

WHYに重点を置いた人材育成：
やりがいのあるプロセスへ

片山 泰司

yasuji_katayama@oss-g.omron.co.jp

オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

ソリューション事業統轄本部 公共ソリューション事業本部 システム開発部

発表要旨：

本発表では、弊社の鉄道ソリューション事業のシステム開発部門における改善活動について報告する。

改善したいことは「プロセスに対する納得不足」→「プロセス不遵守の増加」→「市場不具合の増加」のサイクル。この負のサイクルの歯止めとして、まずはプロセスに対する現場の納得感を高めることに取り組んだ。新人からベテランまで、プロセスの目的・必要性に納得してもらえるよう、WHYに重点を置いた新たなプロセストレーニングを実施した。トレーニング対象は、エンジニアリング領域のプロセス。

過去のトレーニングでは手薄だったプロセスの目的や意義「何のために必要なのか」「何が嬉しいのか」といった話や、プロセスに関する社内外の取り組み、やりがいを感じてもらうための話を新たに取り入れ強化した。

プロセス自体の説明も、WHAT・HOWが中心だった過去トレーニング内容を、WHY・WHAT・HOWの説明へ再構築した。またベテランが新鮮味を感じるよう、標準プロセスだけでなく、現場ノウハウも紹介するよう工夫した。

トレーニングの有効性はアンケートで評価した。過去トレーニングと比べ、全評価項目が上昇。また任意記入の感想・要望も改善がみられた。感想・要望の前向きなコメント内容や、テキストマイニング結果からも、プロセスへの納得や関心に効果があったと評価できるため、トレーニングの工夫やトレーニング内容について紹介する。

キーワード：

人材育成、トレーニング、モチベーション

想定している聴衆

設計・開発部門の方、品質管理・品質保証部門の方

発表者の紹介（全角100文字）：

オムロン株式会社に新卒入社。以降、組み込みソフトウェア開発、システムの横断型プロジェクト管理、ソフトウェア開発プロセス改善、社内研修講師、に従事。PMP®、ソフトウェア品質技術者を取得。

* 副題は不要であれば行ごと削除してください

SQiP2017 B4-3 【経験発表】

WHYに重点を置いた人材育成： やりがいのあるプロセスへ

オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

ソリューション事業統轄本部 公共ソリューション事業本部 システム開発部

片山 泰司

e-mail: yasuji_katayama@oss-g.omron.co.jp

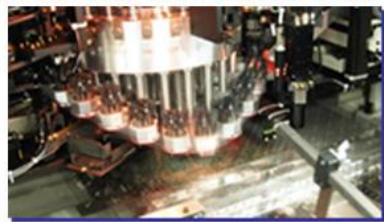
- 1. はじめに
- 2. 背景と課題
- 3. プロセストレーニングの改善
 - 工夫のポイント
 - WHYに重点を置いたトレーニング
- 4. トレーニングの実績と評価
- 5. まとめ

The following service marks and registered marks are used in this document:
Capability Maturity Model®, CMM®, CMM IntegrationSM, CMMI®, IDEALSM, SCAMPISM
CMM, Capability Maturity Model and CMMI, are registered in the U.S. Patent and
Trademark Office.
CMM Integration, SCAMPI, and IDEAL are service marks of Carnegie Mellon University.

“PMI”, the PMI logo, “PMP”, the PMP logo, “PMBOK”, “PgMP”, “Project Management
Journal”, “PM Network”, and the PMI Today logo are registered marks of Project
Management Institute, Inc. The Quarter Globe Design is a trademark of the Project
Management Institute, Inc. For a comprehensive list of PMI marks, contact the PMI Legal
Department.

センシング & コントロール技術をコアコンピタンスとした事業を展開。

■ 工場自動化用制御機器事業



■ 家電・通信用電子部品事業



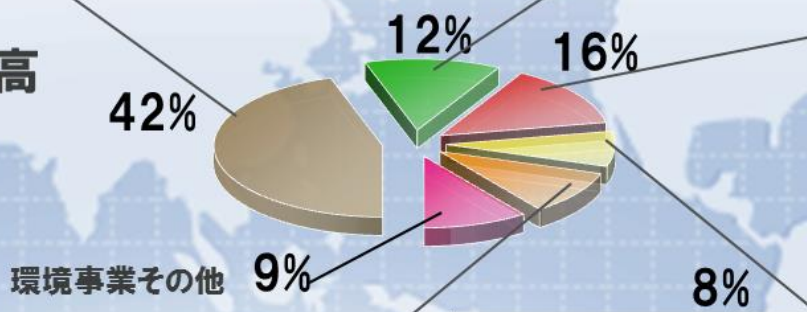
■ 自動車用電子部品事業



オムロンオートモーティブ
エレクトロニクス(株)

オムロングループ売上高
7,942億円
(2017年3月期・連結)

総従業員数
36,008人
2017年3月末日現在



■ 健康・医療機器事業

オムロンヘルスケア(株)



■ 社会システム事業



671億円
(2017年3月期・連結)

オムロンソーシャルソリューションズ(株)

【参照情報】
<http://www.omron.co.jp/>
オムロン株式会社

ソーシャルオートメーションの限らない進化を社会のチカラに。

鉄道ソリューション

駅から広がるより快適で、
豊かな街づくりなど
駅運営変革をサポート



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/busintro/>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

道路交通ソリューション

道路交通と車が高度に連携した安
全走行支援



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/busintro/>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

環境ソリューション

再生エネルギー管理による
水素社会実現への貢献



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/busintro/>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

EFTSソリューション

決済テクノロジーの進化で次世代
の電子決済社会に貢献



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/busintro/>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

モニタリングソリューション

ヒト、モノ、構造物のモニタリングで
未来社会の安心安全を提供



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/busintro/>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/products/ticket.html>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/busintro/about2.html>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/busintro/about3.html>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

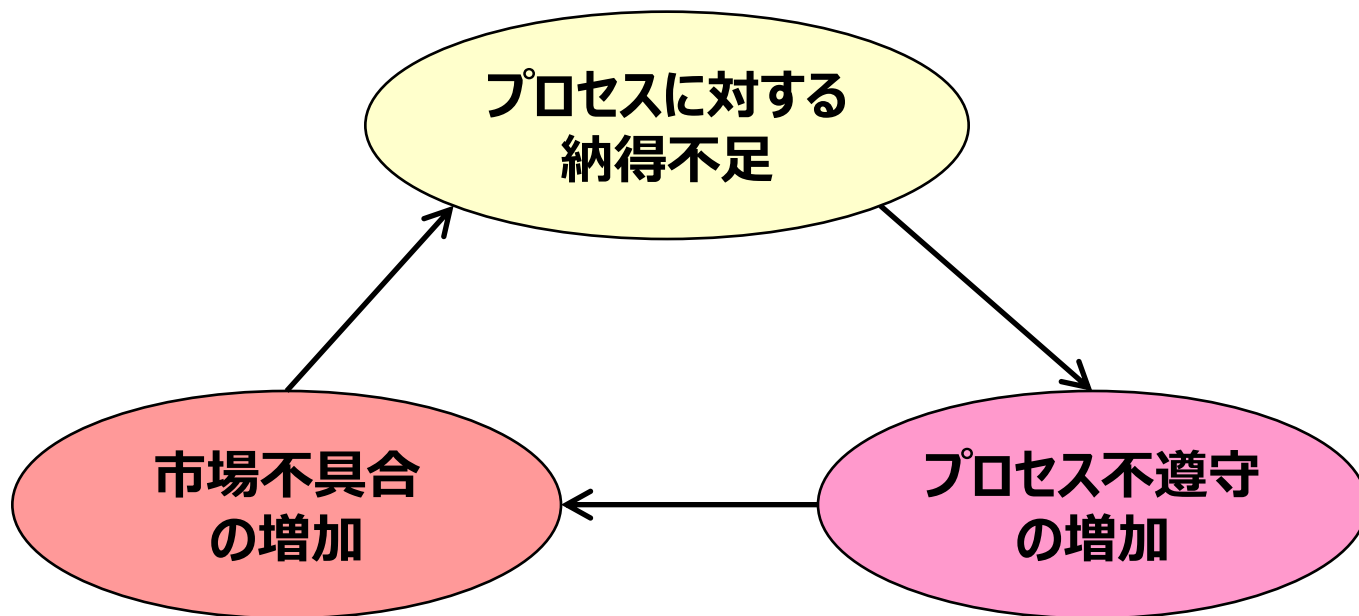


【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/payment/>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社



【参照情報】
<http://www.oss.omron.co.jp/monitoring/product/>
オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

改善したいことは、以下の負のサイクルの歯止め。
まずはプロセスに対する現場の納得感を高めることに
取り組んだ。



現場の納得感を高めれば、プロセスが腹落ちし、
実態として出来ている、モチベーションが高い状態
につながると考えた。

知識	頭でわかっている		頭でわかっていない			
スキル	できる(やり方を知っている)		できない(やり方を知らない)			
モチベーション	ある	ない				



目指すのはこの状態。2009年のプロセス理解度アンケート結果から、
取り組み候補に、トレーニング実行、プロセスの品揃え拡張、改善効果
の見える化、狙い・目的の理解促進、等があがっていた。




トレーニングはプロセスの参照方法や内容の説明が中心であり、なぜそれをやるのか？といったプロセスの目的や必要性の説明が十分ではなかった。

3. プロセストレーニングの改善 工夫のポイント

【From】


- (1) トレーニングの目的
- (2) CMMIとは
- (3) 自社の標準プロセスの話

What 
【参照情報】社内トレーニング資料

How 
【参照情報】社内トレーニング資料

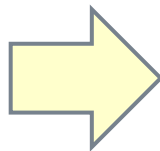
⋮

What 
【参照情報】社内トレーニング資料

How 
【参照情報】社内トレーニング資料

⋮

どんなプロセスがあり、どう参照
するのか、の説明が中心




【To】

- New (1) プロセスに関する一般的な話
- New (2) プロセスの効用の話
- New (3) 自社や他社の取り組みの話
- Renewal (4) 自社の標準プロセスの話
・トレーニングの目的

Why 
【参照情報】社内トレーニング資料

What 
【参照情報】社内トレーニング資料

How 
【参照情報】社内トレーニング資料

⋮

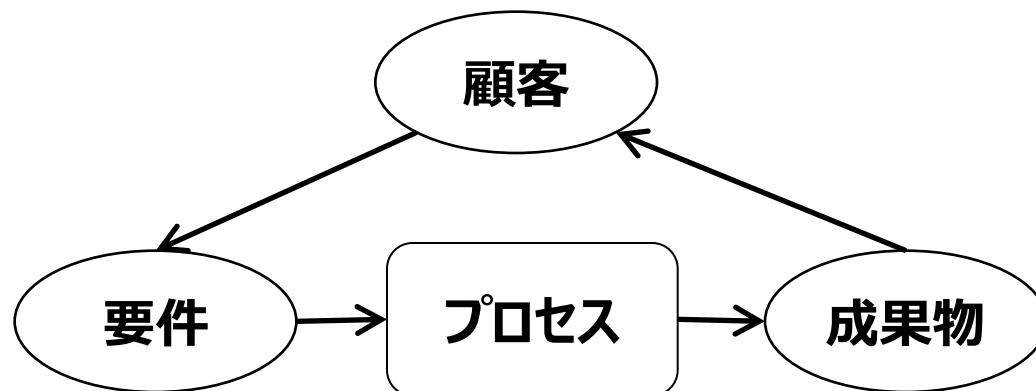
- ・番外編（現場ノウハウ）の説明
- New (5) 心に火をつける話

なぜそのプロセスをやるのか、
の説明が中心

プロセスが成果物に影響することを伝える

トレーニング資料抜粋

※ここからは、実際のトレーニング資料をまじえて説明します



○プロセスとは

- ある目的のために実行する、一連のステップ (IEEE)
- (ソフトウェア及び関連製品を開発・保守するために用いる) 活動・手法・プラクティス・変換作業の集合 (CMM)
- インプットをアウトプットへ変換する一連の活動 (ISO)
- 特定のプロダクト、サービスを実現するために実行される一連のアクションとアクティビティ (PMBOK)

○「品質は、それを開発・保守するプロセスに大きく依存する」(W.Humphrey)

要件の質×プロセスの質=成果物の質

3. WHYに重点を置いたトレーニング (2)プロセスの効用の話

プロセスが高度経済成長を支えた事例を伝える

トレーニング資料抜粋

プロセス？それって儲かるんですか？

(1)大昔のものづくり

ものをつくる → 検査で不良品を選別 → 製品を出荷
ものづくりの結果である**製品の検査**に注力して、市場への不良品流出を防ぐ。



【参照情報】
<http://www.無料イラスト素材.com/data/flag.php>
無料イラスト素材ドットコム



(2)不良品を減らすものづくり

不良品を選別するのは効率が悪い → つくる過程で、製品が合格するように、つくろう → 品質は工程で作りこもう
ものを作る**工程の管理**に注力して、不良品を減らす。



【参照情報】
<http://www.無料イラスト素材.com/data/flag.php>
無料イラスト素材ドットコム



(3)不良品を減らすことを確かなものにするものづくり

ものをつくる前に、設計段階からよいものを作るように計画しよう
→ **品質は設計と工程で作り込もう**

結果に焦点をあてた**検査重視のマネジメント**から、要因に焦点をあてた**プロセス重視のマネジメント**へ進化してきた。その結果、**はじめから品質のよいものを作り出すプロセス作り**を基本とする考え方がうまれた。

【参照情報】 ソフトウェア品質知識体系ガイド - SQuBOK Guide - SQuBOK策定部会 2007 P57.1.2 KA : 品質のマネジメント

3. WHYに重点を置いたトレーニング (2) プロセスの効用の話

プロセスによる嬉しいことを、たとえ話で伝える

トレーニング資料抜粋

プロセスは、狙う成果の達成可能性を増やしてくれるもの。

例えば、交通ルールの不遵守で、必ず事故にあう、ということではないが、交通ルールの遵守で、事故にあう可能性が減る。
逆に、教育訓練を受けていない無免許運転だと、大事故の可能性が増える。

トレーニング資料抜粋

プロセスがあることで、狙う成果の達成可能性が増える理由は、

・再現性が高まる

もう一度、同じような成果が出せるようになる、そして特定の人に依存する部分が少なくなる。

・追跡性が高まる

プロセスが見える化されていると、「今プロジェクトがどこにいるのか」という現在地が見えるようになる。問題発生時には「どこで問題が発生したのか」を特定し、そこから原因を追跡して対処ができる。

・複雑性が緩和される

同じようなプロジェクトをしても「あれが足りない」「これがまだできていない」と、抜け・漏れ・ミスが出るのは、商品を生産するまでに、多くの人によって、何十、何百というタスクを経る必要があるため。この人やタスクの多さが複雑性であり、それをプロセスで見える化することで、複雑性の緩和につながる。

【参照情報】 芝本秀徳の『プロジェクトマネジメントの守破離』プロセスって何それ？食べれるの？ 2012
<http://blogs.itmedia.co.jp/hideshibamoto/2012/07/post-8b1d.html>

プロセス不遵守によるリスクを、たとえ話で伝える

トレーニング資料抜粋

些細なプロセス不遵守でも、いつか問題となるリスクもある。

例えば、壊れ窓理論。放置された壊れ窓が一つあるビルは、じきにすべての窓が割れ、そのようなビルの近くにはやがて犯罪や荒廃が広がる。壊れ窓は語る、ビル所有者や地域のリーダーたちが犯罪や荒廃に無関心であることを。ないがしろにされた些細な事柄が無秩序をうむ。

【参照情報】 壊れ窓理論の経済学 マイケル・レヴィン 2006

業務経験が長くなると自分の勘や経験で問題解決しようとする力も働く。経験や勘も大事ではあるが、それに頼ったやり方は、問題につながる。先人の知恵と工夫の集合体であり、十分に実践されてきた資産でもあるプロセスを仕事の手引きとし、組織に根付くようにしていくことが大切。

◆ 当たり前プロセスを、当たり前にする。凡事徹底を続けることで、継続する力が養われる。それが非凡さにつながる。

トヨタ自動車の幹部いわく：

トヨタは何か特別なことをやっている訳ではない、普通のことを『地道に、愚直に、徹底的にやりきる』だけだ。

【参照情報】 トヨタの強さはクレドにある - INSIGHT NOW!プロフェッショナル 野町 直弘 2008
<https://www.insightnow.jp/article/2132>

3. WHYに重点を置いたトレーニング (2)プロセスの効用の話

成熟度レベル向上の嬉しさを、たとえ話で伝える

トレーニング資料抜粋

レベル5 最適化している	<p>目的地に時間通りに着きたい!</p>  <p>カーナビをグレードアップ（光ビーコン受信）</p>	<p>【参照情報】 http://www.irasutoya.com/2015/12/blog-post_668.html いらすとや</p>	<ul style="list-style-type: none">リアルタイムで到着時間を予測ダイナミックに最適経路への変更ができ、渋滞を避ける
レベル4 定量的に管理された	<p>カーナビ購入 過去データ入力し出発</p>	<p>【参照情報】 http://www.irasutoya.com/2015/06/blog-post_985.html いらすとや</p>	<ul style="list-style-type: none">過去の経路実績から到着時間を予測し目的地到着渋滞の影響によるダイナミックな経路変更はできない
レベル3 定義された	<p>地図を用意し出発</p>	<p>【参照情報】 http://www.irasutoya.com/2013/08/blog-post_13.html いらすとや</p>	<ul style="list-style-type: none">道に迷わず目的地到着渋滞には遭遇する到着時間のバラツキは大きい
レベル2 管理された	<p>目的地を定め出発</p>	<p>【参照情報】 http://www.irasutoya.com/2016/05/blog-post_60.html いらすとや</p>	<ul style="list-style-type: none">一度行った目的地には、周りに聞いて到着できる渋滞にたびたび遭遇行ったことがない場所には何度か道に迷う
レベル1 初期	<p>とにかく車を出発</p>	<p>【参照情報】 http://www.irasutoya.com/2015/07/blog-post_97.html いらすとや</p>	<ul style="list-style-type: none">どこに向かう？道順定めず車を走らす

トレーニングの目的説明で、目的重視を伝える

トレーニング資料抜粋

- ・ 本教育は、行為よりも、**目的を理解する**、ことに重点を置く。

券売機設計部門で、プログラミングをしている人に、
何をしているのか？と質問したところ、

Aさん：「プログラムを作成している」

Bさん：「券売機を設計している」

Cさん：「駅務システムを構築している」

Dさん：「安心・安全・快適に生活できる社会を創造している」

目的を意識できるかどうかで、その業務の質が左右される（ラダー効果）
何のためにやるのか、目的を理解することが、品質向上につながる。

【参照情報】「仕事の意義」を実感させて、部下のやる気を引き出す秘訣 目標の魅力を高める「ラダー効果」「サンクス効果」 小笹 秀央 2009
<http://www.nikkeibp.co.jp/article/nba/20090105/181861/>

各プロセスの説明で、最初にプロセスの目的を伝える

トレーニング資料抜粋

目的： 顧客の要求事項を明確化・具体化する

機能要件、成果物要件など、要件を確認して文書化する。また要件を分析し、明示されていない要件も、顧客から引き出して定める。

(1) 顧客の要求事項を確認する。明示されていない要件も引き出す。

⇒以下のような要因・原因の不具合発生を抑制する。

- ・顧客の提示仕様の誤り（記述誤り、不明瞭）
- ・顧客の提示仕様の解釈誤り、解釈不十分
- ・仕様記述誤り（記述誤り、不明瞭）
- ・商品や客先業務知識に対する、知識・理解力・応用力の不足や誤解

不具合報告書の発生原因の選択肢を活用することで、どんな不具合の抑制に貢献するのかを伝える。

(2) 顧客と打合せを行い、要求を文書として具体的に定義する。

⇒以下のような要因・原因の不具合発生を抑制する。

- ・仕様記述誤り（記述誤り、不明瞭）
- ・仕様解釈誤り、理解不十分
- ・仕様記入もれ、機能記述なし
- ・仕様書への条件設定、特殊条件もれ
- ・仕様書間の矛盾

標準プロセス資産ライブラリからは直接辿れない、現場のノウハウや資産などのお役立ち情報を、番外編としていろいろ紹介（「聞いて良かった」というお得感を感じてもらう）

番外編：品質掲示板

番外編：鉄道掲示板

番外編：不具合報告書検索

番外編：券売機・精算機設計のページ

番外編：品質のしおり

：

ベテランのアンケートに、「意外に知らない情報があって勉強になった」

3. WHYに重点を置いたトレーニング (5)心に火をつける話

自らがお手本になってもらうために、影響について伝える

トレーニング資料抜粋

『子は親の鏡』

けなされて育つと、子どもは、人をけなすようになる
とげとげした家庭で育つと、子どもは、乱暴になる
不安な気持ちで育てると、子どもも不安になる
「かわいそうな子だ」と言って育てると、子どもは、みじめな気持ちになる
子どもを馬鹿にすると、引っ込みじあんな子になる
親が他人を羨んでばかりいると、子どもも人を羨むようになる
叱りつけてばかりいると、子どもは「自分は悪い子なんだ」と思ってしまう
励ましてあげれば、子どもは、自信を持つようになる
広い心で接すれば、キレる子にはならない
誉めてあげれば、子どもは、明るい子に育つ
愛してあげれば、子どもは、人を愛することを学ぶ
認めてあげれば、子どもは、自分が好きになる
見つめてあげれば、子どもは、頑張り屋になる
分かち合うことを教えれば、子どもは、思いやりを学ぶ
親が正直であれば、子どもは、正直であることの大切さを知る
子どもに公平であれば、子どもは、正義感のある子に育つ
やさしく、思いやりをもって育てれば、子どもは、やさしい子に育つ
守ってあげれば、子どもは、強い子に育つ
和気あいあいとした家庭で育てば、子どもは、この世の中はいいところだと思えるようになる

【参照情報】 PHP文庫『子どもが育つ魔法の言葉』ドシー・ロー・ノルト著 レイチャル・ナリス著 石井千春訳 1999

仕事・職場も同じ。『部下は上司の鏡』

聞いた側が、心底そうだと思うことが、定着につながるので、偉人の名言もいろいろ借りる (Galileo Galilei, William A. Ward)

トレーニング有効性はアンケートで評価。過去トレーニングと比べ、全項目で上昇 ※各項目、平均で約0.4ポイントUP (3.1→3.5)

[4]【登録後】(受講者コメント):研修アンケート(受講の機会のみ記入)

1. 目的の達成度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇																	
(1) 目的の達成度	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">目的達成度</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="2">←不足</td> <td colspan="2">満足→</td> </tr> </table>	目的達成度				1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	←不足		満足→	
目的達成度																	
1	2	3	4														
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>														
←不足		満足→															
2. 全体的な理解度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇																	
(2) 全体的な理解度	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">全体理解度</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="2">←不足</td> <td colspan="2">理解→</td> </tr> </table>	全体理解度				1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	←不足		理解→	
全体理解度																	
1	2	3	4														
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>														
←不足		理解→															
3. 業務への適用度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇																	
(3) 業務への適用度	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">業務適用度</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="2">←軽</td> <td colspan="2">適用→</td> </tr> </table>	業務適用度				1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	←軽		適用→	
業務適用度																	
1	2	3	4														
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>														
←軽		適用→															
4. 講師に対する満足度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇																	
(4) 講師に対する満足度	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">講師満足度</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="2">←不足</td> <td colspan="2">満足→</td> </tr> </table>	講師満足度				1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	←不足		満足→	
講師満足度																	
1	2	3	4														
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>														
←不足		満足→															
5. 教材の充実度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇																	
(5) 教材の充実度	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">教材充実度</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="2">←不足</td> <td colspan="2">充実→</td> </tr> </table>	教材充実度				1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	←不足		充実→	
教材充実度																	
1	2	3	4														
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>														
←不足		充実→															
6. 環境・設備について																	
<table border="1"> <tr> <td colspan="4">環境・設備</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="2">←悪い</td> <td colspan="2">良い→</td> </tr> </table>		環境・設備				1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	←悪い		良い→	
環境・設備																	
1	2	3	4														
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>														
←悪い		良い→															
7. 今回の研修を聞かえ、今後どのような課題を併せて業務に取り組み考えですか？ (課題についての表欄は、能力開発面長の際所属長と話し合ってください。)																	
8. 感想・要望																	

【参照情報】社内トレーニング アンケート用紙

さらに、任意記入の感想・要望欄にも着目。

[4]【受講者】(受講者コメント)-研修アンケート(受講者の任意記入)

1. 目的の達成度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇	<p>(1) 目的の達成度</p> <p>目的達成度</p> <p>1 2 3 4</p> <p>○ ○ ○ ○</p> <p>←不足 満足→</p>
2. 全体的な理解度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇	<p>(2) 全体的な理解度</p> <p>全体理解度</p> <p>1 2 3 4</p> <p>○ ○ ○ ○</p> <p>←不足 満足→</p>
3. 業務への適用度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇	<p>(3) 業務への適用度</p> <p>業務適用度</p> <p>1 2 3 4</p> <p>○ ○ ○ ○</p> <p>←不足 満足→</p>
4. 講師に対する満足度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇	<p>(4) 講師に対する満足度</p> <p>1 2 3 4</p> <p>○ ○ ○ ○</p> <p>←不足 満足→</p>
5. 教材の充実度は？ ※右の欄に4段階で、4:十分に〇〇、3:概ね〇〇、2あまり〇〇、1:全く〇〇	<p>(5) 教材の充実度</p> <p>1 2 3 4</p> <p>○ ○ ○ ○</p> <p>←不足 充実→</p>
6. 環境・設備について	<p>1 2 3 4</p> <p>○ ○ ○ ○</p> <p>←悪い 良い→</p>
7. 今回の研修を踏まえ、今後どのような課題を持って業務に取り組み考えますか? (課題についての裏書は、能力開発面談の際所長と話し合ってください。)	
8. 感想・要望	

【参照情報】社内トレーニング アンケート用紙

過去トレーニングと比べ、記入率は約**2.3倍**！

※35%→**80%**

感想・要望の前向きなコメント数から、参加者の約半分の人が関心を持ち、かつ前向きにとらえた、と評価する。

プロセスについて理解が深まりました。お役立ち情報は今後活用していきたい、
プロセスの活用は自身の予防と安心を志すことに業務にまいりこんでいきたい

【参照情報】社内トレーニング アンケート回答

今後プロセスを改善していく目を持つ能動的な利用を心掛ける

【参照情報】社内トレーニング アンケート回答

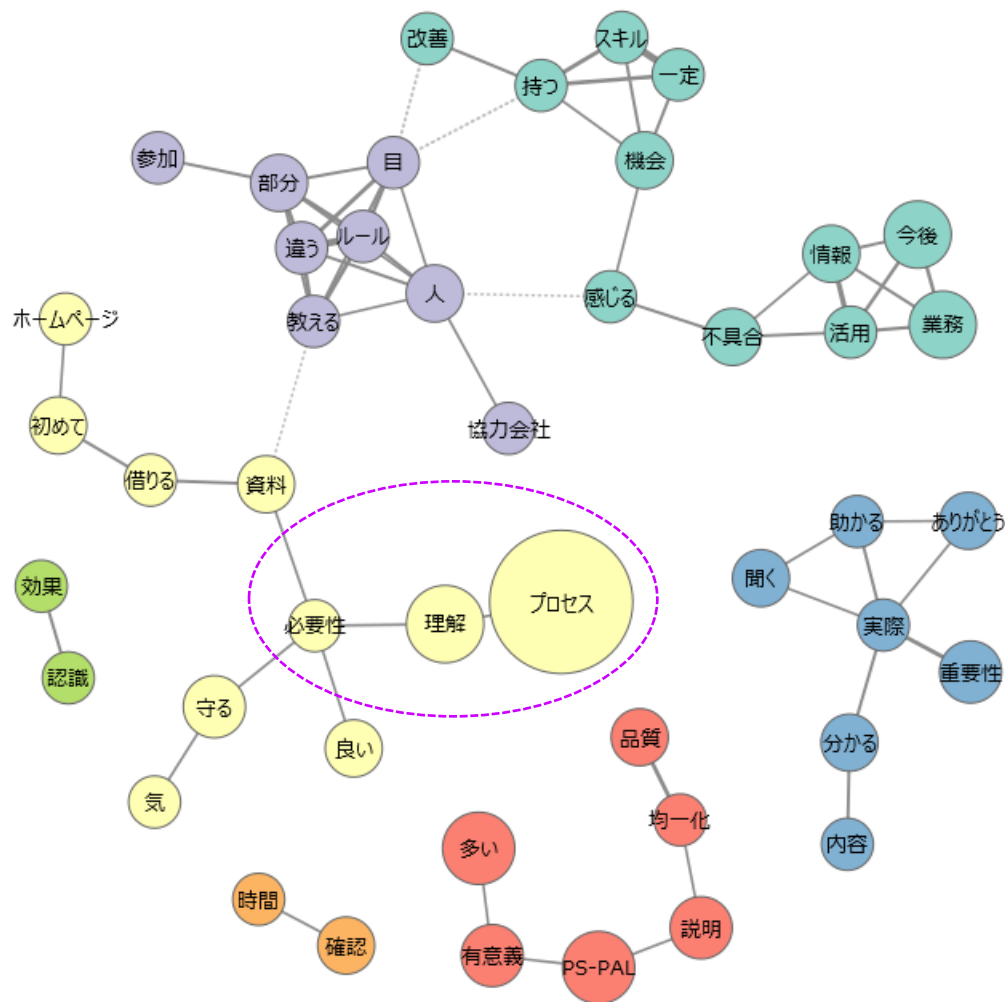
プロセスの中で、当然にやる必要性、重要性は理解できました。
手際良くやることでも、と有意義に思う。ただ、資料が多いですね...

【参照情報】社内トレーニング アンケート回答

プロセス実践などの効果について、認識できたこと。
経験に頼った対応は、リスクがあるということも再認識できたこと以外有意義でした。

【参照情報】社内トレーニング アンケート回答

共起ネットワーク図からも、プロセスへの納得につながったと評価。



プロセスの目的や意義を伝えることで、現場の納得感や関心は増したのではないかと考える。
アンケート回答によりトレーニングニーズも収集することができた。



【参照情報】
<http://hiyokoyarou.com/humu-kuma/>
ひよこ

今回は鉄道ソリューションのエンジニアリング領域でのプロセストレーニングであった。今後はプロジェクト管理領域など、他領域のトレーニングを改善したり、他部門への展開を進めていく。

納得感や関心が、実際に行動にまでつながったのか、プロセスの定着度合いも測定していく。