

「受講者の約8割が研修を覚えていない」

企業研修に関する実態調査レポート解説セミナー

2023年5月18日

 EdWorks



本日のアジェンダ

1. 調査レポートの詳細データ解説
2. 調査レポートの考察

1

市場調査レポートから見える、企業研修の課題を認識頂く

2

今後の研修設計・選択のヒントを得て頂く

会社概要

社名	株式会社EdWorks
所在地	東京都新宿区西新宿3-3-13 西新宿水間ビル6階
設立	2022年9月
サービス	経営学習論に基づいた若手および次期リーダー層育成プログラムの提供
代表	首藤 啓成
代表経歴	早稲田大学政治経済学部在学中から大手学習塾2社で中学・高校受験の生徒を500人以上指導。卒業後、東日本電信電話株式会社（NTT東日本）に入社し、秋田支店勤務を経て、経営企画、アライアンス等を担当。2014年より外資系SaaS企業にて事業開発を担当。50社以上の企業とのパートナーシップを立ち上げ、マネージャーとして育成・指導にも係る。2022年に株式会社EdWorksを設立。



調査概要

調査目的：企業研修に対するビジネスパーソンの認識・意向調査

サンプル数：214

調査対象：会社員

調査期間：2023年4月19日

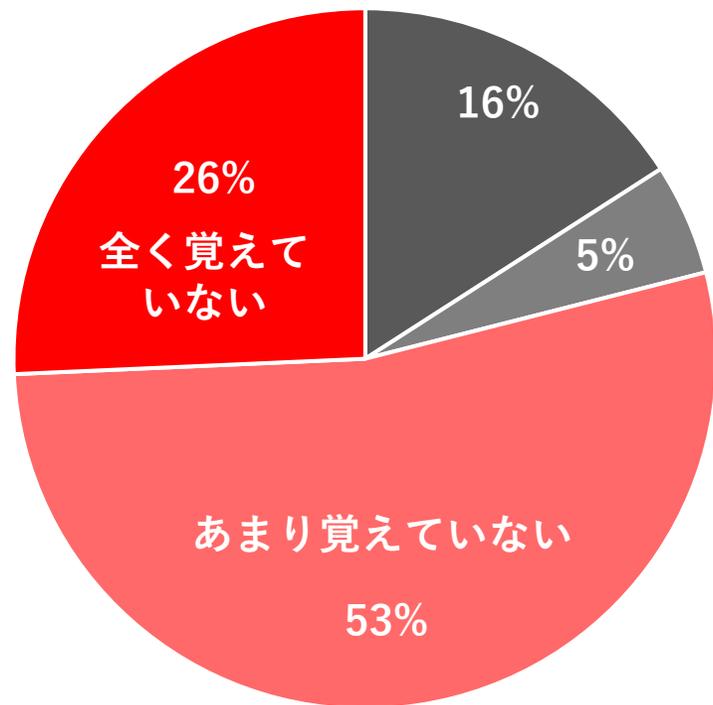
調査方法：インターネットリサーチ

※本調査では小数点第一で四捨五入しているため、足し上げても合計数値が100%とならない場合があります

1. これまで受けた会社の研修で覚えている研修があるか
2. いまでも受けて良かったと思える研修はどれくらいあるか
3. 仕事が忙しくて研修を受けたくないと思ったことがあるか
4. これまで受けた研修で一番不満だったことは何か
5. スキルが伸ばせるなら今後も積極的に研修を受けてみたいと思うか
6. 今後受けるなら対面研修とオンライン研修のどちらが良いか

【質問1】 これまで受けた会社の研修で覚えている研修はあるか

全体の79%が研修の内容を全く、もしくはあまり覚えていないという結果になりました。

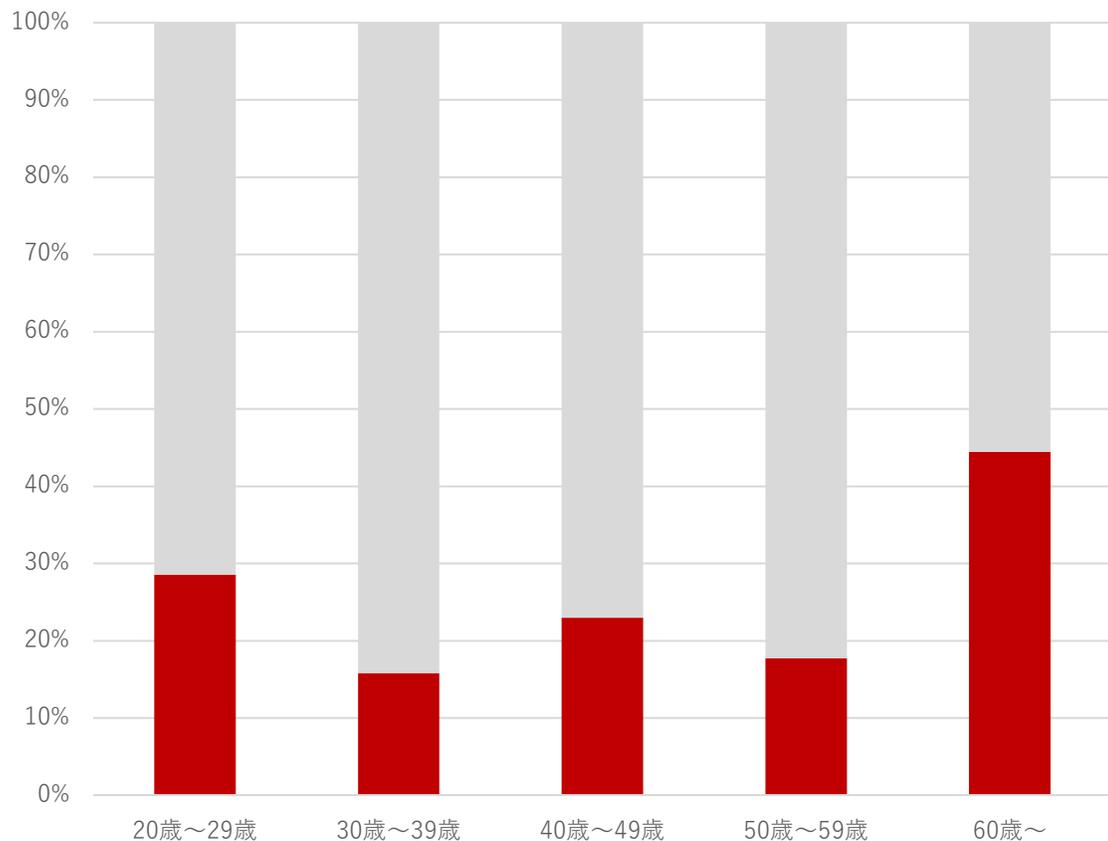


- かなり覚えている
- ほとんど覚えている
- あまり覚えていない
- 全く覚えていない

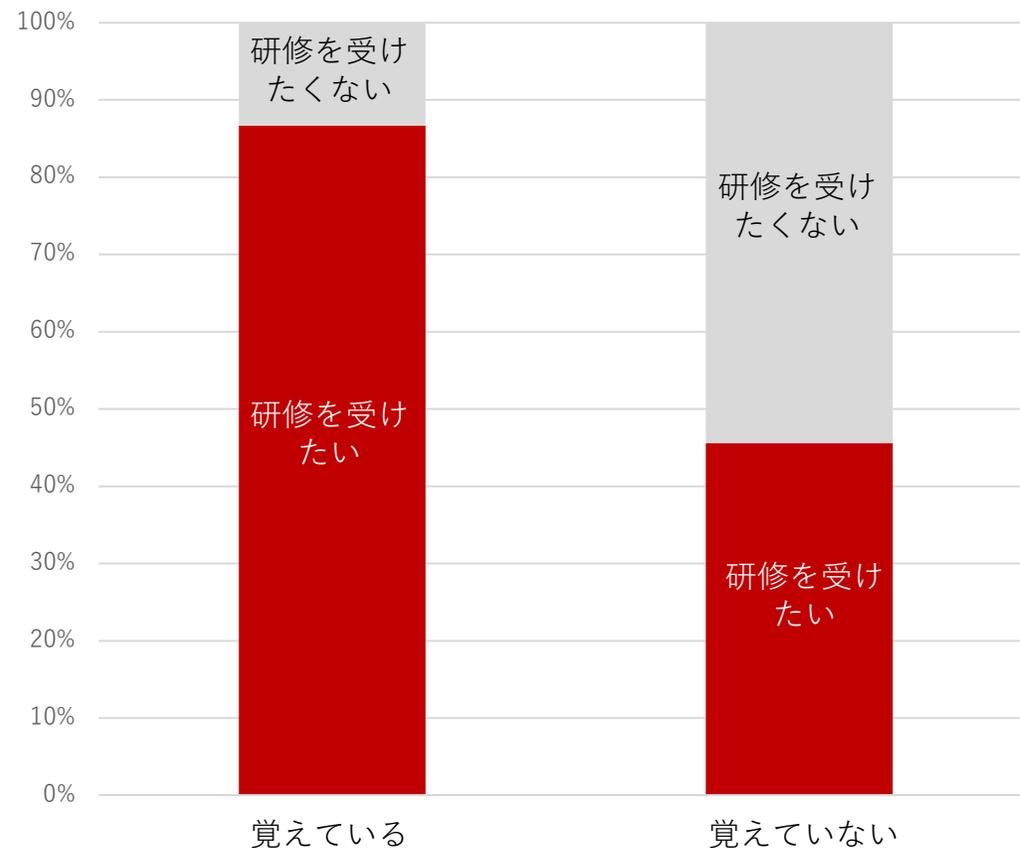
世代別回答と今後研修を受けたいと思うかの相関グラフ

世代別の傾向に差は見られないが、これまで受けた研修に肯定的なほど今後の研修参加意欲も高いことがわかります。

世代別 | いまでも覚えている研修は？

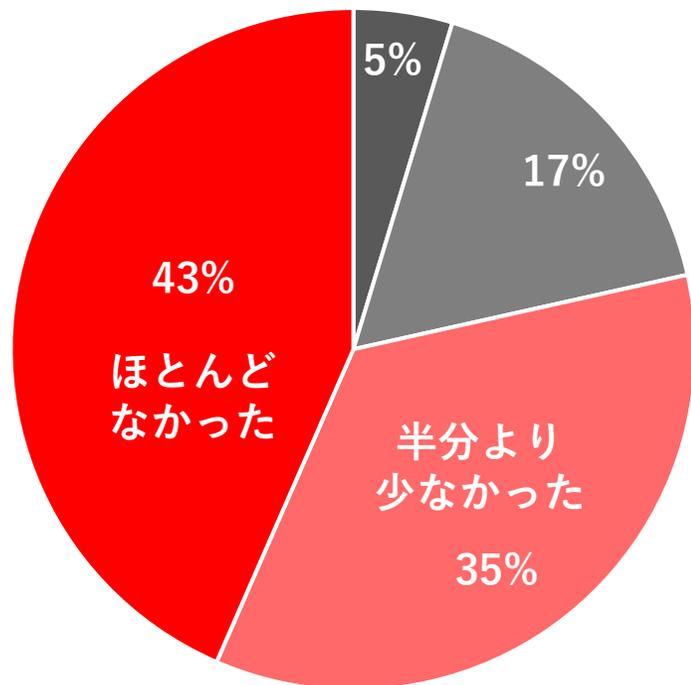


研修を覚えている／覚えていない層と今後の研修意欲

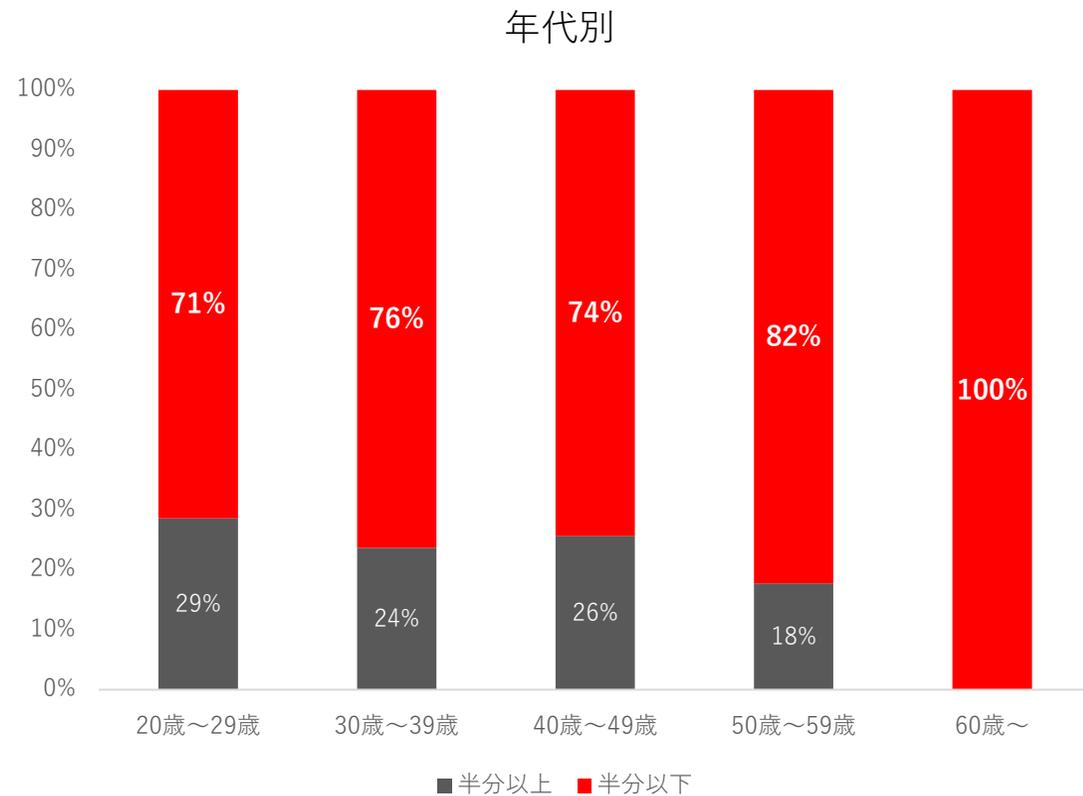


【質問2】 いまでも受けて良かったと思える研修はどれくらいあったか

「受けて良かった研修は、今までの半分以下しかない」と回答した人が78%を占めています。年代があがるほど、受けて良かった研修の比率が下がることがわかります。

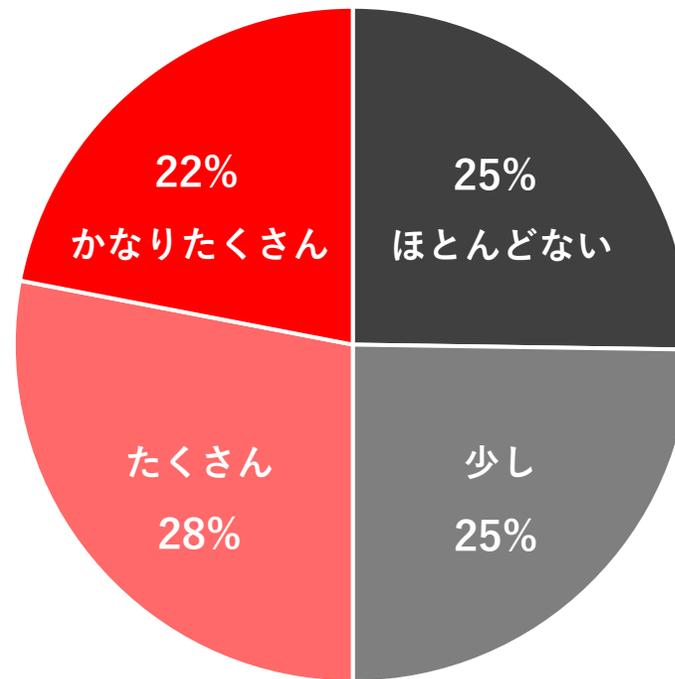


■ かなりたくさんあった ■ 半分よりはあった
■ 半分より少なかった ■ ほとんどなかった



【質問3】 仕事が忙しくて研修を受けたくないと思ったことはあるか

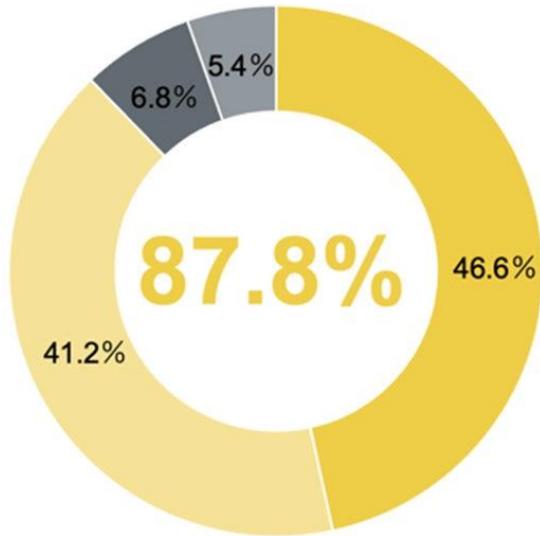
「仕事が忙しいため研修に参加したくないと思った」経験を持つ人が約半数の50%もいることが分かりました。1日がかりの研修などに参加するために業務調整を行うことの負担を感じているビジネスパーソンが多いことが浮かび上がります。



■ かなりたくさんあった ■ たくさんあった ■ 少しはあった ■ ほとんどなかった

ビジネスパーソンのタイムパフォーマンス意識

Q.日々の仕事において、タイムパフォーマンスが重要だと感じますか。

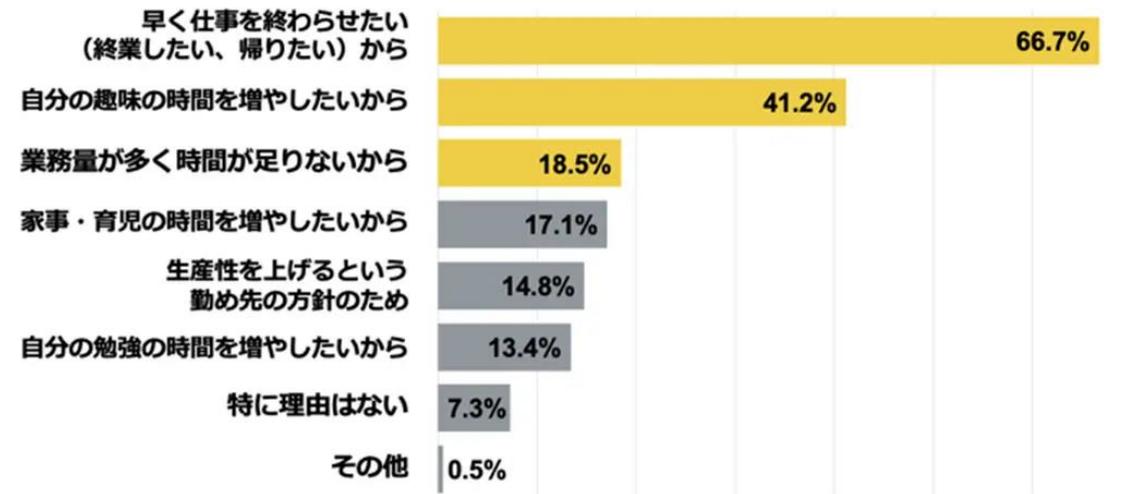


【単一回答、n=500】

ビジネスパーソンの8割以上が、“タイパ”が日々の仕事において重要であると回答

- 重要だと感じる
- どちらかといえば重要だと感じる
- どちらかといえば重要だと感じない
- 重要だと感じない

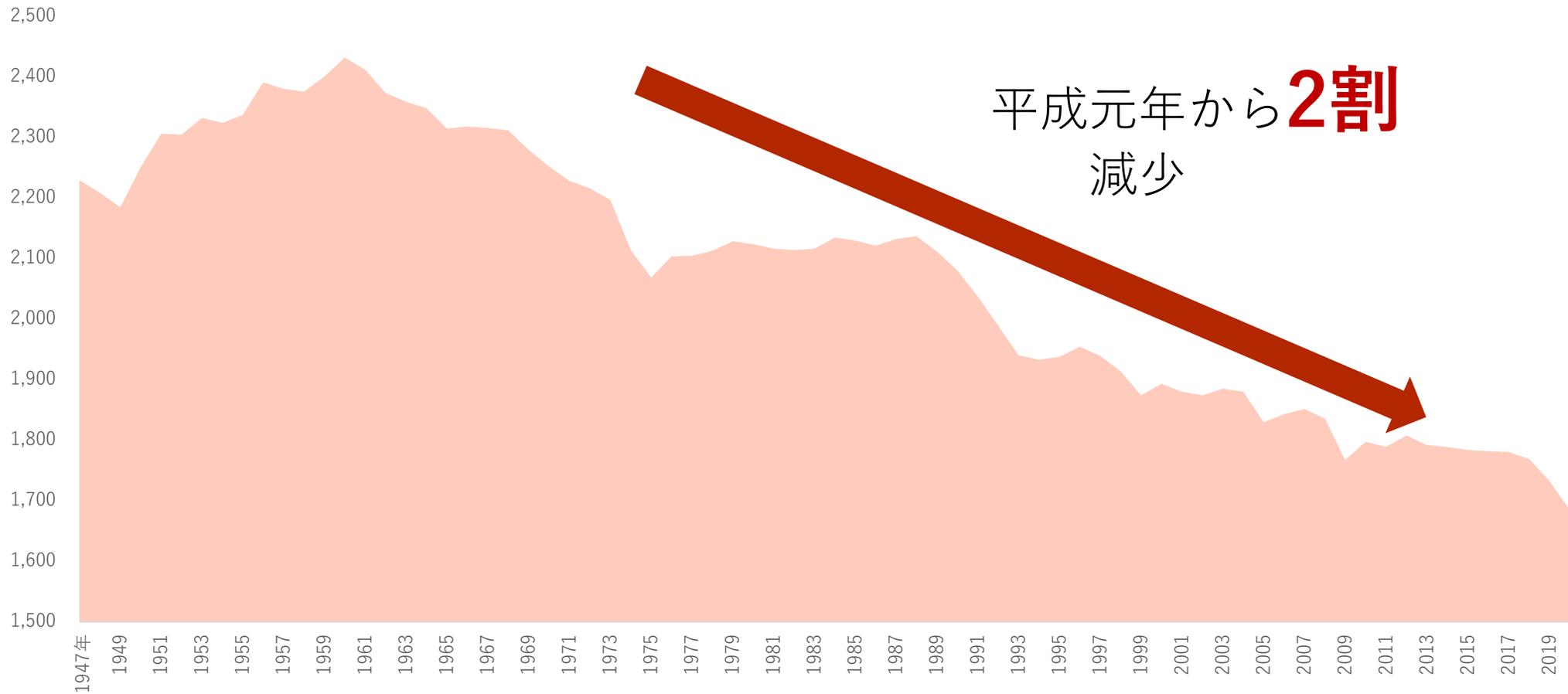
Q.タイムパフォーマンスが重要だと感じる理由について当てはまるものをお選びください。



【複数回答、n=439】

出典：株式会社うるる「働き方に関する意識調査」

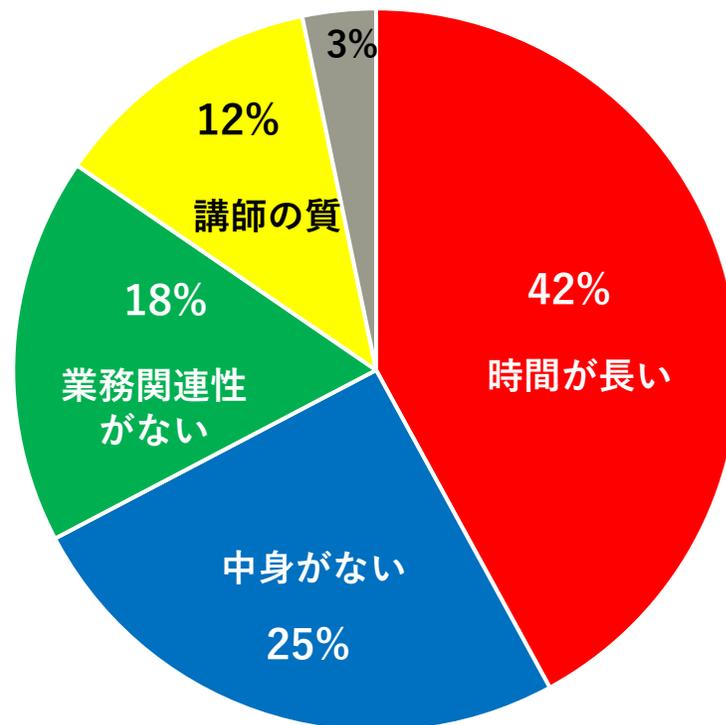
労働時間の推移



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

【質問4】 これまで受けた研修で一番不満だったこと

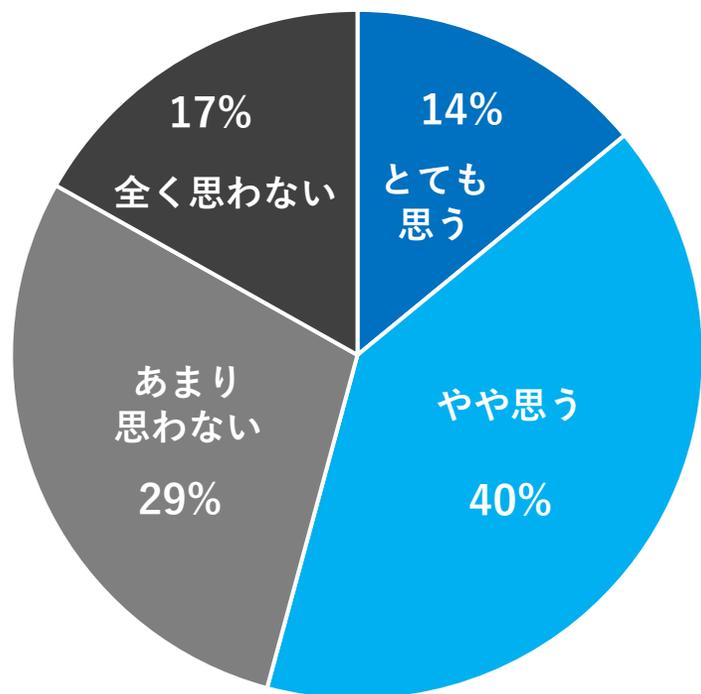
研修に対する不満の1位は「時間が長かった」こと。質問3と同様、ビジネスパーソンの時間に対する意識の高さがうかがえる結果となりました。



- 時間が長かった
- 研修の中身がなかった
- 業務との関連性がない
- 講師の質が良くなかった
- その他

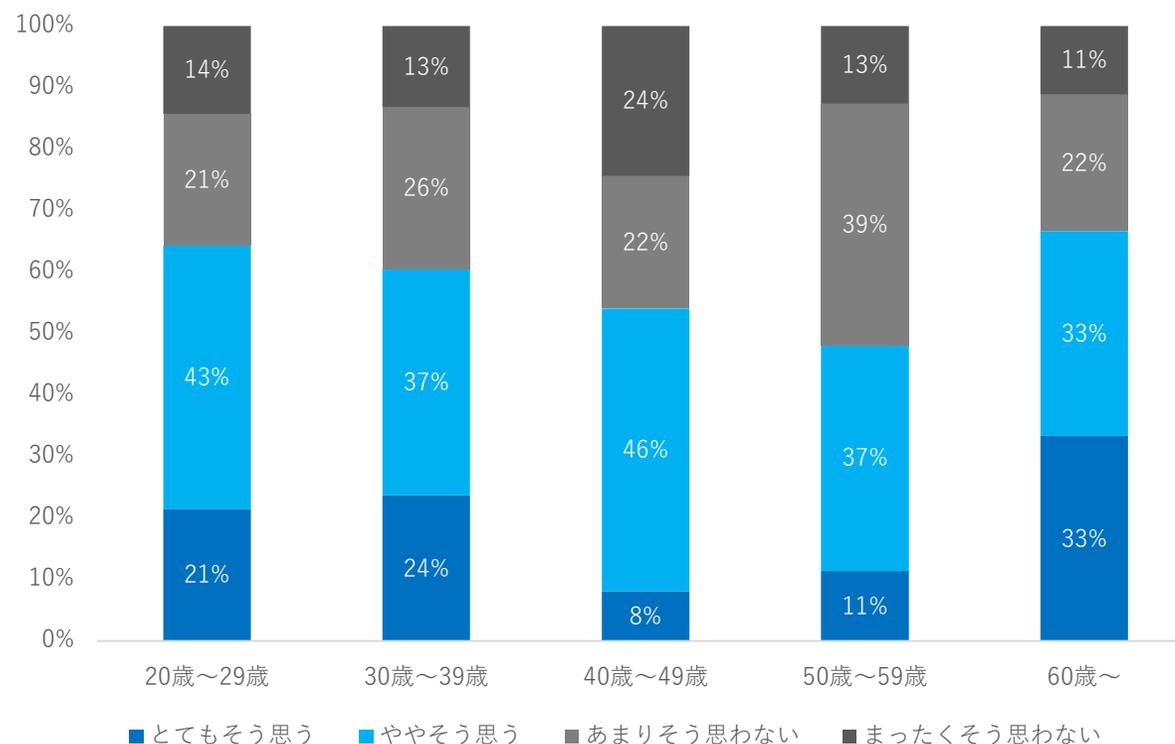
【質問5】スキルが伸ばせるなら今後も研修を受けたいか

54%が「とても思う」「やや思う」と肯定的に回答しました。年代別にみると特に20代、30代は6割以上が肯定的な回答をしており、研修に前向きであることがわかります。



■とてもそう思う ■ややそう思う ■あまりそう思わない ■全くそう思わない

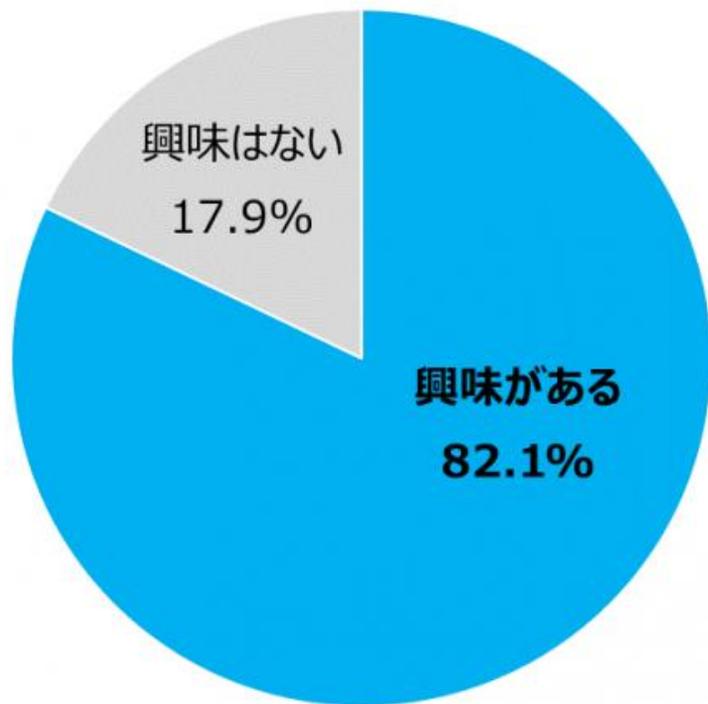
年代別意向



■とてもそう思う ■ややそう思う ■あまりそう思わない ■まったくそう思わない

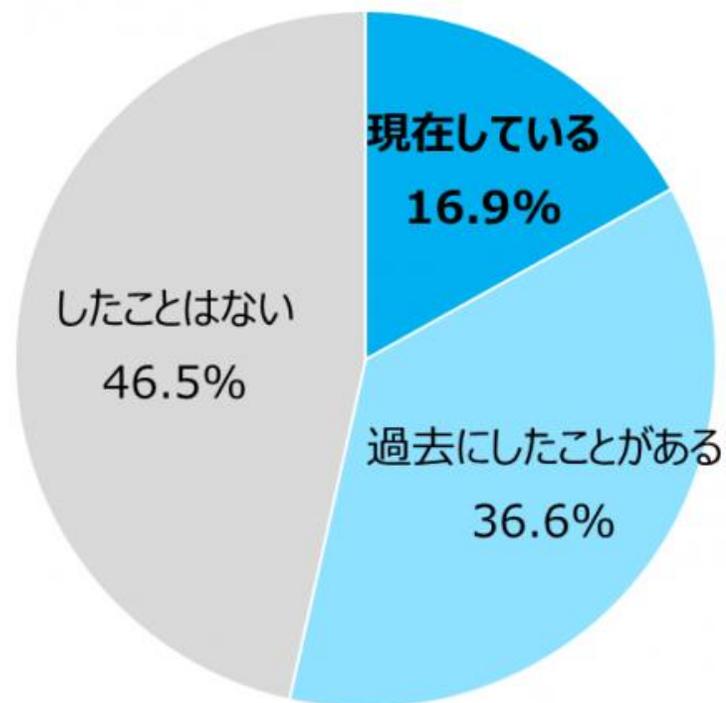
学び直しに時間を割いている社会人

Q. 「学び直し」をすることに、興味があるかどうか（単一回答）



n=800 (20~59歳会社員)

Q. 現在、プライベートの時間を使って、「学び直し」をしているかどうか（単一回答）

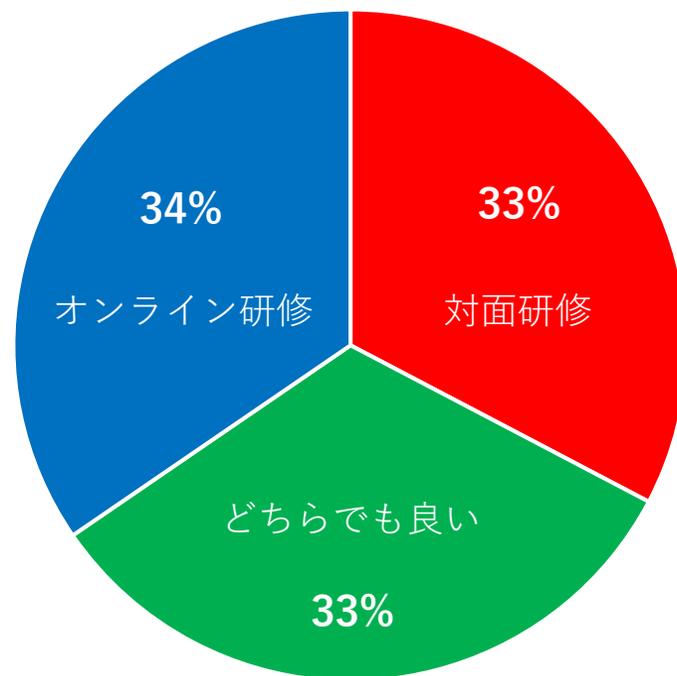


n=800 (20~59歳会社員)

出典：『マイナビ転職』 「社会人の学び直しに関する実態・意識調査」 (2020)

【質問6】 対面研修とオンライン研修のどちらが良いか

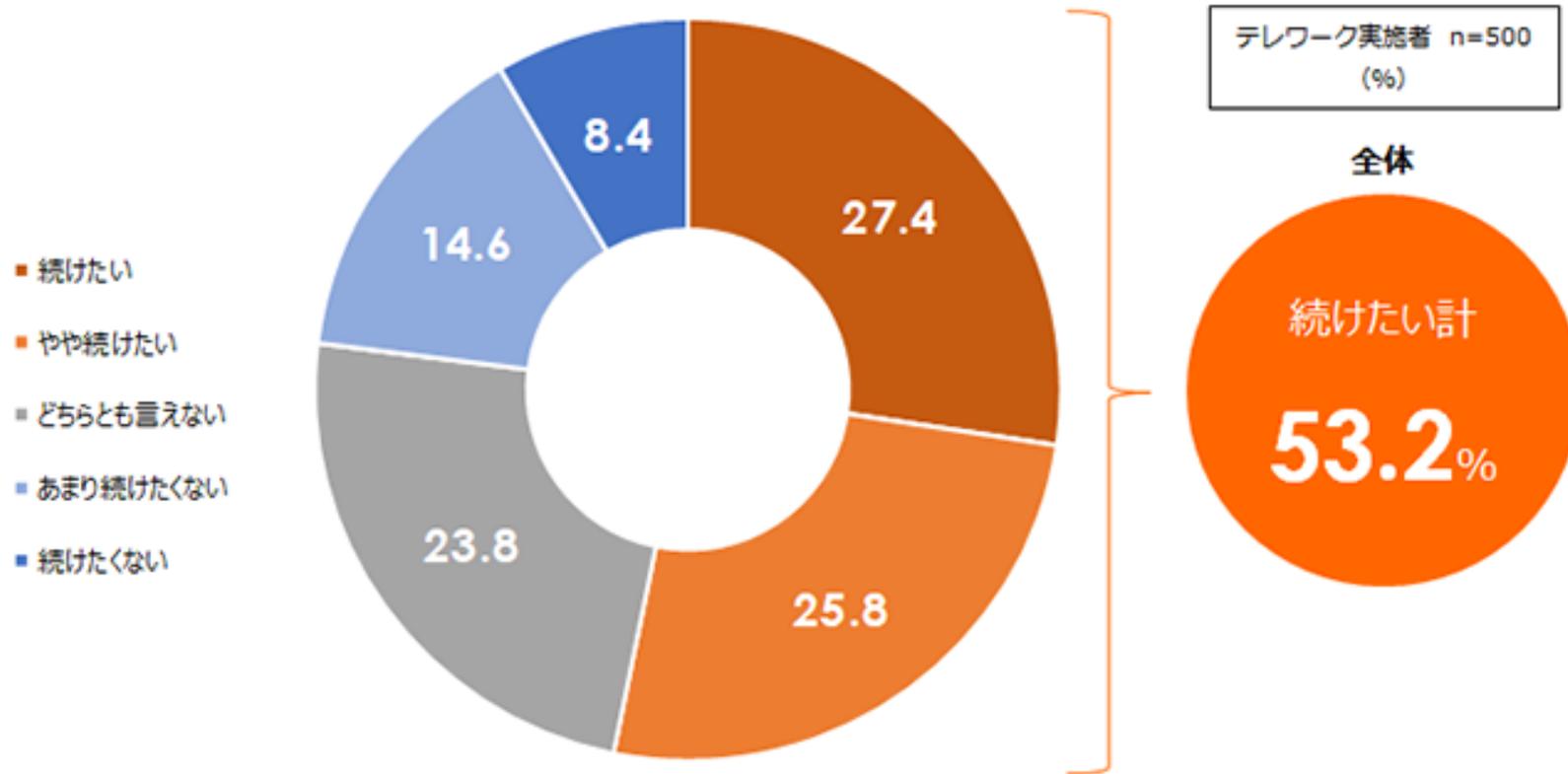
コロナ後に急速に浸透したオンライン研修についても67%が肯定的な回答をしています。



■ 対面研修 ■ どちらも良い ■ オンライン研修

テレワークの継続希望率

コロナウイルスが収束した後も、テレワークを続けたいですか。続けたくないですか。(単一回答)

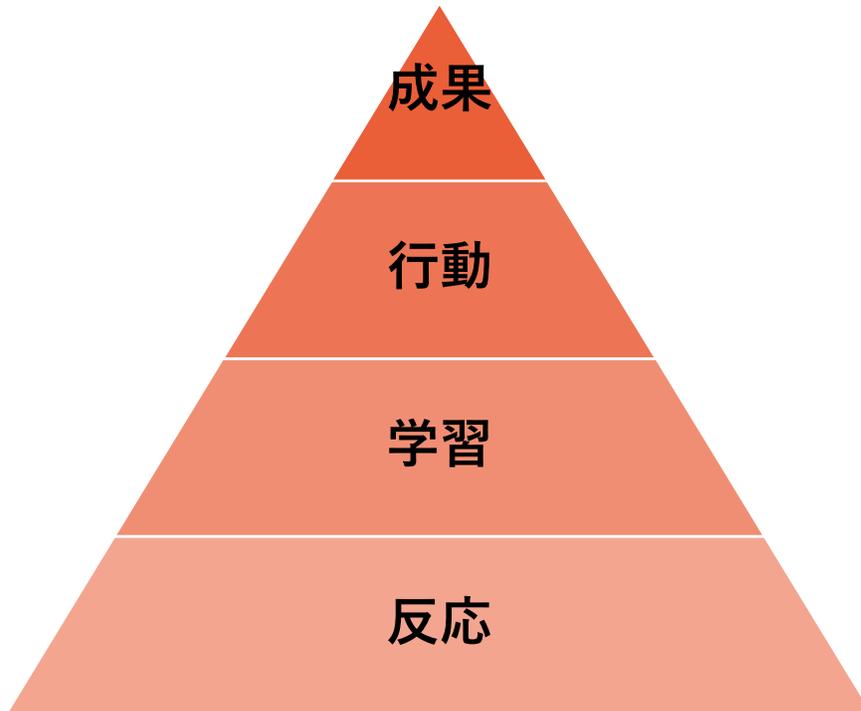


出典：パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワーク影響」(2020)

なぜ研修を覚えていないのか（研修実施側）

満足度を調査して終わってしまうため、研修後の行動変化につなげることが難しい＝結果覚えていないという回答になると考察

カーク・パトリック「4段階評価法」



研修を受けた結果によるROIを測る。しかし、実務では正確にROIを測ることは困難。

目標とする行動を行えるようになったかをチェックする。ここまで実施するのが望ましい。

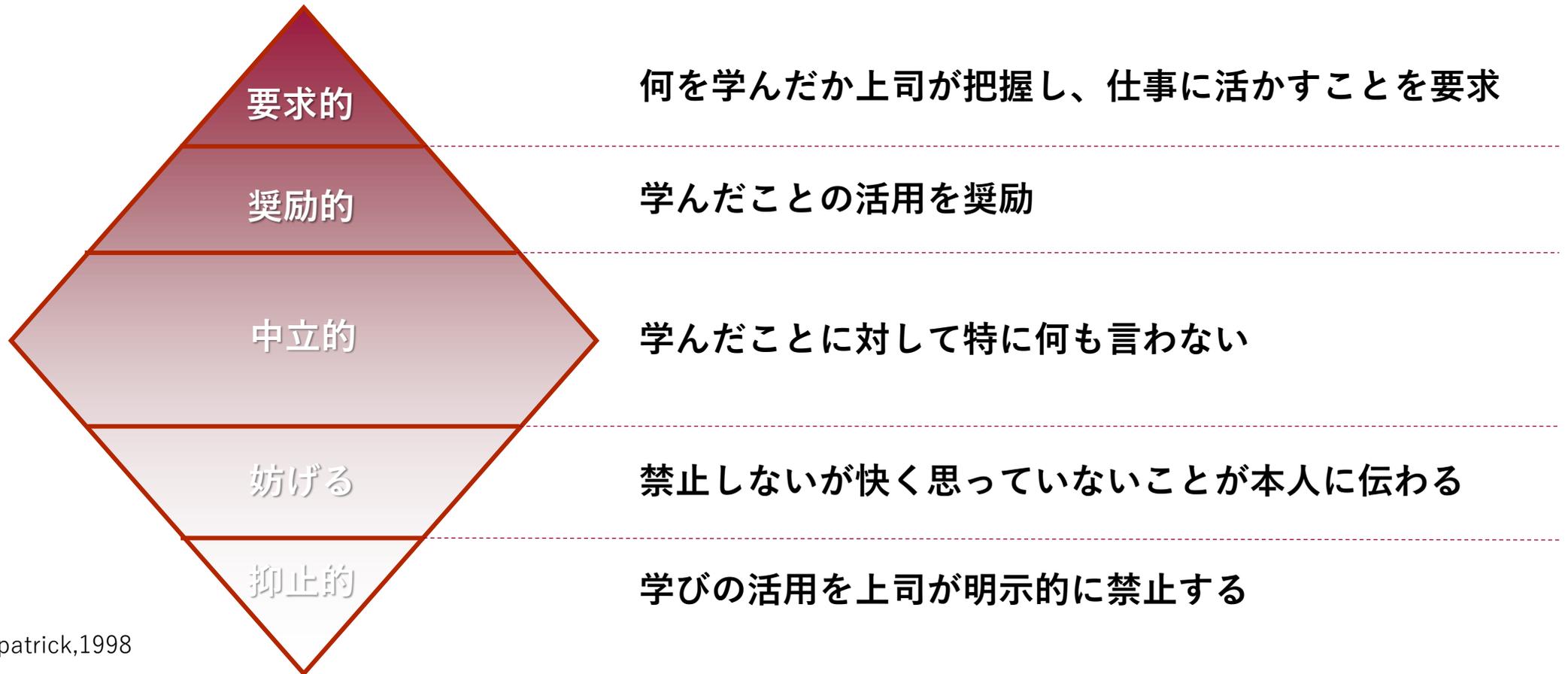
学んだことが理解できているかをチェックする。

研修がどうだったか満足度を調査する。ここまでしかできていない研修が多い。

なぜ研修を覚えていないのか（研修送り出し側）

職場から送り出す時の意識づけ、戻ってきた時の意識づけが薄いと研修で学んだ内容を業務に活かすことがないまま終わってしまうため、研修を覚えていないという回答に

研修で学んだことに対する職場の雰囲気



Kirkpatrick,1998

一般的な研修構成の中に問題は潜んでいないか

一般的な研修構成

9:00	集合
10:00	オープニング
	座学
	自己紹介・グループワーク
12:30	昼休憩
13:30	座学
	グループワーク
	座学
	グループワーク・発表
17:00	アクションプラン作成 アンケート記入
17:30	
18:00	解散

1日研修に参加するための日常業務調整

昼休憩や10分休憩で仕事の連絡を取るという光景もよく見られる

知識のインプットよりもグループワークに多くの時間が割かれている

研修の不满に対する解釈

時間が長い

働き方改革の流れを受けた労働時間の抑制による「仕事密度」の増加とタイムパフォーマンス意識の増加

中身がない

2000年代から浸透してきたアクティブラーニングの安易な活用が影響している可能性

業務関連性がない

大人の学習においては関連性が動機付けに最も影響を与えるため、研修の設計自体のミスに起因

調査レポートから言えるいま見直すべき研修

1 満足度調査に終わらせない、研修転移まで計画された研修設計

2 業務への影響が考慮された研修時間設計

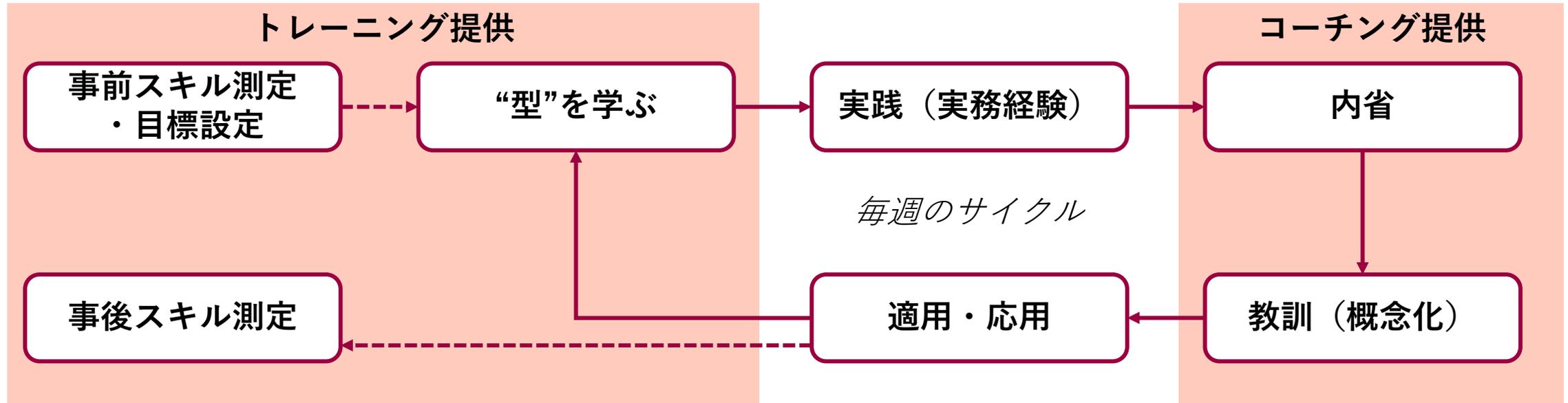
3 グループワーク主体研修の見直し（または適切な活用）

4 現場部門と連携した研修内容の設計

5 オンラインと対面を望む層に配慮した、ケースバイケースでの研修計画

EdWorksの提供する育成プログラム

トレーニングとコーチングを組み合わせ、学んだ内容を実務に活かすプログラムを提供しています



ポイント

一人ひとりへのコーチングで内省支援

週1時間程度の座学で負荷軽減

現場マネージャーと連携し育成をサポート

効果測定の実施でやりっぱなしを防止

本調査レポートに関するお問合せ先

ソフトスキル教育でビジネスパーソンの生産性を向上させる
株式会社EdWorks

カスタマーサポート担当

Mail: info@ed-works.co.jp

東京都新宿区西新宿 3 - 3 - 1 3 西新宿水間ビル 6 階

