

LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **06**

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

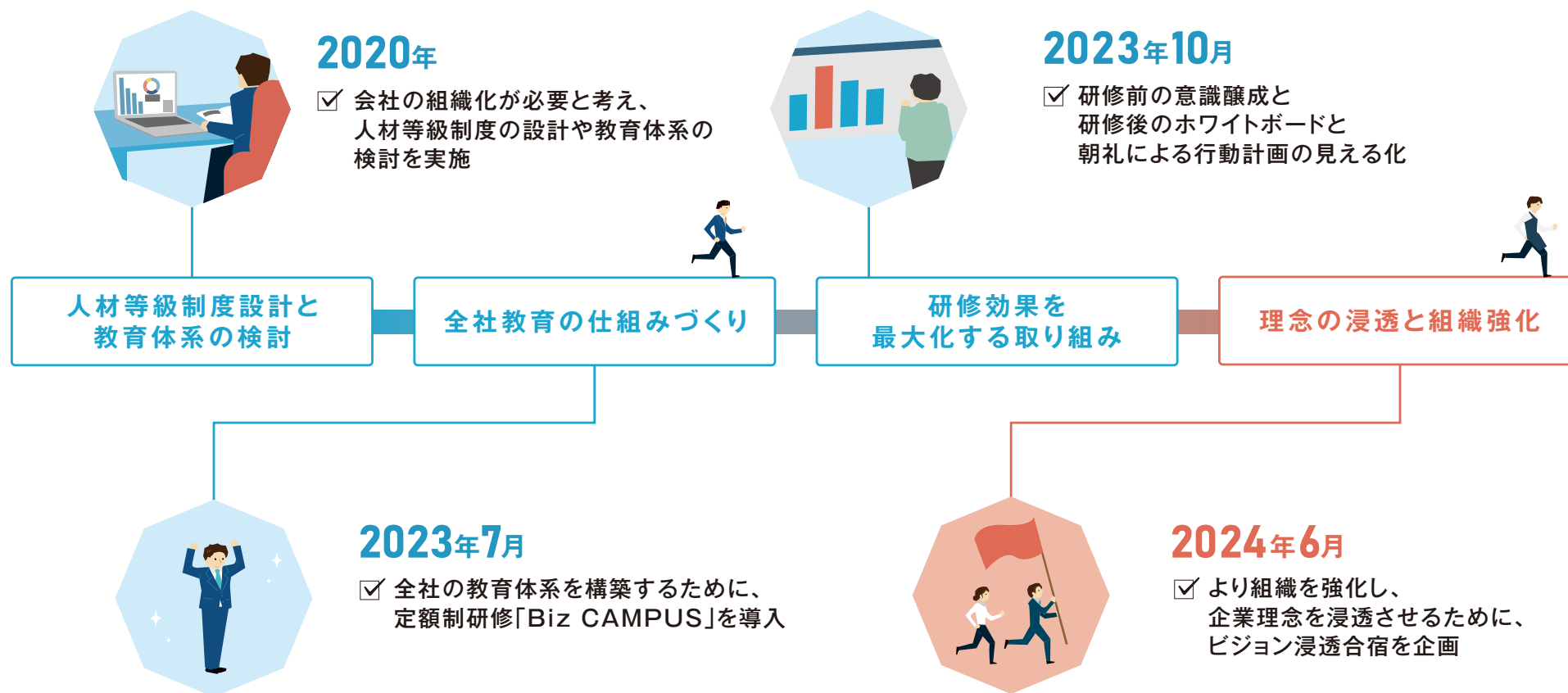
- **体系的な学びを得る**ことで、必ずしも自分自身の考えが正しいとは限らないということに社員が気づいた
- 定額制研修「Biz CAMPUS」でのワークショップで**他社社員と対話**することで、**自分や自社の強みや課題を客観的に捉えられる**ようになった
- 自主的に本を読むなど、**学びに意欲的な社員**が増えてきた

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

私たちに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。