

ノンテクニカルスキル 2.0 のコンテンツ発表提供教室 10.11.12 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

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ひします。

教室 10：ノンテクニカルスキル 2.0 の概要と基礎

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 の概念を提唱しました。

ノンテクニカルスキルのカテゴリー間の関連性や要素間の連携度合いを理論的な裏付けとともに明確にし、インストラクターが指針のように感じられるガイドラインの作成を目指すことを目標にしており、行動意識調査から得られたことは（詳細は、別売り報告書税込み 5500 円）「上司のリーダーシップ」と「本人の仕事へのやりがい」の2つの要素において、安全成績の差のある組織との間に強い有意差が認められる結果となった。

この結果はある意味、納得感をもって我々WGメンバーに受け止められ、このふたつの要素を成功への鍵として、従来のノンテクニカルスキルのカテゴリーに結びつけるのが有効であろうと推測するに至った。成果に結びつく成功への鍵は、「上位者のスモールリーダーシップの向上」と「メンバーのワークエンゲージメントの充実」にあるようである。

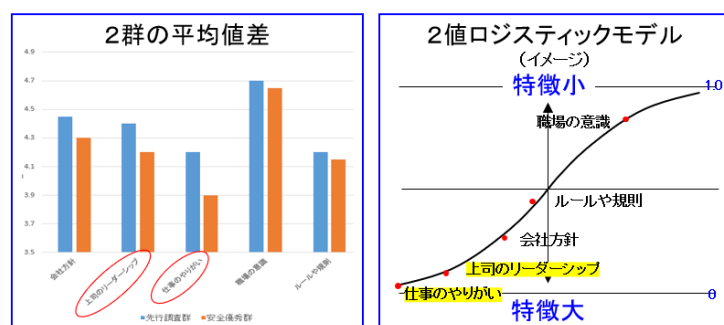
これらの調査結果を踏まえ、ノンテクニカルスキルの新プログラムの基礎となる新しいコンセプトとしてノンテクニカルスキル 2.0 を提唱しました。

2023 年 2 月にノンテクニカルスキル 2.0 の概念提唱記念講座で全 43 ページ (A4 判) の成果報告書を刊行しました。2 年間のノンテクニカルスキル枠組みWGの成果をガイドラインのように刊行しました。税込み 5500 円にて購入できます。

この教室 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。

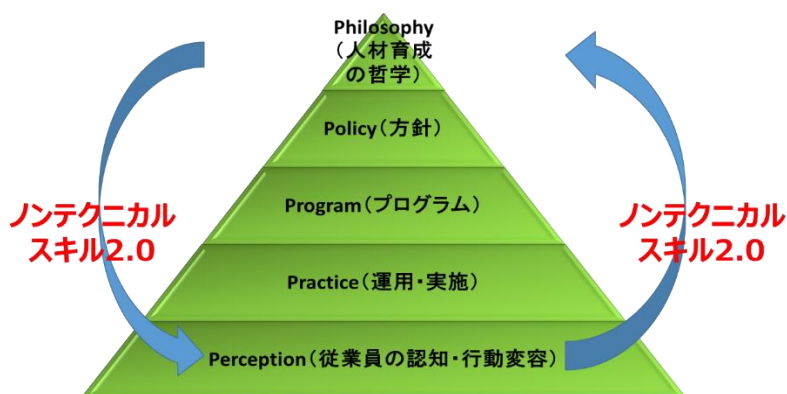
2つの意識調査でとえられたこと



労災やトラブルの少ない職場の特徴

1. 仕事のやりがい（メンバーのワークエンゲージメント）
2. 上司のリーダーシップ

図：ノンテクニカルスキル 2.0 提唱の下になった関係図（教室で詳しく話されます）



教室 1 1：新「危険感受性と危険敢行性」の自己評価ツール

危険敢行性 K 及び危険感受性 K を構成する原因を 6 要素別の設問に 6 択で回答することにより、レーダーチャートタイプの進化した KK 自己診断がされ、その原因別に付属の作成されたガイドラインを読み、個人の行動目標を設定し、その後の定期的な管理者との育成面談を通じて方策の継続的な実行をフォローアップできるメリットがある。管理者の方は教室 12 下記「その気にさせる対話の術」コンテンツで指導の仕方を学び、自己管理シートなど（育成面談シート）を活用することで、この行動特性評価を有意義なものにできる。

今までの自己評価と違うところはすべての設問に「はい」か「いいえ」の回答だったので原因の構成特性が平準化されたが、6 原因別に 6 択に変えたことにより、今回はその行動特性を形成する原因にめぐり合う。その事業所あるいはその部署特有に特性が強くでた要素（下図のレーダーチャートの 6 つの要素）を最初の教育テーマにされるとよい。

3 科目構成プログラムでの展開など詳しくは教室でお話しします。

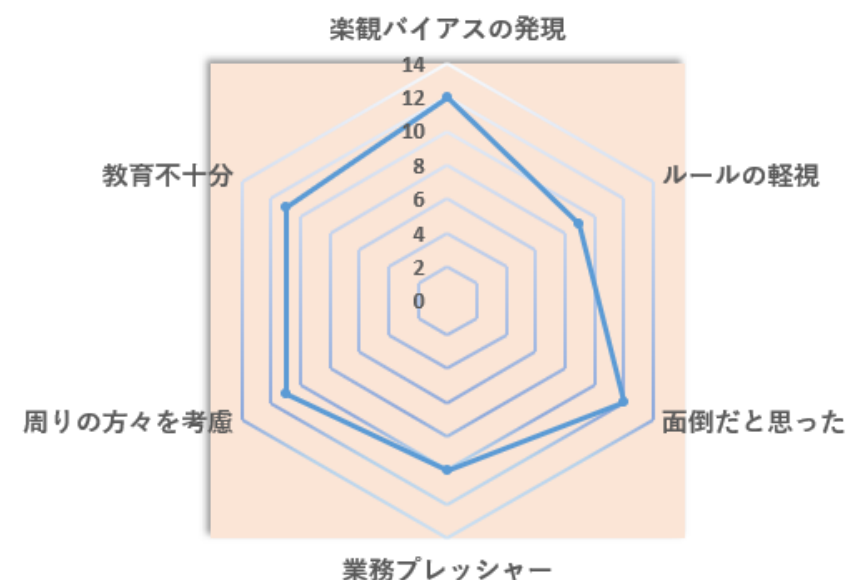
所要 115 分（休憩なしの場合）

- 1) ノンテクニカルスキル 2.0 に基づく新 KK の開発経緯とねらい 40 分
- 2) 旧 KK の話とその関係 10 分
- 3) 新 KK の内容と実際のやり方の体験と提供 20 分
- 4) 新 KK を入れた教育プログラムの実際 20 分
あなたならどうする演習や事件事例研究との組み合わせ
- 5) 実際の評価事例 10 分
- 6) 質疑応答 過去実績の平均（5 から 30 分の間） 15 分

受講料に含まれるもの：

- ・教室で使用されるエクセルファイルの電子版（レーダーチャート描画演算式付き）、
- ・42 問の音声ファイル（すぐ再生できる形式）
- ・行動ガイドラインのエクセルファイルの電子版、

- ・教室で使用された使用方法に関するパワポの電子版
 - ・実践的自己管理シートの電子版
 - ・希望者にはクラウド診断システムにアクセスできるアカウントと PW（詳細は教室で）
- クラウド診断システムは3年契約なので2026年12月末にサービス終了します。



図：危険敢行性のレーダーチャート例

教室 12：その気にさせる対話の術

行動特性評価後に参加者が作成した個人目標を本人が持続的に実行して行動や言動をよりよい方向に実施して行く上で 本人に寄り添い関与して導くことが上位者に求められる使命である。

しかしながら、どのように指導すればよいかの声が多く、従来の課題であった。又、その手法の修得が体系的になされていない現状を改善するため、今回のノンテクニカルスキル 2.0 の概念を考慮したその気にさせる対話の術についてその指導方法の基礎と禁じ手、4*4*4 の具体的な指導方法そして新規制作された事例ビデオ（ある課題に **negative** に部下に対応する管理者と **positive** に対応する管理者の映像 2 本）を視聴して意見交換します。

又、コーチングスキルを自己評価できるものも用意しました。なかなか合格点に達しないものです。100 点満点の 80 点で合格なのですが、私、南川は 60 点でした。上記禁じ手が発現してしまう。コーチングは難しい。

育成面談や普段の双方向会話の改善に役立つコンテンツである。

この教室 12 は教室 17 の心理的安全性の向上や教室 18 の傾聴力の向上とも関係する。

特に管理職研修では教室 12, 17, 18 を組み合わせるとよい。(1 日研修の実績あり)

所要 120 分 (休憩 10 分含むことになっているが休憩しないことが多い)

概要の説明

- ・理論の理解
- ・指導の基礎と禁じ手及び 4*4*4 の具体的な指導方法
- ・実践への応用 (討議用 DVD の上映と演習)
- ・インストラクターの養成方法について



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、映像ファイル 2 本、自己評価のエクセルの電子版、演習の回答用紙の電子版



図 : 使用パワポの一部

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 10 : ノンテクニカルスキル 2.0 の概要と基礎

教室 10 と 11 の 2 つの教室を受講させていただきましたが、教室 10 ではノンテクニカルスキル 2.0 の位置づけ、新 KK では、実際に自分で入力しレーダーチャートを作成することで、実践もできとても満足できました。また、普段弊社でインストラクターを行っている方々が、南川さんに積極的に質問されている話を聞くことができ、とても良かったです。

2023 年 11 月 T 氏

構成概念で Philosophy を明示されてるのはすばらしいです。

ディズニーもフィロソフィーを持っていたのを思い出しました。

今後とも勉強していきますのでよろしくお願いします。

2023 年 11 月 U 氏

教室 1 1：新危険敢行性・危険感受性の評価手法

質問の中に否定分が数個混ざっており、一瞬回答の方向性を考えてしまった。否定分をなくした方が直感的に答えやすいと思います。

(南川の対応：2026 年 2 月に否定文を肯定文に改善し、演算式も対応させました)

2024 年 8 月 I 氏

新 KK マップの結果が、当たっている点が多く、参考になった。

同様の講習を、是非社内の部店長や所課長にも受けてほしいと思いました。

特に無いが、新 KK の基準(平均)がないと難しいと感じた。

(南川より：教室で申し上げましたが、各社で平均値がちがいますので、一律の基準は設置するのは難しい。その部署や事業所の平均値と比べご本人の強くでた要素を改善していただくのはいかがでしょうかと思います。)

2023 年 12 月 I 氏

新 KK マップで自らの傾向を知った上で、日常業務に活かす工夫（自己管理シート）を知ることができたのが良かったです。

新 KK マップを取り入れたノンテクニカル教育を展開する場合の、プログラム例を提示して いただけて、事業所展開のイメージがしやすくなりました。

2023 年 12 月 A 氏

1 年や 2 年では終わらない事なので、事業所一体でコツコツと取り組んで行くための手法等をマスターし活動していきたいと感じました。

2023 年 12 月 Y 氏

危険敢行性・危険感受性の自己評価の実施について、レーダーチャートで組織と個人の比較ができるのは、自己認識の強化となるのですごくよいと思いました。

2023 年 12 月 Y 氏

教育の目的（対象）、原因、評価および進め方が具体的に説明され、大変分かりやすく且つ有意義な内容であり、社内教育へ取り込みたい。

2023 年 6 月 M 氏

分析の方法が、今までよりもより細かくなっていて面白い結果がでてくると思いました。
満足した。

2023 年 11 月 N 氏

旧教育システム（KKマップ）をさらに進化させ、より成果達成ができるものであり、
人材育成（行動変容）へ役に立つと感じました。

2023 年 11 月 S 氏

新 KK で、自分の違う一面を知ることができ良かった。
工場関係者にも水平展開したい。

2023 年 11 月 Y 氏

改善は特にはないですが、理解を深めるために質疑応答の時間を多めにとると良いと思っ
た。

2023 年 11 月 I 氏

今期は社内、社外に関わらず事故やトラブル情報が多く、今回新KKという初めての手法が
聞くことができ、この視点の気づきと対策の仕方は今後の参考になりました。

2023 年 10 月 O 氏

自己診断をすることで、自身の特性並びに組織の特性や傾向が把握できる。社内展開して
いくにあたっては、身近な話題に変えて、より身近なものとして取り組めるよう考慮した
い。

2023 年 10 月 T 氏

Excel を使用した実習について、チャート作成後の評価の仕方について、もう少し時間を
取ってほしいと感じた。

実際にチャートを作成できるので、そこをもう少し活用してもよいのではと感じた。

2023 年 10 月 K 氏

自身の弱点や強みがバージョンアップ前の KK マップに比べ、分かりやすくなった。

今回の新 KK マップで他社の方のデータも見てみたいです。

可能な範囲での公開情報有れば頂きたい。

（南川より：2026 年 7 月 9 日のコンテンツ提供教室で職位別での全国平均値が示されま
す。2026 年 5 月記す）

2023 年 9 月 O 氏

実施されている教室を一覧表にして、ホームページに掲載されていたら、分かりやすいで
す。 → 2週間後にご要望にお応えして HP をそうしました。

南川行動特性研究所のHPは最初にそのように構成しました。2026 年 5 月

2023 年 9 月 H 氏

旧 KK マップ(ノンテクニカルスキル教育)では、その後のフォローの方向性がつかめない

と感じていたのですが、新 KK マップではそのあたりが比較的明確であったので、教育しやすいと感じました。

2023 年 9 月 T 氏

今回の新 KK に関しては、原因別にガイドラインがあり、今後の目標を各人が明確に立てることが出来る点が、良いと感じました。

・また、自分が一番悩んでいた今後の教育方法に関しても、講座内で例として挙げられていたので、参考にさせていただきます。

2023 年 12 月 K 氏

参加させて頂いたコンテンツは非常に有意義な時間でありました。私の部下たち、それよりも先の社員にも反映していきたいと思っています。

2023 年 12 月 T 氏

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）（お申込み受付中）

今回は動画を確認しながらの会話内の問題点を洗い出すという作業がありましたが、進行が早くかつ会話もどんどん流れていくため、洗い出し作業のスピードについて行けなかった。

2023 年 11 月 M 氏

「その気にさせる会話術」で大事なものは、自分からの押さえつけ発言でなく、会話をしようとしている相手の考えを先ず引き出す努力を「こけこれについてどう思う？・～そうだね・じゃどうする？」と言った言葉で会話をして、聞ける雰囲気を作ることだ大事だと学べました。

2024 年 1 月 G 氏

その気にさせる会話術では、コーチングのテクニックについて学ぶことができた。環安課組織のみならず、工場関係者全てとのメンター面談において活用していきたい。

2024 年 1 月 H 氏

「ノンテクニカルスキル 2.0」を色々と工夫され完成され、人材育成には必要である教育資材であることが、分かり易く理解できました

また、自分が「公明正大」で「クールな自己完結型」であることを認識できたうえで、今後の自分の仲間に対する姿勢・行動すべきことが大事であると理解できました

2024 年 1 月 S 氏