



# LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 09

株式会社 エース・オプト



## 株式会社エース・オプト

光通信機器に使用される光部品・モジュール品を専門に扱う専門商社。「働く仲間と夢を共有し、お取引先様・従業員及びその家族・株主など関係者全ての幸福を追求する。」という理念を掲げ、2009年の設立以来事業を営んでいます。

事業内容：光通信用光部品・モジュール品を扱う専門商社

従業員数：12名

本社：東京都葛飾区新小岩1-53-10 朝日生命新小岩ビル4階

企業サイト：<https://www.ace-opt.co.jp/>

## 社員が自ら課題に気付き、 行動を変えるための仕組みづくり



### Topics

1

「知識を得る」だけでなく、  
「行動を変える」ための育成施策導入

2

本人のレベル・現状に適した研修を  
選定する、現状把握の取り組み

3

自立的な学びにつなげ、  
行動変容を促す取り組み

## 取り組みのロードマップ

2020年から全社育成施策として定額制研修を導入し、その後活用方法をブラッシュアップし続けてきました

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

2020年11月～2021年12月

- ☑ 行動変容につなげる育成施策を目指し全社員向けの育成として定額制研修(Biz CAMPUS)を導入
- ☑ 全社員が自身の受講テーマを選び研修受講を開始

2023年以降

- ☑ 社員の主体的な行動を促すために全社員向けに「自立自走」研修を実施

全社の育成  
トライアル導入

全社育成の仕組み  
ブラッシュアップ

能動的な学びに  
つなげる  
連続型研修

2021年12月～2022年12月

- ☑ 自身の課題を可視化するたのアセスメント(Biz SCORE)を全社員で受検
- ☑ Biz SCORE診断結果に基づき、研修受講テーマを選定
- ☑ 現場社員の意見を基に、今後の研修の受講方法のブラッシュアップを検討

## Topicsと取り組みの詳細

### 「知識を得る」だけでなく「行動を変える」ための育成施策導入

1

以前から人材育成に力を入れて取り組んできましたが、「ただ、学ばせる」のではなく、「行動を変える」ところまで育成で力を入れたいという思いがありました。そこで、「社員の行動変容」を目的として、全社員向けに公開型研修(Biz CAMPUS)を導入しました。研修を受講する社員の意識を変えるためにも導入時に経営幹部による研修制度の説明会

を行い、研修を「受ける」だけでなく、一人ひとりが課題意識を持ち、主体的に取り組むことの重要性を伝えました。また、その後も社長や管理職から、課題意識を持つことの重要性を繰り返し伝え続けています。

### 本人のレベル・現状に適した研修を選定する、現状把握の取り組み

2

公開型研修導入後のトライアル期間(1年)が経過し、振り返りを行う中で「本人のレベル・課題に合わない研修を受講している」「研修後に行動計画を立てても実行できていない」などの課題が見えてきました。本来の目的である「行動を変えること」につなげるために、まずは適切な研修テーマを選定・受講することが不可欠だと考え、一人ひとりのレベル・

課題を把握するためにスキルを可視化する「Biz SCORE」を導入しました。受検して終わりではなく、結果をもとに上司と振り返りを行うことで、自身のスキル診断結果が業務とどのように紐づいているのかを確認しました。

### 自立的な学びにつなげ行動変容を促す取り組み

3

取り組みの改善を続けているものの、研修で学んだことを実行して成果を上げるまで繋がられていない状況に課題を感じていました。そこで、より自立的な学びにつなげるために、全社員向けに4回連続型の自立自走研修を実施しました。自立自走研修では、冒頭に社長から「自ら主体的に考えて、行動すること」の重要性を伝え、それを実現するために必要な

スキルや考え方について学んでもらいました。毎回研修後に取り組むことを決めて宣言し、次の研修(1か月後)では実行した取り組みの振り返りを行うことで、学んだことを実践し受講生が自ら成長実感を感じてもらえるよう、工夫しました。

取り組みの中でご活用いただいている  
ラーニングエージェンシーのサービス

- ビジネススキル診断テスト Biz SCORE Basic
- 定額制オンライン研修 Biz CAMPUS Live/ Online
- 講師派遣型研修
- 伴走走型スキル体得プログラム Biz ACTION PROGRAM

## 取り組み前後の変化

### Before

- 社員は階層問わず、決められた内容・指示された内容に実直に取り組む真面目な人が多い一方で、自主的に課題設定して行動することが苦手な傾向がみられた。
- 研修の受講も真面目に受講を進めるものの、その後の主体的な行動変容にはつながらないことが多い状況であった。

### After

- 「自立自走」の重要性と基本的な考え方は理解していただけただけで、少しずつ業務上の変化が見られるようになった。
- 研修で学んだことを実行し、行動や仕事の進め方を変えた社員も一部出てきている。

### 研修を受講した社員の声

- 自立自走研修では、会社が期待していることを改めて知ることができ、それに向けて何をすればいいのか学ぶことができ、自分の取るべき行動も明確になった。
- 自立自走研修を通して、「いつ何をやるのか」具体的に設定することが重要だと学びました。今後の研修にも活かしていきたい。



### 社長 阿部様からのメッセージ

当社のような小規模・少人数の会社であっても社員各々で意識や行動にばらつきがあります。その中で、社内のベクトルを一致させるために常に「現状」と「目標」を把握し、ギャップを埋める努力をしていくことは重要と考えます。当社の取り組みも未だブラッシュアップの途中ですが、今後も施策を継続していきたいと考えています。

### 担当コンサルタント コメント

社長が大切にされている人事理念を実現するために施策をスタートしました。取り組みを進めるにあたって、社員の皆さまの主体的な学びを促すために、自身の課題と向き合う機会を創ること、知識習得だけでなく、行動変容を重視したこと。そのために、一過性の取り組みではなく継続的な取り組みにしたことで、素晴らしい成果を出されています。今後は社内でPDCAが廻る仕組みを伴走しながら構築していく予定です。