



LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 07

ビー・ピー・ネット株式会社



ビー・ピー・ネット株式会社

放送局のウェブサイトの企画・制作・運用を行う企業として2000年に設立。2008年10月から従業員を採用し、2023年時点で90名規模になる。社会情勢、取引先の状況変化から、個人プレイからチームプレイで仕事をしていくことが会社を持続的に成長するために必要だと気がつき、昨年から社内の組織化を行う。同時に管理職・チームメンバーの研修を通じて、会社全体でチームビルディングに取り組んでいる。

事業内容：ウェブサイトの企画・制作・運用
従業員数：92名
本社：東京都港区南青山
企業サイト：<https://www.bp-net.ne.jp/>

管理職の意識変化から始まる、 全社員の成長の土壌作り



Topics

1

研修慣れしていない受講者が
抵抗なく学ぶための研修設計

2

個人目線から組織目線へ
管理職としてのマインド醸成

3

全受講者の学びの質を
担保するための取り組み

取り組みのロードマップ

2022年から取り組みを開始しました。今回は全8回実施した管理職研修に焦点を当てて取り組みをご紹介します。

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

2022年4月

- ☑ 社会情勢の変化・社員規模の拡大に伴い、組織図を作成
- ☑ 新たな組織に即した育成施策の検討
- ☑ 育成テーマを整理し施策を企画

2022年6月～2023年4月

- ☑ 管理職研修(全8回)の実施
- ☑ 管理職研修での様子や現場の様子を踏まえ、5月以降の研修企画・準備

研修企画

研修準備

管理職研修
実施

更なる
研修の展開・
来期の準備

2022年5月

- ☑ 現場管理職と人事担当者の個別面談実施
- ☑ 管理職研修で扱うテーマ、
実施方法を講師を含めて検討

2023年5月～

- ☑ チームメンバー研修(全3回)の開催
- ☑ 管理職リカレント研修(全2回)の開催
- ☑ 業務フロー改善研修(全2回)の開催
- ☑ 来期以降の育成施策の検討

Topicsと取り組みの詳細

1 研修慣れしていない受講者が抵抗なく学ぶための研修設計

人事担当者が社員全員（約90名）と個別面談を行うことで、研修への抵抗や不安の払しょくにつなげました。また、面談を通して仕事・プライベートの両側面で社員を理解し、「今の会社・社員1人1人にとって必要なものは何か」を検討しています。検討内容を踏まえ、管理職育成に必要なスキルなどラーニングエージェンシーの知見を組み合わせ、

BP-netの管理職として必要なテーマを全8回で学べるよう研修を設計しました。その後、詳細の打ち合わせをラーニングエージェンシーと行い、研修内で伝えるべき内容や社員が受け取りやすい表現・ワークの設計も行っています。

2 個人目線から組織目線へ管理職としてのマインド醸成

全8回の管理職研修の冒頭に、社長から「個人目線から組織目線に切り替えてほしい」という期待を伝え、BP-netとしての価値観を共有・意識づけを行いました。そして、8カ月間・月に1回研修を実施することで、「学習→実践→次の課題明確化」というサイクルを回すことで、継続的な意識醸成につなげています。また社内では、週に1回管理職全員で

各チームの現状を共有し今後に向けて討議する会議（通称：コア会）を実施することで、研修で学んだことを共通言語として組織運営についてお互いに相談しアドバイスしあう環境を整えました。

3 全受講者の学びの質を担保するための取り組み

管理職研修後に毎回の課題として「変革実践シート」を活用した振り返りの仕組みを作りました。変革実践シートとは、次の研修までに何を実践するかを宣言し、実践後に振り返りを行うシートのことです。提出されたシートを通して講師が受講者の状態を把握し、状況に合わせたアドバイスを行っています。また、研修の欠席者が出た場合は、研修を録画し後日

視聴する機会を設けました。動画視聴時は担当者が同席し、ワークの実施や研修後の感想を聞くところまでフォローすることで欠席者の学びの質を担保するように努めました。

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

- 講師派遣型研修

取り組み前後の変化

Before

- 社員数の増加に伴って、個人ではなくチームとして仕事をする体制を整えましたが、管理職が期待される行動をとれていませんでした
- 研修慣れしていない社員が多く、管理職自身が研修に参加することに不安を覚えているようでした

After

- 管理職が役割に対して向き合い、会社の柱になろうとしている言動が見られるようになりました（部下に合わせて接し方を変えるなど、良い方向の行動変容が見られた）
- 管理職同士が自チームの組織運営について話し合う際の共通言語ができました

受講者の声

- 今まで管理職間でコミュニケーションをとる機会がなかったのですが、研修を通して交流し他のチームの管理職やお互いの部下を知ることができました
- 感覚でやっていたものに理論や体系があったのか!と気づきました
- 学んだことを実行してみたら現場でうまくいきました!



板谷社長(写真)からのメッセージ

トライしないと始まらない!と感じています。組織が適切に動き出すまでは すべて私が行わないといけなかったのですが、管理職の皆さんが変化したことによってほっとしました。また、厳しい価値観を植え付けると、とてもギスギスした組織になってしまうため、伝える価値観も重要だと思います。

人材戦略室 鈴木室長からのメッセージ

社会情勢も個々の仕事も様々な変化はありますが、縁あって同じ会社に入った者同士、痛みも達成感も分かち合えるチームに! 道は違えど目指して登る山は同じです。

担当コンサルタント コメント

管理職の意識が変わることで、管理職の言動が変わり、社員1人1人が変わっていく。社員のための思った取り組みであれば、最初は抵抗があっても想いは確実に伝わり、行動変容に繋がるということを見せていただいていると感じます。引き続き、弊社も想いに伴走し、チームLAにてご支援いたします。