

教育担当者が押さえるべき“現場に効く定着”の設計

～「研修をやった」から「成果が出た」へ！

教育効果を高めるために本当に必要なこと～



品質管理教育をご担当されている皆さま、次のようなお悩みをお持ちではないでしょうか。

- ・研修直後は理解しているように見えるが、数か月後にはほとんど活用されていない
- ・毎年同じ研修を実施しているが、現場の改善活動に大きな変化が見られない
- ・上司から「教育の成果はどうだったのか」と聞かれても明確に説明できない
- ・受講者アンケートは高評価なのに、職場では行動が変わらない

実はこれらは、多くの企業で共通して見られる課題です。

近年、人材育成分野では「教育の実施」そのものではなく、「学習内容が現場で活用され、成果につながる」ことが強く求められるようになっていきます。

つまり重要なのは、
「何を教えたか」ではなく、
「現場で何が変わったか」という視点です。

今回は、教育担当者が押さえるべき「現場に効く定着」の考え方についてご紹介します。

■「現場に効く定着」とは何か

研修の目的は知識を増やすことではありません。

本来の目的は、

- ・不良削減
- ・業務効率向上
- ・問題解決力向上
- ・改善活動の活性化
- ・顧客満足度向上

といった業務成果につなげることです。

しかし現実には、

「研修を受けた」→「理解した」→「終わり」
となってしまうケースが少なくありません。

例えばQC七つ道具の研修を受講した場合を考えてみましょう。

受講者がパレート図や特性要因図の作り方を理解したとしても、実際の不良分析や改善活動で使われなければ意味がありません。

また、なぜなぜ分析を学んでも、

- ・職場で実施する機会がない
- ・上司が活用を求めない
- ・フォローがない

という状況では、知識は短期間で忘れられてしまいます。

つまり「定着」とは、

学んだ内容が日常業務の中で繰り返し活用され、習慣化されている状態を指します。

そして「現場に効く定着」とは、

『個人の知識習得にとどまらず、職場の成果向上に結び付いている状態』といえるでしょう。

■なぜ研修内容は忘れられてしまうのか

人間は学んだ内容を自然に忘れていきます。

有名な「エビングハウスの忘却曲線」では、学習後に復習を行わなければ、多くの内容が短期間で失われることが示されています。

これは品質管理教育でも同じです。

例えば、

- ・統計的品質管理（SQC）
- ・実験計画法
- ・FMEA
- ・QCストーリー
- ・管理図

などの手法も、実際に使わなければ身につけません。

（次ページへつづく）

スポーツや楽器の演奏と同様に、「知っている」と「できる」の間には大きな差があります。

だからこそ教育担当者には、研修後の活用場面まで設計する視点が求められるのです。

■受講者が「受けてみたい」と思う研修とは

では、どのような研修であれば受講者の意欲を高めることができるのでしょうか。

ポイントは、
「自分に関係がある」と感じてもらうことです。

例えば、
「品質管理の基礎を学びます」
と言われるよりも、
「不良削減や手戻り防止に役立つ実践的な品質管理手法を学びます」
と言われた方が魅力的に感じるのではないのでしょうか。

受講者は常に
「それを学ぶと自分にどんなメリットがあるのか」
を考えています。

そのため研修案内では、
・現場で発生している課題
・業務上の悩み
・キャリア形成
・昇進・昇格
・専門性向上
などとの関連を具体的に示すことが重要です。

例えば、
・データを活用して説得力ある報告ができるようになる
・問題解決の進め方が体系的に理解できる
・改善提案が採用されやすくなる
・QC検定取得にも役立つ
といったメリットを明確に伝えることで、受講意欲は大きく高まります。

■「研修を受けただけ」で終わらせないために

教育効果を高める企業には共通点があります。

それは、
研修前・研修中・研修後を一連の流れとして設計していることです。

①研修前

まず、
・なぜ受講するのか
・どんな課題を解決するのか
・受講後に何を実践するのか
を明確にします。

目的が曖昧なまま受講すると、学習効果は大きく低下します。

②研修中

単なる講義だけでなく、
・演習
・グループ討議
・ケーススタディ
などを取り入れます。

実際に手を動かすことで理解が深まり、記憶にも残りやすくなります。

③研修後

最も重要なのがここです。

例えば、
・改善テーマを設定する
・上司との振り返りを行う
・実践報告会を開催する
・フォローアップ研修を実施する
などの仕組みを設けます。

学んだ内容を職場で実践する機会を意図的に作ることで、定着率は大きく向上します。

個人のスキルアップにつなげるためには受講者自身にとっても、
「研修で学んだことをどう自分の成長につなげるか」
は重要なテーマです。

おすすめしたいのは、
学習→実践→振り返り
のサイクルです。

例えば管理図を学んだ場合、
学習する

↓
実際の工程データで管理図を作る
↓
結果を分析する
↓
改善策を考える
↓
再度実践する
という流れを繰り返します。

このサイクルが回り始めると、
知識がスキルへ変わり、スキルが成果へ変わります。

さらに、

- ・ QC検定への挑戦
- ・ 改善事例発表会への参加
- ・ 社内講師への挑戦
- ・ プロジェクト活動への参画

などを通じて経験を積むことで、成長スピードは加速します。

■教育担当者が果たすべき役割

教育担当者の役割は単に研修を企画することではありません。
本当に重要なのは、
「学びが成果につながる仕組み」
を作ることです。

そのためには、

- ・ 現場課題の把握
- ・ 教育体系の整備
- ・ 研修設計
- ・ 上司との連携
- ・ 効果測定
- ・ フォローアップ

を一体で考える必要があります。

近年、品質管理を取り巻く環境は大きく変化しています。

品質不正防止、データ活用、DX推進、生成AI活用など、新たな能力開発も求められています。

こうした時代だからこそ、
「教育を実施したか」
ではなく、
「現場で成果が生まれたか」
という視点がますます重要になっています。

■最後に

「良い研修だった」という感想は、教育のゴールではありません。
本当に目指すべき姿は、
「研修で学んだ内容が現場で活用され、成果として現れること」
です。

そのためには、研修そのものの質だけでなく、学習内容を定着させる仕組みづくりが欠かせません。

ぜひ一度、自社の教育施策について、

- ・ 学んだ内容は現場で活用されているか
- ・ 教育効果を測定できているか
- ・ 定着を支援する仕組みがあるか

という観点で見直してみてもいかがでしょうか。

教育を「コスト」ではなく
「成果を生み出す投資」に変える第一歩
となるはずです。

JUSEでは、貴社の課題や目標に合わせて、成果につながる研修をご提供いたします。

どうぞお気軽にご相談ください。

(以下余白)

一般財団法人日本科学技術連盟
品質経営推進センター 営業・企画グループ
[お問い合わせはこちらから](#)

＊社内セミナーに関するお問い合わせは、上記リンク先よりお願いいたします。