

新明解説

人が育つ！ 「教え合う文化」の醸成法

～生み出す効果を考えて「研修の内製化」を進めよう～

株式会社シンスター 代表取締役CEO 井上 浩二

■組織の質と生産性向上のために

研修の内製化を検討するきっかけの多くはコスト削減と聞かすが、「言うは易し、行は難し」で簡単にはいかない様々なハードルがある。しかし、内製化の効果を「教え合う文化」の醸成と読み替えてはどうだろうか？

先輩が後輩を、同僚同士が教え合う活動により、教える側も教えられる側もスキルアップし、結果として組織のアウトプットの質、そして生産性を格段に向上することができる。

その効果を考えると、内製化の意味自体が変わり、企業としての取り組む姿勢も変わってくる。研修の内製化を実践するには、まずは「外部のプロに委託する研修の実施方法と品質」の呪縛から自らを解き放いたうえで、自社の特性に合わせた「工夫」を施す必要がある。

本稿では、株式会社シンスターがお客様との取り組みを通じて考えている研修の内製化のポイントを解説する。

目次

- ◆教え合う文化が組織力を高める
- ◆コスト削減が目的ではうまくいかない
- ◆内製化が生み出すコスト以外の効果に着目せよ

<研修の内製化を成功させるための7つのポイント>

- ◆ポイント1：何を内製化すべきかを戦略的に考える
- ◆ポイント2：小さく実施する
- ◆ポイント3：実務と連動して事後課題を出す
- ◆ポイント4：講師を効果的に支援する
- ◆ポイント5：参加者の研修効果を上司が評価する
- ◆ポイント6：講師のやる気を引き出す
- ◆ポイント7：工数レスで効果を出す工夫をする

- ◆成長し続ける組織を創り上げるために

●井上浩二 (いのうえ こうじ) www.shinstar.co.jp

(株)シンスター代表取締役CEO。アンダーセンコンサルティング（現アクセンチュア）を経て、1994年ケーティーコンサルティングを設立。アンダーセンコンサルティングでは、米国にてスーパーリージョナルバンクのグローバルプロジェクトに参画後、国内にてサービス・金融・通信・製造等、幅広い業種で戦略立案・業務改善プロジェクトに参画。ケーティーコンサルティング設立後は、流通・小売、サービス、製造、通信、官公庁など様々な業界でコンサルティングに従事。上場企業の外部監査役、社外取締役なども務める。2000年からはMBAスクール、企業研修の講師としても活躍し、2009年にビジネスでの実践力を高めるための研修、「OJT代行」を掲げるシンスターを設立。顧客企業の実務内容を盛り込んだ研修プログラムや、アクションラーニングを多数提供している。

