

内製か外部委託するか迷っているお客様、必見！

研修会社利用のメリット・選び方

● 目的

この資料では、「社員教育をなんとかせねば・・・」とお考えの皆様に、研修会社を利用するメリットと選び方についてお伝えします。

● こんな方におすすめ

- ・ 企業の経営者、人事担当者様
- ・ 教育担当者様

研修会社利用のメリット・選び方

1. 研修の業務フロー
2. 内製と外部委託の比較
3. 外部委託の有効性
4. 研修会社の選び方
5. サンスタッフ研修の概要
6. 導入事例

1. 研修の業務フロー

**STEP
01**

現状の課題分析

過去の状況を踏まえ現状の課題を洗い出します。

**STEP
02**

研修の目的・目標設定

経営トップや現場社員にヒアリングをして設定

**STEP
03**

研修方法と予算

研修の方式、内製か外部委託か、リソースを考慮

**STEP
04**

研修計画作成

体制、研修内容・テキスト作成、研修の案内

**STEP
05**

研修の実施

理解度テスト、実施状況の記録、アンケート

**STEP
06**

研修の振り返り

企画部門による振り返り、結果分析・報告書作成

**STEP
07**

フォローアップ

理解度の低い研修、課題などに対するフォローアップ

これだけのプロセスの全てを自社で完結して行うには、
かなりの労力とノウハウが必要。

2.内製と外部委託の比較

2.内製と外部委託の比較

以下の要素を考慮し、自社の目的やリソースに最適の選択を行うことが重要です

比較項目	内製	外部委託
費用	外部流出費用はない	講師費用などが必要
専門性と品質	やや劣る	専門的な知識やスキルを持つ プロフェッショナルによる研修
研修内容の カスタマイズ性	社内ノウハウに 限定される	他社事例や業界特有の課題など 取り入れ可能
リソースの確保 (人、物、時間、場所)	社内のリソース不十分な場合、 研修実施困難	研修に係る準備は 全て任せられる

3.外部委託の有効性

外部委託の有効性

✓ リソースの節約（人、物、時間、場所）

研修を内部で行うには、専任の講師や教材の作成、研修スケジュールの調整など、多大なリソースと時間が必要です。外部研修会社を利用することで、これらの負担を軽減し、内部リソースを他の業務に集中させることができます。

✓ 専門知識とノウハウの提供

外部研修会社は、研修を専門とするプロフェッショナル集団です。多くの企業に対して研修を行っており、最新の教育手法やトレンド、業界ごとのベストプラクティスを熟知しています。このため、企業内部では得られない高度な知識やノウハウを提供することができます。

✓ 客観的な視点と公平性

外部の研修講師は、企業の内部事情に縛られない客観的な視点を持っています。そのため、社員に対して公平な評価を行い、偏りのないフィードバックを提供することができます。これにより、社員は公正な基準で自分のスキルや適性を把握することができ、成長のための的確な指導を受けることが可能です。

外部委託が向いている場合

✓ 社内リソースが不足している場合

社内に研修を担当するリソースや専門知識が不足している場合、外部委託は非常に有効です。新規プロジェクトの開始時期や、組織が大きな変革を迎えているときなど、内部のリソースが他の業務で手一杯である状況でも、外部委託によって研修の質を落とさずに実施できます。

✓ 短期間で成果を求められる場合

短期間で成果を求められる場合、外部委託によって効率的かつ効果的な研修が可能です。外部機関は既に効果が実証されたカリキュラムを持っており、即時に研修を開始できるため、急速にスキルを習得したい場合や、特定のプロジェクトに直結する研修が必要な場合に適しています。

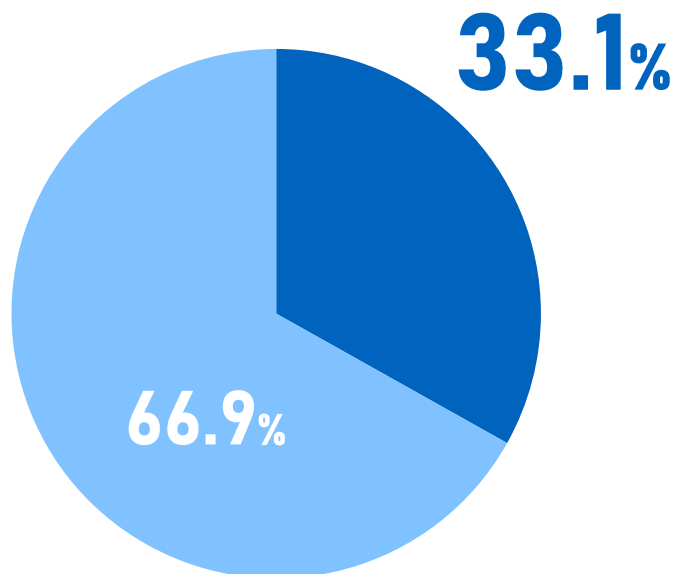
✓ 高度な専門知識やスキルが求められる場合

特定の分野で高度な専門知識やスキルが必要とされる研修の場合、外部の専門機関や講師に委託することで、最新の情報や実践的なノウハウを提供できます。例えば、ハラスメント防止、法務、リーダーシップなど、社内に十分な専門知識を持つ人材がいない場合に有効です。

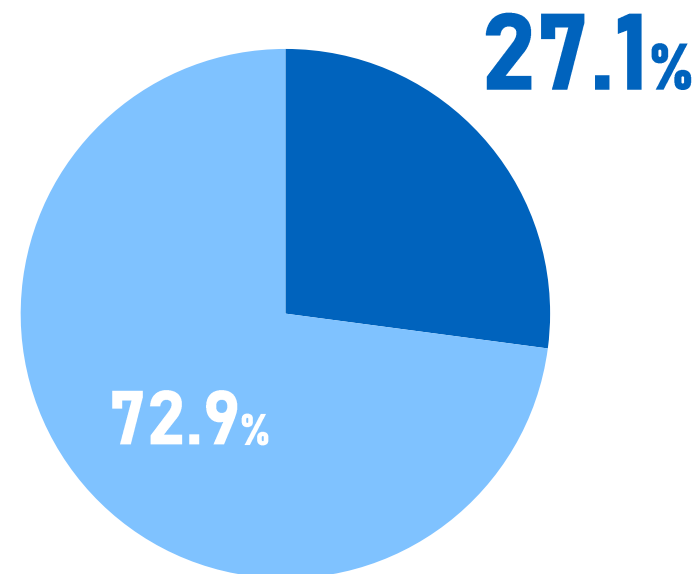
4.研修会社の選び方

研修会社を利用している割合は？

100人未満の企業で研修会社を
利用している企業の割合



製造業で研修会社を
利用している企業の割合



※労働政策研究・研修機構2021年度調査「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）」

下記のポイントを考慮しながら、企業の目標やニーズに最適な研修会社を選定することで、効果的なスキルアップや組織の成長を実現できます。

項目	チェックポイント
専門性と実績	研修会社が提供するプログラムの専門性と実績を確認しましょう。 過去のクライアントや受講者のフィードバック、成功事例などを参考に、信頼できる会社を選ぶことが重要です。
カスタマイズの柔軟性	企業のニーズに応じて研修内容をカスタマイズできるかどうか也很重要です。 標準的なプログラムに加え、特定の業務や企業文化に合わせた調整が可能か確認しましょう。
講師の質	講師の経験やスキルも選定基準の一つです。 講師の経歴や専門知識を確認し、求める研修の内容に最適な講師がいるかどうかをチェックしましょう。
費用対効果	予算に対して提供される価値を評価します。 価格だけでなく、研修の内容や成果、アフターフォローの質も考慮に入れて、コストパフォーマンスが高い会社を選びましょう。
フォローアップ体制	研修後のフォローアップが充実しているかどうか確認すべきポイントです。 研修の効果を持続させるために、アフターフォローや評価制度が整っているかどうか重要です。
研修のスタイル	どのようなスタイルで研修を開催するのか、研修会社がどこまで対応できるかもポイントです。リアル研修またはオンライン研修、講師派遣または公開研修など…適切な研修スタイルを選択しましょう。

5.サンスター研修の概要

✓ 自律的人材の育成

会社の理念、行動方針を踏まえ自ら考え自ら行動できる人材を育成します。

✓ 問題解決力の強化

「なぜなぜ分析」などの問題解決手法を社員教育に取り入れ、根本原因を探るために5回の「なぜ」を問う手法など、問題を深掘りし、持続的な解決策を見つけるスキルを鍛えます。

✓ 現場重視の教育

「安全第一、品質第二、生産第三」の考えの下、「現場で学ぶ」ことを重視しています。実際の仕事の場で問題を発見し、解決策を見つけることを通じて、従業員のスキルと知識を向上させます。



「カイゼン」を文化とする企業風土を醸成

中堅、中小企業の様々な業種への研修実績

製造業、物流業、サービス業、介護・福祉など

- 公開型研修 -

累計支援社数

延べ **360** 社以上

約 **1,400** 人

- 講師派遣型研修 -

累計支援社数

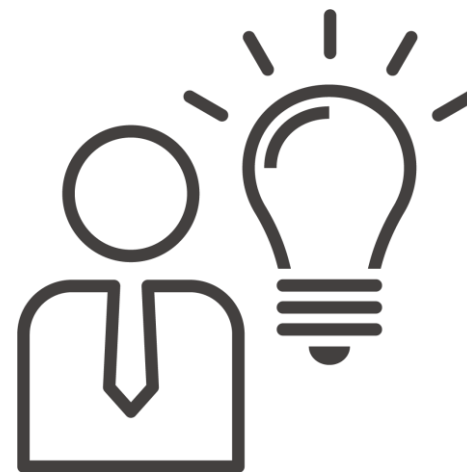
延べ **250** 社以上

✓ 貴社に合った研修をご提案いたします。



公開研修

新入社員・若手社員・中堅社員・リーダーの各階層を対象として、厳選した複数の研修をパッケージにしております。



講師派遣型研修

内容・レベル・時期などを貴社に合わせて企画・ご提案します。
各分野のエキスパートが講師を務めます。

✓ 公開研修の概要



写真：新入社員研修の様子

■おすすめの企業様

- ・社員数が少ない
- ・他社の社員と交流したい

■公開研修のメリット

- ・講師派遣にて自社で行う研修に比べ、研修費用を抑えることが可能
- ・他企業の社員と討議ができ、社外の知見を得ることができる

■受講人数

最大約20名～30名

※1講座当たり

■開催場所

愛知県刈谷市の公共施設など

※講座によりリモート受講も可能

※詳細はHP内の「お役立ち資料→公開研修の日程」をご覧ください。

✓ 公開研修のラインナップ

中堅・中小企業の課題に合った内容を厳選

テーマ 階層	安全衛生	品質管理 問題解決	改善	D X ・ O A	ヒューマンスキル 部下育成
リーダー	監督者の安全衛生	品質管理応用 ロジカルシンキング 応用	トヨタ流「改善」③ ものづくり工場見学	DX工場見学 RPA・BI活用	リーダーシップ応用 ハラスメント防止 職制の役割
中堅社員	危険予知訓練	品質管理基礎 ロジカルシンキング 基礎	トヨタ流「改善」② ものづくり工場見学	DX工場見学 Excel・RPA 生成AI活用	リーダーシップ基礎
若手社員		ロジカルシンキング 入門	トヨタ流「改善」①		フォロワーシップ メンタルヘルス
新入社員	安全衛生の基本 安全体感道場	品質管理入門	トヨタ流「5Sと安全」 製造業の基礎知識 ものづくり工場見学	OAスキル	コミュニケーション基礎 ビジネスマナー

✓ 講師派遣型研修の概要



写真：講師派遣型研修の様子

■おすすめの企業様

- ・ 自社の課題に合わせて研修をカスタマイズしたい

■講師派遣のメリット

- ・ 課題や実績を伺い、貴社に合った研修を作るので、効果が高い
- ・ 開催時期・場所・回数の融通が利く

✓ 講師派遣型研修のラインナップ

8つの基本テーマで貴社の課題にお応えします。



安全衛生

- ・安全衛生の基本
- ・危険予知訓練
- ・監督者の安全衛生



ヒューマンスキル

- ・リーダーシップ
- ・フォロワーシップ
- ・キャリアデザイン
- ・合意形成



品質管理

- ・品質管理概論
- ・QCリーダーの役割
- ・QC的問題解決



部下育成

- ・指示の出し方
- ・部下の意欲向上
- ・育成計画の立て方
- ・褒め方、叱り方



改善

- ・5S活動
- ・ムダ取り改善
- ・作業改善
- ・標準化



ハラスメント防止

- ・ハラスメント防止
- ・メンタルヘルス
- ・アンガーマネジメント



DX・OAスキル

- ・生成AI、RPA/Power BIの活用
- ・Microsoft office基礎・応用



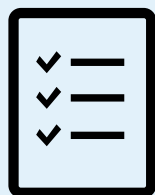
ビジネスマナー

- ・印象効用とコミュニケーション
- ・ビジネス会話の進め方
- ・クレーム対応

※上記以外のテーマでも内容によりお受けすることができます。

✓ 講師派遣型研修の流れ

課題をヒアリング、企画・実施・アフターフォローまで一貫して実施



01 ヒアリング

経営者、担当者と打ち合わせ、
講師による現地確認



04 アフターフォロー

アンケートの分析、共有
フォロー研修の企画



02 企画

時期、場所、内容、テキスト、
回数などカスタマイズ



03 実施

独自のワーク、グループ
討議で主体的な研修



✓ 講師派遣型研修のアフターフォロー

評価とフォローバック体制

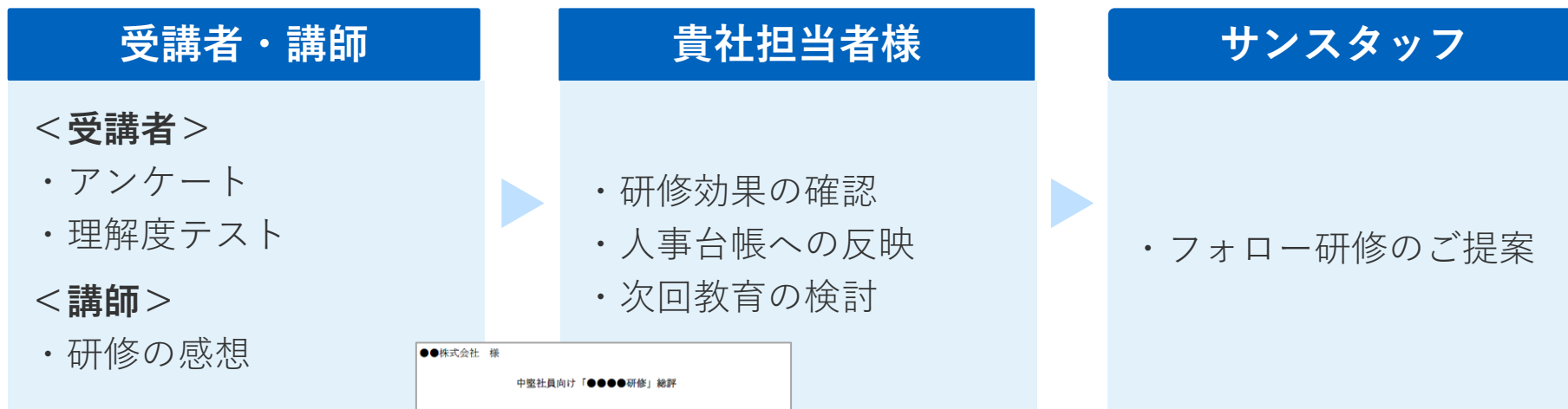


図1：研修後の流れ

●●株式会社 様

中堅社員向け「●●●●研修」総評

1 総括

●●月18日、19日の2日間にわたって、中堅社員の皆様19名に対し、「仕事力向上研修」と題して4つの研修を行いました。

どの受講者様もやる気にあふれ、積極的な姿勢で研修に臨んでおられました。受講者アンケートの中で「研修が自身の業務に役立つか」の問いに対し、4つの研修それぞれが「4点以上（5点満点）」の評価をいただきまして、適切な内容であったと考えます。

その一方で、研修時間に比して内容をやや多く設定したため、少し駆け足気味な進行となったことは否めません。どの研修も4時間／半日程度のお時間を頂戴できると、ゆとりのある充実した内容とすることができます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

2 講師コメント

1) トヨタ流改善「5S」(中林講師)

参加された方々からは、5Sと生産性の関連が理解でき、また、働きやすい職場づくりに活用していきたいといった意見が多く、大変有難いと思います。

その一方、実践トレーニングにおいては、対策の方向づけに十分な時間がとれず、出来れば、対策と期待効果まで検討出来れば、更に役立つトレーニングが出来たのではと反省しています。皆さん高いポテンシャルをお持ちなので、2～3回トレーニングを重ねれば、しっかり業務に活かせると思います。

2) 安全衛生 (KYT) (毛利講師)

受講者の全員が真剣に講義を聴き、指差し呼称時の一体感、明るさが印象的で、貴社の将来を垣間見たようでした。

図2：詳細な「振り返りレポート」

✓ 講師派遣型研修のアフターフォロー

「カイゼン」支援サービスへの橋渡し

「研修」からさらに踏み込んで、トヨタ流「カイゼン」の社内展開を促進したいというお客様には、指導員を派遣し社内改善活動を支援いたします。



写真：「カイゼン」支援サービスの現場での活動状況

5.サンスタッフの研修概要 | 講師紹介



瀧谷 清大

大手人材サービス会社、組織人事コンサルティングファーム勤務を経て現職。

「トヨタ流」人材育成の考え方に基づき、独自のワークを駆使してコミュニケーションや問題解決の手法をわかりやすく解説し、身に付けさせることに定評がある。

研修実績

- ・年回登壇数50回以上
- ・刈谷ハイウェイオアシステナント店長向け「マネジメント研修」
- ・西尾市役所
「失敗しない部下育成のコツ」
- ・大阪府工業協会
「部下育成の実践」「仕事の進め方」



中林 弘志

豊田自動織機に約40年在籍し、自動車技術、品質保証、国内営業等を経験。製造・物流・販売業を中心に現場改善を指導。豊富な経験を踏まえ、トヨタ流「カイゼン」研修を実践的な説明で教えており好評を得ている。

研修実績

- ・年間登壇回数15回以上
- ・JICA中部「ものづくり改善」
- ・大阪府工業協会
「ムダ取り活動の進め方」「少人化」
- ・愛知県信用保証協会のワンポイントアドバイザーに従事



石崎 友子

株式会社ヤナセ退職後、大手人材サービス会社に勤務し役員秘書業務に従事する。日本の伝統的作法と接遇マナーの研鑽を目的に2007年マナー専門教育機関に入門、入職する。講師として14年間に在籍した後、現在に至る。

研修実績

- ・年間登壇数50回以上
- ・愛知県労働協会主催
「ビジネスマナー研修」
- ・西尾市主催コロナワクチン電話オペレーター研修
- ・専門学校、大学で非常勤講師としてマナー、ビジネス能力検定対策講座等を担当



渡辺 己智也

1971年、豊田自動織機養成校入社以降、製造部組立課に配属、班長・組長・工長職を経て製造部組立課課長、2006年から豊田自動織機安全健康推進部にて安全グループ長を務めるなど一貫して現場の要を務める。長年の現場経験、安全健康推進活動の経験を踏まえ、職長等教育、新入社員研修に講師として登壇している。

研修実績

- ・職長等教育
- ・新入社員研修「安全」

保有資格

- ・「TWIのTJI：トヨタの仕事の教え方」
- ・「安全衛生RST講座」
- ・「安全管理者選任時講師養成講座」
- ・「振動工具取扱作業教育インストラクター」



関田 仁

豊田自動織機に約40年在籍し、自動車の開発、技術管理、生産管理を経て自動車技術部長を務める。豊田自動織機技術技能ラーニングセンターでは後進の育成に携わり、教育体制の整備、機械製図や社是の講師、新人へのものづくり指導など行う。現在は講師としてトヨタ流ものづくり改善や製図などを教える。

実績

- ・新入社員研修「図面のよみ方」
- ・階層別研修 | 間接部門「トヨタ流改善」研修
- ・大手から中堅・中小企業の製造業のお客様への講師派遣実績多数



寺田 陽子

外資系航空会社に18年勤務後、カウンセラー、研修講師として独立。航空会社時代はマナー、人事、採用、教育、クレーム対応、国際航空券発行業務を担当。[メンタルヘルス](#)・メンタルタフネス・新入社員研修・中堅社員研修・管理監督者研修・マナー研修・コミュニケーション研修などの実績を持つ。受講者と同じ目線で、[対話型の研修](#)を心がけ、[受講者自らの気づきを促す](#)ような関わりを心がけている。

実績

- ・ヒューマングロース株式会社代表
- ・年間登壇数100回以上
- ・トヨタ自動車など大手企業はじめ中堅・中小の製造業での実績多数
- ・シニア産業カウンセラー、国家資格2級キャリアコンサルティング技能士、NLPトレーナー等資格保有



藤原 なるみ

株式会社豊田自動織機に入社後、コーポレートセンター調達部、Business Reform室、経営管理部等経験。人事部ダイバーシティ担当を経験、[女性活躍推進](#)を中心に高年齢者活躍支援、60歳以降資産形成支援なども手掛ける。さらに女性活躍推進PJを立ち上げ、推進施策を実行。

現在は、サンスタッフコーポレートサービス部副部長として[社員のキャリア形成を支援](#)している。

実績

- ・女性キャリア形成研修
- ・国家資格キャリアコンサルタント保有

6.導入事例



受講者の声 | 2021年新入社員

座学の研修の他に、係の仕事があって「昼食係」をりましたが、配食の指示や効率的な導線をどうするかなど...意外とむずかしく...「仕事」の訓練になりました。

また「規律訓練」では号令に基いてみんなと行動をすることを体験し、「決められたことを決められた通りにきちんと行う」ことの大切さ、難しさを学びました。



上司の声 | 取締役製造部長

自社では研修を行うリソースが不十分なので、トヨタグループの信頼のおける内容の研修で助かっています。

研修を終えた後では自分の意見を言えるようになり、報連相もできるようになっていました。今では安心して仕事を任せられます。

また、フォロー研修があるので受講者の知識の定着に役立っています。



所在地

愛知県高浜市新田町5-1-10(新田工場)

創業

1924年

事業内容

産業車両向けの部品、繊維機械のギヤ部品、自動車関係の部品製造

強み

お客様のニーズに試作段階から、その後の量産加工までの一貫対応

社員教育は規模に関わらずどの企業でも必要です。

自社でやり切れない場合も、外部研修会社を使って効率的に研修をおこなうことができます。

特に「トヨタ流」を学びたいお客様、
ぜひご相談ください。

課題に合わせて最適なご提案をいたします。

詳細をさらに知りたいお客様はこちらまで
お気軽にお問い合わせください



0566-62-6044



ikusei@sunstaff.co.jp

株式会社サンスター
企業ソリューション事業部