

注目のトピック:

ACCELERATE CONFERENCE

Amplifying  
Employee  
Experience

語学研修で  
従業員エクスペリエンスを向上させる方法:

# グローバル戦略



# 目次

- I. 従業員エクスペリエンスと語学研修
- II. 職場におけるダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DE&I)
- III. 職場におけるインターナルモビリティ
- IV. 職場におけるエンゲージメント
- V. 職場におけるデジタルトランスフォーメーション (DX)
- VI. Accelerate Conference 2021での収穫
- VII. 結論



# 従業員エクスペリエンスと 語学研修

今日の人材育成では、  
語学研修によって従業員エクスペリエンスを向上させる  
ことが、かつてないほどに重要視されています。

人事担当者はこのことをよく理解しています。  
なぜなら、熟練した語学スキルはもはや海外駐在員だけ  
のものではないからです。

ますますグローバル化する経済の中で、企業が成功する  
ためには、異文化間で効果的なコミュニケーションができる  
人材が不可欠です。

従業員の言語力や流暢さを高めることで、  
関連する知識や職務に特化したスキルを身につけてもら  
い、職務上の成長やパフォーマンスの向上、  
そしてより多くのチャンスを掴んでもらうことができます。

それだけでなく、  
多文化な環境で仕事をするための適切なツールを与える  
ことにもなります。  
これにより、海外の顧客や同僚と接する際のコミュニケー  
ションの障害を最小限にし、職場のダイバーシティ・エ  
クイティ・インクルージョン (DE&I) の向上を図ることができるのです。

企業が語学研修に求めるもう一つの主なメリットは、  
従業員のエンゲージメントを高めることです。

関連性が高く業界に特化したコンテンツを、  
最新のテクノロジーを用いて提供することで、従業員の  
エンゲージメントを高めることができます。  
そうして従業員が自信を持ち、モチベーションを高めることで、  
その成功がビジネス全体の仕事に反映されるのです。

このような理由から、語学研修は従業員にとって不可欠なもの  
となっています。語学研修は、従業員個人のパーソナルな部分と  
仕事の両方において成長を促し、生産性を高めることにつながります。

これは、どの企業にとっても大きなプラスになります。

グローバルな語学研修を通して、アジャイルで魅力的、  
かつインクルーシブな職場文化を醸成しましょう。

このeBookでは、goFLUENTのAccelerate Conference  
2021の、さまざまな業界のグローバル企業を取り上げた  
一連のディスカッションの中で、従業員向けのデジタル  
語学学習プログラムが、充実した従業員エクスペリエ  
ンスを構築する上でどのような役割を果たしているかご紹介します。



# 従業員エクスペリエンスの7つの重要な要素

覚えておいてください。

従業員エクスペリエンスを向上させることは、単に語学学習プログラムを提供するだけでは叶いません。ツールやコンテンツ以外にも、多くの本質的な要素が存在するべきなのです。

ここでは、素晴らしい従業員エクスペリエンスのために必要な7つの要素をご紹介します。

## 1. 誠実さ

職場において、思考、感情、経験を素直に共有し、ありのままの自分を見せる誠実な姿勢

## 2. エンゲージメント

従業員の、自分の仕事と職場の両方への関わりと、熱意

## 3. 楽観主義

前向きに行動するための解決策重視のマインドセット、成長志向のマインドと積極的な課題への取り組み

## 4. パーパスと意義

自分の仕事には意義があり、会社全体のゴールを達成するためのより志の高いパーパスがあるという意識

## 5. 社会的つながり

インクルーシブな文化を育み、より強いチームを構築し、コラボレーションを促す、同僚との深いつながり

## 6. 帰属意識

従業員本人の、自分は職場で受け入れられ、社内で評価され、大切にされているという感覚

## 7. レジリエンス

大きな課題から立ち直り、成功を収め、ストレスや職場での衝突に対処するために鍵となる戦略

語学学習戦略の結果としてこれらの要素が達成された場合に、それが企業のダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DE&I)、インターナルモビリティ、エンゲージメント、デジタルトランスフォーメーションにどのような影響を与えるかについて、さらに学びましょう。

また、Accelerate Conference 2021 のセッションハイライトに基づいて、従業員エクスペリエンスをどのように向上させられるかについて、重要なインサイトを得ることができます。

それでは、さっそく見てみましょう。

# 職場におけるダイバーシティ・ エクイティ・インクルージョン (DE&I)

今日、企業は、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DE&I) の取り組みが、競合他社に対する優位性をもたらすことを実感しています。

調査によると、多様な経験、視点、背景を持つ人材は、イノベーションや新しいアイデアの開発に不可欠であり、それが組織の成功につながるという点で、上級管理職の意見は一致しています。<sup>1</sup>

では、職場でDE&Iを推進するには  
どうすればよいのでしょうか。

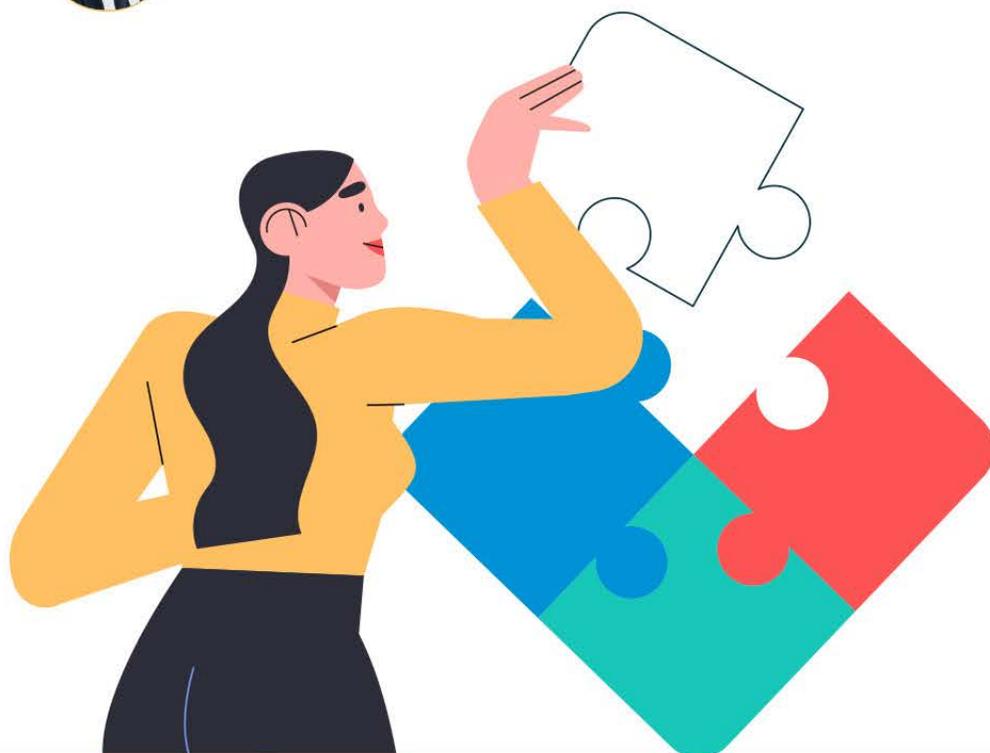
企業がDE&Iを重視していることを示す方法として、全従業員に対する語学研修の提供が注目されています。この取り組みは、異文化理解を高め、キャリアアップへのアクセスを提供し、企業全体の自信レベルを高めることが証明されています。



自信は、従業員が他の言語を話すときに成功するための最も重要な要素である



Christophe Ferrandou  
goFLUENT CEO



英語圏の職場で非ネイティブスピーカーとして働いていた自身の経験から、「私たち非ネイティブスピーカーにとって、ネイティブスピーカーの前で英語で自分を表現することは、とても怖いことです。母国語で話すときと同じようには輝けないと感じるかもしれませんが、自信があるからこそ、行動し、前進し、成功することができるのです」と語っています。

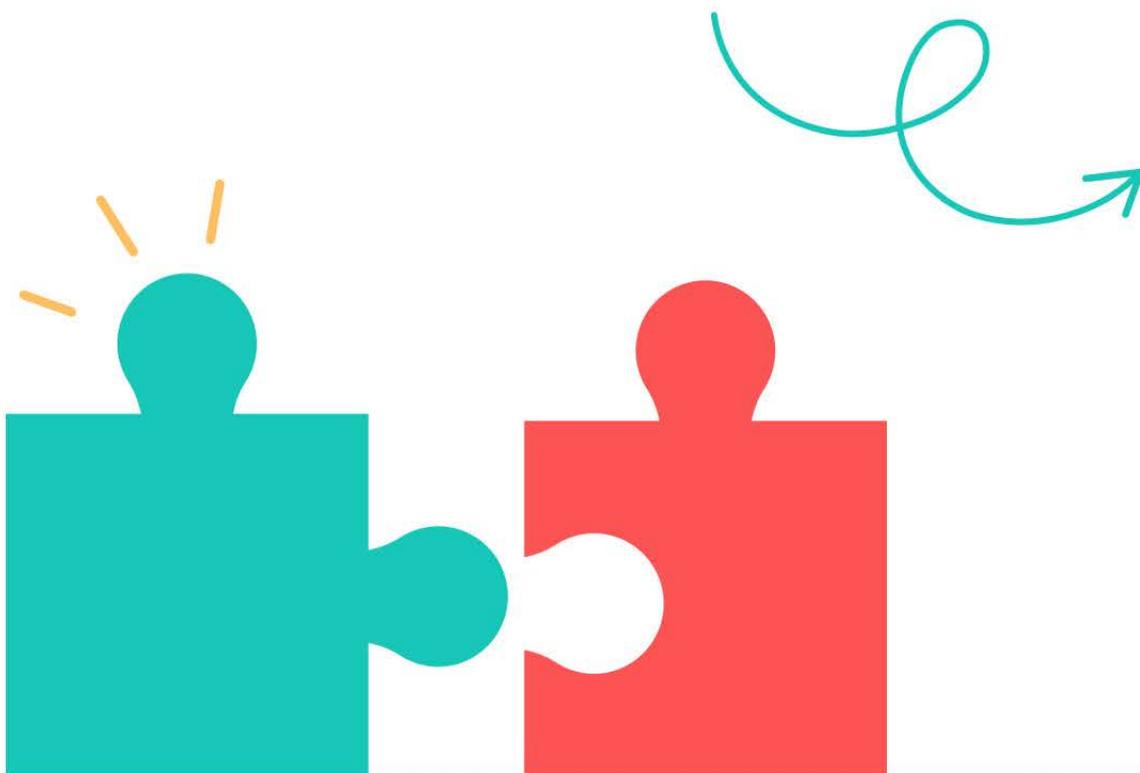
今日の組織はかつてないほど多様化しており、従業員の語学力を向上させてコミュニケーションを円滑にし、仕事で成功する機会を増やすことが重要です。

実際、語学学習は、従業員が互いの多様な背景や文化、ビジネス慣習を知ることがを促し、コラボレーションと生産性の向上に役立ちます。

# 語学研修がDE&Iを促進する 3つのポイント

さまざまな異なる環境で働く私たちは、可能な限り高いレベルでの理解と一貫性を目指すべきです。語学研修はそこに働きかけるので、組織のDE&Iを変えるのです。

ここでは、語学研修が職場でのDE&Iを促進する3つの方法をご紹介します。



## ダイバーシティ

組織内に多言語の研修プログラムを提供することで、従業員は異なる言語や文化的ニュアンスの違いについて学ぶことができます。

これは、企業がダイバーシティを重視していることを示すだけでなく、グローバルな職場環境での相互理解とコミュニケーションを発展させます。<sup>2</sup>

## エクイティ

英語がビジネスのグローバル言語であることから、多くの企業が多国籍の従業員に英語のスキルを求めています。しかし、しばしば、優秀な従業員が必要な語学スキルを持っておらず、ネイティブスピーカーに見落とされたり、劣勢に立たされたりすることがあります。

語学研修は、このアンバランスな側面を見つけ出し、より多様な従業員が職場で成功するためのより良い機会を提供します。

## インクルージョン

学習はすべての人のためのものであり、一部の人のためのものであってはなりません。それに、インクルーシブな企業は、イノベーションリーダーになる可能性が1.7倍も高いです。<sup>3</sup>

組織内のダイバーシティを促進し、エクイティを実現することで、すべての人に語学研修を提供することは、インクルーシブな職場学習文化を育むだけでなく、企業と従業員それぞれに、競争上の優位性を与えることとなります。

# あなたの会社では、 語学研修によってどのようにDE&Iを 発展させていますか？

## Legrand社

Legrandグループでは、文化のダイバーシティが重要な役割を果たしており、それはグループの戦略の一部となっています。

今日では、ダイバーシティが中心となっています。

そのため、全従業員に語学研修を提供できるようにすることは非常に重要でしたが、当社は多国籍企業であり、多くの国で事業を展開しているため、グループ内で使用可能なすべての言語を考慮していました。



Legrand社、Group Training & Development Head、  
Corinne Htanisch Ribeiro氏

## Lilly社

語学スキルの育成は絶対に必要です。私たちの場合、アメリカの企業ですから、必須言語は英語なのです。

英語ができないと、キャリアを積むことができない時期があるでしょう。  
英語ができないと、グローバルチームで活躍できません。  
英語が話せずに、今の私のようなポジションに就くことができるでしょうか？絶対に無理です。

私たち企業が従業員に語学力を伸ばす機会を提供することは、従業員の雇用機会を増やすことにつながります。



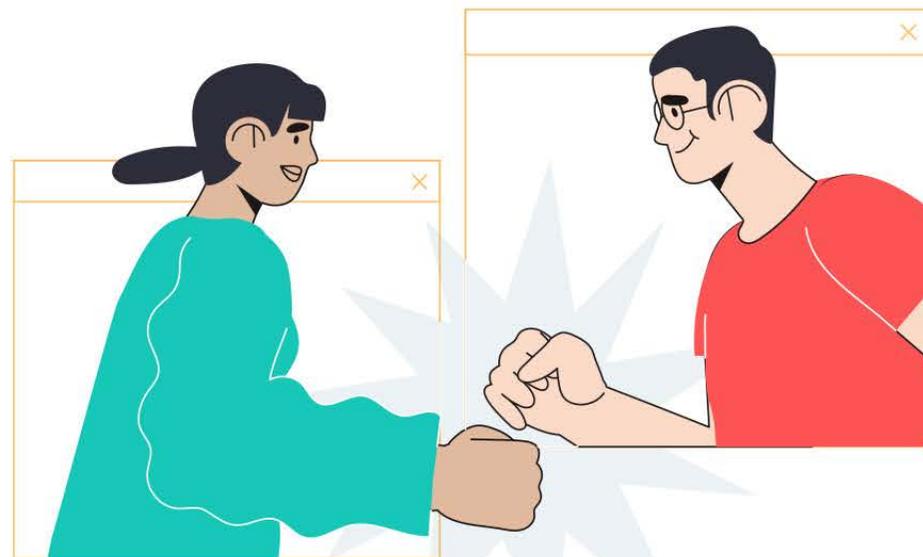
Lilly社、Global Leadership Development Consultant、  
Fernando Lanzaco氏

[バーチャル・ラウンドテーブルを見る \(英語\)](#)

# Legrand社とLilly社による DE&Iと語学研修の概要

## 語学研修で成長とパフォーマンスの機会を増やす | Legrand社

- 言語は、ビジネスパフォーマンスの重要な側面です。あらゆる文化を考慮するだけでなく、すべての従業員にビジネスパフォーマンスを向上させる機会を与えることができます。
- Legrand社にとって、goFLUENTが他と違う決定的な要因は、すべての従業員が会話クラスに参加できる可能性を提供している点です。自発的なオンライン学習に加え、このような無料のオンラインクラスに定期的に参加することができ、これが外国語を話すスキルの鍵となっています。
- グローバルに、従業員はこの取り組みをととても喜んでいました。すべての国を対象にグループでの語学研修の機会を提供したのは初めてだったのです。



国際的なキャリアで成功したいのなら、  
英語を話す必要があります。成功するためには、  
十分な英語力が必要なのです。



**Legrand社**、Group Training & Development Head  
Corinne Hanisch Ribeiro氏

## 従業員の学習と人材開発に不可欠な語学力を身につける | Lilly社

- Lanzaco氏は、企業としての多様性があればあるほど、生産的かつオープンマインドでいる機会が増え、従業員が相互に結びつき、チームとして効果的に働くための経験や学びをもたらすことができると強調しました。
- グローバル企業であるLilly社は、従業員が将来のリーダーになるために必要な英語力を確実に身につける必要がありました。Lanzaco氏は、優秀だが特定の言語をうまく話せない人材に出会ったとき、必要な語学力を身につけさせないのは不公平で非生産的だと指摘します。
- さらにLanzaco氏は、企業が従業員に語学力を身につける機会を提供することで、彼らはより雇用されやすくなると説明します。彼らは、会社の利益のためだけでなく、自分自身のためにも知識を学んでいるのです。

## goFLUENTの「語学研修」と「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン」に関する記事をご覧ください。

- 職場でのコミュニケーションギャップを解消するためのヒントをご紹介します。
  - ✓ 「語学研修がもたらすダイバーシティとインクルージョンの促進」の続きを読む
- 文化的に多様なチームの利点と、それがどのようにあなたのビジネスに成功をもたらすかがわかります
  - ✓ インフォグラフィック「職場におけるカルチュラル・ダイバーシティの利点(英語)」で詳しくご紹介しています。

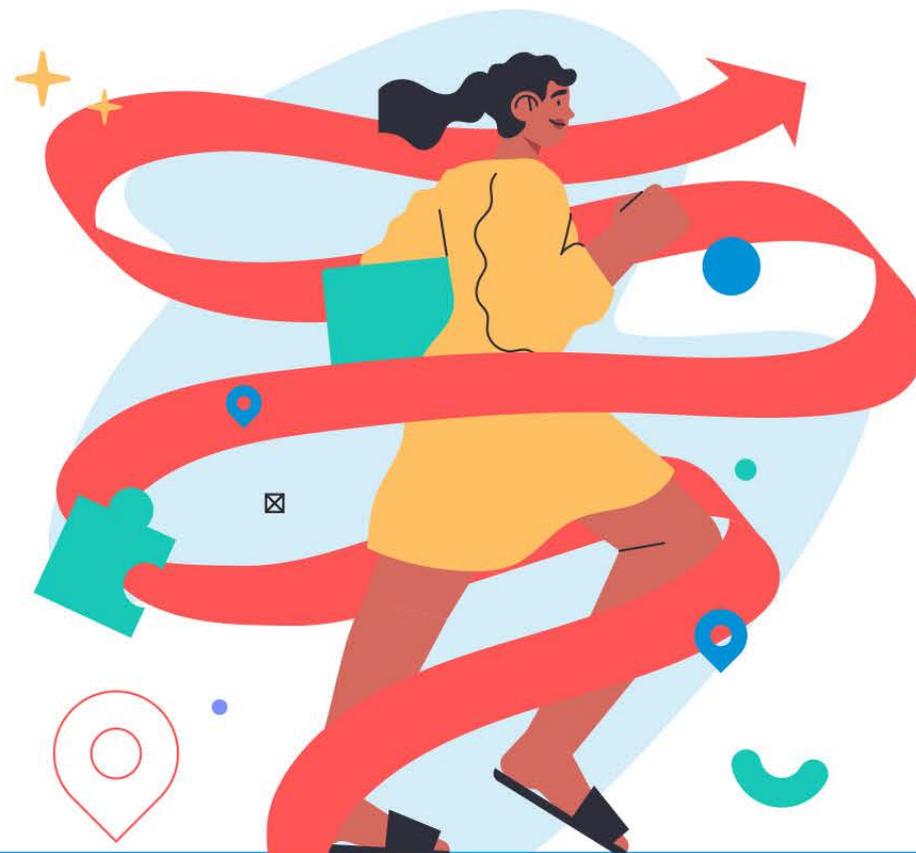


# 職場における インターナルモビリティ

調査によると、2030年までに約1億700万人の労働者が仕事や役割を変える必要があると言われており<sup>4</sup>、これはパンデミック前の予測より約1,200万人多い数字です。

つまり、グローバル企業は、速いペースで変化する職場環境に対応するため、継続的にアップスキルとリスキル<sup>5</sup>を行わなければならないということです。  
でなければ、従業員を解雇したり、新しい従業員を雇ったりという必要性が生じ、コストがかさむことになります。

おさらいですが、**インターナルモビリティ<sup>6</sup>**とは、従業員が同じ組織内の異なる部署に異動することを指します。これは、昇進、補助的なプロジェクト、海外赴任、メンターシップなど、さまざまな形となって現れるキャリア形成のチャンスです。これらは、頭打ちやキャリアの行き詰まりという課題に対処し、従業員エクスペリエンスを向上させるのに役立ちます。





# インターナルモビリティの利点

組織内に高いインターナルモビリティを持つことで、従業員は自分の可能性を実現し、キャリアをさらに伸ばすことができます。

この他にも、職場でインターナルモビリティを促進することで、以下のようなメリットがあります。



## 空いたポジションや役割の、より迅速な補充

著名な人事専門家であるJosh Bersin氏は、「外部から採用することは社内で採用することの6倍の費用がかかる」<sup>7</sup>と述べています。自社のビジネスに関連するスキルや知識を持つ従業員を確保することは、空いたポジションをより早く、簡単に、そしてコストをかけずに埋めるための鍵となります。

インターナルモビリティは、企業を繁栄させるだけでなく、組織が危機的状況を乗り越えるためにも重要です。熟練した人材を確保することで、必要が生じたときにすぐに従業員を昇進させたり、再配置することができます。

## 従業員のリテンションとエンゲージメントの向上

調査対象となった従業員の80%が、アップスキルやリスキルによって自信がついた<sup>8</sup>と答えています。これは仕事への満足度につながります。

実際、インターナルモビリティは、従業員のエンゲージメントを30%も向上させます<sup>9</sup>。自分の専門分野以外のことを学ぶ機会を与えられ、成長している従業員は、リスキルの研修プログラムだけでなく、会社への貢献度も高くなります。そして、エンゲージメントの高い従業員は、企業の生産性を向上させるのです。<sup>10</sup>

## 人材プールの強化

社内でキャリアモビリティを行うことの大きな利点は、従業員が自分の知識やスキルをさらに向上させながら、変化し続ける職場の要求に合わせて専門的なコンピテンシーを高められる点にあります。

インターナルモビリティは、従業員に力を与え、従業員エクスペリエンスを向上させます。

- ✓ 継続的な改善の文化を醸成
- ✓ 従業員の横方向の成長の促進
- ✓ 従業員に対する自律性の寄与

# 企業文化の基盤を強化する上で、 インターナルモビリティはどのよ うに重要なのでしょうか？

## BRI社

人的資本の質は、私たちが最も重視しなければならないことです。優れた人材を育成するためには、学習プロセスやインフラを変えていかなければならないのです。そのため、将来のコンピテンシー、つまり研修と教育を提供しなければなりません。将来の課題に立ち向かうための適切な従業員を確保するためです。

すべてのことを自分たちだけで行うのではなく、協力して進める必要があります。行動の変化に焦点を当てた学習プログラムを提供しなければなりません。これは、仕事の流れの中で学ぶことと関係しています。私たちは、従業員が最後まで仕事をやり遂げるために、より良い行動とスキルセットを持てるような研修を手配します。

[このセッションを見る \(英語\)](#)



**BRI社**、Chief Learning Officer、  
Andreas Hassim氏

## Valeo社

従業員は学習の機会に非常に興味を持っていますし、私たちとしても、人材を維持するために学習の機会を提供することは非常に重要です。

私たちは、絶えず職場の改善と人への投資を続け、彼らが満足して職場環境からの恩恵を感じられるようにしなければなりません。

[このセッションを見る \(英語\)](#)



**Valeo Japan株式会社**、Japan HR Director &  
Regional HR Director for Asia, Thermal Systems  
Business Group、篠原 稔 (しのはら みのる) 氏

## Popular社

私たちの課題は、学習者が以下のために必要な研修を受けられるようにすることです。

1. 今後3~5年の間に世界が変化の中で、**能力を発揮できるようにすること。**
2. 現在の役割では直接必要とされないがビジネスでは必要とされるものを学ぶことで、**新しい役割や責任へと成長すること。**
3. 生涯学習者として充実感を得てもらうことで、**会社が最高の人材を確保し、現在の組織の体力を維持し、将来のレジリエンスを構築すること。**

[このセッションを見る \(英語\)](#)



**Popular社**、Corporate Learning Strategy Supervisor、  
Victoria Thorpe氏

# 3つのポイントー インターナルモビリティを高めるための語学研修の活用法

## 1. 仕事の流れの中での学習を奨励する(BRI社より)

世界的なパンデミックにより従業員が様々な課題に直面し、世界中でデジタル化が進む中、彼らが仕事をしながらでも新しいスキルを学べる職場にシフトしていくことが重要です。これは、BRI社が従業員に対して行っているように、デジタルアップスキルによってシームレスに行うことができます。

デジタルでの語学研修を通じて、BRI社はソフトスキルのギャップ(ハードスキルのギャップよりも大きいことがわかりました)に対処することができます。彼らにとって、**英語は自分の知識や能力を豊かにするための入り口なのです**。言語をうまく使いこなせるようになれば、自ずとケイパビリティの向上に目を向ける機会が増えるでしょう。そのために、彼らはテクノロジーを使い、学習者がいつ、どこで、どのように学びたいかを選べるような、最新の手法を取り入れました。

## 2. 70/20/10モデルで研修を行う(Morgan社より)

Morgan社では、「**仕事上の学習(70)**」「**人を通じた学習(20)**」「**コンテンツを通じた学習(10)**」という3つの分野に焦点を当てた学習モデルを採用しています。仕事上での学習とは、グローバルプロジェクト、チームミーティング、コミュニケーション言語としての英語の使用などを指します。学習者は、オンライン研修やピアツーピア(P2P)ラーニングなど、さまざまな方法で同僚と一緒に学ぶことができます。

Morgan社は、学習者の語学研修を充実させるために、文法、語彙、How-toビデオや記事に焦点を当てた語学学習コンテンツを使用しています。これにより、学習者は専門的なスキルを身につけるだけでなく、個人的な成長にも目を向けることができました。

## 3. 語学研修を人材の確保と維持に役立てる(Bouygues社とColas社より)

語学力を身につけることは、ビジネスパーソンにとってチャンスを広げることに繋がります。Bouygues社とColas社では、外部から優秀な人材を集めるために語学研修を利用し、また、語学力を高めることで既存の従業員のリテンションを確保しています。goFLUENTの語学研修の導入により、Bouygues社とColas社はグローバルな語学研修を展開し、個人のニーズや目標に応じて学習内容をパーソナライズすることができるようになりました。

これにより、各従業員の特定の研修や能力開発のニーズに対応し、職務上のスキルだけでなく、ビジネスコンピテンシーの向上にも貢献しています。

# 職場におけるエンゲージメント

従業員エクスペリエンスの1つの側面として、従業員のエンゲージメントがあります。分析・コンサルティング会社のGallup社は、同社のレポート「State of the Global Workplace 2021」<sup>11</sup>の中で、これを「**従業員の仕事や職場への関与と熱意**」と位置付けています。

このレポートでは、10万以上のビジネスユニットを対象に調査を行い、ストレス、怒り、悲しみなどのネガティブな感情が原因で、**従業員のエンゲージメントが2019年の22%から2020年には20%に低下していることがわかりました。**

この低下は、従業員の生産性やパフォーマンスに直接影響することを考えると憂慮すべきことです。これは最終的に組織のビジネス目標に直接影響する可能性があります。

しかし、従業員エンゲージメントが注目すべき重要な側面であると認識することは、最初の一步にすぎません。本当の課題は、問題の核心に迫り、適切な解決策を見出すことです。

では、どうすれば従業員のエンゲージメントを維持できるのでしょうか？  
どうすれば従業員が学び続け、働き続けることができるのでしょうか？

私たちの提案は  
**人間中心設計**です。



# エンゲージメントへの応えとしての 人間中心設計

人間中心設計をL&Dに適用すると、共感することを研修マネジメントの最前線に置くことになります。組織のキーパーソン、特に研修や人材開発のリーダーやマネジャーは、研修プログラムを設計する前に、従業員が何を求め、何を必要としているのか、どのように考え、どのように感じているのかを確実に理解しています。

従業員を中心に据えて研修プログラムを設計するためには、以下の3つの質問に答える必要があります。

## 従業員が自分の仕事を遂行するために必要なスキルは何か？

研修の実施を決定することは、すでにエンゲージメントへの応えです。従業員が職場で活躍するためには、ツールやスキルが必要だという認識があります。

人間中心設計では、ビジネス上の目標や研修の必要性を方程式から排除することはできません。しかし重要なのは、従業員の成長に必要なツールや考え方を考えることです。

今や、どこにいても、誰と仕事をしていても、効率的に仕事をこなすためには、言語能力やコミュニケーション能力が必要です。企業がそれに投資するのも不思議ではありません。<sup>12</sup>



### 私が従業員だったら、どのように研修プログラムを設計してほしいだろうか？

研究の大部分は、従業員の要望やニーズに基づいてプログラムデザインを設計することから始まります。

- ✓ どのようなコンテンツが彼らに適しているのか？
- ✓ どのようなプラットフォームが彼らにとって最も利用しやすいか？
- ✓ 研修をより成功させるために必要な、独自の機能はあるか？

人間中心設計の研修プログラムをつくるには、答えを探すべきたくさんの問いがあり、その多くは従業員の声に耳を傾けることを必要としています。



### 得られた知見をもとに、 どのように研修プログラムを設計・展開すればよいのか？

十分な調査を行った後は、得られた知見を設計に反映させます。

ビジネスと従業員のニーズの間にある中間点を見つけてください。既成概念にとらわれないことが大切です。

貴社独自のニーズに合わせて、学習コンテンツや研修体験をパーソナライズできるようなソリューションやサービスを検討しましょう。

信頼できる研修サービスプロバイダーや専門家を探して、プログラムを設計・展開するための最適な方法を計画してください。



# 語学研修において、 人間中心設計によるエンゲージメントへの取り組みを、 どのように行ったのでしょうか？

職場のグローバルなトレンドに伴い、企業の語学研修<sup>13</sup>は、コミュニケーションスキルを高め、自信を持ち、生産性を向上させるために必要なものとなっています。  
変化する職場において人間の共感をソリューションの中心に据え、魅力的なL&Dプログラム – 特にグローバル語学研修プログラムを設計し成功させた、2社の事例をご紹介します。

## Popular社

### エンゲージメントと語学研修のヒント：

第二言語を学べるようにするには、従業員の母国語でのコミュニケーション能力を最小限にする必要があります。そのため、同社の従業員には、失敗しても安心して学べる安全な空間が必要です。

従業員のエンゲージメントに対するPopular社の取り入れ方は優しさです。彼らの語学研修の設計のすべての側面は、この原則に基づいています。

## Bouygues社 & Colas社

### エンゲージメントと語学研修のヒント：

Bouygues社とColas社は、従業員のニーズに基づいた研修を行っています。そのため、現地の従業員をコンテンツの構想に参加させ、非常にパーソナライズされたものにし、社内のコンテンツを学習リソースにすることを可能にしました。

現地のチームにプログラム開発に参加してもらうことで、研修を実施する前からエンゲージメントのプロセスを開始しています。

## 人間中心設計の取り入れ方:

語学研修は、特に人間らしさが求められます。  
私たちは、第二言語でのコミュニケーションが、恥ずかしさ、弱さ、恐れ、  
恥、悔しさなど、不快な感情を抱かせることがあることを認識しなければなりません。  
誰にも知られていない方が、無防備になりやすいからです。

リソースを提供するだけでは、結果は出ません。  
しかし、人間らしさを持って提供されたリソースは魔法のようなものです。

このセッションを見る(英語)



Popular社、Corporate Learning Strategy Supervisor、  
Victoria Thorpe氏

## 人間中心設計の取り入れ方:

現場を完全にデジタルに置き換えるつもりはありませんでした。  
私たちは常に、グローバルでの提供サービスを  
強化していくという意志を持って取り組んでいます。  
主な理由は、オンサイトでの研修は、創造、共有、  
標準化を実践するベクトルであるからです。

デジタル研修は、私たちが経験したロックダウンの期  
間に見られた、素晴らしく非常に強力なツールです。  
デジタル研修は、お互いのつながりを維持し、  
何千キロも離れた人々の距離を縮めることができます。

このセッションを見る(英語)

Bouygues Construction社、Digital Learning Manager、  
Eglantine de Nadaillac氏 と

Colas社、HR Training & Development Manager、  
Nicolas Colombini氏



# 語学研修において、従業員エクスペリエンスやエンゲージメントを向上させるにはどうすればよいでしょうか。

Popular社、Bouygues Construction社、Colas社は、従業員を企画の中心に据え、人間中心設計の研修プログラムを導入して成功を収めています。これらの企業に協力しているのが、語学学習を加速させるグローバルな語学研修サービスを提供するgoFLUENTです。

- 専門家と一緒に、魅力的な研修プログラムを設計・展開
  - ✓ [カスタマーサクセスマネジャーと学習者サポート](#)についてはこちらをご覧ください。
- バーチャルクラスで世界中の従業員をつなぐ
  - ✓ [グループレッスン](#)についてはこちら
- バーチャルな 1on1レッスンで研修を最適化
  - ✓ [1on1 レッスン](#)の詳細はこちら

# 職場における デジタルトランスフォーメーション(DX)

今後3~5年の間に訪れるアップスキルとリスキルの革命に備え、デジタルトランスフォーメーション(DX)とオートメーションが労働力に対して、世界的規模で大きな影響を与えることが予想されます。従業員は、新しいテクノロジーやデジタルプラットフォームへの適応を迫られ、対面式の学習は過去のものとなっています。<sup>14</sup>

テクノロジーの進歩が加速する中、企業は「新しい学習の時代」にいち早く適応するために、デジタルラーニングを採用しています。デジタルラーニングは、柔軟性があり、管理が容易で、投資対効果(ROI)が向上する、より実践的な学習戦略です。実際、シニア・ステークホルダーからのデジタルラーニングへの要求は、2020年には82%にまで高まっています。<sup>15</sup>

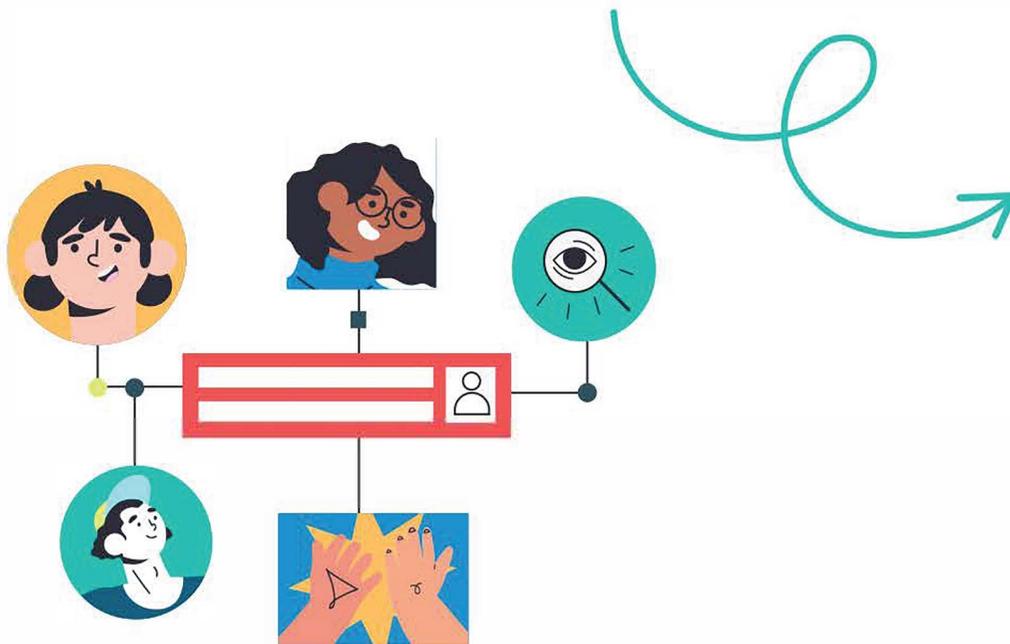
デジタルへの切り替えを行うことで、組織はAIや機械学習を活用して、よりパーソナライズされキュレーションされた学習体験を提供することができます。そう考えると、ほとんどの組織が人材開発(L&D)戦略をデジタル化し、今後もそれを維持していく計画を立てている理由がよくわかります。



# 3つのメリット DXが語学研修に与える影響

より多くの企業が、従業員のアップスキルとリスキルを効果的に行えるよう、デジタル語学学習への投資に注目しているため、学習者とL&D担当者の両方が恩恵をうけることが期待されています。

ここでは、オンライン語学学習に期待する3つの理由をご紹介します。



## すぐに利用できる適切なコンテンツ

多くて時間のかかるレッスンは過去のものとなり、2分から10分程度の短いアクティビティが主流となっています。

経験則から言うと、コンテンツは取り組みやすい程度に短く、効果が出る最小限にまとめられているのが良いでしょう。なぜなら、そこに学習と定着があるからです。

## 学習の柔軟性

時間に大きな制約のある忙しい人々は、研修を受ける時間をもっとコントロールしたいと思っています。

オンライン学習が普及したおかげで、従業員はどのモバイル端末からでも自分のペースで学習することができるようになりました。

## パフォーマンスと結果の追跡

従業員の研修の進捗状況をモニタリングすることは、追加の指導が必要な従業員に対して、より重点的に取り組むために重要です。

今日のテクノロジーにより、レポートを確認したり、学習コンテンツに必要な改善を行ったり、個々の学習目標やニーズに応じて学習課程をどう最適化できるかを明確にしたり、ということが手軽にできるようになりました。

# 従業員を教育する際に、あなたの会社では、テクノロジーの新しい変化にどのように対応しましたか？

## BRI社

デジタルで学びたいという従業員の欲求を刺激しました。学習をやめてしまうと、時代に取り残されてしまいます。私たちの古い学習モデルは、会社が従業員に参加を促す形の学習プログラムでした。

goFLUENTは、英語をメイン言語とするBRI社のコミュニケーションにおける社内のギャップを埋めてくれます。goFLUENTは、いつでもどこでも自由に学習できる環境を提供してくれています。学習を楽しく、柔軟に、そして統合されたサービスにしてくれています。

[このセッションを見る \(英語\)](#)



BRI社、Chief Learning Officer、  
Andreas Hassim

## MSD社

デジタル学習は、誰にでも語学教育を開放できるチャンスです。

一般的に、デジタル化することで多くの機会が得られるため、従業員のアップスキルは非常に重要です。goFLUENTと協力して、我々は『MSD Italy Digital Academy』という特別なプログラムを設計しました。

ここでは、マーケティング、リーダーシップ、医療、そして学習者のためのオーダーメイドのe-ラーニングを提供しています。

[このセッションを見る \(英語\)](#)

MSD社、Learning & Development Associate Director、  
Claudia d'Achille



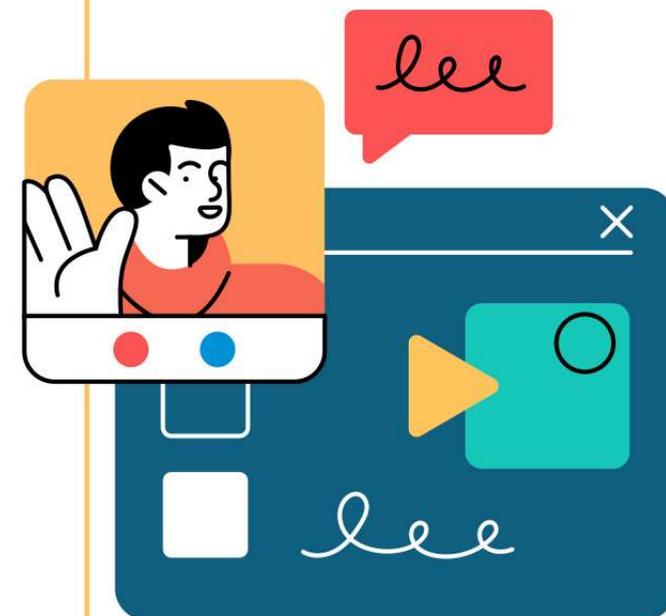
# BRI社とMSD社の DXと語学研修の一例

## 従業員エクスペリエンスを向上させるデジタルアップスキル | BRI社

- BRI社は、テクノロジーと人的資本の重要性を同等に認識しています。テクノロジーは指数関数的に成長しています。しかし、インドネシアでは、2030年には、失業するどころか、自動化によってより多くの雇用が創出されると予測されています。そのため、変化する職場についていくためには、従業員のアップスキルや「ケイパビリティの向上」が不可欠です。
- BRI社は、テクノロジーをビジネスプロセスに活用するだけでなく、DXを研修に適用することを決定しました。その目的は、従業員がいつでもどこでもアクセスできるように、仕事に関連する学習教材を作成することでした。
- BRI社は、従業員が様々な情報源からより多くの知識を得られるようにするため、goFLUENTと提携し、スキルギャップを埋めるべく英語研修を実施しました。これにより、ケイパビリティ向上の機会が増え、業務上の課題解決につながるような学習に自由にアクセスできるようにするという目標を達成することができました。

## 人々の学習方法に革命を起こす | MSD社

- パンデミックの影響で、MSD社は従業員に新しいコンピテンシーをオンライン学習で身につけさせる必要がありました。これにより、デジタルトランスフォーメーション&アクセラレーション、アジリティ、コミュニケーションスキル、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)という4つのL&Dの優先事項が生まれました。
- デジタルアップスキルプログラムでは、コミュニケーションが最重要課題となりました。従業員が研究論文のような技術的な内容を理解し、他国の同僚と協力し、自信を持てるようになるために、MSD社はgoFLUENTと提携して英語研修を行いました。両社は共同で、パーソナライズされたeラーニング・プラットフォーム「MSD Italy Digital Academy」を作成しました。
- MSD社は、デジタルトランスフォーメーションをアップスキルプログラムに適用することで、L&Dの優先事項に沿った語学研修を展開しました。

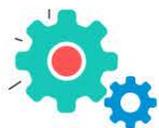


# 御社の語学研修の成功を支援する goFLUENTの役立つ製品・サービスをご紹介します。



## ランゲージ・アカデミー

企業向けの語学研修をグローバルな組織に展開



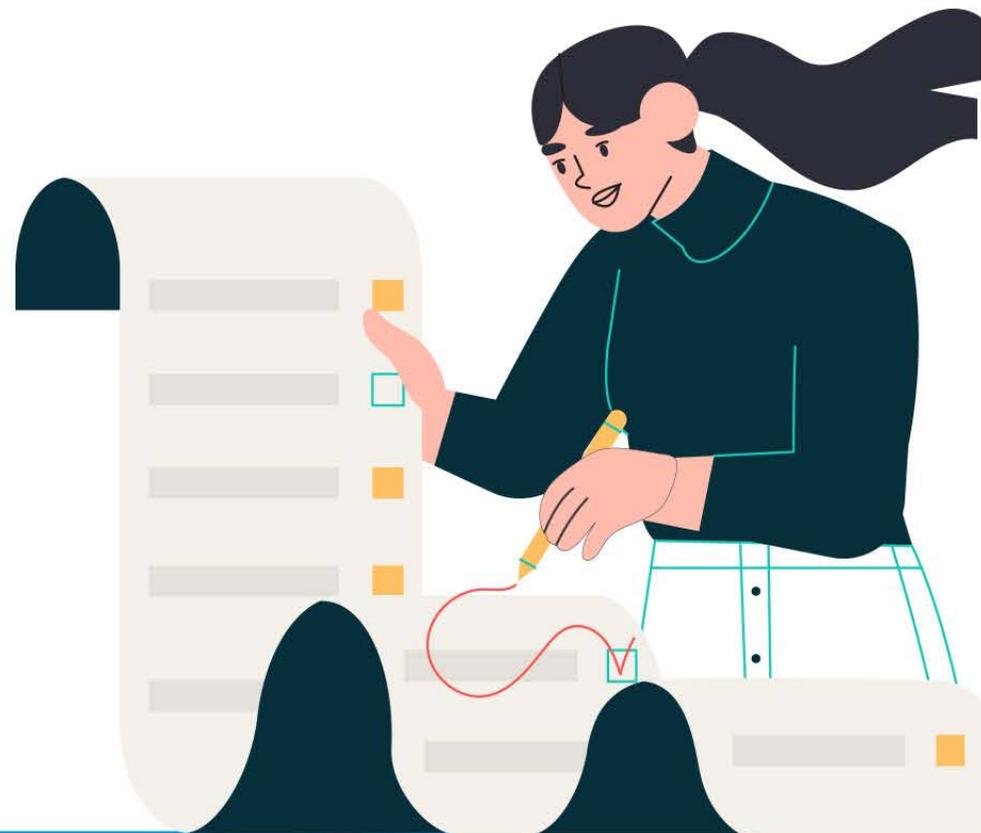
## インテグレーション

SCORM、SAML 2.0、またはAPIの統合による、  
語学研修へのシームレスなアクセスの提供



## レベル&アセスメント

最先端のアダプティブテストツールの使用による、  
学習者一人ひとりのレベルと進捗状況の判定



# Accelerate Conference 2021 での収穫

**Valeo社:** 従業員の機会に影響を与える開発パイプラインの5つの特徴をすべてバランスよく考慮するのです。

「動機づけ」「現状把握」「教育機会(OJT)」「教育機会(Off-OJT)」「振り返り」。

これらの5つの要素は、水と従業員の能力を等しくみなすパイプラインであり、人材育成には欠かせません。パイプの幅が広ければ、水はたくさん流れていきますし、狭ければ流れる量は限られます。

効果的、効率的なマネジメントを行うためには、無駄がないようにバランスをとることが大切です。

**Valeo Japan株式会社**、Japan HR Director & Regional HR Director、篠原 稔(しのはらみのる)氏

**Valeo社の**  
「新しい雇用戦略に対応するための  
人事と学習の変革」(英語)を見る

**Morgan社:** 新しい言語を学ぶことで、グローバルな学習者チームを育成します。

異なる言語を話す世界中の多くのオフィスを持つことで、グローバルなコラボレーションのために、語学学習はさらに重要になっています。D&Iや自己啓発のためであっても、言語ほど優れたツールはありません。

**Morgan Advanced Materials社**、Talent & Development Manager、Richard Li氏

**Morgan Advanced Materials社の**  
「語学研修によるプロフェッショナルスキルの構築と  
個人的成長の向上」(英語)を見る

**Legrand社 & Lilly社:** 言語の発達を通じて、人々は自信を持ち、企業で成長することに意欲を持つようになります。

私たち企業が従業員に語学力を伸ばす機会を提供することは、彼らが今よりも更に雇用されやすくなることにつながります。最終的に、彼らは会社の中だけでなく、個人的な交流の中で、何かを学んでいるのです。

**Lilly社**、Global Leadership Development、Corinne Hanisch Ribeiro氏と、**Legrand社**、Legrand Group Training & Development Leader、Fernando Lanzaco氏

**Legrand社 & Lilly社の**  
「従業員のパフォーマンスとエクイティ&インクルージョンを、  
グローバルレベルで向上させるコミュニケーションの方法」  
(英語)を見る

**MSD社:**「バーチャルな近い距離感」を意識したことが、人々のエンゲージメントと成功を確実なものとなりました。

デジタルラーニングに取り組むと、研修活動の重要な要素である「共感」を確保することが非常に難しくなります。

そこで私たちは、バーチャルな近い距離感を最大限に活用してデジタルでの共感を高め、あらゆる研修において人々の関わりと成功を確保することに着手しました。

**MSD Italy社**、Learning & Development Associate Director、Claudia d'Achille氏

MSDの  
「インクルージョンを促進する言語」(英語)を見る

**Popular社:** 思いやりのある学習で人間性を高める文化が、未来へのレジリエンスを築きます。

考え方としては、まず、単に人間らしさのある研修を提供するのではなく、人間の経験に焦点を当て、現代社会が求める労働力とは何なのかという認識があります。その上で研修を設計し、作り、提供するのです。そうすることで、高いレベルの成果を生み出すことができます。

**Popular社**、Corporate Learning Strategy Supervisor、Victoria Thorpe氏

Popular社の  
「思いやりある学習を人材開発の手がかりに」  
(英語)を見る

**BRI社:** 研修と学習は、生産性と効率性の向上に焦点を当てるべきなのです。

テクノロジーは指数関数的に成長しており、さらにパンデミックが引き金となって、デジタルテクノロジーを活用するようになりました。私たちは、従業員に適切な能力を身につけさせなければなりません...日々の活動に関わっていかねば。

私たちは、従業員のために、デジタルプラットフォームを通じ、そこにいなければいけないのです。彼らは必要なときにはいつでもアプリを開き、問題を解決するための情報を調べるでしょう。

**Bank Rakyat Indonesia社**、Chief Learning Officer、Andreas Hassim氏

BRI社の  
「従業員エクスペリエンスを高めるデジタルアップスキル」  
(英語)を見る

**Bouygues社とColas社:** 異なる国でのグローバルな活動を連携させるために、学習プログラムをデジタル化する必要性が大いにあります。

66

私にとって最も重要なのは、まさにこの「ニーズの捉え方」です。  
どんな目的を達成しようとしているのか？  
どんなスキルを身につけようとしているのか？  
一言で言えば、研修をどこに持っていきたいのか？

これらの質問にすべて答えることができれば、間違ってしまう可能性を大幅に減らすことができます。私たちは、対面式とデジタルを問わず、ほとんどのプログラムをすべての人のためにデザインしようとしています。

**Bouygues Construction社**、Digital Learning Manager、  
Eglantine de Nadaillac氏と、  
**Colas社**、HR Training & Development Manager、  
Nicolas Colombin氏

Bouygues Construction社とColas社の  
「Going Global, Designing Local — 包括的で、  
アクセスしやすく、適切な人材開発プログラム」(英語)を見る



カンファレンスの詳細はこちらをご覧ください。

# 結論

従業員エクスペリエンスは様々な分野をカバーしており、それらを向上させるための努力が必要となります。

語学研修が従業員エクスペリエンスを向上させるための価値ある要素となってきた今、従業員の自信を高め、会社の時間を節約し、グローバルに人材を育成するために、適切なビジネスコミュニケーションスキルを身につけるべき時が来ているのです。



# 企業研修の現状： 今から、そしてその先へ

世界的に有名な教育テクノロジーの専門家であり、ブロードウェイのプロデューサーであり、慈善家でもある Elliott Masie氏とのカンファレンス・ファイヤーサイド・チャットでは、企業内学習の現状について議論し、私たちの業界における最も差し迫った質問にも答えていただきました。

## Q1: 企業研修は世界でどのような違いがあるのですか？

**Elliott氏:** 世界の他の国々は、物事がいかに速く変化しているかを受け入れています。学習はその基本となる部分です。他の国々は、大学は重要で学位は素晴らしいものだが、スキルと準備態勢が重要であることを迅速に理解します。今後は、どこで勉強したかを問うのではなく、何ができるのかを問う方向にシフトしていくでしょう。それが世界的な潮流になっていくのです。

## Q2: D&Iの議論における「言葉」についてどう思いますか？

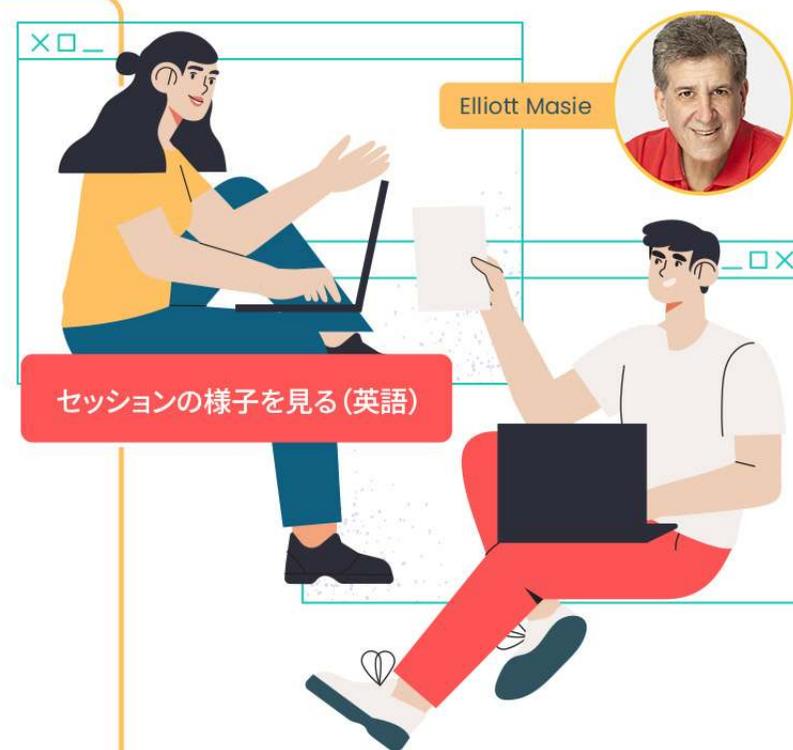
**Elliott氏:** 言語はさまざまな形で現れます。例えば、自分の業界の専門用語としての言葉。私はエンジニアとして訓練を受け、今は営業として働いています。また、自分が住んでいる地域の言葉であることもあります。わたしの育った地域特有の言葉もあるでしょうし、仕事で使う言葉もあります。「あなたの話す言葉は間違っている」と言える人なんて、どこにもいないですよね？

## Q3: 10年後の企業研修はどのようになっていると思いますか？

**Elliott氏:** モバイル化が進むでしょう。私がモバイル機器をどのように見ているかという、「好奇心」です。モバイルは、個人が新しい知識を学ぶための力を与えてくれます。私たちはしばしばそれを過小評価しますが、それはすべきではありません。

## Q4: LMS、LXP、他に何かありますか？

**Elliott氏:** 学習システムは良いものですが、良くない学習を提供することもあります。良いデザインこそが最高であり、エキサイティングなのです。



# goFLUENTについて

goFLUENTは、英語、フランス語、ドイツ語、イタリア語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ロシア語、オランダ語、日本語、アラビア語、韓国語などの戦略的ビジネス言語によるコミュニケーションスキルを習得・向上させる、世界有数のブレンド型学習ソリューションプロバイダです。ダイバーシティ&インクルージョン、人材開発、従業員の定着に力を注ぐ当社のグローバルミッションは、母国語に関係なく、すべての従業員が自分の可能性を最大限に発揮できるよう、等しい声 (Equal Voice) を提供することです。

テクノロジー、コンテンツ、ヒューマン・インタラクションをブレンドしたハイパー・パーソナライズされたソリューションを、場所を問わず、あらゆるデバイスで利用可能にして提供することで、語学学習を加速します。主要なLMSおよびLXPと統合し、Degreed、Cornerstone、Skillsoft、SumTotal、CrossKnowledgeなどの主要なプロバイダーとパートナーシップを結んでいます。

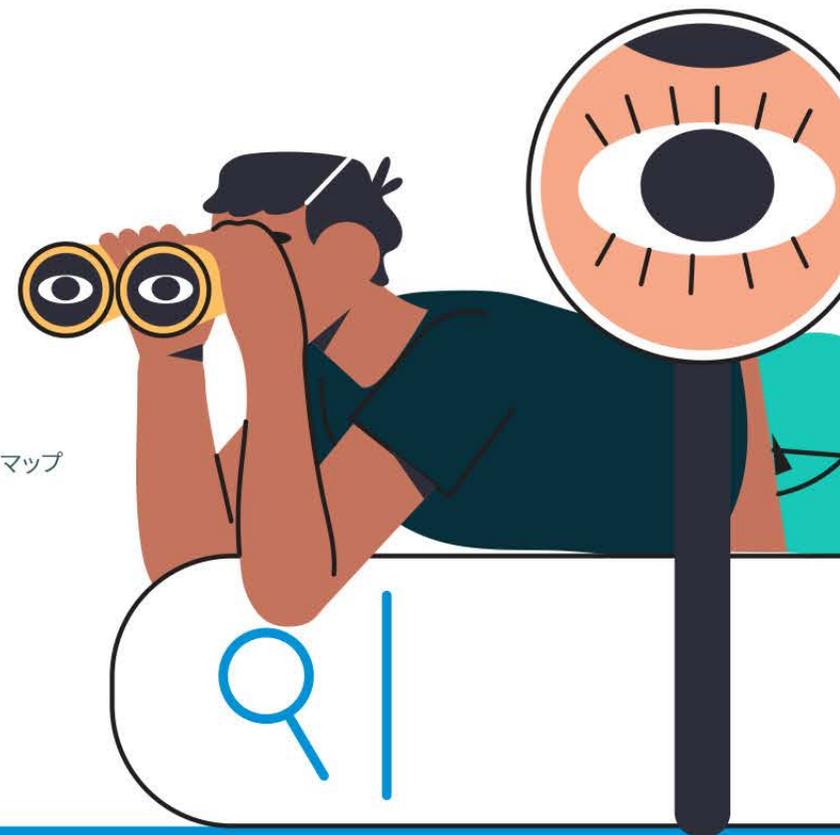
goFLUENTは、150カ国以上で1,000社以上の国際企業の語学研修アプローチを変革し、自信を獲得し、時間を節約し、グローバル規模で人材を成長させるために必要な語学スキルの習得を加速させています。2000年の設立以来、私たちは200万人以上のプロフェッショナルがさまざまなビジネス言語でよりよいコミュニケーションができるようになることを支援してきました。詳細については、

<https://www.gofluent.com/jp-jp/>をご覧ください。



# 参考文献

- 1 英語記事: Forbes Insights、多様な人材によるイノベーションの促進
- 2 goFLUENTブログ: 語学研修がもたらすダイバーシティとインクルージョンの促進
- 3 英語記事: EduMe、職場におけるダイバーシティ&インクルージョンの重要性を示す4つの統計データ
- 4 英語記事: McKinsey & Company、パンデミック後の世界に向けたリスキリングの再考
- 5 goFLUENTウェブサイト: アップスキル施策の大規模展開 – テレワーク下の研修・人材開発戦略
- 6 goFLUENTブログ: インターナルモビリティがもたらす3つの驚くべき効果と、それを実現するためのリスクについて
- 7 英語記事: Josh Bersin、育てるのか、買うのか。希少なテクニカルスキルを採用する時代は終わった
- 8 英語記事: TalentLMS、従業員のアップスキルとリスクの統計 – トレンドを見る。
- 9 英語記事: Deloitte、タレントモビリティ – ホームフロントでの戦いに勝つために
- 10 英語記事: Gallup、従業員のエンゲージメントが成長をもたらす仕組み
- 11 英語記事: ギャラップ社、グローバルワークプレイスの現状
- 12 英語記事: goFLUENT、増え行く企業の語学研修への投資と、その理由
- 13 英語記事: goFLUENT、語学研修は、どのように従業員エクスペリエンスを向上させるのか
- 14 goFLUENTウェブサイト: 全く新しいやり方 – グローバル・デジタルラーニング。研修、HR、タレントリーダーのためのロードマップ
- 15 英語記事: goFLUENT、L&Dの未来はF2Fではなくデジタルラーニングである





Accelerate Language Learning