

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



ALL DIFFERENT 株式会社



## 導入事例集

人と組織の未来創りにおいて、優れた取り組みをされている企業をご紹介します

# 目次

ALL DIFFERENTでは、人材育成に取り組む企業へ様々な企業の事例を紹介し、新たな知見や視点を提供したいという思いから、年に一度「ラーニングイノベーションアワード」を開催しています。

本イベントでは、当社サービスご利用企業のうち、特に「人と組織の未来創りにおいて優れた取り組みをされている企業」を表彰いたしました。本資料ではその取り組み内容を企業別にご紹介します。

## 2024年受賞企業

01 | 株式会社アキバ流通

02 | 株式会社アドバンスソフト

03 | イノテック株式会社

04 | 株式会社ウイング

05 | 株式会社コイケ

06 | 株式会社シーエスラボ

07 | 写光グループ

08 | 未来工業株式会社

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **01**

株式会社アキバ流通



## 株式会社アキバ流通

事業内容：電動工具、住設商材、カメラ、PC、家電、時計などの買取販売  
従業員数：30名  
本社：東京都台東区台東4-31-2  
企業サイト：<https://www.akiba-r.co.jp/>

## 学びを行動に移すための 仕組み作り

- 1 人材の等級制度に合わせた教育体系の構築
- 2 研修前に受講目的を明確にし、主体性を引き出す
- 3 研修後の行動計画を見える化し、行動変容に繋げる



## 取り組み前後の変化

### Before

- 人事制度が整っておらず、教育の体系的な仕組みが存在しなかった
- 社員が知識やスキルを学ぶ場がなく、基礎的なビジネススキルも不足していた
- 社員も将来のキャリアビジョンが描けず、不安を感じていた
- 体系的な知識がないため、役職者のチーム運営も自己流になっていた



### After

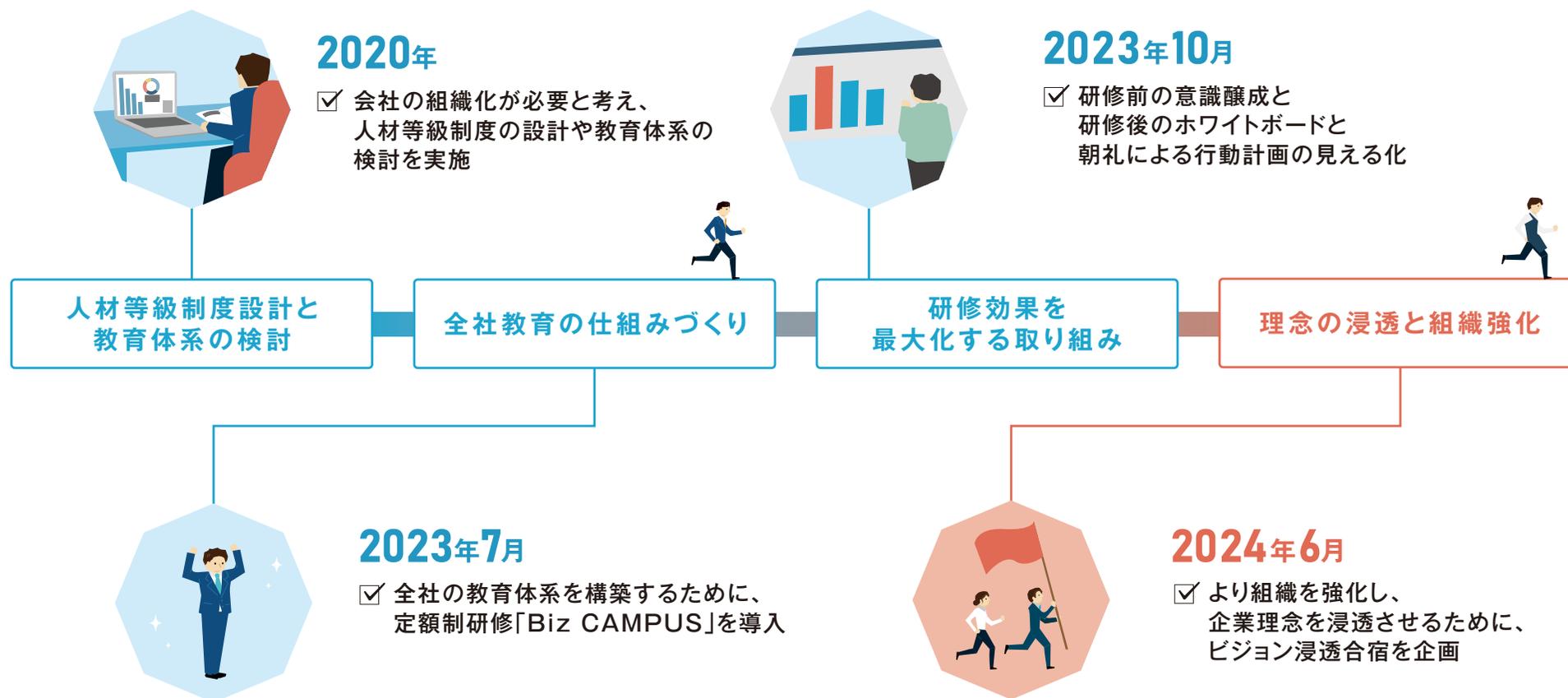
- **体系的な学びを得る**ことで、必ずしも自分自身の考えが正しいとは限らないということに社員が気づいた
- 定額制研修「Biz CAMPUS」でのワークショップで**他社社員と対話**することで、**自分や自社の強みや課題を客観的に捉えられる**ようになった
- 自主的に本を読むなど、**学びに意欲的な社員**が増えてきた

受講者の声



研修を定期的に受講することで、仕事に対する意識が変わってきたという声がかかる業務を進める中で、「これは研修で学んだ内容なので、さっそく実践してみよう」という声が出てきている

## 取り組みのロードマップ



## 学びを行動に移すための 仕組み作り



### 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

人材等級制度を整えるとともに、教育体系を構築するために、定額制研修「Biz CAMPUS」を導入。各等級の求める役割や目標管理制度と紐づけて、学ぶテーマを選定できるようにしました。

社員には研修前に、研修内容を学習管理システム「LEARNING NAVIGATOR」で確認し、仕事でどのように活用できそうかを自分自身で考えてもらっています。



また、研修で学んだ内容を実践に移すために、受講後の行動計画をホワイトボードに記入。期日も記載し、朝礼で実践状況を共有することで、意識が継続し、行動に移すことができました。社員の学びに対する意識が変化してきているため、今後は企業理念の浸透に向けた取り組みを強化していきます。

### 取り組みのポイント

教育の仕組みを導入するとともに、それが形骸化しないように継続していくことが大切だと考えています。そのために、ホワイトボードを活用し、現場実践を促進する取り組みを実施しています。

さらにこうした仕組みを整えるだけでなく、教育担当者や上司が、取り組み状況の進捗に関心を持ち続け、地道に声をかけ続けることも実施しています。

ホワイトボードで本人が実行宣言を表明するとともに、意識が継続するように周囲が関心を持ち続けることで、学びが行動に繋がり、組織全体の変化に繋がってきています。



代表取締役社長

### 柴田 勝利様からのメッセージ

私たちがのように小さな企業では、人材育成に予算や時間が割けないと思いがちです。しかし、急がば回れなのだと思います。学びを得ることで、社員の意識が変わり、組織が前に進むようになります。厳しい中でも一歩踏み出すことが大切だと考えています。

#### 担当コンサルタントコメント

最初は社員の皆様から研修へ時間を割くことへの理解を得ることから始まりましたが、皆様の熱意と努力により、人と組織が大きく成長する姿を目の当たりにしました。この貴重な経験に感謝し、今後のさらなる発展を心より願っております。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **02**

株式会社アドバンスソフト



## 株式会社アドバンスソフト

事業内容：電力系統制御システム、発電計画システム、  
お客様情報取り扱いインフラ、  
Windowsサーバ保守 アプリケーション作成、  
Webアプリケーション作成、データベース構築

従業員数：47人

本社：愛知県名古屋市中区錦2-3-4 名古屋錦フロントタワー6F 601

企業サイト：<https://www.advancesoft.co.jp/index.html>

## 関係者を巻き込んだ 新人育成の仕組みづくり

- 1 | 研修前後も含めた育成の仕組みづくりとは
- 2 | 新人と先輩社員・社長間の、  
意図的なコミュニケーション機会を実現するには
- 3 | 研修会社は人材育成のパートナーとして何ができるのか



## 取り組み前後の変化

### Before



- ITエンジニア育成研修「IT CAMPUS」の導入前は、研修をあまり実施していなかった
- 社内でもチームによって取り組みにばらつきがあり、組織としての一体感に欠けていた
- 研修後は受講者からの報告を読むだけで、実際の効果については実感がわいてない状態だった

### After

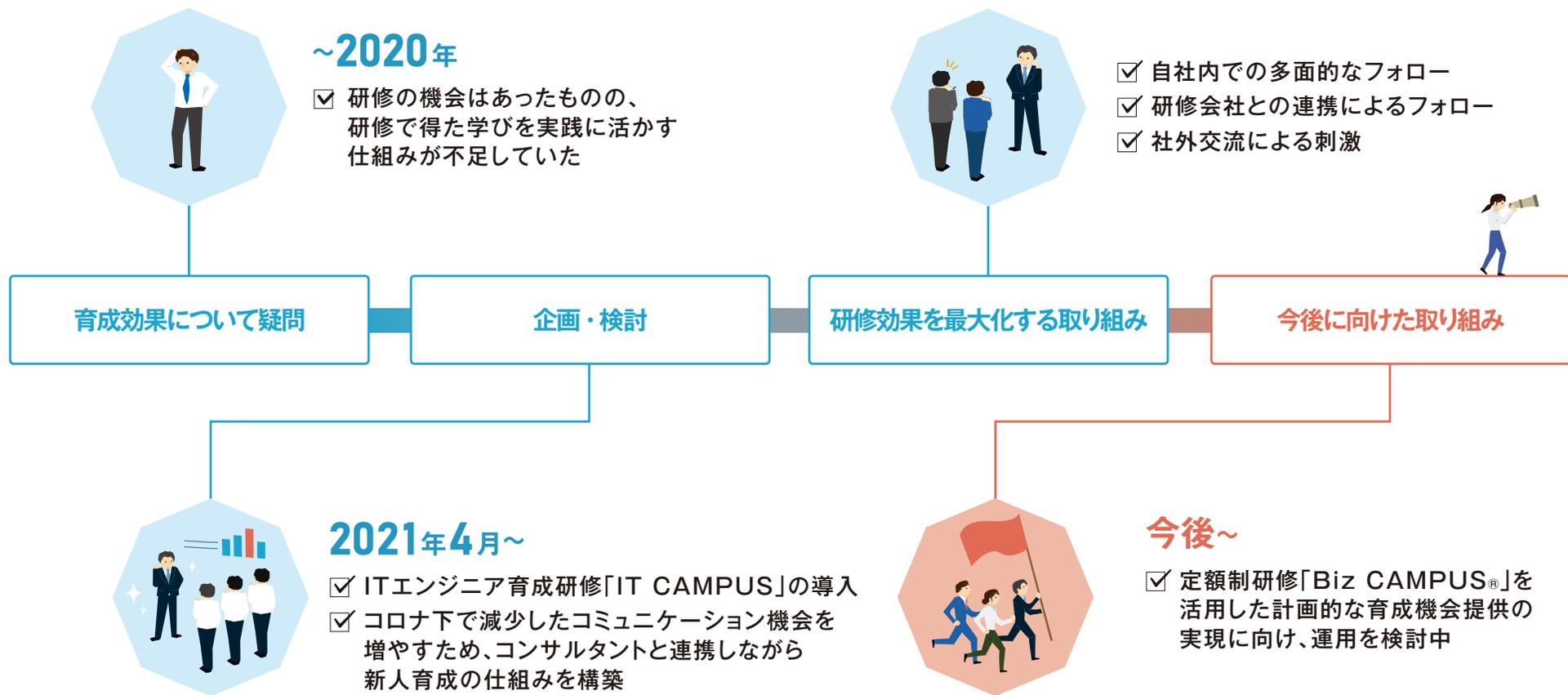
- **活躍するための下地が整った状態**で現場に出せるようになってきた、と感じている
- 参加者自身の技術的なスキルの向上だけでなく、**他社参加者からの刺激**もあり、資格取得や自主学習など、**自助努力をする社員**が出てきた
- **研修も1年、2年と継続**することで、過去に受講をした先輩社員からの伝達などが可能になり、**社内での交流も生まれてきた**

現場の声



今回の取り組みの実施後、「配属前の研修はやってもらわないと困る」という声現場から出てきている配属後に、現場から「研修前より明るくなった」というポジティブな変化の声も聞こえてきている

## 取り組みのロードマップ



※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。

# 関係者を巻き込んだ 新人育成の仕組みづくり



## 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

新人の成長には、本人の研修受講だけでなく、受講前後の周囲からのサポートが不可欠です。

内定者懇談会では、内定者の不安払しょくを目的として、先輩社員からの過去研修紹介を実施しています。また、先輩社員の中には、研修期間中にも、日報確認・チャットでのコミュニケーションをとっている方もいます。

コロナ禍を機に社長との1on1ミーティングも開始しました。関係性構築だけでなく、期待の伝達を行い、組織の期待する姿への成長を促しています。

ALL DIFFERENTからは、技術スキルやバイタルスキルの研修提供だけでなく、1対1での面談などを実施いただいています。



時には会社の意図を代弁し、成長を促してもらっています。研修期間後も、社長との面談や定額制研修「Biz CAMPUS®」への参加など、個々人に合った支援を継続的に行うことで、新人の成長を促進しています。

## 取り組みのポイント

新人の成長のために、コミュニケーションの取り方について大きく2つのポイントがあります。1つ目は社内外のコミュニケーションの多さです。社内においては、内定者懇談会での先輩社員からの伝達だけでなく、日報へのフィードバックなど、研修期間中もコミュニケーションをとっています。また、社長との面談は2年目以降も継続しており、悩みの把握や、組織期待の伝達もできています。社外では、ITエンジニア育成研修「IT CAMPUS」内での同年代エンジニアとのつながりが醸成できています。

2つ目は、第三者によるサポートです。ALL DIFFERENTからは、面談を通じて会社からの期待を代弁いただくこともあります。新人の状況について連携を受け、サポートについて共に考えることができている。様々な関係者が多角的にサポートすることで、新人の成長をより促進できていると感じています。



代表取締役社長

尾関 渚様からのメッセージ

新人育成で悩まれている皆様へ  
温かい目で見守っていきしかないです。多くの要求をしても、無理なことも多いです。その人に合わせた接し方をすることが大切で、そのためには1on1など、やり取りの機会を作っていくことがその一歩だと考えています。

### 担当コンサルタントコメント

採用難・定着難の時代の中で、アドバンスソフト様は毎年安定的に新卒を採用し、その新入社員が定着・活躍をされています。継続的に新入社員に関わり、成長を支援しているお取り組みの賜物であることは間違いありません。特に中小企業で新卒育成に困りの会社様にとっては、ご参考にいただけるのではないのでしょうか。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです  
\*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。

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **03**

イノテック株式会社



## イノテック株式会社

事業内容: 大手メーカーのモノづくりを支援する  
半導体技術商社、メーカー  
従業員数: 213名  
本社: 神奈川県横浜市港北区新横浜3-17-6  
企業サイト: <https://www.innotech.co.jp/>

## 社員が自ら学び、 行動するための仕組みづくり

- 1 事業の成長を見据えた、教育の仕組みづくり
- 2 教育委員会を設置し、現場目線で教育施策を検討
- 3 社員が学びに関心を持つための情報発信を継続



## 取り組み前後の変化

### Before

- 個々の社員の環境や学習意欲によってスキルにばらつきが生まれる状況であり、今後の事業発展を考える上で、強い危機意識を感じていた
- 特に基盤となるビジネススキルを底上げするために、全社横断的で学習の「幹づくり」をする必要があった



### After

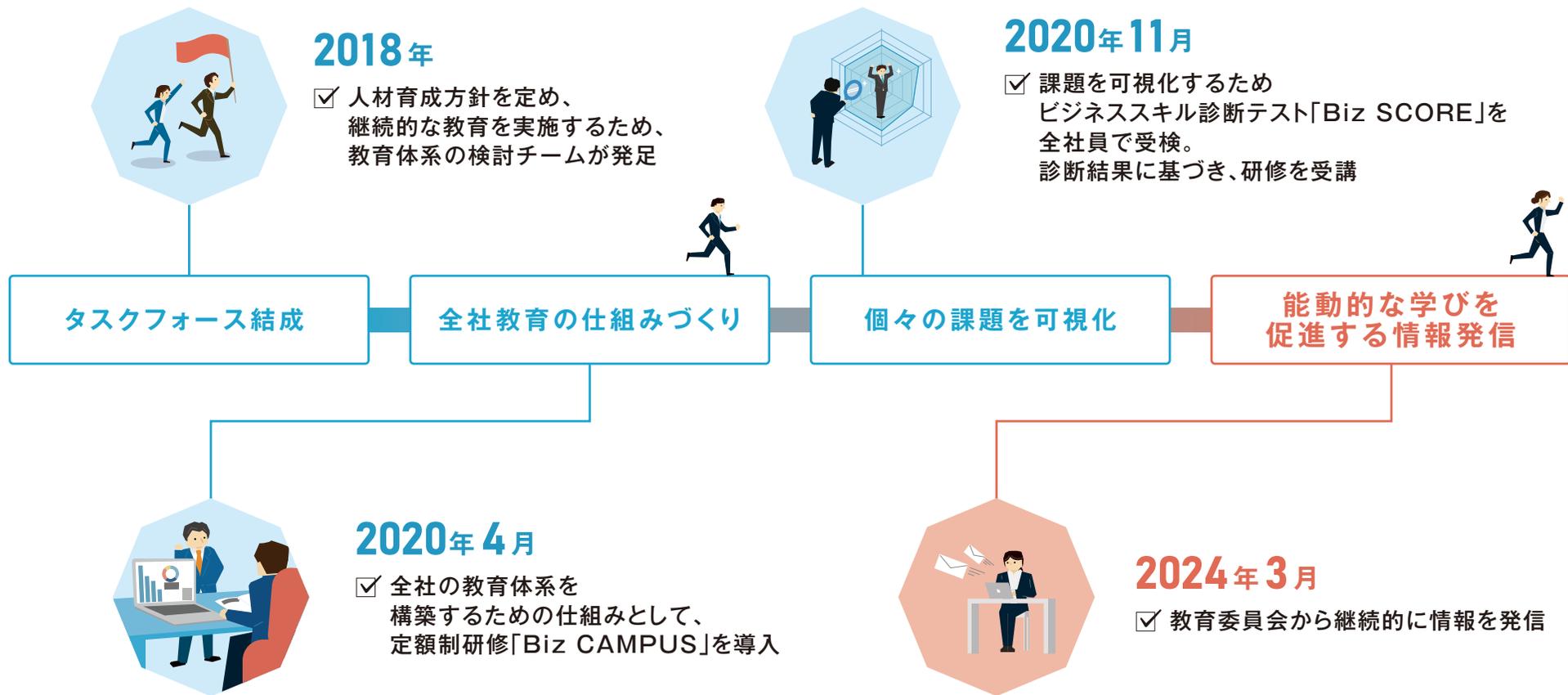
- 基礎的なビジネススキルを身につけた社員が増えてきている
- ビジネススキル診断テスト「Biz SCORE」の受検により、個々の社員が自身の課題を踏まえ、何を学ぶべきかを考えて、自主的に研修に参加するようになった
- 定期的に定額制研修「Biz CAMPUS」に関する情報を案内することで、研修に関心を持つ社員が増え、受講者数も上昇している

社員の声



「今後を見据えて、上位の階層向けの研修を受けたい」という言葉が出るなど、学びに前向きな社員が増えてきている。あいさつの大切さを知り、現場で実践するようになったなど、具体的な行動変容に繋がっているという声も聞かれる。

## 取り組みのロードマップ



## 社員が自ら学び、 行動するための仕組みづくり



### 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

以前は単発の研修のみで、継続した教育ができていませんでした。そこでメンバーを募り、体系的な教育体制を検討するタスクフォースを結成。教育体系を構築するために、定額制研修「Biz CAMPUS」を活用しました。

その上で、社員が自分の課題に合った研修を選択できるように、ビジネススキル診断テスト「Biz SCORE」も導入しました。

タスクフォースはその後、教育委員会という名称で存続。定期的なメールや社内ポータルサイトへの掲載を通じ、研修への興味を喚起する取り組みを実施しています。



### 取り組みのポイント

社員の成長を促すためには、教育体系を作るだけでなく、社員一人ひとりが自主的に学ぶ意欲を持つことが大切だと考えています。

そのために、各部門のメンバーが参加している教育委員会で、現場の視点も踏まえて教育施策を話し合ってきました。



ビジネススキル診断テスト「Biz SCORE」の全社結果レポートや「自社内人気研修ランキング」を定期的なメールや社内ポータルサイトなどで発表する等、興味関心を持ってもらう工夫を実施しています。

教育委員会のメンバーも各部門で研修への参加を呼びかけるなど、学びへの意欲を高めています。



管理本部 総務人事部長

### 望月 浩司様からのメッセージ

いかに社員の興味を引き、自主的に学んでもらうかを意識し、試行錯誤してきました。今後も定額制研修「Biz CAMPUS」を軸に、社員のビジネス基礎力を強化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

「如何に自ら研修の場に足を運んでもらうか」研修を運用する側としては理想的な運用の形かと思いますが、なかなか思い通りにはいきません。イノテック様は教育委員会から社員の興味を引くような案内を「適度な頻度」かつ「地道に継続的に」行うことで、社員の皆様の「受けたい」気持ちを効果的に引き出している非常に素晴らしい事例だと感じました。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **04**

株式会社ウイング



## 株式会社ウイング

事業内容：LowCodeシステム構築支援  
LowCode製品及びサービス販売、導入支援  
先端技術を活用したDXシステム構築と販売  
従業員数：97名  
本社：新潟県新潟市中央区米山2-4-1 木山第3ビル3F  
企業サイト：<https://weing.co.jp/>

## 社員が自ら学ぶ風土を 作る一歩目とは

- 1 自由な受講の落とし穴とは
- 2 必須受講がルールとなった後の社員の反応は
- 3 学びの風土を創るための3つの要素



## 取り組み前後の変化

### Before

- 2021年より定額制研修「Biz CAMPUS®」の導入
- 導入後の2年間は、社員が自らの興味関心で研修を選べるよう、自由な運用で実施
- 思いとは裏腹に、受講は伸びず。2割ほどの社員しか、研修を受講しなかった



### After

- 2024年4月からの半年間でほぼ全ての社員が研修を受講した
- 同じ研修を受講した者同士での対話の中では、前向きなコメントが多く寄せられた
- 「この半年で、成長した実感はあるか?」というアンケートについても、成長を感じたという項目の回答率が上昇した

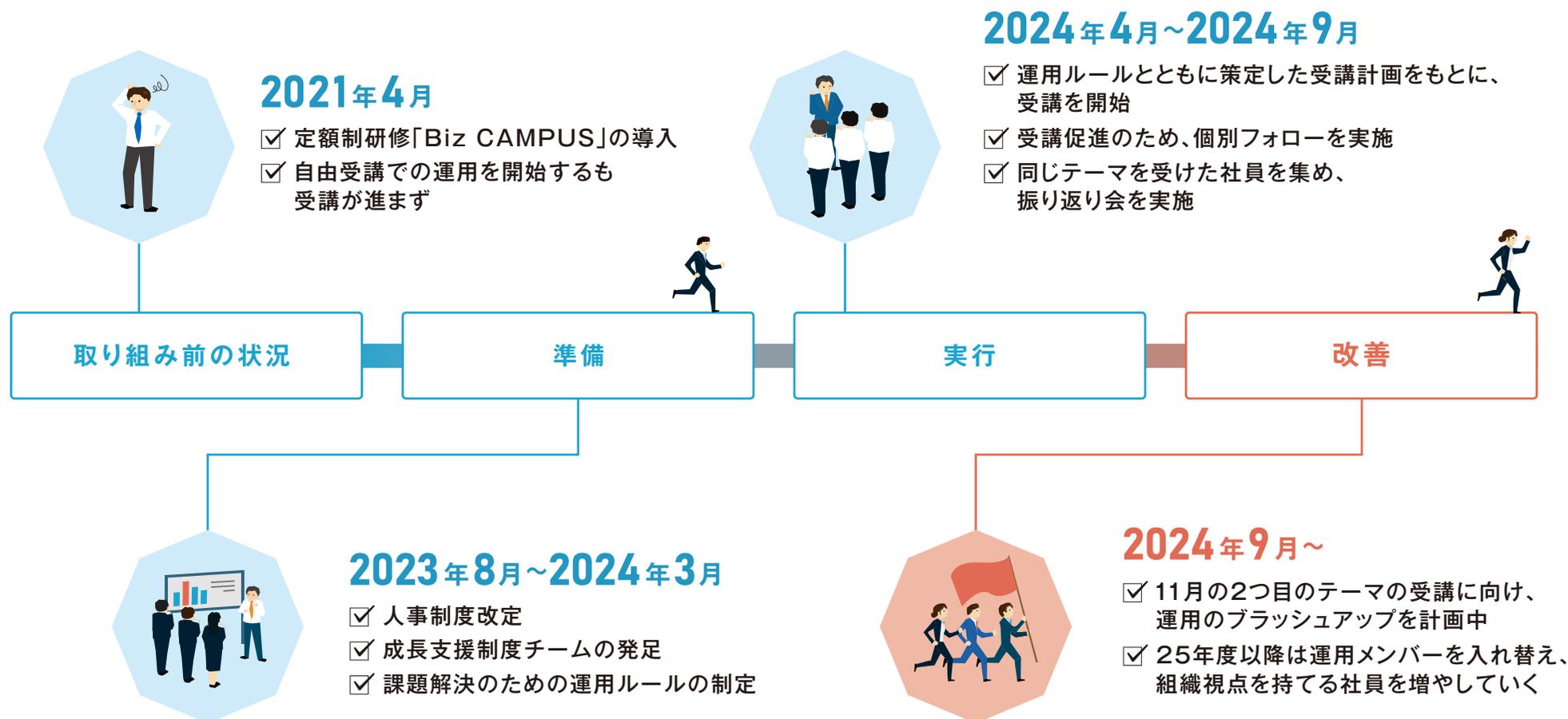
社員の声



元々前向きだった社員からも、「学び直しになった」「新たな気づきがあった」など、ポジティブなコメントが寄せられた。それまで受講していなかった社員からも、「知らないだけで、多くの同僚が受講していた。自分も研修を受けていこう」と、学びの風土醸成につながる発言が出てきている。

※記載されている社名、サービス名などの固有名称は登録商標です。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。

## 取り組みのロードマップ



## 社員が自ら学ぶ風土を 作る一歩目とは



### 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

「平等な環境を用意し、社員自らが積極的に学ぶ風土を作りたい」という思いから、定額制研修「Biz CAMPUS®」を導入しました。しかしながら、導入当初は自由に受講ができるようにしていたため、2割程度の社員しか受講しませんでした。



人事制度改定を機に、人材育成は個人ではなく会社として取り組むべき問題だと定め、現場の社員を中心とした「成長支援制度チーム」を発足しました。ALL DIFFERENTのコンサルタントからのサポートを受けながら、等級ごとの受講テーマの設定から始めました。受講者が集まって対話をする機会を設けるなど、組織として取り組むためのルールを作っていました。その結果、2024年4月からの半年間で、ほぼ全ての社員に研修を受講いただけました。

### 取り組みのポイント

会社として学びの風土を創るためには、3つの要素が重要です。

1つ目は、前向きな社員を見つけ、主要チームに巻き込むことです。成長支援制度チームを発足するにあたり、メンバーを手上げて募りました。その結果、現場から3名の前向きな社員に参加してもらえました。2つ目は、組織としてのルールを決めることです。今回、等級ごとに受講テーマと受講時期を決めました。また、研修後の振り返り会の参加時期もあらかじめ決め、受講を促しました。最後は、やり切ることです。チームメンバーから、週1回の朝礼で告知を続けると共に、最後には予約状況を確認し、個別に案内をしていました。工数はかかりますが、この姿勢が学びの風土醸成につながると考えています。



専務取締役

### 河野 英幸様からのメッセージ

個人任せだと、うまくいかない面が多くありました。全社として仕組みを創り、最初は半ば強制的にでも風土醸成を進めることが、良い結果につながりました。「平等な環境」の一歩目は、「まずは受けてもらうこと」です。今後は、前向きな受講者が増えるような次への一歩を考え、実施していきます。

#### 担当コンサルタントコメント

「社員の自発的な学び」はただ研修を導入するだけで叶えられるものではありません。ウイング様は運用ルール、受講計画の策定だけでなく、丁寧なマインドや、意見交換の場の設定により、「学ぶ空気感」を醸成することに成功しました。「学ぶことが普通のこと」という意識改革の第一歩を踏み出したい企業にご参考いただけます。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです  
\*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( (R)、TM )は付記していません。

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **05**

株式会社コイケ



## 株式会社コイケ

事業内容：包装資材卸、映像機器卸 輸出梱包、3PL、普通倉庫・保税倉庫  
貿易事業、輸出入代行 貨物自動車運送、航空・海上運送取扱、不動産賃貸  
従業員数：90名  
本社：東京都品川区北品川1-1-17 第一小池ビル  
企業サイト：<https://www.koike.co.jp/>

# 知識習得だけでなく 自己認識＋現場実践による管理職変革プログラム

- 1 管理職に求められる期待役割に対する意識醸成の実現
- 2 アセスメントを活用した適切な自己認識と学びをより深めるためのディスカッションの実施
- 3 「自己変革実践シート」を活用し、研修間の行動変容を促進



## 取り組み前後の変化

### Before

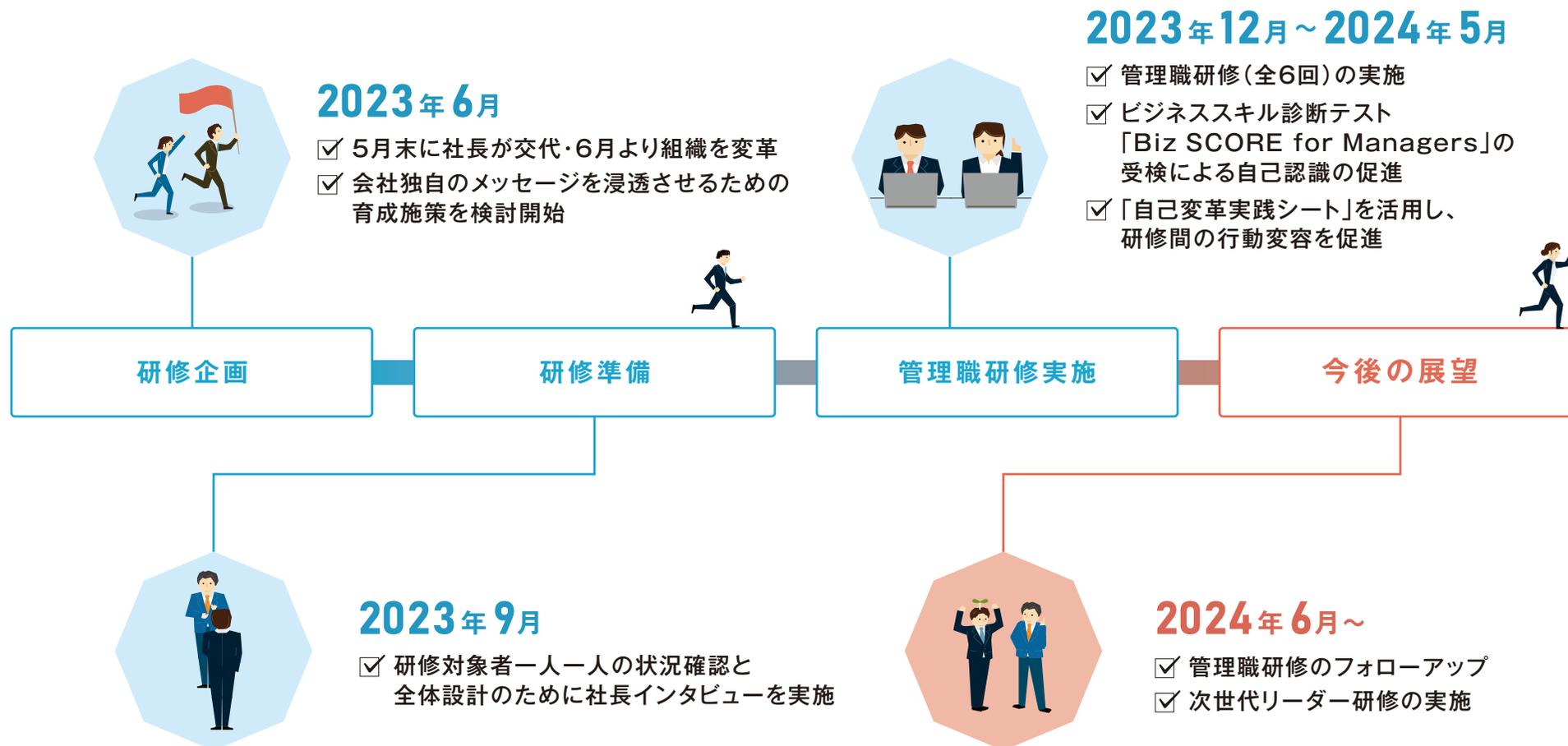
- これまでも管理職研修は行っていたが、インプット過多になり実践につなげるまで至らない、ということが見受けられた
- 体系的なマネジメント知識が不足していることで我流の育成・指導を行っている
- 管理職に求められる役割や行動、知識・スキルについての理解があいまいで、現場で実践できていない
- 部下やメンバーを育成するという意識が弱く、具体的に何をすれば良いかイメージが湧いていない



### After

- 学ぶ必要性を理解し、管理職の学びへの姿勢が前向きになり、体系的なマネジメント知識を習得することができた
- 内省支援を行うためのフォーマットを受講者自ら作成し、毎週実行できる仕組みをつくるなど、行動の変化が見られた
- 自己変革実践シートの振り返りが甘いことに対する指摘を受講者間で実施できるようになった

## 取り組みのロードマップ



# 知識習得だけでなく 自己認識＋現場実践による管理職変革プログラム

## 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

部長・課長それぞれに対し全6回の研修を実施しています。管理職層の共通認識を作るために、部長・課長に同じ内容の研修を実施しています。また、2回目の事前課題としてアセスメントを実施することで、自身の強み・弱みを認識できる設計にしています。研修後には受講者が今後実践することを「自己変革実践シート」に記入し、次の研修で振り返りを行っています。

講師からも一人ひとりにアドバイスができるよう、各研修は5名前後の少人数で実施しています。



最終回では、社長へ自己変革の成果と今後取り組むことを発表し、管理職としての視座を高め、現場実践につなげられるプログラムを実施しています。

## 取り組みのポイント

一つ目のポイントは、「自己変革実践シート」を使用し、毎回の研修で振り返りを行っている点です。研修間での実践の質を高めるために、いつ・だれに・何を・どのくらいの時間/頻度で実践するのかなどを具体的に記載させることを心掛けました。そうすることで、自身が実践すべき行動のイメージを具体化させ、実務の中で意識・行動し続けられるようになることを目指しています。また、少人数の受講者に対して全て同じ講師に登壇いただくことで、一人ひとりの実践・変化を後押ししました。

二つ目のポイントは、受講者同士の対話の時間を研修内に多く設けることです。講師が一方的に話し続けるインプット形式の講義ではなく、ディスカッション形式のワークを多く取り入れることで、学びに対するハードルを低くし、前向きに研修へ参加できるように工夫しました。時に講師もグループワークに入ることで、議論を活性化させたり、質問による深掘り方法を体感できたりするようにしました。



代表取締役社長

## 小池 創様からのメッセージ

今回の取り組みは、会社の未来創りに向けた「スタート地点」だと考えています。似たお悩みの企業様が、共に前進する一助となれば幸いです。

### 担当コンサルタントコメント

管理職同士や講師と管理職の間で対話を重ねたことがポイントだと考えます。他社様からは、「うちの管理職は頑固で、変わってくれない」というお悩みをよく伺います。日々現場で悩む管理職だからこそ、「どんな組織を作りたいか?そのためには?」等の対話を土台とすることで、自身の課題に気づき、学ばず循環が実現できるのではないのでしょうか。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **06**

株式会社シーエスラボ



株式会社シーエスラボ

## 株式会社シーエスラボ

事業内容：一般商品ならびに業務用商品の企画・開発及び受託製造

従業員数：80名

本社：東京都豊島区高田 3-32-3

企業サイト：<https://www.cs-lab.co.jp/>

## アウトプット中心の新卒育成 組織全体で育てる文化の醸成へ

- 1 | アウトプット中心の新卒育成プログラムで、  
自律自走できる人材を育成
- 2 | 競争意識を養う様々な工夫を取り入れ、  
早期リーダー育成へ接続
- 3 | 配属前研修だけでなく、  
半年後、1年後のフォローアッププログラムを実施



## 取り組み前後の変化

### Before

- 入社式もなく、新卒育成の体系的な仕組みがない
- 社会人としてのビジネスマナーや自社の製品についての知識インプットが十分にできないまま、現場に配属される
- いわゆる「背中を見て育て」状態であり、組織全体でも部下を育成する意識が薄い



### After

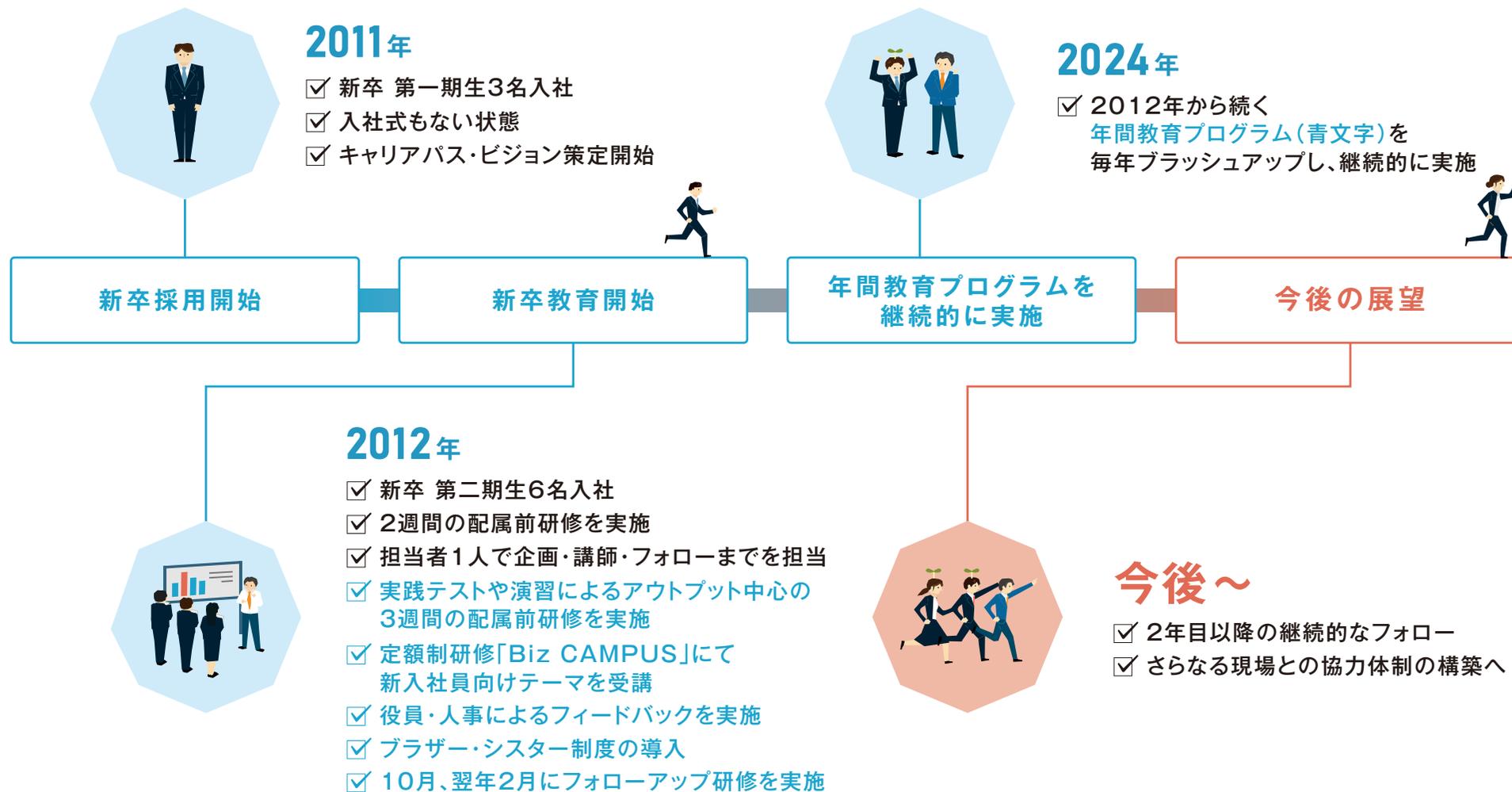
- 3週間の配属前研修から、配属後のフォローアップ研修まで行うことで**新卒育成の土台**ができた
- **次期リーダーを期待される人材**が育成できている
- ブラザー・シスター制度の導入などを通じて、**会社全体での人材育成の文化**が醸成された
- 人材育成文化の醸成により、**会社全体の人事評価も育成を意識した運営**ができるようになった

社員の声



既存社員から「社会人としての基礎が明らかにできている」という声が上がっている

## 取り組みのロードマップ



## アウトプット中心の新卒育成 組織全体で育てる文化の醸成へ



### 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

3週間の配属前研修では、座学のみならず実践テストや演習を多く設け、地域興隆のアイデアを役員の前でプレゼンするなどアウトプット中心に行っています。

さらに新入社員同士に加えて役員・人事からもその場でフィードバックをするようにしています。また、一人ひとりの育成カルテを利用し、人事から日次で上司に新入社員の情報を連携したり、ブラザー・シスター制度で先輩社員も新卒育成に関わるようにしたりしています。



他にも、研修期間は発表の機会が多いことを活用してプレゼンワードという表彰を設け、競争意識を養う工夫も行っています。それによりリーダーとしての意識醸成を目指しています。

配属後は、10月、2月にグループワーク中心のフォローアップ研修をそれぞれ5日間実施し、それまでの振り返りを行うことで意識の引き締めを行っています。

### 取り組みのポイント

一つ目のポイントは、研修期間のほとんどの学びをアウトプット形式で行っている点です。

自身やチームで考えたことを実際にアウトプットする機会を多く設け、成功も失敗も経験させることで、現場に入ったときに必要な自律性やレジリエンスを高めています。

二つ目のポイントは、多面的なフィードバックの機会を設けている点です。日報やプレゼンテーションを通じ、毎日の学びを記録・言語化しています。その内容に対し、常に同期や人事・先輩社員からフィードバックを実施することで、適切な振り返り機会を持てるようにしています。また、ブラザー・シスター制度があることで、より多くの先輩社員からのフィードバックを受ける機会を作っています。



常務取締役 CHO 人事総務部 部長

### 樋口 博信様からのメッセージ

「金の卵」は割れやすく孵化しにくい昨今。会社のカラーを活かした「昭和の厳しさと令和の柔軟性を生かした研修」を通じ、新卒を大切に育てる姿をお伝えさせていただきます。

#### 担当コンサルタントコメント

“自ら考え行動できる人材”の育成はどの企業も悩まれている観点かと思います。

新卒育成を他人事化せず、会社全体で当事者意識を持ち、理想の人材を育成していくというシーエスラボ様の事例は、企業規模・業種に関わらず、能動的な人材を育成するうえで参考にいただける要素があるかと思います。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **07**

写光グループ

## 写光グループ

### 写光グループ

事業内容：OA機器販売・リース、タックライト事業、不動産管理  
従業員数：社員326名 役員14名 総勢340名  
本社：東京都荒川区東日暮里6-30-6  
企業サイト：<https://shakou-group.jp/>

#### 株式会社写光商会

事業内容：OA機器販売・リース、タックライト事業、不動産管理  
従業員数：6名

#### 写光レンタル販売株式会社

事業内容：OA機器、オフィス用家具・備品、家庭用電気製品、  
冷暖房機器、仮設ハウス・トイレ等のレンタル及び販売  
従業員数：158名

#### 写光オフィスパートナーズ株式会社

事業内容：事務機器、オフィス用品の販売・リース・レンタル  
従業員数：30名

#### 写光情報システム株式会社

事業内容：各種コピー・製本、各種ドキュメント入出力サービス  
従業員数：35名

#### 日本エフ・ティ・ビー株式会社

事業内容：各種端子盤、プラスチック製品の製造及び販売  
従業員数：64名

#### 写光テクノサービス株式会社

事業内容：OA機器の保守及びメンテナンス、各種消耗品の販売  
従業員数：33名

## 組織の将来を見据えた管理職の育成

- 1 連続型のプログラムにより管理職の行動が変化
- 2 役員を巻き込む設計により上司層の意識も変化
- 3 組織全体の変革に向けて、育成対象を拡大



## 取り組み前後の変化

### Before

- 管理職層がプレーヤー業務に注力しており、マネジメント業務に十分な時間を割けていない状況だった
- 研修などの学びの場にあまり前向きではない社員が多かった
- 管理職の役割認識が不足しており、経営視点を持つことができていなかった



### After

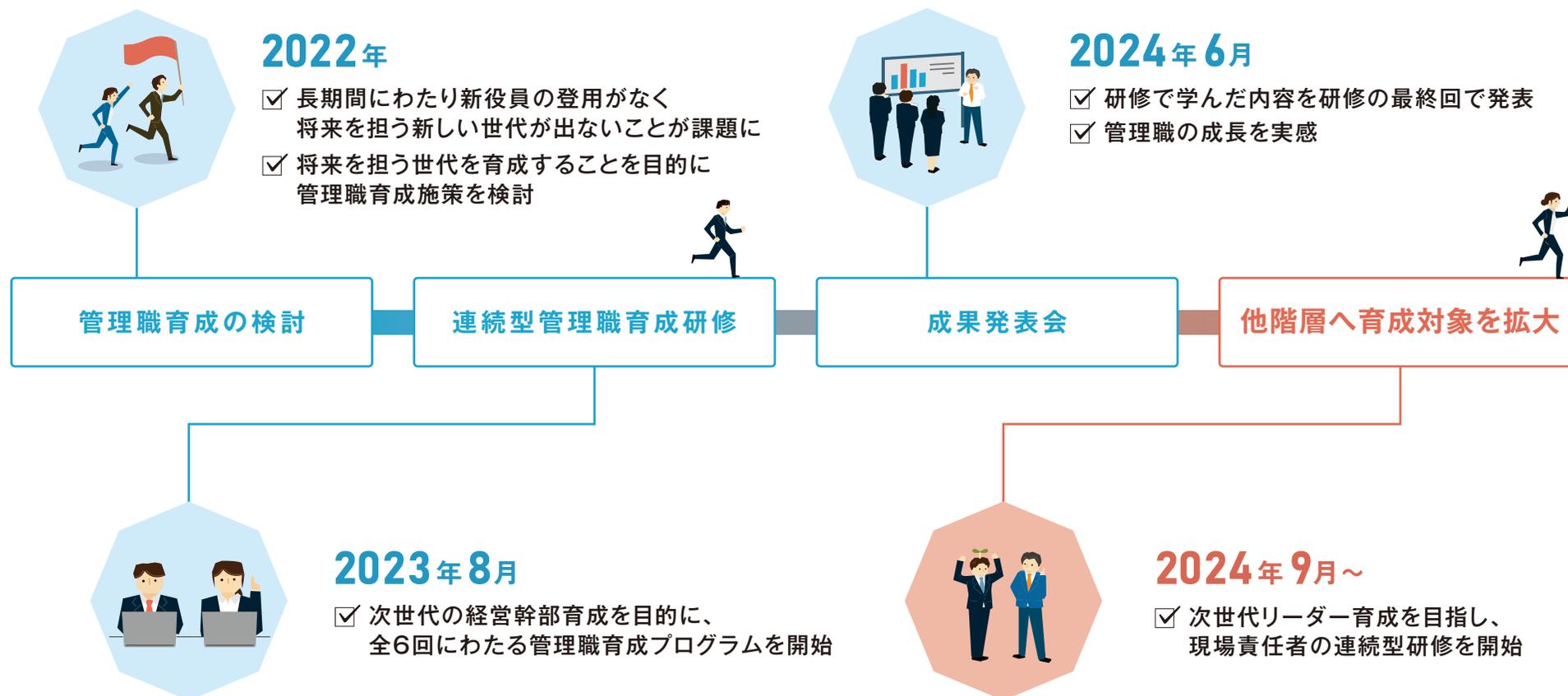
- これまでほぼ接点のなかった管理職同士のつながりが生まれ、**気軽に相談ができる関係性が構築された**
- **管理職が自身の役割を正しく認識し、部下に対して意図的に仕事を任せるようになった**
- **権限移譲が進むことで部下育成にもつながった**
- **オブザーバーで参加した役員から「自分も学ばなければ」という声があった**

### 社員の声



経営数値分析の仕方や部下への口頭伝達の手法など、管理職としての知識が身につき、勉強になった。即実践につながる内容だった。学びと実践、適切なフィードバックのサイクルをまわすことで、自分自身が変わっていると感じている。

## 取り組みのロードマップ



## 組織の将来を見据えた 管理職の育成



### 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

会社の将来を担う人材を育てるため、管理職育成プログラムを実施しました。管理職として求められる要素を網羅した連続型のプログラムで、事後課題の実践と上司および講師からのフィードバックを繰り返すことで、管理職の意識と行動が大きく変化していきました。事後課題は研修直後に受講者が記入。



その実践状況については、毎月上司との面談で確認する運用としたことで、実践と振り返りを確実にを行う仕組みとしました。

また面談を行う上で、研修内容の把握が必要となることから受講者の上司である役員にもオブザーバーとして参加してもらうことにしました。その結果、受講者だけでなく、役員の意識も変化しました。組織全体を変化成長させるために、今年は階層を拡大し、次世代リーダー育成に向けた研修をスタートしています。

### 取り組みのポイント

育成プログラムを通じて管理職の意識変化、行動変化を実現できたポイントは2つです。

1つ目は事後課題の実践に受講者の上司も関与するようにしたことです。毎月上司と面談を行うことで、事後課題が確実に実践されるようになりました。

2つ目はその結果に対して、一人ひとりの特徴を把握した講師が的確なフィードバックをしてくれたことです。上司、講師それぞれから実践内容に対してフィードバックをもらうことで意識が変わり、自身の役割を果たすために何をすべきかを考えられるようになりました。研修での報告がどんどんブラッシュアップされるのを見て、多くの気づきを得てもらえたと感じています。



常務取締役

### 山下 光夫様からのメッセージ

学びを得ることで人は成長していき、人の成長が未来につながっていくと考えています。組織全体の未来につなげるために、対象者を広げながら、この取り組みを継続していきます。

#### 担当コンサルタントコメント

一緒に頭を悩ませながら研修を設計させていただき、最後の成果発表会ではみなさまの真剣な発表姿に心を打たれました。本研修に関わった方々は各社でお忙しい方ばかりでしたが、学びに時間を作り時間をかけて取り組むことで、人も組織も変わっていくのだと、私自身も学ばせていただきました。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **08**

未来工業株式会社



## 未来工業株式会社

事業内容: 電気設備資材  
給排水設備資材及びガス設備資材の製造並びに販売  
従業員数: 948名  
本社: 岐阜県安八郡輪之内町楡俣1695-1  
企業サイト: <https://www.mirai.co.jp/>

# コロナ以降の閉塞感を打破する、 交流の場としての階層別研修

- 1 | 一般的に求められる王道テーマを学び基礎固め
- 2 | 意見交換中心の研修で、楽しみながら交流
- 3 | 管理者から実施することで、全社的な協力体制を構築



## 取り組み前後の変化

### Before

- 自主性を重んじるという考えのもと能力開発は社員の個々の努力に委ねていた
- コロナ禍で交流が減り、閉塞ムード
- 事業所と本社で意識が開いてしまう

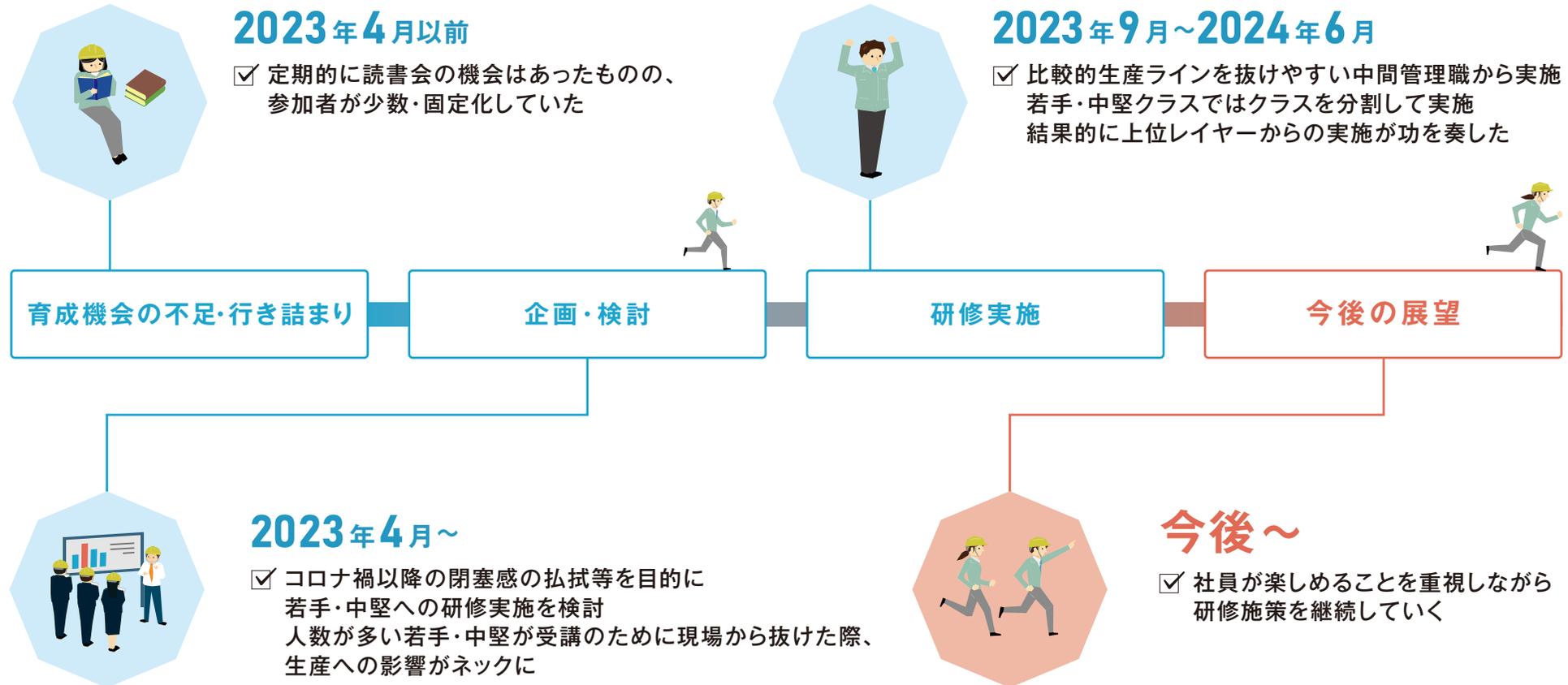


### After

- 管理職がメンバーの研修内容にも関心を寄せている状態
- 社員が研修を楽しみにしている状態
- 集団意識の形成
- 若手社員同士、中堅社員同士の横のつながりを強化



## 取り組みのロードマップ



## コロナ以降の閉塞感を打破する、 交流の場としての階層別研修



### 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

管理職、次期管理職、新入社員、若手、中堅の順に講師派遣型研修を1年の間で実施しました。

研修では、普段一緒に働いていないメンバーで集まって楽しめる場を作ること、自分の頭で考えて意見を発信することをより大切にしていたため、内容にはあまりこだわらず、各階層で王道のテーマ（管理職：部下育成、次期管理職：フォローアップ・パラダイムシフト、新入社員研修：マナー、若手：コミュニケーション、中堅：ロジカルシンキング）を提案してもらった形で進めました。



上記の理由から、どの階層の研修も、「どんな想いで未来工業に入社しましたか?」「●●という経験はありませんか?」等、意見交換の時間を中心に構成しています。



### 取り組みのポイント

今回の取り組みのポイントは、管理職から研修を実施していったことです。

これは意図的ではなかったのですが、研修に対し、早期に管理職の理解を得ることに繋がりました。結果的に、部下が研修を受講するために現場を抜けることに対する抵抗の声が聞こえてきませんでした。それだけでなく、管理職が部下の受講した研修内容に興味を持ち、知りたがってくれました。会社全体で研修受講に協力する空気ができたとともに、今後育成に力を入れていくという方針の浸透がスムーズになったと考えています。



取締役 総合企画部部长

### 吉澤 信幸様からのメッセージ

楽しいからこそやる気が出るといいますので、自由に意見交換することが重要だと思います。

即効性を期待せずに、柔軟に少しずつ成長していけると良いのではないのでしょうか。

#### 担当コンサルタントコメント

未来工業様は様々なお取り組みを実践されていますが、それらは理念である『常に考える』ための布石であると存じました。現場の問題解決の力が要らない企業様はないと思います。そんな中、企業理念・文化・習慣として、問題解決力の力を若手・中堅社員様に宿わせていらっしゃる経営者・管理職様の取り組みに私も感銘を受けました。

\*インタビュー内容・導入サービスなど掲載内容は取材当時のものです