

## 「学び」に関する調査

学びはじめるとされる初秋。学びに貪欲なイー・ウーマンリーダーズは、自分自身を総合的に高めていくために、どのような「学び」を取り入れているのだろうか。また、その選択の基準はあるのだろうか。そして、職場において提供される研修に関して、より効果を上げるためにどのような工夫が考えられるか提案を求めるリーダーズ786名から回答を得た。

### ■ 学びに積極的なリーダーズ …… グラフ1

現在、自分自身を高めるために、現在、積極的に学んでいるか、聞いたところ、87.2%の人が学んでいると回答した。加えて、学んでいると回答した人に、どんな内容をどのように学んでいるかを聞いたところ、67.8%の人が「知識・学問」と回答した。具体的には「英語」「健康管理・スポーツ」そして「経営」などが内容として挙げられた。また、39.7%は「発想の転換、視野を広げる」と回答した。学習の方法を聞くと、「本を読む」が75.0%、「勉強会・講座に参加する」が70.4%と、多くの人が知識として吸収すると同時に、他者と共に学ぶ姿勢をとっていることが分かる。

### ■ 自分へ投資? 研修の選び方 …… グラフ2 グラフ3

社外でセミナーやスクールに参加するときに何を重視して選ぶかを聞いたところ、「講座の内容」93.4%、「日時」68.2%、「費用」62.3%と続く。また、半数以上の54.6%が「講師」と選択した。一方、「会場の施設設備」については4.8%とあまり重視されていないことが分かる。誰から教わるか、何を教わるかが学びの成果をあげることに重要と考えられる。また、自分を高めるために、「1ヶ月あたり平均して、どのくらい学びに対して投資をするか」と聞いたところ、「5000円から10000円未満」が最も多く、次に、「10000円から15000円未満」が続いた。1ヶ月に1万円という金額が、現時点はイー・ウーマンリーダーズが自己投資している平均的な金額となった。

### ■ 満足、セミナーの形態 …… グラフ4 グラフ5

これまでに参加したセミナーの中に、「とても満足したセミナー」があるかを聞いたところ、56.5%があると回答した。満足観は人それぞれ異なるが、満足した印象の残っている人は半数以上いることが分かる。それは、「どのような形態のセミナーだったか」を聞くと、最も回答が多かったのは、「ワークショップ形式」で31.3%、次に「講義と質疑応答」で30.6%となつた。一方的に聞き、知識を得ることにとどまらず、「ワークショップ」のように、自らが参加し、実際にやってみる、体験してみることが、その人に与える影響も大きいと考えられる。

### ■ 満足要因

前述の満足したセミナーについて、「なぜ、満足したと思うか」具体的に聞いたところ、「聞く一方ではないこと」「分かりやすい事例の紹介やホームワークで理解が深まった」など、一方的に教えるのではなく、主体的に学ぶセミナーの形式の満足度が高いようである。また、「学んだことの汎用性が高く、いろいろな場面で役立っている」といった、様々な場面への応用がきくということも印象に残るセミナーの要因となっているようである。さらに、「たくさん話を聞けただけでなく、自分の考えを述べたり、志を同じくする人と交流できた」と、誰と一緒に学ぶかということ、そして、「講師のパワー」「講師の人柄」など誰からか学ぶか、という講師に関する要因が、満足感に影響を与えている。

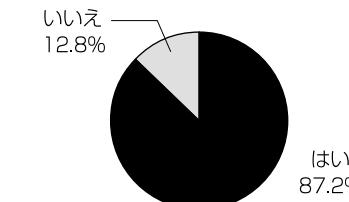
### ■ 職場での研修に満足? …… グラフ6

職場で提供される研修における「学び」について聞いた。「職場で満足したセミナー(研修、講演、座談会など)はありますか?」と聞いたところ、「ある」と回答したのは27.2%。その内容を具体的に聞くと、「職場内の先輩、職場に深くかかわりのある先生による、仕事の理解を進めるために役立つ講座」「少し上の立場、少し上の年齢くらいの人によるスキルアップ研修」といった社内の状況を十分に反映したものの満足感が高い。また、「応募制で開催した研修で、職場の問題提起から始まり、最終的に職場の人を巻き込んだプロジェクトを実施し、その成果を上司の前でプレゼンテーションするもの。」といふうに、最後に学んだことを第3者に伝えることで、自分自身が理解を深めることに繋がって、満足できるという具体的な例もあげられた。

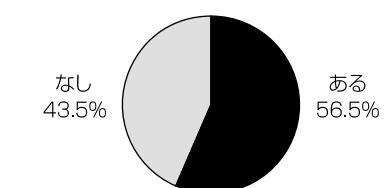
### ■ 研修はこうすれば、さらに良くなる …… グラフ7

「職場で提供される研修はさらに良いものに改善できると思うか」と聞いたところ、55.5%が「改善できると思う」と回答した。その具体的な内容には、「実務に直結した研修を増やす」、「実務に直結したセミナーが意外と少ない」という意見があった。また、「セミナーの目的を明確にして、それに最も則した講演者を選ぶ。追加資料をメール等で事前に流すなど、当日質問等がしやすいようにする」というように、受講の目的を明確に示し、事前に何らかの準備ができるように促していくことも提案として上がっている。「モチベーションの高い人はどんどん研修やセミナーに参加させ、その効果を上司や同僚に見てももらう。一般的な研修を全員に強制的に受けさせるよりも、モチベーションの高い人からそういう人が気になる人の波及効果が、次第に社内の空気を変えていく可能性はあると思う」「応募制の研修に参加した人と参加していない人の交流の場をつくり、二の足を踏んでいる人の背中を押す機会を作る」といふうに、社員全体に同じトーンのセミナーを受講させるのではなく、社内で、周りに影響を与えていく人を育成するような戦略が練られることを、提案する回答が見られた。企業研修について、学びの意欲の高いリーダーズの提案が活かされるように、イー・ウーマンも取り組んでいきたいと思う。

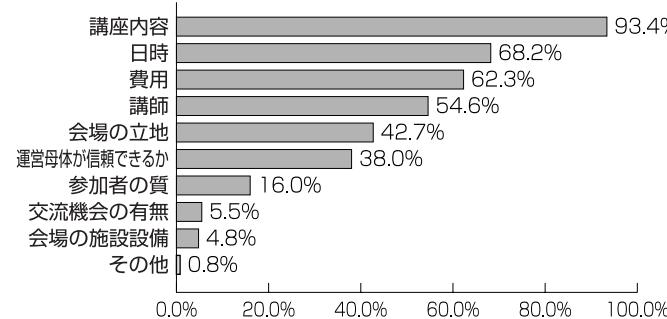
グラフ1 自分を総合的に高めるために、現在、積極的に学んでいますか?



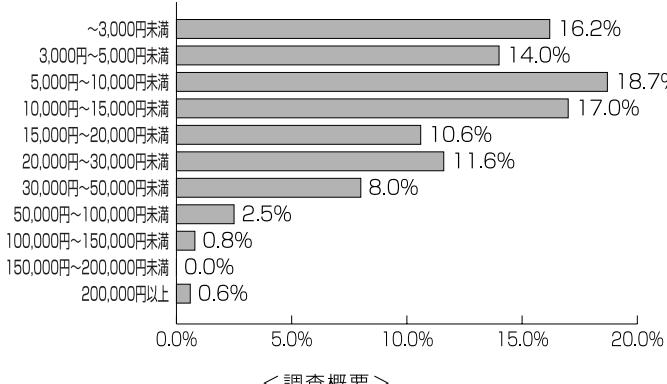
グラフ4 これまでに参加をして「とても満足した」セミナー(研修、講演、座談会など)はありますか?



グラフ2 社外でセミナーやスクールに参加するとき、何を重視して選びますか? (複数回答)



グラフ3 自分を高めるために、1ヶ月あたり、平均してどのくらい投資していますか?



<調査概要>  
 調査実施:2008年9月11日(木)～9月16日(火)  
 調査方法:インターネットによる自記入式アンケート  
 対象:イー・ウーマンリーダーズ  
 有効回答数:786名

## LEADERS DATA

