

企業内教育での実務スキル研修についての課題調査と ITツール活用法の検討

A Survey of Practical Skills In-house Training and IT Tool Utilization Plan

月足由香^{*1} 喜多敏博^{*1/*2} 鈴木克明^{*1/*2} 中野裕司^{*1/*2}

Yuka TSUKITARI^{*1} Toshihiro KITA^{*1/*2} Katsuaki SUZUKI^{*1/*2} Hiroshi NAKANO^{*1/*2}

^{*1}熊本大学大学院社会文化科学教育部 教授システム学専攻

^{*2}熊本大学教授システム学研究センター

^{*1}Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

^{*2}Research Center for Instructional Systems, Kumamoto University

＜あらまし＞現在、企業内教育における実務スキル習得を、いかに指導コスト(人的コストや時間的コスト)を抑えて実現できるかについての研究を行っている。指導人材不足や指導時間不足は、人材育成の最も主たる問題であり、この問題の解決を教育のIT化を通して目指すものである。本稿では、少人数組織である自組織における教育体制の現状と課題を明らかにしたうえで、課題解決を実現しうるITツールの検討結果を報告する。自組織の教育リソース(評価指標や教材等の有無)の調査や上司への聞き取り調査を行い、教育体制の課題と、それらを改善するための要件を明確にした。この要件を満たすITツールを検討したところ、Google AppSheetというノーコード開発プラットフォームによる実現可能性を見出すことができた。

＜キーワード＞ 企業内教育 社会人教育 人材開発 インストラクショナルデザイン システム開発

1. はじめに

企業内教育において、指導人材不足や指導時間不足は最も主たる問題である。厚生労働省の令和2年度「能力開発基本調査」の「図29 能力開発や人材育成に関する問題点の内訳(複数回答)」においても上位2項目が「指導する人材が不足している」(54.9%)、「人材育成を行う時間がない」(49.5%)となっており、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の課題であることは明らかである。そしてそれは自組織(著者の1人が所属する組織)においても例外ではない。

自組織は、社員が30名に満たない中小企業である。少人数体制であるため各従業員の業務内容は細分化されており、従業員の勤続年数、経歴、スキルレベルなどもばらついている。

そのため基本的にOJTの中で様々な指導育成を行ってきたが、ここ1~2年で社員数が増加し、指導者(上司や先輩社員)1人あたりの指導対象人数が多くなったため、指導負荷が大きい、学習者(部下や後輩社員)に対して十分な指導時間が確保できないといった問題が生じている。さらに、サービスの刷新のスピードが速く、それに合わせて社内体制にも頻繁に変更があるため、まとまつた人数や時間を確保して行う研修のような、体系的、組織的な教育体制というものが作りづらい。

よって本稿では、企業内教育における実務スキル育成体制の一例として、自組織の教育体制の

現状と課題について調査し、人材育成システム開発に利用可能なノーコード開発プラットフォームについて検討した。

2. 自組織の教育体制の現状と課題

自組織の現状の教育体制について調査を行ったところ、下記の状況であった。

2. 1. 教育方法の現状と課題

- 現状: 主たる教育方法はOJTで、実務を通して都度必要な知識やスキルを上長から部下に指導している。この方法が取られている理由として、先にも挙げたように、サービス内容の刷新が早く、それに合わせて学習内容も随時変わっていく環境であり、その時に合わせた柔軟な指導が求められるためである。OJTの指導体制は、指導者である上長1人あたり3~10名程度の部下がつく形となっており、上長にかかる指導コストが高くなっている。これにより、上長の指導時間が多く取られる(残業につながる)、部下に十分に指導時間が確保できないなどの問題が生じている。
- 課題: 指導人材および指導時間が不足している。またそれを独習で補えるような学習コンテンツがない。
さらに、実務内容自体の更新頻度が高く、それにあわせて指導内容も変化しやすい状況であるため、教材やeラーニングとして作成し

てもすぐに風化してしまい、これらを中心とした教育体制を取りづらい。

2. 評価方法の現状と課題

- 現状：主たる実務スキル（プレゼンテーションスキル、商談スキルなど）においては、自組織が規定するパフォーマンス評価指標（ルーブリック）を有しており、この評価指標を基準に、OJT の中でスキルやパフォーマンスについてのフィードバックを上司から部下に対して行っている。
- 課題：上長から部下に直接（同期的に）フィードバックする機会が少ない、またはその時間の確保が不十分である。

以上のことから、自組織の教育体制を改善するための要件（以下、要件）として以下があげられる。

- 1) 学習者が独習できる
- 2) 上長からフィードバック（非同期を含む）を受ける機会もしくは機能がある
- 3) 2)を補う役割として、学習者の自己評価を支援する機能がある
- 4) 学習内容の個別化に対応できる
- 5) 教育体制や学習内容の変化に合わせたカスタマイズが簡単である

図1 自組織の教育体制改善の要件

これらの要件を満たす教育体制を目指すにあたり、ITツールによるオンライン学習システムの開発の実現可能性を検討した結果、ノーコード開発プラットフォームを用いた開発により実現の見通しが立った。

3. 人材育成システム開発に利用可能なノーコード開発プラットフォーム

ノーコード開発とはコーディングを行わずにアプリケーションを開発することであり、ノーコード開発を行うためのソフトウェアがノーコード開発プラットフォームである。コーディングを不要とするため、プログラミングの知識が少くともプログラム開発が可能、GUI で直感的に実装できるなどの特徴があり、これにより専門業者に外注することなく自組織の業務や教育体制に合わせたシステムを、短期間で、なおかつ費用を抑えて開発することができる。

オンライン学習システムの開発にあたり、とくに要件 5)を満たすために、ノーコード開発であれば短期間かつ低コストの開発・更新が可能であることが、ノーコード開発を採用することの大きな理由としてあげられる。

今回、自組織の教育体制の改善に適したプラットフォームとして Google AppSheet を選定した。

Google AppSheet (<https://www.appspot.com/>) は、Google ドライブや DropBox 等のクラウドベースのスプレッドシートやデータベースを使用して、モバイル用を含むウェブアプリケーションを作成することができるノーコード開発プラットフォームである。プロジェクト管理、顧客関係管理、現場検査などに利用できるテンプレートが豊富などといった特徴がある。例えば、アプリケーションのデータベースとして Google スプレッドシート（図 3）を指定すると、自動的にデータ構成が紐付けられる（図 2 中央）ようになっており、この要素は要件 5)を満たすために重要であると捉え Google AppSheet を選定した。



図2 Google AppSheet アプリケーション作成画面

NAME	TYPE	KEY
NAME	Text	
id	Number	
日付	Date	
Text	Text	
LongText	LongText	
LongText	LongText	

図3 図2のアプリケーションのデータベース（Google スプレッドシート）

また、業務において Google スプレッドシートを始めとする Google 関連ツールを使用しており自組織の従業員が使い慣れていることも選定理由となっている。

4. おわりに

今回、自組織の教育体制における現状と課題および課題を解決するための要件を明らかにすることができた。そしてその要件を満たす学習システム開発を目指すにあたり、Google AppSheet というノーコード開発プラットフォームを活用することによる実現の見通しを立てることができた。今後は具体的な教育体制および Google AppSheet の学習システムの設計・開発を進めていく必要がある。