

【緊急連載 新型コロナの人事実務対応】第15回 教育研修体系への影響 集合型見直す契機に 担当者は設計へ貢献を／田代 英治

2020.09.10 【労働新聞】

ポストコロナ時代における社員研修はどのようになっていくのだろうか？ これからテレワークが定着し、大勢の社員を1カ所に集めることにリスクのある状況が続けば、オンラインによるコンテンツを組み入れる教育研修が主流になっていくことが考えられる。

実際、内製化してオンライン化してみて、ある程度の成果が出た、あるいは質が落ちないことが証明されると、「外部に委託してさらに集合して行う研修とは何か？」ということが問われてくるだろう。今までの形での集合研修は減っていくと考えられる。

このように既成概念にとらわれずに見直しを行い、新たな教育研修体系を構築する機運が高まっていくだろう。「そもそもその研修は必要なのか？」というレベルに立ち戻って、現行の教育研修メニューを取捨選択することになる。

すなわち、今までも検討されていたオンライン化やeラーニング化が、今回実施できて、しかもコストが安い、効果もそれほど下がらないという判断がなされた場合は、間違いなく従来の方法が前提ではなくなるだろう。

今後の教育研修の分野では、次のようなものがトレンドになると考えられる。

- ・eラーニング・事前撮影した動画活用
- ・オンライン、ライブで実施
- ・短時間化
- ・個別の学習習得度に応じて、クラスを細分化
- ・リアルで用意するが、別途オンラインでも参加できる併用型

これらの様ざまなやり方を複数用意しておいて、組み合わせる、入れ替える、テストして比較するなどが起きていくと考えられる。時は今、従来の対面式の研修や教育のあり方を見直す機会であり、オンラインとリアルのハイブリッドで人材をどう磨くかが課題となっていくだろう。

新入社員研修もオンライン化の時代となり、集合研修の意味が再考される時代になった。配属後のフォローの方法も新型コロナで変化した。

ある大手商社では、オンラインでの全体研修後、新入社員を各部署に配属したが、しばらくは在宅勤務を余儀なくされた。その間、OJTリーダーが1日30分以上オンラインでのフォローを続けた。業務開始時と終了時の振返りに時間を設けたり、気楽に意思疎通できるように「なんでも質問時間」を設けたりした。隣の席にいる新入社員を手取り足取り指導できない分、試行錯誤が続いたという。

こういった時代の変化を想定すると、人事担当者に求められる意識やスキルも変わっていくだろう。今までは多くの研修担当者にとって、研修の発注先、受講生の管理、アンケート結果の分析が主な仕事だったが、これからは研修の管理業務だけでなく、ポストコロナにおける経営方針の変更やその際に必要となる人材育成のグランド・デザインと未来像を踏まえた研修設計がより必要となってくるだろう。

研修設計の視点が高まってくると、担当者は講師や研修会社、そしてオンライン化サービスのどこをみて、どう判断するかといった基準や目線ができて、効果的な教育研修に貢献できるようになるだろう。さらにライブ配信をする際の補助者・アシスタントとしての技術や能力があると、研修担当者として重宝されることになりそうだ。



(株)田代コンサルティング 社会保険労務士 田代 英治 氏



労働新聞社Webサイトに掲載の記事、写真、図画、動画、音声等の著作物・コンテンツの著作権は、当社または執筆者等正当な権利を有する第三者に帰属しています。また、これらの無断複製・転載を禁じます。

Copyright © 1999 - 労働新聞社 All rights reserved.