

「指示待ち社員の対応」で困っていた企業

現場の指示待ち社員を 強力な戦力に変える事が できるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「意識改善コンサルティング」
「現場の指示待ちのムダ」「ミスを繰り返す」等を強力
な戦力に変えることが出来た具体的な課題やその対応事
例と方法を紹介する対応事例と方法を紹介する

動機付けの現代的なアプローチ方法

無気力・無関心には理由がある

人の行動と組織を活性化するための役割と責任に働
きかける



テーマ② 指示に頼り「自主的な行動をあまり取らない社員の動機付け」
（課題解決研究交流会）

日 時 第2回12月12日（木）10：00～16：00

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々
現場指導・現場管理者の方々

会 場 名古屋駅近郊 会議室

講 師 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、物流管理の管理実務を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、社員育成に関するノウハウを蓄積する。退職後は、株式会社技術経営フロンティアを設立し、中小製造業を中心に工場や物流センターの現場改善、業務の効率化、生産性向上の仕組みづくり、管理者育成、社員の能力アップ等の実務支援を行っている。

参 加 費 中産連会員：36,300円/回（中産連会員外：39,600円/回）

お問合せ

一般社団法人中部産業連盟
TEL：052-931-3189(直)

社会貢献事業部 受託事業部 加藤
chs@chusanren.or.jp

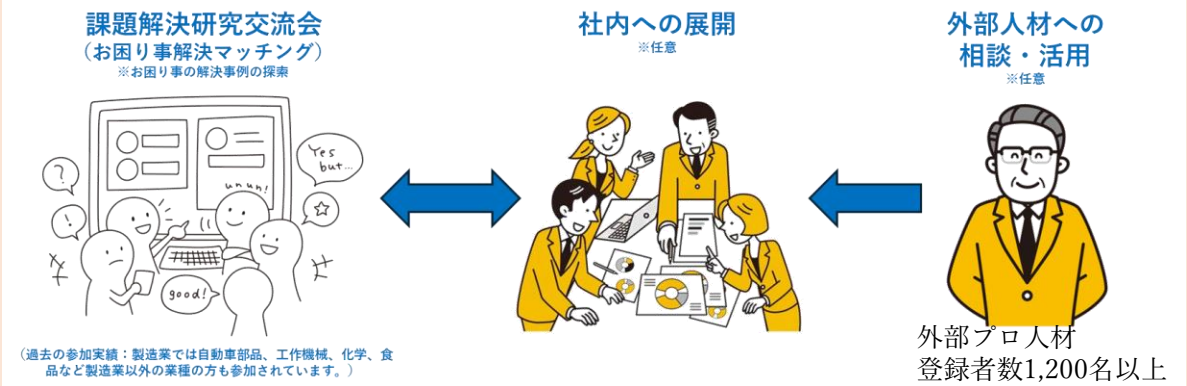
テーマ②「自主的な行動をあまり取らない社員の動機付け」の詳細内容

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) 成功要因は仕事と組織の仕組み化 2. 人が変わった事例 (1) 内発的動機付けの手法－人の欲求とヤル気要因の扱い方 (2) 人が変わった事例①ヤル気のない若者が変わった (3) 人が変わった事例②ヤル気を失った管理職が変わった (4) 実践ワークとディスカッション	3. 組織が変わった事例 (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 (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 (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 (4) 実践ワークとディスカッション 4. 周辺論点 (1) 自己実現/自己決定時代の現場マネジメント (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 (3) 現場リーダーの役割 (4) まとめとディスカッション
--	--

【課題解決研究交流会】

「課題解決研究交流会」は、外部のプロフェッショナル集団である外部プロ人材が、企業で解決した問題や得た知見・経験を基に、「ゼミ方式」により参加者が自らの発表や討論を通じて学びを深める場です。各研究テーマに関わる参加者同士の交流を通じて、課題解決に向けたアイデアや取り組みに気づきを得ることを目指しています。

※この交流会は、人材育成の一環として実施される「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。



申込書「自主的な行動をあまり取らない社員の動機付け」(12/12) FAX：0120-342-340

会社名	☐ 会員 ☐ 会員外	申込責任者役職	
所在地	〒	申込責任者氏名	(フリガナ) -----
電話		メールアドレス	
①参加者役職		②参加者役職	
①参加者名	(フリガナ) -----	②参加者名	(フリガナ) -----

※ご案内したテーマにかかわらず、人材が貴社に伺い、企業内伴走支援及び集合教育を実施する事も可能です。
今回ご記入頂いた個人情報、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。
関連情報等が不要の場合、右記にレ点をご記入ください。☐セミナー等の情報提供を希望しない

企業で支援したHowToを紹介します！

令和6年度 課題解決研究交流会 【リーダー！どうするその課題】

企業や個人が直面するさまざまな課題に対して、効果的な解決策を見つけることは重要です。課題解決研究交流会では、解決事例を探索し、具体的な対応方法を紹介します。

【問題の特定と分析】

直面している問題を明確に定義し、詳細に分析します。
これにより、問題の本質や原因を理解することができます。

【事例の収集】

類似の問題を経験した他の企業や個人の事例が収集できます。

【解決策の選択】

収集した事例から解決策を抽出し、その効果を考える機会を得ます。
コスト、時間、リソースの観点から最適な解決策を検討できます。

【実行とフィードバック】

受講後に選択した解決策を実行し、その結果をモニタリングできます。
必要に応じて専門の講師が企業に訪問し、指導を行うことも可能です。

課題解決研究交流会では、このようなプロセスを通じて効果的な対応事例と方法を共有し、参加者が自分の問題解決に役立てられるよう支援します。

企業が抱える課題

現状の改善をしているが期待よりも効果が出ていない・・・
販売ルートをどの様に広げていけるかわからない・・・

外部プロ人材の経験値

職場改善の支援・コンサルティング
経験を活用した販路開拓の支援
人材育成の支援 など



課題
(お困り事)



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。)



経験

「課題解決研究交流会」とは、

「課題解決研究交流会」は、外部のプロフェッショナル集団である外部プロ人材が、企業で解決した問題や得た知見・経験を基に、「ゼミ方式」により参加者が自らの発表や討論を通じて学びを深める場です。各研究テーマに関わる参加者同士の交流を通じて、課題解決に向けたアイデアや取り組みに気づきを得ることを目指しています。※この交流会は、人材育成の一環として実施される「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。



No.	テーマ	講師	日程
①	指示待ち部下の育成法	柘植 吉則	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	指示に頼り「自主的な行動をあまり取らない社員の動機付け」	小林 達哉	①令和6年 7月25日(木) ② 12月12日(木)
③	在庫差異を解決した実践法	小林 達哉	①令和6年 6月20日(木) ② 11月21日(木)
④	出荷ミス・ピッキングミスを“0”にした対策	小林 達哉	①令和6年 5月30日(木) ② 10月22日(火)
⑤	ルールを守る職場にする実践法	小林 達哉	①令和6年 9月12日(木) ②令和7年 2月27日(木)
⑥	教えるべき作業・考えてもらう仕事の明確化	小林 達哉	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	「主要業務の属人化」を解消する対策	小林 達哉	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	部下の目標達成に向けた「リーダーの支援」	柘植 吉則	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	業績や成果を向上させた「マンネリ化した活動改善」	柘植 吉則	①令和6年 7月11日(木) ② 9月18日(水) ③ 12月4日(水)
⑩	人事・労務データの分析と活用	清水 弘之	①令和6年 8月29日(木) ②令和7年 1月21日(火)
⑪	管理・間接業務の効率化とDX化	清水 弘之	①令和6年 7月30日(火) ② 10月16日(水)
⑫	リーダーシップリスクリリングの進め方	柘植 吉則	①令和6年 6月6日(木) ② 11月27日(水)
⑬	山積する問題の対処法	小林 達哉	①令和6年 11月13日(水)