

LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **04**

株式会社ウイング



株式会社ウイング

事業内容: LowCodeシステム構築支援
LowCode製品及びサービス販売、導入支援
先端技術を活用したDXシステム構築と販売
従業員数: 97名
本社: 新潟県新潟市中央区米山2-4-1 木山第3ビル3F
企業サイト: <https://weing.co.jp/>

社員が自ら学ぶ風土を 作る一歩目とは

- 1 自由な受講の落とし穴とは
- 2 必須受講がルールとなった後の社員の反応は
- 3 学びの風土を創るための3つの要素



取り組み前後の変化

Before

- 2021年より定額制研修「Biz CAMPUS®」の導入
- 導入後の2年間は、社員が自らの興味関心で研修を選べるよう、自由な運用で実施
- 思いとは裏腹に、受講は伸びず。2割ほどの社員しか、研修を受講しなかった



After

- 2024年4月からの半年間でほぼ全ての社員が研修を受講した
- 同じ研修を受講した者同士での対話の中では、前向きなコメントが多く寄せられた
- 「この半年で、成長した実感はあるか?」というアンケートについても、成長を感じたという項目の回答率が上昇した

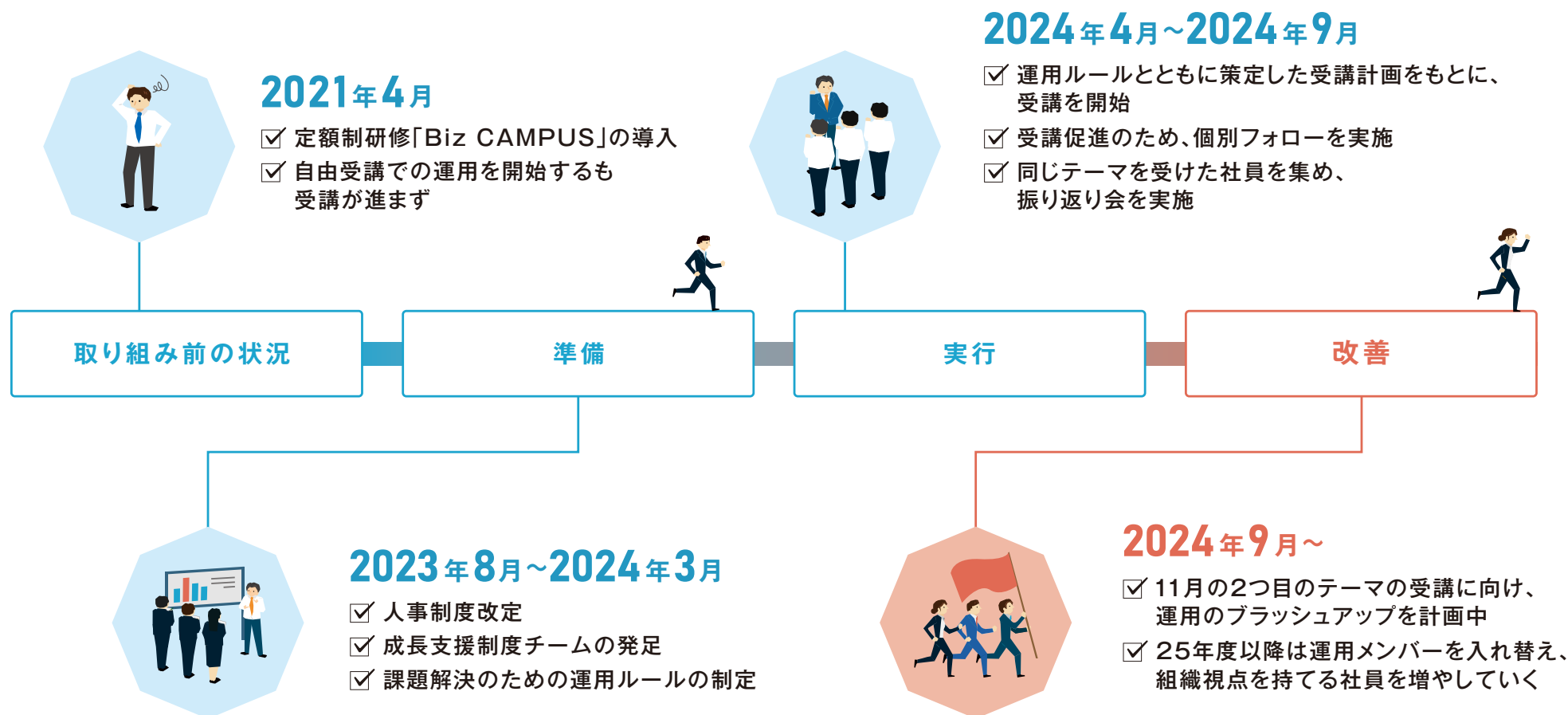
社員の声



元々前向きだった社員からも、「学び直しになった」「新たな気づきがあった」など、ポジティブなコメントが寄せられた。それまで受講していなかった社員からも、「知らないだけで、多くの同僚が受講していた。自分も研修を受けていこう」と、学びの風土醸成につながる発言が出てきている。

※記載されている社名、サービス名などの固有名称は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません。

取り組みのロードマップ

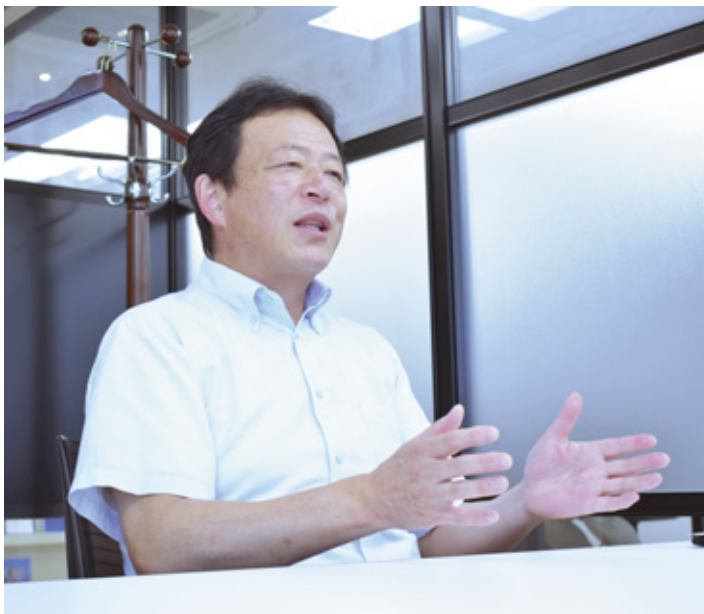


社員が自ら学ぶ風土を 作る一歩目とは



取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

「平等な環境を用意し、社員自らが積極的に学ぶ風土を作りたい」という思いから、定額制研修「Biz CAMPUS®」を導入しました。しかしながら、導入当初は自由に受講ができるようにしていたため、2割程度の社員しか受講しませんでした。



人事制度改定を機に、人材育成は個人ではなく会社として取り組むべき問題だと定め、現場の社員を中心とした「成長支援制度チーム」を発足しました。ALL DIFFERENTのコンサルタントからのサポートを受けながら、等級ごとの受講テーマの設定から始めました。受講者が集まって対話をする機会を設けるなど、組織として取り組むためのルールを作っていました。その結果、2024年4月からの半年間で、ほぼ全ての社員に研修を受講いただけました。

取り組みのポイント

会社として学びの風土を創るためには、3つの要素が重要です。1つ目は、前向きな社員を見つけ、主要チームに巻き込むことです。成長支援制度チームを発足するにあたり、メンバーを手上げて募りました。その結果、現場から3名の前向きな社員に参加してもらえました。2つ目は、組織としてのルールを決めることです。今回、等級ごとに受講テーマと受講時期を決めました。また、研修後の振り返り会の参加時期もあらかじめ決め、受講を促しました。最後は、やり切ることです。チームメンバーから、週1回の朝礼で告知を続けると共に、最後には予約状況を確認し、個別に案内をしていました。工数はかかりますが、この姿勢が学びの風土醸成につながると考えています。



専務取締役

河野 英幸様からのメッセージ

個人任せだと、うまくいかない面が多くありました。全社として仕組みを創り、最初は半ば強制的にでも風土醸成を進めることが、良い結果につながりました。「平等な環境」の一歩目は、「まずは受けてもらうこと」です。今後は、前向きな受講者が増えるような次への一歩を考え、実施していきます。

担当コンサルタントコメント

「社員の自発的な学び」はただ研修を導入するだけで叶えられるものではありません。ウイング様は運用ルール、受講計画の策定だけでなく、丁寧なマインドや、意見交換の場の設定により、「学ぶ空気感」を醸成することに成功しました。「学ぶことが普通のこと」という意識改革の第一歩を踏み出したい企業にご参考にいただけると幸いです。

※記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示 (R)、TM は付記していません。