

研修内製化の 進め方

コスト削減と質向上を両立する実務ポイント

株式会社アクティブ アンド カンパニー 代表取締役 大野 順也

■組織の活性化施策として

近年の景況の不透明感から、コスト削減を主たる目的として、教育研修を内製化する企業が増えてきている。しかし、コスト削減が先行しすぎてしまうと、これまでに享受できていた教育研修の効果や効用が薄れてしまうだけでなく、教育研修に求める本来の目的が達成できず、教育研修自体が形骸化する恐れもある。教育研修の内製化は、単なるコスト削減施策ではなく、組織開発の観点からも有用な施策であると弊社では考えている。

そのため、本稿では、教育研修の内製化によるコスト削減のポイントはもとより、組織の活性化に向けた施策としての活用にも焦点を当て解説している。本稿の視座が、読者各社の人材マネジメント施策の一助になれば幸いである。

構成

- 1 企業を取り巻く環境の変化
- 2 企業内の変化とその問題点
- 3 教育研修の内製化と高度化
- 4 教育研修内製化の領域
- 5 教育研修内製化のポイント
- 6 目的や期待効果に関する優先順位の明確化
- 7 内製化する教育研修と外部化する教育研修の切り分け
- 8 完成度の高い教育研修プログラムの構築
- 9 教育研修の内製化によって削減できるコスト
- 10 教育研修内製化の事例
- 11 まとめ：今後の教育研修のあり方



■大野順也（おおのじゅんや）

1974年兵庫県生まれ。大学卒業後、株式会社パソナに入社。営業部を経て、営業推進室および営業企画部門を歴任。アウトソーシングに関わるコンサルティング～同社関連会社の立ち上げを手掛ける。その後、現・デロイト トーマツ コンサルティング株式会社にて、組織・人事コンサルティングに従事し、2006年、株式会社アクティブ アンド カンパニーを設立し、代表取締役に就任。現在に至る。

株式会社アクティブ アンド カンパニー

<http://www.aand.co.jp/>

組織・人事コンサルティング事業

企業における従業員の採用手続きおよび教育研修業務の受託
インターネット等を利用した各種情報提供サービス
有料職業紹介事業