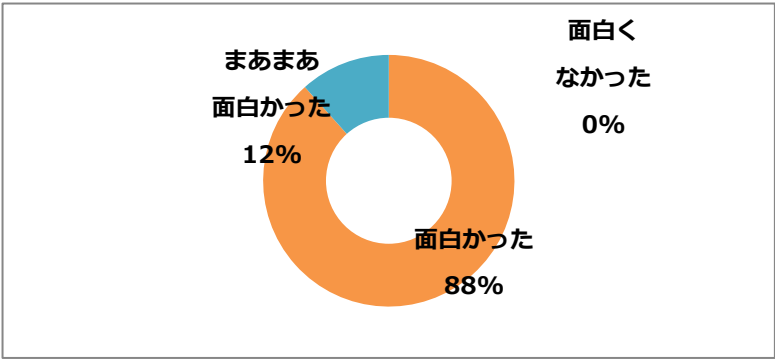


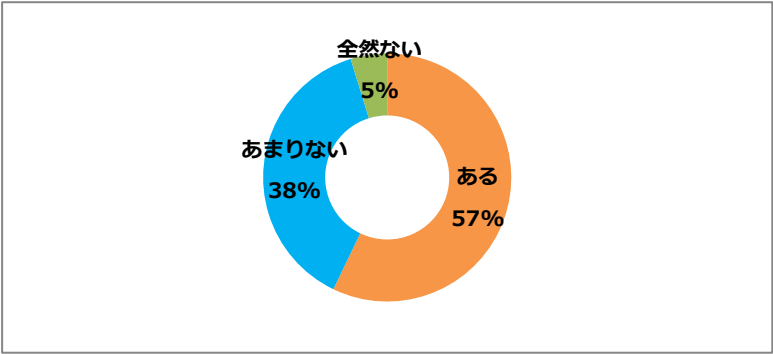
2018年 1月11日（木）実施
2018新春パネルディスカッション 参加者アンケートの集計
テーマ：「組織が学習するとは」

1. 議論を通じての感想



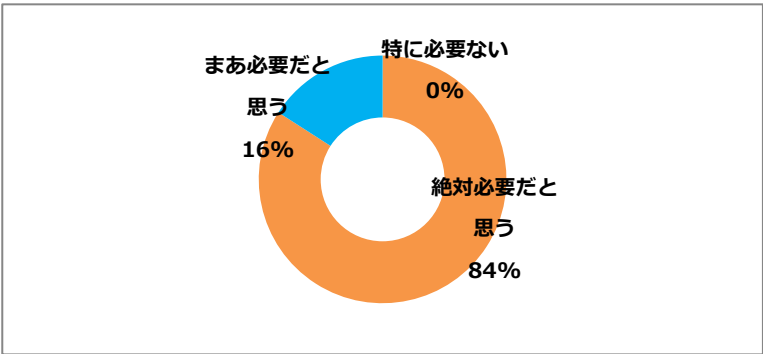
面白かった	38
まあまあ面白かった	5
面白くなかった	0

2. あなたの会社に、学びの習慣、学びの文化があると思いますか



ある	24
あまりない	16
全然ない	2

3. 学びを支援する人材（ファシリテータ）は必要だと思いますか



絶対必要だと思う	37
まあ必要だと思う	7
特に必要ない	0

4. 企業における学習がより必要と感じたのは、どんなところですか

メンバーに成長が感じられない中、教育を行えない
お客様との真のコミュニケーションできる力
組織風土
定着化、フォローアップ
人材が継続的に成長する、内発的な動機付けを作る環境が必要と感じました
研修後の職場での実践が重要であるから
人間力向上、価値の向上
大きな変化に対応する為
社会の変化・お客様企業（？）の変化に対して
リーダー（OJL）の部下育成意識の向上
チームの力を強化する視点から
組織に入ってから、目的を持って欲しいと思うので
ミドルマネージャーの負担軽減
世代交代
時代の変化を受け入れる学習から働き方を変えることで、生産性を上げることが必要
大きく変化していくこれらの社会に、有用な価値を提供しつづけることのできる組織が必要とされていると思うので
変化が激しい時代
「学び」が仕事と定義されたときの就業規則の束縛を感じた時
育成を担う人材の育成。ミドルマネジメントの育成
一人のハイパフォーマンスにより成り立つのではなく、強い組織を作り上げる事が必要であり、OJLなりの学習は強く必要と感じる
製品を作る前に人を作る！（松下の文化）
教育、育成がOJTだよりでなく体系化する事、実践する事が必要
企業の成長は学びによって促進される
変化に対応し続けるために必要
実務（本業）と同じ重み・視点と考えること
組織にOJLを育成する必要があること
企業（組織）そのものが学習の方法を学ぶことが必要
技術や、労働環境の変化への対応
自社の日々のプロジェクト推進でのパフォーマンスから、必要と感じた
企業は営利追及という明確な目的があるので、学習目標設定がリアルになる（経営指標？？も）
教える側がカリキュラムを作るのではなく、受講側が求める教育内容を受講側にカリキュラムを作らせることにより、成長できるのではないかと思います
現状の仕事のやり方の平均値が思いのほか低い
最近の多忙な環境により、仕事優先で技術力は伸びていない
国主導で残業抑制が社会的要請となる中、組織（チーム）としての生産性向上が急務だから
研修前後のプログラムとフォローアップ
日本企業の取り組みの遅れ
体系化、システム化
学びが、学びの必要性を喚起すると思いました（今日のセミナーで）

5. パネラーの意見で特に参考になった考えはありますか。

パナの文化
今回のテーマ自体が私の弱い部分でしたので、全体を通して大変勉強になりました
OJT研修においても、研修後の取り組みが重要
システムチックにOJTを超える教育とはどのようなものか
研修後の現場での応用プログラム
チーム作り（個々人というより）Xerox社事例
ハイパフォーマンsteamチーム作りがカギ。そしてそれを作るのはリーダーの存在。キャピタリストは、良い人材を創り出す仕組みを持つ会社に投資する
ハイパフォーマンスを作る組織
富士ゼロックスさんの実体験の統計
マネージャーの関与が重要
フォローアップ研修が重要
学びの定義が重要
共感できるお話が多かったです
本業の仕事のknowhow（ex：品質、ものづくり技術）を学びの世界に取り入れることで学びは変わるはず！（浦山様）
リーダーは学びの文化を育成する役割である（浦山様）
体験談が聞くことができました
変化への？？
Hiパフォーマンス組織の構築
学習する文化の必要性和チームでの学び
学びのリーダーが職場のリーダーとなるべき。内発的な動機、自分が成長できる環境が必要
レベルの高いパフォーマンスを発揮するチームを作る
職場のリーダーが育成していくハイパフォーマーチームから1人抜けても問題ない
個人からチームの育成が重要である
富士ゼロックス岩澤様のファシリテーター+メンバーの事例
「チームで学ぶ」
「働き方改革の仕組み」はできつつあるが、「活用」には至っていない
欧米ではOJTを超える教育が取り組み実践されている
環境によって高いパフォーマンスが発揮される
プログラムだけでなく、フォローが必要
日本と海外を意識されてる点です
動くことがモチベーションにつながる
ハイパフォーマーの人を活用できる組織文化が最も重要
マネージャーの役割
ハイパフォーマーよりハイパフォーマンスチームを育成することが企業の業績を上げる
チームで高い仕事をしている組織をつくること
カルチャー オブ ラーニングの出来ている組織が高い業績を残している
浦山さんの言葉にあった「ハイパフォーマ育成、これからはチームの時代である」に共感しました 学びの文化を良い形で企業の力としていきたいと強く感じました
岩澤様の定着に向けた実情
変化対応人材
全体
いい人材を育てる仕組みのある企業が生き残れるところ
・ 特殊な例なのかもしれませんが、昔（松下）の新人研修は1年間実施していた、ということ ・ 若い人のモチベーションは高いのだということ ・ 女性の働き方について、制度は充実してきてきているが、実際の働き方については昔とあまり変わらないこと ・ 外発的動機づけだけでは長続きしない、とうこと

6. あなたの会社では、学習を奨励する上で実施されていることは何ですか

資格取得の奨励スキームあり
スキル向上制度
資格奨励金、昇級、昇格条件としての設定
自主目標の設定と会社としての支援
現場で実施した知恵を集め、毎日アワードとして表彰している
目標管理シートの項目の中に、当年の目標と達成方法、及び中期的（3年後）な目標を記入させFollowしている
実務的な講習が中心ですが、本人・上長からの受講の提案をさせている
WG活動
マネジメントがメンバー育成の目標を設定する（全員）
社内に学習コンテンツがあり活用できる
Monthly Seminer
e-Learning教育、資格支援制度
奨励金制度、海外研修制度など、多数有
体制的なもの表彰的なものも有るが、チーム全体において学習において投資を阻害することがない環境である
人材育成プログラム
研修への社員参加の推進
OJLF
会社レベルではなかなか……。
資格取得支援、学習資料支援 等
OJLの学び
越境領域（自分の担当外）に踏み入れること
特にないが、グループやチームで仕事をしている
講師育成はけっこう厳しくやっています
研修受講後のフォローと確認をマネージャーに指示している
社内研修機関の設立
資格取得、企業内研修受講、メンター制度
継続的なマネージャ研修
マネージャーの役割にメンバーの育成を必ずセットし、評価対象としています
時間の確保、主体性への評価
動機づけ
特になし
定期的なテストの実施
資格取得支援
特になし

7. ITHRDの活動に関して、ご意見ください

会合セミナーを増やし、「OJL」以外の切り口についても教育意識の向上の為の活動をやられてはいかがでしょう？
今後も、様々なテーマでセミナーを行っていただきたいです
これからも学びの場として、よろしくお願いします。
プロモーションが必要
自身で学ぶ意識を持ち、課題を解決していく事が重要と考えます。資料をいただければありがたいです。
OJL研修内容を確認して、活用してみたいです
素晴らしいパネルディスカッションでした。心より御礼申し上げます
Super !
ぜひ来年も有意義なディスカッションをお願いします
貴重な体験をありがとうございました
興味のわく活動です
今後とも、よろしくお願い致します
??、OJLと今後の日本企業成長のコアを形成する重要な啓蒙活動だと思います
OJLの活動含め、色々な学習を展開していただきたい
WBSへの出演・トレたま
LFのプログラムを知りたいと思いました
活動を長く継続されている点は、素晴らしいと思います
ITに特化して70/20/10を追求されては
ご苦労さまでした。大変良いパネルでしたね
特にありません
今後もこのような活動を継続してください
今後も貴重な情報をご提供ください
これからも、よろしくお願い致します
今日の参加者なみの交流促進
今後も、よろしくお願いします
若い人にこそ参加していただきたい内容だと思いました。 会社の中で自分は今後どういう立場で居なければいけないのか、また新人に対してどういうアプローチをしていくのがベストなのか、考えるきっかけになるのではないかと思います。 できれば、若・中・高年層、様々な立場の方が一緒になって考えていけるような場になると、もっと面白いのではないかと感じました。