

実践型研修で人材の底力を磨く

課題解決型学習で主体性と創造力を育む

変化の激しい現代において、企業の成長を牽引するのは、自ら考え行動できる人材である。PBL（課題解決型学習）は、教育機関だけでなく企業研修でも有効な手法であり、社員が主体的に学び、実践的なスキルを養うことができる。本稿では、PBLの導入事例を紹介し、人材育成の真価を探る。

人材育成の現状と課題

企業の成長には、効果的な人材育成が不可欠であり、OJT（職場での実務教育）とOff-JT（職場外でのセミナーや研修）を組み合わせた学びの仕組みが求められる。近年、テクノロジーの進化により、非対面型教育のニーズが高まっている。

eラーニングやオンライン研修は、時間や場所の制約を超え、低コストで多様なコンテンツを提供する柔軟性を持つ。特に、反復学習が可能なeラーニングはスキルの定着に有効である。しかし、効率的な学習方法にも課題が存在する。知識のインプットのみでは実践力に乏しく、学習効果と現実のパフォーマンスとの間に乖離が生じる。さらに、研修の効果測定が難しいため、個々の学びが組織全体にどの程度貢献しているかが不透明なまま終わるケースも少なくない。

一方、対面研修には、学びと実践を結びつける強みがある。対話やロールプレイングを通じた気づきの共有、共通認識の形成、組織の結束力向上といった効果は、オンライン研修では再現が難しい。例えば、グループワークを積極的に活用することで、誤解が払拭されると同時に、目指すべき方向性が明確になり、心理的安全性の確保にもつながる。

しかし、人手不足や業務負担の増加を理由に、対面研修の実施が難しいと感じる企業も増えている。そのため、単に効率化を重視するのではなく、対面研修の重要性を再評価し、社員が語り合う時間や気付きを確保する必要がある。これが組織の基盤を強化し、企業全体の成長を支える原動力となる。

このような状況下で、人材育成の効果を最大化するためには、従来の研修手法にとらわれず、新たなアプローチを積極的に導入する必要がある。その一つが、PBL（Project Based Learning: 課題解決型学習）をベースとした研修である。

PBLとは

PBLは、主体的に課題に取り組み、解決策を導き出すプロセスを通じて、実践的なスキルや応用力を養う手法である。グループでの実施が一般的だが、個人で取り組むことも可能だ。もともと教育現場で活用されてきたが、実務直結型のスキル習得が求められる企業研修でも有効である。特に、不確実性の高い時代には、従業員が自ら考え、判断し、行動できる力を育むことが重要となる。

企業研修でPBLを導入する理由

企業における人材育成では、単なる知識の習得ではなく、実践力や創造力が求められる。PBLを取り入れることで、次のような効果が期待できる。

- 主体的な学びの促進**: 受け身の研修ではなく、実務に即した課題に取り組むことで、自ら考える力が育まれる。
- 課題解決力の向上**: 業務課題をテーマにすることで、研修後すぐに活用できるスキルが身につく。
- チームワークとコミュニケーション力の向上**: グループで議論しながら解決策を探るプロセスが、参加者同士の協働力を高める。
- イノベーション創出**: 既存の枠にとらわれず、新しい視点で考える機会を提供することで、組織の変革を促す。

これらは、変化の激しいビジネス環境において、競争優位性を確立するために不可欠な要素となる。

事例：「ちいき叶い塾」

イオン琉球株式会社の発案に基づき、HRD labo OKINAWAが運営する、県内小売企業を対象とした研修プログラム「地域課題解決型人材育成研修・ちいき叶い塾」を紹介する。この研修は、地域の活性化と企業の成長を同時に実現することを目的としたPBL型研修である。小売業界の変化や人手不足といった課題に対応するため、地域の課題を、自社の経営資源を活用して解決し、持続可能な社会貢献を目指している。

■研修の背景

小売業界は、競争の激化や消費者行動の変化に直面しており、単なる販売の場ではなく、地域の生活インフラとしての役割が求められている。地域社会と企業が共に発展するためには、従業員が「地域の一員」としての意識を持ち、地域の課題解決に主体的に関わることが重要である。

■研修の狙い

本研修では、企業と地域の人々が協力しながら課題解決を進めることで、以下の効果を生み出す。

地域とのつながり強化：企業と地域住民の関係を強化し、長期的な信頼関係を構築する。

地域資源の発掘と活用：潜在的な地域資源を活かし、新たな価値を創造する。

企業の社会的意義の再認識：小売業の役割を見直し、地域社会における存在意義を再確認する。

プロジェクトマネジメントの習得：課題解決を通じて、実践的なマネジメントスキルを養う。

■具体的な取り組み

研修では、参加者がチームを組み、地域課題を調査・分析し、具体的な解決策を提案・実行する。例えば、地元生産者と連携し、特産品の販路拡大を支援するほか、地域住民との対話を通じ、高齢化による後継者不足の課題に対し、教育・観光・地域の絆を融合させた独自の解決策を考案する。これらを通じて、企業と地域が協力しながら持続可能な成長を目指す。

■研修の成果と課題

参加企業からは「小売業の原点を学ぶ機会になった」「従業員の主体性が向上した」「地域住民との関係が深まった」といった肯定的な意見が寄せられている。地域や事業者との関係が深まり、地域に波及効果の高いプランが提案・実行されるだけでなく、研修後も継続的な支援を表明している点も特徴的である。さらに、業界内のネットワーク強化により、企業間の連携が進み、県外からの参入障壁を高める効果も期待できる。こうした関係性の強化は、地域の産業基盤の安定にも寄与する。

一方で、実践型の研修であるがゆえに、参加者の負担が大きくなる課題もある。研修の負荷を調整し、より多くの企業が参加できる仕組みを整えることが求められる。



PBLの利点と欠点

PBLの利点と欠点は以下の通りである。

《利点》

- 現実の問題に取り組み、自ら考え行動することで、社会で役立つスキルと主体性が同時に身につく。
- チームでの協働を通して、知識の深い理解と応用力、コミュニケーション能力が向上する。

《欠点》

- プロジェクトに時間がかかり、スケジュール管理が難しいことと成果の評価が難しい。
- 指導者の専門知識や労力が必要で、チーム内の協力不足や役割分担の偏りが生じやすい。

PBL導入のポイント

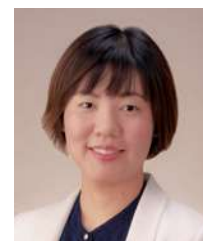
企業研修にPBLを導入する際には、以下の点が重要である。

- **実際の業務課題をテーマにする：**業務に直結する課題に取り組むことで、学びの定着率を高める。
- **メンターやファシリテーターを活用する：**研修の進行をサポートし、適切なフィードバックを行うことで、学習効果を向上させる。
- **振り返りの時間を設ける：**研修後の振り返りを通じて、学びを整理し、業務に応用できる形に落とし込むことが重要である。

まとめ

人材育成は、企業の持続的成長を支える根幹である。変化の激しい現代において、従来の研修手法では対応しきれない課題が顕在化している。特に、人材の流動性が高まる中で、企業は自社の競争力を維持するために、社員の能力開発に積極的に投資する必要がある。PBLはまさにその解決策となり得る。実践的な課題解決能力、主体性、創造性を育み、組織全体の競争優位性を高める。

「ちいき叶い塾」の事例が示すように、PBLは机上の空論ではなく、実際の業務課題と連動させることで即戦力となる人材を育成する。さらに、企業と地域社会が連携し、互いに成長を促す新たな可能性をも開く。企業の未来を切り拓くために、PBL型研修の導入を検討してはいかだろうか。



(株式会社HRD labo OKINAWA 取締役部長
／海邦総研客員研究員 島袋 菜々子)