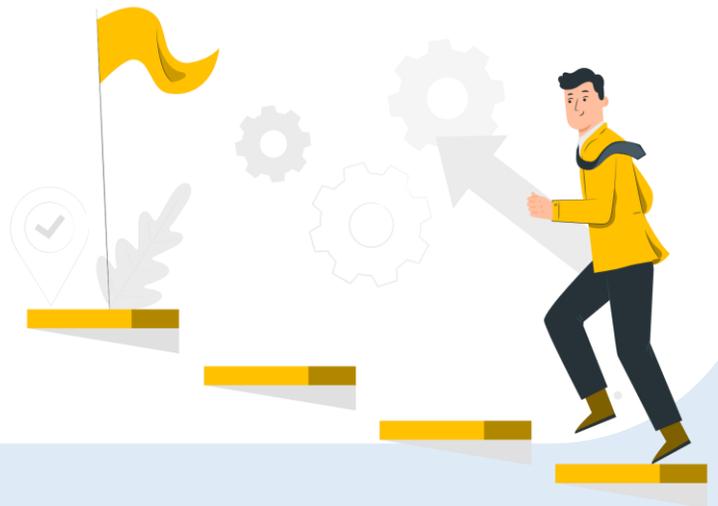


弊社代表 荻野が
社員教育を作る5つの手順をご紹介します

ChatGPT時代に 必要な社員教育とは？



目次

第1章 リアルなのか？オンラインなのか？

第2章 ハイブリッド型教育の落とし穴

第3章 社員教育を作る5つの手順

1 リアルなのか？オンラインなのか？

コロナ禍前に戻るのが正解？

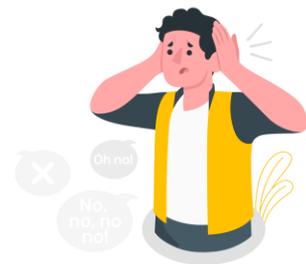
2020年以降、企業の社員教育に大きな変化を与えた「コロナ禍」。リモートワークという働き方の変化が起こり、社員教育にも「eラーニング」や「オンライン研修」の導入が進みました。そして、今。コロナも5類となり、以前の働き方に徐々に戻っている企業も増えましたね。

そんな中、最近、よくお話に出るのが、

- ・「オンラインでの研修を以前の対面型に戻した」
- ・「リモートワークだと業務を教えにくいので全員出勤にした」
- ・「リモートワーク用のeラーニングだったので、もう止めようと思っている」

といった内容です。大人数で1か所に集まる研修や対面で仕事を教えるのが当たり前だった企業にとっては、コロナ禍によって、仕方なく導入した「オンライン研修」や「eラーニング」。

環境が戻ったなら、「元に戻そう！」というのも、確かにわかる気がするのですが。“これからの時代の社員教育”、“昔のやり方に戻す”ので、本当にOKなのでしょうか？



1 リアルなのか？オンラインなのか？

過去の手法にも課題があった

コロナ禍以前は「研修」と言えば、対面の集合研修でした。それがZOOMなどを活用した「オンライン」となり、物足りなさを感じている方も多いと思いますが、実は、この「**対面の集合研修**」にも**問題点**がありました。例えば、

- ・「**同じ時間、同じ場所に集めるのにコストも時間もかかる**」
- ・「**研修を受けた直後はいいが、効果が長続きしない**」
- ・「**一度で習得できなかったとしても、再受講できない**」

など、様々な課題がありました。

そしてこういった集合研修のお悩みだけでなく、「人材育成の悩み」というと、必ず出てきていたのがこれまでの企業における人材育成手段のメインだった「**OJT（現場教育）**」です。このOJTにも、課題はありました。例えば、

- ・「**教える側の負担が大きい**」
- ・「**人によって教え方、内容の質が違う**」
- ・「**相手によっては、何度も同じことを教えないといけない**」

といったお悩みは、多くの企業がお持ちでした。

1 リアルなのか？オンラインなのか？

更に、その上で近年増加しているのが、デジタルネイティブと言われる「Z世代」と教える側の社員の価値観や意識の差によるお悩みです。

実はこのような悩みを、新たに広がった教育手法である「オンライン研修」や「eラーニング」の活用で解決することができます。様々な「人材育成」の手段。ひとつひとつのメリット、デメリットを把握し、オンラインか？リアルか？という視点ではなく、それぞれの特徴を生かして活用する「ハイブリッド社員教育」こそ、これからの時代にマッチした社員教育になっていくのではないのでしょうか？



第2章 ハイブリッド型教育の落とし穴とは？

2

ハイブリッド型教育の落とし穴

ハイブリッド型教育とは？

コロナ禍以降、オフィスワークとリモートワークを組み合わせた「ハイブリッド勤務」を採用している企業が増えたことで、社員教育も、オンラインと対面、それぞれの良さを生かした「**ハイブリッド教育**」を実施されている企業が増えました。第2章は、このハイブリッド教育で失敗の落とし穴にはまらずに、より効果的な教育を行うコツをお伝えします。

今見えている課題から始めない

社員教育の内容を考える時、皆さんはまずどこに目を向けますか？

経営者の方や企業人事の方からの社員教育のご相談に乗っていると、

一番多く出てくるのは、「**今起きている現場の問題を解決したい**」

「**今、足りないと思っている能力を強化したい**」です。

つまり「**今の課題**」ですね。もちろん「今の課題」は、現在出血している箇所とも言えますので、早急に対処が必要です。

2

ハイブリッド型教育の落とし穴

例えば、「若手の離職が増えている」という今の課題に対して、管理職向けの「コーチング研修」を導入し、現場での教育やコミュニケーションを改善するといった感じでしょうか。

でも、この「怪我をしているから処置する」という社員教育だけでは、どうしても「後手」になってしまいます。やはりそのような問題が起きない組織、病や怪我を予防し、**健康に成長していく組織作りの為の社員教育が重要**です。

社員を教育する目的は何か？



では、何を起点に「社員教育」を考えていけばいいのでしょうか？

やはり「**社員教育の目的**」に立ち返ることが大切です。社員を教育する目的を、突き詰めていけば、組織がこれから未来で実現したいと思っているビジョン、ありたい姿を実現する為であり、組織・事業の使命を果たす為となります。

つまり、企業が成長していく為には、**社員の成長は必要不可欠**ということです。ですから、社員教育の内容を考える時も「今の課題を解決するために」だけでなく、「**未来の組織の姿を実現するためにはどんな人財を育てる必要があるのか？**」という視点から始めることで、未来に実現したい組織に向かって一人ひとりが成長できる、社員教育にすることができます。

2

ハイブリッド型教育の落とし穴

「ハイブリッド教育」はオンライン・対面、双方の利点を生かした、これからの時代に合った教育手法です。

ただ「効果的な社員教育」を行うためには、この手法が重要なのではなく、これから先の未来でどんな組織を作りたいのか？

その為に、社員一人ひとりに

- ・「どんなあり方や価値観で仕事をしてほしいのか？」
- ・「どんな風に仕事を進めて欲しいのか？」
- ・「どんな専門知識やスキルを身に付けて欲しいのか？」
- ・「どんな成果を生み出して欲しいのか？」

を考え、その実現ができる教育内容を考えるところから始めることが、成功のコツです。ぜひ、皆様の組織で社員教育を考える際には、参考にしてみてください。



第3章 ChatGPT時代に必要な
社員教育を作る5つの手順をご紹介します！

3

ChatGPT時代に必要な 社員教育を作る5つの手順

社員教育も変革が求められている

ここ数年で私たちを取り巻く「働く環境や働き方」には、大きな変化が起きました。私自身5年前と比較してみても、働く場所に求めるものも仕事で使っている主要ツールも、5年前とは全然違います。

この変化の流れに合わせたかのように、2020年大卒の新入社員から下の世代は「Z世代」と言われ、デジタルネイティブでこれまでの世代とは違う価値観を持って登場しました。

そして、最近ではChatGPTの登場…。この**急速に進む変化の中で、企業における「社員教育」も当然、変化を求められています。**

第3章では、この大きな環境変化に適応し、**これからの世代にフィットする社員教育の仕組み作りの手順**について、ご紹介します。

正解は一つではないと思いますが、成功モデルの一つとして、参考にいただければ幸いです。



3

ChatGPT時代に必要な 社員教育を作る5つの手順

＼これからの時代にフィットする／

【社員教育の仕組み作りの手順】

■手順①「未来で求める人財像を明確にする」

今起きている問題にだけ目を向けるのではなく、これから先に目指す組織の姿を実現する為に、必要な人財像を具体的に描きます。全社員共通のも求める人財像もあると思いますが、さらに**階層別や役割別に**考えていくと、具体化しやすくなり、それが、組織における、キャリアステップにもつながっていきます。

■手順②「求める人財になる為に、学ぶ必要があることを具体化する」

手順①で描いた、「全社員に求める人財像」や「階層別や役割別に求める人財像」になるために学ぶ必要があることを具体化していきます。

例えば、新入社員なら「ビジネスマナー」や「情報セキュリティ」
管理職層なら「コーチング」や「チームビルディング」といった多くの会社でも必要としている**一般的なもの**もあれば、

「会社のミッション」「創業からの歴史」「自社サービスの知識」「社内システムの使用法」といった**自社独自のもの**もあると思います。ここでは、**できるだけ具体的にしていけることがコツ**です。

3

ChatGPT時代に必要な 社員教育を作る5つの手順

■手順③「学ぶ手段」を決める

手順②で具体的にになった「学ぶ必要があること」を**どんな手法**で学べるようにするのかを決めていきます。

対面型の社内研修なのか？

外部講師を招いて研修するのか？

eラーニングなのか？OJTなのか？

学ぶ内容と求める習得レベルに併せて考えます。

■手順④「個人の習得レベル」に合わせた教育の仕組みを 入れる

対面研修でもオンライン研修でも、気を付けないといけないのは、**ひとり一人の習得スピードの違い**です。

同じ時間、同じ方法で、同じ人物から、同じ内容の教育を受けても、人によって理解度・習得度は違います。

それぞれが理解できるまで、覚えるまで、**何度でも見返したり、復習**できるよう録画し動画コンテンツとして、**いつでも見れる仕組み**を入れましょう。



3

ChatGPT時代に必要な 社員教育を作る5つの手順

■手順⑤「OJTの標準化」を行う

学ぶ必要があることを具体化して見ると、学習手段の中で実は一番多くなるのが「**OJTによる学習**」です。

このOJTの最大の課題が「属人化」でありOJTを担当している上司や先輩社員の最大の悩みが「**育つまでは、育成に時間が奪われる**」という負荷です。この負荷を軽くし、現場教育の内容を標準化するために、**OJTの「自社教育コンテンツ化**」を行きましょう。

例えば、教えるのがうまいOJT担当を一人選び、実際にその人が教えている場面を動画で取り、それを教育コンテンツにしてもいいのです。ぜひ簡単な方法から始めてみてください。

もちろん、その動画だけでは教育は完結できないと思いますが、**軸となるものが一つあるだけで標準化には大きな一歩**となり、教えられる側にとっても、できるようになるまで何度でも遠慮なく見ることができます。特に**デジタルネイティブのZ世代は、テキストスタイルのマニュアルより、動画でのインプットの方が得意**です。

是非、学習手段として「動画学習」を積極的に採用してみてください。以上が「5つの手順」です。少しでも参考にさせていただければ、幸いです！

これらが実現できる**オンライン学習サービス (Smart Boarding)**
詳しくは次ページをご覧ください！

Smart Boarding のご紹介

特徴 1

「動画だけ見ても、大して成長しない」を解決！



身につくまでアウトプットできる
「動画×トレーニング」

- ✓ 講師から直接フィードバック。月間3,000名が参加
- ✓ 動画は見放題、オントレも参加し放題
- ✓ オリジナルのテストやレポートも簡単に作成可能
- ✓ 学習管理・コース管理も楽々

特徴 2

「教育コースを作るのが難しい、導入しても使われない」を解決！



「本当に目指したい社員教育の実現をサポートする仕組み」

- ✓ ①育成課題の特定・教育計画作成
いつまでに・何を実現するかを明確化
- ✓ ②教育プログラム作成ワークショップ
作成をサポート！
- ✓ ③定期フォローシステム。
わからない・使えないを防ぐ！

Smart Boardingの詳細をお知りになりたい場合は、
下記よりお問い合わせください。
メール・お電話でのご相談が可能です



資料ダウンロードは[こちら](#)
サービス概要をご覧ください



WEB相談は[こちら](#)
ご都合のよろしい日時を
ご選択ください

会社概要

「働くをもっとおもしろくする」をテーマに、世界的ベストセラー『7つの習慣®』の企業向け研修などをはじめとしたトレーニングやコンサルティング、オンライン研修やe-ラーニングシステム『Smart Boarding』を提供。

FCEグループの中で、企業向けの教育研修・コンサルティングを行っている会社です。中堅・中小・ベンチャー企業様から大手企業様まで3,500社を超える企業の成長サポートをしております。

- 社名 | 株式会社FCEトレーニング・カンパニー
- 設立 | 2006年10月
- 資本金 | 5,500万円
- 所在地 | 東京都新宿区西新宿2-4-1 新宿NSビル10階
TEL : 03-5908-1410 FAX : 03-5908-1411
- 代表者名 | 荻野（岡本）純子
- 事業内容 | 法人向け教育研修・コンサルティング