「企業内研修およびHR業務のICT化・ DX推進に関する実態調査」報告

2021年10月6日 日本イーラーニングコンソシアム 調査委員会 小橋 岳史

2. 調査の概要

調査概要

・調査目的 :

新型コロナウィルスの影響が企業活動に大きな影響を与えているなかで、企業内研修とHR業務のICT化・DX推進についてどのような影響を与えているのか、実態を把握すること。

・調査対象:自社の社内教育の実態および方針、

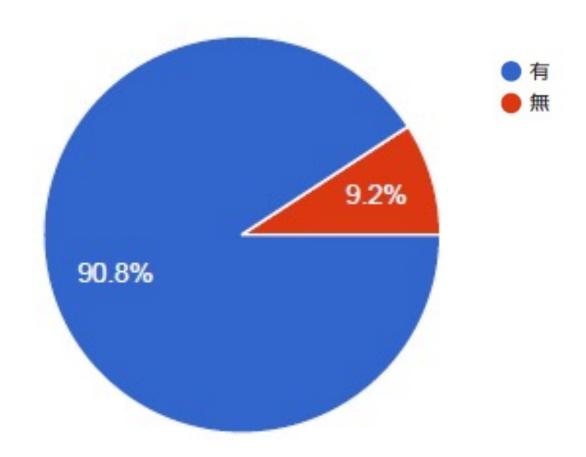
関連するHR業務の実態および方針について

把握されている方

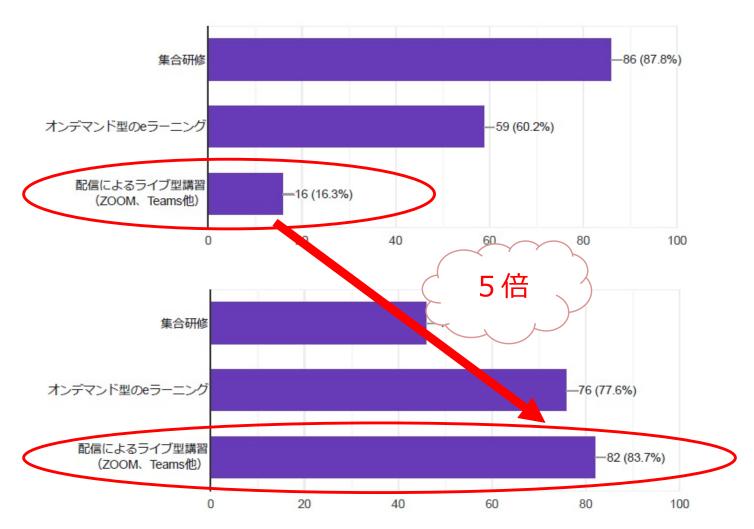
・サンプル数 : 98

・調査期間 : 2021年7月~8月

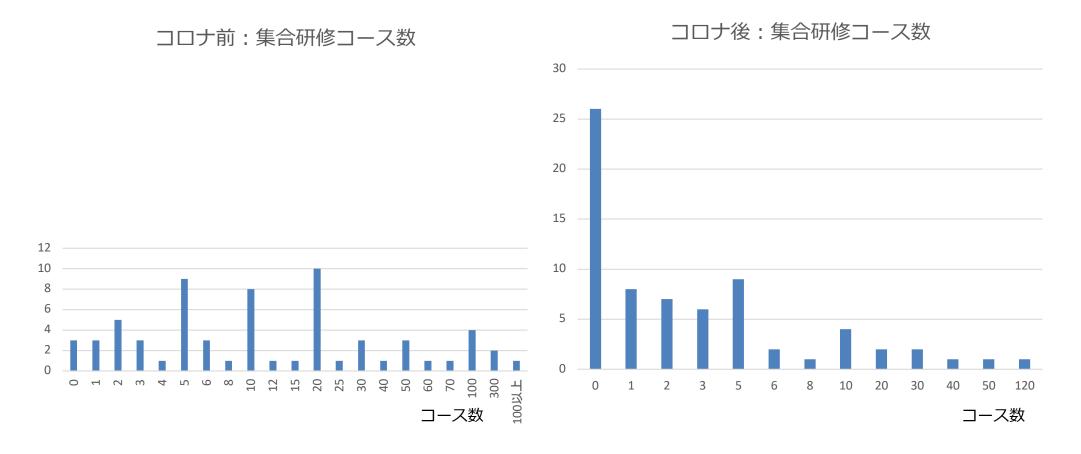
1-1. コロナ禍によって2020年3月以降の研修の実施方法に変化はありましたか?



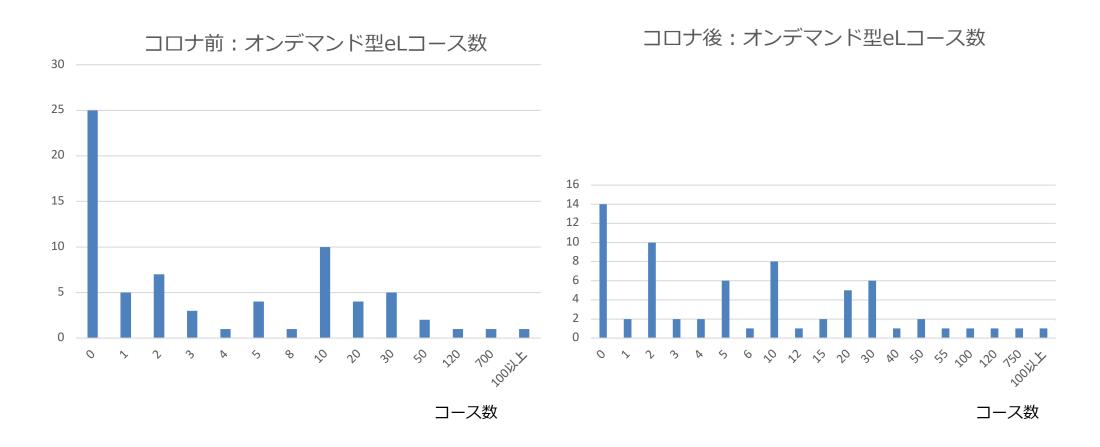
- 1-2. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、コロナ以前に行っていた研修形態をすべてお答え下さい
- 1-3. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、コロナ以降(2020年3月以降)に行っている研修形態をすべてお答え下さい



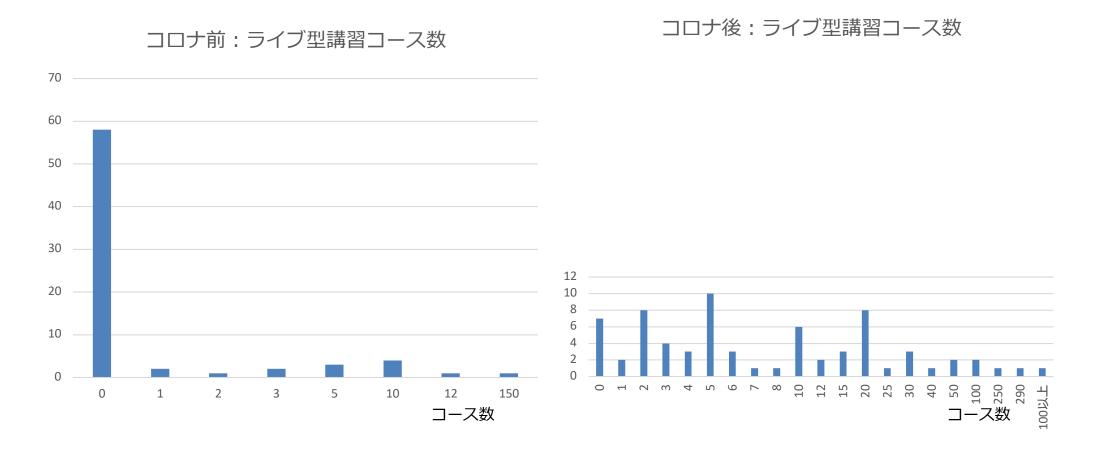
1-4. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、コロナ以前と現在で、以下の各形態の研修のコース数がおおよそどのくらい変化したかお答え下さい



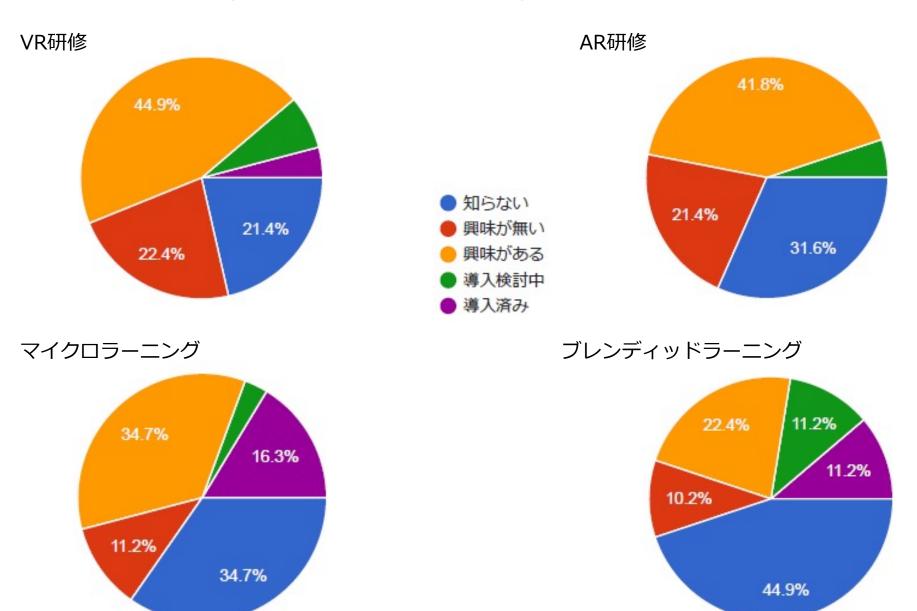
1-4. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、コロナ以前と現在で、以下の各形態の研修のコース数がおおよそどのくらい変化したかお答え下さい



1-4. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、コロナ以前と現在で、以下の各形態の研修のコース数がおおよそどのくらい変化したかお答え下さい



1-5. 新たな技術(ラーニングテクノロジー)や手法についてお聞きします



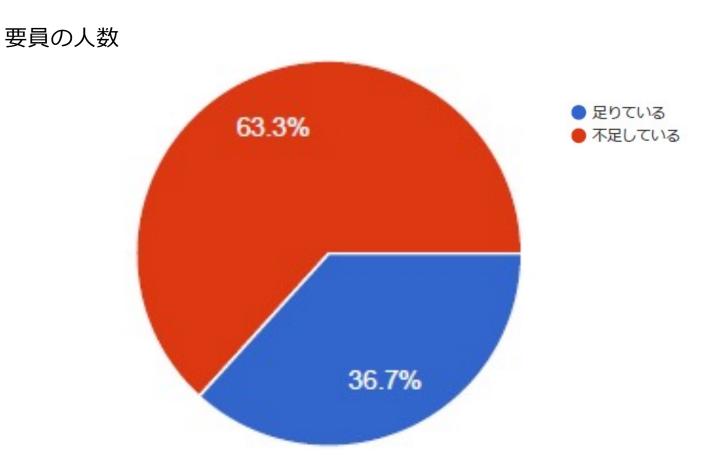
All Rights Reserved. copyright (C) 日本イーラーニングコンソシアム

1-5. 新たな技術(ラーニングテクノロジー)や手法についてお聞きします

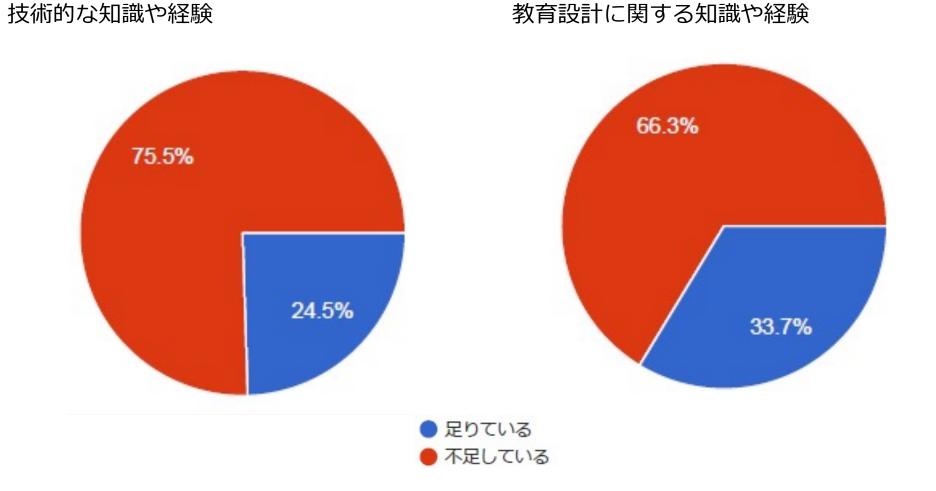
その他(自由記述)

- ・VRを2020年4月からテスト運用し、2021年5月から一部の部門で導入開始 しました。まだまだ、色々と改善の余地があるので対応をよろしくお願いします。
- ・VR等の興味はありますが、それを行うだけの費用面の余裕がない
- ・*ID*ベース
- ・遺憾ながら、研修対象者に対して研修テキストをpdfファイルで送付し、自学自習 (ある意味でon-demand!)を促すというDX以前の方式も一部で動員している。

1-6. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、社内研修におけるICT利用、DX化に伴う運用人員についてお聞きします



1-6. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、社内研修におけるICT利用、DX化に伴う運用人員についてお聞きします

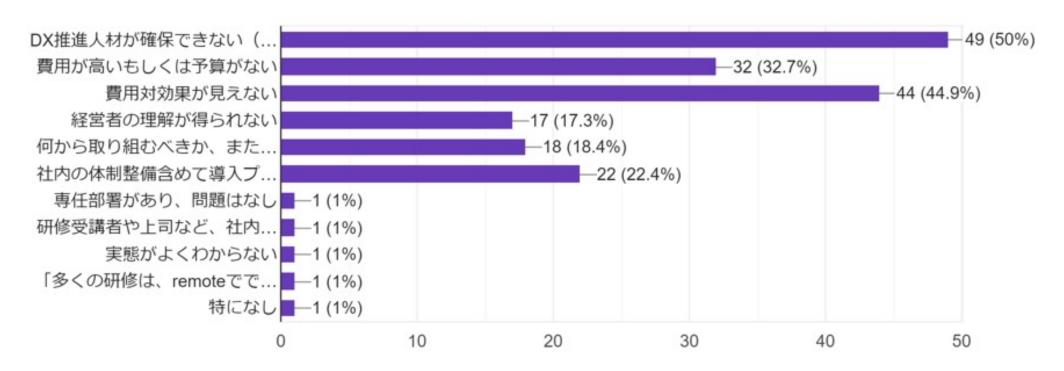


1-6. 御社全体として(全体が不明の場合はご自身の管理する範囲)、社内研修に おけるICT利用、DX化に伴う運用人員についてお聞きします

その他人員に関して課題があれば自由にご記載ください

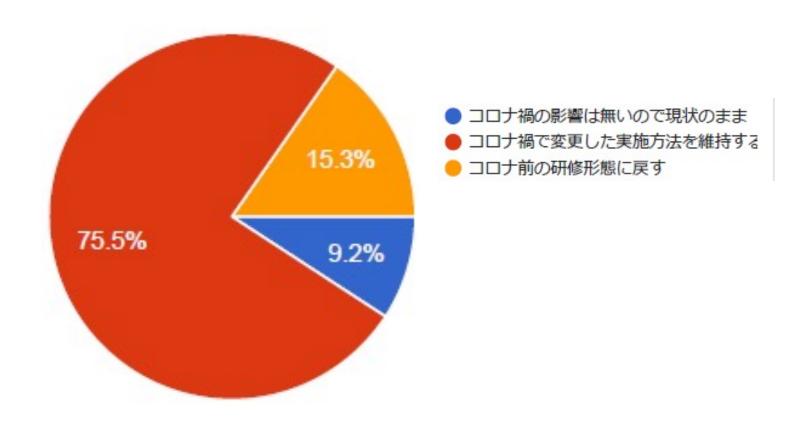
- 教育研修は座学をベースとせず、実践→反復学習をメインに行いため、内製している。 その弊害として調査しつつ、構築していくので、限界はあるように感じる。
- ・教育効果の評価システムが不足
- ・こうありたいという逆算からの教育計画ではなく、積み上げの感じがしている。
- ・新しい物事を吸収しようという意欲のある人材が減っている
- ・最先端のITがわかるエンジニアが不足
- ・企画する側が十分なノウハウを持っておらず運用に難あり。
- ・社内に知識や技術はあるが、研修人員の不足により、実行ができていない。
- ・社内に自分以外教育に関する経験・知識が無い。
- ・IDerとICT有スキル人材の不足
- ・予算が不足している
- ・外部講師の中にも、remote/virtual研修に対応できない/しない層がいるのは、驚きである。 New Normal下では「自然淘汰」されることになるだろう。
- ・研修を主業務とする人員数が不足している

1-7. 社内研修におけるICT化、DX推進において課題と感じることは何ですか

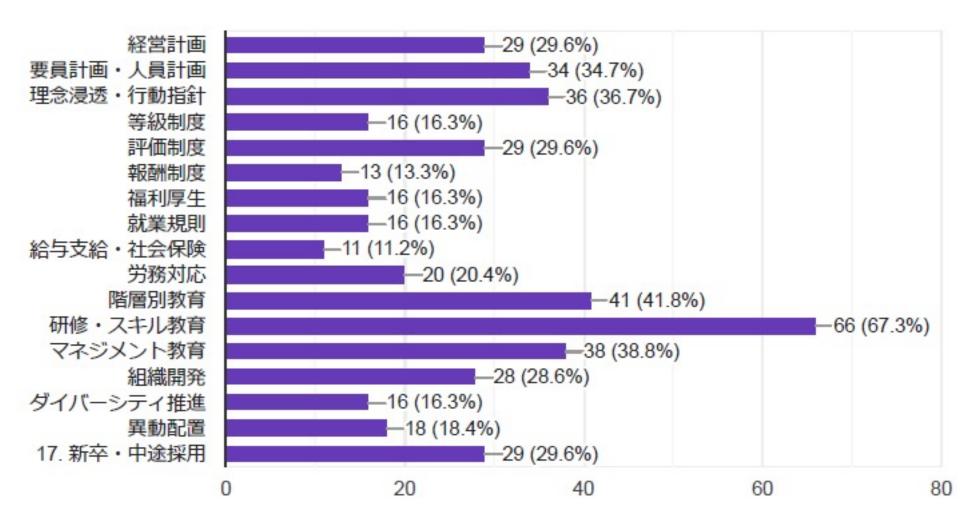


- ・DX推進人材が確保できない(社内、社外から両方含む)
- ・費用が高いもしくは予算がない
- 費用対効果が見えない
- ・経営者の理解が得られない
- 何から取り組むべきか、また、導入ツールが分からない
- ・社内の体制整備含めて導入プロセスが分からない
- ・専任部署があり、問題はなし
- ・研修受講者や上司など、社内の理解を得る労力が大きい
- 実態がよくわからない
- ・「多くの研修は、remoteでできる」ということを理解しようとしない「化石」アタマの中間管理職(役員よりは若いはずなのだが・・・)

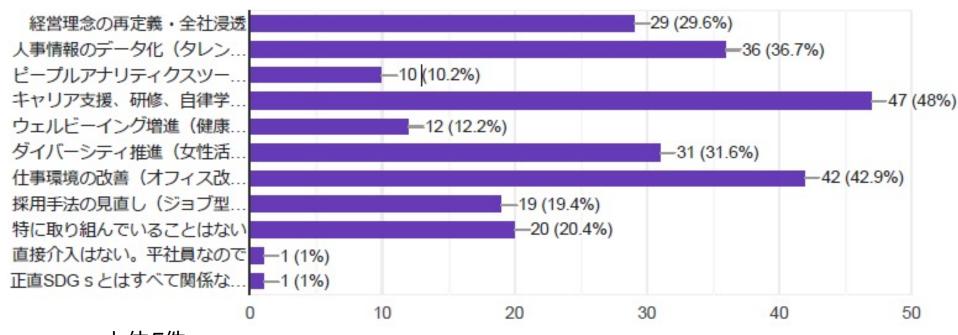
1-8. コロナ禍終息後の研修の実施方法の変化の見通しについてお聞きします



2-1. 経営・人事・組織に関する業務の中で、職務で従事していることを、 すべてご回答ください。



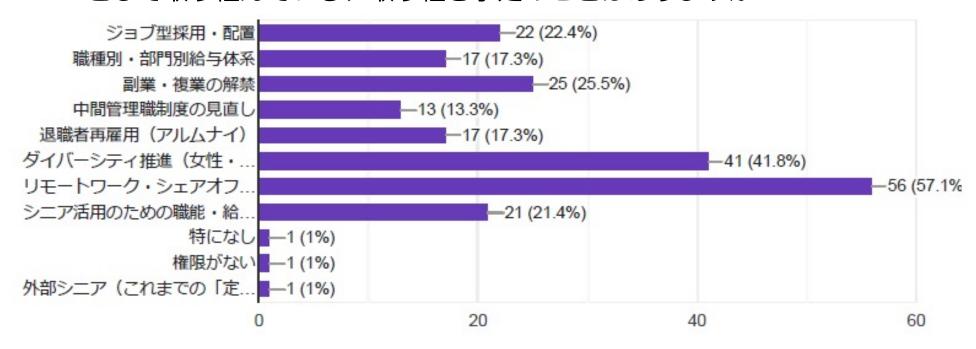
2-2. SDGs対応の流れの中、従業員を資産と捉え直し、教育・キャリア開発を通じて 人材に積極的に投資していく「人的資本経営」が注目され始めています。 御社ではこうした流れを受けて、新たに取り組んでいること、または取り組む 予定の課題や目標はありますか?



上位5件:

- ・キャリア支援、研修、自律学習ツールの導入
- ・仕事環境の改善(オフィス改装・リモートワーク対応)
- ・人事情報のデータ化(タレントマネジメントなどHRテック・ツールの採用)
- ・ダイバーシティ推進(女性活躍、シニア活用、副業)
- ・経営理念の再定義・全社浸透

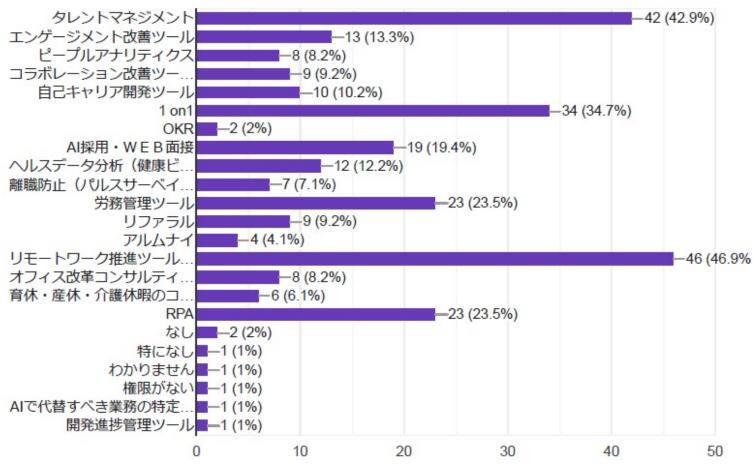
2-3. グローバルな競争環境やDX対応などから、イノベーティブでアジャイルな 組織への変革を目指す動きが活発化しています。組織改革に関する施策 として取り組んでいる、取り組む予定のことはありますか?



上位5件(20%以上):

- ・リモートワーク・シェアオフィス
- ・ダイバーシティ推進(女性・外国人・障がい者)
- ・副業・複業の解禁
- ・ジョブ型採用・配置
- ・シニア活用のための職能・給与体系の再構築

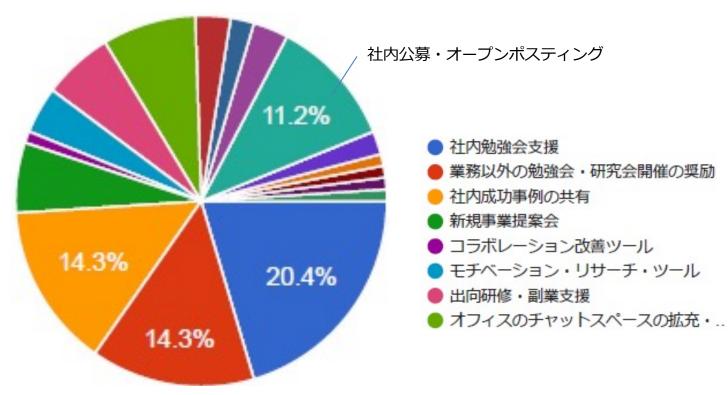
2-4. 人事と組織の改革とDX化に向けてどのようなHR関連ツールやサービスを 導入していますか?導入を検討中のモノも含めてご回答ください。



上位5件(20%以上):

- ・リモートワーク推進ツール(ペーパーレス化、社内システムの更新等)
- ・タレントマネジメント
- 1 on1
- · RPA
- 労務管理ツール

2-5. イノベーティブな組織づくりのためには、従業員の潜在能力の開発や自律的 なキャリア形成支援が重要だと言われています。御社で組織と個人の成長を 両立する施策として実施しているものはありますか?



上位4件(10%以上):

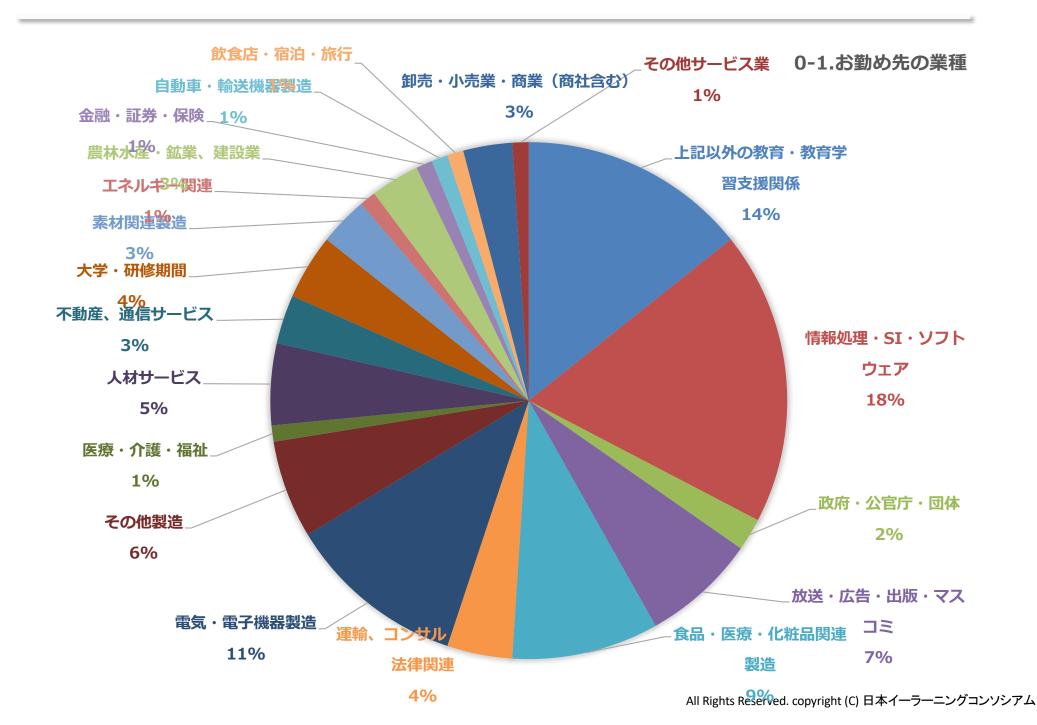
- ・社内勉強会支援
- ・業務以外の勉強会・研究会開催の奨励
- ・社内成功事例の共有
- ・社内公募・オープンポスティング

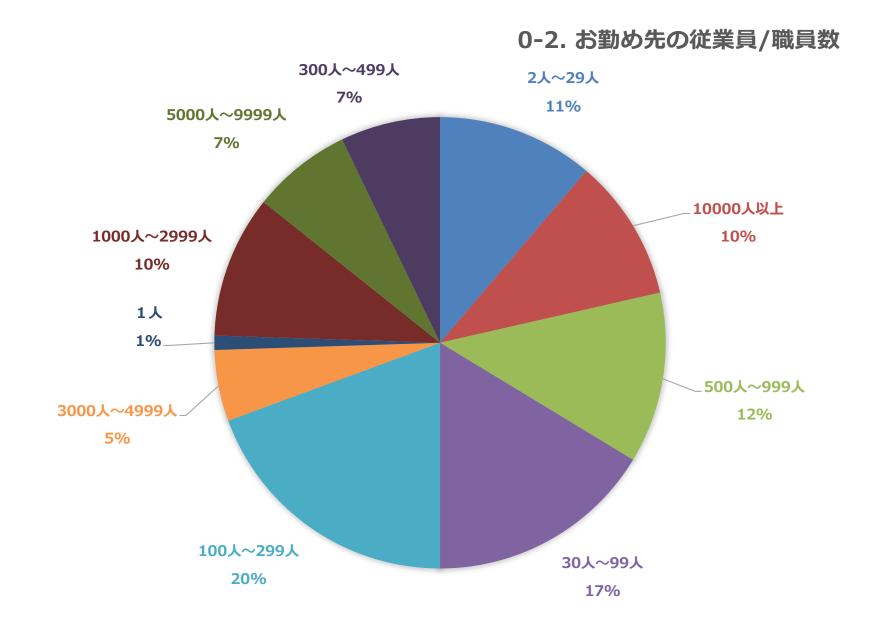
- 2-6. 最後にこれまで導入してもっとも人事・組織に有効だった、他社にも推薦したいと考えているツールやサービス、コンサルティングがあればご記入ください。
 - ・9ブロック
 - ・DX化提案営業研修
 - ・成果中心型の教育デザインコンサルティング
 - Unipos
 - ・実践型ワーク(自己開示の促進)
 - ・行為保証2.0(遠藤メソッド)
 - ・社員が社員を教育する形式の浸透
 - ・特になし。内製で提供しているサービスに自信ありますが。
 - ・校務システム
 - ・シスコ社のWebExを利用。翻訳機能が秀逸。
 - · 360度評価
 - ・リファラル
 - ・Teamsによるコミュニケーション
 - wevox
 - ・人並みだが、VPN方式のremote workシステムなくして、 Covid-19は乗り切れなかっただろう。

4. まとめ

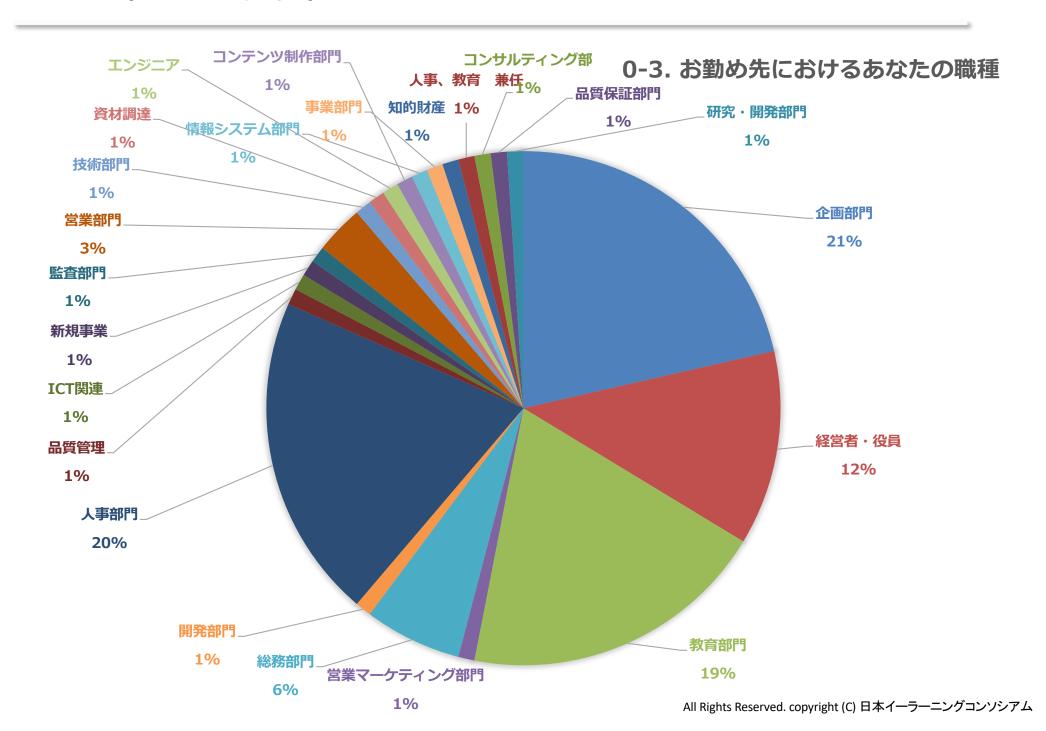
- ・コロナ禍は企業内教育の変化の強烈なきっかけ になっている
 - ⇒Zoom等ライブ型の導入が飛躍的に伸びている ⇒VR、ARなど新しい技術への興味も高い
- ただし変化を推進するための課題は、人、物、金 すべてにわたる
- ・HR施策は制度改革、組織改革など幅広く着手され ている
- ・HR関連でもICTのツール導入が積極的に行われている
- ・企業内教育、HR施策、ともに環境整備、ツール 導入が積極的に進められているが本質的な変革はこれから?

補足 (回答者属性)

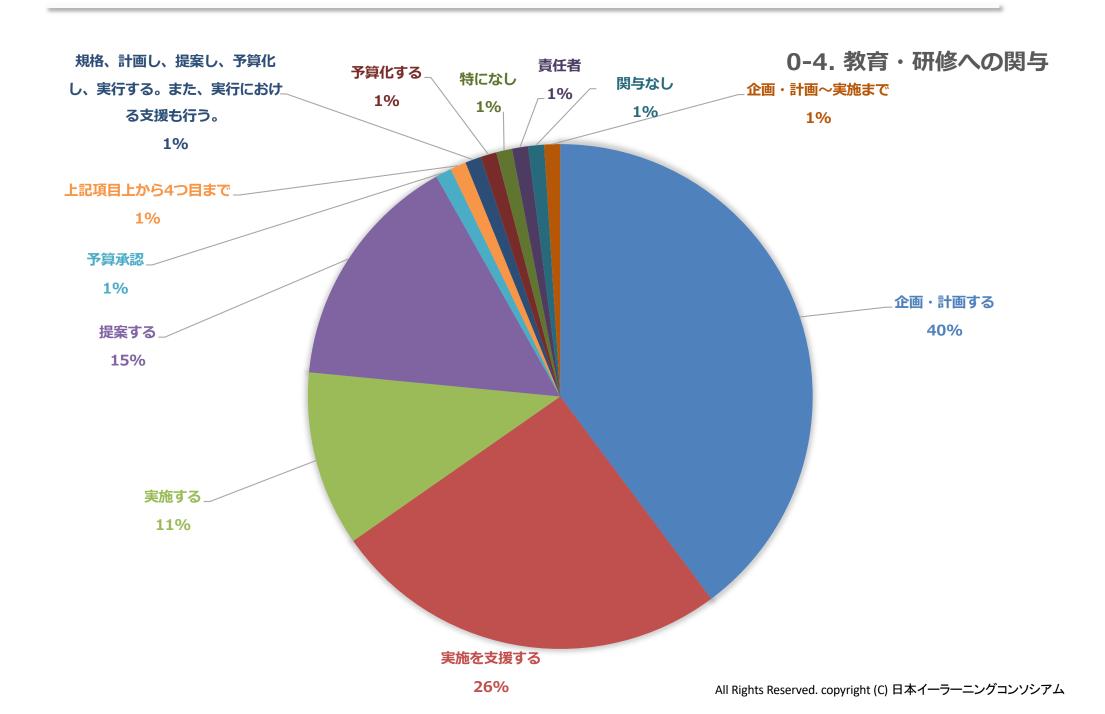




補足 (回答者属性)



補足 (回答者属性)



補足(回答者属性)

0-5. 仕事上の立場(最も近いものをひとつだけ)

