



LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 03

株式会社 ダイナワン



株式会社ダイナワン

株式会社ダイナワンはタイル等の内外装マテリアルの卸商社兼オリジナルブランドも持つファブレスメーカーとして、2002年より10年以上活動を続けてきました。優れたデザイン、ハイクオリティなタイル・建材商品を企画・開発・販売し、彩りあふれる美しく心地よい空間づくりをお手伝いしています。「お客様との出会いを通じて、社会が望む新しい価値を見つけ出し、私たちにしかできないオンリーワンの商品とサービスを提供し続ける」これは創業以来変わらぬ私たちのミッションです。

事業内容：「タイル・セメント製品・ガラス製品・木材・石材の仕入れ、加工および販売」
「設備機器(トイレ・洗面等)の仕入れ、販売、加工」「タイル、石材の建築工事の設計、施工」
従業員数：54名
本社：東京都中央区日本橋富沢町7-16 THE GATE 日本橋人形町 8階
企業サイト：<https://www.dinaone.co.jp/>

約3年で受講数が4倍に?! 社員の継続的な学び・成長を促す 研修活用の仕組みづくり



Topics

- 1 研修運用ルールを守るためのポイント
- 2 業務と研修を結び付けるための第1歩とは
- 3 成長意欲を高めるための「自己分析」とは

取り組みのロードマップ

公開型研修を用いた全社員の学びの仕組みづくりを行っています。本資料では2020年以降の取り組みに焦点を当てて事例をご紹介します。

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

2017年6月～

- ✓ 全社員の学びの環境として
公開型研修(Biz CAMPUS)を導入

2022年4月～

- ✓ 業務遂行に必要な行動特性に対して現状を振り返る
「自己分析シート」を作成
- ✓ 自己分析シートで明確になった「自身の改善点」に
関連する研修を受講

全社員の学びの
環境提供

研修受講ルール
ブラッシュアップ

一人ひとりの
改善点強化

社員の強みの
更なる強化

2020年2月～2021年3月頃

- ✓ 前年度のBiz CAMPUS受講数の少なさを受け、
研修受講ルールを再構築
- ✓ 2020年度のBiz CAMPUS受講数が前年の2倍を記録
- ✓ 2021年度も運用ルールをブラッシュアップし
2019年度比4倍までBiz CAMPUS受講数向上

2023年4月～

- ✓ 自己分析シートで明確になった「自身の
強み」を伸ばすための研修テーマを受講
- ✓ 階層ごとに求められる役割を明確にし
業務上のKPIを設定

Topicsと取り組みの詳細

研修運用ルールを守るためのポイント

1

公開型研修(Biz CAMPUS)を導入して全社員が学べる環境を作っていましたが、育成担当者変更などの影響で受講のルールが形骸化し、活用している社員が少なくなっていました。そこでBiz CAMPUSの活用方法を見直し「半期に1回必ず研修受講」と改めてルールを設定しました。このルールを育成担当者からマネージャーに周知し、現場

での活用を促しました。また、一度の周知だけでは形骸化するリスクがあるため、経営層とマネージャーの定例ミーティングの中で部門別の受講データを可視化してリマインドも行っています。

業務と研修を結び付けるための「行動特性」「役割定義」の明確化

2

「なぜ学ぶ必要があるのか」納得感を持って研修に参加し、その内容を業務に活かしてもらうために、まず着手したのが「業務遂行に必要な行動特性」の明確化です。業務遂行に必要な行動特性を「自己管理能力」「思考力」「計画・推進力」「関係構築力」などの切り口で設定しました。更に、「資格(等級)ごとの役割定義」を見直し、各資格(等級)に求める水準

に沿った業務上のKPIも設定しました。そのうえで、ラーニングエージェンシーのご紹介と協力して行動特性・役割定義に対応する研修を明示することで、業務遂行レベルを向上させるために研修を受講するという流れを作りました。

成長意欲を高めるための「自己分析シート」の運用

3

「業務遂行に必要な行動特性」を自身がどの程度発揮できているのか、現在地を把握するために「自己分析シート」を用意しました。自己分析シートでは、「業務遂行に必要な行動特性」を5段階で評価します。自己評価と併せて上司評価もレーダーチャート形式で明示し、自身の行動特性を客観視できるようにしています。これにより、自身の行動への課題

意識が生まれ、学ぶ必要性の認識に繋がっています。メンバーは、自己分析シートの結果をもとに「自身の改善点強化」「自身の強みの伸長」につなげるための研修を選択して受講しています。

取り組みの中でご活用いただいている
ラーニングエージェンシーのサービス

- 定額制オンライン研修 Biz CAMPUS Online

取り組み前後の変化

Before

- 学ぶことが習慣になっておらず、現場での経験頼りで仕事を進めている状態でした
- 上から降りてきたことを言われた通りに行う人が多い状態でした

After

- 自身のあるべき姿（行動特性）を見据えて学ぶ習慣が少しずつ浸透してきています
- 研修で学んだ内容をもとに、自分なりに考え、工夫をしながら仕事を進める人が増えてきました

現場の声

<管理職より>

現場メンバーの会議での発言内容が少しずつ変わってきました。仕事のプロセスを長期的に捉えることができるようになったり、職場の問題を他責にせず捉えることができるようになったりと、学ぶことを通じて視野が広がっている印象です

<メンバーより>

自己分析シートを通じて客観的に自己認識をすることで改善意識が芽生え、研修を前向きに受講できるようになりました



取締役 経営管理部 / 企画部 部長 網本様からのメッセージ

研修の運用については、本人任せではなく、仕組み化をすることが重要だと考えます。仕組みも最初からハードルを上げずに目標を設定し、進捗管理を行い、確実に達成していくことでマネージャーや現場メンバーに達成感を得てもらうことが大切であると感じました。人材育成の領域については、まだまだ未経験の部分も多いですが、後も試行錯誤を楽しみ、自分自身も日々勉強をしながら取り組みを推進していければと思います。

担当コンサルタント コメント

自社社員の研修受講に対する気持ちを前向きにすることは、簡単なことではありません。研修受講数が4倍になったという華やかな数字の裏には、網本様の様々なチャレンジがありました。また、研修受講をただ促すだけでなく、成長の仕組みを構築していくことで、社員の行動にも少しずつ変化が現れているところが素晴らしい点です。学び・成長の仕組みを作っていくためのポイントを知りたい方に本事例はご参考になるかと存じます。