

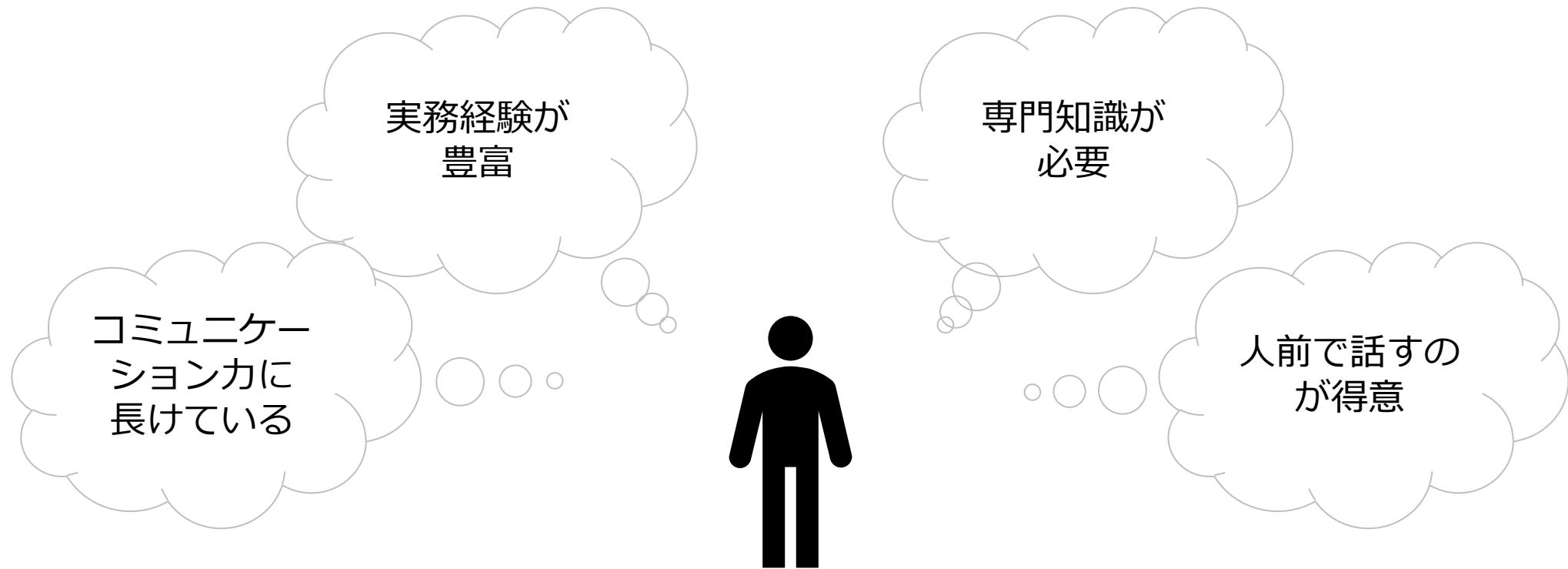
社内講師の「困った」を解決！  
クインテグラル・AMAが提唱！  
行動変容を促す講師育成術

# ■ 本日の内容

- 1. 社内研修講師育成の必要性**
2. 社内研修講師の「困った」とその要因
3. AMA式研修講師育成

# 「講師」に対するイメージ

人前に立つため、要求水準が高いと感じている人が多い



# 「“社内”講師」とはどういう存在？

単なる知識の伝達者ではなく、  
企業文化の担い手としての役割を果たしている

## 企业文化の伝道師

- 自社のビジョンや価値観、企业文化を深く理解し、それを研修を通じて直接伝えることができる
- これにより、受講者は単なるスキル習得だけでなく、企業の一員としてのアイデンティティを強化し、組織全体の結束力を高める役割を果たす

## 知識の循環促進者

- 社員が持つ専門知識やノウハウを他の社員に共有することで、組織内での情報共有が活性化し、知識の循環が促進される
- チーム間のコラボレーションを強化し、組織全体の知識基盤を向上させ、ひいてはイノベーションを生み出す土壤を育む

## コスト効率と柔軟性の創出

- 外部講師に依頼するよりもコストを抑えられ、かつ社内の状況や急な変更にも柔軟に対応できる
- 予算やスケジュールの制約がある中でも効果的な研修実施を可能にする

## エンゲージメントの向上

- 身近な同僚である社内講師から学ぶことで、よりリラックスした環境で学習に臨める
- これにより、研修への参加意欲が高まり、社員間の信頼関係が深まることで、職場の雰囲気改善にも寄与する

# 「社内講師」が活躍している場面

多くの企業で「社内講師」を生み出し、活躍する場を設けている

ソフトバンクグループ

- 社内講師認定制度を設け、社員が自らの経験や知識を活かして研修を行っている
- 特に、企業内大学「ソフトバンクユニバーシティ」では、リーダーシップ研修などの多くのプログラムが内製化されており、社員が講師として活躍している

日本航空

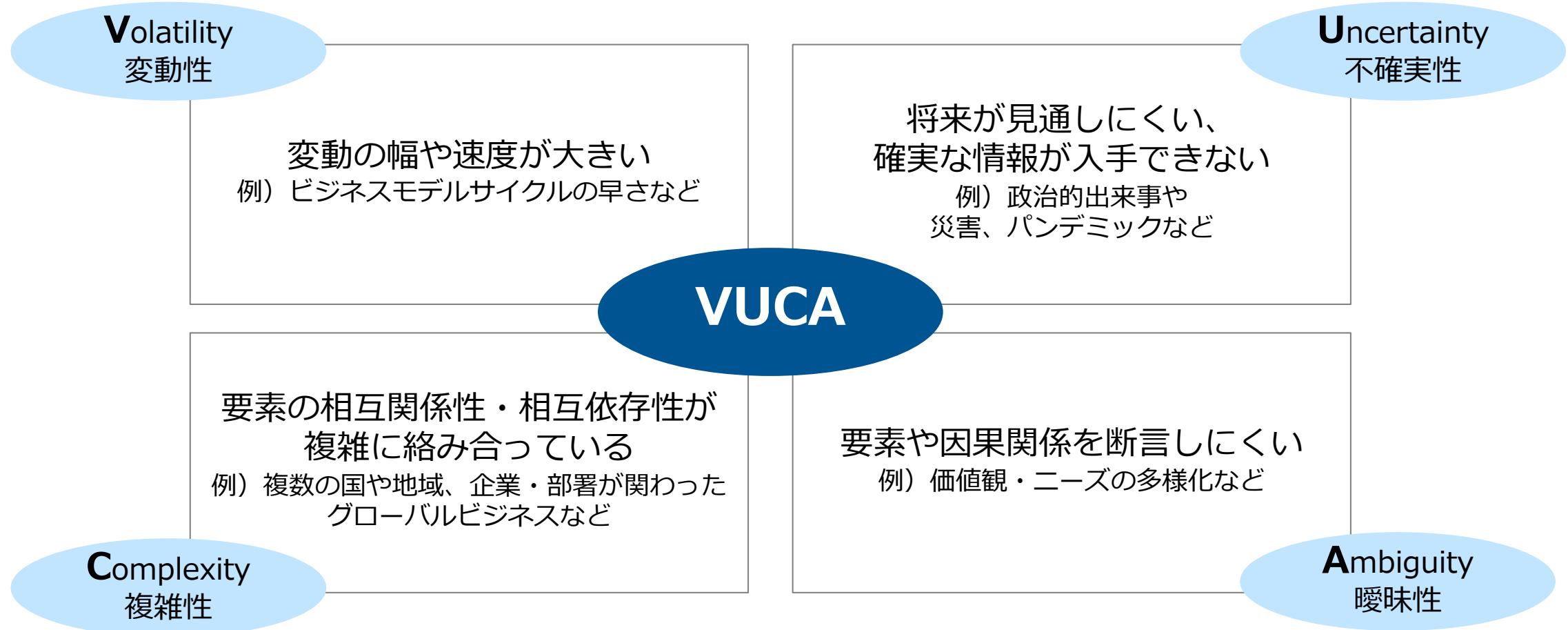
- 55歳以上の社員を対象とし、「ライフプランセミナー」を社内講師が担当している
- このセミナーは、定年後の生活設計について考える内容で、社内講師が自らの経験を基に講義を行ってこれにより、社員同士の知識共有が促進され、社内のコミュニケーションも活性化している

ソフトバンクグループ

- 社内でのリーダーシップ開発に特化したコーチングプログラムを実施している
- 社内講師が自らの専門知識を活かし、次世代のリーダーを育成するための研修を行っており、社員の成長を促進し、企業全体のパフォーマンス向上に寄与している

# なぜ、「社内講師」育成が必要なのか？

変化の激しいビジネス環境において  
自社の最新の戦略、文化、市場動向、事例の「生きる情報」を届けられる存在である



# 社会・経済環境で起きている変化

個人の知識を組織の知として体系化し、  
継続的に社内で継承していくための重要な手段になる

環境に問わず、成果を出せる人材が  
今まで以上に求められる

## グローバル化

- 国内市場だけではなく、高成長を取り込む世界市場における競争に移行
- グローバルな組織ガバナンスの構築



## 少子高齢化：人生100年時代

- 人口構造の成熟化
- 平均寿命が伸び、社会で活躍する期間が長期化

国内市場が縮小する中で、企業は成長を維持するために海外市場へのビジネス展開を強化する必要がある

少子高齢化により国内の労働力が減少しており、人材の確保のため、海外市場に進出して多様な人材を雇用する必要がある

## DX化

- デジタル・トランスフォーメーションやサービス化の進展による既存事業の陳腐化の加速
- AIやロボティクスによる業務内容や求められるスキルの変化

オンライン会議の一般化により、海外の人々と気軽にコミュニケーションが取れるようになる

# 社会・経済環境で起きている変化

DXなど、専門知識の迅速な共有が可能になる

環境に問わず、成果を出せる人材が今まで以上に求められる

## グローバル化

- ・国内市場だけではなく、高成長を取り込む世界市場における競争に移行
- ・グローバルな組織ガバナンスの構築



## 少子高齢化：人生100年時代

- ・人口構造の成熟化
- ・平均寿命が伸び、社会で活躍する期間が長期化

国内市場が縮小する中で、企業は成長を維持するために海外市場へのビジネス展開を強化する必要がある

少子高齢化により国内の労働力が減少しており、人材の確保のため、海外市場に進出して多様な人材を雇用する必要がある

## DX化

- ・デジタル・トランスフォーメーションやサービス化の進展による既存事業の陳腐化の加速
- ・AIやロボティクスによる業務内容や求められるスキルの変化

オンライン会議の一般化により、海外の人々と気軽にコミュニケーションが取れるようになる

## ■ 本日の内容

1. 社内研修講師育成の必要性
2. 社内研修講師の「困った」とその要因
3. AMA式研修講師育成

# 社内研修の共通課題

育成施策は意義のあるものだが、難しさも多い

## 受講者の エンゲージメント低下

- 研修中に受講者がPCやスマートフォンを触っている
- 発言が少なく、活発な議論が生まれない

## 実践への繋がりの難しさ

- 研修で学んだことが実際の業務で活かされていない
- 研修は面白かったが、結局何が変わったのか分からぬ

## 効果測定の難しさ

- 具体的な成果やROIが見えにくい
- 受講者のスキルや行動の変化を客観的に評価しにくい



# 社内講師の"あるある"な困りごと

研修設計のフレームワークや効果的な教材作成のスキルが不足していることが多く、労力や負担がかかっている



## 多岐にわたる準備作業

- 研修企画
- 資料作成
- スライドデザイン
- 演習考案 など



## 本業との両立の難しさ

- 通常業務を行なながら、並行して準備をしなければならない
- 通常業務のスケジュールを優先せざるを得ない場面が多々ある



## 手探りでの準備

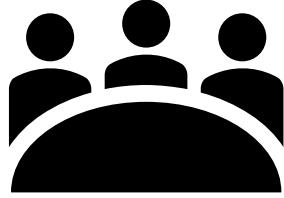
- 体系的な研修設計ノウハウが不足している
- 社内に経験者が少なく、アドバイスを求めるることもできない

# 社内講師の"あるある"な困りごと

効果的な関わりや進行ができない



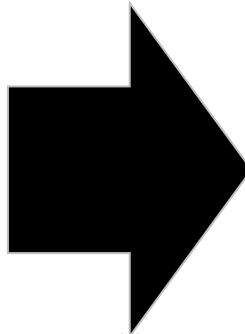
**質問しても手が挙がらない**  
受講者からの自発的な発言が少ない



**グループワークが盛り上がらない**  
活発な議論や意見交換が生まれにくい



**受講者が眠そうにしている**  
集中力の低下や興味の欠如が見られる



**一方的な講義になりがち**  
受講者の主体性を引き出せていない

# 社内講師の"あるある"な困りごと

研修効果が見えにくいことで振り返りもしにくく



**本当に役立ったのか**  
研修内容の有用性への疑問



**行動変容につながったか**  
実務での活用状況が不明瞭



**教え方は適切だったか**  
指導方法の妥当性への不安



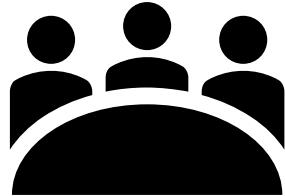
**講師としての達成感**  
成果が見えないことによる満足感の欠如

# 社内講師が直面する”困りごと”

それぞれが絡み合い、成果につながらないことが多い



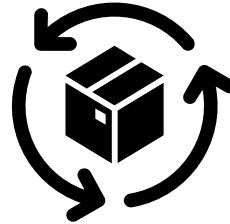
準備の負担



受講生の  
マイナス反応



効果の  
不透明さ



改善サイクル  
の不調

# ■ 本日の内容

1. 社内研修講師育成の必要性
2. 社内研修講師の「困った」とその要因
3. **AMA式研修講師育成**

# AMA式TTT(Train the trainer)とは

時代の変化にも適応できる「人を育てる」手法であり、研修講師のための研修として多くの企業で導入されている

## 時代の変化に適応するため に求められるスキル

- ビジネスのグローバル化による求められる人材像の変化
  - 自分の頭で考えて主体的に行動できる人材
  - 多様な人材と協働できるコミュニケーション力（アサーティブ、ローコンテクスト、ロジカル）など
- 学習スタイルの変化
  - 授業スタイルから、実習主体の参加型へ、参加者の主体性を高めるインタラクションスタイルへ

## 設計から育てる場まで 包括的に学べる

- 成人学習理論を取り入れた研修設計
  - アダルトラーニングメソッド（参加者の知識や経験を活用する・体験させ、記憶にとどめる・モチベーションを高める・実務に適応する・主体性を促す）
- 研修のデザインの仕方を学ぶ
- 研修の準備の仕方を学ぶ
- 効果的にコンダクトするスキルを習得する

# 今日は講師登壇スキルに焦点を当ててお伝えします

クインテグラルにて提供している3日間のプログラムの中から  
「講師登壇スキル」について多くお伝えします

1日目	2日目	3日目
<ul style="list-style-type: none"><li>● 効果的なトレーニングと優れたトレーナー<ul style="list-style-type: none"><li>➢ トレーニングの定義</li><li>➢ 優れたトレーナーの3要素 (Attitude, Skill, Knowledge)</li></ul></li><li>● アダルトラーニングメソッド<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 参加者の知識や経験の活用</li><li>➢ 体験学習サイクルの重要性</li></ul></li><li>● トレーニングのデザインと実施準備<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 目的設定、対象者分析、内容構成、時間配分</li><li>➢ 効果的なビジュアルエイドの活用</li></ul></li><li>● トレーナーが研修に臨む前の心構えと準備</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>効果的なオープニング</b><ul style="list-style-type: none"><li>➢ 参加者の学習意欲と対人関係の緊張への配慮</li><li>➢ オープニングの重要性</li></ul></li><li>● レクチャーと実習のファシリテーション<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 効果的なレクチャーの進め方</li><li>➢ 実習を通じた学習の促進</li></ul></li><li>● スライド、資料、その他のメディアの効果的な使用方法</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 【総合演習】トレーニングをファシリテートする<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 研修のシミュレーションと実践的なファシリテーション</li><li>➢ 様々な状況への対応</li></ul></li><li>● トレーニングの終わり方<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 目的の振り返り、学習内容のレビュー、参加者への承認</li><li>➢ 学びの動機付けと感謝</li></ul></li><li>● トレーニングの成果を評価する<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 参加者、顧客企業担当者、自身の評価</li></ul></li></ul>



AMA式TTTを実践している  
ファシリテーターが特に重視しているポイント

## 優れたトレーナーの3要素

トレーナーに必要な3要素はマネジメントの「人を育てる」ことにおいても  
同様に重要なポイント



# 「人を育てる」際の意識の持ち方

表面的に表れている結果の背景にはその人の考え方や意識がある



# 「人を育てる」際の意識の持ち方

講師として関わる自分の姿勢も重要

## Be **Authentic**

真実、正直、心から

## Be **Attuned to participants**

参加者（メンバー）に対する関心と配慮

## Be **Achievement-oriented**

成果・目的志向

# 講師としての在り方

スキル一辺倒ではなく”在り方”を捉えることが重要

## 信念

「人は誰もが成長したいと思っている」と信じる

## 姿勢

講師ではなくてファシリテーターとしての立つ

## 視点

個人の特性と周囲の状況と環境を行ったり来たりしながらよく観察する

## 場の活用

自分からの直接の影響力行使だけでなく、周囲からの間接的影響力を活用する

## スキル

論理的に説明する力、ファシリテーションスキル、質問力を活用する

# 学習に関する成人の特性とは？

子どもの学びと大人の学びは異なる

子どもの学び  
(ペダゴジー)

大人の学び  
(アンドラゴジー)

主体性

教師が主導（教える）

学習者が主体（学び得る）

学習動機

外的動機（評価・親・賞罰）

内的動機（成長・達成感）

内容

カリキュラム通り

必要な内容を選ぶ

アプローチ

知識の伝達

問題解決・経験共有型

# 学習に関する成人の特性とは？

成人の特性を活かし、学習効果を高める「アダルトラーニングメソッド」を念頭に置くことで関わり方を変化させることができる

## 成人の特性

- 知識・経験がある
- 価値観が多様
- 学んだことを忘れやすい
- 失敗したり、恥をかいたりすることを嫌う
- 実利的（仕事や実生活に役立てたい）
- 目的思考（何のためにするのかを考える）
- 他人から指示・強制されたくない など

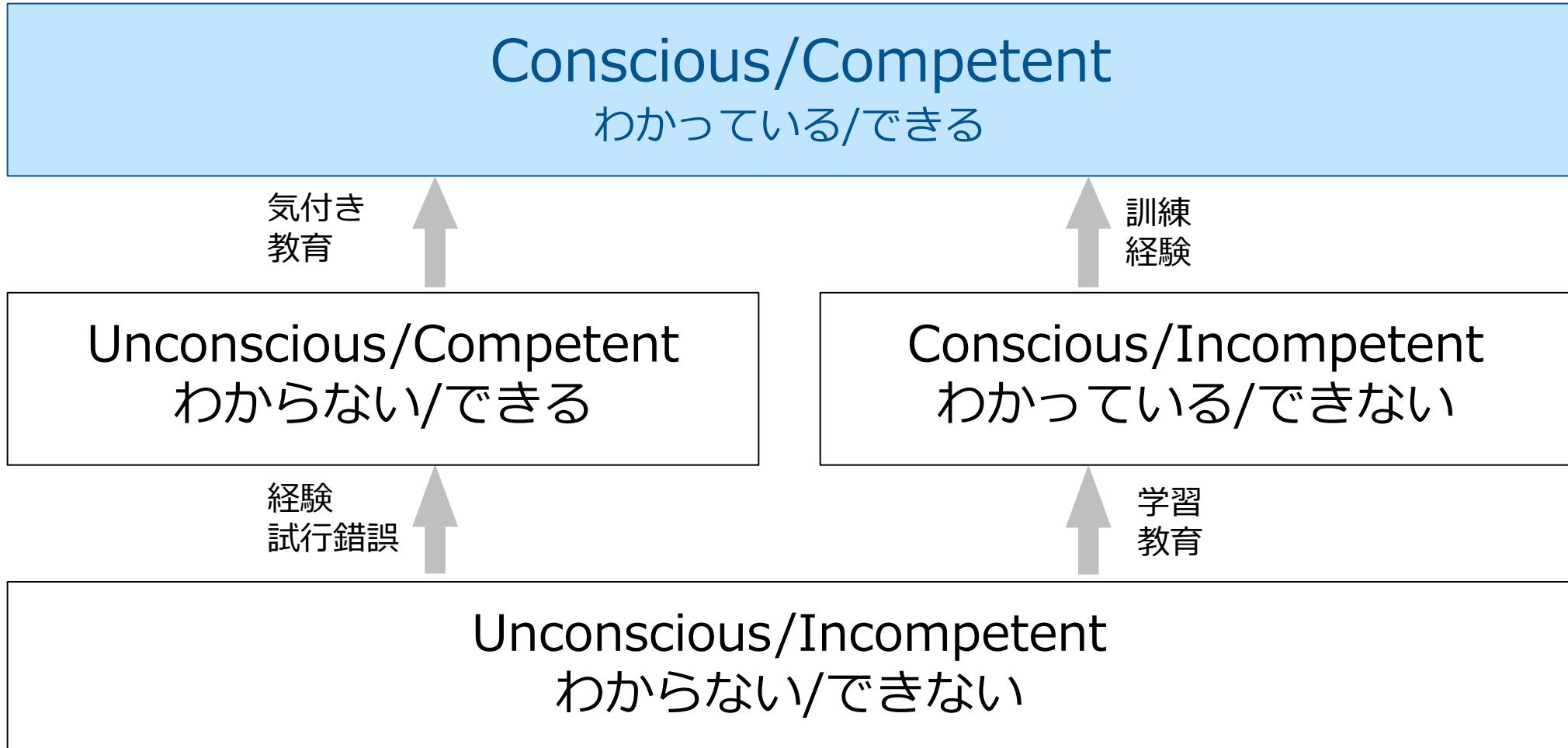


## 成人の特性を踏まえた関わり

- 参加者の知識や経験を活用する
- 体験させ、記憶にとどめる
- モティベーションを高める
- 実務に適応する
- 主体性を促す など

# 「できない」にもパターンがある

メンバーの状況は多様化しており、  
「今、どこにいるのか」を考えられるとよい



# 目標を決めてから育成する

場当たり的に育成するのではなく、  
目標を決めてから実施することが大事

## 育成の前に決めておきたいこと

- 育成の最終目的
- マイルストーン
  - 育成中に達成したいこと
  - 各テーマにおいて達成したいこと
  - 各レクチャーや実務において達成したいことなど

# 相手を理解するために質問を投げかける

相手の状況を理解するために質問するのは有効

「質問」の目的	「質問」の形	「質問」の方法
<ul style="list-style-type: none"><li>● 相手に考えさせる<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 相手の思考を明確にする</li><li>➢ 具体化する</li></ul></li><li>● イメージを描かせる</li><li>● 相手の思考を掘り下げる</li><li>● 参加意識を高める</li><li>● 発言を促す</li><li>● 相手の発言内容を確認する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● オープン・クエスチョン (Open-ended Question)</li><li>● クローズド・クエスチョン (Close-ended Question)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 全体質問</li><li>● 指名質問</li><li>● リレー質問</li><li>● リターン質問</li></ul>

# 活気あるオープニングで参加意欲を高める

## 楽しい アイスブレイクエクササイズ

場を和ませ、参加者同士の交流を促すために  
軽くて楽しい活動から始めましょう



## ポジティブな学びの場をつくる グランドルールの設定

- 参加者と一緒に、積極的に尊重し合う学びの場をつくるための基本ルールを確認しましょう
- 例：最後まで話を聞く、新しいことに挑戦する、建設的なフィードバックをする

## チームでクリエイティブな 名前を考えてもらう

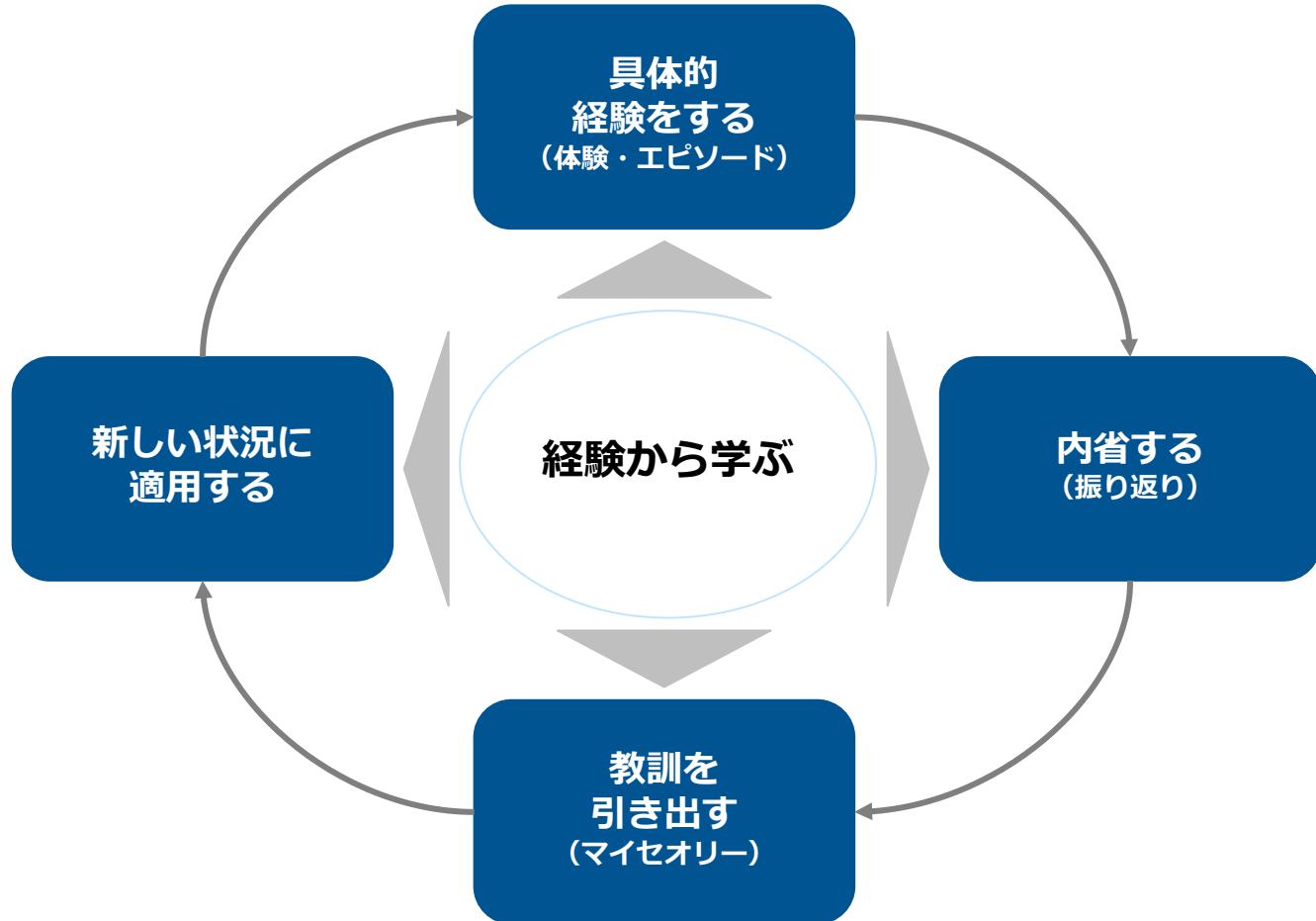
- 各チームにオリジナルのチーム名を考えてもらいましょう
- チームの一体感が生まれ、場が和みます

## 最も重要な自己紹介の一部 (参加者に共有してもらう)

- これまでに直面した、または現在直面している仕事上の課題
- 今日の研修で学びたいこと、得たいこと

# 学習に関する成人の特性とは？

ビジネスの場においては経験学習が重視され、  
その経験からの学びを深める関わりが求められる



# 講師に求められるファシリテーション

学びを深めるためのトレーニングにおいて  
「インタラクション」「フィードバック」「コーチング」が特に重要

## インタラクション

インタラクションは参加者の積極的な  
関与を引き出し、エネルギーを高め、  
対話や共有、協働を通じてお互いに学び  
合うことを可能にする

## フィードバック

- フィードバックは「うまくいっている  
こと」と「改善できる点」を明確にし、  
学びを定着させる
- また、自信を育て、振り返りを促し、  
継続的な成長を支援できる

## コーチング

- コーチングは参加者自身の思考を深め、  
強みや課題に気づき、自律的に学びを  
進めることを支援できる
- 自己認識を高め、成長を促す手法

# インタラクション

参加者がお互いに学び合う環境を作り上げる



## オープンクエスチョンを使う (What・Why・How)

- 全体に問い合わせて考える時間を与えたり、個人に投げかけて答えを引き出したりする
- 参加者からの質問はクラス全体に投げ返して、参加を促す



## ペアやグループでの 対話を取り入れる

ペアや少人数で意見交換することで、安心して発言しやすくなり、対話が活性化する



## ストーリーテリングを活用する

自身の経験や職場での事例を短く語り学びに実感と共感を与える



## クイック投票や挙手で 意見を可視化する

クイック投票や挙手で意見や理解度を確認し、場の一体感と活気を高める

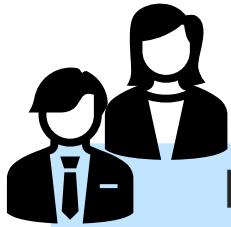


## 発言やファシリテーションの 機会を回す

発言やグループワークの進行役を交代で担当させることで、全員の積極的な関与を促す

# フィードバック

自信を育て、振り返りを促し、継続的な成長を支援する



## トレーナーからの フィードバック

- **ポジティブフィードバック**：すべての意見を否定せずに受け入れ、自信を育てる
- **建設的なフィードバック**：より良い結果につながるように、考え方や行動の変化を促す質問をする。



## ペア・フィードバック

参加者同士で気づいた点や良かった点  
を伝え合うよう促し、  
グラウンドルールに含める



## 即時フィードバックループ

アクティビティ後に「うまくいった点」「改善できそうな点」を振り返る  
質問をする

# コーチング

## 自律的に学びを進めることを支援する



### 学びのための成長マインドセットを促す

コンフォートゾーンからストレッチゾーンへと促し、挑戦を成長のチャンスとして捉えるよう支援する



### 気づきを促す質問をする

参加者がより深く考え、自分なりの答えを導き出せるようなオープンで内省的な質問を活用する



### 傾聴する

話を聞くときは全身で関わり、参加者が「聞いてもらえた」と感じられるようにする



### 振り返りを促す

うまくいったことや、今後改善したいことを振り返る機会をつくる。



### 個別サポートを行う

特にサポートが必要な人に対し、短時間の個別フォローを行う

# クインテグラル株式会社 会社概要

AMAが有する160以上の研修プログラムを活用して、  
グローバルビジネス環境の中で個人の能力を向上する機会を提供し、  
様々な企業のグローバル戦略を実現できる人材づくりを支援しています

## クインテグラル株式会社

クインテグラルは100年の歴史を持つAMAのサービスを  
**国内で唯一提供する人材育成サービスプロバイダーです。**  
リーダーシップ、マネジメント、コミュニケーション、  
営業、マーケティングなど多岐にわたるカテゴリーに  
おいて研修サービスをご提供しており、  
世界で活躍する人材の育成を支援しています。

## AMA

### (American Management Association)

AMAは**1923年**、企業の成長に必要な“マネジメント”や  
“リーダーシップ”能力をどうすれば効果的に教育できるか?  
といった実務家たちの熱い思いから誕生した  
世界最大のグローバル人材育成コンサルティング組織です。  
一般管理職からビジネスエグゼクティブに対して  
幅広くサービスを提供しています。

アメリカのTraining Magazineが選ぶ  
リーダーシップ開発トレーニング会社  
トップの1社として選出



## 豊富な経験と確かな実績

**10 MILLION**

Learners educated within  
the past decade

**92%**

Fortune 1000 companies  
are AMA customers

**98%**

Participants report they are  
using what they learned

**1,000**

Global network of expert  
faculty trainers

## グローバルネットワーク

**AMA GLOBAL**

American Management Association

**AMA**  
Asia/Asia-Pacific

**AMA**  
Latin America

**AMA**  
USA

**CMC**  
Canada

**MCE**  
EMEA

Atlanta • Arlington • Bangkok • Beijing • Brussels • Chicago • Guangzhou • Ho Chi Minh City • Jakarta • Kuala Lumpur • Manila  
Mexico City • New York • Riyadh • San Francisco • Shanghai • Shenzhen • Singapore • Taipei • Tokyo • Toronto

# クインテグ럴株式会社 会社概要

1923

AMA (American Management Association)  
ビジネスリーダーが意見交換を行う場としてニューヨークに創設  
世界大恐慌の折、米国政府はこの大恐慌への対策についてAMAに助言を依頼



1950

「AMAマネジメントコース」開始。  
景気後退期に「Economic Mobilization Conference」をアイゼンハワー大統領、ニクソン副大統領を講演者に開催



1960

ピーター・ドラッカー教授（のちにAMAの終身アドバイザー）がAMAの会員誌に寄稿

1993

AMA日本支社が営業開始



2003

(社) 経団連ゲストハウス・フォーラム開始 総合プログラムコーディネーターをAMAが務める

2012

AMA Japan をクインテグラー株式会社へ事業譲渡

2017

ASEAN 6か国でAMAプログラムを提供開始

2024

アルーグループの傘下に入り、さらにグローバル人材育成のサービス強化を目指す

# 学びたい時に学べる環境を提供

クインテグラル株式会社では年間約200の公開コースを開催しており、1名からの参加、他流試合の場を提供しています



Quintegral  
A Member of the AMA Global Network

## Public Training Program 2025

世界の「ベストプラクティス」を  
あなたの会社の「ベストプログラム」に。

### ABOUT US

クインテグラルは、世界有数の人材育成組織AMA(American Management Association)ブランドを日本をはじめアジア各国で提供している企業の組織開発・人材育成パートナーです。  
“グローバルビジネスで活躍する人材の育成”を目的にAMAが行った市場調査に基づき開発したプログラムを1名様からご参加可能な公開型トレーニングコースとしてご用意しております。  
例年ご評価いただいているプログラムをぜひご受講ください。

### OUR ADVANTAGE

- グローバルの舞台での活躍を目指したトレーニングプログラム
- 日本で唯一 AMAブランドプログラム
- グローバル人材を生み出しきっている講師陣

お問い合わせ [Pubcourse@quintegral.co.jp](mailto:Pubcourse@quintegral.co.jp) お申込はこちら  
03-6268-9489



## Public Training Program 2025

Public Training Program 2025  
全てのプログラムとスケジュール、費用は  
こちらからご確認ください 

### 変革を通じてチームをリードする

変化に対する反応を管理し、メンバーを鼓舞し、あらゆる変化への取り組みを通して最適な生産性を確保できるようなコミュニケーションを可能にする実践的なツールを学びます

### ダイバーシティ&インクルージョン

多様性と受容を通した個人・チーム・組織の可能性を最大化することを目指し、自身自身、チーム、組織のあらゆるレベルで、インクルージョン(受容)が生まれ出すメリットを深く理解します

### 職場で役立つ説得スキル

心理学的なトリガーについて学び、学んだ知識をいかに双方に望ましい成果に結び付けるかを模索し、さまざまなビジネス上の意思疎通のシーンに応用し、影響力を高める方法を学びます

### インターパーソナルコミュニケーション

自分の役職／役割に関係なく、他者と相互理解を築き、つながりを持つために必要なコミュニケーションスキルと行動特性を向上させることに焦点を当てます

### ボイス・オブ・リーダーシップ

「あなたの声(メッセージ)を通して人に影響力を与えること」に焦点を置き、効果的なメッセージを組み立てて伝えるスキル・ツールを学びます

### 人工知能(AI) ビジネスエッセンシャル

AIが組織やビジネスの世界に与える影響は、すでに計り知れず、そのAIについて理解を深め、すでにどのように活用されているのか、そしてどのようなビジネスチャンスがあるのかを学びます

プログラム、開催スケジュールは予告なく変更となる可能性がございます。予め、ご了承ください。  
お申込はこちら  
〒102-0073 東京都千代田区九段北1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階

お問い合わせ [Pubcourse@quintegral.co.jp](mailto:Pubcourse@quintegral.co.jp) お申込はこち  
03-6268-9489

こちらから  
詳細をご確認ください



## クインテグラル株式会社へ お気軽にお問い合わせください



東京都千代田区九段北  
1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階



pr@quintegral.co.jp



03-6268-9489



<https://www.quintegral.co.jp/>



A Member of the **AMA** Global Network