

ノンテクニカルスキル 2.0 のコンテンツ発表提供教室 13.14.15 のご案内

主催 南川行動特性研究所

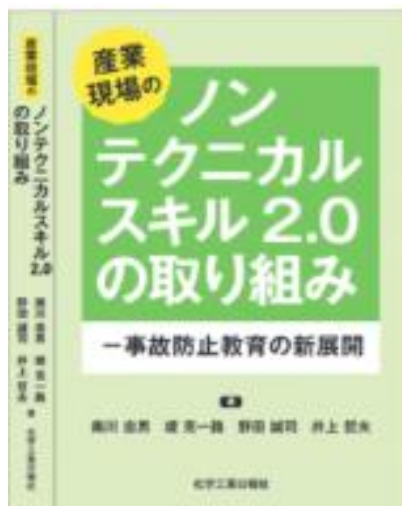
「ノンテクニカルスキル (NTS)」とは、テクニカルスキルを補って完全なものとし、安全かつ効率的な業務の遂行に寄与するスキルを言います。このスキルは、状況認識、コミュニケーション、リーダーシップ、言い出す勇氣、声かけ、振り返り、権威勾配の克服などにより構成され、ヒューマンファクターに係るエラーを防止し、安全を確保していくための現場（指示する方も）がもつべきスキルといえることができます。

2020 年から 2 年間活動したノンテクニカルスキル枠組みWGの成果としてノンテクニカルスキル 2.0 を提唱しました。動機づけやスモールリーダーシップの重要性がノンテクニカルスキル教育では重要であることが述べられている。それを具体的に実施できる教育コンテンツの開発が望まれ 2022 年 11 月より開始しました。その主な教材をインストラクターが受講され、ご自身の事業所で使用できることを目的でそのコンテンツ紹介教室を開催します。

企業特設講座的に個別企業の要請で個別企業の指定時間に Online で開催する南川行動特性研究所が企画・実施する教室です。要望があれば出張教室ができます。

教室単独でのお申込みになります。受講を希望する教室のみの受講です。

受講契約前後に請求書が送付され、銀行振り込みとなります。



ノンテクニカルスキル 2.0 の概念の詳細及びそれに基づく教材の開発とそのねらいなど 3 部構成で全 505 ページで下記書籍を出版しました。

・「産業現場のノンテクニカルスキル 2.0 の取り組み」（共著）、化学工業日報社（2024）。
南川行動特性研究所の HP の「書籍のご注文」から著者割引で購入いただけます。

教室の種類

教室 10：ノンテクニカルスキル 2.0 の概要と基礎（2023 年 4 月制作）
教室 11：新危険敢行性・危険感受性の評価手法（2023 年 4 月制作）
教室 12：その気にさせる対話の術（コーチングスキルアップ）（2023 年 7 月制作）
教室 13：スモールリーダーシップ（2023 年 7 月制作）
教室 14：現場操作漏洩例とワークエンゲージメント（2023 年 8 月制作）
教室 15：上位者育成面談ツール（2023 年 8 月制作）
教室 16：行動特性診断（LE マップ）（2023 年 10 月制作）
教室 17：心理的安全性の向上（2025 年 9 月制作）
教室 18：傾聴力の向上（2025 年 12 月制作）

教室共通の要領

受講日：発注者と打合せして発注者の希望日に実施
受講形態：Teams か Zoom で実施（発注者の希望アプリで対応）
企業特設教室となります。
講師料：総額税込み 44548 円、源泉税 4548 円 請求額 40000 円
10 名を超える場合はひとりにつき 4000 円の追加

教室 10(約 30 分間)は 11 以降のどれかひとつを受講された方は無料になります。
お申込み窓口にオンデマンド形式での URL を期間限定で発信します。

受講時間：概ね 60 分間から 120 分間（教室によって時間が違う） 質疑応答は自由
受領できるもの：教室で使用されたパワポの電子版（ダウンロード期限付き）
教室で使用された記入用紙類の電子版など
事前準備：必要な演習記入用紙。記入用紙は開催 1 週間前に主催者が発注の代表者にクラウドストレージ BOX に格納して送付します。
参加者はそれを印刷して演習を実施する。
受講お申込み：南川に直接か南川行動特性研究所の HP 上の問い合わせに記入

教室 13：スモールリーダーシップ（2023 年 7 月制作）

現場作業においてトラブルの未然防止と拡大抑止へ向けて様々な活動が実施されている。最も基本的で強化が望まれているモノの一つにその時、その場にいる方々の連携がある。我々はこの連携が始まる行動態度を「スモールリーダーシップ」と呼ぶことにした。

今回、各職場で実施展開しやすいようにコンテンツをビデオ化した。事例をベースに講師役やグループで意見交換し、最終的には動機に繋がる内容となっている 40 分である。

スモールリーダーシップとは？

身近な（そこにいる）人の声掛け&声出し

～その場で人と人の連携のキッカケとなる言動～



着工許可をする部下にどんな声を掛けますか？

立会に行く部下にどんな声を掛けますか？



溶接作業員にどんな声を掛けますか？

浸透深傷試験作業員にどんな声を掛けますか？

次のシートを使って、グループで意見交換してみましょう。

図：教材の一部

教室 14：現場操作漏洩例とワークエンゲージメントのテーマ

（2023 年 8 月制作）

現場作業に対してどの程度、前後の工程を意識して行うかが大きな課題となっている。我々はこの作業連携に「ワークエンゲージメント」の要素を適応する事を試みた。

最も基本的で強化が望まれているモノの一つにその時、その場にいる方々の連携がある。「スモールリーダーシップ」と同様にコンテンツをビデオ化した。事例をベースに意見交換し、「スモールリーダーシップ」や「上司面談ツール」にも繋がる 60 分である。

所要 60 分

受講料に含まれるもの：

教室で使用されたパワポの電子版、映像も含む

Yes / No 討議で意見交換

- ①グループを作り（5～6人）、リーダーを決める（最初は年長者）
- ②Yes/Noカードを配り、課題を出す
- ③自分ならどうするかを考え、Yes/Noを決めておく
- ④リーダーの合図で一斉に全員がカードを前に置く
（全員がYesならリーダーは自分がYesでもNoに、全員がNoならリーダーはYesに変えてカードを置く）
- ⑤リーダーが司会し、自分も含め全員にその選択理由を発言させる
- ⑥事務局が討議を打ち切り、各グループリーダーよりどんな討議内容だったか発表していただく



図：教材の一部

教室 15：上位者育成面談ツール

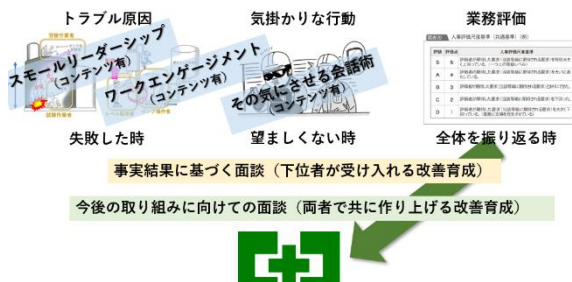
（2023 年 8 月制作）

職場の安全文化を醸成する上で部下との面談機会は重要である。しかしながら、現状は、業務評価が中心となり、各種安全活動への本音やその納得に苦勞する上司は多い。今回、我々は上司役と部下役に分かれて仮想面談を実施するコンテンツを作成した。仮想面談を実施し、面談に必要なテクニック（エマージェネティクス、アンガーマネジメント）について受講者自身が考え、その改善の糸口をつかめる 60 分の内容となっている。

所要 60 分

上位者育成面談ツール

面談と言ってどんなシーンを思い浮かべますか？



図：教材の一部

図：意見交換のイメージイラスト

受講料に含まれるもの：

- ・教室で使用されたパワポの電子版

受講者の教室へのお声の振り返りシートからの抜粋

教室 13：スモールリーダーシップ (2023 年 7 月お申込み受付開始)

「スモールリーダーシップ」では、組織の末端の全ての人が、お互いに関心を持ち、色々な気づきに「声かけ」できる人材育成が必要と感じれました。
大変分かり易く、勉強になりました

2024 年 1 月 G 氏

スモールリーダーシップについては、工場の特に係長層、運転主任・職長層に関して、自分の役割を自覚ししっかり「考動」できる人材を育成していきたい。

2024 年 1 月 H 氏

野田様が参加者にまんべんなく質問や意見を聞く行動が、参加意識を高めることに繋がると感じたので真似してみたい。

2024 年 2 月 A 氏

業務内容がピンとこないものはイメージと内容を理解するのは時間がかかりましたが、今回のスモールミーティングの必要性和風通しの良い職場では重要だと感じられました。まずキーマンになり、実践することで周りの意識が変わり広がりをみせていくことを目指していきたいと思います。

2024 年 2 月 M 氏

グループワークや講義をいかに盛り上げて実施すべきか参考になりました。
このような議題についてはすぐに社内全体で結果は出ないと思いますが、研修に参加してもらった方の意識が変化するような講義を開催していきたいと思います。

2024 年 2 月 O 氏

①マネジメントとリーダーシップとの関係性の説明が良かったです。
②受講者のやらされている感をなくすには、事業所ごとでの問題点を提起してもらったほうが良いという点も参考になりました。
受講者に合わせた講習組み方というのも参考になりました。

2024 年 2 月 M 氏

2 時間の研修なので 1 回はトイレ休憩を入れてほしかった。
直感が鈍いので考える時間をもう少しほしかった。

2024 年 2 月 O 氏

- ・みんなこう思っているだろうと自分の意見を出さずにいることが多かったが、積極的に意見を出してみようと思う。
- ・思ったことを言う、行動する、意見する。メンバーの埋もれている意見も拾いたい。
- ・安全を維持する為に、少しでも自分の意見を出して行く。
- ・メンバー全員による小さな働き掛けが、スモールリーダーシップとなって、チームの

良い連鎖につながる事が、理解出来た。

2024 年 5 月 I 氏

教室 1 4：現場操作漏洩例とワークエンゲージメントのテーマ

(2023 年 8 月お申込み受付け開始)

ワークエンゲージメントでは、まさに工場で「活力」「熱意」「没頭」できる仲間を増やしていくことが安全風土の醸成に繋がると思った。グループ討議の時間が不足気味であった。各講義、グループ討議のテーマは 1 つに絞った方が良いと思います。

2024 年 1 月 Y 氏

周囲の皆さんの手本になるよう率先垂範して行動していこうと改めて決意した。

2024 年 1 月 S 氏

教室 1 5：上位者育成面談ツール

(2023 年 8 月お申込み受付け開始)

上司からみた部下だけでなく、部下から見た上司といった、相互で理解できる内容だと感じました。

2024 年 1 月 S 氏