

LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 02

株式会社 大林製作所



株式会社 大林製作所

株式会社大林製作所

医療用 X線撮影台・レントゲン撮影台のトップメーカー。医療現場で使われるエックス線用撮影台（胸部撮影台や臥位撮影台）、及びその関連機器を自社で開発・設計し、弊社ブランドで全国の病院や検診施設に提供している。また業界の最先端技術を駆使し、がん治療のための特注ベッドを大手企業からの依頼により製作するなど、医療機器を通じて、人々の健康を支える重要な役割を担っている。

事業内容：医療品機器の開発・製造及び販売

従業員数：65名

本社：東京都文京区湯島

企業サイト：<http://www.obayashi-mfg.co.jp/index.html>

動画研修の効果を最大化する 「動機付け」と「現場での実践促進」



Topics

1

現場巻き込みの要となる
推進会議の仕組みづくり

2

動機付けに繋がる
実情に即した受講計画

3

現場での実践に繋がる受講方法

取り組みのロードマップ

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

～2020年

- ✓ 採用計画の変更、選抜型育成の開始
- ✓ 人事考課表を整理し、全社的な育成体系の検討を開始
- ✓ 人事考課で定める人材要件とそこに対応する研修の整理

2022年

- ✓ 年間での育成施策の振り返り
- ✓ 今後の研修受講計画の策定
- ✓ 研修受講率が100%を達成
(全社員年1回の受講)

育成施策の
企画

施策開始～
1年目

2年目

3年目

2021年

- ✓ 公開型研修(Biz CAMPUS Online)の導入
- ✓ 研修受講ルール・各部門の育成推進リーダーの決定
- ✓ 全社員向け育成施策の説明会実施

2023年以降

- ✓ 部門別推奨研修テーマの策定
- ✓ 教育推進会議の定期的な開催
- ✓ 推進委員会メンバー後任の検討開始

Topicsと取り組みの詳細

現場巻き込みの要となる推進会議の仕組みづくり

1

取り組みを開始するタイミングで育成推進委員会を発足し、社長だけでなく各部門から部長級の社員を委員（推進リーダー）として任命しました。推進委員会とラーニングエージェンシーのコンサルタントが集まり、3か月に1度、対面にて推進会議を行っています。会議では、各部門の現状報告と今後の施策の検討を進めています。現状報告

では、研修の受講状況だけでなく、実際に現場で見られた研修後の行動変容などが報告されています。今後の施策を検討する際には、受講時の悩み事の共有もしています。

実情に即した受講計画

2

「良い製品を世に送るため、いい人を育てる」という想いで育成を行っています。しかし、現場では報連相や挨拶などの基本的なことができていない・人によって指導の基準がずれているなどの課題がありました。その課題に取り組むため、まずは「社会人として当たり前のこと（ビジネスマナー、報連相）」を共通言語として作りたいと考え、各階層に

即した研修テーマを選定しました。委員会内だけでテーマを選ぶのではなく、現場の状況や社員の声を収集し、ニーズに合ったテーマを選定しています。部門別の研修テーマを決める際には、業務の特徴だけでなく異動者の発生など様々な状況を考慮に入れています。

現場での実践に繋がる受講方法

3

「生産第一」で現場を大切にしているからこそ、学びを現場での実践につなげるために研修受講方法も工夫しています。具体的には、複数名が集まって一緒に同じテーマの動画研修を受講する集団受講の導入です。集団受講の際は、推進リーダーである部門長がファシリテーターとして研修に入っています。部門長から研修テーマの現場での活用に

ついてアドバイスを行うため、学んだことが実践に繋がりがやすくなっています。また、複数人で研修を受けて行動しようと思ったことを共有するため、現場での実行状況をお互いに確認することができています。

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

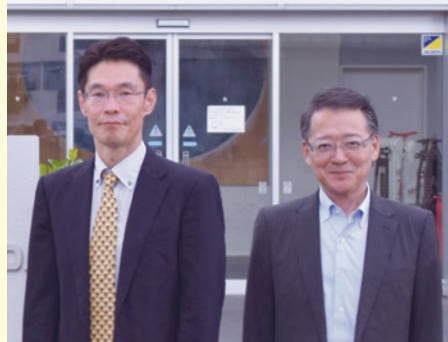
- 生産第一という考えが強く、人への教育という概念がありませんでした
- Off-JTは少なく、基本的にOJTを実施しているものの新卒・中途入社者の指導や育成が属人化していました
- 社会人としての当たり前(ビジネスマナーや報連相)ができていない社員が多い状況でした

After

- 全社の共通言語が生まれ、社会人としての当たり前を指導する土台が整いました
- 研修内容に基づいた行動変容が生まれました
- 学びへの意欲が高まり、会社主導の育成だけではなく自発的な勉強会も開催されるようになりました

現場管理職の声

- ビジネスリーダー研修を受けましたが非常に勉強になり、自身の行動を改善できました
- 新人で積極性が出てきたメンバーもいました
- タイムマネジメントを受講し、Todoリストを積極的に使う人が出てきました
- メンバーが仕事の目的を聞いてくれるようになりました
(やすり掛けて何のためにやるのか?)



飯島社長(写真右)からのメッセージ

受ける側の気持ちを分かって計画することが大切です。内容や時間帯など受けやすい体制を整えて、まずやってみる。やってみないと分からないし、結果もすぐに求めずに長期的に考える必要があると感じています。

推進リーダー逸見様(写真左)からのメッセージ

まずはやってみましょう！育成施策自体や社員に対して、求めすぎずに進めるのが大事だと思います。

担当コンサルタント コメント

「まずはやってみる」という姿勢、「できない理由ではなく、できる手段を とことん考え抜く」という姿勢。飯島社長をはじめ、推進委員会の皆さまの実行力には、私自身日々刺激を受けております。教育の仕組みを構築していきたい・見直していきたいと考える企業にとって、ご参考になる事例かと存じます。