

専門解説

育成型「内製研修」の導入法

～行動変容を促し、人が育つ研修内製化のポイント～

講師ビジョン株式会社 代表取締役 島村 公俊

■ ポジティブに「育成」を進めよう

企業の人事部門では今、「内製研修」が1つのキーワードになっています。2008年のリーマンショック後の流れは、教育コストの削減という経営の要請が発火点になっていましたが、近年の内製研修は「育成」という観点から、内製化をよりポジティブに捉え直し、成果を上げる企業が生まれ始めています。

現在、各社の育成に対する関心はますます高まってきています。また、労働人口が減少していくなかで、既存の社員でやりくりする状況が迫っています。そのためには、社員を退職させず、継続して会社に貢献してもらう必要があります。育成が欠かせなくなっているのです。採用状況も売り手市場で企業には厳しい状況です。良い人物がなかなか採れないため、既存社員や新人をしっかりと育成していくことが非常に大切なのです。

本稿では、これからの時代に必要となる「育成」型の内製研修を深く考察していきます。

目次

1. 育成環境を強化する内製研修とは

- 仕事を通じて人は育つ
- いつでもどこでも学べる環境を
- 足りないものは自ら取りに行く
- 何のために内製化するのか
- 多くの社員を巻き込む
- 社員が講師になるメリットとは
- Off-JTの価値を向上させるために
- OJTを強化する内製研修の本質
- 社員同士が教え合う第三の学びの場

2. 行動変容を促す「内製研修」企画のポイント

- 1) 課題解決時の参加者の具体的な行動を特定する
- 2) 行動変容を起こす最初の集団を明確にする
- 3) 行動変容の促進に適した参加人数にする

3. 社内ノウハウを内製研修に反映する考え方

- 競争優位をつくるための社内プログラム
- 既存の研修効果の向上から始める
- 初めての研修開発時の逆転発想
- 「研修時間」という概念を一度捨てる

4. 社内講師を体系的に育成する技術とは

- 社内講師は最初の3分で見抜かれる
- 必要なスキルを“見える化”する
- 共に成長できる組織へ



● 島村 公俊 (しまむら きみとし)

<http://koushi-vision.co.jp/>

2001年人事コンサルティング会社入社後、2006年よりソフトバンク株式会社(旧ボーダフォン株式会社)にてソフトバンクユニバーシティの立ち上げに参画し、研修の内製化プロジェクトをリード。階層別研修や各種ビジネススキルの研修開発、および社内講師の育成体系づくりに従事。100名を超える社内講師を育成するとともに、数多くの新人育成担当者の輩出にも貢献。ソフトバンクアワードはじめ国内外で受賞多数。慶應丸の内シティキャンパス、早稲田大学など外部講演も多数実施。ダイヤモンドオンラインにて『ソフトバンク流研修内製化の真実』を執筆。2015年より講師ビジョン株式会社代表取締役として、教え学び合う文化をつくるための研修の内製化支援、社内講師養成トレーニング、OJTトレーナー研修などを提供している。また、現在、立教大学経営学部兼任講師、国立大学法人電気通信大学非常勤講師として、リーダーシップ開発、ビジネスコーチングの授業を担当している。