活動をした実例を事実をもとに基礎から活動の実践までを具体的に進めます。 教えるべき事の明確化と教え方のトレーニングや仕組みづくりを通じて、OJTを効果的・効率的に進めて行くことで、「ミスに起因する仕事のやり直しがなくなり、一部の職場で生産性が1.5倍になった」「人材の定着・成長に成果が上がった」事例と手法を紹介する内容です。	
研究交流	1. 活動導入の手順紹介 (1) 講座の紹介・自己紹介 (2) 研究事例と成功要因 (3) 原因は仕事の教え方にあった 2. 仕事の教えるべき事、考えてもらう事の明確化 (1) 仕事を教えるための仕組み作り (2) 熟練者のコツ・ノウハウの伝え方 (3) 効果の高いOJTの進め方 (4) 実践ワークとディスカッション	3. 現場リーダーの役割 (1) SL理論(Situation Leadership)の応用 (2) ヒューマンエラーの理解と対応 (3) 内発的・自発的な動機付け手法 (4) 実践ワークとディスカッション 4. 周辺論点 (1) 意欲的に働く職場の共通点ーチーム型組織 (2) 目標を持つー今の時代の目標の立て方と実行の管理 (3) 「働きがい」を追求すると生産性が1.3倍になる話 (4) まとめとディスカッション

「専門的なスキルや背景理解が必要な業務で属人化」で困った

(C.構造型)

⑦ 「主要業務の属人化」を解消する対策

と き	第1回 令和6年 5月22日(水) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 8月1日(木) (同じ内容を3回/年計画しています。日時を選択ください) 第3回 令和7年 1月30日(木)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	作業現場で作業員を動かしていく必要のあるリーダーの方、現場指導・現場管理者の方向け	
効果	属人化が解消でき、ベテランノウハウの言語化、見える化までも改善が出来た	
問題	①ベテランの仕事が属人的で引き継ぎができず部下が育たない ②ベテランが休むと仕事が止まる	
紹介	小林 達哉 氏 (株式会社経営技術フロンティア 代表取締役) 製造業及び物流業で製造現場の進捗管理、生産性管理、物流管理の実務を10年以上担当。その間、製造現場の改善活動、進捗管理、QCD(品質・コスト・納期)の向上、OJT・社員育成に関するノウハウを蓄積する。	
知見	仕事の属人化が進むことは、人の入れ替わりが激しい時代においては大きなリスクです。属人的に蓄積されたノウハウが引き継がれず人が交替するたびにトラブルが発生するということが現場で起きています。また多品種・多仕様時代においては現場の作業員がその場で判断して行動する場面が増えており、判断基準が見える化して標準化を進めていくことが求められています。切削・研削・研磨・プレス・溶接・組立等の加工工場において、仕事の引き継ぎのためにトラブルが多発し、リーダーが仕事の後始末で走り回り負荷過大になって退職していくような職場において、実践支援を成功したケースをもとに、今の時代にあった属人化・標準化の効果的な方法について事例をもとに紹介します。	
研究 交流	1. 活動導入の手順紹介 (1) 講座の紹介・自己紹介 (2) 研究事例と問題点 (3) 属人化・標準化の現代的リスク 2. 現場作業ノウハウの言語化 (1) 作業分解法 (2) 属人的ノウハウの表出化 (3) 現場・OJTに反映する (4) 実践ワークとディスカッション	3. リーダーの判断業務の言語化 (1) 作業分解法 (2) 属人的ノウハウの表出化 (3) 現場・OJTに反映 (4) 実践ワークとディスカッション 4. 周辺論点 (1) 仕事の設計と標準化活動 (2) OJT・多能工の仕組み化 (3) 後継者が育つ職場づくり (4) まとめとディスカッション

「目標が思いつかない部下の理由と対処」で困った

(D.計画設定型)

⑧ 部下の「個人目標の設定方法と達成させるポイント」

と き	第1回 令和6年 6月26日(水) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 9月4日(水) (同じ内容を3回/年計画しています。日時を選択ください) 第3回 令和7年 2月12日(水)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	目標管理制度を導入しており、部下に目標管理の支援をするマネジャー	
効果	部下の目標管理に悩むことなく、効果的に進めることができるようになった	
問題	①自分で目標が書けない、取組めない ②毎年、目標のレベルが高くなり、達成意識が低くなっている	
紹介	柘植 吉則 (中産連 コンサルタント) 経営人材コンサルタントとして、人材分野を専門とし、経営視点から組織や人材の支援。職歴は商社、シンクタンクを経験し、その後、中部産業連盟に入職。経営人材関連の支援32年、大学非常勤講師20年。学生から経営者まで幅広い方との交流を通じて学ぶ。実績としてはキャリア制度、人事制度、教育制度、採用から退職までのしくみなど人材マネジメント改革を、企業内研修では制度構築や運用支援のための教育、階層別教育など講師として研鑽中。	
知見	目標管理制度構築、企業内での目標管理研修(上司向け、部下向け)での経験を基に事例紹介や経験談を。まずは目標管理の原点、部下との関わりの基本を理解し、その後、目標管理のステップに沿って、各自の問題を抽出。受講者同士の相互交流を通じて、部下への効果的な目標管理の進め方についての気づきや、職場での計画や実施に対して勘所の支援を紹介する内容です。	
研究 交流	1. お互いを知る：相互交流 (1) 受講者自己紹介 (2) 講師自己紹介 2. 部下の目標管理のポイント：講義と相互交流 (1) 部下のことを知る 何を知ればよいか、部下も様々な、不得意：考える力 (2) 目標管理の目的を理解させる 原点はプロセス管理、能力開発、自分のために (3) 目標が高くなるのは当たり前 いつも同じでは能力は高まらない、賃金も上がらない セルフモチベーションのすすめ 基本は自分で実施し、自分でモチベーションを高める (5) 部下が自分で目標が立てられない原因は	3. 具体的な検討：個人、グループワーク、全体発表、講師支援 (1) 部下のことを知っているか (2) 部下を育てたいと思っているか (3) 部下育成のためにどんな行動をしているか (4) 個人別に対応しているか (5) どんな目標を立てているか(内容、難易度) (6) 中間での支援、評価をしかたは (7) 面談で上手に伝えているか 4. 研究交流会での気づきと今後の取組み：個人、講師支援 (1) 気づいたことと実施すること (2) 職場に戻って実施する計画 (3) 計画が確実に進むための留意点

環境は変化しているのに「しくみが旧態依然」で困った

(D.計画設定型)

⑨形骸化していく人事制度の改善と対策

と き	第1回 令和6年 7月11日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 9月18日(水) (同じ内容を3回/年計画しています。日時を選択ください) 第3回 12月4日(水)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	人事制度を導入しており、部下に人事評価や面談を通じて部下を支援するマネージャー、人事制度担当のマネージャー	
効果	マネージャーが実施すべきこと、会社としてしくみを改善することの両面で問題解決を進めるようになった	
問題	①社員が意欲的に取り組める施策になっていない ②制度はあるが頑張った人が報われているとは思えない	
紹介	柘植 吉則(中産連 コンサルタント) 経営人材コンサルタントとして、人材分野を専門とし、経営視点から組織や人材の支援。職歴は商社、シンクタンクを経験し、その後、中部産業連盟に入職。経営人材関連の支援32年、大学非常勤講師20年。学生から経営者まで幅広い方との交流を通じて学ぶ。実績としてはキャリア制度、人事制度、教育制度、採用から退職までのしくみなど人材マネジメント改革を、企業内研修では制度構築や運用支援のための教育、階層別教育など講師として研鑽中。	
知見	人事制度構築、企業内での目標管理研修(上司向け、部下向け)での経験を基に事例紹介や経験談を具体的に共有します。まずは目標管理の原点、部下との関わりの基本を理解し、その後、目標管理のステップに沿って、各自の問題を抽出。受講者同士の相互交流を通じて、部下への効果的な目標管理の進め方についての気づきや職場での計画や実施に対して勘所の支援を紹介する内容です。	
研究交流	1. お互いを知る：相互交流 (1) 受講者自己紹介 (2) 講師自己紹介 2. 部下の人事評価のポイント：講義と相互交流 (1) 部下のことを知る 何を知ればよいか、部下も様々、不得意：考える力 (2) 人事制度の基本と目的を理解させる 様々な人事制度と自社の制度、自社の目的は (3) 人事制度はマネージャーがどう活用するかが大切 人事制度は道具で使う人で効果が異なる (4) 人事制度の改善 環境変化、部下の傾向を把握 経営全体として改善すべき点は	3. 具体的な検討：個人、グループワーク、全体発表、講師支援 (1) 部下のことを知っているか (2) 人事制度の基本を理解し、目的を伝えているか (3) 部下の日頃の活動を具体的事実としてあげられるか (4) 個人別に対応しているか (5) どんな評価項目か理解しているか、この項目でよいか (6) 面談で上手に伝えているか (7) 自身でできること、人事制度として改善すべきこと 4. 研究交流会での気づきと今後の取組み：個人、講師支援 (1) 気づいたことと実施すること (2) 職場に戻って実施する計画 (3) 計画が確実に進むための留意点

身近なExcelやRobotic Process Automationを利活用したい！

(D.計画設定型)

「労務・人事データの集計や分析」に費用をかけられないで困った

⑩ExcelとRPA活用で可能にした「データ利活用による人事評価分析」

と き	第1回 令和6年 8月29日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 令和7年 1月21日(火) (同じ内容を2回/年計画しています。日時を選択ください)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	総務・人事部門のリーダー級・実務担当者	
効果	データ集計の効率化やデータ分析による業務の高度化で経営力アップできた	
問題	①Excel/RPAの機能を使いきれない ②労務・人事データが活用されないまま残る	
紹介	清水 弘之(中産連 コンサルタント) 京都大学理学部卒業後、大手通信会社にてインターネット・サービスの事業企画を担当。その後、総合電機メーカーでは、グループ会社の管理や組織力強化のための収支管理・業務改善・社員教育、人事労務システム(HR-Tech)の事業開発リーダーなどを担当。現在は中産連にて、IT導入支援、データ利活用による業務改善、人事マネジメントなどの分野で活躍中。	
知見	このコースは、労務・人事部門のデスクワークに焦点を当て、身近なExcelやRPAを使いながら、データ活用の道を探ります。まずは講師や参加者同士のつながりを深めた後、経営にも直結する労務・人事データを扱う事例から、自社の課題を抽出します。身近なExcelやRPAの使い方を基本から学び、これらのツールがどのように組織の課題を解決に導くかを紹介する内容です。専門家による生きたフィードバックを通し、データ活用のアクションプランを立て、明日からステップアップしましょう。	
研究交流	1. お互いを知る：相互交流 (1) 受講者自己紹介 (2) 講師自己紹介 (3) 社会情勢とこの会合の狙い 2. 労務・人事のデータは宝の山 (1) 経営とは人づくり、ならばデータも活用しよう (2) どんな業務にどんな情報があるか (3) 自社の労務・人事業務の課題を抽出	3. ExcelやRPAによる集計・分析の基礎 (1) グラフやロボットなどExcelのデータ分析機能を使う (2) Microsoft製の無料RPAによる自動化 (3) Excel×RPAの強力な連携 4. データ分析による課題解決 (1) 実データによる演習 (2) アクションプランづくり (3) ディスカッション・質疑応答

「身近なExcelやRobotic Process Automationの他、AIの先端技術も知り
オフィスワークのデジタル化や自動化で生産性を向上したい」で困った

(E.創造型)

⑪「管理・間接業務の効率化とDX化」を実現した

と き	第1回 令和6年 7月30日(火) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 令和7年 10月16日(水) (同じ内容を2回/年計画しています。日時を選択ください)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	管理・間接部門のリーダー級・実務担当者	
効果	データ集計の効率化やデータ分析による業務の高度化で経営力アップができた	
課題	①管理・間接業務を効率化できない ②DXの具体的な進め方が分からない	
紹介	清水 弘之(中産連 コンサルタント) 京都大学理学部卒業後、大手通信会社にてインターネット・サービスの事業企画を担当。その後、総合電機メーカーでは、グループ会社の管理や組織力強化のための収支管理・業務改善・社員教育、人事労務システム(HR-Tech)の事業開発リーダーなどを担当。現在は中産連にて、IT導入支援、データ活用による業務改善、人事マネジメントなどの分野で活躍中。	
知見	この研究交流会では、管理間接業務におけるDXの基本概念と導入事例を具体的に共有します。クラウドサービス、RPA、AIなどの最新ツールとテクノロジーの選定と活用について研究したことの理解を深めます。また、実践的なワークショップを通じて、自身の業務プロセスを分析し、効率化のための具体的な改善案やアクションプランを作成することで、すぐに組織内で活用できる実践スキルと戦略を紹介する内容です。	
研究交流	1. お互いを知る：相互交流 (1)講座・講師の紹介 (2)社会情勢とこの会合の狙い (3)ネットワーキング(自己紹介・会社紹介) 2. 管理・間接業務の現状と課題 (1)管理間接業務における効率化の重要性 (2)DXでクリエイティブな時間を増やそう (3)自社の業務課題を抽出	3. DXの基礎と事例紹介 (1)デジタルトランスフォーメーションの定義と勘所 (2)クラウド、RPA、AIなどのツールや事例紹介 (3)ツール選定のポイントと導入ステップ 4. データ分析による課題解決 (1)自社業務の分析と標準化 (2)アクションプランづくり (3)ディスカッション・質疑応答

「なぜ我が社に優秀な人材が育たないのか」で困った

(E.創造型)

⑫プロが伝える「次世代リーダー育成とロードマップ」

と き	第1回 令和6年 6月6日(木) 各日とも10:00~16:00(昼食休憩1時間) 第2回 11月27日(水) (同じ内容を2回/年計画しています。日時を選択ください)	開催場所 名古屋市内会場
対象者	人材育成のしくみの有無は別として、次世代リーダーを育てたい意志のある人事担当者、経営幹部や経営者	
効果	人材育成の本質や進め方、経営や採用との連動を踏まえた考え方を習得できた	
問題	①研修体系はあるが人材が育たない ②人材育成に力を入れているが、人材が育っているか見えにくい ③人材不足のため採用に加えて育成に力を入れたい ④人を育てるリーダーがいない ⑤人材育成のやり方がわからない	
紹介	柘植 吉則(中産連 コンサルタント) 経営人材コンサルタントとして、人材分野を専門とし、経営視点から組織や人材の支援。職歴は商社、シンクタンクを経験し、その後、中部産業連盟に入職。経営人材関連の支援32年、大学非常勤講師20年。学生から経営者まで幅広い方との交流を通じて学ぶ。実績としてはキャリア制度、人事制度、教育制度、採用から退職までのしくみなど人材マネジメント改革を、企業内研修では制度構築や運用支援のための教育、階層別教育など講師として研鑽中。	
知見	人材育成体系の構築や運用の支援を通じて、人材育成が進まない、研修を実施することが中心で、OJTはマネジャー任せになっているなど人材育成に関する問題は多く、深いことに気づかされます。企業内研修においても、一般研修の域を脱することができず、各社の人材を踏まえた効果的な研修になっていないケースが散見されます。人材育成は手間暇がかかることを認識し、オーダーメイドで作り上げることを紹介する内容です。	
研究交流	1. お互いを知る：相互交流 (1)受講者自己紹介 (2)講師自己紹介 2. 人材育成のしくみづくりのポイント：講義と相互交流 (1)採用と人材育成は連動 採用の現状はバブル、育成は手間暇かかる (2)人材育成は重要であり、その認識と行動推進 人材は人件費としてのコスト、人的資本の両側面 (3)次世代リーダーとは 全員を育成する、経営幹部を育成する (4)期待する人材像 会社が期待する姿、社員が求める姿 (5)理想の人材育成のしくみの作り方を知る 研修体系だけでは人材育成のしくみではない 誰に何を教えるか 会社と社員の成長実感があるか (6)人材育成は個別対応 集合研修だけでは、人は育たない	3. 具体的な検討：個人、GW、全体発表、講師支援 (1)人材育成にどの程度時間とお金をかけるか (2)採用と人材育成の力のかけ方のバランスは (3)経営機能強化としての育成が必要か 真のリスキリング(上位の役割、経営機能の新設) (4)現状の人材育成のしくみは (5)これからの自社の人材育成のしくみと運用は (6)人材育成の風土ができてきているか (7)貴社にとっての今後の人材育成のしくみを考える (8)各自のキャリアとロードマップを作成する (9)成長を実感する、PDCAを回すためにデータを活用する 4. 研究交流会での気づきと今後の取組み：個人、講師支援 (1)気づいたことと実施すること (2)職場に戻って実施する計画 (3)計画が確実に進むための留意点



伴走型で経営課題を解決する

課題解決研究交流会 「外部プロ人材」 の活用



面談無料

課題解決に向けて
実務経験者としての“知恵”がある！

コストダ
ウン分野
316名

技術開発
分野
423名

人事開発
分野
264名

情報シス
テム分野
161名


※外部プロ人材数 1, 200名以上



外部プロ人材の「How To」を活用した事例 ※一部抜粋

販路開拓 ランドセルのリメイク 	事業	本革バッグ・革小物の製造・販売。
	課題	商品価値の向上。
	サポート人材	百貨店勤務経験があり、業界に精通し人脈もある。
	成果	迅速な手配で、百貨店との窓口となる。ブランド価値が上がった取引先との提携が実現したなど。

生産管理 5Sの徹底 	事業	製鉄製の回転軸やアルミメッキロールの製造等。
	課題	納期遵守や生産効率向上による受注拡大。
	サポート人材	大手製造業で設計・開発などに長年従事。
	成果	5Sの徹底、生産管理システムの導入、製造原価の見直し、協力会社のパフォーマンスの見える化など多岐にわたって改善。

システム導入 システム導入 	事業	業務用ハサミなどの製造（デザインから試作品づくりも行う）。
	課題	生産管理システムの導入。
	サポート人材	大手製造業のシステム部門に従事、のち、現在は中小企業の支援。
	成果	システム会社の選定、業務のシステム化、システム導入、従業員による運用強化までを計画・立案・推進。段階的に実施。

問合せ窓口



一般社団法人中部産業連盟
社会貢献事業部 人材サービスセンター 加藤、石原、太田

電話(直通) 052-931-3189 メール chs@chusanren.or.jp

課題解決研究交流会【リーダー編】～活用ステップ1～

1名様 参加費 (消費税込)	各テーマ 1回	中産連会員 36,300円	中産連会員外 39,600円
	全12テーマ 1回 ※テーマごとに参加者の変更は可能です。	中産連会員 399,300円	中産連会員外 453,750円
申込方法	下記申込書に必要事項をご記入の上、切り取らずにFAXにてお送りください。受領後、確認のご連絡を致します。 ※前日、当日のキャンセルはご容赦下さい。ご参加者の都合が悪くなった場合、代理出席をお願いいたします。 ※コンサルタント及び教育機関の方のお申込みは、お断りしています。ご了承ください。		
申込先 窓口	一般社団法人中部産業連盟 社会貢献事業部 受託業務部 人材サービスセンター 加藤、石原、太田、小関 ※ご案内したテーマにかかわらず、外部プロ人材が貴社に伺い、企業内伴走支援及び教育を実施する事も可能です。 有料職業紹介事業 23-ユ-301232 TEL: 052-931-3189 FAX: 052-930-5912 E-Mail: chs@chusanren.or.jp		

全コース		単発		参加者 所属部課・役職名	(フリガナ)	年齢
No.	開催日	No.	開催日		氏名	
①						
②						
③						
④						
⑤						
⑥						
⑦						
⑧						
⑨						
⑩						
⑪						
⑫						

会社名				申込責任者役職	
所在地				申込責任者氏名	
電話		F A X		メールアドレス	
概要	業種 (主要品目)		資本金	従業員数	<input type="checkbox"/> 下記の「個人情報の取扱いについて」を承諾しましたので、個人情報を提供します。 <input type="checkbox"/> 私 (私達) は、反社会的勢力でないことに同意します。
			百万円	人	

「個人情報の取扱いについて」今回ご記入いただいた個人情報は、セミナー等の運営・情報提供(郵便、メール、FAX等)においてのみ使用致します。詳細は、HP(<http://www.chusanren.or.jp/privacy/index.html>)をご覧ください。 同意の上、上記に☑のご記入をお願い致します。



「課題解決研究交流会」

担当窓口
社会貢献事業部
加藤 唯

一般社団法人中部産業連盟
TEL 052-931-3189(直通)
MAIL : chs@chusanren.or.jp