

研修改善ワークシートの計量テキスト分析

Quantitative Text Analysis of the Worksheet For Training Improvement

天野 慧^{*1,2}, 都竹茂樹^{*1,2}, 鈴木克明^{*1}, 平岡齊士¹
 Kei AMANO^{*1,2}, Shigeki TSUZUKU^{*1,2}, Katsuaki SUZUKI¹, Naoshi HIRAOKA^{*1}
^{*1}熊本大学大学院教授システム学専攻, ^{*2}熊本大学政策創造研究教育センター
^{*1}Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University
^{*2}Center For Policy Studies, Kumamoto University
 Email: keiamano@kumamoto-u.ac.jp

あらまし：企業の人材育成担当者を対象に、「研修設計入門セミナー」を実施した。セミナーの効果検証の一環として、参加者が作成した研修の改善案を整理および可視化することを目的に、研修改善ワークシートの計量テキスト分析を行った。分析結果から概ね先行研究⁽³⁾同様の傾向が確認できた。一方で、「加える」と「削る」は対極的な改善の方向性を示すにも関わらず、同じ改善方法が多く含まれていたため、参加者が改善の目的に応じて、その方法を選択し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、計量テキスト分析

1. はじめに

わが国において、2008年のリーマンショック以降、教育コスト削減の流れを受けて、企業に研修の内製化が求められ、それまで外部の研修会社に発注していた研修の企画・立案業務を人材育成担当者が担うことが多くなってきた⁽¹⁾。また、人材育成が組織の維持と成長に不可欠であると再認識され、人材育成担当者の果たす役割に期待が寄せられている⁽²⁾。このような背景のもと、人材育成の専門的な知識とスキルを身につけ、業務直結型で組織に貢献できる研修を企画・立案できる人材の確保が急務であると認識されている。しかし、人材育成の専門的なバックグラウンドをもたない日本の人材育成担当者に対して、どうスキルを教えれば効果的なのか検証した研究が少ないのが現状である。

筆者らは、企業の人材育成担当者および責任者を対象に2日間の「研修設計入門セミナー」の実践に取り組んでいる。本セミナーは、参加者がインストラクショナルデザイン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。これまでセミナーの効果検証の一環として、セミナー中に参加者が作成したワークシートに学習内容がどのように反映されているか分類を試みた⁽³⁾が、本研究では参加者が考案した改善案の傾向を整理し、可視化することを目的として、ワークシートの計量テキスト分析を行うこととした。

2. 方法

2.1 分析対象

セミナーの1日目と6日後に開催した2日目の間の宿題として課した研修改善ワークシートを分析の対象とした。このワークシートでは、「加える」「削る」「動かす」「変える」「続ける」の5つの観点から研修の改善の方向性を検討し、ワークシートへ具体的なアイデアを記入している⁽⁴⁾。研修改善ワークシ

ートを提出したのは、参加者38人中33名であった。

2.2 分析方法

分析にはフリーソフトウェアのKH Coder⁽⁵⁾を用いた。「加える」「削る」「動かす」「変える」「続ける」の各項目に記された1名の改善アイデアを1つの文書単位としてデータをまとめた。強制抽出語の検討には、専門用語自動抽出システム「TermExtract」を利用した。

3. 分析結果

総抽出後数は4,859語（うち使用された語数は2,394語）、749の異なる語が使用されていた。「加える」「削る」「動かす」「変える」「続ける」の各項目に特徴的な語を調べた結果は、表1の通りである。

「加える」では、「研修のはじめに小テストを行う」「研修後のフォローアップを行う計画を立てる」といったように、「研修」事前の課題や事後のフォローアップを加えるという記述が特徴的であった。「削る」では、「事前に宿題を出し、研修ではその確認に時間を使うようにすると基礎の積み上げの時間が減らせる」といったように、「事前」に「学習」を行うことで、研修の無駄を省くという指摘が目立った。また、「動かす」では、「研修を受けておけばなかったであろう失敗事例を事前に予測提示してもらおう」という記述のように、「事例」を「事前」に検討させてしてから、研修を行うようにするというアイデアが示されていた。さらに、「変える」では、「研修のゴールは、フォローアップ、OJT、研修で確認する必要がある」といったように、研修の「ゴール」を「確認」するように変えるという記述が示されていた。一方で、「続けること」として、「現在のディスカッションを中心として、講演を取り入れた研修は継続していく」というように、これまでの研修手法の一部を継続するという記述が示されていた。

また、改善の方向性ごとに頻出語句の特徴を調査した対応分析の結果を図1に示す。四角で囲まれた改善の方向性に変数の方向であり、原点から離れているほど、その変数の中で特徴的な語であることを示す。特徴語の一覧と同様の傾向がみられるが、「加える」と「削る」の変数が対義的な改善の方向性を示すにも関わらず、同様の特徴語が多く含まれており、近い傾向がみられた。

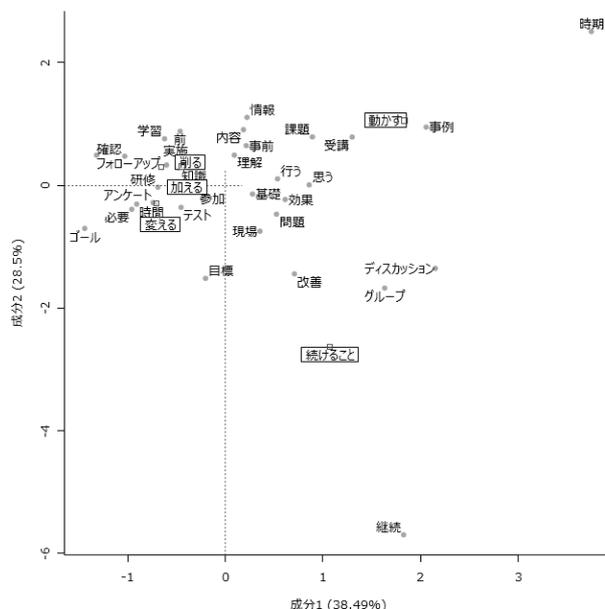


図1 対応分析の結果

4. 考察とまとめ

本研究では、企業の人材育成担当者を対象に実施した「研修設計入門セミナー」の効果検証の一環として、参加者が考案した改善案の傾向を整理し、可視化することを目的に、研修改善ワークシートの計量的分析を行った。その結果、事前課題やフォローアップを追加する、事前学習を導入することにより、研修の無駄を省く、事例の検討から開始するよう研

修の構成を動かすというように、概ね先行研究⁽³⁾同様の傾向が確認できた。一方で、「加える」と「削る」という対極的な改善の方向性を示すにも関わらず、同様の特徴語が多くふくまれており、近い傾向がみられた。その理由として、同じ改善手法であっても、その目的の違いが分析結果に反映されたと考えられる。ワークシートで改善の方向性を項目分けすることで、参加者が改善の目的に応じて、その方法を検討していたのではないかとと思われる。

今後の課題としては、ワークシートで参加者が考案した改善案を実践したかを確認し、セミナーの効果検証を引き続き行うことで、どうスキルを教えれば効果的なのかを明らかにしていきたい。

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

- (1) 企業と人材：“革新の時代の研修の内製化”，企業と人材，2月号，pp.6-9（2012）（最終閲覧日 2016年2月9日）
[<http://www.e-sanro.net/E1000/pdf/201202.pdf>]
- (2) 中原孝子：“インストラクショナル デザインによる人材育成の実践”，国際文化研修，第74号，pp.24-31（2012）（最終閲覧日 2016年2月9日）
[<https://www.jiam.jp/journal/pdf/v74/tokushuu03.pdf>]
- (3) 天野 慧，都竹茂樹，鈴木克明，平岡齊士：“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”，日本教育工学会第31回全国大会発表論文集，pp.911-912（2015）
- (4) 鈴木克明：“研修設計マニュアル”，北大路書房，京都（2015）
- (5) 樋口耕一：“社会調査のための計量テキスト分析”ナカニシヤ出版，京都(2014)

表1 研修改善ワークシートの各項目における特徴語上位10（数値は Jaccard 係数）

	加える		削る		動かす		変える		続ける
研修	.318	事前	.235	事例	.250	ゴール	.290	継続	.281
フォローアップ	.250	学習	.143	時期	.250	研修	.250	演習	.125
確認	.233	基礎	.135	行う	.170	時間	.175	ディスカッション	.108
実施	.220	時間	.122	応用	.156	必要	.160	グループ	.108
必要	.200	出す	.121	受講	.154	変える	.129	交換	.086
ヒアリング	.182	必要	.118	事前	.140	確認	.109	取り入れる	.086
前	.180	知識	.108	課題	.140	集合	.091	意見	.083
テスト	.180	理解	.098	内容	.119	多い	.086	行なう	.065
事前	.158	部分	.094	討議	.118	改善	.083	自ら	.065
把握	.143	資料	.091	ディスカッション	.105	問題	.079	構成	.065