

---

---

～『人財』を育てたかったら「教育」するな  
自己啓発を「促進」せよ!!～

## 自ら課題を発見し解決する

# 『自立型人財』育成方法

～『指示待ち人間』ばかりでは会社は生き残れない～

---

---

講師：トータルマネジメントシステム研究所 代表 角川 真也 (つのかわ まさや)

### 『自立型人財』育成の重要性

日々激変する国際情勢と経済情勢、AI、IoT、RAP等の発達により20年後には現在ある仕事の60～70%が消滅すると言われていた経営環境下、もはや過去の成功経験の延長線上に御社の未来はありません。そんな時代に御社が生き残るには、従業員ひとり一人が自分の頭で考え行動しなければなりません。上司の指示を受けてから動くスピード感ゼロの従来のスタイルでは競合他社に後れを取り、御社は近い将来マーケットから淘汰されてしまいます。

そうならないためには、自ら課題(業務や職場の問題点)を発見し、自分の力で対策を立案・実行する『自立型人財』の育成が必須です。しかし、暗記偏重の現在の日本の教育システムからそのような人財は生まれてきません。諸外国人と比べ、日本人は正解のない問題に対処する能力が極端に低い、と言われるのはそのためです。御社の未来は『自立型人財』を自社内で育成できるかどうかにかかっています。

### 『自立型人財』の育成方法

巨額の費用とマンパワーを要するトップダウンによる業務改革プロジェクトは、従業員側から見て「やらされ感」が強く、期待するほど人財は育ちません。『自立型人財』は自分の悩み・お困りごとを自力で解決する活動(=心底やりたい活動)をボトムアップで推進しない限り輩出されません。

そのボトムアップ活動を代表する①QCサークル(職場小集団)活動 ②改善提案活動 の2つが始まったのはなんと60年も昔のことで、今日形骸化が著しく、はっきり言って賞味期限切れです。そこで当セミナーでは令和の時代にも通用する『自立型人財育成システム』の自社構築方法についてお教えいたします。

### 『自立型人財育成システム』の3ステップ

- ① 課題(業務や職場の問題点)を、従業員自身に気付いてもらう。
- ② 課題の対策を、従業員自身の力で立案してもらう。
- ③ 立案した対策を、従業員自身の力で実行してもらう。

当セミナーは、前職で長らく人財育成に携わった講師の成功体験・失敗体験から生まれた実践的なメソッドを、生々しい事例紹介を通じて学べる唯一のセミナーです。

世界の陸地面積のわずか0.3%の狭小な国土、石灰岩を除く主な天然資源はほぼ全量輸入という我が国が、戦後半世紀に亘りアメリカに次ぐ経済大国だった理由はひとえに『人財』が他国を圧倒していたからにはほかなりません。今その『人財』が危機的状況にあります。

当セミナーでご紹介する『人財育成システム』は、自社内で金と時間をかけることなく『自立型人財』を多数育成できます。その結果御社は、日々激変する経営環境に対応し仕事のやり方を柔軟に変える社風となり、末永く事業を継続することができます。

## 当セミナーで習得できるノウハウ

ボトムアップ活動による自立型人財の社内育成方法、QCサークル(職場小集団活動)・改善提案活動以外のボトムアップ活動とその立ち上げ方、自己啓発を促進する職場環境の作り方、ボトムアップ活動に対する従業員のニーズの高め方、トップダウン活動を成功させる秘訣

## ノウハウの実施に必要なもの

①事務局のやる気と熱意 ②社内ネットワーク(LAN)

## ■ 受講対象者

指示しないと(しても)動かない従業員に悩む経営者や管理職の方  
社風や職場風土の改善手法が見つからず悩む経営者の方  
有効な従業員教育手法探しに悩む経営者や総務・人事部員の方  
従業員が定着せずお困りの経営者や総務・人事部員の方  
活動成果が出せず悩むボトムアップ活動事務局の方  
自社の未来工業化にチャレンジする意欲のある方(部署・職位不問)

## ■ セミナー内容

1. なぜ『自立型人財』は育たないのか?
  - 1) 学校教育と社会人教育の違いを正しく認識していますか?
  - 2) 『人財育成』とは組織マネジメント活動の一部である
  - 3) 『自立型人財』を育てなければ御社に未来はない
  - 4) 教育するから『人財』は育たない
2. どうすれば『自立型人財』は育つのか?
  - 1) 社員教育「強要」から自己啓発「促進」への発想の転換
  - 2) 人財育成プロセス
    - ① 自己啓発ニーズを顕在化させる
    - ② 自己啓発したくなる環境を整備する
  - 3) 自己啓発ニーズの顕在化プロセス
    - ① 自分の担当業務や職場の問題点に気付いてもらう仕組みを作る
    - ② 問題解決に必要なスキルを認識してもらう
    - ③ 上記②と現状のスキルとのギャップを確認してもらう
    - ④ 上記③のギャップを埋める手段として自己啓発にチャレンジしてもらう
  - 4) 自己啓発ニーズの顕在化手法
    - ① 従業員アンケート
    - ② 組織マネジメントシステム
    - ③ 改善報告活動
  - 5) 自己啓発したくなる環境整備
    - ① 業務マニュアル作成
    - ② ボトムアップ活動
    - ③ 改善手法教育
    - ④ 知的財産データベース
3. 従業員の本音を「見える化」する『従業員アンケート』
  - 1) 従業員の「本音」を引き出す方法
  - 2) 何をどのように聞くのか?
  - 3) データの精度を高めるには?
  - 4) 集計データのどこに着目するのか?
  - 5) 事例紹介(2社)
  - 6) 従業員アンケートの分析結果から見えてくる従業員の本音
  - 7) 分析結果の活用方法
  - 8) 「従業員のやりたい活動」＝「従業員の悩みを解決する活動」
4. 従業員の「悩み・不満・困りごと」を解決する『ボトムアップ活動』

- 1) QC サークル、改善提案活動はなぜ廃れたか?
- 2) ボトムアップ活動事例紹介
  - ① 改善報告活動
  - ② 職場快適化サークル活動( 事務所 )
  - ③ 5S サークル活動( 現場 )
  - ④ 知的財産データベース構築活動
- 3) 職場快適化サークル活動
  - ① 立上げの経緯と推進体制
  - ② 実際の活動内容について
  - ③ 活動成果
- 4) 5S サークル活動
  - ① 立上げの経緯と推進体制
  - ② 実際の活動内容について
  - ③ 活動成果
- 5) 知的財産データベース構築活動
  - ① 立上げの経緯と推進体制
  - ② 実際の活動内容について
  - ③ 活動成果
- 6) 私が目の当たりにした「奇跡」とは?

#### 5. トップダウン活動とボトムアップ活動

- 1) トップダウン活動の長所と短所
- 2) ボトムアップ活動の長所と短所
- 3) ボトムアップ活動が出来るのは日本だけ
- 4) トップダウン活動の「成功の秘訣」とは?
- 5) トップダウン活動とボトムアップ活動は「車の両輪」

#### 6. 人材育成システムは御社をどう変えるのか?

- 1) 直接効果
  - ① 快適職場の実現
  - ② 業務生産性向上
  - ③ 業務品質向上.
- 2) 間接効果
  - ① 従業員のモチベーションおよび業務スキル向上
  - ② 業務改善スキル向上
  - ③ 自己啓発促進による自立型人材育成
  - ④ 職場風土(社風)の活性化
  - ⑤ 従業員定着率向上

**【講師略歴】** 中堅部材メーカーにおいて社内コンサルとして間接業務の「見える化」「最小化(ムダ取り+効率化)」「標準化」手法を全社展開、生産性を300%向上させ会社倒産の危機を救う。独立後は『組織マネジメントシステム(ERP)』自社構築による間接業務の生産性向上手法普及に専従。数値データ(時間・金額)を駆使した科学的マネジメント手法による組織パフォーマンス向上を得意とする(「TMS 研」でHP 検索可)。セミナー開催実績：79回/10年、受講者累計：803名、受講者評価：平均77.8点、著書『R&D 部門の働き方改革とその進め方』(技術情報協会刊・共著)

■ **開催日時** 御社のご希望の日時(4時間)

■ **聴講方法** WEB セミナー( zoom 使用)

■ **受講料** 59,800円/人(消費税・教材の送料含む)

■ **主催** トータルマネジメントシステム研究所(「TMS 研」でHPを検索できます)