

『工場長育成』コースのご案内

ワクコンサルティング株式会社

<https://waku-con.com/>

コースの狙いと概要

◆概要

この「工場長育成コース」は、現場を率いる工場長に必要なスキルと役割を体系的に学ぶための6日間の研修です。工場長としてのリーダーシップや経営視点の養成から、技術や人材の継承方法、問題解決能力の強化、情報共有と創造性を促進するための「言える化」まで、幅広い内容を網羅します。特に、現場で直面する課題に対して、実践的に役立つアプローチを学び、現場の問題解決を加速する力を身につけることができます。

◆狙い（研修ゴール）

工場長育成コースでは、まず経営視点を強化し、経営層のビジョンと現場の行動がズレないように橋渡しをすることで、現場全体の目的意識を高めることを狙いとしています。次に、技術と人材の継承を体系的に見える化し、次世代リーダーを現場で育成しながら実践的な指導力を身につけます。その上で、現場の問題を見抜き、適切な課題設定を行うことで、チームの成長を促し業務改善を実現します。また、課題の構造化を通じて情報共有を進め、現場全体の連携を深め、創造的な解決策を引き出します。さらに、工場長としての役割やスキルを「言える化」し、現場で培った経験とスキルを後進にしっかり伝える力を養います。そして、最後に現状を振り返り、今後の工場長としてのありたい姿を描き、それを基にリーダーシップを強化し今後に向けた目標とビジョンを明確にすることで、持続的な成長と成果向上を目指します。

受講対象者

工場長候補者、または工場長に新たになられた方。

工場長育成コース 6 日間の構成とポイント

1 日目：工場長に求められる役割（１）～経営視点と「言える化」～

ポイント：経営における工場の位置づけを意識したマネジメントができる

2 日目：工場長に求められる役割（２）～技術・人の継承～

ポイント：技術伝承と人材育成を体系的に実施できる

3 日目：工場長に必要なスキル（１）～問題点・課題の設定～

ポイント：問題点・課題を設定できる

4 日目：工場長に必要なスキル（２）～解決力の強化～

ポイント：問題点・課題を解決できる

5 日目：工場長に必要なスキル（３）～言える化による情報共有と創造性～

ポイント：情報共有と創造性をもたらす

6 日目：工場長に求められる役割とスキル～統合と伝承～

ポイント：工場長の役割とスキルの言える化、そして伝承

※10:00～17:00（途中休憩含む）で2時間×3セットという構成です。集中力を保ちつつ、しっかり内容を深められるリズムを意識しています。

※対象人数は3～5名程度をイメージしていますが、この人数であれば、リモートでの実施も可能です。

但し、候補者が多数の場合、章立てはそのままハードルを下げて「次世代リーダー育成コース」のような名称で再度検討させて頂く場合があります。

工場長に求められる役割（１）～経営視点と「言える化」～

ポイント：経営における工場の位置づけを意識したマネジメントができる

概要：

ここでは、工場の経営における位置づけを再認識し、中期経営計画や顧客価値創造と連動させた工場の役割の再定義を行います。経営層と現場が一体となり、目標を共有し、現状を正確に把握することが必要不可欠です。そのために、「言える化」を通じて、ビジョンや目標を明確にし、組織全体での理解と共通認識を深めます。これにより、関係者間での信頼関係を構築し、効率的な組織運営と価値創造に向けた戦略的なアプローチを実現できるようにします。また、工場長には、工場の「ありたい姿」と「あるべき姿」を自ら言葉にして示し、現場に浸透させる役割が求められます。問題や課題を言語化し、価値共有を促進することで、現場の自律的な行動を引き出すことができるようになります。

演習課題：

- ・企業経営の目的・手段の体系化
- ・工場で直面する問題の明確化
- ・工場の「ありたい姿」の言語化ワーク



工場では、指示待ちや「やらされ感」が蔓延しがちです。工場長自身が、「ありたい姿・あるべき姿」を自分の言葉で言える化することで、現場全体が目的意識を持って動けるようになります。経営層のビジョンと現場の行動がズレないように、「言える化」を通じて橋渡しをする役割が求められます。

- ・現場では「やらされ感」にならず、自分たちの言葉で方針を理解・行動できるようにすることがカギです。
- ・工場長自身が「ありたい姿・あるべき姿」を「言える化」できなければ、現場も動きません。

工場長に求められる役割（２）～技術・人の継承～

ポイント：技術伝承と人材育成を体系的に実施できる

概要：

ここでは、技術伝承と人材育成を体系的に実施する方法を学びます。技術や技能の伝承にあたっては、育成・強化・伝承を一体的に捉えることが重要です。まず、育成・強化・伝承それぞれの目的を整理した上で、具体的な仕組みと手段を検討し、体系化していきます。その過程では暗黙知を形式知化する視点も必要ですが、まずは経験の価値を正しく認識し、つなげていく意識を持つことが求められます。また、人材は成長・変化（＝化ける）するものであるという前提に立ち、次世代リーダー候補を発見し、育成に向けた指導シナリオを設計する力を養います。なお、指導シナリオ作成はリーダー候補者自身にも取り組ませる実践的なスタイルとします。

演習課題：

- ・技術／技能の育成・強化・伝承の仕組みづくり ・次世代リーダーの発見と育成計画の立案
- ・リーダー候補者への指導シナリオ作成演習



「技能伝承」と聞くと昔ながらの『見て覚える』に陥りがちですが、現場では育てる順番（育成→強化→伝承）を意識して、成長ステップが見える化してやる必要があります。

リーダー候補にも、指導する側に立たせて実地で育成スキルを身につけさせることが重要です。

- ・「教える・任せる・見守る」を段階的に設計し、次世代を育てます
- ・育成・強化・伝承は「別物」ではなく、「一連の流れ」として設計します
- ・人材には伸ばすことができ、化けるものであるという前提で向き合います
- ・育成の型（シナリオ）を作り、リーダー候補に実践させながら育てます

工場長に必要なスキル（１）～問題点・課題の設定～

ポイント： 問題点・課題を設定できる

概要：

ここでは、問題点と課題の本質的な違いを理解し、的確に設定する能力を身につけます。現場に埋もれた潜在的な問題を見つけ出し、それを経営課題と結びつけて構造化する力を養います。工場長は、チームメンバーに課題を設定し、与える役割を担います。そのためには、自ら問題と課題の違いを明確に理解し、課題設定能力と問題解決能力を併せ持つ人材を見極める目利き力も必要となります。ここでは、単に問題を解決するのではなく、適切な課題を設定し、解決に向けたアクションを明確にするアプローチを学びます。さらに、工場長や上に立つ人材は、課題達成に向けて設定した目標を途中で安易に変更せず、一貫性を持って完遂する姿勢が求められることも重視します。これにより、現場での問題発見能力を高めるとともに、将来的な経営課題に柔軟かつ的確に対応できる視野を持ったマネジメント力を身につけます。

演習課題：

・問題発見／課題設定プロセスの理解 ・現場観察からの課題抽出演習 ・課題の「構造化」と「言語化」トレーニング



工場長は、単に自ら問題を解決するだけでなく、チームメンバーに対して適切な課題を設定し、成長の機会を与える役割を担います。そのため、自身が問題と課題の違いを正確に理解し、状況に応じた課題設定ができる能力を備えていることが求められます。さらに、課題設定能力と問題解決能力を併せ持つ人材を見極め、育てていく目利きの力も重要です。また、一度設定した課題の目標については、達成に向かう途中で安易に変更せず、組織としての一貫性を保ちながら着実に進めていく姿勢が必要です。これらを通じて、現場の力を引き出し、経営課題に結びつく実行力を高めていきます。

- ・工場長はチームメンバーに課題を設定し、与える役割を持つ
- ・工場長自身が問題と課題の違いを理解し、適切に設定できる必要がある
- ・工場長は課題設定能力と問題解決能力を持つ人材を見極める力が求められる
- ・課題達成に向かう過程では、設定した目標を途中で安易に変更してはならない

工場長に必要なスキル（２）～解決力の強化～

ポイント： 問題点・課題を解決できる

概要：

ここでは、問題点や課題を効果的に解決するための統合的アプローチを学びます。IE（生産管理）、QC（品質管理）、VE（価値工学）、TRIZ（発明的問題解決理論）などの管理技術と創造技術を組み合わせて、実践的な問題解決スキルを習得します。問題解決においては、論理的思考と創造的発想を両立させることが重要です。これにより、現場で直面する複雑な課題に対して、柔軟かつ効率的に解決策を導き出す力を身につけ、実践的な成果を上げるための方法を学びます。工場長としては、現場の問題に対して適切な解決策を提供し、組織を導いていく役割を果たすため、問題解決に必要なスキルを体系的に習得します。

演習課題：IE・QCを用いた現状分析と改善提案演習

VE/TRIZによる課題解決アプローチの構築



工場長は、現場で直面する多様な問題に対して、効果的な解決策を提供するために、複数の手法を統合的に活用する能力が求められます。そのためには、IE、QC、VE、TRIZなどの技術的な手法を理解し、それらを組み合わせることで、問題解決に向けたアプローチを設計する力を養います。また、問題解決においては、論理的な分析と創造的な発想の両方が必要です。工場長としては、現場の問題を整理し、適切な解決策を迅速に見つけ出すために、管理技術やデザイン思考的なアプローチを身につけることが重要です。これにより、工場の生産性向上や品質改善、コスト削減を実現する力を養うことができます。

- ・工場長は課題設定とチームメンバーへの指示が求められる
- ・問題解決能力を有する人材を見極める力が必要
- ・VEやTRIZなどの管理技術やデザイン思考を活用して問題解決に取り組む
- ・管理技術と創造的なアプローチを統合して柔軟な解決策を導く

工場長に必要なスキル (3) ～言える化による情報共有と創造性～

ポイント：情報共有と創造性をもたらす

概要：

ここでは、問題や課題をテンプレートを使って構造化する方法を学びます。その上で、「言える化」を基盤にした情報共有を活用することで、業務の透明性と一貫性を高め、組織全体の協力体制を強化します。

構造化された情報は、部門間の連携を円滑にし、創発的なコラボレーションを生み出す土台となります。これにより、情報が自由に流通し、異なる視点を持つメンバーが集まることで、革新的なアイデアや新しい価値が創造される環境を構築する力を養います。

演習課題：

- ・課題設定テンプレートを活用した業務共有ワーク
- ・組織内の情報共有フローの可視化と再設計演習
- ・創造的な課題達成事例のチームディスカッション



「言える化」の前段階として、課題をテンプレートを使って構造化することを重要視しています。工場長は、課題設定を行い、チームメンバーに課題を与える役割を担います。そのため、課題を可視化するためのテンプレートを使用し、部下にそのテンプレートを使って課題を整理させることが求められます。工場長自身もこのテンプレートを理解し、使いこなすことが大切です。

- ・言える化の前段として、課題をテンプレートで構造化する。
- ・工場長は課題設定の役割を持ち、メンバーに課題を与える。
- ・テンプレートを使用して部下に課題を整理させる。
- ・工場長自身もテンプレートを理解することが重要。

工場長に求められる役割とスキル～統合と伝承～

ポイント：工場長の役割とスキルの言える化、そして伝承

概要：

ここでは、工場長としての役割とスキルを体系的に整理し、次世代に継承可能な形で「言える化」する方法を学びます。工場長としての役割やスキルを明確に言語化し、他のメンバーに伝えることで、リーダーシップの自覚と伝承力を高めます。さらに、価値向上に至るプロセスを自らの言葉で語ることで、後進にその経験を引き継ぐことができるスキルを身につけます。これにより、工場長としての指導力を強化し、組織全体での持続的な成長と成果向上を実現する力を養います。

演習課題：

- ・工場の価値向上に至るプロセスの言語化と図式化
- ・自身の「ありたい工場長像」プレゼンテーション
- ・次世代リーダーへのメッセージ作成と発表



この最後のセッションでは、工場長としての役割やスキルを「言える化」し、次世代への伝承を意識的行います。工場長として課題を設定する実践を通じて、役割と責任を明確にし、リーダーシップを強化します。また、自身が目指す「ありたい姿」をテンプレートに基づいて書き出すことで、そのビジョンを言葉で表現し、後進にしっかりと伝える力を養います。このセッションを通じて、工場長としての指導力を高め、持続的な成長と成果向上に向けた基盤を作ることができるようになります。

- ・言える化を意識的に行う
- ・工場長として、実際に課題設定を体験する
- ・自身の「ありたい姿」をテンプレートに基づいて具体的に書き出す



織田 昌雄（おだ まさお）

ワクコンサルティング株式会社 シニアディレクターコンサルタント

【資格】

・博士（技術経営）、CVS（国際バリュー・スペシャリスト）、教育士（工学・技術）、
TWI・JI（仕事の教え方）訓練指導者

【経歴】

- ・大阪大学 基礎工学部 機械工学科 卒業、大阪大学大学院 基礎工学研究科 物理系専攻 機械工学分野 修了。
- ・三菱電機株式会社に入社、生産技術の研究員、技術企画職、設計課長、液晶事業の原価企画および全社生産技術の戦略マネージャーを歴任。その後、三菱電機グループのものづくり人材育成を担う、人材開発センターものづくり教室長（部長）を務める。
- ・立命館大学大学院 テクノロジーマネジメント研究科 博士後期課程に2020年社会人入学、2022年修了、博士（技術経営）取得。
現在、立命館大学 OIC総合研究機構 上席研究員。

【研修実績】

- ・ものづくりの基本となるQ・C・D（品質・コスト・納期）研修、改善・改革のための管理技術（IE・QC・VE）研修の企画責任者・講師。
- ・全体最適の視点でものづくりの改善・改革を牽引するリーダー研修の統括責任者・講師。
- ・実践にこだわったテアダウン手法、VE（バリュー・エンジニアリング）、TRIZ（発明的問題解決理論）等のPBL（課題解決型学習）。

【著書】

- ・著書：「製造業のためのプロダクトマネジメント ―改善×価値創造×ChatGPT活用ガイド―」
科学情報出版 2025

