

LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **02**

未来工業株式会社



未来工業株式会社

事業内容: 電気設備資材
給排水設備資材及びガス設備資材の製造並びに販売
従業員数: 948名
本社: 岐阜県安八郡輪之内町楡俣1695-1
企業サイト: <https://www.mirai.co.jp/>

コロナ以降の閉塞感を打破する、 交流の場としての階層別研修

- 1 | 一般的に求められる王道テーマを学び基礎固め
- 2 | 意見交換中心の研修で、楽しみながら交流
- 3 | 管理者から実施することで、全社的な協力体制を構築



取り組み前後の変化

Before

- 自主性を重んじるという考えのもと能力開発は社員の個々の努力に委ねていた
- コロナ禍で交流が減り、閉塞ムード
- 事業所と本社で意識が開いてしまう

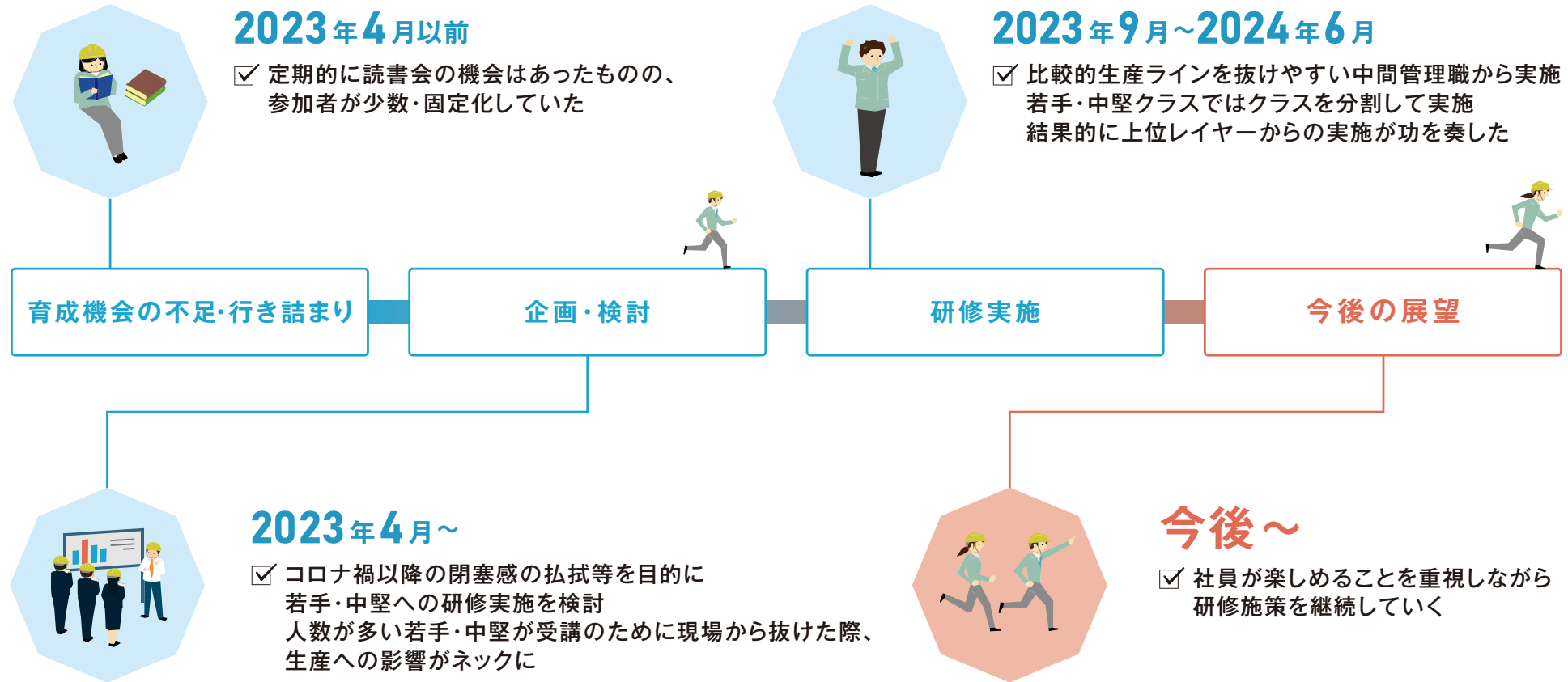


After

- 管理職がメンバーの研修内容にも関心を寄せている状態
- 社員が研修を楽しみにしている状態
- 集団意識の形成
- 若手社員同士、中堅社員同士の横のつながりを強化



取り組みのロードマップ



コロナ以降の閉塞感を打破する、 交流の場としての階層別研修



取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

管理職、次期管理職、新入社員、若手、中堅の順に講師派遣型研修を1年の間で実施しました。

研修では、普段一緒に働いていないメンバーで集まって楽しめる場を作ること、自分の頭で考えて意見を発信することをより大切にしていたため、内容にはあまりこだわらず、各階層で王道のテーマ（管理職：部下育成、次期管理職：フォローアップ・パラダイムシフト、新入社員研修：マナー、若手：コミュニケーション、中堅：ロジカルシンキング）を提案してもらった形で進めました。



上記の理由から、どの階層の研修も、「どんな想いで未来工業に入社しましたか?」「●●という経験はありませんか?」等、意見交換の時間を中心に構成しています。



取り組みのポイント

今回の取り組みのポイントは、管理職から研修を実施していったことです。

これは意図的ではなかったのですが、研修に対し、早期に管理職の理解を得ることに繋がりました。結果的に、部下が研修を受講するために現場を抜けることに対する抵抗の声が聞こえてきませんでした。それだけでなく、管理職が部下の受講した研修内容に興味を持ち、知りたがってくれました。会社全体で研修受講に協力する空気ができたとともに、今後育成に力を入れていくという方針の浸透がスムーズになったと考えています。



取締役 総合企画部部长

吉澤 信幸様からのメッセージ

楽しいからこそやる気が出るといいますので、自由に意見交換することが重要だと思います。

即効性を期待せずに、柔軟に少しずつ成長していけると良いのではないのでしょうか。

担当コンサルタントコメント

未来工業様は様々なお取り組みを実践されていますが、それらは理念である『常に考える』ための布石であると存じました。現場の問題解決の力が要らない企業様はないと思います。そんな中、企業理念・文化・習慣として、問題解決力の力を若手・中堅社員様に宿わせていらっしゃる経営者・管理職様の取り組みに私も感銘を受けました。