



「会社から言われた研修」から
「それなら受けたい!」へ

社員が思わず 受けたくなる研修

～好奇心で集まり、考え、話し、行動につながる研修の作り方～

こんな講師・テーマだから、受けたくなる! /

研修の
タイトル・講師・
テーマで
好奇心を引き出す

元刑事
人を見る力・心理・
信頼関係から学ぶ

女子アナ
伝えるプロから学ぶ
声・表情・言葉の届け方

習慣化
「分かっているのに
続かない」を乗り越える

お笑い芸人
笑いコミュニケーションで
人との距離を縮める

- こんな方におすすめです
- 社員が楽しみにする研修をつくりたい
- 自ら手を挙げて参加する研修に変えたい
- 受け身ではなく、主体的に学ぶ研修を実施したい

受けたくなる研修の
3つのポイント

入口
好奇心を引き出す

- 魅力的なタイトル
- 共感できるテーマ
- 興味をそそる講師

体験
アクティブラーニングで
自分事化

- 考える・話す・やってみる
- 現場で試したくなる設計
- 他者の視点に触れる
- 自ら振り返りたくなる仕組み
- 学びを仕事に活かす

出口
学びを行動へつなげる

- 学びを仕事に活かす

「面白かった」で終わらない。
「仕事でやってみよう」
に変わる研修を。

社員が思わず「受けてみたい!」と思う研修とは?

今回は、先日とある企業の人事担当者様とお話の中で感じたことを書いてみたいと思います。

「会社から言われたから参加する研修」から、自ら手を挙げる研修へ

「研修を企画しても、社員の反応がいまいひとつ……」

「必須だから参加しているけれど、どこか受け身になっている」

「研修中は話を聞いているものの、発言や質問がなかなか出てこない」

「研修後のアンケートは好評なのに、職場での行動変化につながっていない」

人事・人材育成を担当されている皆様から、このようなお悩みを伺うことがあります。

研修を企画するとき、私たちは「社員に何を学んでもらうか」「どんな知識やスキルを身につけてもらうか」を考えます。

もちろん、それは重要です。しかし、その前に考えてみたいことがあります。

そもそも社員は、その研修を「受けてみたい!」と思っているのでしょうか?

「会社から言われたから参加する」と、「それ、面白そう!」「受けてみたい!」と自分から手を挙げるのとでは、研修に向かう姿勢も変わります。

弊社の研修はどの企業様でも定員に対して何倍の応募があるという話をよく耳にします。

これまでの研修事例を取り上げながら、社員の好奇心と主体性を引き出す研修企画について考えます。

ポイントは、大きく3つです。

まずは、「タイトル・講師・テーマで、社員の好奇心を引き出す。」です。

最初のポイントは、研修の「入口」です。

例えば、「コミュニケーション研修」「リーダー研修」「プレゼンテーション研修」と聞くと、「必要なのは分かるけれど、また研修か……」と思う社員もいるかもしれません。(裏面へつづく)

Next Seminar



Oct.2,2026

経営者・人事担当者必見! ～カスハラ対策の第一人者・津田卓也氏が徹底解説!最新事例から学ぶ「カスハラ対策の最前線」

本セミナーでは、カスハラ対策の第一人者として多くの企業支援を行ってきた津田卓也氏を講師にお迎えし、こうした国の法改正と社会の動向を踏まえながら、企業が今取り組むべき実践的な対策について学びます。

詳細はこちらです。

<https://entrelabo.co.jp/public>

10 WED



Oct.7,2026

想定外に強い組織をつくる「危機対応演習」体験セミナー ～危機対応力・リーダーシップ・チームワークを実践で鍛える～

本体験セミナーでは、参加者が模擬の「災害対策本部」のメンバーとなり、次々と報告される状況を整理しながら、チームで対応策を考える「危機対応演習」を体験いただきます。

詳細はこちらです。

<https://entrelabo.co.jp/public>



Oct.13,2026

～自ら考え、判断・行動する「自律型人財」が育つ組織へ理念を行動に変える～「かたづけ思考」体験セミナー

セミナーでは、小松氏がこれまで実際に支援してきたお客様の事例をもとに、日々の片づけ・環境整備を通じて「気づく・考える・行動する」力がどのように育ち、理念浸透や社員の行動変容につながっていくのかを分かりやすくご紹介いたします。

詳細はこちらです。

<https://entrelabo.co.jp/public>

では、

「元刑事が教える非言語コミュニケーション
研修」

だったらどうでしょう。

「刑事の経験と自分の仕事に、どんな関係が
あるんだろう？」

「元刑事」を講師とした研修では、その経験
や専門性を入口に、人を見る力や心理、信
頼関係について学びます。

また、“伝えるプロ”である女子アナから、声・
表情・言葉の届け方を学ぶ。

「分かっているのに続かない」という誰もが
経験する悩みから、習慣化を学ぶ。

「お笑い芸人が企業研修？」という意外性を
入口に、笑いやコミュニケーションを通じて、
人との距離の縮め方や関係づくりを体験す
る。

これらの研修に共通するのは、単に珍しい
講師を起用することではありません。

企業として社員に学んでほしいテーマを、「社
員が気になる切り口」に変換していること
です。

研修を企画するとき、「社員に何を学ばせる
か」だけではなく、

「どうすれば社員が気になるのか？」

という視点を加えることが、「受けなくなる研
修」の第一歩です。

二つ目は、研修中の「体験」です。

せっかくタイトルや講師に興味を持って参加
しても、ずっと講師の話を聞くだけでは、参
加者は再び「受け身」に戻ってしまいます。

そこで大切なのが、アクティブラーニングで
す。講師から知識をインプットするだけでは
なく、

自分で考える。自分の経験を振り返る。

グループで議論する。

実際にやってみる。そして、自分の言葉でア
ウトプットする。こうした体験を研修の中に
組み込んでいきます。

主体的な学びを、「興味を持つ→参加する
→体験する→気づく→実践する」という流れ
で整理しています。

研修を「講師から正解を教えてもらう場所」
だけではなく、参加者自身が考え、試し、
他者と対話しながら気づきを得る場所へ変え
ていく。

三つ目は、研修の「出口」です。
研修終了後に、
「面白かった」「いい話を聞いた」
「勉強になった」

で終わってしまっただけでは、研修を実施した本来
の目的にはなかなか届きません。

大切なのは、研修で得た気づきを、
「自分の仕事だったらどうするか」
まで落とし込むことです。

例えばコミュニケーション研修なら、
「明日から部下への質問の仕方を一つ変えて
みる」

習慣化研修なら、
「明日の朝から一つだけ新しい行動を始め
る」

といったように、研修で学んだことを具体的
な行動に変えていきます。

研修後に振り返り、質問し、試す機会をつく
り、“面白かった”を“仕事でやってみた”
へ変えることをポイントとしています。



【コラム執筆】

人と人、人とコトの仲をつなぐ
仲津定宏

「社員が思わず受けなくなる研修」は、単に楽しい研修、人気のある研修と
いうことではありません。

「気になる!」から始まり、「参加してみたい!」になり、
「自分でもやってみよう!」につながる。
この一連の体験を設計することが重要なのです。

セミナー実施報告

経営者・人事担当者必見! ~カスハラ対策の第一人者・津田卓也氏が徹底解説! 最新事例
から学ぶ「カスハラ対策の最前線」実施報告



先日、都内で「経営者・人事担当者必見! ~カスハラ対策の第一人者・津田卓也氏が徹底解説! 最新事例
から学ぶ「カスハラ対策の最前線」を開催しました。講師は、カスハラ対策の専
門家で、株式会社キューブルーツ代表取締役の津田卓也さんです。

冒頭、講師の自己紹介から、ハラスメントが世の中に知れ渡ってきた歴史的な経緯から、
カスハラがでてきたきっかけのお話がございました。カスハラとクレームの定義の違いから、
最新の法改正による内容の解説。そしてカスハラ対策に対する最新の事例・取り組みにつ
いてご紹介させていただきました。

津田さんの場合はパワーポイントは一切使わず、自分の言葉で相手の表情を見ながら語り
ます。最近では中々ないスタイルだと思います。