

# 中小企業 あるある 相談室

## 「研修に行かせたのに、 なぜ成果が出ないのか」

「研修に行かせても、結局現場が変わらないんです」

経営者や管理職の方とお話していると、こうした声をよく耳にします。研修費や移動費を含めると決して小さな投資ではありません。それだけに、「本人は勉強になったと言うけれど、会社として成果が見えにくい」と感じてしまうのも無理はないでしょう。

ただ、成果を上げている企業を見ていくと、研修内容の良しあし以上に、「研修を社内でどう生かしているか」に工夫があることに気がきます。

ある製造業の企業では、5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の定着が長年の課題でした。同社は対策として、中小企業大学の5S研修に毎年社員を派遣しています。特徴的なのは、「必ず2人で受講すること」と、「受講後に全社員の前で報告会を行うこと」をルールとしている点です。

そのためこの会社では、研修受講が決まった時点で、「戻ったら社内発表会がある」ということが自然と意識されます。全社員の前で説明し、質疑応答にも答える必要があるため、受講者にはいい意味での緊張感が生まれます。「ただ聞いて終わり」ではなく、「自分の言葉で説明できるレベルまで理解しよう」という姿勢で研修に臨むようになるのです。

研修後には、2人で約1時間の報告会を実施し

ます。学んだ内容に加え、「なぜそれが必要なのか」「自社の現場ではどう生かせるのか」を説明し、必ず質疑応答を行います。質問する側は、過去の同研修受講者も少なくないので、緊張感が高まります。一方、受講経験者にとっても、知識のリフレッシュや、理論と現場のギャップを見直す機会となり、「以前は学びをうまく生かせなかったが、今回はどう改善できるか」といった前向きな議論が生まれます。

また、2人での受講には相互補完の効果もあります。研修内容を確認し合い、報告準備を通じて学びを整理することで、1人では得られない深い理解につながります。

こうした取り組みを継続した結果、この企業では5Sが単なる掛け声ではなく、日常の習慣として定着しました。作業効率の向上や不良率の低減など、現場に具体的な成果も表れています。

外部研修は、「参加させること」が目的になると効果が出にくくなります。学びを社内で共有し、行動につなげる仕組みを用意してこそ、人材育成は投資になります。研修はゴールではなく、会社を変えるためのスタートライン。その生かし方が、企業の成長を左右するのではないのでしょうか。

中小企業診断士

秋島 一雄



◇秋島 一雄／あきしま・かずお

中小企業診断士。株式会社IAC代表取締役社長。商社にて営業職として米国・インドネシア・タイへの海外駐在を経験し、管理部門業務にも従事。その後メーカーでの営業経験を経て独立。2008年より現在に至るまで東京商工会議所コーディネーターとして中小企業支援に携わる。さらに東京都中小企業振興公社「企業変革スクール」講師兼チーフアドバイザーを務めるほか、大手研修会社、中小企業大学校、AFJ日本農業大学校、全国各地の商工会議所にて、海外展開・経営者塾・創業塾・マネジメントと育成・新人研修・営業展開・コンプライアンスなどでの講師として幅広く活動している。