

# 企業の人材育成担当者はどのように インストラクショナルデザインを研修改善に役立てたのか

How did human resource professionals use the instructional design for training improvement?

天野 慧<sup>\*1,\*2</sup>, 都竹茂樹<sup>\*1,\*2</sup>, 鈴木克明<sup>\*1</sup>, 平岡斉士<sup>\*1</sup>

Kei AMANO, Shigeki TSUZUKU, Katsuaki SUZUKI, Naoshi HIRAOKA

熊本大学大学院教授システム学専攻<sup>\*1</sup>, 熊本大学政策創造研究教育センター<sup>\*2</sup>

Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University<sup>\*1</sup>,

Center for Policy Studies, Kumamoto University<sup>\*2</sup>

<あらまし> 企業の人材育成担当部門責任者及び担当者を対象に、「研修設計入門」セミナーを実施した。本研究では、参加者がセミナーをどのように研修改善に役立てたのか明らかにし、セミナーの効果検証を行うことを目的として、事後アンケートおよび研修改善ワークシートの比較分析を行った。分析の結果、事前課題やテストや、事例検討と討議の導入による改善案が多くみられ、本セミナーの体験そのものがよい研修の事例となって、研修改善に役立てられたことが示唆された。

<キーワード> インストラクショナルデザイン 企業内教育 研修

## 1. はじめに

企業の人材育成担当部門責任者及び担当者を対象に、2日間の「研修設計入門」セミナーを実施した。本セミナーは、参加者がインストラクショナルデザイン（以下、ID）の基礎的な手法を習得し、研修を改善することを目的としている。事前課題（参加者自身の研修事例の検討）と参加者同士の討議、講義を組み合わせ、参加者が業務直結型の研修設計スキルを習得できるようセミナーの流れを工夫した（図1）。

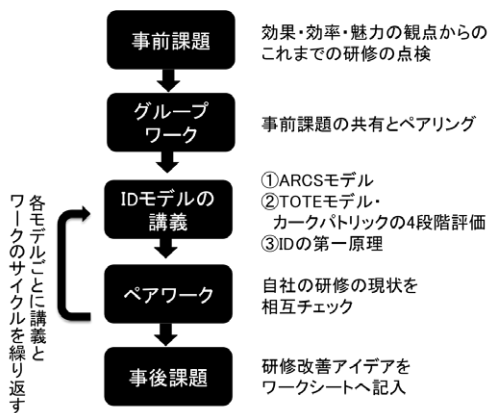


図1 セミナー1日目の流れ

研修の改善案の作成を、1日目と6日後に開催した2日目のセミナー間の宿題とした。これまでの研修の「何を加え、削り、移動し、変えるか」の観点から改善の方向性を検討し（鈴木2015）、改善案をワークシートへ記入した。

本研究では、事後アンケートおよびワークシ

ートの内容を比較し、参加者がセミナーをどのように研修改善に役立てたのか明らかにし、セミナーの効果検証を行うことを目的とする。

## 2. 研究の方法

事後アンケートおよびワークシートを提出した参加者は研修参加者38人中22名であった。事後アンケートについて、各IDモデルの習得度の自己評価の分析、参加者が研修について良かったと回答した点の抽出、IDモデルがどの程度、ワークシートに反映されているかについての記述内容の分類を行った。

## 3. 結果

### 3.1 事後アンケートの分析結果

IDモデルの習得度について参加者が自己評価した結果を示す（図2）。4つのIDモデルの習得度はいずれも高く、ARCSモデルについてはすべての参加者が身についたと回答した。また、事後アンケートの自由記述でセミナーの良かった点をたずねたところ、「2日間の研修の設計から実施、評価に至るまで、すべてがIDに基づいており、自身が研修を実施する際の良なお手本となった」「運営等が手本となる」等

のコメントが寄せられた。

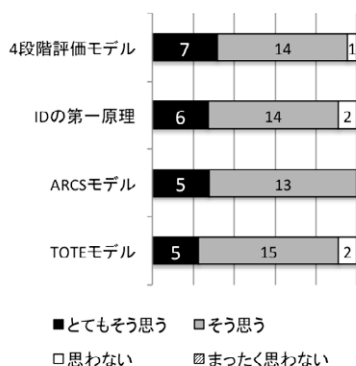


図2 IDモデルの習得度アンケートの結果

### 3.2 ワークシートの分類結果

ワークシートの各項目について、IDモデルがどの程度反映されているか分類した結果を表1に示す。TOTEモデルに着眼して、これまでの対面研修のうち不要な時間を「削る」ために、事前課題やテストを導入する指摘(10人)や、IDの第一原理を応用して、職場の課題の事例検討と討議から研修を行うように構成を「動かす」という指摘が目立った(9人)。また、評価の4段階モデルについては、研修後の行動変容の検証のためにフォローアップ調査を「加える」とした記述が多かった(9人)。他方、ARCSモデルによる改善は計2名だった。

## 4. 考察とまとめ

分析の結果、事前課題の導入および、事例検討と討議を研修のはじめに据える改善案が多

くみられた。これらの改善案にはセミナーのプログラム構成が反映されている。アンケートでの「自身が研修を実施する際の良いお手本となった」というコメントにみられるように、IDに基づいた本セミナーの体験を通じ、参加者がIDモデルを「使える」と感じて、研修の改善に活かしたのではないと思われる。IDに基づいたセミナーの体験自体が研修のよい事例として改善に役立てられたことが示唆される。

一方、習得度の高さに比べ、ARCSモデルが研修改善に活かされにくかった。ワークシートでは改善案を書くよう求めていたが、それがどのような効果を狙ったものか書くことまで明示的に求めていなかった。だから、改善の背景にはARCSモデルを参照していたかもしれないが、それがワークシートには現れなかったのだと思われる。今後の課題としては、ARCSモデルを適用して改善案をどのように考えたか、ワークシートで表面化させ、参加者になぜそう教えるのか明確にさせる方策を検討したい。

## 謝辞

本研究は熊本大学COC地(知)の拠点整備事業の補助を受けた。本セミナーは熊本大学と熊本経済同友会との共催で実施した。

## 参考文献

鈴木克明(2015)研修設計マニュアル。北大路書房、京都

表1 研修改善ワークシートの分析結果

視点	加える	削る	動かす	変える	続けること	合計
IDの第一原理	2	1	9	2	1	15
TOTEモデル	7	10	3	2	2	24
評価の4段階モデル	9	0	0	2	2	13
ARCSモデル	1	0	1	0	0	2

※単位は人、加える・削る・移動させる・変えるの項目で複数回答あり