# P18公開研修参加者が変化を実感する要因とは:満足度調査からの示唆


○永瀬純, 野口怜

[1]東京理科大学経営学部ビジネスエコノミクス学科


## 概要


研修満足度に関するアンケートデータを用いて、研修効果を高める要因について分析を行った。その結果、**「自主性に基づく参加」**と**「受講者の金銭負担」**が重要な要素であることが明らかになった。企業は自主的な参加を促す制度作りや、受講者に一部学習コストを負担させる仕組みの導入を進めるべきである。


## 目的と背景

「研修効果を高める要素」を明らかにして、企業の人的資本経営の実践に役立てることを目的にする。2020年の「人材版伊藤レポート」の発表を始まりに、日本でも人的資本経営の認知が広まっている。2023年からは有価証券報告書への人材投資額や社員満足度の記載が義務化されるなど、制度面での整備も進んできた。こうした流れの中で、人材育成はリスキリング・学びなおしの広がりを背景に、企業にとってますます重要な施策となり、人材教育市場も拡大している。しかし一方で、受講が義務的な消化に終わり、表面的な理解にとどまって主体的な学びや実践に活かされないという課題が指摘されている。そのため、どのような条件や受講者の特徴が研修の満足度や効果に影響を与えるのかを明らかにし、効果的な研修設計につなげることが求められている。

## 手法

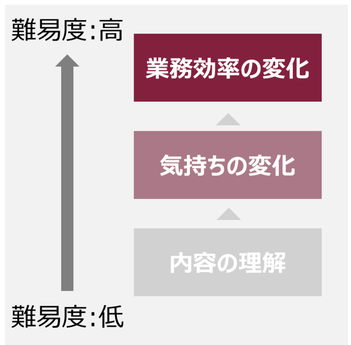
### 使用データ

オリコン社「企業研修:公開プログラム」の満足度調査を利用した。複数の満足度項目(1~10点)に加え、性別や職種などの属性や、開催エリアや参加のきっかけ、費用の負担方法などの研修への参加方法に関わるカテゴリからなる。(全6,017件中、「不明」関連の回答61件を除外。)

### 分析アプローチ

研修効果（満足度）に影響を与える要素を明らかにするため、属性や参加方法を説明変数とした**順序ロジスティック回帰（分析❶）**を行った。また、非線形な影響が予想される年収や年齢カテゴリを含め、LightGBMによって結果の妥当性を確認した。さらに、分析結果から注目された「参加のきっかけ」と「費用負担方法」について、満足度との関係を**クロス集計（分析❷）**により確認した。最後に、重要な要素として抽出された「自主的な参加」に着目し、そのような行動を取る人の特徴を明らかにするため**ロジスティック回帰（分析❸）**を行った。

▼研修効果の評価モデル




### 研修効果を測る指標

研修効果測定において、カークパトリックの4段階評価モデルに倣った。
特に個人の成長度合いを直接的に示すことができる**気持ちの変化**と**業務効率の変化**に焦点を当てる。
変化の度合いを各満足度評価を用いることで定量的に表現する。

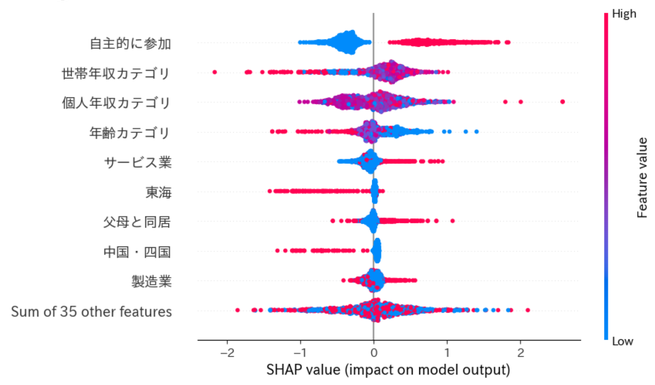
## 結果

### ❶順序ロジスティック回帰／LightGBMによる影響因子の探索

▼順序ロジスティック回帰における影響度上位の変数

| | 係数 | | P値 | | オッズ比 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 説明変数＼目的変数 | 気持ち | 業務効率 | 気持ち | 業務効率 | 気持ち | 業務効率 |
| 自主的に参加 | 1.4603 | 1.1709 | 0 | 0 | 4.3074 | 3.2247 |
| 同僚に誘われて参加 | 0.8176 | 0.6144 | 0 | 0 | 2.2651 | 1.8485 |
| 父母同居 | 0.2894 | 0.3317 | 0.002 | 0 | 1.3356 | 1.3933 |
| 上司の命令で参加 | 0.4489 | | 0.07 | | 1.5666 | |
| 一部自己負担 | | 0.4553 | | 0.01 | | 1.5765 |
| 会社員 | -0.4591 | -0.3909 | 0.01 | 0.004 | 0.6318 | 0.6764 |
| 公務員 | -0.4468 | -0.4414 | 0.011 | 0.012 | 0.6396 | 0.6431 |
| 甲信越・北陸 | -0.3587 | -0.3386 | 0.011 | 0.017 | 0.6905 | 0.7127 |
| 東海 | -0.3487 | -0.2750 | 0.002 | 0.013 | 0.7056 | 0.7595 |
| 関東 | -0.1885 | | 0.033 | | 0.8281 | |
| 金融 | | -0.2225 | | 0.006 | | 0.8005 |

▼LightGBMにおける各変数の寄与度（SHAP値）




- **自主的に参加する人**ほど研修効果が高い。
- 特定の職種や業種であることが、研修効果を下げる場合もある。
- LightGBMでも同様の結果が得られた。

### ❷クロス集計による参加きっかけと費用負担方法の関係性分析

▼「気持ちの変化」における参加きっかけx費用負担方法

| 負担方法＼参加きっかけ | 自主的に参加 | 同僚に誘われて参加 | 上司の命令で参加 |
|---|---|---|---|
| 全額自己負担 | 7.4333 | 7.3703 | 6.2592 |
| 全額自己負担（法人割引） | 7.0606 | 6.6315 | 7.0714 |
| 一部自己負担 | 7.7243 | 7.1173 | 6.6543 |
| 全額会社負担 | 7.4307 | 6.9876 | 6.4056 |

▼「業務の変化」における参加きっかけx費用負担方法

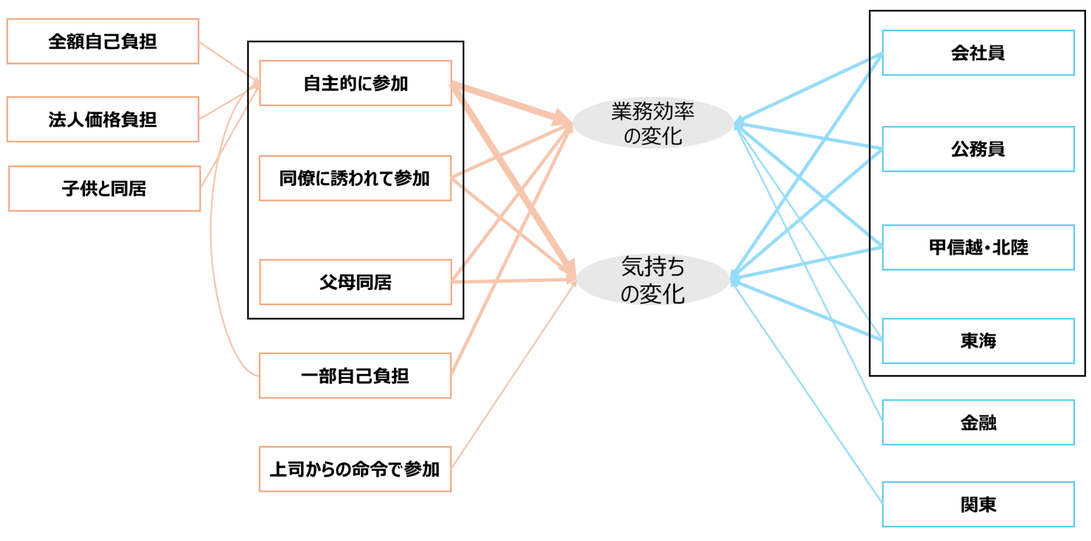
| 負担方法＼参加きっかけ | 自主的に参加 | 同僚に誘われて参加 | 上司の命令で参加 |
|---|---|---|---|
| 全額自己負担 | 7.4888 | 7.2592 | 6.2592 |
| 全額自己負担（法人割引） | 7.3333 | 6.421 | 6.8571 |
| 一部自己負担 | 7.7809 | 7.1173 | 6.8518 |
| 全額会社負担 | 7.5335 | 7.0052 | 6.5264 |

- クロス集計では、同じように**自主性が高い順番**で変化項目の満足度が高いことが分かった。
- 負担方法によって点数のばらつきにおおよその順位があることが分かった。

### ❸ロジスティック回帰の結果(追加)

- どのような人が自主的に参加するか、ロジスティック回帰を行った。結果として、**学習コストの自己負担に関する変数**3つと子供と同居しているフラグが正の影響を及ぼしていると分かった。

## 考察・結論




○研修効果を高めるために重要な要素は主に２点あった。**自主的に参加した人ほど学習効果が高い**傾向が見られた。また、**受講者が研修の費用の一部を負担したほうが学習効果が高まる**可能性があることが示された。

○企業が取り組める施策として、**自主的な参加を促す制度**の設計や、**学習コストの負担制度**の設計があげられる。

○人事・人材に関するデータの公開が少ないなか、大規模なアンケートデータを分析し、研修効果の要因について一定の知見を得た本研究の意義は大きい。今後の展望として、研修における学習コストの負担が成果にどう結びつくのか明らかにすることを目指す。これにより、人的資本に関するデータ分析の発展や人的資本経営の実践に役立つ知見を得ることができると考える。