



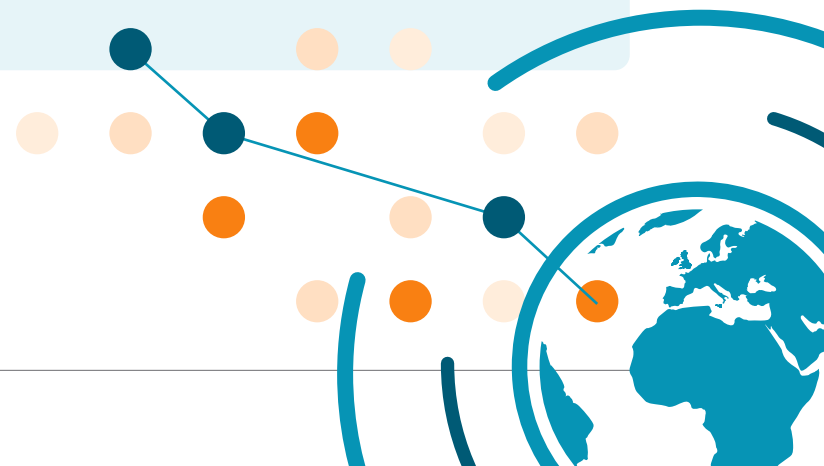
職場の変化に直面して：  
なぜ学習文化が答えになるのでしょうか

# 現在のビジネスにおける変化の速度と規模は前例のないものであり、その速度が落ちる兆しはありません。

- ・ 現在では約35億人がスマートフォンを所有しており<sup>1</sup>、世界中のインターネットユーザ数は過去5年間だけで19億人以上増加しています（75%以上の増加）<sup>2</sup>。
- ・ 2022年までに世界中で7500万人の仕事が機械に奪われると予測されており、人間とコンピュータの役割分担が進むことで、1億3,300万人に新しい役割が生まれる可能性があります<sup>3</sup>。
- ・ おそらく歴史上はじめて、5つの世代が同時に職場で働いています<sup>4</sup>。それぞれの世代は、社会や企業への期待が異なります。

このような状況の中で、グローバル化、加速するテクノロジーの変化、そして新しい世代の労働力の混在が、職場を混乱させ、仕事の本質を変えていることは明らかです。

その解決策は何でしょうか？ それは、学習についての考え方を再構築し、ビジネスの中で「学習文化」を発展させることです。それは単なる学習ではなく、従業員に力を与え、ビジネスが変化に適応できることに焦点を当てるもので、現在そして将来に渡っての成功に必要な考え方です。



## 第1章 課題の把握： スキル不足の理解

### スキル不足にご注意ください

- ・ 雇用主の**79%**が、自社内にスキル不足があると考えています<sup>5</sup>。
- ・ 全従業員の**54%**が、2022年までに再教育を必要としています<sup>3</sup>。
- ・ 雇用主の**80%**が、ソフトスキルの重要性が高まっていると回答しています<sup>6</sup>。
- ・ 雇用主の**57%**が、ソフトスキルを正確に評価することに苦労しています<sup>4</sup>。
- ・ 雇用主の**10%**が、スキル不足に対応できると考えています<sup>7</sup>。

デジタル時代は、企業にとって多くの新しい扉を開きました。過去30年の間に、技術の進歩は世界の生産性をほぼ倍増させました<sup>3</sup>。しかし、それは同時に、組織や従業員に多大なプレッシャーを与えています。

特に最近の人工知能(AI)、バーチャルリアリティ(VR)、機械学習の台頭により、技術的なスキルを持った新しい仕事が必要とされていることを考えると、絶え間ないデジタルの変化に追いつくことは難しいかもしれません。最近のPwCコンサルティングのレポートによると、現在、雇用主の**79%**が自社内にスキル不足があると考え<sup>1</sup>、世界経済フォーラムによると、2022年までに全従業員の**54%**がスキルの再習得が必要になるといわれています<sup>2</sup>。

そして、テクノロジーが支配する世界では、創造性、説得力、協調性、適応力、タイムマネジメントなどのソフトスキルも雇用主の課題となっています。雇用主の**80%**がソフトスキルの重要性が増していると考えているにもかかわらず<sup>3</sup>、**57%**が自社内でソフトスキルを正確に評価することに苦労しており<sup>4</sup>、**89%**が採用の失敗の典型的な原因はソフトスキル不足によるものだと回答しています<sup>5</sup>。

同時に、ソフトスキルの不足だけではなく、簡単に手に入れられるファストスキルの衰退も起きています。たとえば今日学んだスキルは、わずか5年で半分の価値になるでしょう。技術的なスキルの場合は、さらに少なくなります。

雇用主の**86%**が、採用コストの高さと適切な人材を見つけることの難しさを認識しており、人材の学習と育成を非常に重要視していますが<sup>7</sup>、スキル不足に対応できると考える雇用主はわずか**10%**に過ぎません<sup>8</sup>。

つまり、雇用主は、刻々と変化するビジネス環境に対応するために、既存の従業員に重要なスキルを身につけさせ、維持させる必要があります。

## 第2章 継続学習： 未来への道

### 貴重な教訓

- ・ 従業員の**94%**が、会社が学習と育成に投資してくれれば、より長く会社に留まると答えています<sup>8</sup>。
- ・ 従業員の**20%**が、「学びも成長もない」ことは、別の仕事を探す理由になると考えています<sup>9</sup>。
- ・ 従業員の**19%**が、自分を奮い立たせ、幸せにし、もっと頑張りたいと思う理由の第一位に「学び、成長する機会」を挙げています<sup>9</sup>。
- ・ 従業員の**47%**が、週5時間以上学習すると仕事でのストレスを感じにくくなると答えています<sup>9</sup>。

急速に変化するデジタルの世界では、学習の重要性は組織や雇用主にとってだけでなく、従業員にとっても高まっています。学習の機会は、従業員のモチベーションと強力な企業文化の最大の原動力の一つです。従業員の**94%**が、会社が学習や育成に投資するならば、長くとどまると答えています<sup>6</sup>。

学習機会が与えられない会社を辞める理由となるのと同じくらい、学習機会は従業員のインスピレーション、幸福感、モチベーションを高める原動力となっています。従業員の19%が、自分を鼓舞し、幸せにし、もっと頑張りたいと思う理由の第一位に「学び、成長する機会」と考えている一方<sup>3</sup>、**20%**が「学びも成長もない」ことが別の仕事を探す理由になると考えています<sup>7</sup>。

幸福感とともに仕事に取り組んでいる従業員は、より良い仕事をしており、幸福感と学習の関連性は明らかです。従業員の**47%**は、週に5時間以上学習していると、仕事でのストレスを感じにくくなります<sup>9</sup>。このような従業員は、より充実しており、顧客満足度を高め、革新的で生産的である可能性が高くなります。

現在、成功している企業は、早く学び、よく学び、常に学びます。簡単に言えば、学習は収益に直結するということです。最近のデロイトコンサルティングの調査によると<sup>10</sup>、ハイパフォーマンスを出す学習する企業は、以下の要点を持っています。

- ・ 市場初となる可能性が**46%**高い
- ・ 生産性向上が**37%**高い
- ・ イノベーションを起こす可能性が**92%**高い
- ・ 将来の需要を満たす可能性が**58%**高い

事実、職場での学習は従業員にとって単に「やってよかった」だけではなく、彼らの気持ちの持ち方、仕事への関わり方、そして最終的には彼らのパフォーマンスとして現れる従業員の体験の中心となります。これらは雇用主と従業員のwin-winの関係を意味します。

## 第3章 従業員が主 役となり、 自分の条件で学ぶ

### 自己主導型・自立型の学習機会を与える

- ・ 従業員の**71%**が、いつ、どこで学習するかを選択したいと考えています<sup>11</sup>。
- ・ 従業員の**74%**が、仕事中の空き時間に学びたいと考えています<sup>12</sup>。
- ・ 従業員の**68%**が、職場での学習ペースをより直接的にコントロールできれば、より速くスキルを習得できると回答しています<sup>11</sup>。
- ・ 全世代の従業員の**38%**が、完全な自己主導型・自立型学習を望んでいます<sup>12</sup>。

継続学習を約束した企業文化は、組織の成功と組織内のモチベーション維持に不可欠ですが、従業員すべてにそのままフィットする汎用的なものではありません。

従業員は、プライベートのときと同じように、職場でもテクノロジーを利用したいと思っています。彼らの71%が学習する場所と時間を選択したいと考えており<sup>11</sup>、74%が仕事上の空き時間に学びたいと考えています<sup>9</sup>。

つまり、どういうことでしょうか？ 要するに、何を、いつ、どのように学びたいのかを決めたいということです。従業員の68%は、職場での学習ペースをより直接的にコントロールできれば、より速くスキルを習得できると答えています<sup>11</sup>。

矛盾しているように見えるかもしれませんが、従業員は自分で選択した体験に加えて、自分の仕事に関連したガイド付き学習を望んでいます。全世代の従業員の38%が、完全な自己主導型・自立型学習を望んでいます<sup>12</sup>。

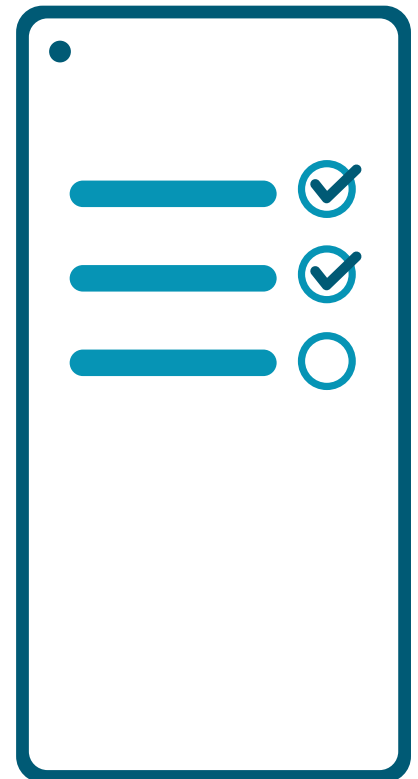
毎日忙しい従業員は自分の生活に合わせた学習を望んでいます。個別化された学習は、本当に簡単に学習環境にアクセスでき、ビデオやテキストなどのさまざまな形式の教材があるだけでなく、あらゆるデバイスで使える必要があります。継続学習の導入を成功させるためには、学習できることだけが重要なわけではありません。学習は、従業員が望む方法で、いつでも、どこでも、自分の体験に合わせた方法で利用できるようにしなければなりません。



## 第4章 学習文化： 従業員の体験を向 上させる

### モバイル、ソーシャルを考える

- ・ **74%**の人が、仕事のために自分のスマートフォンからリソースにアクセスしています<sup>12</sup>。
- ・ 従業員の**57%**が、外出先から学習モジュールにアクセスすることを好んでいます<sup>12</sup>。
- ・ 従業員の半数以上が、講師や他の学習者と共同できることを評価しています<sup>12</sup>



テクノロジーやそれに伴った行動の変化は、職場での学習についての考えを変える原因となっているだけでなく、解決策の中心にもなっています。

現在、従業員は会社に対して、テクノロジーを活用して彼らの体験を向上させるように要求しています。現在の「常に移動中」「常に接続」といったスマートフォンによるハイパーソーシャルな世界で彼らは、職場でも同じような体験ができることを期待しています。従業員の57%が外出先でも学習モジュールに接続できることを求め<sup>16</sup>、**74%**が仕事のためにスマートフォンから学習リソースに接続しています<sup>10</sup>。

学習中心の組織へと変革するということは、従業員のニーズや欲求に適応することを意味します。そして現在のデジタル社会では、ソーシャルラーニングこそが従業員からのキーとなる要求であり、半数以上の従業員が講師や他の学習者と共同できることを評価しています<sup>12</sup>。

モバイル、そしてソーシャルによって得られるのは、猫の動画や面白いGIF画像だけではありません。これらは、従業員がどのように情報を消費し、交流し、学習するかについて重要な役割を果たしてくれます。簡単に言えば、これらのテクノロジーとその作用がこれからの学習体験の基本になりつつあり、これらなしでは、企業は取り残されていきます。

## 第5章 学習文化を育むための5つのゴールデンルール

それでは、何から始めればいいのでしょうか？ ここでは、従業員の継続学習をサポートすることを目的とした、自社内の学習を進化させる5つの実践的なステップをご紹介します。

### ① 導く

企業文化を変えるには、トップから始めましょう。継続学習をサポートするだけでなく主導していくためには、経営陣からの正真正銘の同意が必要です。雇用側からの投資と激励は、全従業員から取り組みへ賛同に繋がります。

### ② 評価する

自社内のスキル不足を詳しく調べましょう。マネージャには、自社の経営資源と能力について詳しく調べ、分析する権限を与えます。マネージャと自らのチームとの対話を促せば、マネージャは個々の従業員のニーズに合わせた学習・育成プランを構築できます。

### ③ 計画を立てる

学習ニーズを見極めるだけでなく、学習成果の測定も含めて、十分に計画されたプログラムを育成しましょう。進捗の管理と目標の設定、そして従業員自身が自分を磨く努力をする時間の確保ができれば、それはよく考えられた学習計画となります。

### ④ 従業員を巻き込む

スタッフに参加してもらい、フィードバックをもらいましょう。プログラムの一部として、ユーザが作成したコンテンツ利用を奨励することを検討してください。特定領域の専門家の参加によって学習の効果は高まり、より大きな成功につながります。

### ⑤ 適応する

継続学習は「簡単であること」「画一的ではないこと」を忘れないようにしましょう。従来のアプローチをデジタル時代に合わせて適応させます。従業員の生活スタイルや学習スタイルに合わせてオンライン学習、スマートデバイス、アプリ（オフライン学習を含む）、ソーシャルプラットフォームを活用するべきです。学習を最適化し、高い成果を確実に出すために、十分な柔軟性を持ちましょう。



# 結論

## 継続的学習:次は何をするか?

変化は常に起きています。唯一、変わらないことは、変化の速度に追いつくためにスキルアップの必要があるということです。

新しいテクノロジーとそれに伴った新しい行動様式が登場する新しい環境のなかで、現在の企業にとっての重要な課題は、いかにして完全で首尾一貫した継続的な学習体験を提供するかということです。

もちろん、最初のステップは、自社内のスキル不足を理解することです。その上で、モバイルとソーシャルの両方に対応でき、従業員ごとに最適化され、従業員個人の状況に応じた学習できる技術によって、継続学習できる企業文化を浸透させます。

学習は従業員にとって重要であり、さらにビジネスの成長に繋がります。あなたのビジネス環境の学習文化は、従業員の生産性から定着率、イノベーシ

ョンから顧客サービスまで、組織のあらゆる面に影響を与えます。

加速する世界では、強力で継続的な学習文化への投資、構築に取り組むか否かが、時代についていけるか、取り残されるかの分かれ目となります。

職場での継続的な学習についての話を始めたい方は、弊社までご連絡ください。

お問い合わせ

Moodleワークプレイス

チームを強化する

個別学習型、共同学習型オンライン研修システム

[詳細はこちら](#)

# moodle workplace

パーソナライズされた共同学習体験でチームに力を与える

[もっと詳しく知る](#)

# Endnotes

- 1 Hootsuite Digital 2020 Report
- 2 Hootsuite Digital 2019 Report
- 3 World Economic Forum
- 4 Forbes, Working With Five Generations In The Workplace
- 5 PwC 2019
- 6 Global Talent Trends 2019, LinkedIn
- 7 2019 Global Human Capital Trends, Deloitte
- 8 LinkedIn Research 2019
- 9 LinkedIn Research 2018
- 10 Deloitte, Leading in Learning
- 11 Kineo 2019, Learning and Development Survey by City and Guilds
- 12 LinkedIn 2019 Workplace Learning Report