

| 製造業向け新任管理職研修

製造業で成果を出す 新任管理職研修

— あるときは基準を徹底し、またあるときは知恵を引き出し、チームを成果へ導く —

対象	標準時間	構成
製造業の新任管理職	1日 9:00～17:00	講義・解説 約5割／演習・対話 約5割

製造業の成果は、一度出せば終わりではない

製造業では、品質・納期・安全を一度達成するだけでなく、安定して繰り返し実現することが求められます。つまり、成果には再現性が必要です。そのため、基準を守り、ばらつきを抑え、確実に仕事を進めることが重視されてきました。しかし、この強みが強く働きすぎると、これまでと違う意見や、まだ形になっていない改善案を言い出しにくくなります。

1. この研修が扱うこと

新任管理職研修としての共通部分	製造業向けとして重ねる部分
一般社員と管理職の責任の違いを理解し、自分で成果を出す働き方から、メンバーに役割を渡し、チームで成果を出す働き方へ転換する。	品質・納期・安全を安定して実現しながら、小さな兆候や改善の知恵を早く共有し、進捗と計画の立て直しにつなげる。

2. 研修のねらいと到達点

管理職に求められるのは、守るべき基準を明確にしなが、現場の違和感や新しい意見を拾い、必要に応じて仕事の進め方を変えることです。本研修では、任せ方・育成・進捗確認・計画の立て直しを、一連の管理として学びます。

理解する	使えるようになる	持ち帰る
管理職の成果責任／製造業の仕事の連鎖／二つの力の使い分け	判断できる任せ方／仕事を通じた育成／兆候を捉え、挽回計画を組み立てる	各 UNIT の気づき／自部署で実行する一つの行動と振り返る日

3. 標準タイムテーブル

時刻	UNIT	テーマ	主な形式
9:00～10:00	1	管理職として成果に責任を持つ — チームを率いて山を登る	講義・対話
10:10～11:05	2	製造業に必要な二つの力 — 基準を徹底する／知恵を引き出す	講義・ケース
11:15～12:20	3	判断できる枠組みを渡して任せる	講義・設計演習
13:20～14:25	4	任せた仕事を通じて人を育てる	講義・ロールプレイ
14:35～15:55	5	小さな兆候と進捗のずれを捉え、計画を立て直す	講義・ケース討議
16:05～16:50	6	職場で始める一歩を決める	個人・対話

※研修本編 370 分。昼休憩 60 分、休憩 10 分×4 回。16:50～17:00 はアンケート・事務連絡等。講義と演習を概ね半半ずつ構成します。

4. カリキュラム詳細

各 UNIT で共通の考え方を学び、自分の職場に置き換えて考え、対話と演習を通じて明日からの行動へつなげます。

UNIT 1 60 分 管理職として成果に責任を持つ — チームを率いて山に登る		
学ぶこと 一般社員と管理職の責任の違い。計画や役割を変えながら、チームを成果へ導く責任を学ぶ。	演習・対話 事前課題を基に、管理職としての困りごとを 4 人で共有する。山登りの比喻から、役割や周囲との関係の変化を考える。	持ち帰るもの 管理職としての成果責任／現在の困りごとを見る視点
UNIT 2 55 分 製造業に必要な二つの力 — 基準を徹底する／知恵を引き出す		
学ぶこと 製造業の仕事は、誰かのアウトプットが次の人のインプットになる。基準を守らせることに偏ると、違和感や改善案の共有が遅れることを学ぶ。	演習・対話 共通ケースで、今守る基準、若手から聴くこと、変更前に検証することを考える。	持ち帰るもの 二つの力を使う順序／自分が変える関わり方
UNIT 3 65 分 判断できる枠組みを渡して任せる		
学ぶこと 目的・期待成果、役割、判断範囲、確認点、異常時の相談・支援まで渡して初めて「任せる」になる。	演習・対話 短い事例で 5 つの枠組みを確認する。自分が抱える仕事を一つ選び、任せ方を設計して 4 人で確認する。	持ち帰るもの 職場で使える任せ方設計／任せ直す一つの仕事
UNIT 4 65 分 任せた仕事を通じて人を育てる — 期待と事実をすり合わせる		
学ぶこと 期待と事実をすり合わせ、本人の考えを聴き、次の行動と支援を決める。性格ではなく、観察できた行動を扱う。	演習・対話 修正を伝える場面と、良い行動を承認して伸ばす場面を、二つのケースで練習する。	持ち帰るもの 期待と事実をすり合わせる問い／次の行動と支援の決め方
UNIT 5 80 分 小さな兆候と進捗のずれを捉え、計画を立て直す		
学ぶこと 遅れが確定する前の兆候を捉え、計画と実際を比較する。品質・納期・安全、後工程への影響から、立て直しを判断する。	演習・対話 生産立ち上げケースで兆候と進捗のずれを整理し、人・役割・順序・方法を組み替えた挽回計画を作る。	持ち帰るもの 進捗のずれを捉える 5 つの視点／挽回計画の基本
UNIT 6 45 分 職場で始める一歩を決める		
学ぶこと U1 の困りごとと各 UNIT の気づきを振り返り、管理職として変える行動を一つに絞る。	演習・対話 場面、相手、自分の行動、最初に行う日、確認方法、振り返る日を具体化し、4 人で確認する。	持ち帰るもの 実行可能な一つの行動／最初に行う日と振り返る日

運営とカスタマイズ

各 UNIT の最後に 5 分の振り返りを行います。グループは 4 人を基本とし、全グループの発表は行わず、講師が 2～3 例を拾って解説します。本資料は標準案であり、対象者の役割・経験、企業課題、実施時間に応じて、事例・演習・時間配分を調整します。労務・法務・コンプライアンスは指定教材がある場合に組み込みます。