

(一社)中部産業連盟 ものづくり女子育成支援 社内研修プログラム

ものづくり職場で働く女性のための リーダー育成総合研修

この研修は、製造現業部門や製造間接部門(ものづくり職場)の新任監督者・リーダーまたはその候補者を対象に
リーダーとなって職場を動かしていける女性を輩出するための「意識改革」と
「具体的にどのように行動すべきか・そのためには何が必要か」に焦点を当てた実践研修です。



講座の特徴

女性目線のリーダー的地位として活躍するために必要なスキルの習得を目指します

研修対象

製造現業部門、製造間接部門の
新任監督者・リーダーとその候補者

1 自信

具体的な実践行動を通じ、女性自身の意識改革(一皮むける経験)につなげます。

2 実践

上司が伴走役となり、ともに考えながら自職場の問題解決に取り組みます。

3 知識

ものづくりの現場で大切な5大任務(安全・品質・生産・原価・人材育成)を学びます。

4 革新・確信

女性に優しい職場を目的に、簡易自動化のワークを通じ“できる”を体感してもらいます。

研修編 ▶▶ 女性リーダーとしての基本スキルを習得する

カリキュラム



- 1. キャリアの棚卸
- 2. 女性リーダーに求められていること(以降 上司の参加)
【ディスカッション:相互理解】
- 3. ダイバーシティ時代のリーダーシップとは
- 4. キャリアプランを作成する【演習】
 - 1) キャリアパスを提示する(上司)
 - 2) 仕事を通じて支援すること
 - 3) キャリアプランの作成【演習】

カリキュラム

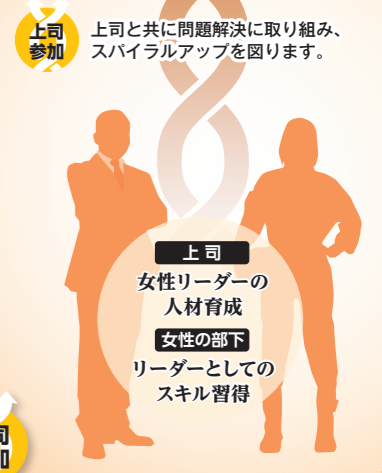
- 1. 言いたいことを上手く「伝える」技術【講義と演習】
- 2. チームでのコミュニケーションを促進する3つの基本【講義と演習】
 - 1) 論理的に聴く・理解する
 - 2) 理解したことを表現し、共有する
 - 3) 議論を方向づける
問題解決を支援する
コミュニケーションの実践【演習】

カリキュラム

- 1. 問題解決の思考と小集団活動の進め方【講義と事例演習】
 - 1) 問題意識の共有化(何が問題なのか?)
 - 2) 問題の特定(どこが問題なのか?)
 - 3) 解決すべきテーマの決定と活動目標の決定
 - 4) 真因の追求(なぜそうなっているのか?)
 - 5) 対策の立案(取り得るオプションは何か?)
 - 6) 実行計画の立案
- 2. 職場での実践に向けて
職場で取り組むテーマを決定する【演習】

カリキュラム

- 4
 - 1. ものづくり現場の「5大任務」
 - 2. 「生産」日本の代表的な生産方式の真髄を学ぶ
 - 3. つくり方で原価は変わる【演習】
 - 4. 【ディスカッション】
- 5
 - 1. 5大任務「安全」
 - 1) 安全関係のルール
 - 2) 安全活動
 - 3) 4 RKYの進め方
危険予知訓練の演習【演習】
 - 2. 5大任務「品質」
 - 1) 品質に対する考え方
 - 2) 品質の重要性
 - 3) 不具合の対策・改善
 - 4) 品質保証の方法
品質の感性を磨く(体感訓練)【演習】
 - 3. 5大任務「生産」を維持する「保全」
 - 1) 設備の異常・正常の判断
 - 2) 始業時点検
 - 3) 自主保全・小保全の進め方
 - 4) 予備品管理
始業時点検のポイントと改善点【演習】



カリキュラム

- 1. 仕事になる改善のアイデアと原理【講義と演習】
 - 1) 簡易自動化の目的
楽にできること安全にできること
 - 2) アイデアを生むための簡単な原理
 - 3) 事例とアイデア出し【グループ演習】
- 2. 「できる」を実感する
簡単な材料で実践してみる【実践演習】

カリキュラム

- 問題解決発表会【講義と演習】
 - 1) プレゼンテーションの技術
 - 2) 実践演習
- 発表会(上司の参加)
研修参加者の発表
上司からのコメント
質疑応答
全体のまとめ

第一単元

1

キャリアの棚卸と将来についての
ありたい姿を考える

一歩前進するためには何にチャレンジすべきか、上司と共に考えます。上司と共に参加するこの試みは、上司が女性部下を知る上でとても貴重な時間となります。「本当はどうしたいのか?」「どんなことに困っているのか?」「何が支援できるのか?」お互いに様々な気づきを得られます。

第二単元

2

上手く伝える技術とメンバーの意見や
想いを引き出す技術を身につける

上司やメンバーに自分の意見を効果的に伝える能力や、メンバーが納得して動く為に合意形成がはかれる能力は、リーダーとしてチームを率いていくことに必要です。



第三単元

3

問題解決を
実践する能力を
向上する

問題解決を行うには、問題・課題を正しく認識し、何から手をつけるのが効果的かつ効率的か見極めることが重要です。また、目標を決定したり、解決方法の洗い出しや比較検討を行う際、科学的な手法を使って問題・課題を整理し、ロジカルに分析し、メンバー全員で納得が得られるように議論をして決定する必要があります。

第四・五単元

4&5

日本の
ものづくり現場の
真髄を学ぶ

ものづくりの現場で大切な5大任務(安全・品質・生産・原価・人材育成)を整理して学び、この中から、日常管理で最も重要な「安全」「品質」と、日々の「生産」を維持改善するための考え方や「保全」について体験実習も混ぜながら、ポイントを絞って学習します。

第六単元

6

仕事になる
改善のアイデアと
工夫を形にする

負荷の多い仕事を「楽に・安全に」行うアイデアや工夫は女性ならではの視点が重要です。自ら率先して提案し実践できることは、大きな自信につながります。



第七単元

7

仕事を通じて
一皮むけた経験を
発信する

4回目以降上司の協力を得ながら、自身でまたは自部門のメンバーを巻き込んで、問題解決を実践し他の上司の前で発表する機会を設けます。この経験は、上司との信頼関係の醸成と、彼女たちにとっての「一皮むける経験」となります。上司は、女性の部下育成に具体的に取り組み相互で学習する機会を得ます。

* 仕事を通じて、自らのリーダーシップが飛躍的に向上したと思えるような瞬間の物語のことを「一皮むける経験」と呼ぶ



成果発表

Plan 自職場で取り組むテーマを 上司と検討し決定

Do-Check-Action 問題解決を
職場で実践

実践編 ▶▶ 仕事を通して「問題解決能力」を高める

プログラム監修 講師



一般社団法人 中部産業連盟
参事

杉藤 里美 (すぎとう さとみ)

1998年、中部産業連盟に入職。

製造業中心にコンサルティング活動を展開するとともに、人材育成講師、ものづくり企業ダイバーシティ研究会の主幹を務める。

産業カウンセラー、CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)資格を保有し、女性として数少ない、ものづくりの職場とそこで働く女性の気持ちを理解できる講師として活躍している。

〈主な実績〉

- エレクトロニクスメーカーの管理・間接部門の効率化支援
 - 光学機器メーカーのグローバル物流システムの構築
 - 自動車メーカーのジャスト・イン・タイムをベースとしたロジスティクスの構築
 - 精密機械メーカーのものづくり職場女性リーダー育成支援
 - 食品メーカーの階層別教育の講師
 - グループダイナミクス及びPMリーダーシップ論に基づく組織とリーダーシップ研修およびサークル活動の指導
- その他、ものづくり企業を中心に、地方自治体、商工会議所等で女性活躍推進の講演・研修、アクションラーニングを取り入れた実践型階層別教育の講師の実績多数。

要項

対象 製造現業部門、製造間接部門の新任監督者・リーダーとその候補者

定員 10名程度～(応相談) **会場** 貴社指定場所

※男性・女性合同での研修も可能です。7回の各研修を個別に行うことも可能です(ご相談ください)。

中産連の概要

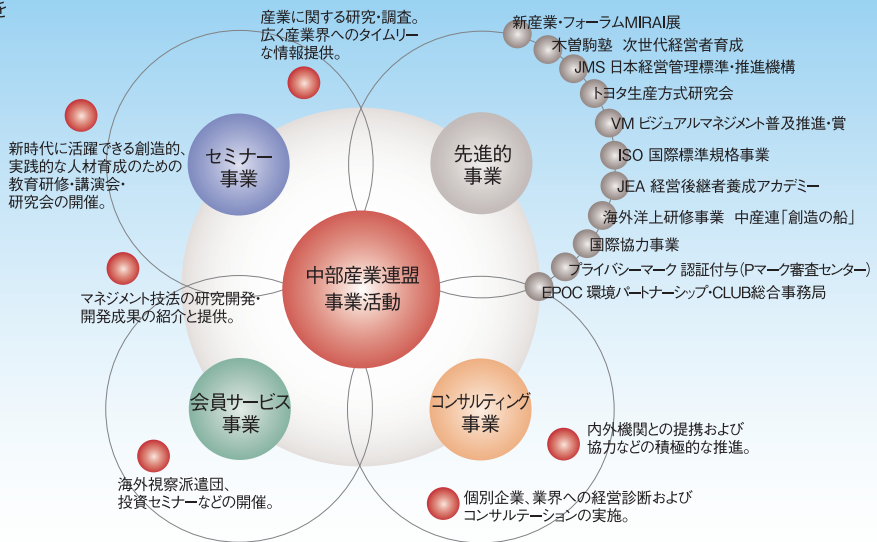
1948年、商工省(現経済産業省)認可の公益法人として設立。
全国ベースのマネジメント専門団体として企業の経営、人材育成を支援しています。

中産連は、シンクタンク「中産連総合研究所」を中心にコンサルティングと人材育成を二大基幹事業として会員はもちろん広く企業経営を支援しています。

■会員企業760社
(平成28年6月1日現在)



中産連ビル



お問い合わせ

一般社団法人 中部産業連盟 企画営業部
〒461-8580 名古屋市東区白壁三丁目12-13
TEL: (052) 931-3187 FAX: (052) 931-5198
担当: 西田 Email: kikaku-e@chusanren.or.jp

中産連 ものづくり女子 検索 <http://www.chusanren.or.jp>

ものづくり女子育成に関するメニューを各種取り揃えております。お気軽にお問い合わせくださいませ。