

IT業／卸売業／製造業／

金融機関 地銀／運輸業／労働者派遣業／百貨店／ビルメンテナンス業／金属工作機械製造業

# 教育体系サンプル 改訂版

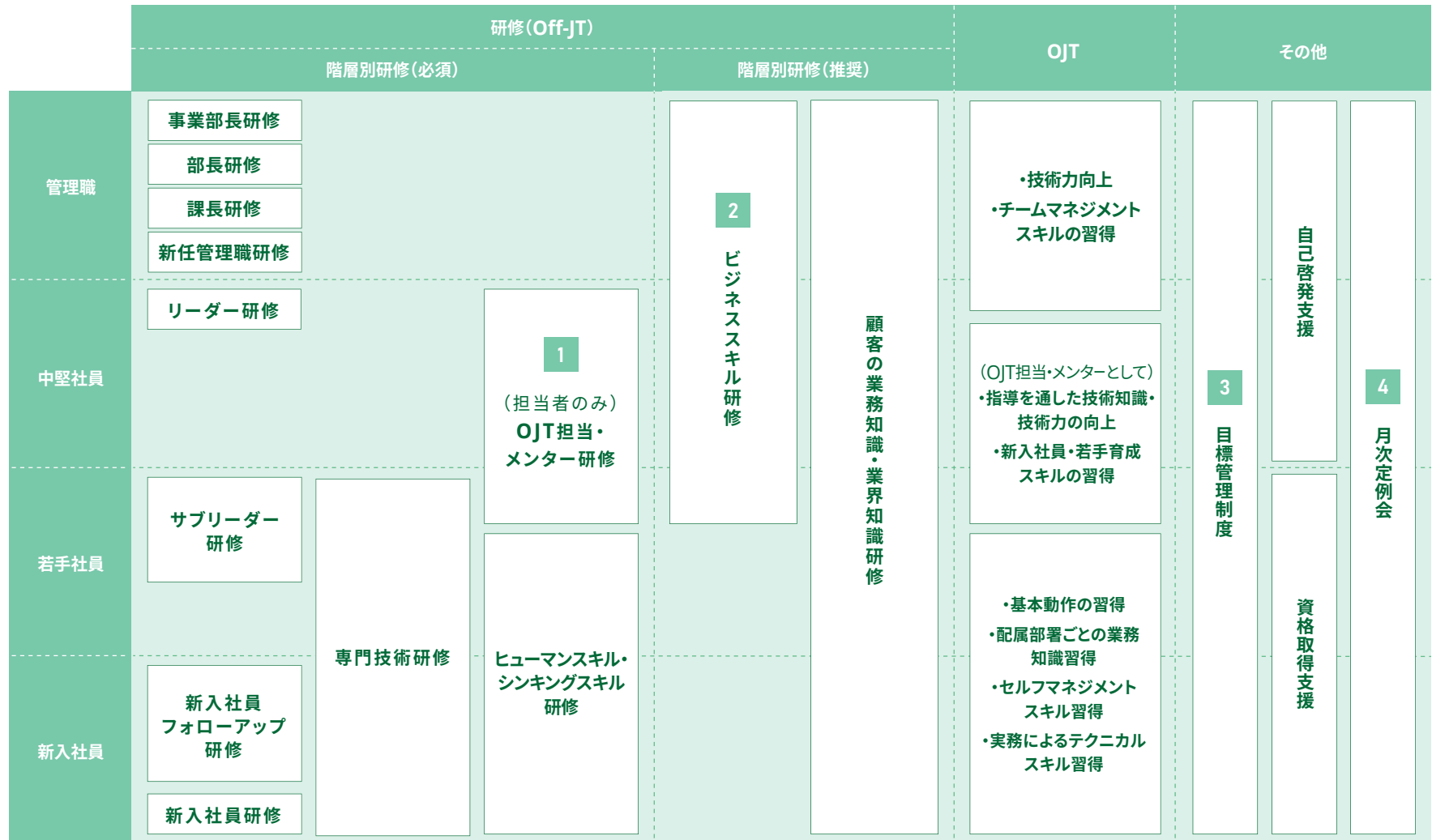
EDUCATION SYSTEM



01

受託開発ソフトウェア業 社員数約300名

IT業の教育体系サンプル 1/2



顧客の業務知識・業界知識研修



# この教育体系を作った企業が注力したポイント

## 1 OJT 担当・メンター研修

この研修は、新卒入社者の教育・サポートを行うOJT担当・メンターに対して、指導・サポートにあたっての心構えやおさえるべきポイント、具体的なやり方を学んでもらう研修です。この教育体系を作った企業は、新卒入社者のスムーズな業務習得および戦力化のためには「指導する側への教育」が大切であると考えてこの研修を実施しています。

なお、OJT担当は実業務を通じた業務習得を直接指導・サポートする役割、メンターはOJT担当から少し離れた立ち位置で、主にメンタル面のサポートを行う役割という役割分担で、新卒入社者を多面的にサポートしています。

## 3 目標管理制度

この制度は、行動目標を年1回設定し、四半期ごとに上司と振り返る制度です。社員に目標を持って主体的にスキルアップに取り組んでもらうことを狙いとして取り入れられています。この教育体系を作った企業では、顧客先への常駐が多く、新しいことを自ら学ぶ機会・動機が少なくなりがちであることから、この制度を取り入れることで常に学ぶ姿勢を持ってもらうことを意図しています。行動目標は、自身が将来目指したい理想像やキャリアを踏まえて上司と話し合い、設定しています。本人が納得感を持ってその目標に向かえるように、上司が一方向的に決めて押し付けることがないように気を付けて運用しています。

## 2 ビジネススキル研修

この研修は、プロジェクトに貢献するために必要な各種ビジネススキルを身に付けるための研修です。この教育体系を作った企業における「ビジネススキル」とは、プロジェクトマネジメント力や要望の言語化・具体化力、スケジュールや期待値の調整力、提案力などを指しています。

この企業では、社員の階層ごとに身に付けてほしい学習テーマを整理して社内に共有し、その中から受講者と上司が相談して学習テーマを半年に1つ選び、社外研修を受講するといった仕組みを取り入れています。エンジニア本人は自身の技術力を高めることだけに意識が向きがちとの認識から、それを補完する目的で行っています。

## 4 月次定例会

普段は別々のプロジェクト先で働く社員同士の交流、および技術力の向上を目的として、月1回集まり新技術の勉強会や意見交換を行っています。全体の進行は人事が行い、内容は主に中堅以上の社員が持ち回りで決めて発表されています。

この教育体系を作った企業では、社長も参加して今後の方針などを話してもらい、社員の帰属意識や一体感を高めることも意図しています。



02

電気機械器具卸売・設置・メンテナンス業、社員数約230名

卸売業の教育体系サンプル  
1/2

	社内実施				社外実施		
	集合研修		OJT		ビジネススキル研修	製品技術研修	資格取得支援
管理職	事業部長研修	部門別勉強会	1 (選抜型) 次世代リーダー 研修	社内OJT	(各階層別) 管理職向け マネジメント研修	3 製品専門研修 (技術職)	4 業務関連資格の 取得支援
	部長研修						
	課長研修						
	新任課長研修						
中堅社員	係長研修				中堅社員向け ビジネススキル 研修		
	主任研修						
新入社員	新入社員研修			2 インストラクター 制度	・ビジネスマナー ・社会人基礎 ・初級経営数学 ・ビジネスライティング ・タイムマネジメント	3 製品基礎研修 (営業職、技術職)	

## この教育体系を作った企業が注力したポイント

### 1 (選抜型) 次世代リーダー研修

部課長などの階層とは異なる軸で、将来組織をけん引するリーダーの発掘・育成を行うことを目的に実施している選抜型の研修施策です。対象者の選抜は次のプロセスで行っています。(1)人事・経営層で定めたテーマに対して、年1回各部門から候補者を推薦してもらう(2)候補者の人事評価を踏まえて人事と経営層で対象者を決定する

対象者には、6か月かけて特別な教育プログラムを実施しています。具体的には毎月研修・ワークショップを実施し、事後課題を提出させ、その内容を経営層が確認して本人に直接フィードバック。それを繰り返すことで、対象者にリーダーとしての能力を鍛えさせています。

### 3 製品技術研修

この研修は、新製品の仕様や特徴、設置・使用・メンテナンス方法など、業務上必要な知識を学ぶ研修です。必要に応じて都度実施され、営業職と技術職とで必要な知識レベルが異なることから、二段構えのプログラムとして運用しています。講師は、社内を手配することもあれば、製品メーカーから人を招いて説明してもらうこともあります。研修後には理解度を確認するテストを実施し、合格者だけがその製品を扱うことができるルールとすることで着実に知識を身に付けてもらえるように工夫しています。

### 2 インストラクター制度

この教育体系を作った企業では、新入社員に1年間専属で先輩社員がつき、業務のレクチャー・指導からメンタル面のケアに至るまで全面的にサポートする制度を取り入れています。それを「インストラクター制度」と呼んでいます。新入社員はインストラクターについて仕事の進め方を間近で学び、きめ細かく指導をしてもらうことで業務のやり方や考え方、行動規範を身につけていきます。こうして育った新入社員に、やがてインストラクターとして後進の新入社員の指導にあたってもらうことで「人を育てる文化」の醸成・継承にもつなげています。

### 4 資格取得支援

資格取得支援は、事業所ごとの有資格技術者設置が義務付けられている資格を中心に、対象資格の取得を促進するための支援制度です。具体的には学習用テキスト代と受験費用の全額補助(合格時に支給)、合格時のお祝い金支給、有資格者への資格手当(月給に加算)、などのルールを定めています。また、管理職に対しては部下の資格取得に向けた働きかけやアドバイスなどのサポートを積極的に行ってもらうために、管理職の人事評価項目の一つとして「部下の資格取得状況」を設定しています。







## この教育体系を作った企業が注力したポイント

### 1 年代別研修

年代別研修は、常に目標を持ち、中だるみすることなく自己成長に取り組んでもらうことを目的として、若手社員・中堅社員に対して年代別を実施している研修プログラムです。具体的には、会社が期待していることを伝えて、それに対する社員自身の現状を振り返ってもらい、その内容を踏まえて今後学ぶべきテーマを一人ひとり設定し、そのスキルを後日学習させる設計としています。会社からの期待の伝達から自身の現状確認、学習テーマ設定までは社内で行い、具体的なスキルの学習は親会社が提供している研修プログラムを活用しています。

### 3 部門別研修

部門別研修は、業務を遂行するうえで土台となる各種ビジネススキルを身につけるための研修です。部門・役職によって必要なスキルが異なり、ニーズが幅広いため、ビジネススキル全般を学べる社外の研修会社と契約し、様々なスキル研修を受講できる環境を整えています。また、学ぶスキルを大きく「ベーススキル」「テクニカルスキル」「ヒューマンスキル」「コンセプチュアルスキル」の4つに分類したうえで、各部門・役職ごとに重視するスキルを整理・可視化しており、社員が必要なスキルを必要な時期に迷いなく学べるように工夫しています。社外研修に参加させることにより、自社以外の参加者とのグループワークや対話を通して自身の立ち位置がわかり、社員たちの学ぶ意欲を高めることにもつながっています。

### 2 全社共通研修

全社共通研修は、ハラスメント防止やコンプライアンスの順守、情報セキュリティなど全社員に知っておいてほしい内容を学んでもらう研修です。この教育体系の企業では、受講人数が多いため外部のeラーニングを活用しています。eラーニングは強制力がないと実施が進まなかったり流し見になってしまったりしがちであるため、月ごとのテーマを定めて社内周知を毎月行い、eラーニング実施後には全問正解するまで完了できない確認テストを実施しています。また管理職層の週次ミーティングにて実施完了率を共有し、100%実施完了するまでリマインドを行っています。

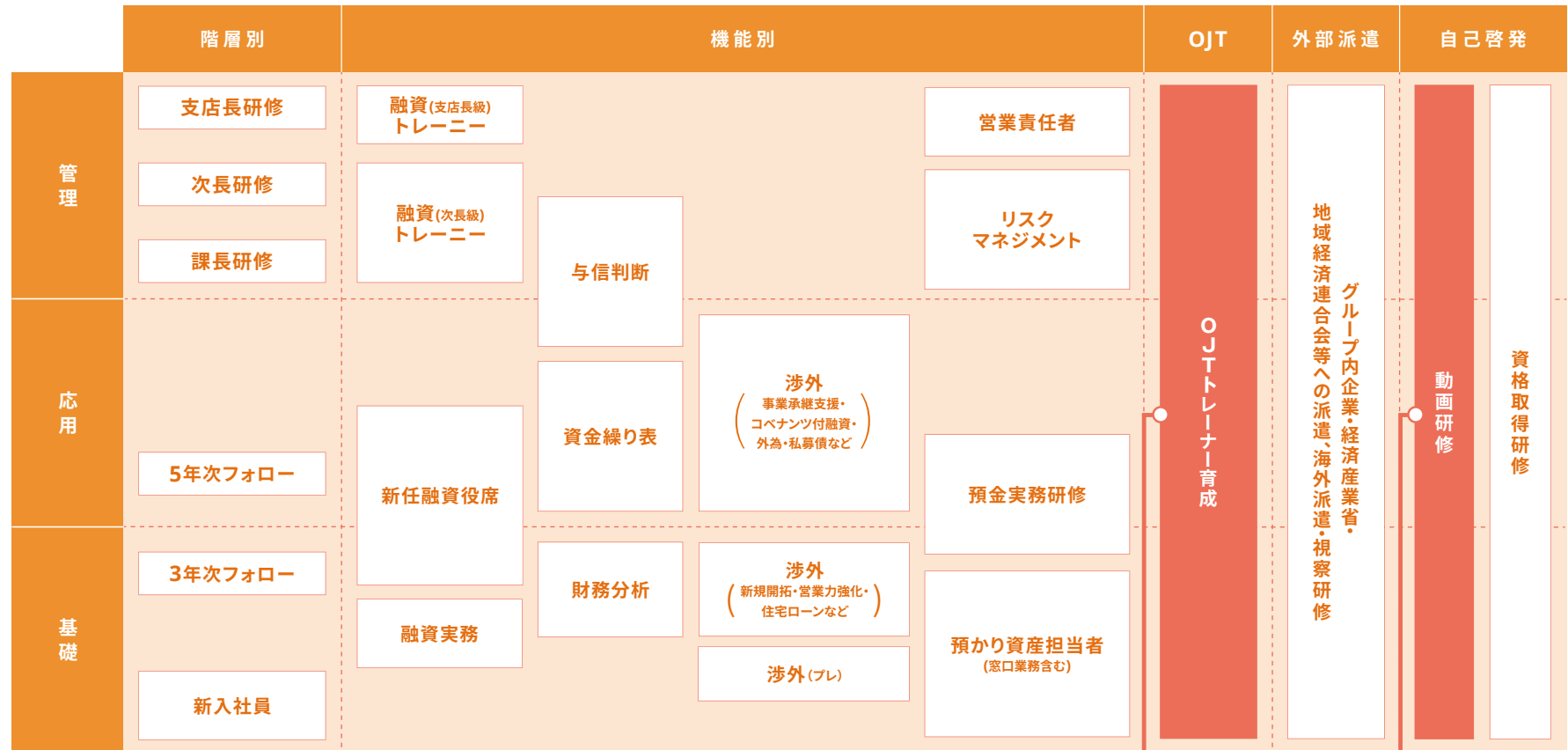
### 4 OJT 面談

この教育体系を作った企業では、「OJT面談」と称して新卒入社者とOJT担当者が月に1回面談を行う仕組みを取り入れています。その目的は、新卒入社者の精神面のサポートです。新卒入社者には、現場配属後「OJTトレーナー」という先輩社員を一年間つけて、仕事のやり方をきめ細かく指導する体制にしています。OJT面談ではそのような普通の業務からは少し離れて体調面や最近のモチベーションについて、あるいは将来どうなりたいかなどをざっくばらんに対話してもらい、新卒入社者が悩みの解消や自身を見つめなおすことができるようにしています。

04

金融機関 地銀／社員数約1,500名

その他の教育体系サンプル 1/6



ここがポイント！  
OJTトレーナー育成

OJTを重要な教育として教育体系内に、明確に位置づけるとともに、実施方法・内容を標準化し、OJTトレーナー(教育する側)を育成して教育にあたっています。

ここがポイント！  
自己啓発支援

行員に世の中の変化を理解し、金融ビジネスへ応用していただくため、DX、ダイバーシティ、サステナビリティへの対応などに幅広く対応した動画研修を採用し自己啓発が容易に行えるよう支援しています。



04

運輸業／社員数約3,000名(内、正社員数約600名)

その他の教育体系サンプル  
2/6

	全社教育	階層教育	専門教育	自己啓発	安全教育
管理職	新任課長職 新任部長職研修	全体管理職研修			管理者教育 (トラック・フォークリフト・構内作業)
係長職	新任係長職研修	全体係長研修			
リーダー職	現場リーダー職研修		重量機 工系 (スタッフ系・現場作業系)	営業系 (営業ビギナー・実践・エキスパート)	
5年目	若手基礎②			通信教育講座	
3年目		成果発表会			フォークリフト・ トラックドライバー 教育
新入社員	若手基礎①	導入教育 現場実習			

ここがポイント! 現場リーダーから管理職へのステップアップ支援

「物流の2024年問題」を背景に一層の生産性向上やDX推進が求められている運輸業。問題解決のための取り組みを社内で推進し、かつ社外の関係会社にも変革を促せるようなリーダーや管理職が強く求められています。

こちらのサンプルにおいては、現場リーダーから係長、管理職にかけて都度ステップアップのための手厚い研修が計画されているのが特徴です。現場・会社全体・業界を知り尽くしたリーダーや管理職を育成することで、激しく変化する経営環境に対応できる有効な施策といえるでしょう。



04

労働者派遣業／社員数約4,000名

その他の教育体系サンプル  
3/6

	必要スキル		研修項目		
	共通	個別			
部長	意思決定力 目標設定力 他社牽引力 徹底管理能力 問題解決力 改善想像力 自己変革力		well-being フックシヨップ	幹部コーチング トレーニング	サクセッションプラン 幹部マネジメント研修 部長向け研修
マネージャー				幹部コンプラ研修	幹部チームビルディング研修
リーダー				タレント発見・ 育成研修	新任管理者研修 中級管理者研修 チームビルディング向上プログラム
一般		法律ルール		キャリア研修 職種別基礎研修 営業研修 拠点長候補者研修	
入社時		MVV理解 ビジネスマナー		チームビルディングワークショップ 新卒新入社員研修 新卒入社時研修 新卒継続研修	
内定時				中途継続研修 内定者研修	

ここがポイント！  
法律ルール

労働派遣業では「法律」の勉強が欠かせません。法律について継続的に学ぶ意識づけも含めて会社として若手中心とした対象者に研修を実施。

ここがポイント！  
チームビルディング

派遣就業者対応／企業対応等、異なる役割で業務する中で、相互の業務理解促進・協力体制をスムーズに築くために、様々な階層で役割に応じたチームビルディング強化のための研修を実施。

一般：一般社員同士間でのチームビルディング  
リーダー：最大限のパフォーマンスを発揮できるチームを作るための、リーダーとしてのチームビルディング  
マネージャー：部門を超え、会社全体のパフォーマンスを高めるためのチームビルディング





04

ビルメンテナンス業／社員数約4,000名

その他の教育体系サンプル 5/6

	階層別	部門・業務別						OJT	自己啓発
マネジメント職・専門	マネジメント研修	施工系	設備管理系	警備系	清掃系	営業系	事務系		
5～12年	中級職研修 リスクアセスメント研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得研修</li> <li>階層別技術研修</li> <li>新規技術勉強会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得研修</li> <li>階層別メンテナンス研修</li> <li>メーカー研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>警備検定研修</li> <li>中級技能研修</li> <li>現場警備員研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業技能研修</li> <li>特別清掃技能研修</li> <li>日常清掃技能研修</li> <li>防疫消毒作業研修</li> <li>清掃系資格取得研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マーケティング研修</li> <li>営業系技能資格取得研修</li> <li>コールセンター協会研修</li> <li>法務研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務スキルアップ研修</li> <li>部署別専門研修</li> <li>法務研修</li> </ul>	OJT	通信教育
1～4年	フォロー研修 新入社員								

ここがポイント！  
部門・業務別研修  
×  
階層別研修体系

ビルメンテナンス業界では、一つの企業に、多種多様な部門、業務が存在するため、企業としては、部門別・業務別に求められる専門的な知識・スキルを身につけるための研修体系を整備していく必要があります。部門・業務ごとに知識・スキル習得に向けたステップ

は異なり、入社後の早い段階で資格取得を求められる業務もあれば、初期は社内で現場業務に慣れていただき、経験を積んでから資格に挑戦するものもあります。慢性的な人手不足に悩む各業界の中で、特に若手人材不足が叫ばれるビルメンテナンス業界では、定

着率を上げるために、継続的且つ中長期的に社員の成長を促す仕組みが重要です。部門・業務別の研修に、階層別研修を掛け合わせる事で、将来的なキャリアを見せながら、知識・スキルの習得に向けた環境を整えることがポイントです。

04

金属工作機械製造業／社員数約1,500名

その他の教育体系サンプル  
6/6

		求められるスキル	階層別	グローバル	自己啓発	営業	職種別										
							技術	技能									
管理職層	部長	事業と組織の革新	部長研修														
	課長	管理能力の発揮	新任役職者研修														
中堅社員層	リーダー	マネジメントマインドとスキルの習得	新任役職者研修	キャリア自立eラーニング(公募)	英語・第二外国語オンラインレッスン(公募)	TOEIC試験(公募)	グローバル人材教育(選抜)	グローバル人材英語教育(選抜)									
	リーダー期	プロとしての専門能力の習得	リーダー研修						入社10年目研修	入社5年目研修	メンター教育	技能検定・情報処理技術・ビジネスキャリアなど	通信教育				
	自立期															営業能力強化プログラム研修	各種技能検定試験
	入社3年間	仕事の基本の習得	入社3年目研修											入社2年目研修	新入社員研修(4月～6月)		

ここがポイント！  
中堅社員層の育成

多くの企業で新入社員・若手社員層や管理職層の教育の機会は充実している一方、入社5～11年目頃までの役職を持たない中堅社員層の教育(ミドルキャリアデベロップメント®)は「空白地帯」となりがち。そんな中こちらの企業では、現場業務の重要な担い手となる入社5年目・10年目の中堅社員層に対して研修を実施し、次世代のリーダー育成に努めています。



## 教育体系の構築・見直しに向けて

必要な教育のあり方は組織・企業によって異なり、絶対的な正解はありません。  
また、一度構築した教育体系も外的環境・内的環境の変化に応じて都度見直していくことが大切です。  
現状を踏まえた、貴社らしい教育の仕組みを整えるために本資料が参考になりましたら幸いです。

ALL DIFFERENT 株式会社では、教育体系の構築・見直しを含め教育の仕組みづくりに関する支援実績が豊富です。  
上記についてご不安な点がありましたら、お気軽にご連絡ください。  
貴社の「CAPABILITY TRANSFORMATION PARTNER (ケイパビリティ・トランスフォーメーション・パートナー)」として、  
ご支援させていただきます。



※記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません。

