

投資効率 (ROI) の高い eラーニング: 成功のための6つのステップ

高い投資効率 (ROI) のeラーニングを実現する方法

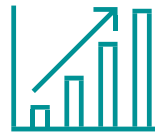
このガイドでは、6つの重要なステップについて説明します。



—
特定



—
定義



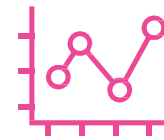
—
確立



—
把握



—
検討



—
測定

目次

03	eラーニングを採用する理由	14	5つ目のステップ: 検討
05	1つ目のステップ: 特定	22	6つ目のステップ: 測定
07	2つ目のステップ: 定義	26	成功を実現する
09	3つ目のステップ: 確立	27	著者
12	4つ目のステップ: 把握	28	LinkedInラーニングについて



eラーニングを 採用する理由

eラーニングは、個人、チーム、組織全体がスキルと知識を構築する方法に革命をもたらしました。eラーニングの有効性を測定することは、それが実際に利益をもたらしていることを確認するうえで不可欠です。価値と成功の根拠を示すことができなければ、関係者の賛同を損ない、プロジェクトの支援者のやる気をそいでしまいます。



ニーズを特定する

eラーニングとは、本質的に問題を解決することです。しかし、受講者や管理者の観点から問題を見るだけでは不十分です。eラーニングのビジネスケースを理解する必要もあります。



1つ目のステップ

トレーニングのニーズを特定する

ビジネスのニーズにマッピングし、関係者が理解できる方法でトレーニングのニーズを特定します。eラーニングを開始するため、次の質問をします。「何にシフトしようとしていますか？ ビジネスを前進させるためのトレーニング戦略が必要ですか？ 日々の業務を合理化するために、運営を調整する必要がありますか？」

例:

ある製造会社の営業チームは、新しいクラウドベースのアプリケーションを効果的に使用する方法を知りません。これにより、データの一元管理の欠如、チームのコラボレーションの減少、すでに存在するスキルギャップの増大などの影響が出ています。生産性が15%低下しています。加えて、社員の士気と定着率が大きな問題となっています。

この会社のニーズは明らかです。同社は投資して、すべてのチームメンバーを促進するためのトレーニング機会を営業グループに提供する必要があります。



定義

組織のeラーニングの目標を定義することが重要です。さらに重要となるのは、正しい目標を定義して設定することです。



2つ目のステップ

目標を定義する

ニーズを念頭に置いて、主要関係者と協力して目標を設定します。次に、どのようなeラーニングプログラムが成功するかについて話し合います。

例:

ある組織が社員の生産性を高めるために、新しいソフトウェアアプリケーションを展開しようとしています。現在、問題解決に行き詰まって、IT部門に支援を求めて連絡したり、オンライン検索したりするのに、社員1人当たり平均週2時間を費やしています。そのため、IT部門に依頼が殺到し、ソフトウェアのリリース後にバグを解決するのに十分な時間がとれません。



目標例:

75%の削減

ソフトウェア関連ITヘルプ依頼の割合

100%の社員

3か月間で新しいソフトウェアのトレーニングを受ける割合

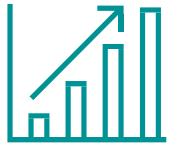
トレーニング

ユーザーのスキルを高めるための機会



確立

成功指標を確立して、トレーニングのニーズをサポートし、設定した目標を確実に達成できるようにします。指標を目標に合わせてみましょう。優れた指標は成功のベンチマークに役立ちます。また、指標について関係者と議論することで、収集が必要なデータを明確に把握できます。



3つ目のステップ

成功指標を確立する

Kirkpatrickモデルは、4つのレベルの学習評価に基づき、eラーニングプログラムの効果を測定する方法を示します。

例:

営業チーム全員に新しいソフトウェアのトレーニングを受けさせることが目標の場合、成功指標で知識の構築を測定する必要があります。また、その学習の結果やビジネスへの影響を評価する必要があります。

レポートに次のものを記載します。

- トレーニング登録者の数 (学習機会に対する反応を測定)
- 学習の実施前後に作成されるITチケットの数 (行動の変化を測定)
- 社員1人あたりのトレーニング時間

成功を測定する指標





把握

eラーニングのメリットを完全に把握するため、費用を分析します。これには、即時および継続的な管理およびサブスクリプションの費用が含まれます。



4つ目のステップ

自分の投資を把握する

人件費

この費用は、社員と外部の請負業者の賃金を対象として含みます。この方程式には、プロジェクトの監督、開発、管理、管理の各費用も含まれます。

プラットフォームの費用

この費用は、毎月または年間のeラーニングプロバイダーのサブスクリプションを対象として含みます。価格は、ソリューションと契約条件によって異なります。

目に見えない費用

この費用は、新しい学習プログラムへの移行に加えて、人員の混乱、リソースの再割り当て、既存のプロジェクトの延期、チームの再編成などの人的混乱に関連するものです。



検討

メリットを検討します。eラーニングにはさまざまなメリットがあります。中には組織には関係しないメリットもありますが、その多くが組織に関係すると思われます。



5つ目のステップ

メリットを検討する

定量化できるメリットもあります。これには、トレーニング費用の削減、生産性の変化、時間、品質などがあります。これはすべてハードデータの例です。

顧客サービスの変化、士気、創造性の向上、人材育成の改善、組織文化の変化などのメリットは定量化が困難ですが、同様に重要です。

これに加えて、組織特有のメリットについて話し合みましょう。



メリット: 追加のディスカッション

トレーニング費用の削減

学習コンテンツを作成したり、社員をオフサイトのトレーニングに派遣したりするには、時間と費用がかかります。これに比べ、eラーニングはオンラインで行われるため、非効率性や費用を低減できます。コースの開発費用がかからず、簡単にアクセスできると、ROIは向上します。

トレーニングにかかる時間の短縮

2014年のAssociation for Talent Development (ATD) の業界の現状レポートによると、2013年に平均的な社員はトレーニングに31.5時間使い、その55%を教室形式で受けていました。しかし、eラーニングでは、個人にとって最適な時間に個人のペースで学習することができます。Brandon Hall Groupの調査によると、eラーニングに必要な社員の時間は、同じ教材使って従来の教室形式で行った場合と比べて40~60%少ないとのこと。各社員の給与に照らしてトレーニング時間の短縮を計算すれば、どれだけ節約できたかが分かります。

トレーニング成功率の改善

教室形式の指導は、多くの場合「画一的」です。しかし、Learning Solutions Magazineによると、インストラクター主導のトレーニングをeラーニングで補足すると、最も成功率が高くなります。その理由は、対面トレーニングセッションを視聴者のニーズに合わせて集中してパーソナライズできることです。トレーニング受講者は、教室形式以外でeラーニングトレーニングを受講し、後から対面セッションに参加して、有意義な議論で知識を付けることができるのです。

入社時研修の改善

2012年の「Allied Workforce Mobility Survey: Onboarding and Retention」によると、新入社員の4分の1近くが1年以内に退職しています。その主な要因は、入社時研修プログラムの不振とトレーニング不足でした。

この調査により、新入社員に適切にトレーニングしなければ、非常に高い費用が生じることが分かりました。1つのポジションを埋めるのに平均\$10,731かかります。これには、\$20,000以上になり得る人事異動費は含まれていません。

しかし、eラーニングを使用すると、新入社員にその役割に関連するソフトウェアやスキルに必要な情報を提供することで、入社時研修を合理化できます。「Aberdeen Group: Onboarding Benchmark Report」によると、効果的な入社時研修により、定着率が52%、生産性改善にかかる時間が60%向上しました。社員にとって優れた入社時研修の長期的な成果には、仕事に対する満足と組織的なコミットメントもありました。

入社時研修を合理化する方法の詳細については、ガイド [Leverage Learning to Onboard Top Talent >>](#) をご覧ください。



効果的な入社時研修

社員定着率が52%向上

および時間に対する

生産性が60%向上

**Aberdeen Group Onboarding Benchmark Report*

社員定着率の改善

Harvard Business Reviewによると、トレーニングの機会を与えられていない社員ほど、転職活動を行う可能性が高くなります。しかし、eラーニングを利用すると、社員は継続的に能力開発できるため、自分の役割とのつながりを感じることができます。また、常に1つ上のレベルのトレーニングを受けられるようにし、永続的に挑戦できる環境を作り出すことで、学習文化の発展を促すことができます。The Society for Human Resource Management (SHRM)によると、社員の入れ替えにかかる費用は、年間給与および福利厚生額の50~250%を占めています。

オンライン検索の削減

社員は、膨大な情報の中から簡単な質問に対する答えを見つけるために、オンラインで何時間も費やしています。しかし、効果的なオンライントレーニングでは、幅広い主題とソフトウェアアプリケーションに関する指導を行い、一貫した品質レベルで単一のリソースに回答を集約できます。



生産性の向上

eラーニングは、継続的なトレーニングの機会を提供することで、生産性を高めることができます(多くの場合、生産したユニット、販売したアイテム、処理したフォーム、完了したタスクによって生産性を測定します)。IBMのレポートによると、eラーニングツールと戦略を活用する企業は、生産性を最大50%向上させる可能性があります。企業がトレーニングに\$1使うごとに、およそ\$30相当の生産性が実現します。

学習プログラムのROI計算

この方程式にデータを入力して、潜在的な生産性の粒度を評価し、学習プログラムのROIを計算します。

$$\left[\left(\frac{\text{社員一人当たりの平均給与}}{\text{年間労働時間}} \right) \times \text{年間節約時間 (組織全体)} \right] - \text{eラーニングプログラムの費用}$$

eラーニングプログラムの費用

社員定着率の向上

社員のエンゲージメントは、多くの組織にとって課題となっています。しかし、Harvard Business Reviewによると、労働者は、自分の仕事に関連し、個人の成長をサポートしてくれるトレーニングが提供された場合、十分にエンゲージし、職場とつながっていると感じる可能性が高くなります。

社員がエンゲージしていないということは、仕事にエネルギーや情熱を注いでいないということです。能動的にエンゲージしていない社員は、注意散漫で、幸福度が低くなります。Gallupのレポートによると、エンゲージしている社員は30%、エンゲージしていない社員は52%、能動的にエンゲージしていない社員は18%とのことです。

エンゲージしていない社員が1人いると、給与\$10,000ごとに約\$3,400の費用が組織に発生することになります (Gallup)。しかし、社員のエンゲージメントが高い組織では、離職率は87%低下します (Human Capital Institute)。

社員のエンゲージメントが高い組織は、競合他社と比較した場合、収益性が12%高く、生産性が18%高くなります (Human Capital Institute)。

社員 エンゲージメントの費用



エンゲージしていない社員が1人いると、
給与\$10,000ごとに約\$3,400
の費用が組織に発生



社員のエンゲージメントが高い組織では離職率が87%低下

*Gallup

多くの場合、組織は社員のエンゲージメントをどう測定するかで苦労しています。

Gallupは、社員に次の文に「はい」または「いいえ」で回答することを求めるように提案しています。

はい いいえ

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 仕事で自分が何を期待されているか理解している。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 職場で自分の意見が重視されていると思う。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 仕事を適切に行うために必要な材料や機器がそろっている。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 会社の使命または目的にとって自分の仕事は重要だと感じる。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 職場で毎日最善を尽くす機会がある。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 自分のアソシエイトまたは同僚社員は、質の高い仕事をすることに専念している。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 過去7日間に、自分のした良い仕事に対して正当な評価または賞賛を受けた。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 職場に親友がいる。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 上司または職場の誰かが自分を人として気にかけてくれている。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 過去6カ月間に、進歩状況について自分に話しかけてくれた人が職場にいる。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 自分の能力開発を奨励している人が職場にいる。 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 昨年、仕事で学び、成長する機会があった。 |

社員エンゲージメントの主な指標は優れたマネージャー。

優れたマネージャーは、社員に権限を与え、貢献を評価し、意見を求めます。優れたマネージャーになるには、特定のスキルセットが必要です。優れたマネージャーを雇用または昇進させる企業は、社員の優れたエンゲージメントを実現する確率が高まります。マネージャーの役割は特別なものであるため、特定のスキルセットが必要であると考えする必要があります。

より優れたマネージャーになるために役立つLinkedInラーニングリソースをご覧ください。

1 能力開発

マネージャーが、部下を指導および育成し、ビジネス関係を構築し、部下に効果的なフィードバックができるようにします。

[社員をリーダーに育成するためのガイド + ワークブック](#)

2 委任

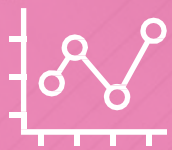
マネジメントの成功の鍵の1つである、責任を効果的に委任する能力について探ります。マネージャーが部下に仕事を委任すると、部下の自信、リーダーシップ、作業スキルが向上します。

[チームに作業を任せる](#)

3 コミュニケーション

効果的なコミュニケーションは、基本的なマネジメントスキルです。良い面と悪い面の両方についてフィードバックする方法を探ります。

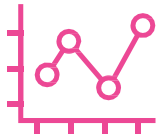
[コラボレーションを促進する](#)



測定

ニーズの特定、目標の設定、成功指標の確立、投資費用の分析、考えられるメリットの検討を行いました。次に、eラーニングの成功を測定します。





6つ目のステップ

トレーニングの成功を測定する

アンケートを実施する

学習前および学習後のアンケートを、トレーニング受講者、マネージャー、幹部など、多数の部門のさまざまな社員に配布します。回答者は組織のさまざまな部門から選びます。

eラーニングを開始する1カ月前に、事前学習アンケートを実施します。2カ月後に学習後のアンケートを実施します。



学習前のフィードバックでは以下を対象にします。

- 現在のトレーニングイニシアチブの有効性
- 学習と能力開発の現在の機会
- 学習と能力開発に置いている重点
- キャリアの成長またはスキル開発に使用するリソース

学習後のフィードバックでは以下を対象にします。

- eラーニングと新しいトレーニングイニシアチブの有効性
- 能力開発の現在の機会
- 学習と能力開発に置いている重点
- eラーニングにより実現したスキルの向上
- キャリアの成長やスキル開発に役立つリソース

フォーカスグループをテストする

eラーニングプログラムの効果を調査して影響を分析します。コントロールグループのメンバーとして参加する社員を招待します。eラーニングの前後にスキルをテストします。

評価を使用する

評価は、受講者とその組織が改善を測定するのに役立ちます。評価を提供するeラーニングソリューションを利用すれば、トレーニングに費やした時間に価値があったことを検証できます。





成功を実現する

これらのステップを使用することで、eラーニングプログラムに高い投資効率があることを実証できます。また、トレーニングのニーズを特定し、目標を定義し、どうなれば成功かを定めることができます。eラーニングプログラムの費用とメリット、および学習の測定方法を把握することで、成功への土台を作ることができます。

LinkedInラーニングについて

LinkedInラーニングは、個人や企業がより多くを達成できるように支援する革新的な学習ソリューションです。その目標は2つあります。1つはあなたと組織が素晴らしいキャリアを歩むために必要なスキルを特定すること、もう1つは専門家が指導するコースを効率的に提供することです。

8,000以上のコースで構成されるデジタルコンテンツライブラリーと、データ駆動型のパーソナライゼーションを組み合わせることにより、受講者が需要の高いスキルを身に付けて向上させる方法を変革する、効果的な学習体験を実現します。

著者



Savanah Barry
アソシエイトマーケティングマネージャー



learning.linkedin.com

LinkedIn  Learning