

生産性向上のための 「課題解決チーム」構築プログラム

ねらい	日本の生産年齢人口の減少に伴い、人材の確保や離職防止、そして「選ばれる会社」になることは、すべての企業にとって急務の課題です。その実現のためには、管理職が部下のモチベーションを高め、働きやすい職場環境を整えるとともに、業務の見直しを行い、全員が目標達成に向けて主体的に取り組むマインドを醸成と行動することが求められます。生産性向上の必要性を考え、まずは現場の問題を見える化していくことを目的にしています。
対象	管理職
所要時間	3時間×4回

	プログラム	項目
1回目	管理職の役割と課題解決の全体像	・管理職の役割とは ・課題解決の考え方 ・現場の問題を見える化する
2回目	施策方針と進捗管理	・目標設定の考え方 ・理解と・納得を促す方針提示 ・施策方針シート・進捗管理シート作成
3回目	施策遂行のためのコミュニケーション	・自己理解とセルフマネジメント ・育成コミュニケーション ・聴き方・受け止め方スキル
4回目	課題解決チームの継続性向上	・継続的な課題解決のプロセス ・振り返りのKPTフレームワーク ・問題解決と解決策構築

「課題解決チーム」の育て方①

管理職の役割と課題解決の全体像

ねらい	日本の生産年齢人口の減少に伴い、人材の確保や離職防止、そして「選ばれる会社」になることは、すべての企業にとって急務の課題です。その実現のためには、管理職が部下のモチベーションを高め、働きやすい職場環境を整えるとともに、業務の見直しを行い、全員が目標達成に向けて主体的に取り組むマインドを醸成と行動することが求められます。生産性向上の必要性を考え、まずは現場の問題を見える化していくことを目的にしています。
対象	管理職
所要時間	3時間

プログラム	項目	手法
管理職の役割	・管理職の役割りとは ・何のための業務改善なのか ・業務改善の目的と意義	講義 ディスカッション
課題解決の考え方	・課題解決のマインド ・問題を見つける際のポイント ・業務の属人化をなくす	講義 ディスカッション
現場の問題を見える化する	・現場の課題を見える化する ・因果関係図 実習で因果関係図を作る ・ありたい姿を描く ・取組む課題を設定	講義 実習 ディスカッション

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

「課題解決チーム」の育て方① 管理職の役割と課題解決の全体像

【概要】

1	管理職の役割
■ 管理職の役割について、再確認します。 ■ 管理職は成果を導くために、「人を動かす、人が主体的に動く」組織を作っていく必要があります。 自身の振り返りをもとに、やるべきことを確認していきます。	
2	課題解決の考え方
■ 課題を解決する際に方法論やスキルにいきがちで、それももちろん大事ですが土台となる考え方が「マインド」でこれが最も大事になることを理解します。 ■ 問題を解決する際の視点を、3Sや5Sを通じて業務の属人化になっていないかを確認します。 ■ 属人化にならないための工夫について考えます。	
3	現場の問題を見える化する
■ 現場の問題を見える化します。 【実習】 因果関係図を作成します。 ■ 自組織のありたい姿を描き、取組む課題の課題を設定していきます。	

「課題解決チーム」の育て方② 施策方針と進捗管理

ねらい	課題を抽出したものを具体的な施策方針と進捗管理を作成し、働くメンバーに理解納得し主体的に動いてもらうための方針提示のしかたとマネジメント層としての関りをかたを学びます。
対象	管理職
所要時間	3時間

プログラム	項目	手法
目標設定の 考え方	・前回の振り返り ・論理的な目標の設定の考え方について	講義 ディスカッション
理解・納得を促す 方針提示	・協働と主体性を高める取り組みとは ・具体的な取り組み設定	講義 実習 ディスカッション
施策方針シート 進捗管理シート 作成	【実習】 ・施策方針シートの作成 ・進捗管理シートの作成	講義 実習 ディスカッション

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

「課題解決チーム」の育て方② 施策方針と進捗管理

【概要】

1	業務の目的・目標設定の考え方
■ 前回の振り返り ■ 論理面と心理面からメンバーが理解納得して主体的に動いてもらえる目的・目標設定について学びます。 論理面では、KGI、KSF、KPIの設定について学びます。	
2	理解・納得を促すKSRの提示
■ 人は、自分が最善だと思った、感じた行動を選択し、自分ごととして意識、問題意識の醸成を図ります。考えさせ、発言させる方法をお伝えします。	
3	施策方針シート、進捗管理シート作成
【実習】 施策方針シート、進捗管理シートを作成します。	

「課題解決チーム」の育て方③ 施策遂行のためのコミュニケーション

ねらい	施策を遂行するために、まず自身のセルフマネジメントをし、部下との効果的なコミュニケーション方法学びます。
対象	管理職
所要時間	3時間

プログラム	項目	手法
セルフマネジメント	・前回の振り返り ・自己理解	講義 ディスカッション
職場のコミュニケーション	・職場のコミュニケーションの割合は？ ・育成コミュニケーションとは	講義 実習 ディスカッション
育成コミュニケーション	・聴き方・受け止め方スキル ・フィードバック ①SBI ②承認 ③叱り方 【実習】 - 聴き方・受け止め方、フィードバック	講義 実習 ディスカッション

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

「課題解決チーム」の育て方③ 施策遂行のためのコミュニケーション

【概要】

1	セルフマネジメント
■ 前回の振り返り (実行計画を立てる。施策方針シートを作成し、課題解決の方向性を描いている。進捗管理シートを作成し、課題解決の具体的な道筋が描けている。) ■ 部下とのかかわりの中で、まず自身を知り、影響を理解します。	
2	職場のコミュニケーション
■ 職場のコミュニケーションの割合を確認します。 ■ 部下育成するために有効なコーチングを使って、相手の目標達成に向けて「自らが納得した選択」と「自発的な行動」を促すことを理解します。	
3	育成コミュニケーションスキル
■ 聴き方・受け止め方スキル ■ フィードバックのスキル ①SBI ②承認 ③叱り方 【実習】 聴き方・受け止め方、フィードバック	

「課題解決チーム」の育て方④ 課題解決チームの継続性向上

ねらい	施策を遂行するために、PDCAサイクルを回し、取組んでいる施策の改善活動の手順とポイントを学びます。 また、今後の策を考える2つの手法をお伝えします。
対象	管理職
所要時間	3時間

プログラム	項目	手法
PDCAサイクルを回す	・前回の振り返り ・取組んだ施策を振り返る ・PDCAサイクルを回す。 ・改善活動の手順とポイント	講義 ディスカッション
今後の策を考える① 振り返りのフレームワーク-KPT-	・振り返りのフレームワーク 【実習】 振り返りのフレームワーク ・振り返りの際の注意点	講義 実習 ディスカッション
今後の策を考える② 一緒に練り直す	・1on1面談の問題解決展開と解決構築展開 【実習】 問題解決展開 解決構築展開	講義 実習 ディスカッション

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

「課題解決チーム」の育て方④ 課題解決チームの継続性向上

【概要】

1	PDCAサイクルを回す
■ 前回の振り返り 施策の状況の振り返り ■ 目標に向かってPDCAサイクルを回していくことが重要であることを理解し、改善活動と手順のポイントをお伝えします。	
2	今後の策を考える① 振り返りのフレームワーク-KPT-
■ 施策を振り返り、Keep（継続する事）Problem（改善する事）Try新たに挑戦する事）のフレームワークを使って改善策を考える。 【実習】 振り返りのフレームワーク-KPT-を実践	
3	今後の策を考える② 一緒に練り直す
■ 1on1面談で考えさせる。 問題を考えさせる展開手法方法として、問題解決展開と解決構築展開を学ぶ 【実習】 ・問題解決展開 ・解決構築展開	