

研修に関する調査

これまで受けた研修、無駄だと思ったことがある人 半数以上

理由は「既に知っていることだったため」が最多

管理職も!?オンライン研修中に「ながら作業」をしたことがある人 6割越え

研修中にしていたことは、ポイ活、映画鑑賞、ネットサーフィン

「識学」を使った経営・組織コンサルティングや従業員向け研修を展開する株式会社識学（本社：東京都品川区、代表取締役社長：安藤広大）は、2022年6月28日（火）「研修に関する調査」を行いました。

その結果、5割以上の方が無駄だと思った研修が過去にあったと回答しました。また、オンライン研修中に6割以上の方が「ながら作業」をしていたことも明らかになった他、約4割の方で上司もしくは会社が研修の目的を共有し、研修後取るべき行動を毎回指示していなかったこともわかりました。

「無駄な研修」や「研修中の“ながら作業”」をなくすためには、研修の目的や内容を事前に共有し、研修後取る行動を明確に指示することが必要かもしれません。

■調査背景

多くの企業では、入社する際や業務改善の際に研修を取り入れています。新型コロナウイルス感染症により、リモートワークが進む中、オンライン研修を実施する企業も増加しています。しかし、時間と工数をかけて研修を準備してきたにも関わらず、なかなか研修の成果が出ないと嘆いている企業も多いのではないのでしょうか？

そこで、これまでどういった研修を受けてきたのか、効果やその理由、無駄な研修についてなぜ無駄だと感じたのかなどを調査しました。報道の一資料として、是非ご活用ください。

■調査概要

調査機関：株式会社識学

調査対象：全国の従業員数10名以上の企業に勤める20歳～59歳の男女で、直近3年以内に会社で研修を受けた方

有効回答数：300サンプル（男性190人、女性110人、管理職158人、一般社員142人）

調査期間：2022年6月28日（火）

調査方法：インターネット調査

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

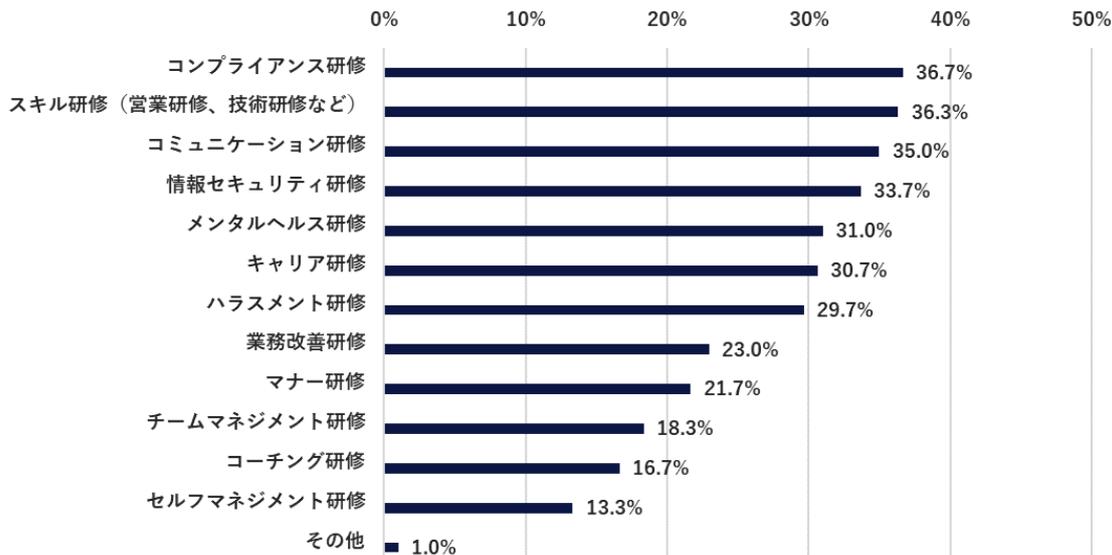
<例>「株式会社識学が実施した調査結果によると……」

■調査結果トピックス

- ・これまで受けた研修について効果を感じている方 6割以上
- ・一方で、これまで受けた研修について無駄だと思ったことがある人 55.0%。理由は「既に知っていることだったため」が50.3%
- ・オンライン研修中に「ながら作業」をしたことがある管理職 66.9%、一般社員 66.0%
- ・研修中にしていたこと 「ポイ活」「映画鑑賞」「ネットサーフィン」

Q1. あなたはお勤めの会社でこれまでどのような研修を受けたことがありますか。(複数回答、n=300)

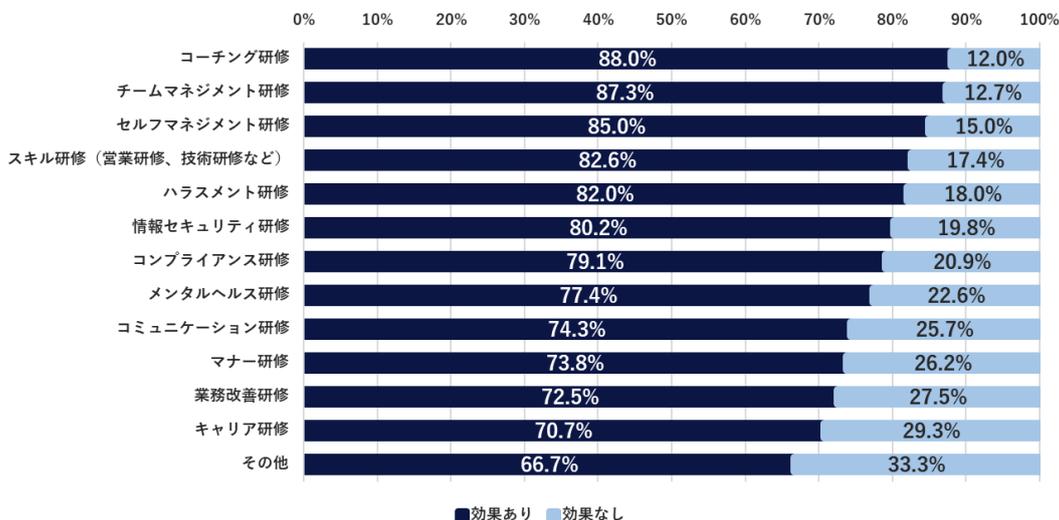
会社でこれまで受けた研修 (複数回答、n=300)



会社員の方にこれまでどのような研修を受けたことがあるのか聞いたところ、「コンプライアンス研修」が36.7%と最も回答が多く、次いで「スキル研修 (営業研修、技術研修など)」が36.3%、「コミュニケーション研修」が35.0%でした。また、「情報セキュリティ研修」が33.7%、「メンタルヘルス研修」が31.0%と続きました。

Q2. あなたはこれまで受けた研修について、効果を感じましたか。それぞれの研修についてお答えください。(単数回答)

これまで受けた研修について、効果を感じた研修 (単数回答)



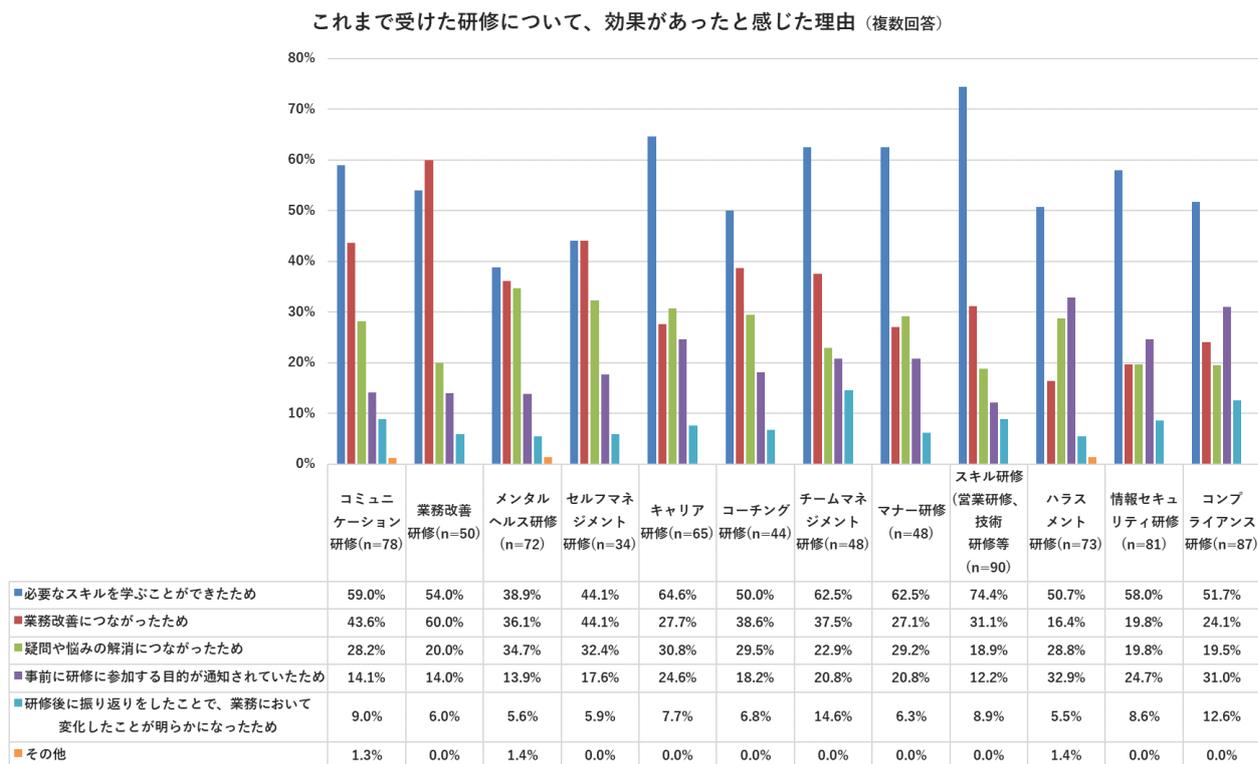
これまで受けた研修について、それぞれ効果を感じたか聞いたところ、選択肢の全ての研修において6割以上が効果を感じたと回答しています。上位3位は「コーチング研修」88.0%、「チームマネジメント研修」87.3%、「セルフマネジメント研修」85.0%で指導やマネジメントに関する研修となりました。

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：新村

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

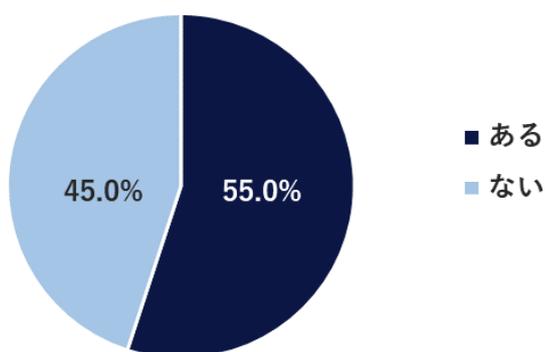
Q3. これまで受けた研修について、なぜ効果があったと感じたのかお答えください。(複数回答)



これまで受けた研修について、なぜ効果があったと感じたのか理由を聞いたところ、「必要なスキルを学ぶことができたため」や「業務改善につながったため」と回答した方が多い結果となりました。

Q4. これまで受けた研修で無駄だと思った研修はありますか。(単数回答、n=300)

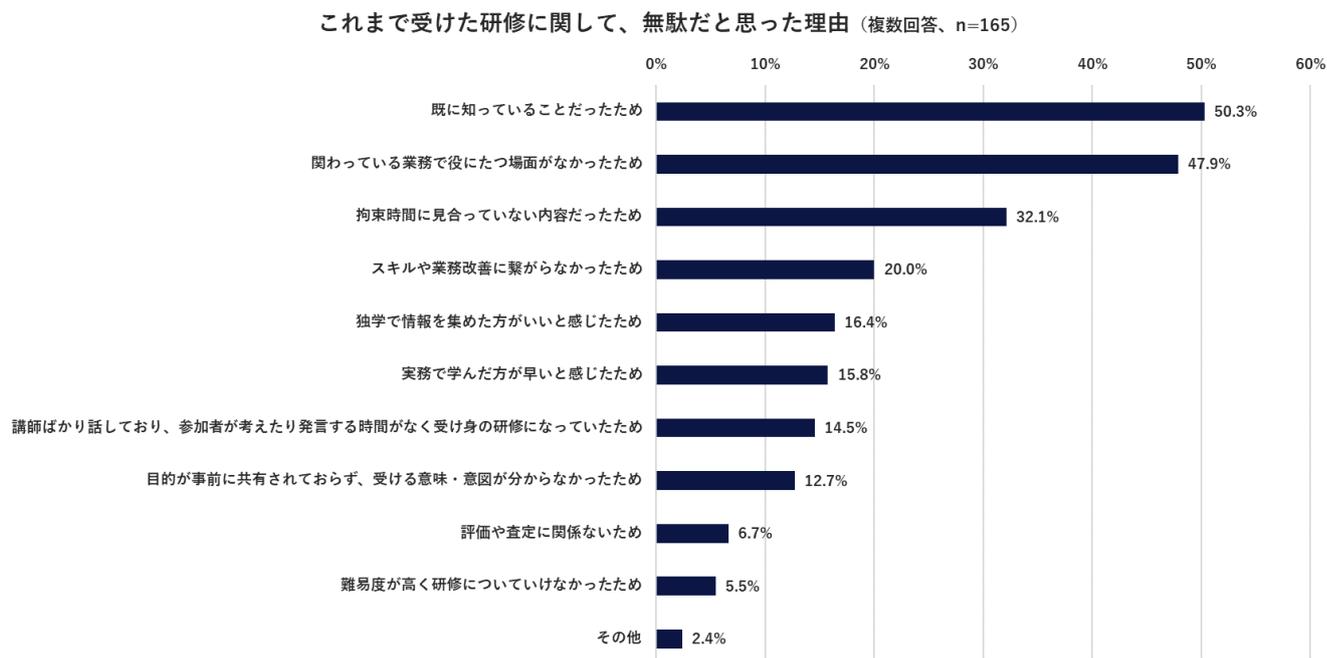
無駄だと思った研修はあるか (単数回答、n=300)



「スキルを学べた」「業務改善につながった」と研修の効果を感じる一方、無駄だと思った研修もあるのではないのでしょうか。

そこで、これまで無駄だと思った研修があるかを聞いたところ、「ある」55.0%、「ない」45.0%と半数以上の方が研修を無駄だと思った経験があることがわかりました。

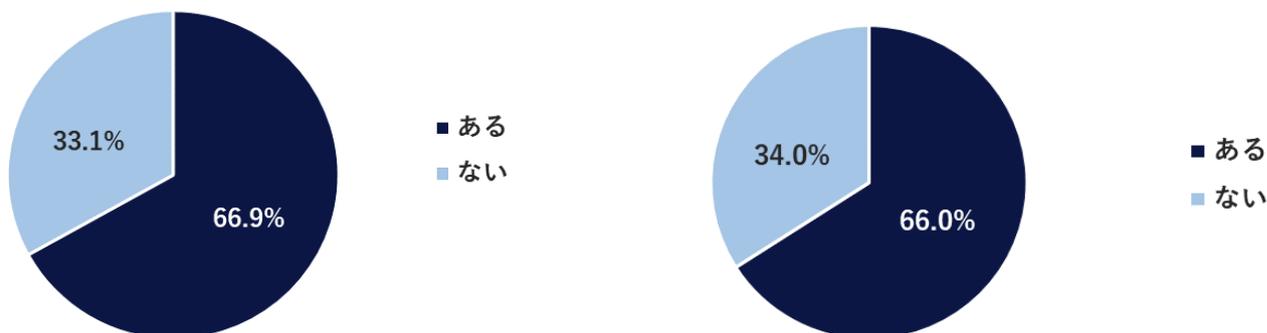
Q5. あなたがこれまで受けた研修に関して、無駄だと思った理由をお答えください。(複数回答、n=165)



これまで受けた研修に関して、無駄だと思ったことがあると回答した方へ理由を聞いたところ、「既に知っていることだったため」が50.3%で最も多い回答でした。続いて「関わっている業務で役にたつ場面がなかったため」47.9%となっています。研修を選定する担当者が現場社員の能力や業務内容を十分に把握し、研修を選定することで、無駄な研修を減らすことにつながられるのではないのでしょうか。

Q6. あなたはオンライン研修中に「ながら作業」をしたことがありますか。(単数回答、【管理職】n=121、【一般社員】n=94)

【管理職】オンライン研修中に「ながら作業」をしたことがあるか (単数回答、n=121) **【一般社員】オンライン研修中に「ながら作業」をしたことがあるか (単数回答、n=94)**



オンライン研修を受けたことがある方へオンライン研修中に「ながら作業」をしたことがあるか聞いたところ、管理職は「ある」66.9%、「ない」33.1%となりました。一般社員は「ある」66.0%、「ない」34.0%となり、管理職・一般社員ともに、「ながら作業」の経験が「ある」方が6割以上いることがわかりました。

Q7. あなたが研修中にしていたことをお答えください。(自由回答、n=143)

【管理職】

- テレビを見ていた (男性、29 歳)
- YouTube 視聴 (男性、45 歳)
- ネットサーフィン (男性、35 歳)
- 映画を観ていた (男性、53 歳)
- 他の仕事をしながら研修を受けていた (男性、48 歳)

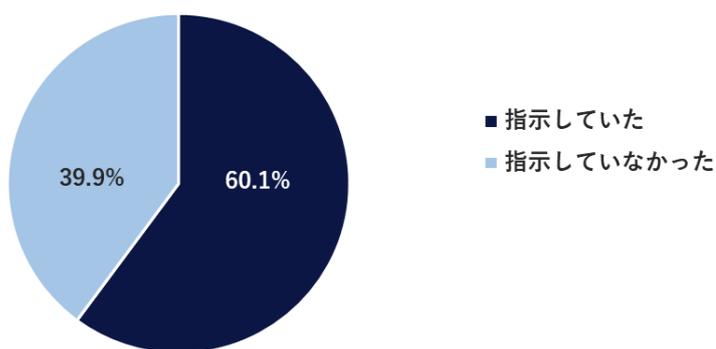
【一般社員】

- ポイ活をした (女性、27 歳)
- 家事 (女性、29 歳)
- SNS や動画を見たり横になったりしていた (女性、30 歳)

研修中に「ながら作業」をしたことがあると回答した方へ具体的にどういったことをしていたのか聞いたところ、管理職では「他の仕事をしていた」という回答の他、「テレビ視聴」「Youtube 視聴」「ネットサーフィン」や「映画を見ていた」というツワモノまでいることがわかりました。また、一般社員では「家事」や「SNS・動画視聴」という回答があった他、今流行りの「ポイ活」をしていたという回答が見受けられました。監視されていない場所でのオンライン研修はやりたいことをするにはうってつけの研修形態なのかもしれません。研修中に「ながら作業」をできないような状態にすることが企業には必要なようです。

Q8. あなたの部下が研修を受ける際、あなた、もしくは会社は目的を共有し、研修終了後に取るべき行動 (学んだことをレポートで報告する、日々の業務で実践するなど) を毎回指示していましたか。(単数回答、n=158)

【管理職】 あなたの部下が研修を受ける際、目的を共有し研修終了後に取るべき行動を毎回指示していたか (単数回答、n=158)



管理職の方へ部下が研修を受ける際、ご自身もしくは会社が目的を共有し、研修終了後に取るべき行動 (学んだことをレポートで報告する、日々の業務で実践するなど) を毎回指示していたか聞いたところ、「指示していた」が 60.1%、「指示していなかった」が 39.9%でした。

研修目的の共有や研修後に取るべき行動を指示することで、研修に集中してもらい環境をつくることができます。「ながら作業」が減り、「無駄な研修」と感じることも減るかもしれません。

【調査結果まとめ】

研修を無駄だと感じる2つのパターン

今回の調査結果から、過去に受けた研修を無駄だと思ったことがある人は半数以上にのぼることがわかりました。無駄だと思った理由として最も回答が多かったのは「既知っていることだったため」50.3%で、次いで「関わっている業務で役にたつ場面がなかったため」47.9%でした。これは、研修を選定する担当者が現場社員の能力や業務内容を十分に把握できていないことが主な要因だと考えられます。特に、研修を選定する担当者が他部署である場合にこういったことが起きやすくなります。一方で、研修の選定は悪くなくても、受講者の意識が低いことで、結果的に研修が無駄になってしまうパターンも考えられます。例えば、オンライン研修中に「ながら作業」をしたことがあるかどうかを聞くと(Q6)、管理職・一般職ともに6割以上が「ある」と回答しました。当然、「ながら作業」をすると集中力が落ちるため、たとえ研修内容が良くても、それが受講者の記憶に残っていない可能性があります。

効果があったという”錯覚”にも注意が必要

さらに注意が必要なのは、受講者本人は研修に満足し成長した気分になっているが、実際には何も変わっていないというケースです。多くの方は「新しい知識を獲得すれば変わる」「専門家から話を聞けば変わる」と考えます。しかし、実際には人は「経験」とともにしか成長しません。研修で得た知識は、それを実践して経験することを通してのみ役にたち、自分の実力となります。いくらセミナーの帰り道で自分が変わったような気になっても、研修を受けただけでは全く意味がないということです。この点も研修を受けさせる側の担当者は気を付けなければいけません。

研修の効果を最大化するためには？

その上で、研修の効果を最大化させるポイントは大きく2点です。1点目は、研修の目的や大まかな内容を事前に共有することです。これは、その研修が既知っていることであったり、業務で役にたつ場面がなかったりする場合、事前に本当に必要な研修なのか気づけるようにするためです。また、目的を言語化しておくことで、その研修に効果があったかどうかを後々評価することもできます。2点目は、研修終了後取る行動を明確に指示しておくことです。例えば「研修が終わったらその日のうちに、学んだことを業務にどう活かすかレポートしてください」などの指示です。こうして、「ながら作業」ができないような状態にすることで、研修に集中してもらい環境をつくることができます。さらに、研修を受講しただけで成長したと感じる錯覚も防ぐことができます。研修終了後は、できる限り早く業務で経験を積ませることがポイントです。



■識学について

<https://corp.shikigaku.jp/>

【会社概要】

会 社 名：株式会社識学（SHIKIGAKU. Co., Ltd.）

<https://corp.shikigaku.jp/>

本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎 2-9-3 大崎ウエストシティビル 1階

電 話 番 号：03-6821-7560

事 業 内 容：「識学」を使った経営、組織コンサルティング

「識学」を使った従業員向け研修

「識学」をベースとした web サービスの開発、提供

「識学」関連書籍の出版

設 立：2015 年 3 月

代 表 者：代表取締役社長 安藤 広大

従 業 員 数：243 名（契約社員、パート・アルバイト含む） ※2022/7/4 時点

支 店 情 報：■大崎分室

〒141-0032 東京都品川区大崎 2-11-1 大崎ウィズタワー 8階

電話番号：03-6821-7560

■大阪支店

〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町 3-3-9 田村駒ビル 3階

電話番号：06-4400-6231

■名古屋支店

〒450-6321 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 21階

電話番号：052-856-3235

■福岡支店

〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前 3-4-25 アクロスキューブ博多駅前

電話番号：092-419-7193

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：新村

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com