

ノンテクニカルスキル 2.0 のコンテンツ発表提供教室 16.17.18 のご案内

主催 南川行動特性研究所

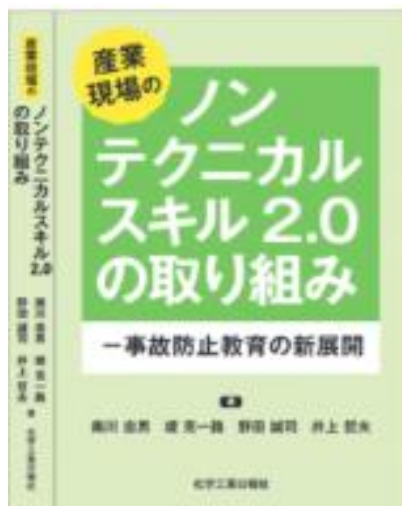
「ノンテクニカルスキル (NTS)」とは、テクニカルスキルを補って完全なものとし、安全かつ効率的な業務の遂行に寄与するスキルを言います。このスキルは、状況認識、コミュニケーション、リーダーシップ、言い出す勇氣、声かけ、振り返り、権威勾配の克服などにより構成され、ヒューマンファクターに係るエラーを防止し、安全を確保していくための現場（指示する方も）がもつべきスキルといえることができます。

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

リアル会場での出張教室の場合の講師料：

一律総額税込み 55685 円、源泉税 5685 円 50000 円（請求額） 10 名まで

11 名以上の場合はひとりあたり 5000 円追加、旅費はご負担よろしくお願いします。

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 16：行動特性診断（LE マップ）

（2023 年 10 月制作）

LE マップは、個人のスモールリーダーシップ度とワークエンゲージメント度を診断する行動特性診断です。それらをどのような構成要素を独自に開発しました。スモールリーダーシップとは、日々のメンバーとの関わり合いのことであり、ワークエンゲージメントとは、仕事に対するやりがいと言い表すことができます。この 2 軸は、今回のノンテクニカルスキル 2.0 の軸になる考え方であり、成功への要素とされています。

2 つの成功への要素を 2 軸にマップすることによって、マップ上の第一象限は、個人であればその個人が、組織であればその組織が成功へ向けて望ましい状況にあることが理解されます。新入社員以外の全員が、必ず後輩がいるわけですから、スモールリーダーシップの向上が求められるはずです。また、その組織の管理職を含め全員が組織のメンバーであり、ワークエンゲージメントの充実が必要となるはずです。従って、上位者とメンバーともに両方の立場になって回答できるような行動特性診断を目指しています。

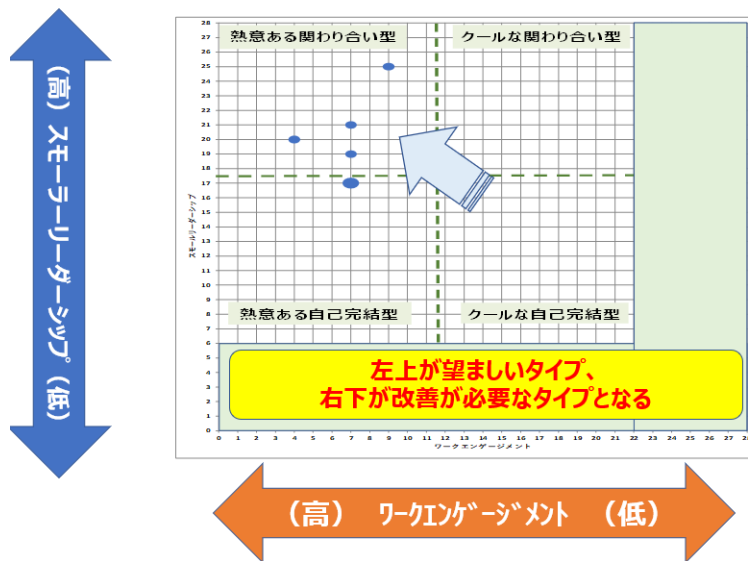


所要 80 分（休憩 5 分含む）

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
- ・LE 自己診断の音声ファイル（すぐに再生できます）及び回答用紙
- ・LE のバブルチャート（下図のエクセル版）

5. LEマップ[®] (スモールリーダーシップ・ワークエンゲージメント)



図：使用パワポの一部

スモールリーダーシップの向上に必要な14の行動要素 (身近な仲間との関わり合いとおせっかい)

行動要素		要件
A：仲間の共感をを引き出すあるべき姿と目標の設定		
① あるべき姿と目標	仲間が目指すべきことを設定する	【解説】 スモールリーダーは、先見力を発揮し、チームが達成したいと考える共感を引き出すあるべき姿や身近な目標を具現化し、メンバーを説得します。これによりチームの方向性が明確になり、メンバーの納得感が醸成され、共通の目的に向かって取り組めるようになります。加えて、スモールリーダーは、常に新しいアイデアを導入し、イノベーションを促進し、適切なリスク管理を行い、不確実性に対処します。
② 先見力	過去に学び、現実を見て、将来を予測する	
③ 概念化	様々な事象をシンプルに理解し、仲間がわかるように具現化する	
④ 説得	仲間とコンセンサスを得ながら納得を促す	

図：使用パワポの一部

教室 17：心理的安全性の向上

2025 年 9 月制作

ノンテクニカルスキル 2.0 で挑む、新時代の人材育成

安全・環境・持続可能性への社会的要請がかつてないスピードで高まる今、現場で求められる人材像が変わりつつあります。

専門知識や技能といったテクニカルスキルに加え、現場力・判断力・協働力といったノンテクニカルスキル（NTS）を備えた人材の育成は、もはや「重要」ではなく必須の課題です。

その中でも特に注目されるのが、**心理的安全性**と**心理的安定性**。

心理的安全性とは、職場やチームで「自分の意見や疑問、ミス正直に言っても、評価や関係性に悪影響がない」と感じられる状態を指し、ハーバード大学のエイミー・エドモンドソン教授が提唱した概念です。

一方、心理的安定性は、個人が自身の内面・生活習慣・対人関係・環境との調和を通じて保たれる**心の土台**です。

これらは切り離せない関係にあり、心理的安定性が高まることで心理的安全性が育まれ、組織文化が変わり、**ワークエンゲージメント**や**安全文化**が加速的に向上していきます。結果として、トラブルやミスは減少し、**well-being**にもつながるのです。

そこで南川行動特性研究所では、こうした背景をふまえ、**心理的安定性と安全性を育む実践教材**を開発しました。

本教材では、それぞれの構成要素を丁寧に解説し、自己認識（新 KK, OO, IK, 注意力等の行動特性の把握）を深め、ストレス対処や良好な人間関係の築き方を学びます。また、**心理的安全性を高める対話や関係づくりの工夫**、**スモールリーダーシップ**の実践方法も紹介。

さらに、心理的安定性・安全性を育てるための「**10 の実践行動集（演習付き）**」を提示し、一部を実際に体験していただきます。

人と組織の「心の土台」を育て、安全と成長を同時に実現するための第一歩を、この教材から。



プログラム：

40 分 心理的安定性・心理的安全性の構成要素と構造

心理的安全性の自己診断ミニクイズ（全 7 問）・・・**現在の受講者の全国平均は 4.5**

不祥事と心理的安全性の関係

ロサダの発言比率

20 分 心理的安定性・心理的安全性の向上のための 8 の教育・言動・行動集

20 分 心理的安定性・心理的安全性の向上のための演習 6 件の紹介

15 分 その演習のうち価値観カードワークの実施（3 人一組）

15 分 質疑応答

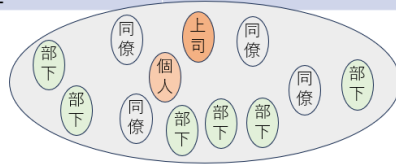
合計 110 分

リアル会場の場合紙タワー演習が追加で実施される場合があります（所要時間要相談）

心理的安全性（充実）と心理的安全性について

観点	心理的安全性（充実）	心理的安全性
主体	個人	チームや組織
内容	感情の安定、やりがい、自己コントロール	発言・行動への許容、対人関係の安心感
関連	メンタルヘルス、ワークエンゲージメント、性格特性	組織文化、スモールリーダーシップ、チームダイナミクス

チームの心理的安全性は構成員の相互作用で決まる



図：使用パワポの一部

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及び価値観カード演習の人数分のカード（事前郵送します）

教室 18：傾聴力の向上（2025 年 12 月制作）

“傾聴力×しなやか思考”でチームを強くする 110 分教室

～エラーを防ぎ、風通しのよい職場をつくるために～

「話を聞く」ことは、誰にでもできるようでいて、実はとても奥深いスキルです。

本教室では、傾聴力としなやかな思考（メンタル・フレキシビリティ）が、

どのようにエラー防止やチームの力を高めるのかを

体験型ワークと事例研究を通して“腑に落ちる”学びを提供します。

プログラムの見どころ

1. 傾聴力としなやか思考の関係（20 分）

エラーを防ぐ組織は「聞く力」と「柔軟さ」を持っています。

その相互作用を、わかりやすく解説します。

2. 自己観察法を体験（15 分） コンテンツ提供教室 D「しなやかさを養おう」の演習と同じ

3 人 1 組で、自分の“聞くクセ”に気づくワークで自問自答力の向上のきっかけとなる。

3. テネリフェ事故を題材にしたケース研究（20 分）

世界最大の航空機事故から「傾聴力不足」が生む影響を学び、あの場面での対応策について3人一組で演習します。あの時は「傾聴力不足」の原因は権威勾配の強さだった。

4. なぜ人は聞けないのか？（15分）

“聞き上手になれない理由”と“聞き上手に近づく行動”を明確化します。

5. 傾聴力・言い出す力（IK）の特性診断（20分）体験教室4の診断と同じ

45の設問にはいかいいいえで答えると自分の強み・弱みを知ることができ、仲間の特性も知って日常業務に役立てられる。

※体験教室4修了者はスキップ可

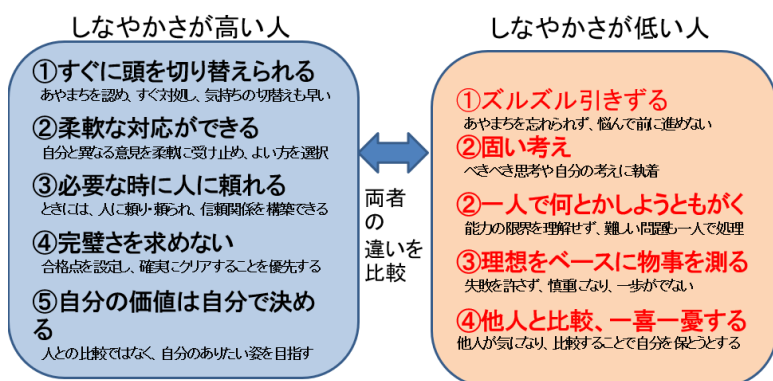
6. 人が耳を傾けない「構造」を解明（15分）

対人コミュニケーションの“見えないメカニズム”を学ぶ時間です。

7. 関連教室のご紹介（5分）

🎧 110分で“聞けるチーム”へ変わる入り口を

①「しなやかさ」の特徴



「部下が話してくれない」

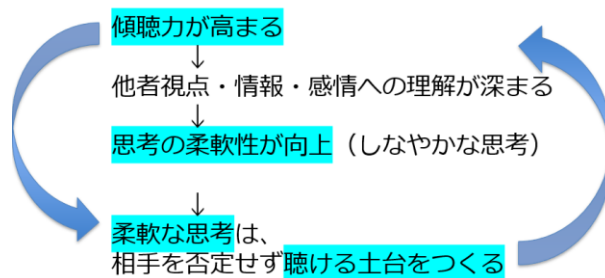
「会議がかみ合わない」

「意図が伝わらない」

そんな悩みは、“聞く力”を少し鍛えるだけで劇的に変わります。

図：教材の一部

その相互作用



両者はスパイラル的に成長する関係

図：教材の一部

体験・気づき・実例・分析を一度に得られる内容です。

皆さまのご参加を心よりお待ちしております。

教室 12 のその気にさせる会話術との関係が深い。

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及び IK の音声ファイルと回答用紙
(回答用紙は事前に送付します)

Recording はご遠慮くださいますようお願いいたします。

講習内容は予告なく変更される場合がありますが、ご承知おきください。

連絡先：南川行動特性研究所 南川 scej-minamigawa@ozzio.jp

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 16：行動特性診断 (LE マップ) (2023 年 10 月お申込み受付け開始)

自分が何型にあたるのかを認識することで、日頃の業務や安全に活かしていきたい。

2024 年 11 月 H 氏

説明資料も分かりやすく、組織間の LE の状況が評価できるのがよいと思いました。

2024 年 11 月 M 氏

サーバントリーダーシップについて知識を得た。

I S O マネジメントシステムの運用上で、コミュニケーションの重要性が高まっているので、良かった。

2024 年 11 月 N 氏

スモールリーダーシップ、ワークエンゲージメントを高めることが、事故防止に結び付くことを理解した。

行動特性診断で、スモールリーダーシップ、ワークエンゲージメントの言い出す力、聞く力が判定できることを初めて知り、自己評価・自己分析でき、満足した。

2024 年 11 月 U 氏

教室 17 心理的安全性の向上

・心理的安定性と心理的安全性の向上は、色々な体験教室などを組み合わせたカリキュラムになっており、心理的安定性と安全性を向上させることが、結果として事故や災害を減少させる最も効果的なこと（時間は掛かるが）であることが、よく理解できた。

・体験教室やコンテンツ提供教室の繋がりなどの関係性、相乗効果性が分かる資料があると、良いと感じました。

2025 年 11 月 M 氏

労災に対する心理的な要因から対策を打つという考え方に新鮮さを感じた。

2025 年 9 月 M 氏

少人数制かつ質疑応答の時間を十分に確保していただいたことで、理解が深まり、不明点を残すことなく研修を終えることができました。

2025 年 9 月 S 氏

安定性と安全性の違いについても繰り返し説明されて理解しやすかった。

2025 年 11 月 S 氏

心理的安定性が弊社に不足している観点であると思いました。明日から使える演習や具体的な取り組みなど非常に参考になりました。

「価値観カード演習について」満足した。心理的安全性の教育をする時は、この演習をやってみたい。

2025 年 9 月 K 氏

演習、各教室を、どのような年代や階層に対して、どの順番で行えばよいのか。 体

系、指針を教えてください。

2025 年 9 月 M 氏

価値観カード演習において「誠実」に対して、当たり前だから外した、という方と、当

たり前＝大前提だから 1 番にした、という方がおられて、大変興味深かったです。

2025 年 9 月 F 氏

演習を online で行う様子を見れて今後の教育の参考になりました。

2025 年 9 月 A 氏

共に働く仲間との考え方の相違が知れ相手に伝えたいこと自分の間違いが知れる良い演習だと思いました。

勝手な思い込みによるトラブル防止だけでなくチーム力の向上にも繋がると思いました。

心理的安全性の教育をする時は、この演習をやってみたい。

2025 年 9 月 T 氏

大変勉強になりました。

心理的安全性、心理的安全性それぞれにあったアプローチ方法があることを知りました。素人考えですが、似ていて異なるものという感じがしました。

「ポジティブ VS ネガティブ」の理論では、発信する言葉によって結果が変わってくる可能性を知り、まずは自分から日頃の考え方から意識しようと思いました。考え方の違いがあっても、話し合うことで(ポジティブトーク)で理解できることが分かりとても良かったです。

2025 年 9 月 A 氏

当社でも心理的安全性の向上について活動をしていたが、心理的安全性の観点が完全に抜けており、大変参考となる物だった。

具体的な事例もあり、すぐにでも取り組めるものもあった。

2025 年 9 月 J 氏

今年から推進するノンテクニカルスキル教育であるが、心理的安全性（個人）から心理的安全性（職場、組織）で構築する手法をいくつか学んだ。

価値観を話し合う演習は、異なるフレーズを実施しても面白いかなと思った。価値観は、その職場で興味が高い分野について傾向を掴んだうえで、4つのカードを選定すると職場が抱える課題、改善していく行動に繋がっていくのかなと思いました。

2025 年 9 月 Y 氏

心理的安全性や組織の風土が事故防止におおきくかわるということは非常に腑に落ちま

した。また自己認識にもフォーカスを当てて行動特性診断等、弊社でも進め行きたい。

2025 年 9 月 t 氏

下記演習はリアル会場の場合に実施

紙タワー演習について

・コピー用紙 4 枚と厚紙 1 枚で盛り上げられるワークができるのが驚いた。ワークがアイデア次第であると改めて勉強になった。

・初対面の方が多い教育の機会には、最初のワークとして実施してみるのも面白いと感じた。(事前準備や時間割り振り、役割分担などが大事でコミュニケーション力、状況認識力、意思決定が養われる) 2025 年 12 月 K 氏

弊社では、前回のチョコトレ紹介で頂いた内容を製造にも提供して実施しようと試みているが、まだまだ浸透していない。

その点でも効果を含めてご説明頂けたのは参考になった。2025 年 12 月 S 氏

業務プレッシャーへの対応については、短時間で比較的伝わりやすい内容であり良かった。ぜひ、教育時の実施を検討したい。 2025 年 12 月 O 氏

短時間でノンテクのポイントを伝えられると感じた。

紙タワーについては短い時間の中相手の意見や周りの状況認識力を生かすことの重要性を学ぶことができた。

自分の考えを反映することも大事だが相手の考えも受入柔軟に対応することの大切さを知り普段の仕事にも生かしていきたいと感じた。

なにより身近な紙で楽しく学べることが体験でき非常に参考になりました。

2025 年 12 月 M 氏