

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)



経験

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。)

「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)

「やる気やこだわりが見えない部下の育成」で困っていた企業

部下がやる気を持って 主体的に考え働くように なったのか？

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」

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

世代の特徴を理解する

個別に幅広く深く部下のことを分けて知る

目的やその重要性を教える

仕事の面白さ、達成感の経験



テーマ① 指示待ち部下の育成法（課題解決研究交流会）

日 時： 第1回 5月23日（木）10：00～16：00
第2回 10月 9日（水）10：00～16：00
第3回 2月19日（水）10：00～16：00

対象者： 指示待ちの傾向を持つ部下を持つ管理者やリーダーの方々
その様な社員を能動的に育成する方法やアプローチを考えている教育担当の方々

会 場： 名古屋駅近郊 会議室

講 師： 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。

参加費： 中産連会員：36,300円/回（中産連会員外：39,600円/回）

テーマ①「指示待ち部下の育成法」の詳細内容

1. 活動導入の手順紹介

- (1) テーマの紹介・講師紹介・受講者紹介
- (2) 研究事例と問題点

2. 部下育成のポイントとそのプロセス
(講義と相互交流)

- (1) 部下や人に興味や関心を持つ
 - ・アドラーとカーネギーが言っていること
- (2) Z世代を始め、世代別の考え方や価値観を知る
 - ・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
- (3) 部下のことを知る
 - ・なぜ部下は指示待ちなのか、部下も様々
- (4) 自律的に動くよう、説明し、行動するように仕向ける
 - ・受身・自律の違い、考え、行動できる力を育てる
 - ・相手に応じた成功体験を積みせ動機づける
- (5) 自らの育成視点や方法を、部下個人別に見直す

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) マネジャーとして部下を支援したいと思うか
- (2) 業績に加えて、部下育成のために自己研鑽しているか
- (3) 部下を一人の人間として承認しているか
- (4) 個人別に対応しているか
- (5) 部下のよい点・改善点を理解しているか
- (6) 面談で傾聴し、質問を交えながら、上手に伝えているか
- (7) 目標を持たせ、行動させ、支援しているか

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

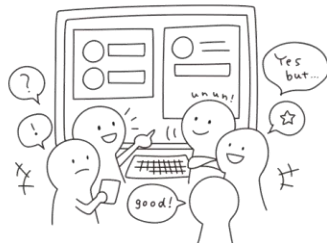
【課題解決研究交流会】

「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。

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
登録者数1,200名以上

申込書「指示待ち部下の育成法」(第1回・第2回・第3回) FAX : 0120-342-340

ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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

「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1回 7月25日（木）10：00～16：00
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）

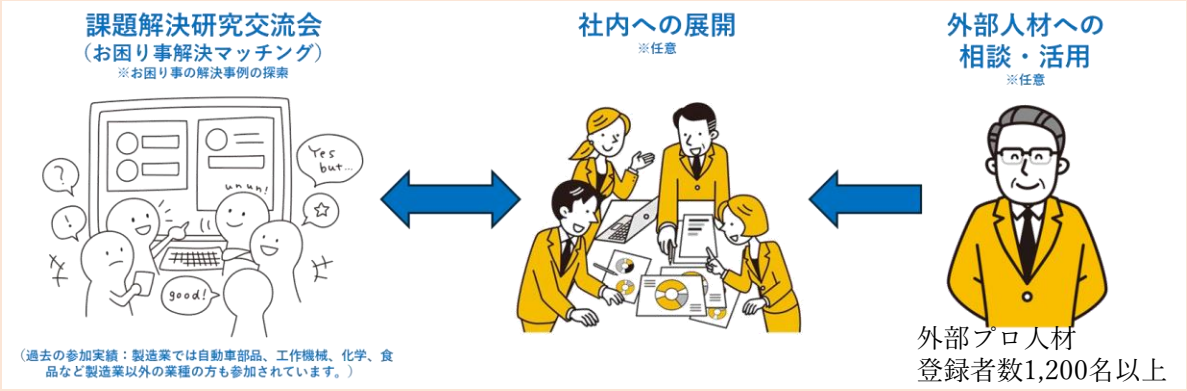
テーマ②「指示するまで動かない社員の動機付け」の詳細内容

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。



「在庫の数が合わない」で困っていた企業

棚卸教育だけで 「高額システムを使わずに在庫 差異を2%以下まで低下」 が実現できるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「在庫差異の改善コンサル」

「数え直しが多く、ムダな作業が減らせない」「欠品や納期遅れが常態化している」等の在庫差異に困っている具体的な課題やその対応事例と方法を紹介する

在庫差異の根本原因を解明し、具体的な課題解決を図るアプローチ方法

周囲を巻き込むための効果的な活動推進



テーマ③ 在庫差異を解決した実践法（課題解決研究交流会）

日時： 第1回 6月20日（木）10:00～16:00
第2回 11月21日（木）10:00～16:00

対象者： 現場改善・物流管理部門の方向け

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）

テーマ③「在庫差異を解決した実践法」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交流
3. 実地棚卸の改善、効率化

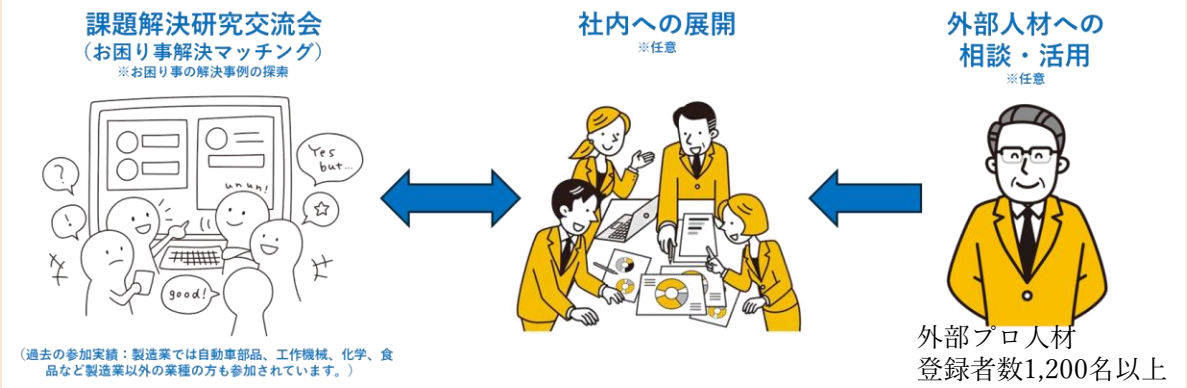
 - (1) 実地棚卸の目的と方法
 - (2) 成功する実地棚卸の進め方
 - (3) カウントミスの原因分析と対策
 - (4) 実践ワークとディスカッション交流
4. 周辺論点

 - (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交流

【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「在庫差異を解決した実践法」(第1回・第2回) FAX：0120-342-340

ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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。

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

「出荷ミス・ピッキングミスが多い」で困っていた企業

チェックポイントの絞り込みで「誤出荷をゼロ（当年度実績）」を実現できるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「出荷作業の効率化対策」

「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」「誤品の回収と短納期での再発送で現場はバタバタ」などのヒューマンエラー等に困っているその対応事例と方法を紹介する

出荷作業の効率化とヒューマンエラー防止のための
課題解決アプローチ

周囲を巻き込みながら進める具体的な活動



テーマ④ 出荷ミス・ピッキングミスを“0”にした対策（課題解決研究交流会）

日 時： 第1回 5月30日（木）10:00～16:00
第2回 10月22日（火）10:00～16:00

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

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

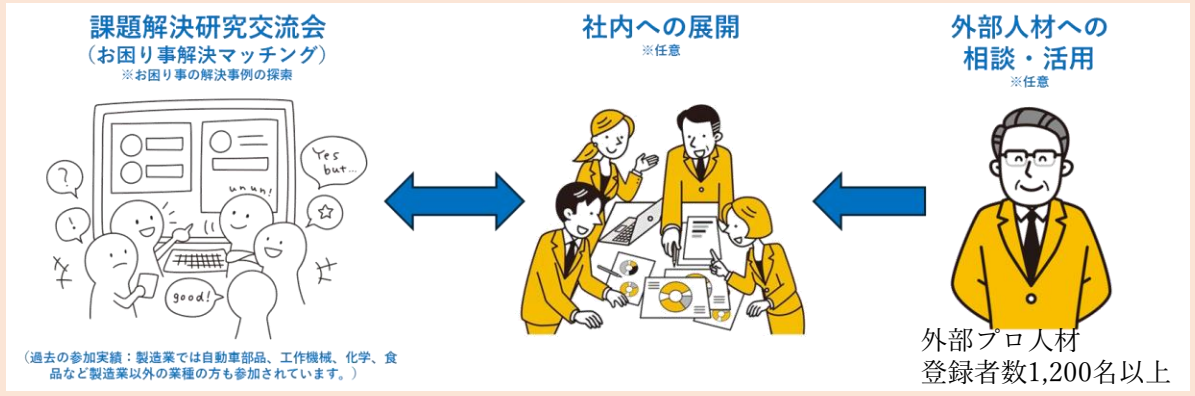
テーマ④「在庫差異を解決した実践法」の詳細内容

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) 出荷ミス要因は業務の広範囲に潜む	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交流
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交流	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交流

【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「出荷ミス・ピッキングミスを“0”にした対策」(第1回・第2回) FAX:0120-342-340

ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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。

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

「ルールを守らない、自分流で現場が混乱」で困っていた企業

社内ルールを守らないことで、 品質不良などの問題山積！ ルールを守る職場に変えることは できるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「現場の目標意識改善コンサル」

「自社ルールを守らない、古いルールが残っている、自分流で判断する」「納期遅れや品質不良、在庫不足などの様々な問題が発生する」課題に直面し、不良品の発生等に困っている具体的な課題やその対応事例と方法を紹介する

目標意識を高める段階的な訓練プログラム

ルール遵守、ミスの減少、言い訳排除、予防意識の向上、
報・連・相の徹底、職場離職率ゼロを実現する手法



テーマ⑤ ルールを守る職場にする実践法（課題解決研究交流会）

日 時： 第1回 9月12日（木）10：00～16：00
第2回 2月27日（木）10：00～16：00

対象者： 現場リーダーの方々

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）

テーマ⑤「ルールを守る職場にする実践法」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・若手社員へのプレ教育
- (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
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

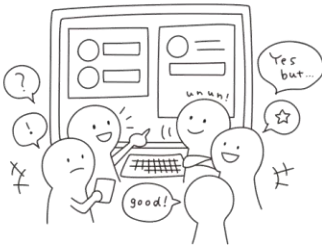
- (1) ミスを繰り返す社員がミスゼロ社員になった事例
- (2) 反抗的なベテラン社員が協働的に変わった事例
- (3) 外国人作業者との接し方の事例
- (4) まとめとディスカッション

【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。

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



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
登録者数1,200名以上

申込書「ルールを守る職場にする実践法」(第1回・第2回) FAX: 0120-342-340

ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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。

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

「仕事の教え方が悪くミスが多く出ている」で困っていた企業

ミスに起因する仕事のやり直しが 無くなり、職場の 生産性を1.5倍にできるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「効果的なOJTの仕組みづくり」

「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」「人間関係の不和や人材が定着しない」等に困っている具体的な課題やその対応事例と方法を紹介する

目標意識を高める段階的な訓練プログラム

ルール遵守、ミスの減少、言い訳排除、予防意識の向上、報・連・相の徹底、職場離職率ゼロを実現する手法



テーマ⑥ 教えるべき作業・考えてもらう仕事の明確化（課題解決研究交流会）

日時： 第1回 6月13日（木）10：00～16：00
第2回 11月14日（木）10：00～16：00
第3回 2月20日（木）10：00～16：00

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）

テーマ⑥「教えるべき作業・考えてもらう仕事の明確化」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) 研究事例と成功要因
(3) 原因は仕事の教え方にあった
2. 教えるべき作業
考えてもらう仕事の明確化

(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交流
3. 現場リーダーの役割

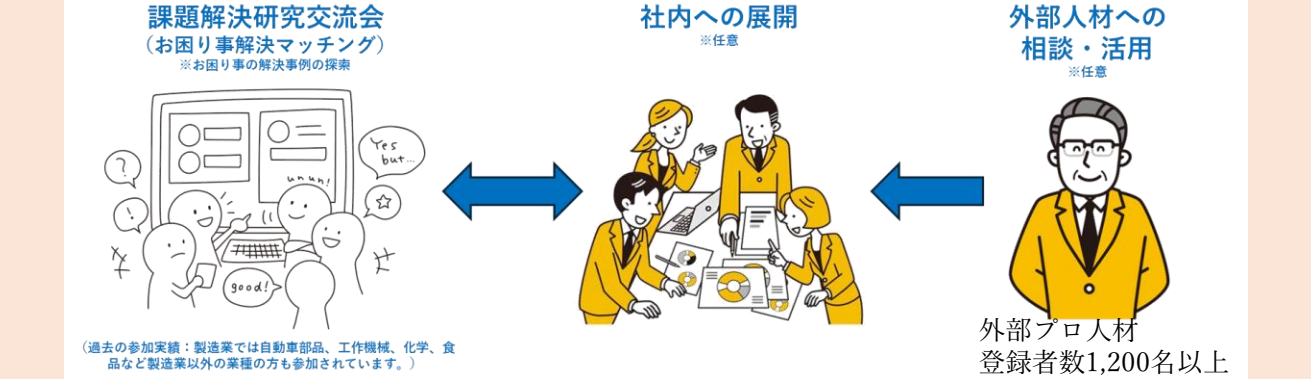
(1) SL理論(Situation Leadership)の応用
(2) ヒューマンエラーの理解と対応
(3) 内発的・自発的な動機付け手法
(4) 実践ワークとディスカッション交流
4. 周辺論点

(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1.5倍になる話
(4) まとめとディスカッション交流

【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「教えるべき作業・考えてもらう仕事の明確化」(第1回・第2回・第3回) FAX:0120-342340
ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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。
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

「専門的なスキルや背景理解が必要な業務で属人化」で困っていた企業

ベテランの仕事が属人的 引き継ぎがうまくいかない職場で 業務の属人化が解消できるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「業務の属人化対策コンサル」

「ベテランの仕事を引き継ぎができず部下が育たない」

「ベテランが休むと仕事が止まる」「引き継ぐとトラブルが発生」等の対応事例を紹介する

現場作業の注意点・コツ・ポイント明確化

仕事の・引き継ぎ・育成の効果的な方法

ベテラン主要業務の判断基準を共有し、意思決定プロセスの標準化



テーマ⑦ 「主要業務の属人化」を解消する対策（課題解決研究交流会）

日時： 第1回 5月22日（水） 10:00～16:00
第2回 8月1日（木） 10:00～16:00
第3回 1月30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）

テーマ⑦「主要業務の属人化」を解消する対策の詳細内容

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) 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

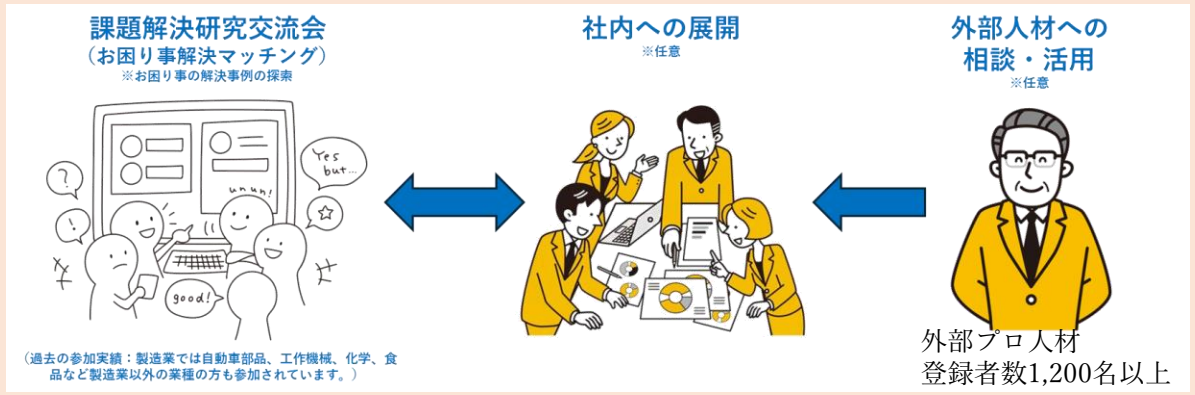
(2) OJT・多能工の仕組み化

(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

【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。



「目標が思いつかない部下の理由と対処」で困っていた企業

「部下の目標管理に悩むことなく、効果的に目標達成」ができるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「目標管理の改善コンサル」
部下が「目標が書けない」「取組めない」「達成意識が低くなっている」等に困っている具体的な課題
やその対応事例と方法を紹介する

目標を立てる目的や意味を教える
基礎や周辺知識、スキルや経験を増やす
目標を立てるステップを教える（シート）
やらされ感ではない、書くことではない



テーマ⑧ 部下の目標達成に向けた「リーダーの支援策」（課題解決研究交流会）

日 時： 第1回 6月26日（水）10：00～16：00
第2回 9月 4日（水）10：00～16：00
第3回 2月12日（水）10：00～16：00

対象者： 部下に目標管理の支援をするマネジャーの方々

会 場： 名古屋駅近郊 会議室

講 師： 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。

参加費： 中産連会員：36,300円/回（中産連会員外：39,600円/回）

テーマ⑧ 部下の目標達成に向けた「リーダーの支援策」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

2. 部下の目標管理のポイントとプロセス

(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) 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

(4) 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

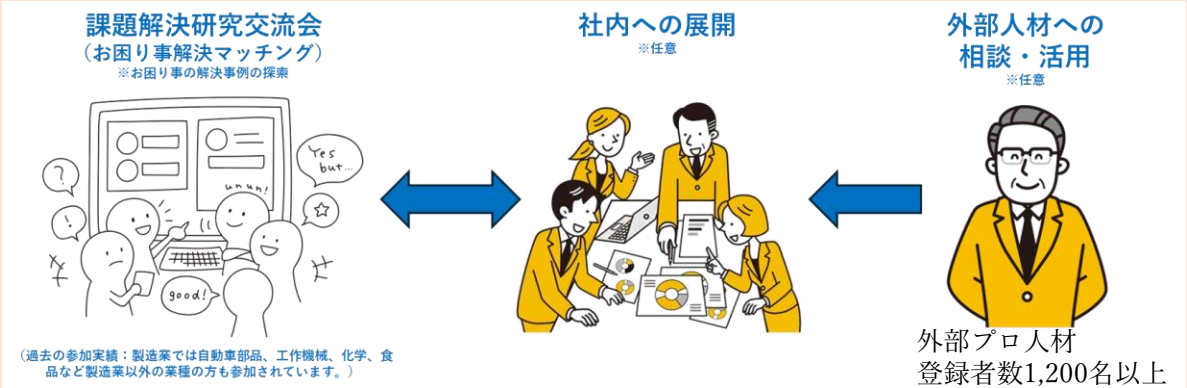
(2) 職場に戻って実施する計画

(3) 計画が確実に進むための留意点

【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 部下の目標達成に向けた「リーダーの支援策」（第1回・第2回・第3回）FAX：0120-342-340
ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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

環境は変化しているのに「仕事の取り組み方が変わらない」
で困っていた企業

「業績や成果が停滞！」 マンネリ化した活動をどうやったら 改善できるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「形骸化した社内活動対策」
部下が「目標が書けない」「取組めない」「達成意識が
低くなっている」等に困っている具体的な課題やその対
応事例と方法を紹介する

経営層、担当者の目的などの理解

マネジャーは活動は道具であり、その活用のしかたの理
解と改善

境変化、社員視点の制度自体の改善



テーマ⑨ 業績や成果を向上させた「マンネリ化した活動改善」
(課題解決研究交流会)

日 時： 第1回 7月11日(木) 10:00～16:00
第2回 9月18日(水) 10:00～16:00
第3回 12月 4日(水) 10:00～16:00

対象者： 部下を支援するマネジャー、人事制度担当のマネジャーの方々

会 場： 名古屋駅近郊 会議室

講 師： 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。

参加費： 中産連会員：36,300円/回 (中産連会員外：39,600円/回)

テーマ⑨「マンネリ化した活動改善」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

2. 部下の人事評価のポイントとプロセス
(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) 活動の基本と目的を理解させる様々な
自社の制度、自社の目的は
 - (3) 活動成果はマネジャーがどう活用するかが
大切
活動は道具で使う人で効果が異なる
 - (4) 形骸化していく社内活動の改善
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)

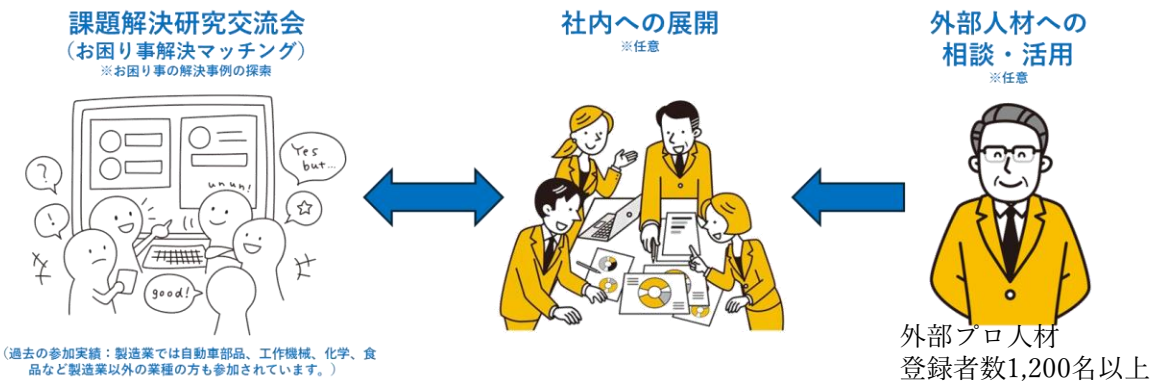
 - (1) 部下のことを知っているか
 - (2) 活動の基本を理解し、目的を伝えているか
 - (3) 部下の日頃の活動を具体的事実としてあげられるか
 - (4) 個人別に対応しているか
 - (5) どんな評価項目か理解しているか、この項目でよいか
 - (6) 面談で上手に伝えているか
 - (7) 自身でできること、制度として改善すべきこと

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

【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「マンネリ化した活動改善」（第1回・第2回・第3回）FAX：0120-342-340

ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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。
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

「人事・労務データを眠らせておくのはもったいない」で困っていた企業

人事・労務データ集計の効率化 データ分析による業務高度化で 経営力アップができるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「人事・労務データの活用支援」
「Excel/RPAの機能を使いきれない」「労務・人事データが活用されないまま残る」等に困っている具体的な課題やその対応事例と方法を紹介する

自社の課題を抽出

ExcelやRPAの使い方を学ぶ

ツールが組織課題を解決に導くか伝授



テーマ⑩ ExcelとRPAで可能にした「人事・労務データの分析と活用」
（課題解決研究交流会）

日 時： 第1回 8月29日（木）10：00～16：00
第2回 1月21日（火）10：00～16：00

対象者： 総務・人事部門のリーダー級・実務担当者の方々

会 場： 名古屋駅近郊 会議室

講 師： 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。

参加費： 中産連会員：36,300円/回（中産連会員外：39,600円/回）

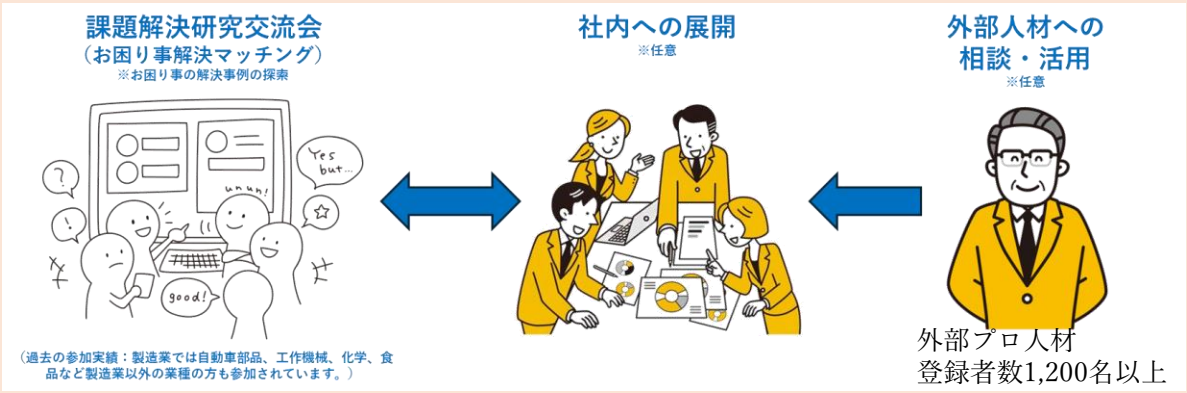
テーマ⑩「人事・労務データの分析と活用」の詳細内容

1. お互いを知る：相互交流 (1) 講師自己紹介 (2) 受講者自己紹介 (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) グラフやピボットなど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
--	---

【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「人事・労務データの分析と活用」（第1回・第2回）FAX：0120-342-340
ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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

「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」で困っていた企業

管理間接業務におけるDX導入 「オフィスワーク・事務作業」 生産性の向上を実現できるのか？

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「管理間接部門のDX導入」

「管理・間接業務を効率化できない」「DXの具体的な進め方が分からない」に困っている対応事例と方法を紹介する

ITは手段、業務改善の目的を予め明確化しないと失敗することを考えさせる

他社事例や具体的な活用シーンを参考にしながら導入策を考えさせる



テーマ⑪ 管理・間接業務の効率化とDX化（課題解決研究交流会）

日時： 第1回 7月30日（火）10:00～16:00
第2回 10月16日（水）10:00～16:00

対象者： 管理・間接部門のリーダー級・実務担当者の方々

会場： 名古屋駅近郊 会議室

講師： 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。

参加費： 中産連会員：36,300円/回（中産連会員外：39,600円/回）

テーマ⑪「管理・間接業務の効率化とDX化」の詳細内容

1. お互いを知る：相互交流

- (1) 講師自己紹介
- (2) 受講者自己紹介
- (3) 社会情勢とこの会合の狙い
- (4) 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

【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。

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

社内への展開
※任意

外部人材への
相談・活用
※任意



(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。)



外部プロ人材
登録者数1,200名以上

申込書「管理・間接業務の効率化とDX化」(第1回・第2回) FAX : 0120-342-340
ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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

「なぜ我が社に優秀な人材が育たないのか」で困っていた企業

「時代が変わった、入社する人材の考え方も変わった」今までのマネジメントを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「マネジメントの形骸化対策」

「研究体系はあるが、人材が育たない」「人材が育っているのか見えにくい」「人を育てるリーダーがいない」等に困っている具体的な課題やその対応事例と方法を紹介する

時代に合わせた人材育成を体系的、個人別に見直す
採用する人材像を見直す

育成のポイント「目的、やる気、工夫」

育成の重要性の理解浸透と処遇に連携



テーマ⑫ 管理者育成「リーダーシップリスキングの進め方」 （課題解決研究交流会）

日 時： 第1回 6月 6日（木）10：00～16：00
第2回 11月27日（水）10：00～16：00

対象者： 次世代リーダーを育てたい意志のある人事担当者
経営幹部や経営者の方向け

会 場： 名古屋駅近郊 会議室

講 師： 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。

参加費： 中産連会員：36,300円/回（中産連会員外：39,600円/回）

テーマ⑫管理者育成「リーダーシップリスキングの進め方」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

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)

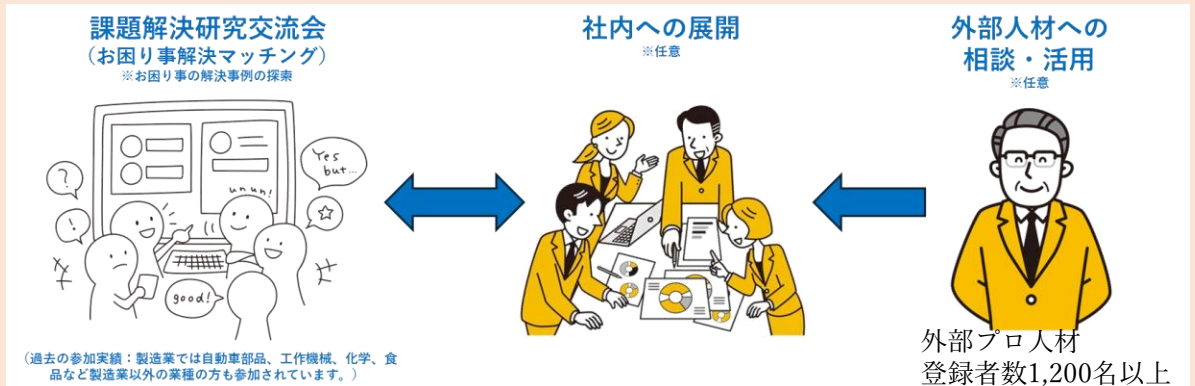
 - (1) 人材育成にどの程度時間とお金をかけるか
 - (2) 採用と人材育成の力のかけ方のバランスは
 - (3) 経営機能強化としての育成が必要か
真のリスキング（上位の役割、経営機能の新設）
 - (4) 現状の人材育成のしくみは
 - (5) これからの自社の人材育成のしくみと運用は
 - (6) 人材育成の風土ができていますか
 - (7) 貴社にとっての今後の人材育成のしくみを考える
 - (8) 各自のキャリアとロードマップを作成する
 - (9) 成長を実感する、PDCAを回すためにデータを活用する

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

【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 管理者育成「リーダーシップリスキングの進め方」(第1回・第2回) FAX：0120-342-340
ご参加される回に○をお付け下さい。↑

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。
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

「問題解決しないといけない業務が山積」で困っていた企業

問題が山積み!! 「どこから手を付けたらいいのか」を解決できるのか?

2社程度まで
無料フォローアップ
します。

研究事例プレゼン

企業で支援してきた「生産性改善支援」

「改善が多すぎて何から手をつけていいかわからない」「課題のプロセスが複雑、頭の整理が追いつかない」「気がつく残業ばかり」に困っているその対応事例と方法を紹介する

課題の整理と優先順位づけができ、改善計画が立てられる
管理者の負荷が減ってラクになる、管理者の時間ができる
メンバー1人1人が目標と役割を認識し、自走型の組織になる
チャレンジ精神から成功率も上がる
新しいことに取り組む組織風土に変わる



テーマ⑬ 問題の山を崩せ! 「課題解決の対処法」 (課題解決研究交流会)

日時: 第1回 11月13日(水) 10:00~16:00

対象者: 現場指導、現場管理者課長の方々

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⑬ 「問題の山を崩せ！」「課題解決の対処法」」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) 成功要因は課題の論点整理

2. 課題の論点整理

- (1) 情報収集と課題項目の洗い出し
- (2) 課題の分類整理
- (3) 課題系統図作成
- (4) 実践ワークとディスカッション

3. 具体的な実行計画の立て方・進め方

- (1) 目標設定の方法
- (2) 具体的な実行計画の描き方
- (3) 進捗管理と修正の方法
- (4) 実践ワークとディスカッション

4. 組織を動かし成果を上げる

- (1) 効果の上がるチームマネジメント
- (2) 内発的動機付けによる目標達成行動
- (3) 成果の評価とフィードバック
- (4) まとめとディスカッション

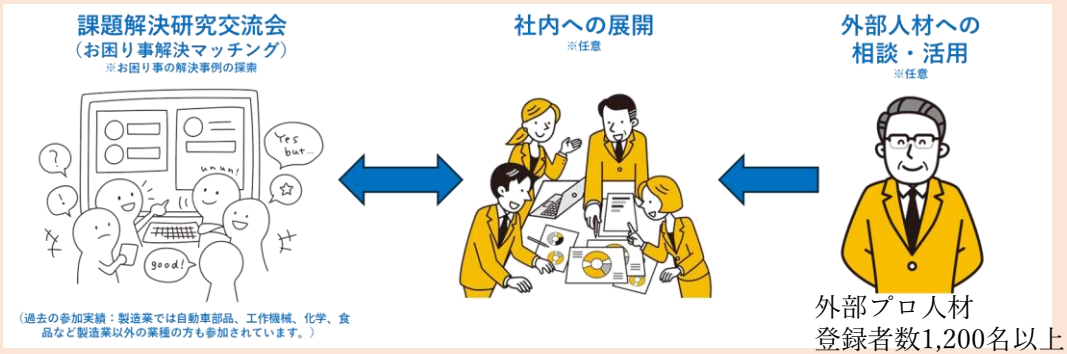
フォローアップ（希望する企業様）

受講後に自社課題の明確化・解決に向けたフォローアップを、希望者に対して1回3時間程度実施します。お気軽にお申し込みください。定員：2社程度

【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「課題解決の対処法」（第1回） フォローアップ ☐ FAX：0120-342-340

フォローアップを希望される企業は☒をお付け下さい。↑

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