

本日の内容

- 1 あなたの会社の社員が自ら学ばない理由とは？**
- 2 自ら学び始める組織作りのために
経営者がすることとは？**
- 3 自己学習が加速する社員教育の仕組みとは？**

**あなたの会社の社員が
自ら学ばない理由とは？**

自ら学ぶ人が持っているもの

「学ぶ理由」



自ら学ばない人は
「学ばない理由」があるのではなく
「学ぶ理由」がない



効果がない研修だと思った理由

「研修を受ける目的がわからない・・・。」

「自分に必要だと思えない・・・。」

「実務では生かさないなので、意味がないと思う・・・。」



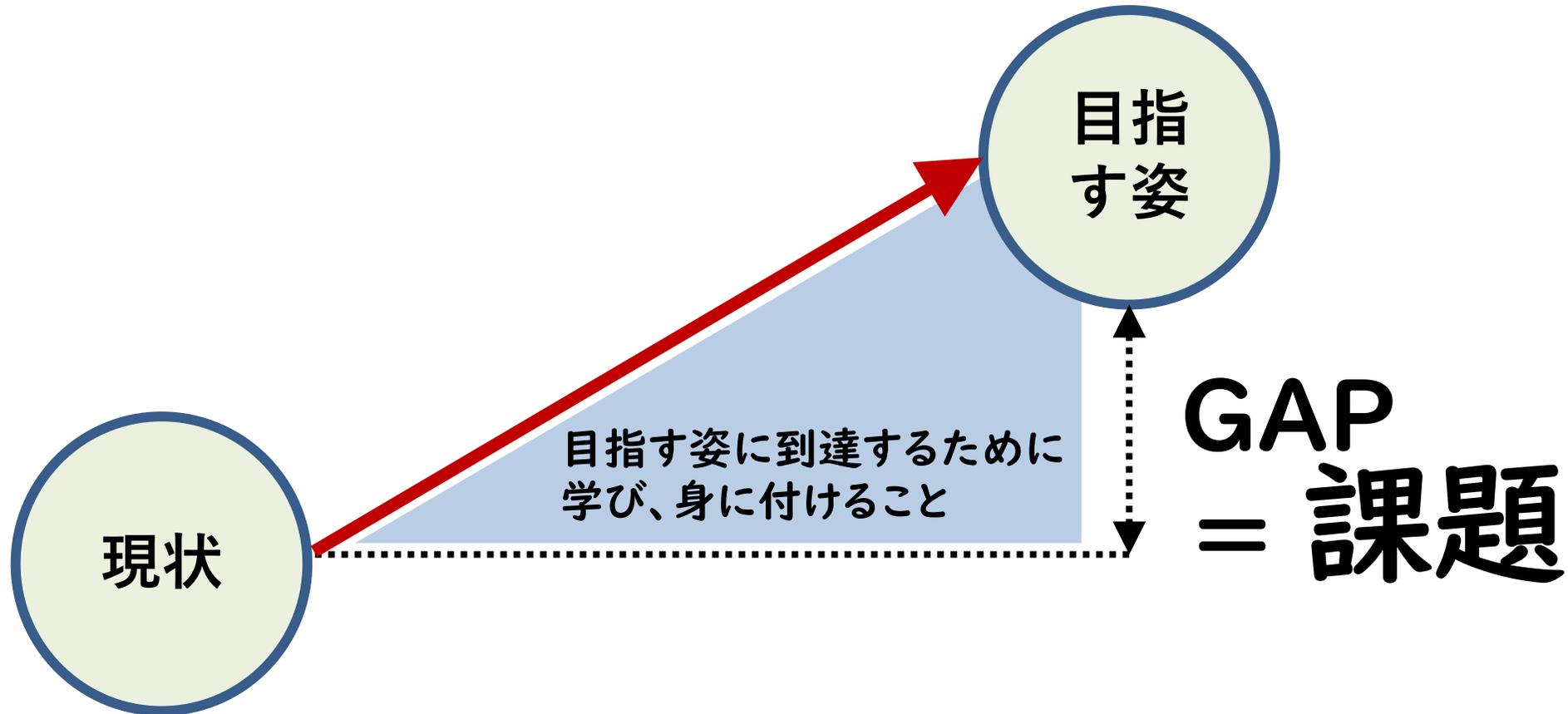
教育・学習で最も効果がなくなるのは

『自分にとって意味がない』

と社員が思っているとき

学ぶ理由を明確にする
学び理由が持てる環境にする

学ぶ理由はどこに生まれるのか？



本人が「目指す姿」を持つことで、現状と目指す姿とのギャップがわかり、ギャップを埋めるために「学ぶこと、身に付けること」が見えてくるようになる。

組織で働く中で「目指す姿」を持つ

部下育成やチーム作りで
良く出てくるキーワード

「自走」

「自走人材」 「自走力」 「自走する組織」

「好き勝手な方向に走っていくこと」ではない

一人一人に「目指す姿」を描いてもらう上で
重要なこと

会社が目指す方向と
ずれてないか？



自ら学び始める組織作りのために 経営者がすることは？

目指す方向がずれないようにするために

会社の目指す方向を共有



目指す姿の共有

あなたの会社は未来で

「どんな会社として存在し続けたいのか？」

その為に中長期では

「どんなビジョンを実現したいのか？」

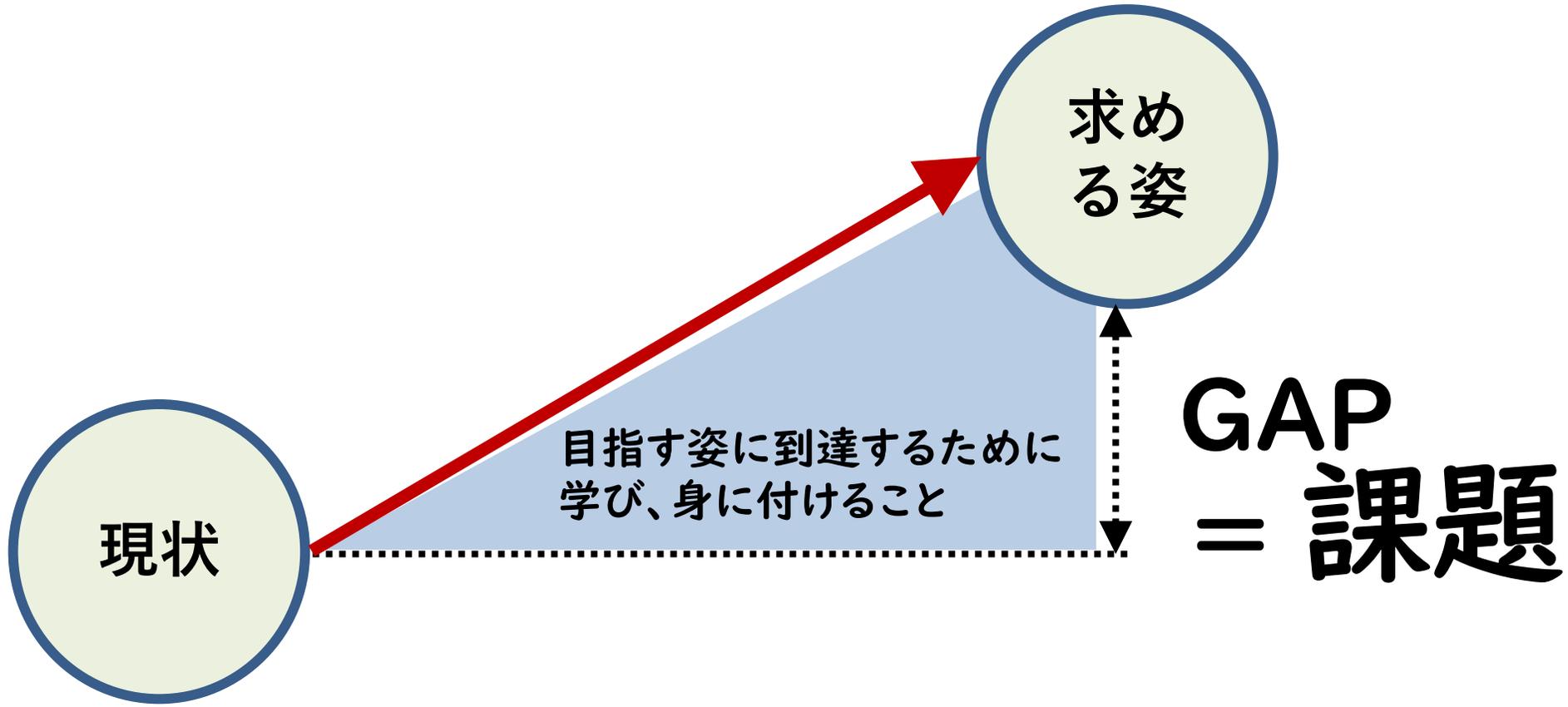
未来に向けた企業成長の為には

「ひとり一人の社員の成長が必要不可欠」

組織成長実現のために
どんな人材が必要か？

組織成長に必要な『求める人材像』

求める人材像の共有



会社の目指す成長を実現するために必要な
求める成長の方向性を共有する

自分の所属する会社という「一つのチーム」が
「何を目指し、何を実現しようとしているのか？」
を理解し、それを実現するために、自分自身に
「何が求められ、どんな成長を期待されているのか？」
が明確になる。

自ら学び始める組織作りのために 経営者がすることとは？

これからの組織成長の方向性
達成しようとしているビジョンを共有し、
その為に必要な
求める成長の方向性＝「求める人材像」
を社内で共有すること

自己学習が加速する 社員教育の仕組みとは？

2つのポイント

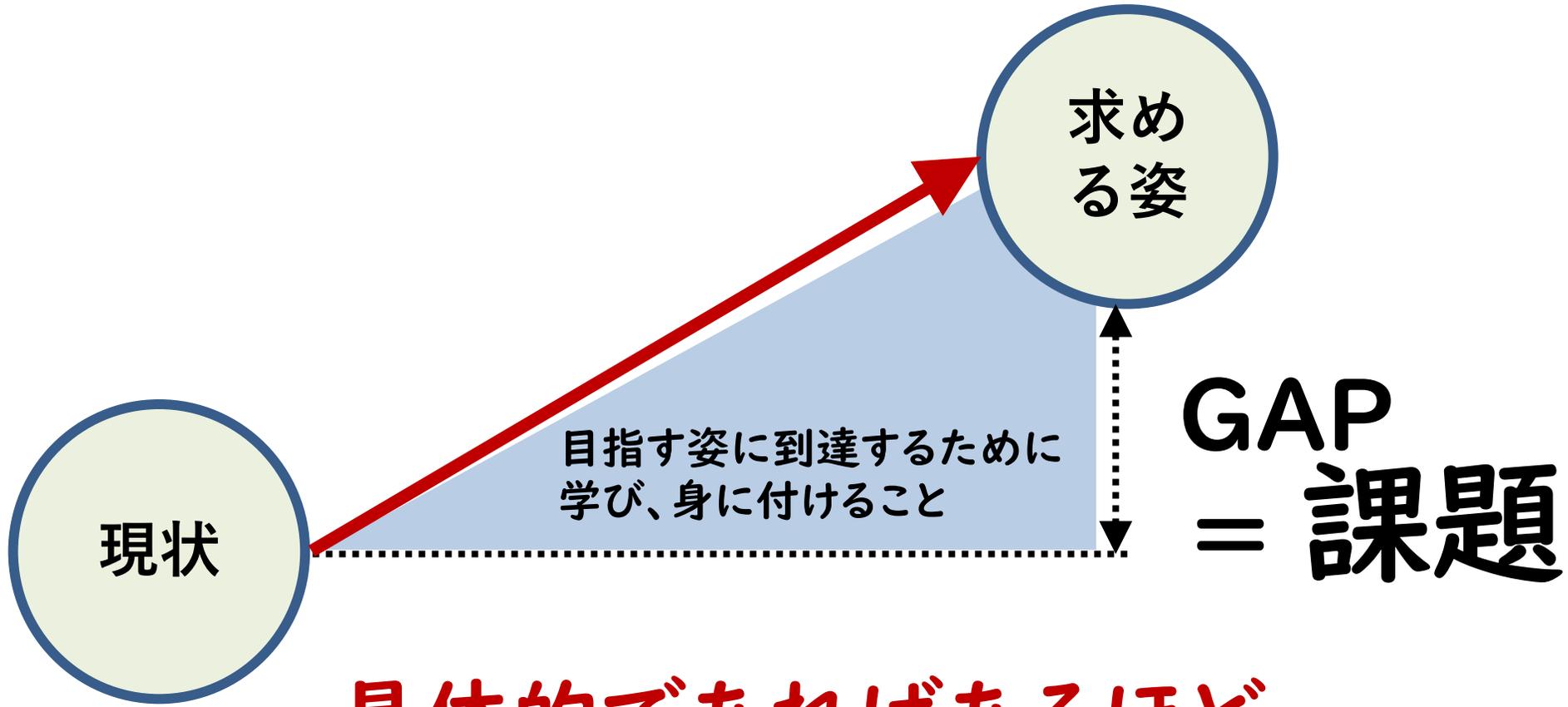
ポイント① 「求める人材像」は具体的であるほど効果的

ポイント② オンライン活用で「学ぶ側を軸にした学習へ」

ポイント①

「求める人材像」は具体的であるほど効果的

求める人材像の共有



具体的であればあるほど
現状とのギャップは見えやすくなる

「求める人材像」を3つの要素で具体的に描く

make work more exciting!



知識・スキル

どんな知識・技術を身につけている人か？

効果的効率的な
仕事の進め方

どのように、
仕事を進めていく人か？

あり方・考え方・価値観

どんなあり方・考え方で
仕事をする人か？

STEP 1

全社員に共通して
求めることは？

STEP 2

部門や役割・階層に
よって求めることは？

STEP 1

全社員に共通して
求めることは？

全社員共通の求める人材像

知識・スキル

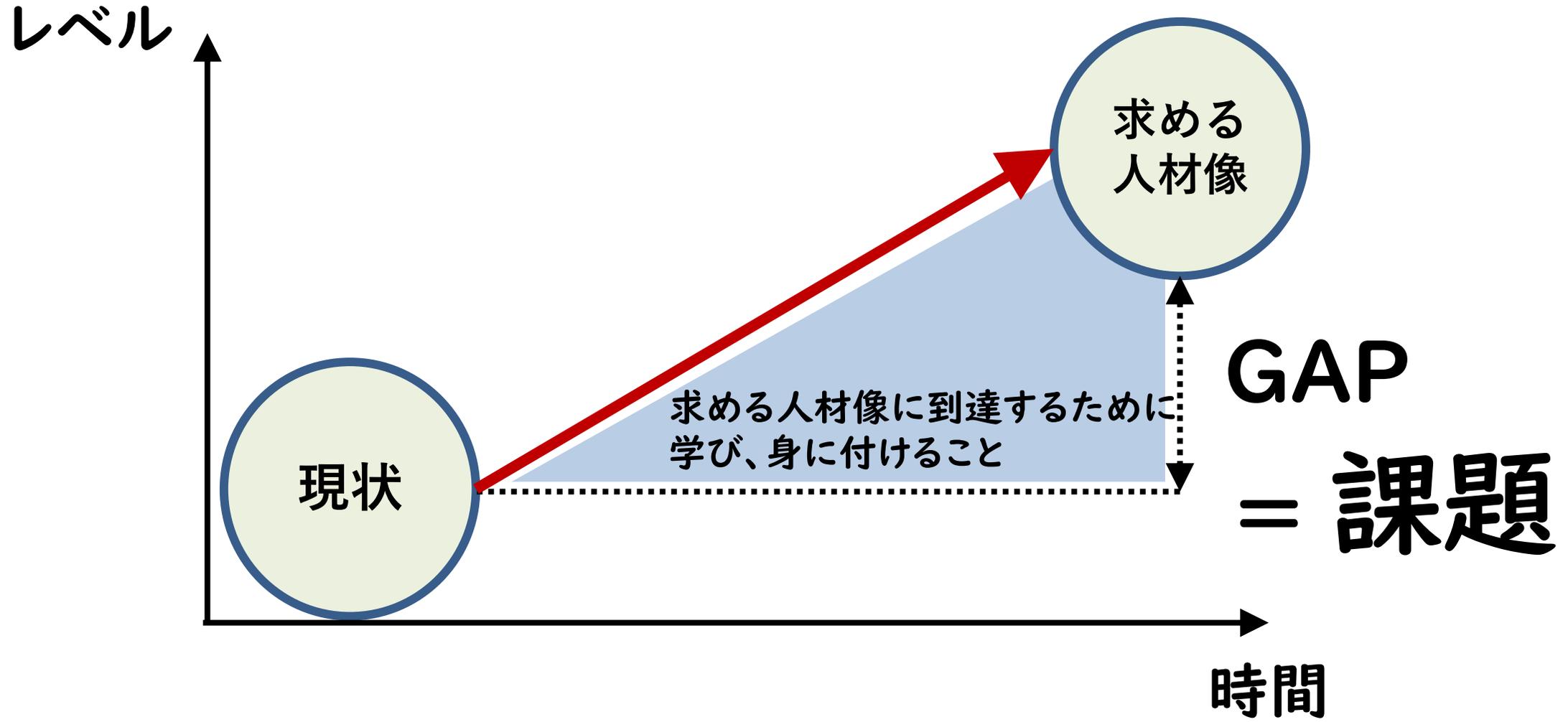
- ・会社の理念・歴史
- ・社内規則
- ・ビジネスマナー
- ・コンプライアンス
- ・社内システムの使用方法

効果的効率的な
仕事の進め方

- ・適切なハウレンソウができる
- ・周囲の人と連携することができる
- ・目的を考えて仕事ができる

あり方・考え方・価値観

- ・理念への共感
- ・主体的に仕事に取り組む姿勢



学習効果に個人差が出る理由

- 参加する前の個々が持っている能力もレベルも違う
- 人によって、情報を理解する速度も、何かを習得する速度も違う

「個」に合わせる難しさ

ポイント②

「学ぶ側を軸にした学習」へ

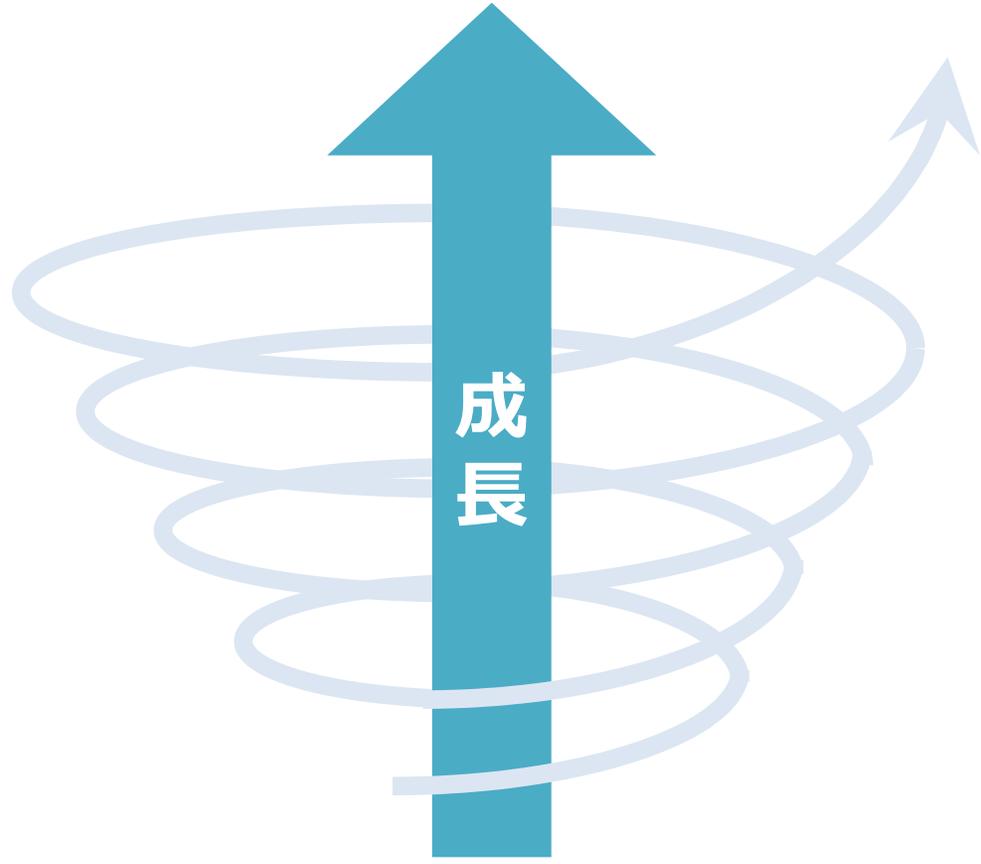
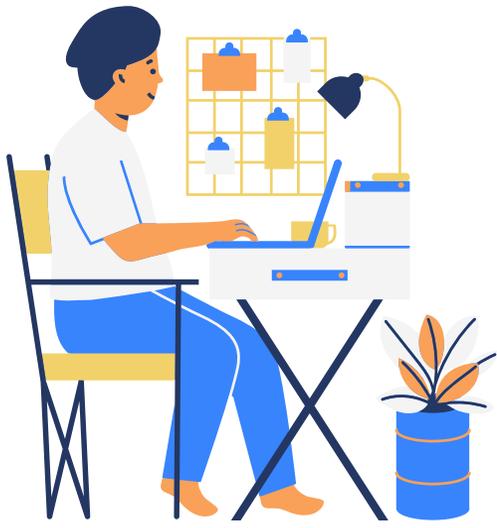
何かを学び、身に付けるために必要なこと

INPUT

OUTPUT

「INPUT」 × 「OUTPUT」 の繰り返りで、 成長の“らせん階段”を登る

INPUT



OUTPUT



リアル・対面の教育だけだと

教える側を軸にした
リアル・対面型の教育だけでは、
INPUTも**OUTPUT**も
ひとりひとりに合わせきれない

オンラインなら
何時間でも、何度でも、
その人が「理解し、身に付ける」まで、
その人に合った回数・頻度・時間で
個別に学べる仕組みにできる

Smart Boarding

OJTも研修もeラーニングも
「社員教育」をこの1つで実現する

 Smart Boarding

＼3分でわかる「Smart Boarding」/
今すぐ資料で確認してみたい >>

＼デモンストレーションやトライアル/
実際の画面を見てみたい >>



アカウント数 **70,000** 突破

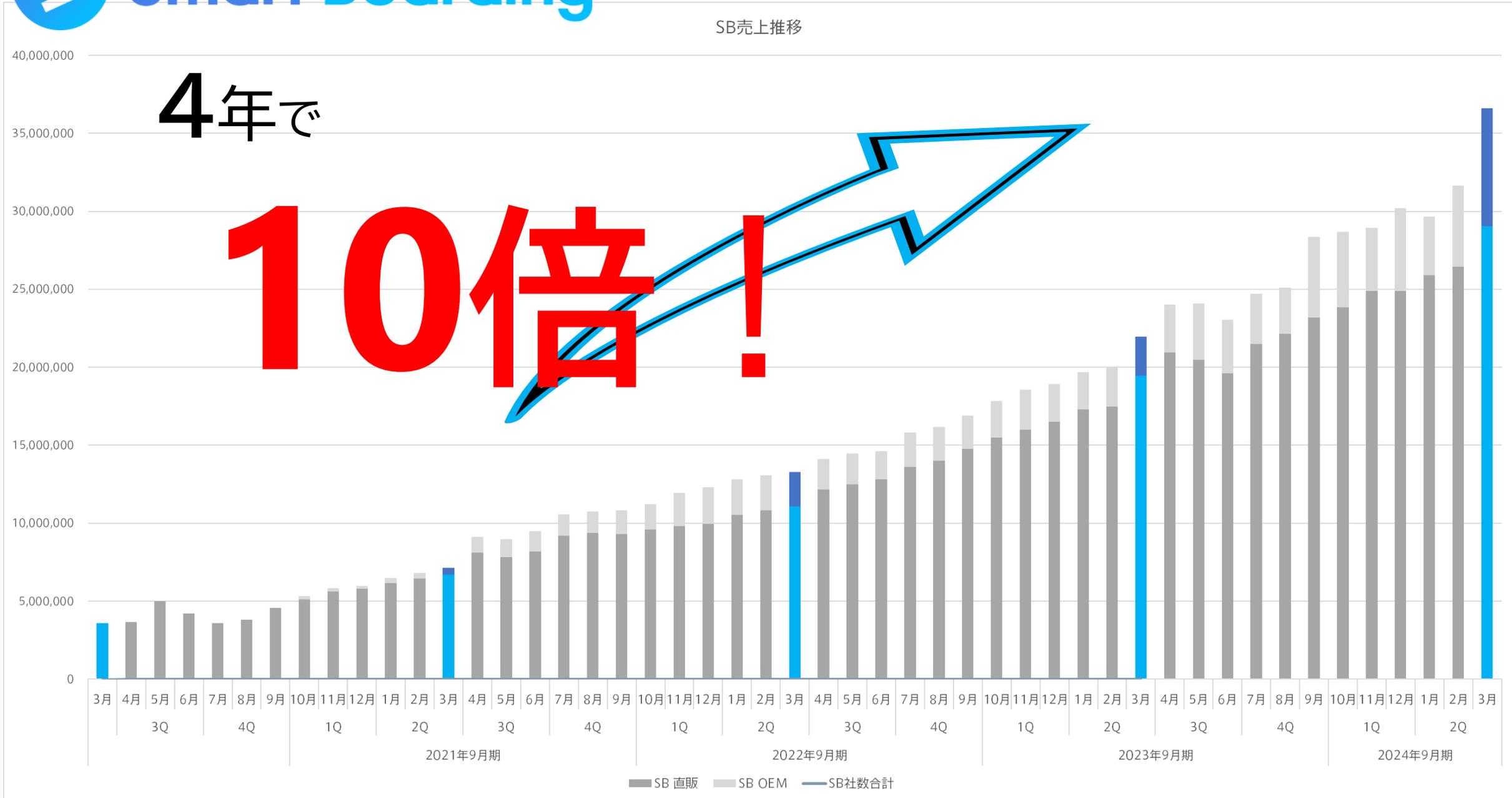
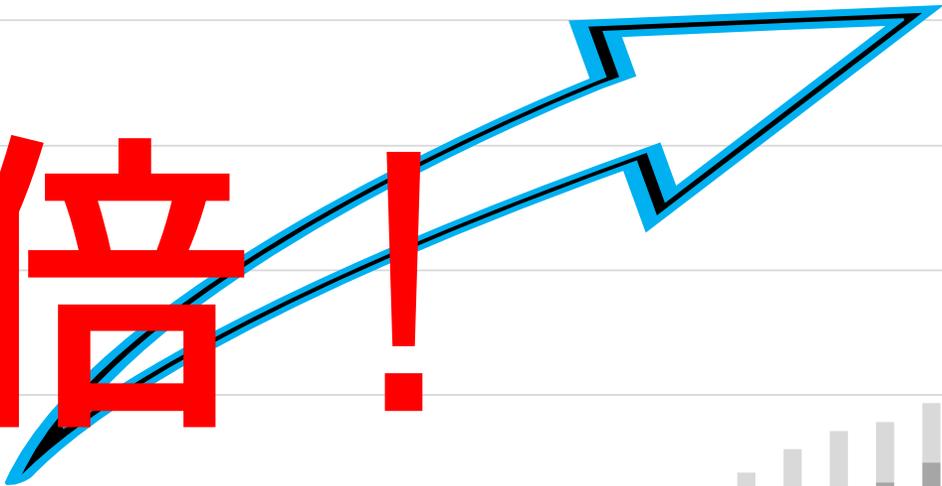
人事が選ぶ、導入したい
オンライン社員研修 **No.1** ※

※2022年7月期 日本マーケティングリサーチ機構ブランドのイメージ調査

SB売上推移

4年で

10倍!



E-ラーニング × オンラインレッスン

INPUT
E-ラーニング

Vol.02
指示受け
上司の曖昧な指示で固まらないための4つの技術

Vol.04
報告
がっかりしたとは言わせない報告の4つの技術

Vol.10
スケジューリング
スケジューリングの極意は“センコウ”管理

×



指示受け
～上司の曖昧な指示で固まらないための4つの技術
曖昧な指示でもバリバリと仕事を進めることができる指示受けの4つの技術と、期待水準を明確にする10のポイントについて解説します。

OUTPUT
オンライン
レッスン

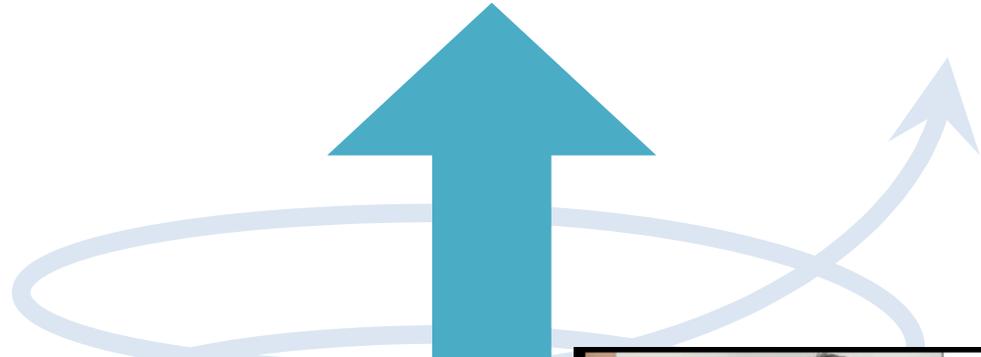
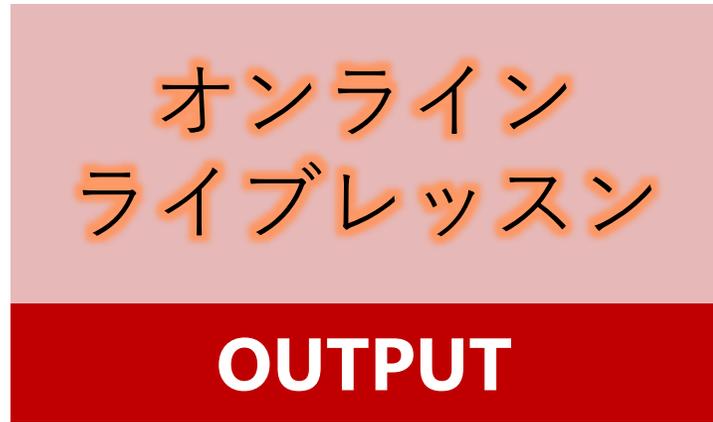
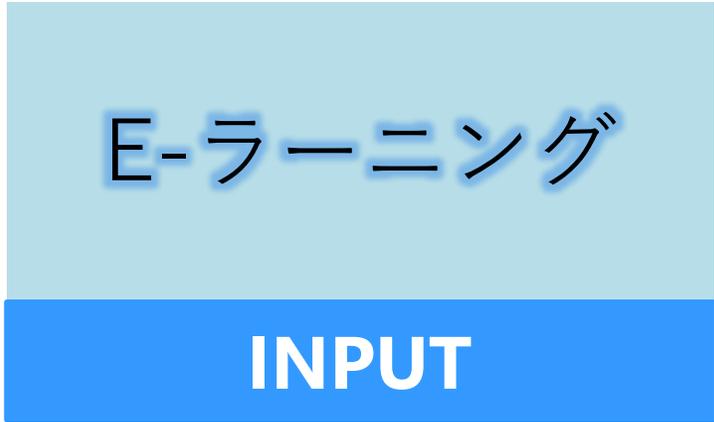
【ビジネススキル】
指示受け・
報告レッスン
オンライントレーニング

【ビジネススキル】
生産性UPの
スケジューリング
レッスン
オンライントレーニング

【ビジネススキル】
トラブル対応・
プロセス改善レッスン
オンライントレーニング

何度でも、何時間でも、ひとり一人が「理解し、身に付ける」まで、
その人に合った回数・頻度・時間で個別に学べる

make work more exciting!



「INPUT」 × 「OUTPUT」 の繰り返し

まとめ

自ら学び成長する組織にするために

これからの組織成長に必要な
「求める人材像」を社内で共有し
その為に「学び、身に付けること」を
「個」に合わせて学べる仕組みを
オンラインを活用して作る

お願い

アンケートのご回答を
お願いいたします！