

「また辞めた」「研修が無駄になった」——原因を見つける組織セルフ診断

人が定着せず、研修も活かない。その原因は“職員のせい”ではなく“職場のつくり方”かもしれません
ん | 20 項目・無料

ラストピース・マネジメント（株式会社大聖）

「また職員が辞めた」「お金をかけた研修が、現場では活かされない」「何をしても現場が変わらない」——その原因は、職員のやる気や能力ではなく、“職場のつくり方”にあるかもしれません。研究が一貫して示してきたことです。このチェックリストは、人が定着し、研修が活きる職場かどうかを、ご自身で診断するためのもの。20 項目のチェックで、今どこに手を打つべきかが見えてきます。

【使い方】当てはまる項目の ☐ にチェックを入れ、セクションごとに✓の数を数えます。最後に合計（20 点満点）を出し、総合判定をご確認ください。

① 研修しても現場が変わらない——「研修が無駄になる」を防ぐ職場の条件

- ☐ 経営層が、この取り組みを本気で後押ししている
- ☐ 学んだことを、現場で試せる余白（時間・機会）がある
- ☐ 少人数で、対話と振り返りができる設計になっている
- ☐ 現場のキーパーソン（信頼される中堅など）が関与している

▶判定：3～4 個＝この領域は良好／1～2 個＝要注意（無駄・逆効果のリスク）／0 個＝早急に手当てを

② みんなで学んでも活かされない——「集合研修が意味ない」を防ぐ条件

- ☐ 少人数で、全員が発言できる規模になっている
- ☐ 一人ひとりの役割・貢献が見える設計になっている
- ☐ 立場や職種の異なる参加者が混ざっている
- ☐ 学びを「持ち帰って試す」前提で組まれている

▶判定：3～4 個＝この領域は良好／1～2 個＝要注意（無駄・逆効果のリスク）／0 個＝早急に手当てを

③ 講演・単発研修が“やりっぱなし”——「一度で終わり」を防ぐ条件

- ☐ 全員に共通の土台・言葉を一度に渡したい目的がある
- ☐ 変革の“入口”として関心に火をつけたい段階にある
- ☐ 経営層に、判断材料を届けたい狙いがある
- ☐ 事前の問い・事後のフォローをセットで組める

▶判定：3～4 個＝この領域は良好／1～2 個＝要注意（無駄・逆効果のリスク）／0 個＝早急に手当てを

④ コンサルにお金を払っても変わらない——「投資が無駄になる」を防ぐ条件

- ☐ 現場データと研究の両方を突き合わせて考える姿勢がある
- ☐ 他社事例をそのままでなく、自社に合わせて作り直す前提がある
- ☐ 経営層が、実行と検証にコミットしている
- ☐ 効果を後で正直に測る（振り返る）設計がある

▶判定：3～4 個＝この領域は良好／1～2 個＝要注意（無駄・逆効果のリスク）／0 個＝早急に手当てを

⑤ 1on1・面談がかえって逆効果——「関係が悪化する」を防ぐ条件

- ☐ 対象者本人が「変わりたい」と思っている
- ☐ 信頼できる関係と、安心して話せる場がある
- ☐ 扱う課題が、性格ではなく“行動”に関するものである
- ☐ 一度きりでなく、継続して練習・振り返りができる

▶判定：3～4 個＝この領域は良好／1～2 個＝要注意（無駄・逆効果のリスク）／0 個＝早急に手当てを

総合診断：人が育ち・研修が活きる職場か

5 セクションの✓を合計してください（20 点満点）。

15～20 点 | 人が育ち、定着しやすい職場です

研修やコンサルへの投資も活きやすい状態です。強みを言語化し、さらに伸ばせます。

8～14 点 | 一部に“辞める・無駄になる”リスク

良い部分から活かしつつ、弱い箇所を整えると、離職や投資の無駄を減らせます。

0～7 点 | 今のままだと、人もお金も流出しやすい

研修等に投資する前に、まず“職場のつくり方”（経営層の関与・実践の余白・安心して話せる関係）を整えることが、最も効果的です。

【ひとこと】チェックが少なかった領域に、今そのまま研修やお金をかけても、“無駄”や“逆効果”になりがちです。まず土台を整えることが、遠回りに見えて最短です。

次の一歩

「うちは、どこから手をつければ？」——そう思われたら、無料の組織診断ミーティング（オンライン・30 分）で、人が辞める・研修が無駄になる原因を一緒に見立てます。今すぐ投資すべきか、その前に整えるべきか、正直にお伝えします。

▶ 無料・組織診断ミーティング（30 分）のご予約：<https://ornate-stardust-249352.netlify.app/booking.html>

▶ お問い合わせ：<https://ornate-stardust-249352.netlify.app/booking.html>

担当：外川