



ALL DIFFERENT

# LEARNING REPORT

日本出版貿易株式会社

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2025

人と組織の未来創り®にたずさわる全ての挑戦者へ  
想いと、勇気と、情熱を高めたい。

ラーニングイノベーションアワード®とは

一筋縄ではいかない組織開発・人材育成において、優れた取り組みをされている企業を表彰し、その取り組み事例や知見を広く共有する、リアルとオンラインライブのハイブリッドイベントです。本レポートはこうした優れた取り組みの事例をご紹介します。  
人と組織の未来創り®にたずさわる全ての挑戦者の一助となることを願っております。

 **日本出版貿易株式会社**

部長が会社の期待を超えて、  
行動変容を見据えた議論へ

1. 育成の仕組みを導入し、知識の底上げを実現
2. 動画についての意見交換を通じ、部長同士の共通言語を醸成
3. 自ら「どのように変わるべきか」を追求

#### ご利用サービス

2018年1月 Biz CAMPUS Basic  
2021年1月 Biz CAMPUS Live  
2018年1月 Biz SCORE Basic

#### 日本出版貿易株式会社

事業内容：書籍、雑誌等一般出版物および学術文献、各種教材、音響ソフト他  
雑貨品の輸出入ならびに国内販売。不動産の賃貸業務。

従業員数：115名  
本 社：東京都  
企業サイト：<https://www.jptco.co.jp/>



常務取締役  
近藤 隆一 氏

事業管理部 総務部総務課 課長  
松沼 葉月 氏

# 部長が会社の期待を超えて、 行動変容を見据えた議論へ

## 1

### 育成の仕組みを導入し、 知識の底上げを実現

— ALL DIFFERENTの定額制研修「Biz CAMPUS®」をご活用いただき、全社の育成に取り組んでいらっしゃるとのことですが、お取り組みを始める前、どのような課題を感じていらしたのでしょうか。

**近藤** まず私から「Biz CAMPUS®」を導入したきっかけについてお話しします。私が日本出版貿易株式会社に役員として着任した2010年は、会社の経営が厳しい状態でした。当時、当社は研修制度が全くない状態でしたが、会社全体の経営が不振だったので、人材育成にお金をかける余裕がなく、経営が回復してきた段階になって検討を始めました。何か良い方法はないかと模索していた時、知り

合いの企業の役員の方から「ALL DIFFERENT（当時はトーマツイノベーション）の研修はとても良い」と紹介していただきました。実際にコンサルタントの方にいろいろとお話をお聞きした結果、内容面でもコスト面でも当社の求める要件に合致していましたので、導入を決定しました。

— 導入前、育成の仕組みがないことによる、具体的な課題などはありましたでしょうか。

**近藤** 「Biz CAMPUS®」導入前は、社内に通じる共通の言葉がないと感じていました。当時の当社は、ビジネスの基礎知識や共通した言葉が不足しているために、議論が深まりにくい印象でした。



## 2

### 動画についての意見交換を通じ、 部長同士の共通言語を醸成

— 今回、ご紹介いただくのは、「Biz CAMPUS®」の中の上級管理職向け動画コンテンツ「トップマネジメントシリーズ」を部長研修にご活用いただいたお取り組みですが、こちらは、こういった背景から企画されたのでしょうか。

**松沼** 先ほどご紹介した通り、2018年に「Biz CAMPUS®」を導入してから、研修を定期的受講する慣習が定着し、知識の底上げについてはある

程度達成できてきました。

当社ではビジネススキル診断テスト「Biz SCORE Basic」も活用しているのですが、導入当初は高得点をとれる社員が少ない状態でした。ですので、「ハイスコア」の点数を設定し、それを超えた受検者の名前を公表するようにしたところ、今年を受検者の4割が「ハイスコア」となりました。毎年、全国平均も超えているので、知識の土台は一定程度できてきていると言ってよいと思います。

しかし、社員に研修での学びが定着する一方で、定期開催の研修プログラムを一通り受講するだけでは、管理職、特に上位役職者の学習意欲が少し低下してしまう、という新たな課題も見つかりました。そうした部長らの学ぶ意欲をさらに高めるための研修を検討していたところ、ALL DIFFERENTのコンサルタントの方から、「トップマネジメントシリーズ」のご紹介をいただきました。

「トップマネジメントシリーズ」は1本あたり10～20分程度の動画で経営や全社の組織運営に関するテーマを学べるため、とても忙しい部長に向く

と思い、部長の知識習得や共通言語の醸成のために選択させていただきました。

2025年6月にキックオフを行い、実際に、7月から研修をスタートしました。隔月開催で、2026年5月まで継続する予定です。



### 3

## 自ら「どのように変わるべきか」を追求

——動画をどのように研修に活用したのか、具体的に教えていただけますでしょうか。

**松沼** 研修は、動画を各自で視聴した後、その内容について部長5名と部長代理1名の合計6名全員

で話し合う、意見交換会形式としました。

具体的な流れとしては、部長は決められた期間内に動画を視聴し、視聴したテーマに関して他の部長と話し合いたい内容などについて報告シートに記載します。報告シートを元に部長が持ち回りでファシリテートを行います。研修を自分事として捉えてもらうため、ファシリテーターと議事録も部長が行う仕組みにしました。

——報告会形式の研修で、習得した知識について深めたり、それぞれの考えを共有されたりしたということですね。まだ取り組みの途中とのことですが、何か具体的な効果や変化はありましたか。

**近藤** 忙しい部長陣の参加ハードルを下げるため、キックオフでは行動変容についての要求は伝えませんでした。しかし、部長たちが研修について当事者意識を持って参加する中で、「自分たちはどのように変わっていくべきか」という行動変容についても議論してくれました。それは1つの大きな収穫だったと感じています。

**松沼** そうですね。また、各部門のトップが一堂に

会して議論する場自体が今まであまりなかったの  
で、今回の研修を通じて「新しい視点や刺激をも  
らった」という意見が議事録にありました。

——そうした成果を出せたポイントはどこにあると  
お考えですか。

**松沼** キックオフミーティングを行い、近藤から部  
長への期待を込めたメッセージを伝えてもらった  
点です。常務取締役の期待を受けて、「本当にこの  
研修のゴールは共通言語づくりや対話で良いのだ  
ろうか」といった、より良い目的設定に向けた前向  
きな意見交換が行われたように思います。



常務取締役

### 近藤さまからのメッセージ

やはり人材育成はとても時間がかかりますが、3年、5年と継続して取り組まないと、  
取り組んだ意義が把握できないので、すぐ  
に結果が出なくても諦めずに取り組んで  
いただきたいと思います。

松沼の言う通り、自発的な気持ちがないと  
学びにつながらないため、社員全員がもっ  
と学びたい、もっと自分を高めたいとい

う気持ちを持てるようにすることも私たち  
の大事な役割の1つだと思うので、諦めず  
に取り組みたいです。

事業管理部 総務部総務課 課長

### 松沼さまからのメッセージ

研修について、やらされているという意識  
を持っている社員もいるかもしれません。  
しかし、学ぶ機会は社員自身の成長のため  
に欠かせないものです。人事は少しでも  
社員が前向きに学べる仕組みを整え、  
成長を実現できるようサポートする、とい  
う意識が大切だと思います。そして、私自  
身も成長するため、また教育担当者とし  
て、この意識を忘れないようにしていきたい  
です。

## 組織開発・人材育成を通して、 多くの企業さまの持続的な成長を支援しています。

—— 私たちが選ばれる理由



### 私たちの使命は「社員の意識や行動を変え、組織を変えること」

「研修の提供」だけにとどまらず、「学び」の可能性を探求し続け、「人と組織の未来創り®」を真にリードできる伴走者として、お客さまに長く貢献してまいります。



### 専任コンサルタント制による深い理解と本質的な解決策の提案

一人が営業・講師・コンサルティングを担当する業界唯一のスタイルを貫くことで、お客さまのお悩みを深く理解します。現場で真に求められる解決策を提案し、お客さまと伴走します。



### 組織開発・人材育成に関する調査分析に裏付けされた知見

「人と組織の未来創り®」に関する様々な調査・研究活動を行っています。データに基づいた最適な解決策をご提供し、お客さまの組織開発をサポートします。



日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要:2021年4月ブランドイメージ調査

／ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから



ALL DIFFERENT 株式会社

☎ 03-5222-5111  
✉ ad-info@all-different.co.jp



\*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