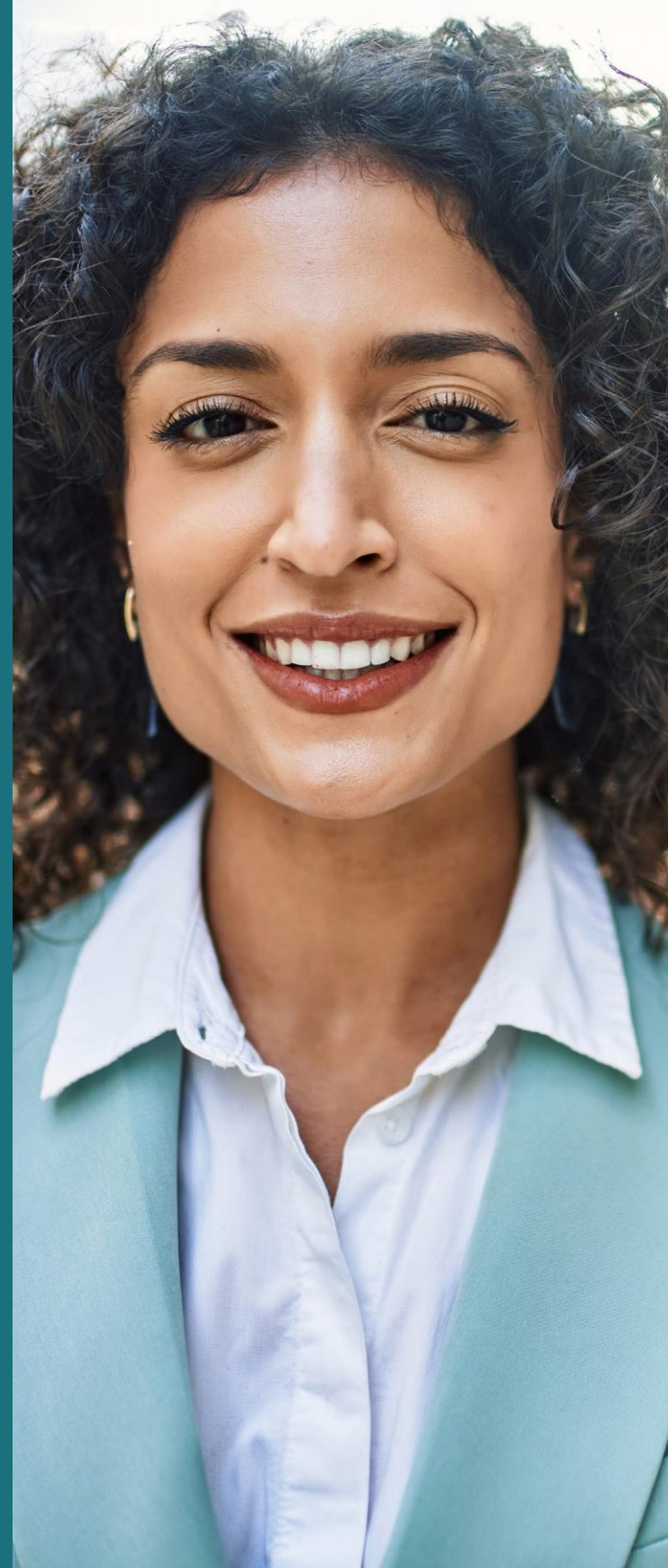


ワークプレイス ラーニング レポート

2024

LinkedIn Learning



はじめに

AIが人材開発を 変える

AIの時代が到来しました。学習および人材開発部門は、従業員や組織が迅速かつ最適な人事戦略遂行をサポートするという新たな使命を負っています。

AIによって従業員の学び方、働き方、キャリア計画が大きく変わるなか、人材開発部門は組織の中核として、ビジネス変革を促進し、スキル学習機会を提供する必要があります。

このレポートは、アンケート調査の結果からLinkedInの行動データ、世界の人材開発担当者の知見をまとめたものです。御社の戦略構築にお役立てください。



目次

第1章	人材開発の現状	4
第2章	スキルのアジリティ	12
第3章	人材開発が成功する	24
ボーナス	おすすめの LinkedInラーニング コース - 2024年	34
まとめ	1人では未来を 創れない	35
	調査方法	36
	謝辞	38



第1章

人材開発の今

人事はビジネスの中心に



2024年 5つの重要トピック

世界をAIが席卷する今、スキルの構築はもはや単なる概念ではなく、企業・組織になくてはなりません。昨年に続き、「ビジネス目標に合わせた学習最適化」が人材開発の重要トピックとなったのも当然といえます。

一方で、注目すべき新たな優先領域も出ています。人材開発の優先順位において、「**従業員のキャリア開発支援**」はたった1年で9位から4位に上昇しました。本調査ではキャリア開発によるビジネスへの効果をさらに深掘りします。

1. ビジネス目標に合わせた学習プログラムの調整

2. 従業員のスキルアップ

3. 学習文化醸成

4. **従業員のキャリア開発支援**

... **昨年の9位から上昇**

5. 従業員定着率改善

5人中4人

仕事でのAI利用について、学びたいと考える従業員の割合

4倍

キャリア目標を設定している学習者は、そうでない人より、学習へのエンゲージメントが4倍強い。*

90%

従業員の定着率を憂慮しており、**学習機会提供が解決のための最重要施策**となっている組織

AIスキルと キャリア開発が 成功への鍵

これからは、成長による好循環が組織の成功につながります。学習やキャリア開発を通じた従業員の成長は企業成長にも波及します。同様にビジネス変革による企業成長すれば、従業員は定着、さらに成長が可能です。

インサイト

- 従業員はAIスキルを切望している。
- キャリアアップは従業員のモチベーションに。
- 有能な人材にやる気を出してもらい定着させるためにはAIスキルとキャリア開発双方が必要。

世界はAIをどう捉えている？

「人材開発には将来の成功を左右する影響力があります。現状適応だけでなく、**組織を未来へ導くべきです。**」



Terri Horton博士

ワークフューチャリスト兼グローバル
アドバイザー、FuturePath, LLC

「歴史上、大きな出来事は崩壊から生じています。AIを利用することで、どれだけ**戦略的でクリエイティブかつ革新的**になれるでしょうか。」



Naphtali Bryant氏

Chief People & Culture Officer, Lucas
Museum of Narrative Art

「AI時代の経営層は、経営において**人材戦略とビジネス戦略の整合**を強化する必要があります。これは人事部に丸投げできる仕事ではありません。」



Jennifer Shappley

人材担当VP、LinkedIn

「学習に投資する企業は、**従業員への影響力、エンゲージメントと影響力が強化されています。**課題解決への道筋をつけられるのです。」



Sara Dionne氏

学習 & 育成担当VP (CLO)、
Comcast

「AIは学習の民主化と個別最適化と2つの側面で業務に**パラダイムシフト**をもたらします。結果、従業員の成長こそが最終目標という元の問いに戻ります。」



Guillaume Delacour氏
人材開発担当グローバル責任者、ABB

「AIによって、今後仕事に必要なスキルは変化していきます。学習文化を醸成し、**従業員にアジリティと成長意識をもたせる**ことができるかどうか重要です。」



Ekpedeme "Pamay" Bassey氏
Chief Learning and Diversity Officer、Kraft Heinz

「AIによって学習は今より**知的・個別最適化・柔軟性**を持ったものになります。」



Li Juan Cheng氏
人事部長、Chint New Energy

「**変化を受け入れて活用する人が勝つ時代**です。特にAIスキルについて、従業員の生涯学習を後押しし、イノベーションを生むことができる環境を整える必要があります。」



Sophie Wade氏
創業者兼働き方変革スペシャリスト、Flexcel Network

「AIにより学習のあり方が変わる中、テクノロジーの効率と**人間中心スキル**のバランスをとることが重要となります。」



Jenna Alexander氏
Talent Centre of Excellence (TCoE) リーダー、グローバル社内人材採用、Randstad

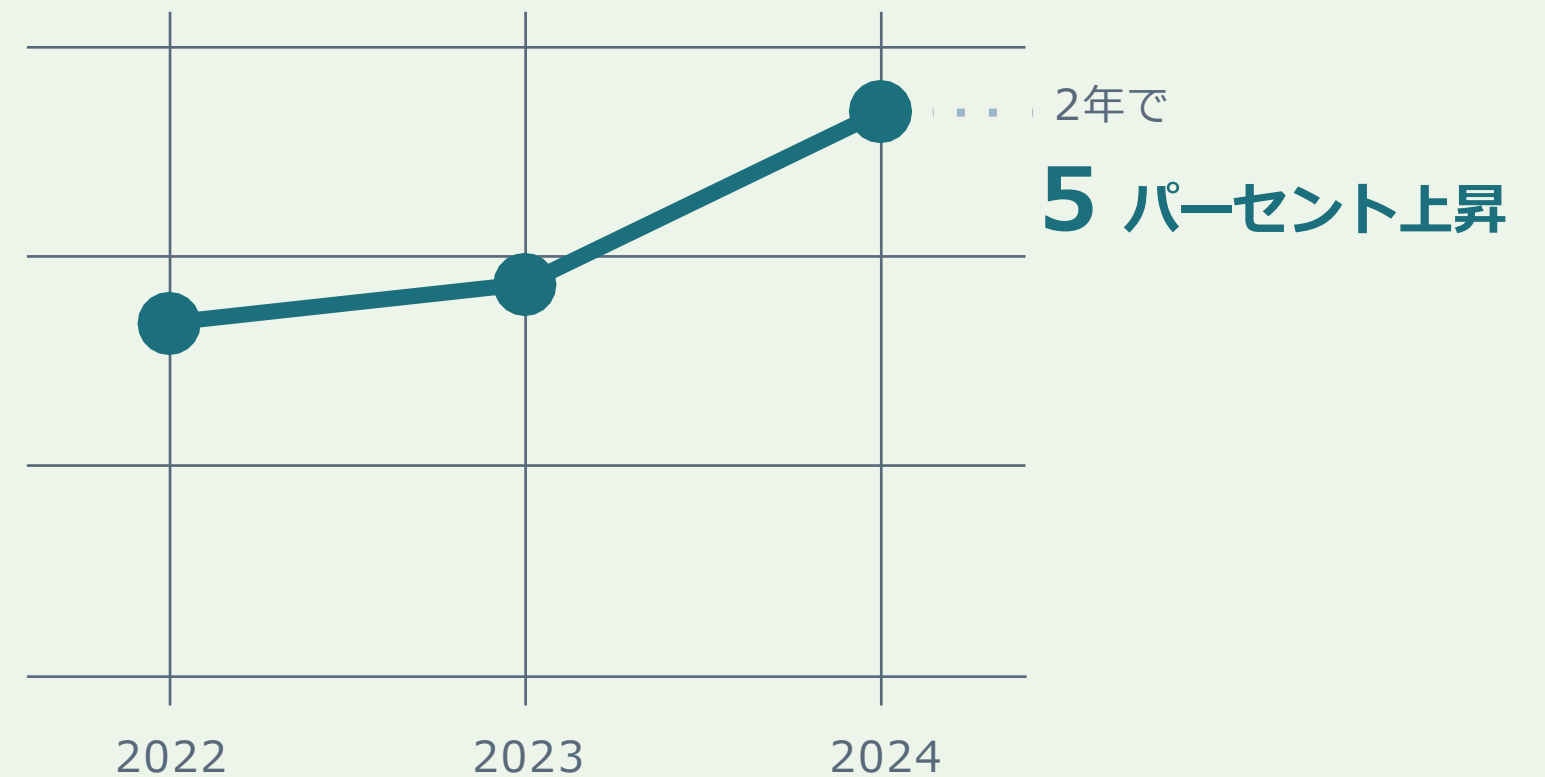
経営層は対話を 欲している

人材開発が抱える課題の1つとして「少ない労力で成果を高めること」が挙げられます。リソースの拡大を期待できる人材開発担当者の数は2022年と比べて10ポイント低下しました（予算増を期待できる担当者の割合が2年前の48%から今年は38%に低下）。

しかし、注目すべき点もあります。経営幹部は人材開発に関する会話に前向きです。AI時代には学習は不可欠であり、人材開発はビジネスに関する議論に必要不可欠です。

人材開発の発言力が増加

人材開発担当の経営幹部がいると回答した学習担当者比率



学習がビジネスにもたらす効果

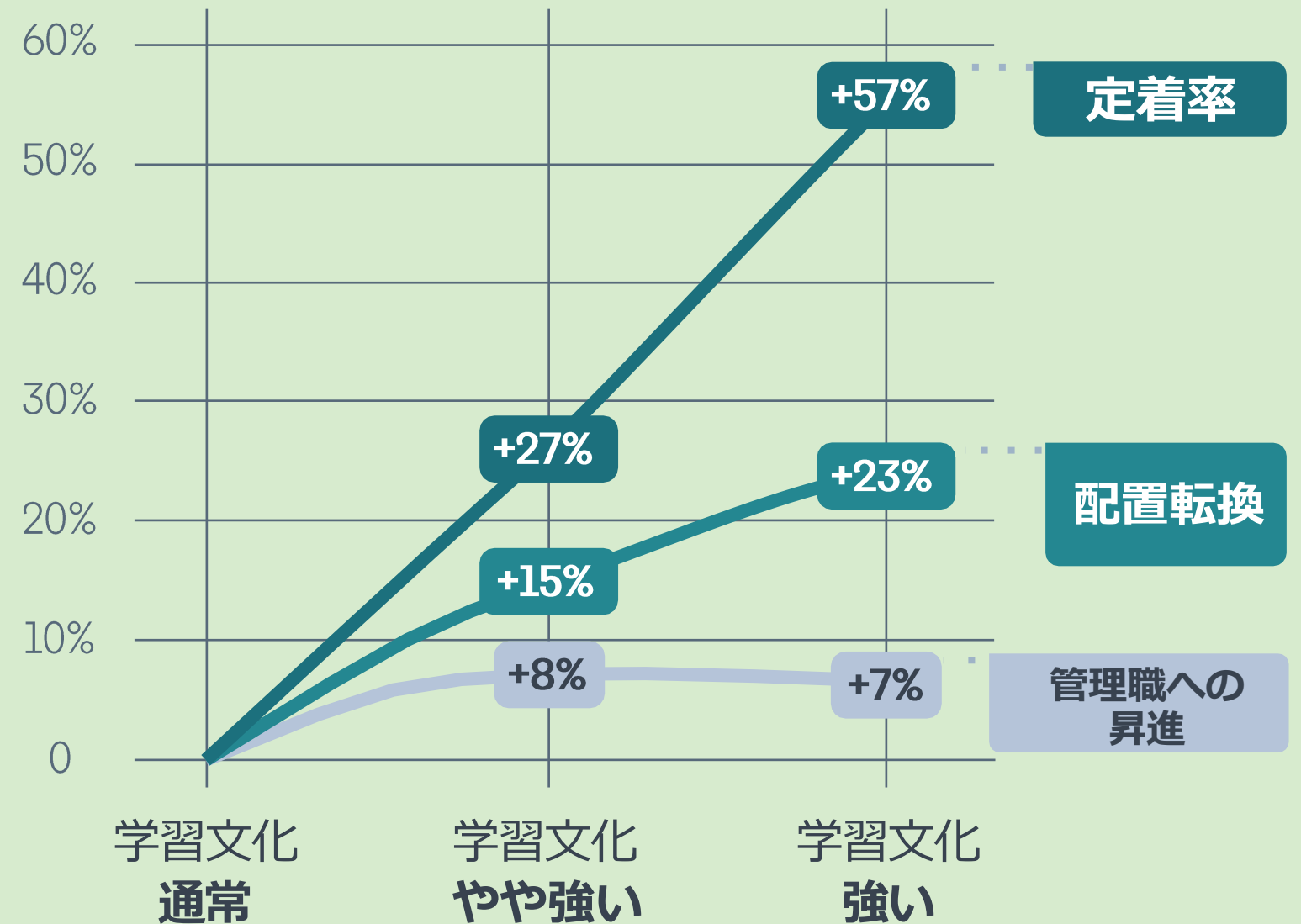
学習がビジネスに影響するというLinkedInの調査結果があります。本分析は、LinkedInデータを用いて以下基準で**学習文化の各指標**について評価したものです。

- ・ 人材開発部門の規模
- ・ 従業員のスキル開発率
- ・ LinkedInでの学習関連投稿の量

上記3項目で企業パフォーマンスを評価、興味深い結果を得ることができました。学習文化を持つ企業は、そうでない企業に比べ、定着率の高さ、配置転換・管理職への昇進が多いという結果が出ています。

事業成果と学習文化

学習文化に関する指標で企業を分析し、定着率、配置転換、管理職への昇進を評価



学習はエンゲージと 目的意識を強化

もう一つの重要な点は学習が仲間意識や働く意義を高めることです。学習によって、つながりや仕事をする意味・意義に対する従業員の意識が改善します。

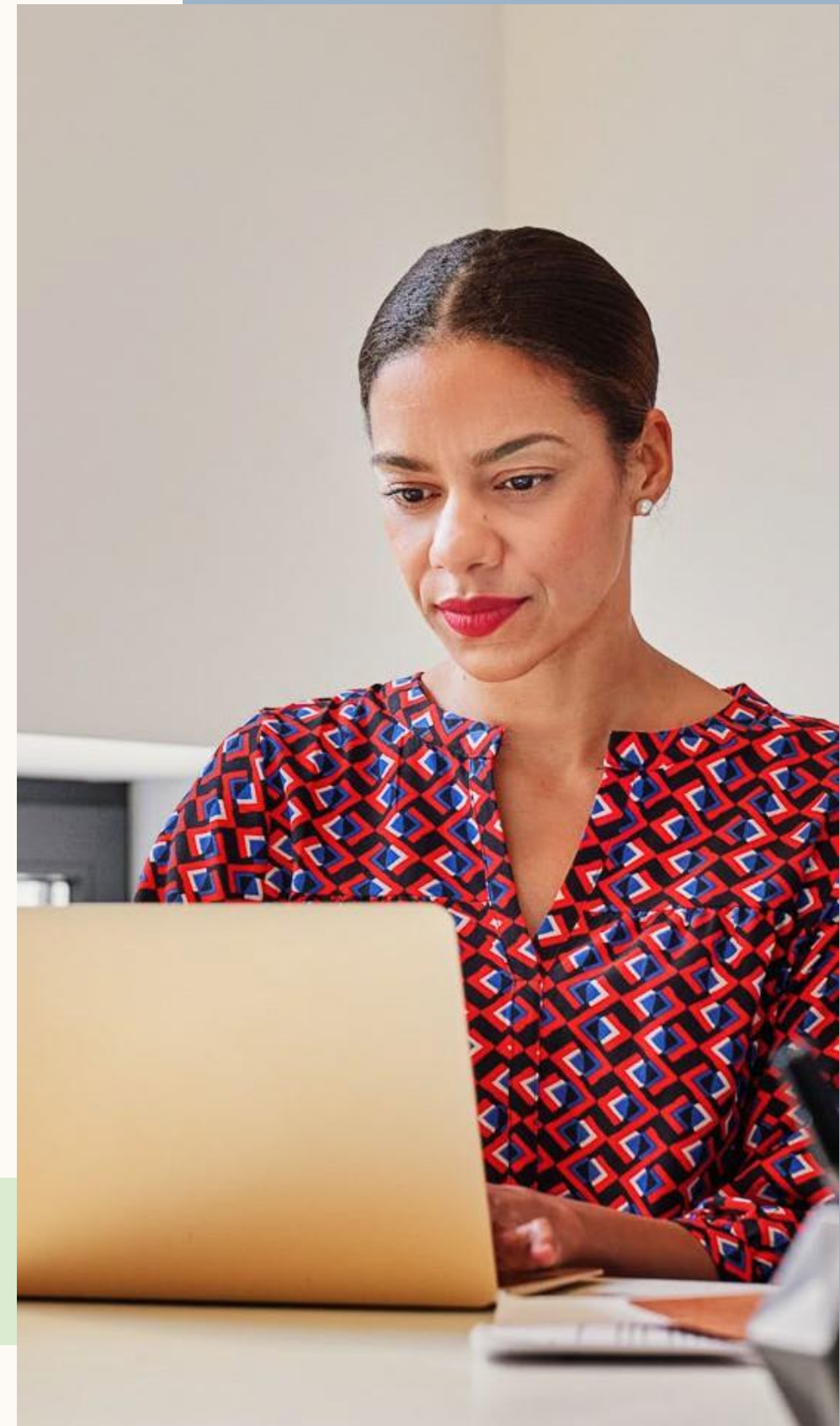
つまり、学習する組織は、組織の成功に寄与する人が増えるのです。

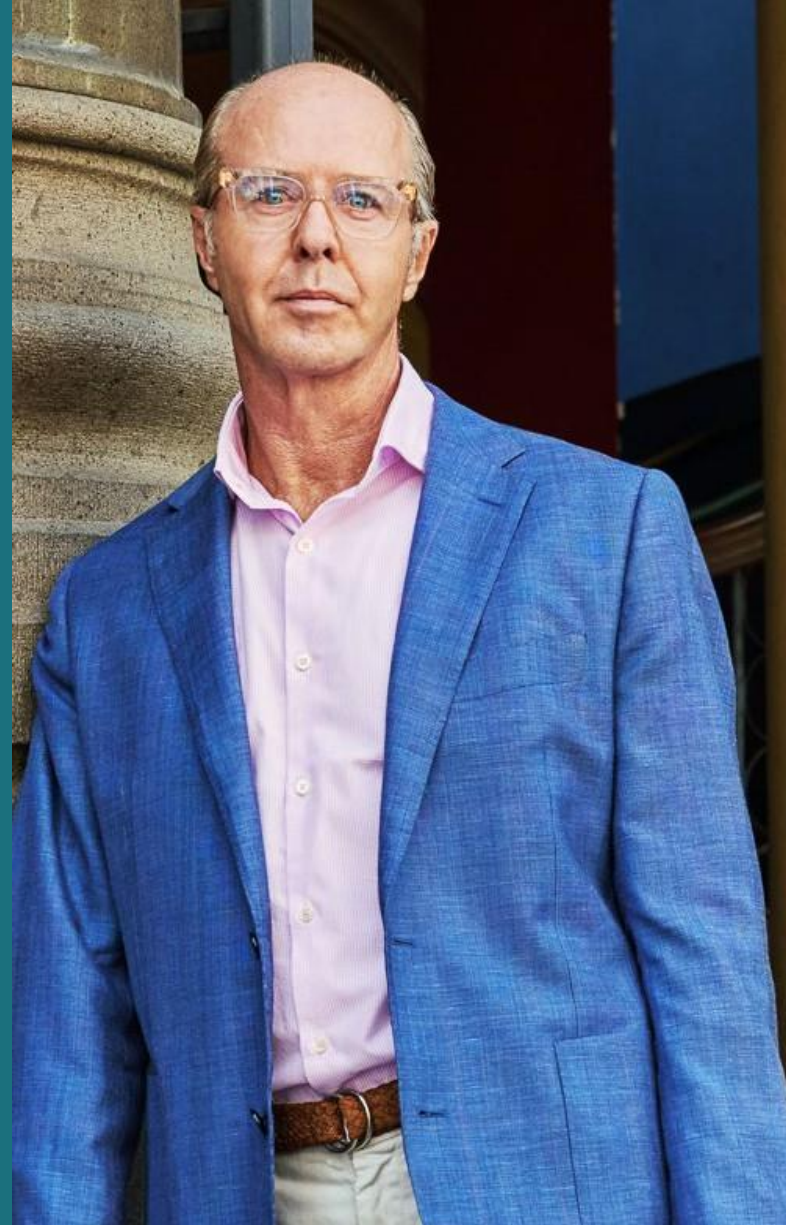
10人中 7人

学習によって組織への
連帯感が増すと答えた
回答者

10人中 8人

学習で業務に対する目的意
識が強化されると答えた回
答者





第2章

スキルのアジリティ

AI時代、企業は従業員の成長する力を育てる必要があります

企業の成功にはスキルのアジリティ（適切な業務のために適時に適切なスキルを活用すること）が必要です。

アジリティを獲得するには、まず、人材開発担当者がまずは単調な作業、時間のかかる作業をやめる必要があります。また、AIにより個人最適化が大きく進み、多くの個人が様々な仕事に取り組めるようになるのです。

同様に、キャリア開発と配置転換プログラムを通じて、個人の希望と組織の優先事項を沿わせていくことが重要です。

適応力のあるスキルを大規模に構築するにはどうすればよいのでしょうか。施策について検討してみます。

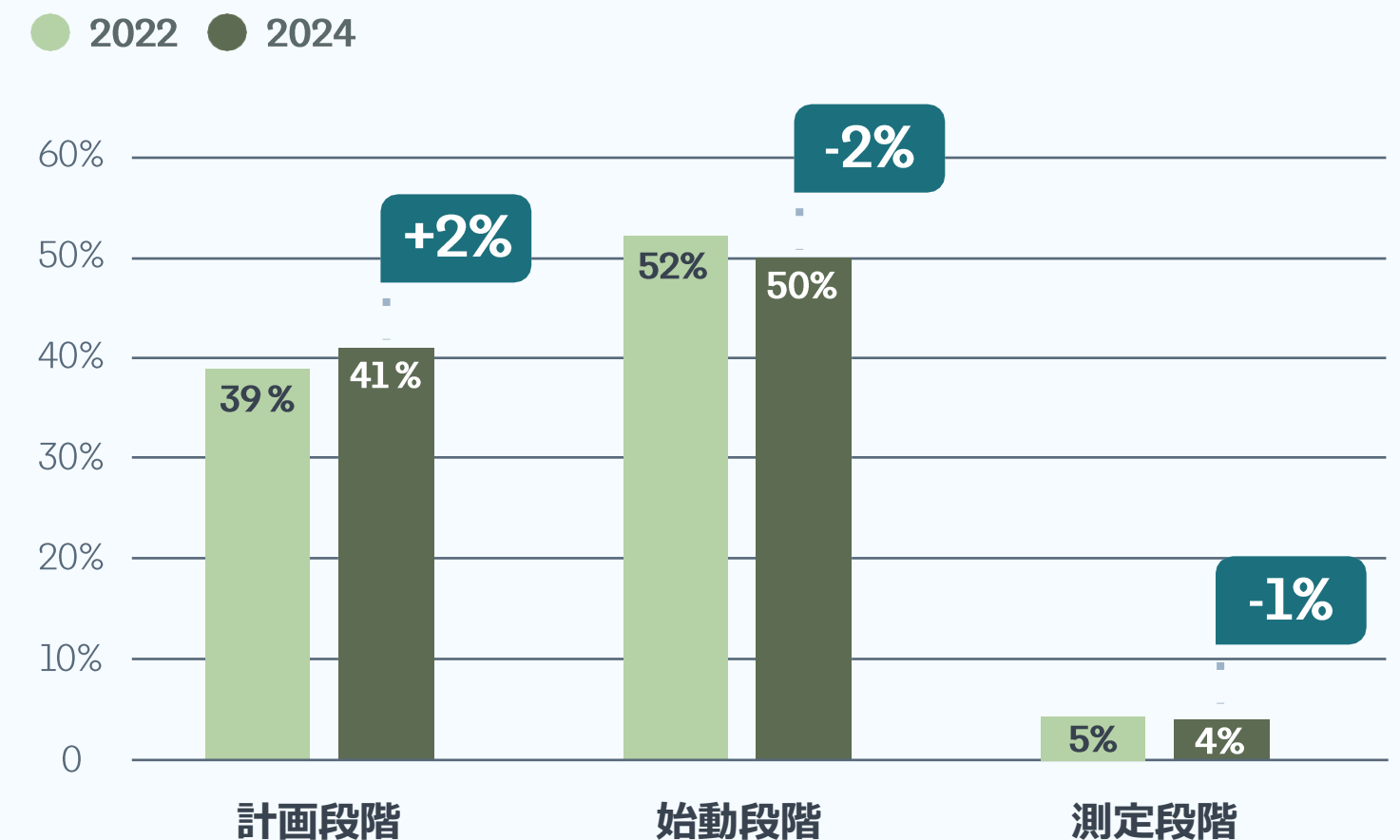
大規模スキルアップ プログラムは非効率

何が柔軟なスキルの獲得（アジリティ）を妨げるのでしょうか。実は大規模な育成プログラム（大規模予算で数百-数千の従業員を1度に教育）のほとんどは、計画・始動段階で止まってしまいます。効果測定まで実施した企業は毎年5%未満です。

これについて、*Harvard Business Review*は次のように考察しています。「人材開発という課題を受け入れた企業のうち、効果的に進めている企業は一握りにすぎません。さらに成功事例は中小企業かつ、取り組み・効果は限定的です。

測定段階まで進んでいる取り組みはほぼ存在しない

大規模プログラムが各実施段階にある組織
(2022年-2024年)



いずれの年も、4%から5%はまだプロジェクトそのものを開始していない

キャリア目標が スキルを促進

スキル構築への最適解は、動的かつ効率的で、各個人のキャリアに沿ったものになりつつあります。本レポートでキャリア開発が優先順位の最上位になるのも不思議ではありません。

個人のキャリア開発を組織の優先順位と整合できれば、従業員も組織も「成功」することができます。

学習に時間を割く理由 - 2024年

1. **キャリア目標を達成するため**
2. **自身の専門分野に関する最新情報の把握**
3. **自身の関心・キャリア目標に合わせて最適化されているから**
4. 時間に余裕があるから
5. バワークライフバランスに役立つから
6. 職業生活を安定させられるから
7. 社内異動に役立つから
8. ストレスや不安が軽減されるから



「従業員全員が違う、希望、経験、強みを持っています。AIの普及で個別最適化された学習を受けることができます。自身のキャリアを確立できる学習者が大幅に増えるでしょう。」

Shruti Bharadwaj氏
人材、学習文化責任者、Airtel

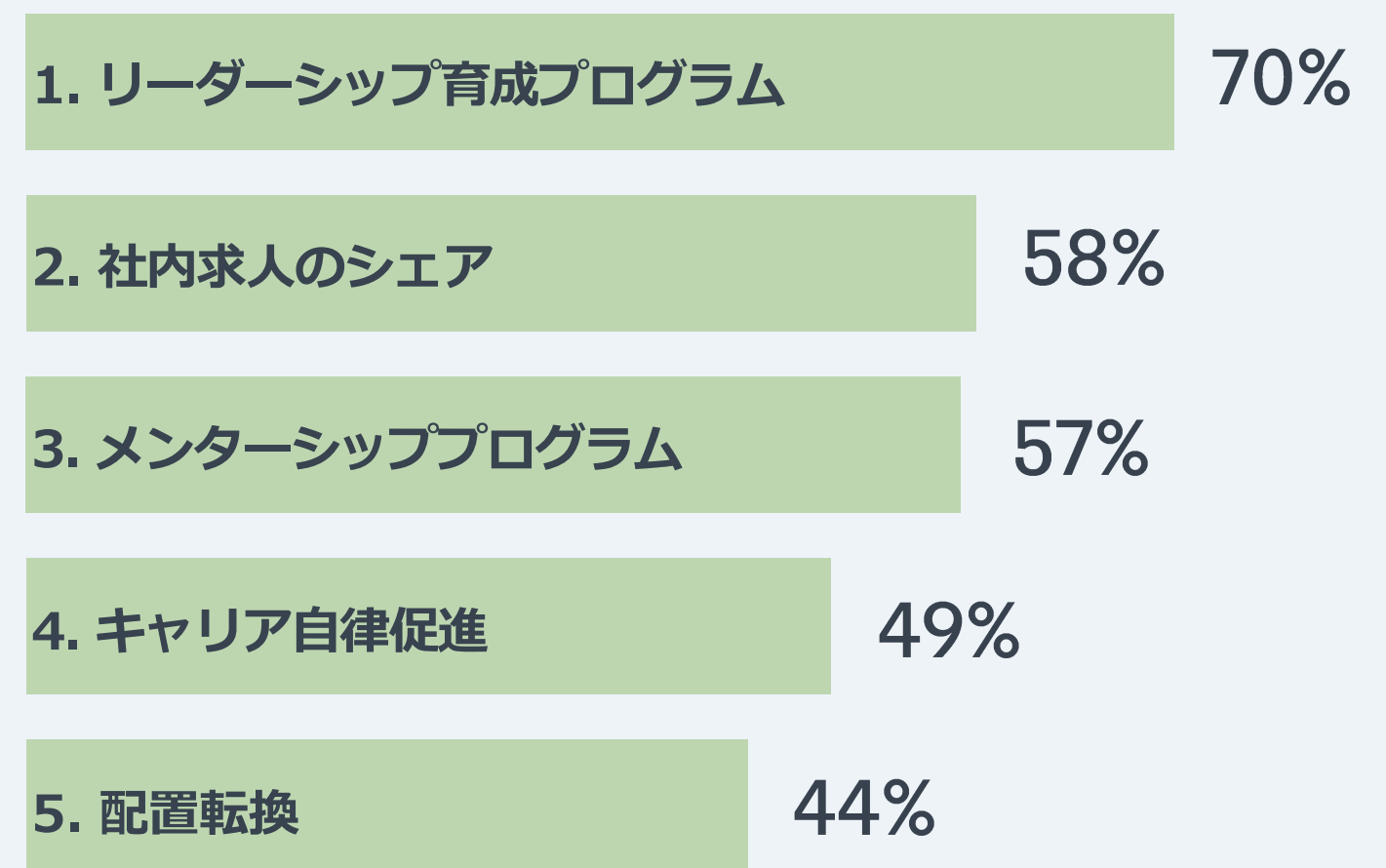
適切なサポートで 個人の学習を後押し

今年の調査では世界のキャリア開発について掘り下げました。結果、約40%の組織でキャリア開発施策が実施されていることが判明しました。この投資が**ビジネスへの波及効果を生み出しています**。

上記企業は学習を重視しています（68%がオンライン学習プログラムを実施）。また、個人のキャリア目標達成を前面に押し出したプログラム(例：リーダーシップ、社内求人、メンターシップ、キャリア自律促進、配置転換)も提供しています。

キャリア開発の主な取り組み (上位5つ)

「高いレベルのキャリア開発施策実施」企業のうち、特定のプログラムを提供している企業





Z世代は成長を望んでいる

若年層はこれからのキャリアのために、強い上昇志向を持っています。Z世代、1996年以降に生まれたプロフェッショナルが増える今、彼らを雇いたい企業はその上昇志向を賢く活用しています。彼らが学習と成長を望んでいることがデータからも読み取れます。

Z世代は昇進のための学習を重視

「学習による社内キャリアパス開拓が可能」に同意したZ世代(他世代との比較)

ミレニアル世代、X世代、ベビーブーマー (1996年より前に生まれた世代)



Z世代 (1996年以降)



Z世代は16%上昇



「Z世代に有効であればどの世代にも有効です。従業員はみな、自分にとって重要な何かに、学習がどう繋がるか知りたいのです。」

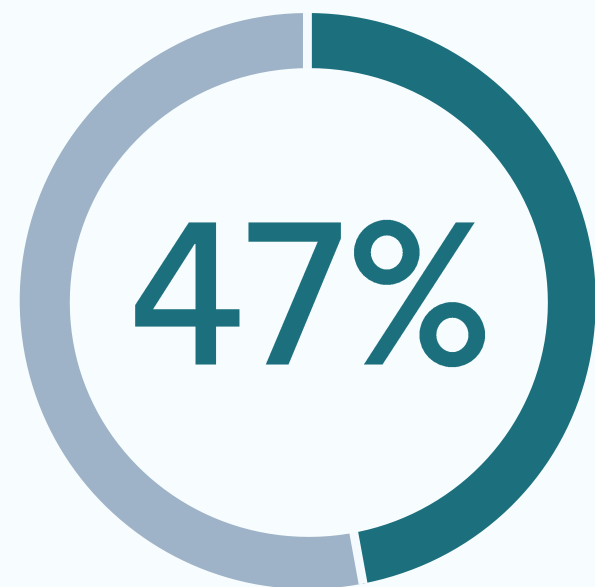
Christopher Lind氏

VP、最高学習責任者、ChenMed

コーチングはAIで 民主化可能

従業員が昇進に役立つスキルを得るには、まず「あなたの未来はあなたのもの」という当たり前ですが、重要が言葉があります。

AIは今後数年で、コーチング、アドバイス、さらには問題解決のサポートツールとして利用されると予測されています。AIを活用したコーチングは、単なる機能でなく、「個別最適化されたキャリア開発を大規模に提供する」という人材開発担当者の課題への解決策にもなります。



従業員定着率向上のために**キャリアメンターとコーチングに投資**している企業



社内異動普及には 多くの取組みが必要

ほとんどの人材開発担当者は、社内異動が重要だと理解しています。社内異動を奨励する企業は定着率、スキルのアジリティが高く、部署の枠を超えた知識を有しています。

しかし、多くの企業は未だスタートラインにいます。外部採用偏重、経営層の人材活用不備などの問題を解決するために人事の文化を正しい方向に変えようと、まさに取り組んでいます。

ヒント: 最初から完璧な社内制度を構築しようとせず、小さく始める（スモールスタート）を心掛けましょう。

33% 社内異動プログラムを実施している組織

わずか5人中1人 

社内異動するための自身のスキルに自信を持っている



社内異動には協力と専任担当が必要

多くの企業で社内異動は比較的新しい目標です。人事戦略の中で位置づけが曖昧であることが多くあります。取り組みを主導するのは採用部門なのか、人材開発部門なのかは不明瞭です。

2つの事実

#1

社内異動担当責任者は採用・人材開発双方に責任

担当責任者が双方の部門にまたがる組織が1/3以上です。

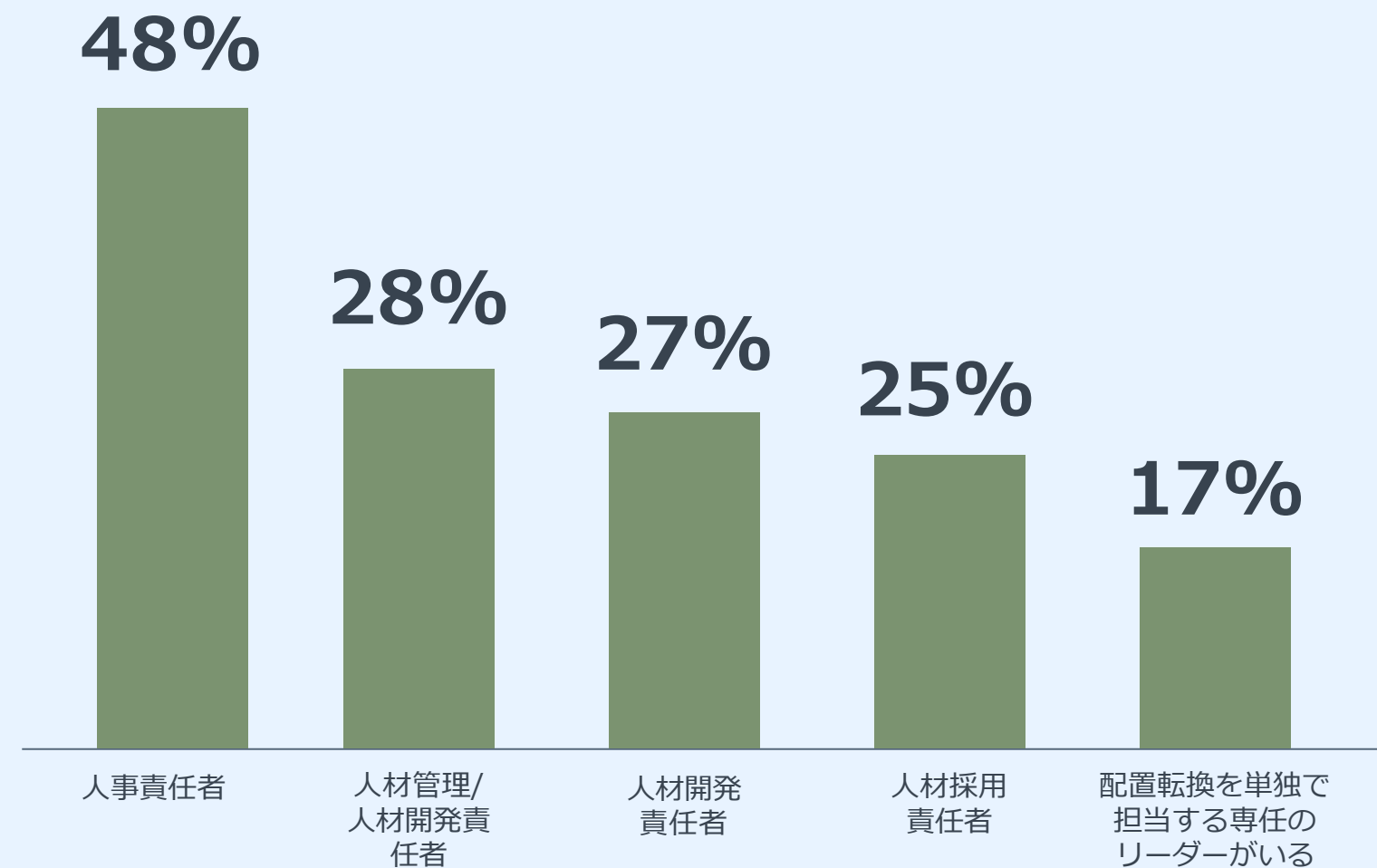
#2

責任は人事部のトップが持つケースが多い

ほぼ半数 (48%) の組織で、人事部の責任者が単独または共同で責任を負っています。

配置転換の責任者について

※複数回答

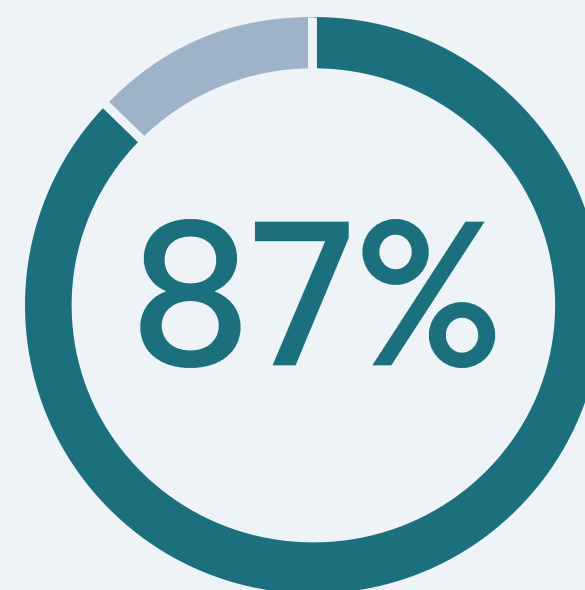




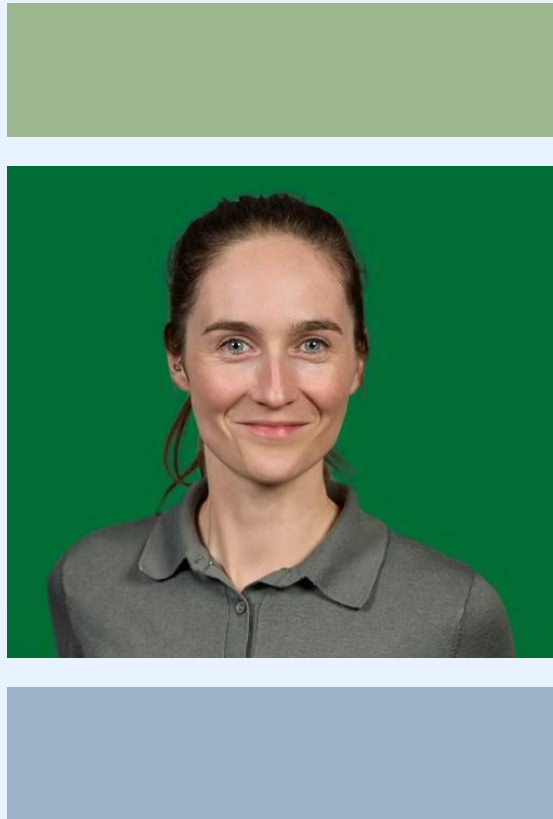
人材開発部門が 社内異動を主導

冒頭で提示した2つの重点領域では、ビジネス目標に合わせた学習計画と従業員のキャリア開発支援の両立を目指す組織にとって、社内異動は効果的な解決策といえます。

人材開発部門は部門毎の必須スキル定義および異動に必要なスキル獲得を支援可能です。従業員、企業双方の支援が可能な立ち位置なのです。



社内異動向けのスキル獲得支援がビジネスインパクトに繋がると考えている人材開発担当者



「人材開発担当は従業員の『今』『未来』そして『長期』で役立つスキルの獲得を支援すべきです。」

Geraldine Murphy氏

グローバル学習体験マネージャー、The Heineken Company



第3章

人材開発が 成功するには 効果的施策、画期的アイデア で課題解決へ

人材開発担当は難しい課題が山積してるものです。重要なのは目的意識をもってビジョンを培うことです。柔軟な対応を可能にするスキルは、従業員へ、組織へ、そしてあなた自身にとって価値のある贈り物となります。

優先すべき行動と、アイデアをお伝えします。



優先事項1

分析を活用

前述の通り、ビジネス戦略と学習計画の整合性は、2年連続で重点領域第1位です。人材開発担当がデータリテラシーを養おうとするのは当然といえます。

54%

LinkedInプロフィールに
分析スキルを掲載している
人材開発担当者は昨年と
比較して54%増加

優先事項2

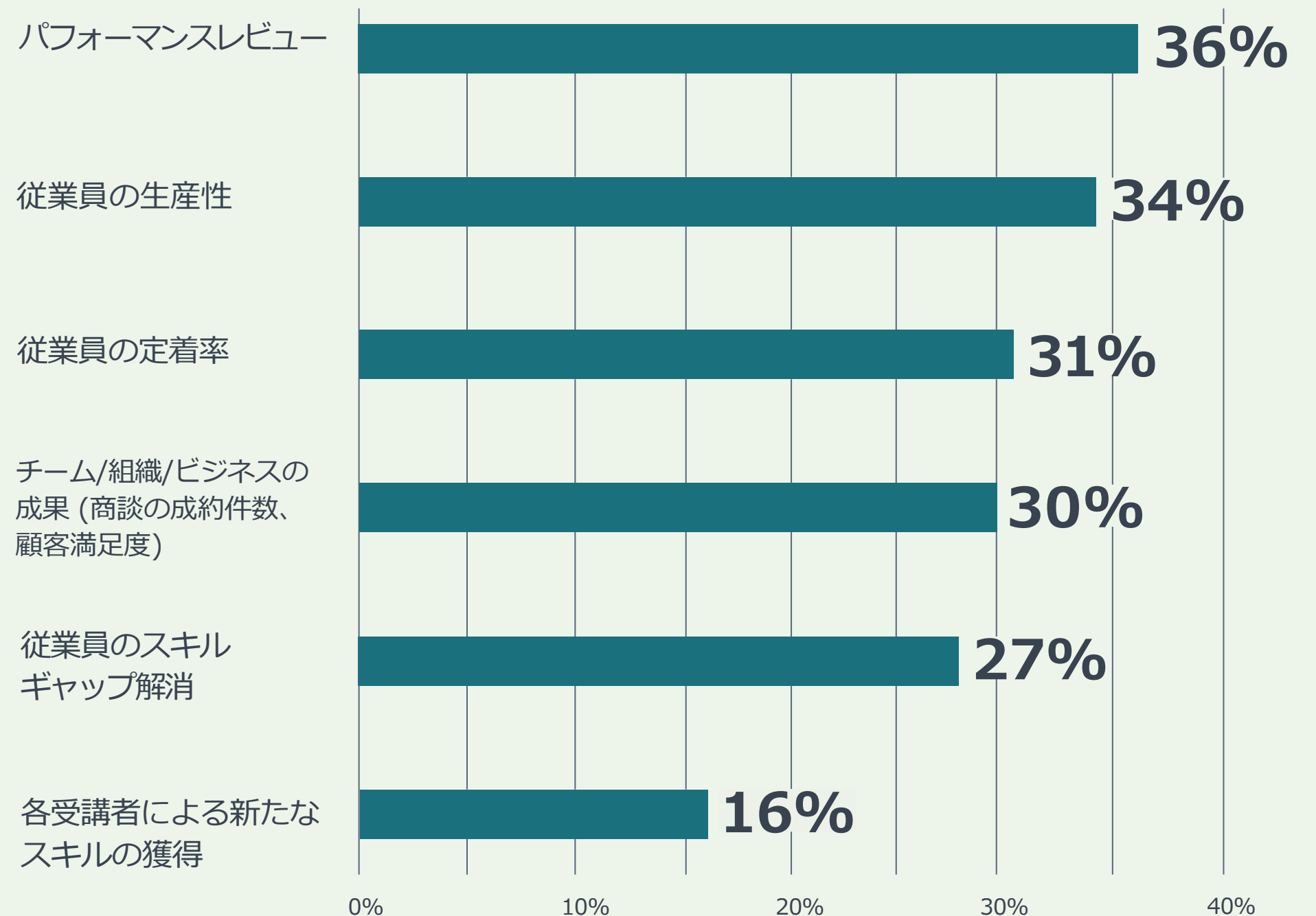
適切な評価指標を 確立

学習方針とビジネスの連携は、まだ一般ではありません。故、従業員満足度や、研修実施回数など、「無意味な指標」に囚われがちです。

重要優先事項の進捗を測定しましょう。ビジネス成果を考える場合、一般的なのは生産性とパフォーマンスです。

人材開発担当によるビジネス効果測定

学習と関連づけて特定のビジネス効果を測定している人材開発担当



優先事項3

AI時代こそ ヒューマンスキルを磨く

人材開発担当の学習の傾向を調べたところ、AIでカバーできない領域、つまり、ヒューマンスキル(ソフトスキル)を強化しようとしています。



ヒューマンスキルの重要性が増加していると回答した人材開発担当

人材開発に役立つスキル - 2024年

2022年10月から2023年10月までの期間に、世界の人材開発担当者において伸び率が最も高かったスキル

前年度比の増加率

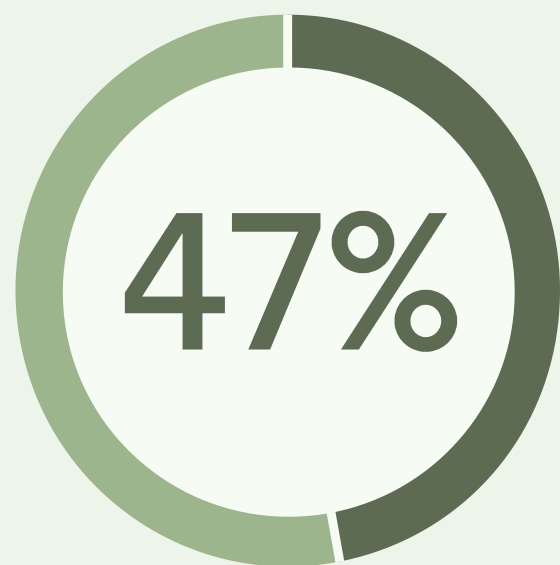
対人スキル	+73%
プレゼンテーションスキル	+64%
問題解決	+57%
人材管理	+57%

優先事項4

継続的な成長力を重視する

AI時代に対応するにはスキルを進化させる必要があります。もちろんですが、学習と成長は仕事の必須課題です。

日常業務ではマイクロラーニング (またはナノラーニング)、つまり従業員が少しずつ進歩できるような短時間の学習が増えます。柔軟性が高く、最適化された学習が業務フローに組み込まれていれば、具体的問題解決、継続的な自己投資の助けとなります。



2024年にマイクロラーニングプログラムの提供を計画している人材開発担当



人材開発担当 コメント

CLOは最高スキル責任者の役割も担うべき

「ほとんどの経営幹部は学習を気にかけていません。そのため、ビジネスリーダーと話をすると、彼らの質問はビジネス戦略や、学習がもたらす効果に関するものばかりとなります。最高学習責任者 (CLO) は、最高スキルだと自任し、ビジネスに成果をもたらすスキルの戦略的な構築に取り組むべきです。」



Amanda Nolen氏
NilesNolen共同創業者

リーダーに人材転出を奨励してもらおう

「LinkedInの調査では、社内でポジションの変更を模索するよう組織から奨励されている従業員はわずか19%にすぎません。多くの場合、有能な人材を失って穴埋めできない事態を恐れるリーダーの不安が妨げとなっています。組織内の他の部署に人材を転出すると報償が与えられるという未来を想像してみてください。マネージャーだけでなく経営幹部が自らスポンサーとなりモデルとなって社内の機運を高める未来を想像してください。社内の人材に門戸を開くことにより、制約がなくなり、従業員と組織の双方にとってイノベーションが可能となります。」



Stephanie Conway
人材開発担当シニアディレクター、LinkedIn

人事ローテーションの範囲を企業間に拡大すべき

「各企業にとって社内異動、配置転換は効果的ですが、範囲をさらに広げたらどうでしょうか。業界横断の人材交換プログラムを通じて、在職期間と職務が同等のポジションを一時的に交換すれば、皆のスキル構築がスピードアップします。この取り組みは、多様な会社間での協業へと広がり、新しい視点の発見、ベストプラクティスの交換、スキルの多様化を実現可能です。経験者は多様なビジネス環境を理解、適応力のある職場の構築が可能です。」



Chris Louie氏

働き方・人材戦略責任者、
Thomson Reuters

教育と業務の線引きはあいまいにすべき

「人材採用、学習、人員配置計画を隔てる壁を取り払う必要があります。そして、学校教育から続く学習を質の高い仕事へとつなげる、1つの継続的な人材開発の流れを構築しましょう。人間中心かつ市場に適応した仕組みを提供するのは、たとえば、パイロット不足に直面したユナイテッド航空は、奨学金と実践的な学習を提供するトレーニングアカデミー、Aviateを設立しました。歴史的に白人男性が多いパイロット候補者の多様化が目的です。必要な人材の構築を可能にするには様々な協力が必要です。新しい何かを作り出す力は誰にでもあります。従来の構造に疑問を持ち、再構築すればよいのです。」



Cat Ward氏

エンプロイヤーモバイゼーション担当
VP、Jobs for the Future

キャリアナビゲーションを重要なスキルセットとして扱うべき

「関係の活用、強味や関心の特定、個人の好奇心の利用はいずれも、従業員が自らキャリアアップするために役立ちます。そして、組織定着率を高める効果もあります。正式な学習時間だけでなく、自分自身での継続的キャリアアップが可能なスキルを従業員に提供できれば、従業員と組織の双方とも成長が可能です。」



Al Dea氏

Edge of Work創業者

仕事をポジションでなくスキルに関連づけるべき

「これまで100年以上にわたり、私たちは組織図に従って仕事を体系化してきました。代わりに、仕事を中心にして組織を考えたらどうなるでしょうか。従業員のスキルから、例えばプロジェクトに最適なスキルを持つ人材を、アドバイザー、リーダー、またはスペシャリストとして参加させることができます。スファーストの組織は、従業員のスキル開発をサポートし、その組織の成功に不可欠、関心を持つスキル取得を後押ししています。結果、組織内人材は適応力が上昇、従業員が自らスキル開発に取り組むようになります。」



Dani Johnson氏

共同創業者兼プリンシパルアナリスト
RedThread Research

画一的な汎用学習をなくすべき

「画一的な汎用学習の時代は終わり、最適化された学習が一般的になりつつあります。これに伴い、従来のコースから動的な学習リソースへの移行が進んでいます。人が主導する職能開発では、自己発見と社内リーダーシップの側面に加え、つながりも重要視されます。AIはリアルタイムのガイダンスを提供、進路相談、戦略開発、またはマーケティングキャンペーンのようなタスクに関するインサイトをもたらします。」



Geraldine Murphy氏

グローバル学習体験マネージャー、
The Heineken Company

感情と認識力は同じくらい重要視すべき

「感情は学習にとって重要なものではありません。感情そのものが学習なのです。私たちが記憶するものは、経験に対する反応によって決まり、基盤が形成されます。そしてその基盤から私たちは記憶を再構築します。私たちを変えることができるのは、私たちを動かすものだけです。『学習には感情が重要である』ということは、『学習には認識力が重要である』ということです。従業員の関心事を支援したり、新しい物事に関心を持つよう働きかけましょう。この2つの方法は従業員の支援に役立つはずです。」



Nick Shackleton-Jones氏

CEO兼創業者、Shackleton Consulting

あらゆるポジションで学習を 中核業務とすべき

「人材開発担当が提供するものは、スキル構築だけでなく、入社時研修からメンタリング、特定のスキルに関するものまで多岐にわたります。従業員が社内での自己成長に合わせて学習が可能です。Marsのアソシエイトはキャリア自律を求められています。マネージャーは自身と部下のキャリア開発をサポート、社内異動が活発になる環境を構築しています。各従業員が分け隔てなく学習を優先可能であることが重要です。」



Alex Halem氏

Marsグローバルサービス担当学習
責任者、Mars, Incorporated

全従業員にAIによる没入型の学習を提供すべき

「AIによる没入型の学習によって理論と実践、双方が学べます。従業員は概念を学び、シミュレーション環境に適用可能です。一部の企業は、デジタル病院やデジタルシティなど、「体験」できる環境 - Experience Learning World (ELW)を開始しています。AIは学習者に課題を与え、回答にフィードバックを与えることで新たなスキル獲得、認定・体験も取得が可能です。従業員は実際に働き始める前に技術スキルを練習できるようになります。」



Manpreet Singh Ahuja氏

パートナー、最高デジタル責任者、PwC India

最初の30日間は従業員に集中すべき

「入社時研修を従業員、マネージャー、人材開発担当のコラボレーション機会とし、それぞれのゴールを確認します。同じ組織、役職でも、責務は異なります。人材開発担当者はマネージャーと協力して従業員のスキル、学習志向、目標を設定すべきです。人材開発担当は本人やその上長に質問し、従業員の目標、スキル構築の方向性、そしてそれがどのような効果をもたらすかを確認すべきです。そして、本人の希望に合わせて学習プログラムを構築します。目標が合意されていれば、従業員のエンゲージメントとモチベーションが高まり、スキルギャップを埋めることが可能です。」



Dorna Ericksson Shafiei氏

人材管理担当VP、Atlas Copco

すべての従業員にAI活用キャリアダッシュボードを提供すべき

「将来は、すべての従業員にAIによる学習および能力開発ストラテジストが提供され、それぞれのキャリア指標を追跡したり、一目でわかるダッシュボードで状況を確認したりできるようになります。たとえば、エンゲージメントレベル、気分、フィードバック、強み、弱み、戦略的優先事項への寄与がわかります。AIストラテジストは、データを分析することで従業員に必要なスキルや経験をアドバイスするとともに、従業員が自ら効果的に成長できるようなオリジナルメニューを作成可能になります。」



Crystal Lim-Lange氏
CEO兼共同創業者、Forest Wolf

すばやく動かず、あえて立ち止まるべき

「現在のような高速かつテクノロジー主導の世界では常識外れともいえますが、『テクノロジーの絶え間ない進歩に歩調を合わせるよりも立ち止まる方がよい可能性がある』という真実を受け入れることは私たちにとって有益かもしれません。無駄に過ごすのではなく、真の理解と革新的アイデアが生まれる余地を作るのです。絶え間ないノイズがある環境で必要な中休みといえます。AI時代には、このような予想外の進歩のリズム、『立ち止まる力』が重要となります。」



Christopher Lind氏
VP、最高学習責任者、ChenMed

おすすめコース 2024年

分析スキル



データ分析入門

小野 眸, Robin Hunt

ソフトスキル



良好な人間関係を築く コミュニケーション

内野 しのぶ

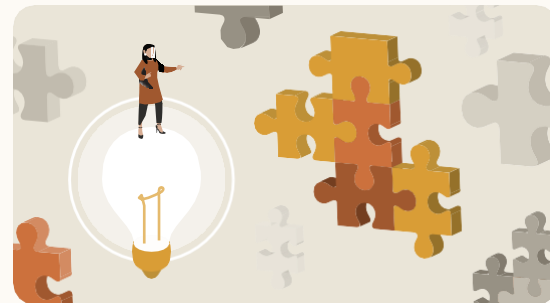
プレゼンテーションスキル



人前で効果的に話す

柴田 登子

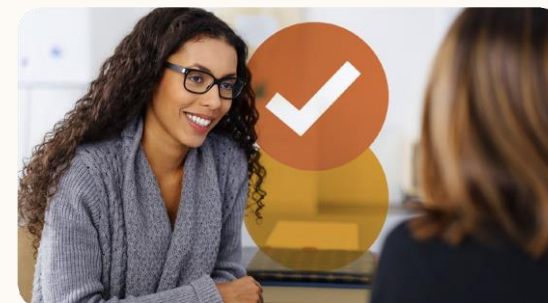
問題解決



イシューから始めるロジカル シンキング

菊地 天平

ユーザー管理



リーダーとマネージャーの ためのコーチングスキル

Sara Canaday



まとめ

1人では未来を 創れない

職場における学習は単なるタスクではありません。潜在能力を解き放つ力を従業員と組織にもたらすものです。また、これは一人で行う必要はないのです。

[お問い合わせ](#)



調査方法

アンケートのデータ

2024年LinkedInラーニングワークプレイスラーニングレポートでは、1,636人のL&D担当者およびL&Dと関係のある人事担当者を対象として調査を実施しました。これらの対象者は予算の決定や1,063人の学習者に対して何らかの影響力を有しています。調査実施地域には、北米（米国、カナダ）、南米（ブラジル）、アジア太平洋（オーストラリア、ニュージーランド、インド、日本、カンボジア、インドネシア、シンガポール、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、タイ、香港）、ヨーロッパ（英国、アイルランド、ベルギー、オランダ、ルクセンブルク、ノルウェー、フィンランド、スウェーデン、アイスランド、デンマーク、フランス、ドイツ、オーストリア）が含まれます。

LinkedInラーニングの製品調査

「キャリアの目標を設定している学習者は設定していない学習者と比べて、学習へのエンゲージメントが4倍強くなる」というインサイトは、2023年2月6日から2月10日の期間にLinkedInラーニングアカウントを開始した学習者に対する調査に基づくものです。これらの学習者のエンゲージメントを3か月間追跡し、キャリア目標を設定した学習者と設定しなかった学習者が学習に費やした時間として、エンゲージメントレベルの差異を比較しました。

調査方法

LinkedInプラットフォームからのインサイト

このレポートの行動インサイト (行動科学と社会科学から得た洞察) は、現時点で200ヶ国以上、9億人のLinkedInメンバーにより生成された、数十億のデータポイントから導き出されたものです。具体的な分析:

最も急成長しているスキルのデータ

この分析では、2022年10月6日から2023年10月6日の期間に、世界のL&D担当者の中で最も急成長しているスキルを考察しました。「最も急成長しているスキル」とは、L&D担当者の中で前年比の成長率が最も高いスキルを指します。これらの結果の解釈として、最も急成長しているスキルを現在すでに重要なスキルとみなします。これらは一定集団内の多くのメンバーが開発に取り組み、プロフィールに追加しているスキルです。

学習文化の影響

企業の学習文化の強弱を判断するために、以下の各カテゴリにおける各企業のデシールを算出しました。さらに、シンプルな採点指標を作成して、それらの学習文化要素を実証している企業の得点を増やし、実証していない企業の得点を減らしました。

- **スキルの開発:** 従業員が過去12ヶ月間の在職中にプロフィールに追加したスキル数の中央値。
- **L&Dチームの規模:** 40以上のL&D職種について、それらの職種に従事している各企業の従業員数を特定。
- **企業による学習関連の投稿:** 企業による投稿量は膨大であるため、Bernoulli法を使用して過去12ヶ月間の企業による投稿のサンプルをランダムに抽出し、英語で「learning (学習)」、「upskilling (スキルアップ)」、「skill (スキル)」に言及している投稿の数を特定しました。

結果の定義

- **配置転換 (社内異動):** すべてのデータは、2023年8月時点のLinkedInメンバーのアクティビティを元に集計しています。ここでの配置転換 (社内異動) は、従業員が2023年8月までの12ヶ月間に同一企業内で新しいポジションに就いた場合を指します。配置転換 (社内異動) 率は、100件以上の異動があった会社のみを対象として中央値を算出しました。
- **リーダーシップへの昇進:** 過去12ヶ月間に当該企業で発生した昇進をすべて加味し、リーダーシップへの昇進 (マネージャー以上のポジションへの昇進) のパーセンテージを算出。
- **定着率:** 現在の従業員全員を対象として当該企業における雇用期間の中央値を算出。

サーベイデータ

Alexander Foss

Stephanie Scalice

Meng Zhao

LinkedInプラットフォーム インサイト

Manas Mohapatra

Cesar Zulaica

Adriana Zurbano

編集・製作

Anne McSilver

Sonya Bessalel

Carl Brinker

謝辞

このレポートは、世界中の学習リーダーからお寄せいただいた貴重な知見をもとに作成されました。以下を含む皆さまに心からの感謝を申し上げます。

Jenna Alexander氏、Randstad

Ekpedeme “Pamay” Basseyy氏、Kraft Heinz

Shruti Bharadwaj氏、Airtel

Naphtali Bryant氏、Lucas Museum of

Narrative Art

Li Juan Cheng氏、Chint New Energy

Stephanie Conway、LinkedIn

Al Dea氏、Edge of Work

Guillaume Delacour氏、ABB

Sara Dionne氏、Comcast

Dorna Eriksson Shafiei氏、Atlas Copco

Stephanie Fitzpatrick氏、UnitedHealth Group

Justin Foster氏、Radian

Alexandra Halem氏、Mars

Terri Horton博士、FuturePath, LLC

Dani Johnson氏、RedThread Research

Crystal Lim-Lange氏、Forest Wolf

Christopher Lind氏、ChenMed

Chris Louie氏、Thomson Reuters

Geraldine Murphy氏、The Heineken Company

Lori Niles-Hofmann氏、NilesNolen

Amanda Nolen氏、NilesNolen

Nick Shackleton、Shackleton Consulting

Jennifer Shappley、LinkedIn

Manpreet Singh Ahuja氏、PwC India

Sophie Wade氏、Flexcel Network

Cat Ward氏、Jobs for the Future

LinkedIn  Learning