

製造現場・新任リーダー育成プログラム

現場を動かし、信頼を築く 実践ワークショップ

添付セミナー資料の確かな理論に基づき、新任リーダーが日常の「指示出しのズレ」を無くし、トラブルやミス発生時にも「人」を責めずに「仕組み」でカイゼンする力を2つのワークショップで体得します。

提案する2つのワークショップと到達ゴール

OVERVIEW

① 指示・共有・現場づくりワークショップ

新任リーダーが日常最も頭を悩ませる「指示の不十分さによるロス」や「認識のズレ」を解消。チーム全員が迷わず、安心して自発的に動ける仕組みと、情報の共有化プロトコルを定着させます。

- 「指示の3必須情報」と「背景理由の明示」の実践トレーニング
- 「大丈夫ですか」と言わない、違和感に気づく見守りの設計
- トラブルを未然に防ぐ「口頭指示から脱却した明文化」手順

② 即断即決&仕組みカイゼン指導ワークショップ

トラブル発生時の焦りを排し、「3つの意思決定視点」で論理的に即断。ミスを犯した個人を感情的に責めるのではなく、再発を防ぐ「ポカヨケ・仕組み化」へと落とし込む指導スキルを鍛えます。

- 意思決定の3つの視点を用いた、緊急時の状況判断シミュレーション
- 「人」ではなく「問題そのもの」に焦点を当てる指導ロープレ
- 精神論「気をつけて」を排除し、動作や手順の改善に落とし込む方法

WORKSHOP 01

日常業務の「指示・共有・定着」改善ワーク

「きちんとやって」「適当に戻しておいて」といった曖昧な指示がもたらすロスを撲滅。
双方向の確実な対話と、新人でも迷わない現場の「見える化」を設計します。

WS①の狙い: 認識のずれを防ぎ、自発的な現場を創る

PURPOSE

「言葉が足りない指示」から「誰もが同じ動作ができる指示」へ

新任リーダーは、自分の作業経験があるため「言わなくてもわかるだろう」と前提を省きがちです。これが現場の戸惑いや判断ロスに繋がります。

このワークショップでは、リーダーからの一方通行をなくし、実演の確認や「大丈夫？」と聞かない対話法を実践。誰一人取り残さない報連相のインフラをチーム内に作り出します。

WS①:トレーニングカリキュラム(3時間)

AGENDA



1. 指示の「3つの必須情報」実践

「何を、誰が、いつまでに（14時まで等）」に「背景・理由」を加えた指示文をその場で作成。曖昧な表現を具体的数値や動作に書き換える個人ワークを行います。



2. 「大丈夫ですか」の排除と傾聴

遠慮して「大丈夫です」と答えてしまうメンバーから、「やりにくそうな部分や、手順で確認したい点はあるか」と具体的に引き出すロールプレイングを実践します。



3. 自発的報連相が生まれる現場設計

新人スタッフや複雑な工程を優先して見守りつつ、進捗確認の時間をあらかじめ設定するなど、自発的な声かけを日常化する「見守りタイムテーブル」を自職場向けに設計します。

【ワーク事例】指示出しのビフォー・アフター

PRACTICE

場面想定	❌ これまでの曖昧な指示	○ カイゼンされた指示（具体化+理由）
資材置き場の整理	「あとで、そのパレットを適当にきれいに片付けといてね」	「(誰が)Aさん、(何を)B梱包資材の木製パレットを、(いつまでに)15時の休憩までに、(具体化)指定の白線の枠内からはみ出ないように戻してください。(背景理由)台車がスムーズに通れるようにして、接触事故を防ぐためです」
新作業の引き継ぎ	「引き継ぎはだいたい教えたから、大丈夫そうだね。ミスしないように気をつけて」	「(実際に実演)私が一度やるので、次にAさんがやってみてください。(具体質問)『大丈夫?』ではなく、『工程3のネジ締めで、やりにくそうな点や迷うステップはありませんでしたか?』」

WORKSHOP 02

ミス発生時の「即断即決 & 仕組みカイゼン」ワーク

トラブルが起きたとき、リーダーがパニックにならず冷静に意思決定し、
「人」のせいにする犯人探しから、「仕組み」を修正する指導へとマインドを転換しま
す。

WS②の狙い: 冷静な判断と、人を責めない指導への転換

PURPOSE

トラブル発生時にチームを結束させる、リーダーの「器」を作る

問題が起きた際、焦って声を荒らげたり、「注意が足りない！」と精神論で叱責すると、現場はミスを隠すようになり、さらなる重大トラブルを引き起こします。

本ワークでは、セミナー資料「即断即決を支えるアプローチ」と「問題そのものに焦点を当てる指導法」をベースに、感情を排して再発を防ぐポカヨケ（仕組み化）を検討する指導フローを学びます。

WS②:トレーニングカリキュラム(3時間)

AGENDA



1. 冷静に整理する「3つの視点」

トラブル発生時、①何が問題か、②どんな選択肢があるか、③何もしない場合どうなるか（リスク予測）の3軸で、焦らず論理的に優先順位（安全・応急対応優先）を判断するシミュレーションワークを行います。



2. 事実フォーカス一対一対話法

感情に流されず一呼吸置き、他者に見えないところで客観的事実（「この工程でネジの締め忘れが発生した」）のみを中心に、相手に問いかける対話ロールプレイングです。



3. 精神論を排除した仕組みカイゼン

「よく注意して作業して」という注意から脱却。手順の変更、治具の追加、チェックリスト化など、人為的ミスが発生し得ない「仕組み（ポカヨケ）」への落とし込み手順を学びます。

【ワーク事例】犯人探しから「仕組みカイゼン」へ

PRACTICE

エラーの内容	❌ これまでの精神論指導（人を責める）	🔄 カイゼンを促す事実 & 仕組み指導
検品工程での確認漏れ	「なぜもっと集中して見ないんだ！たるんでいる！次は絶対に気をつけろ！」	「今回は検品工程で確認漏れが発生しました。 (問題そのものに焦点) 『注意して見る』ではなく、手順を『確認箇所を指差して声を出す』に変更します。 (仕組みの改善) 。Aさん、この新しい手順でやりにくい点はありませんか？」
工具の定位置への戻し忘れ	「ルールを守らない奴がいるから現場が散らかるんだ。一体誰だ、責任感を持て！」	「工具が戻っていない事実が起きています。片付けのルールを知らない、または戻しにくい環境なのかもしれません。 (脱・犯人探し) 工具の形の型抜き影を作り、一目で戻し忘れに気づくボードを一緒に作りましょう」

ワークショップ後の「現場定着」ロードマップ

ROADMAP

2ヶ月目：脱・属人化の完成

リーダーだけが抱え込まず、全員が同じ情報にアクセス可能。一歩ずつ、仲間から厚い信頼を寄せられるチームが確立されます。

5～6週間：他部署連携の開始

ライン内の前提知識を省かず、他部署への具体的な業務影響（時間、出荷遅延リスク）を明記したスムーズな報告
・連携が定着します。

3～4週間：トラブルステップの 実践

万が一のミス発生時、3つの視点（意思決定）で冷静に対応。「犯人探し」をしない指導が浸透し、現場がミスを即座に報告するようになります。

1～2週間：口頭指示をゼロへ

研修で学んだ「指示の3原則」を毎日実践。重要な手順や変更点はすべてメモ・ホワイトボードに明文化を徹底します。

ご質問・ご相談

ワークショップの時間配分、御社の現場の特定エラー事例に合わせたカスタマイズなど、お気軽にご相談ください。

—— 一歩ずつ、信頼されるリーダーへ。仲間と共に成果を出すチーム作りを。ありがとうございました。 ——