



LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 06

株式会社 東海共同印刷



株式会社 東海共同印刷

株式会社東海共同印刷

チラシやカタログ、業界紙、書籍などの紙メディアや、Webサイト構築やWebアプリケーション開発などデジタルメディアの企画・編集・制作により、お客様の事業と運動に貢献できるように努めてまいりました。現在は、今まで培ってきた紙メディア・デジタルメディアのクリエイティブ力を基礎に、お客様の視点に立ってお客様の課題を把握し、調査やデータ分析によりコミュニケーションプランを設計しています。お客様の発展と共に成長・進化していく企業でありたいと考えています。

事業内容：組版編集・DTP/印刷・後加工/販売促進 デジタルプロモーション/広報・出版
Webサイト作成・運用/業務支援/アンケート

従業員数：86名

本社：〒467-0851 名古屋市瑞穂区塩入町17-6

企業サイト：<https://www.tkp.co.jp/>

組織の学ぶ風土を定着させるための、 管理職育成のポイント



Topics

- 1 推進者によるマインドセットのコツ
- 2 正しく自己認識してもらうための取り組み
- 3 アセスメントの活用ポイント

取り組みのロードマップ

2021年から取り組みを開始しました。今回は組織の学ぶ風土定着のために管理職向けに取り組んできたことをご紹介します。

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

2021年10月～2022年1月

- ☑ ラーニングエージェンシーにて
管理職向け研修テーマ一覧を作成
- ☑ 毎月の全社朝礼にて社長から
学びの必要性を社員に伝達
- ☑ 社長より管理職に説明会を実施

2022年7月～11月

- ☑ 管理職全員がアセスメント
(Biz SCORE for Managers)を受検
- ☑ 社長と役員、ラーニングエージェンシーにて
管理職育成の方向性を検討
- ☑ 選抜された管理職8名に対して役員と
ラーニングエージェンシー講師で2on1を実施

企画・準備

学びの文化
醸成

方針を
決めるための
現状把握

現状を
踏まえた
更なる学習

2022年1月～6月

- ☑ 管理職全員が公開型研修
(Biz CAMPUS Basic)を受講
- ☑ 継続的な学習に向けて
ラーニングエージェンシーと打ち合わせ実施

2022年12月

- ☑ 管理職育成の方向性の明確化
- ☑ アセスメント受検結果をもとに、
公開型研修(Biz CAMPUS Basic)を受講

Topicsと取り組みの詳細

管理職の学びの意欲を高めるポイント

1

学び成長し続ける会社を作るために、社長から管理職に学びの必要性を伝え続けました。その際、会社の成果と紐づけて社員はいま何を考え行動すべきかを語り、そのために「勉強しよう」というメッセージを伝えました。また、「良い会社にしたい」「まずは管理職の皆が学ぶことで率先垂範してほしい」という内容を中心に、管理職会議・朝礼など様々な

場面で繰り返し伝え続けたこともポイントです。その結果、研修の受講に反発する社員はならず、管理職が年1回以上研修を受講し、学びの風土づくりに繋げることができました。

効果的な学びにつなげるための仕組みの第一歩とは

2

効果的な学びに繋げるためには、社員の現在地を把握することも重要です。そのための仕組みとして、マネジメント・リーダーシップ診断テスト Biz SCORE for Managerを導入し管理職に受検してもらいました。納得して受検をしてもらうために、受検前に自己認識の重要性や受検の目的、公開型研修 Biz CAMPUS Basicとの連動について

対象者へ説明する場を設けて受検への動機付けを行いました。受検の結果を見た管理職からは、「自身の能力を正しく認識できていなかった」などのコメントもあり、健全な危機感と学びへの意欲に繋がりました。

アセスメント受検後の行動を変えるための取り組み

3

アセスメントは受検することが目的ではなく、その後の行動を変えることが重要です。そこで、社長と役員による管理職とのアセスメント結果振り返り面談を実施することにしました。面談を効果的な振り返りの場とするために、まずは社長と役員向けに受検結果の読み解き方や面談の進め方の研修を実施しました。研修で学んだことを踏まえて面談

の前には、社長、役員自らが各管理職の受検結果をもとに一人ひとりへの期待を整理し、育成方針を明確にしました。こうした取り組みによってアセスメントの結果をその後の学びや行動につなげることができました。

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

- マネジメント・リーダーシップ診断テスト Biz SCORE for Managers
- 公開型研修 Biz CAMPUS Basic
- 講師派遣型研修

取り組み前後の変化

Before

- 自身に求められるマネジメントの役割を理解できていない管理職が多く、人がなかなか育たない職場となっていました
- リーダーシップを発揮して、問題を解決できる管理職がほとんどいない状況でした

After

- 管理職が年1回以上Biz CAMPUSを受講し、社員育成の第一歩を踏み出すことができました
- 管理職が部下の課題に合わせて、研修を勧めるようになりました。管理職が、育成への関心を持つようになりました
- 社内エンゲージメント調査の結果、「会社方針への理解」が向上しました

役員の声

Biz SCORE for Managersの受検結果を改めて確認してみて、管理職一人ひとりをここまで見られていなかったことに気が付きました。今までは、感覚的に「素養がなさそうだから管理職には向いてなさそう」と考えてしまっており、育成を半ば諦めていたところもありました。しかし、ラーニングエージェンシーとここまで具体的に考えてみると、管理職としての伸びしろがあるようになる。部下一人ひとりとしっかり向き合うことが私はまだできていなかったのだと痛感しました。



筒井社長からのメッセージ

研修を実施する際のポイントは、実施側の「本気度」です。研修にお金をかけることは、子供の習い事にお金をかけることと、同じであると考えています。当社では、たとえ他社に行っても恥ずかしくない社員を育成しています。「なぜ研修を受講するのか」を伝え、「忙しくて受講できないです」という言い訳には「業務調整することも仕事」と伝えます。報告書の提出、報告書へのフィードバックも徹底して行います。なかなか力が必要なことですが、社員に浸透し、当社も徐々に育成風土が作られてきました。

担当コンサルタント コメント

東海共同印刷様の素晴らしいところは、粘り強く継続されたことだと思います。大変苦勞されたと思いますが、取り組み続けることで学ぶ文化が醸成されてきていることは、大きな財産だと感じます。「なぜ研修を受けなければいけないのか」「自分には関係ない」研修に対してそう思う社員の方もいると思います。そんな社員がいる企業様の励みになる事例ではないでしょうか。