

新任者立ち上げ3カ月プログラムのご提案

— 最初の3カ月で「ズレない管理職・現場人材」を育てる —

1. 背景と課題

自動車業界では人材不足が進み、新任者育成に十分な時間を確保しにくい状況があります。その結果、新任者が判断基準や行動基準を持ってないまま現場に立つケースも少なくありません。初期対応の遅れや判断ミスは、事故・クレーム・生産性低下につながる要因になります。

多くの課題は、本人の能力ではなく「最初の3カ月の設計不足」から生じています。

- 人手不足で上司・先輩社員が育成の時間を充分に取れない
- 新任者が「何を基準に判断すればよいか」分からない
- 初期対応のミスや遅れが事故やクレームにつながる

これらの多くは、**能力不足ではなく「最初の3カ月の設計不足」**が原因です。

2. 本プログラムのコンセプト

最初の3カ月で「ズレない人材」をつくる

本サービスは、

- 判断基準
- 行動基準
- 現場での考え方

を初期段階でインストールする事に特化した【研修 × 現場臨店】を組み合わせた実践的プログラムです。

単なる座学研修ではなく、「現場で実際にできる状態」まで落とし込みます。

3. プログラム概要

研修後、ディーラーの現場に精通したコーチが、実際の拠点で受講者の成長度に合わせたOJTを行います。

対象：入社1年目／異動直後／フロント／サービス責任者・工場長／店長／新任役職者等 ※自動車業界関連企業

4. 本プログラムの特徴

■ 物事の過程を設計できる人材をつくる

収益は活動の結果。追うべきは再現性を作る為の

- 判断基準
- 行動基準
- 思考の方向性

■ 顧客生涯価値（LTV）を守れる組織へ

ディーラー経営は単発売上型ではない。役職・役割から逆算し、必要な知識を整理します。

- 収益構造の理解（LTV・KPI 構造）
- 組織構造の理解（人員配置・時間設計・生産性）
- 品質・安全・顧客体験

知識は目的ではなく、判断の材料。判断と紐付かない知識は扱いません。

■ 研修後も自ら成長し続ける設計

立ち上げ期で最も重要なのは、“考え方の型”を持つことです。

3 カ月で

- 役割を理解する
- 構造で捉える
- 判断できる状態にする

ことで、研修後も自律的に成長できる基盤を築きます。

5. 期待できる効果

- 新任者の早期戦力化と定着率向上
- 判断基準・行動基準・思考基準の理解による初動ミス・事故・クレーム拡大の予防
- 管理職・先輩社員の育成負担軽減

6. 提供モデル（3 カ月）

月 4 日 × 3 カ月～

- 研修 月 1 日（原則オンラインですが、ご要望により対面研修も可）
- 現地臨店 月 3 日（複数拠点对応可）
- 研修 × 現場観察 × 個別フィードバックによる伴走型設計
座学で終わらせません。

7. 主なプログラムの例（サービス部門）

■ 新任サービスフロント 3 カ月立上げプログラム

- サービスフロントの役割と顧客対応の判断基準
 - 顧客の心に刺さる提案とは
 - 苦情対応 ～怒りの構造理解と初動対応～
- 他 実践・現場で役立つサービスフロントスキルを指導

■ 新任工場長 3 カ月立上げプログラム

- 工場長の役割と収益確保の基礎編
 - サービス部門改善手法のコツ、PDCA 活用
 - 人を扱う責任 ～苦情・部下・ハラスメント対応～
- 他 実践・現場で役立つマネジメント手法、工場長の心得を指導

他、リクエストに応じてカスタマイズ可能です。