

2021年度研修 フォローアップアンケート結果

2022年12月

学校法人鉄鋼学園
産業技術短期大学
人材開発センター

今回のアンケートの目的



研修の目的は、仕事場以外の場所において、学んでいただき、学んだことを仕事場で実践してもらうことを通じて経営・現場にインパクトをもたらすことです。研修は、それ自体が直接経営・現場にインパクトをもたらすことはできませんが、受講者に行動変化を起こすことで間接的にインパクトを与えることができます。

そこで、人材開発センターの研修が、間接的に経営・現場にインパクトを与える有効なものとなっているかを評価するために、研修終了後半年から1年たった後に、「自職場での実行計画書」の実施状況についてアンケートを取らせていただきました。今回、その結果を報告させていただきます。

アンケートの方法

アンケート評価には、最もよく使われているドナルド・カークパトリックの「4レベル評価モデル」を用いました。レベル4（成果）に繋がるのは研修後の行動変化、レベル3（行動）なので、レベル3（行動）の実践度合いが高いほど有効な研修と評価できます。

研修終了時、
アンケートにて
評価

レベル1(反応)

「この研修に参加して良かった」など、参加者の反応

レベル2(学習)

目標とした知識、スキル、態度などの獲得

今回、調査

レベル3(行動)

「研修で学んだことをどれくらい現場で活用したか」といった現場実践度

レベル4(成果)

研修で学んだことの定着によって、どの程度の結果が生み出されたか

アンケートの対象

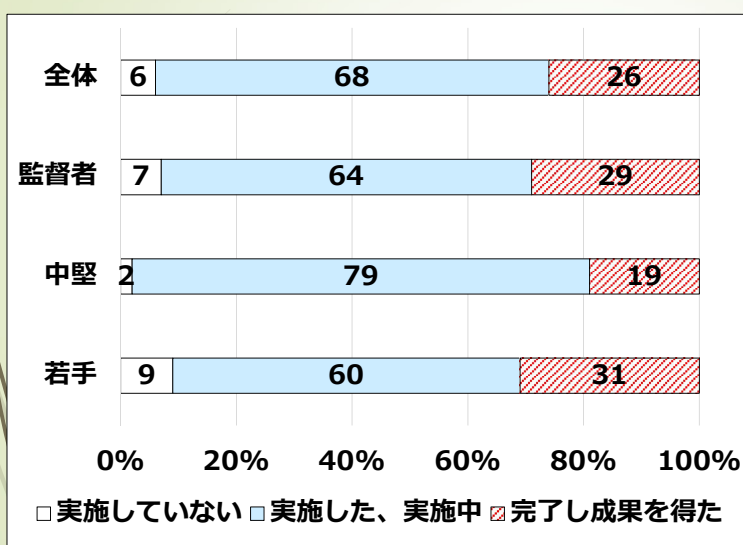
アンケート期間：2022年6月～10月

対象研修：監督者テーマ別研修、中堅リーダー研修、
若手社員テーマ別研修

対象研修の実施期間：2021年7月～2022年1月

ご回答いただいた方 133人(受講者様)

アンケート結果



90%以上の受講者様が自職場での実行計画書を実施(行動)されており、少なくとも20～30%の受講者様が計画を完了し、成果を上げておられます。

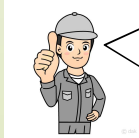
アンケートでの声



週間工程表をグループ員で共有し、予定と進捗を確認できる様に「見える化」を実施しました。また個人の進捗だけでなく、同僚の進捗状況も確認できる様にしています。
【監督者・40代】



安全に対する意識が上がり改善内容もレベルが上がったと実感しています。
【監督者・30代】



若手育成をテーマとし、他社交流で得た自社との違い等を自分なりに考え直し遂行出来ました。今、不良休止低減へ取り組んでいます。現状把握及び対策検討を重ね実行していきます。
【中堅リーダー・20代】

研修の中で実施計画を考えたことにより、スムーズに進んでいます。今後も活用していきます。
【若手テーマ別・20代】



現在JK活動を自身が中心となり実施していますが、研修で学んだ知識、方法等活かすことが出来ています。
【若手テーマ別・20代】



自由意見をいただいた方45人

終わりに

アンケートにご協力いただいた皆様にこの場をお借りして、御礼申し上げます。

弊センターは、今後とも、ものづくりの現場力向上のため、微力ながら尽力いたします。

他社交流での楽しい研修をご提供することは勿論、それに止まることなく、受講者様の成果に結びつくよう、より実務に役立つ研修をご提供用するよう努めてまいります。