

2021 年度新入社員在宅オンライン研修の実施結果 詳細

(1) オンライン研修の実施内容

- ・期間：2021 年 4 月 1 日(木)～4 月 23 日(金) 計 17 日間
- ・対象：凸版印刷および、グループ会社の 2021 年度定期大卒新入社員 (464 名)
- ・研修内容(一部)：
 - ・事前に収録した動画を用いた当社に関する基礎知識などの研修ライブ配信セミナー
 - ・ハーバード大学客員教授 根来秀行氏による「パフォーマンスアップに導く 24 時間の過ごし方」、DAnsing Einstein 社 青砥瑞人氏による「ストレスマネジメント」「セルフマネジメント」
 - ・オリジナルの「みんなのコンディションアプリ」を用いたコンディション管理および、精神的な不調リスクへの対策
 - ・約 20 人に 1 人の割合で社員トレーナーを配置するサポート体制
 - ・朝/昼/夕と、トレーナーや新入社員同士の交流を深めるライブコミュニケーション
 - ・社会的課題解決に向き合うグループワーク
 - ・障がいをもつアーティストが描く作品の付加価値を高める「可能性アートワーク」
 - ・被災地福島のケーススタディを用いた「あすびと福島プログラム」
 - ・コロナ禍で凸版印刷にできることは何かを考える「個人研究プログラム」
 - ・デジタルトランスフォーメーション(DX) 関連プログラム
 - ・芸術造形研究所と共同で企画した臨床美術プログラム「アートサロン@HOME」
 - ・「VRscope®」(※1)を活用した危険体感や被災地視察プログラム
 - ・奈良・唐招提寺を VR で学ぶ「文化教養 VR 研修」

(2) 今年度強化した施策

凸版印刷が定義する能力区分(※2)における「Toppan Sense」「Toppan Skill」への施策や、オンライン上における新入社員同士のコミュニケーション施策、「VR オンライン研修センター」を新たに導入し、昨年度の課題を改善しました。

・「Toppan Skill」に対する施策

紙製ヘッドマウントディスプレイ「VRscope®」で VR 映像を視聴する体感型研修プログラムを新たに導入。「安全道場 VR」による危険体感映像や、福島県の被災地視察映像を VR で体感することで、理解度向上を図りました。

また、「考える・書く・伝える力の養成」プログラムでは、昨年は e ラーニングの視聴のみに留まっていた。今年度は、e ラーニングと生配信講義を組み合わせたブレンディング型プログラムに再設計することにより、学びの効果を最大化させました。

これらにより、「Toppan Skill」の達成度 95.7%(昨年比+21.3%)となりました。

・「Toppan Sense」に対する施策

日本の伝統文化をテーマとし VR で奈良・唐招提寺に学ぶ「文化教養 VR 研修」を導入。唐招提寺の VR コンテンツをインタラクティブに鑑賞するとともに、同寺僧侶との対話を行い、現代のビジネスに必要な「リベラルアーツ」を学ぶ姿勢を身に付けました。

また、障がいをもつアーティストが描く作品の付加価値を高める「可能性アートワーク」では、「VR オンライン研修センター」におけるオンラインアート展示会による作品鑑賞を通じて、作品を間近でいつでも鑑賞ができるようになったことにより、一人ひとりの感性を磨きながら、作品やプロジェクトの理解度向上を図りました。

これらにより、「Toppan Sense」の達成度が 93.1%(昨年比+27.3%)となり、大幅に上昇しました。

・オンライン上での「同期ネットワークの構築」に対する施策

新入社員 464 人の一人ひとりの「30 秒自己紹介動画」をネットワーク上で全員と共有することで、同期同士の顔や名前、人柄を知る環境を整備し、同期ネットワークの構築を促進しました。

また、班を超えた同期ネットワーク構築を目的とし、学習サイト上に特定のテーマの部屋を用意。比較的集まり易そうなテーマ(旅・食・スポーツ・音楽など)を予め設定し、同じ趣味嗜好の同期が集まり、自由に投稿ができる環境を用意しました。30 秒自己紹介動画、テーマの部屋に連動性を持たせ、行き来できるように設計しました。

これらにより、オンライン上での「同期ネットワークの構築」の達成度 77% (昨年比+18%)となりました。

・「VR オンライン研修センター」の導入

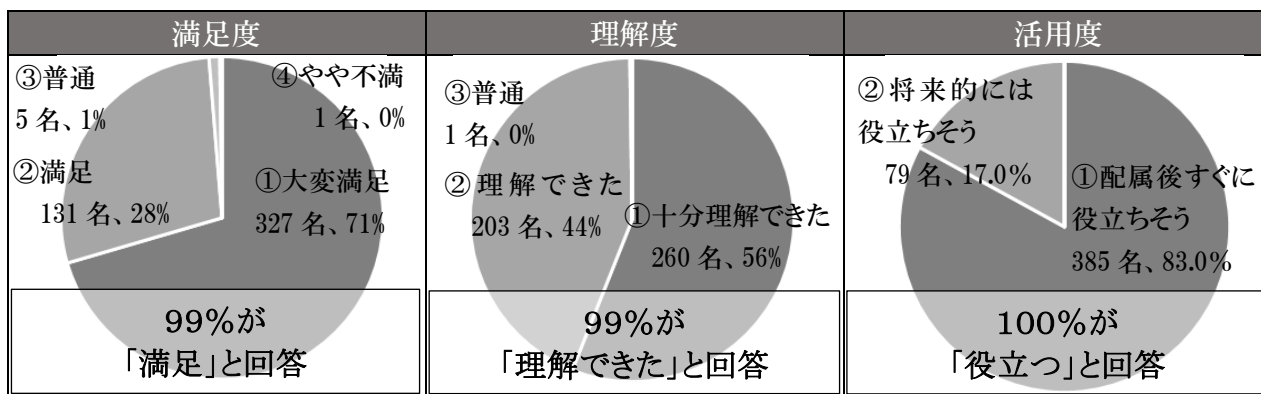
「VR オンライン研修センター」をメイン会場として導入。新入社員が一度も出社できない中、デジタルオフィスへの出社を体感するとともに、映像コンテンツを活用した繰り返し学習や、従来集合研修時に見学していた「トッパンホール」や「印刷博物館」をオンライン上で見学することも可能にしました。デジタルオフィスへの出社の体感度は 77%を達成しました。



(左)被災地視察 VR 映像 (中央)「文化教養 VR 研修」で唐招提寺とライブ中継する様子 (右)30 秒自己紹介動画

©TOPPAN INC.

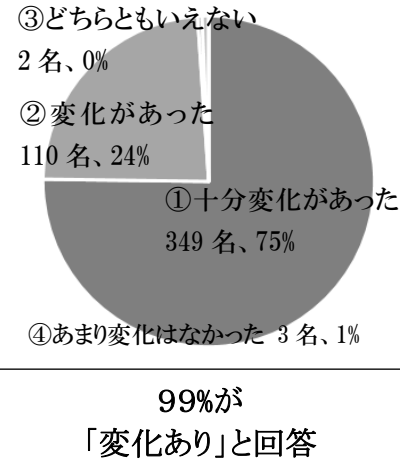
(3) 研修全体に対するアンケート結果



(左)研修全体に対する満足度の結果 (中央)研修全体に対する理解度の結果

(右)研修全体に対する活用度の結果 © TOPPAN INC.

全体研修を通して、トッパンで働くことへの意識に変化はありましたか。



- ・グループワークや生放送講義などに参加し、受け身ではない姿勢かつチームで取り組むことによって会社の一員になった実感が得られた。
- ・入社式を経て、毎日の研修でトッパンについての講義を聞いていくうちにトッパングループの一員になったんだなという意識が芽生えるようになった。
- ・学生と社会人との違いを明確に理解するとともに、一社会人としての責任感が醸成された。
- ・入社するまでは、トッパンで働くことに漠然とした考えでいたが、研修をとして、新入社員として何をしなければいけないか常に考えるようになった。トッパンのブランドとしての看板を背負って、社員として節度ある行動を心かけるようになった。

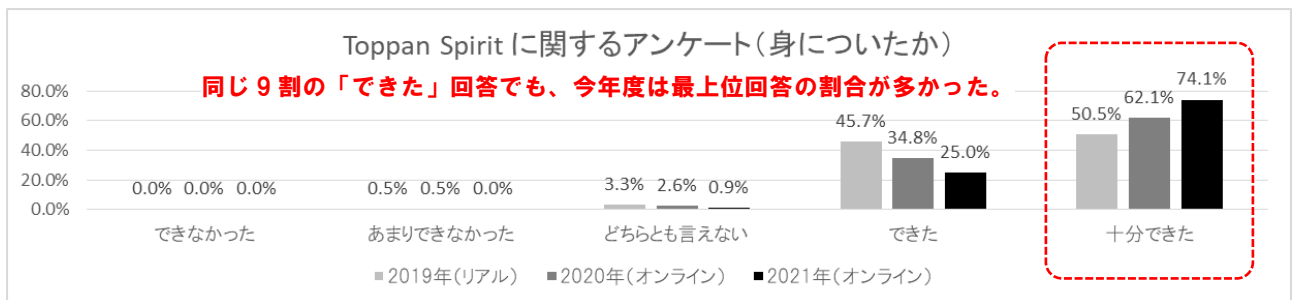
新入社員の意識変化についての結果 © TOPPAN INC.

(4) 凸版印刷が定義する能力区分ごとの達成度について

(19年度<リアル>、20年度<オンライン初年度>との比較)

《Toppan Spirit》

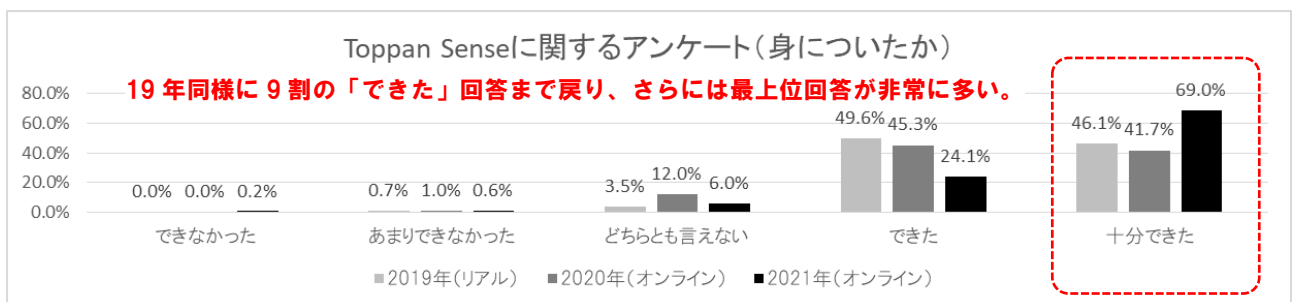
例年通り9割が「できた」と回答。最上位の選択肢を選んだ率は昨年よりも増加。



Toppan Spirit に関するアンケート結果 © TOPPAN INC.

《Toppan Sense》

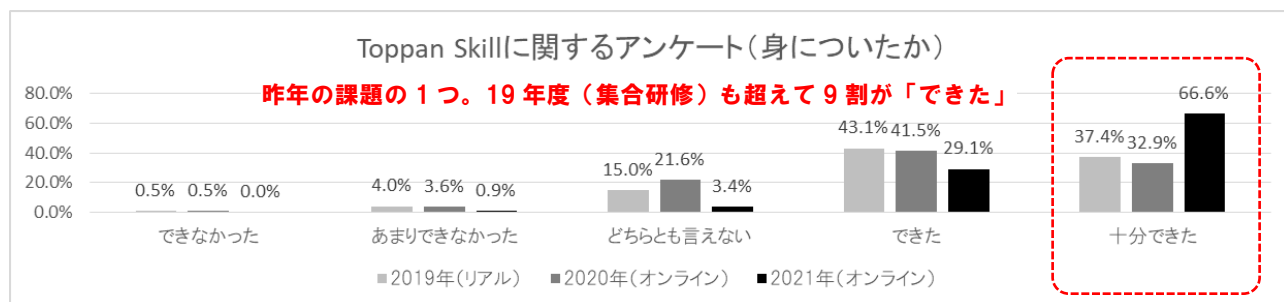
昨年の課題でしたが、リアル研修時と同等の「できた」を9割まで戻し、かつ最上位回答が増加



Toppan Sense に関するアンケート結果 © TOPPAN INC.

《Toppan Skill》

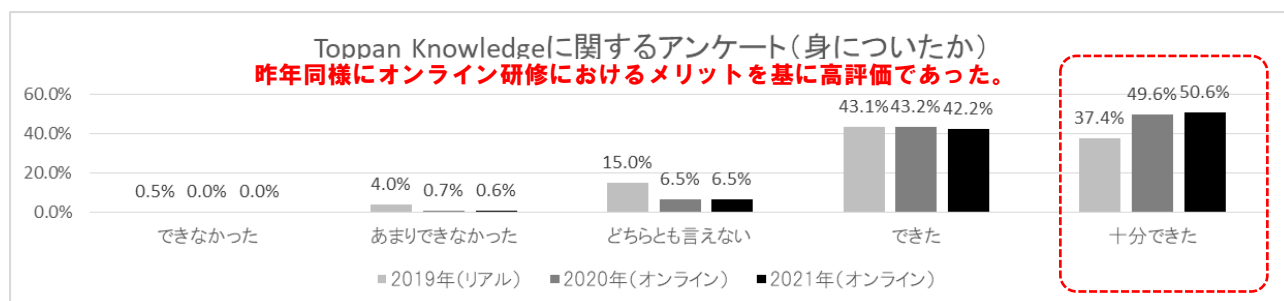
昨年 74%まで下がりましたが、今年度は改善するとともに 19 年度を超えて 9 割まで向上。



Toppan Skill に関するアンケート結果 © TOPPAN INC.

《Toppan Knowledge》

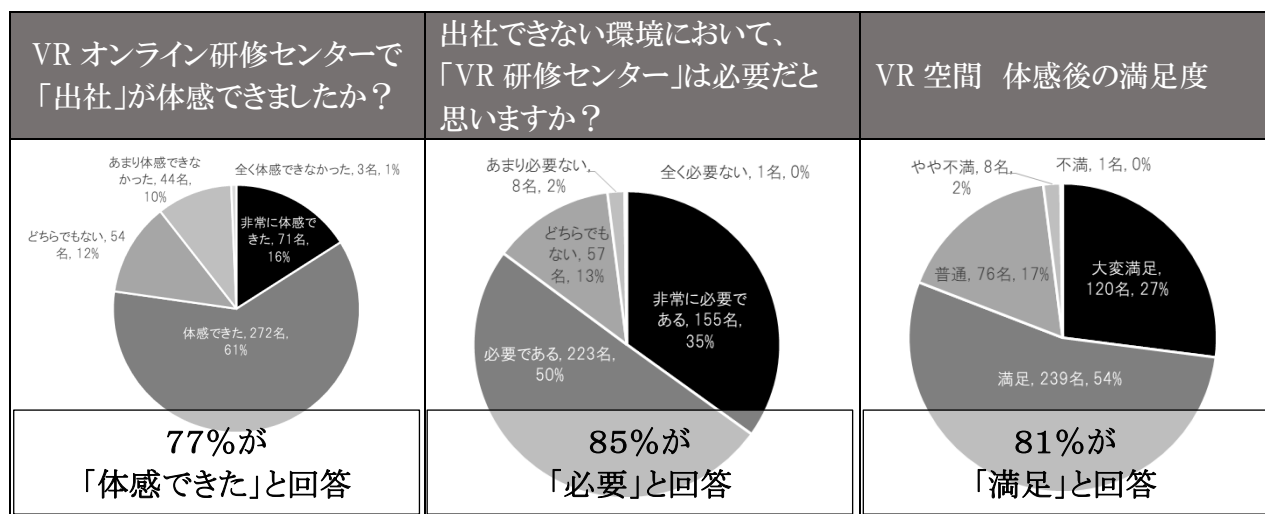
昨年同様にリアルでの研修実施時よりも高い評価で達成(9割強が「できた」と回答)。



Toppan Knowledge に関するアンケート結果 © TOPPAN INC.

(5) VR オンライン研修センターについて

バーチャル空間に「トッパン小石川本社ビル」を再現した「トッパン VR オンライン研修センター」を設立することで、新入社員がバーチャル上で入社することを可能にしました。従来集合研修時に見学していた「トッパンホール」や「印刷博物館」をオンライン上で見学することも可能にするるとともに、空間上に配備されたコンテンツから様々な学びを得られるようにしました。77%が「入社」を体感でき、85%がこのような VR オンライン研修センターは「必要」と回答、満足度は 81%を達成しました。



(左) VR オンライン研修センターに関する「入社」体感度 (中央) VR オンライン研修センターの必要性

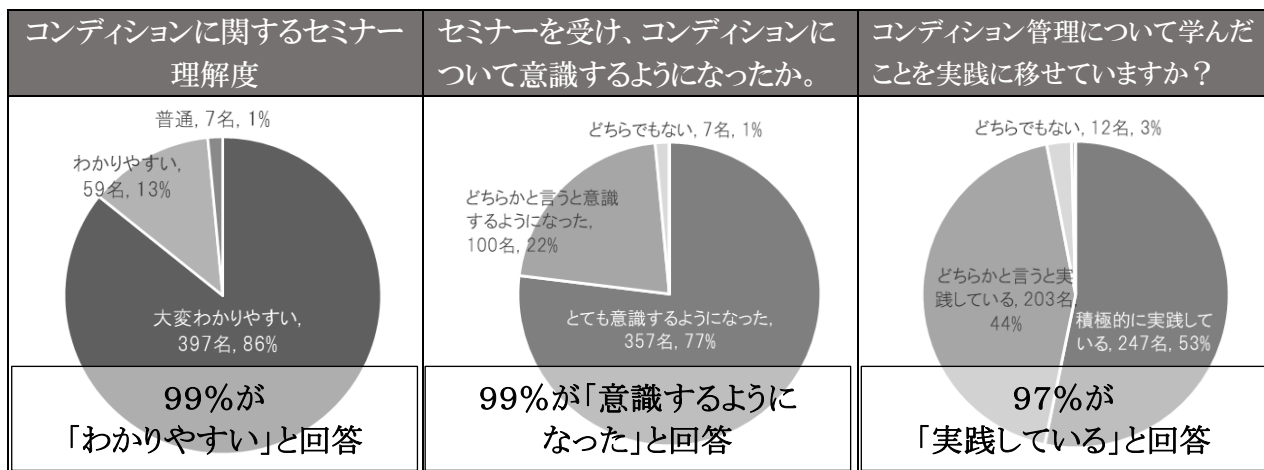
(右) VR 空間体感後の満足度

© TOPPAN INC.

(6)コンディション管理の施策について

昨年に引き続き、在宅でのオンライン研修が続く新入社員に対して、心身のコンディションを整えるべく、研修初期に「パフォーマンスアップに導く24時間の過ごし方」というテーマで、凸版印刷の顧問であるハーバード大学医学部客員教授 根来秀行氏によるオンラインセミナーを実施しました。

また、在宅下において歩く機会が減ってしまうため「ウォーキングワーク」を実施。人混みを避けるなど安全に配慮しながら、運動機会を設けました。

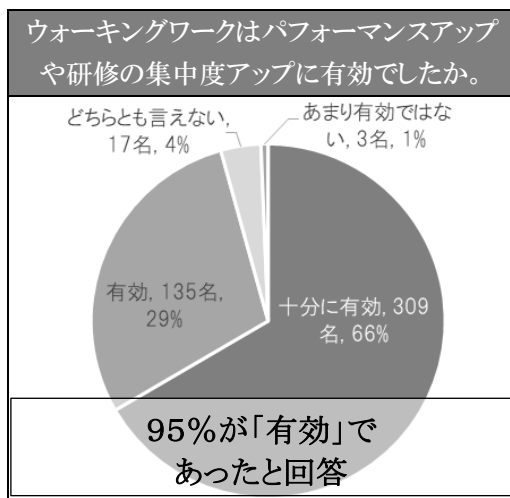


(左)コンディションに関するセミナー理解度結果 (中央)セミナーを受けて意識変化の結果

(右)コンディション管理について学んだことの実践度の結果

© TOPPAN INC.

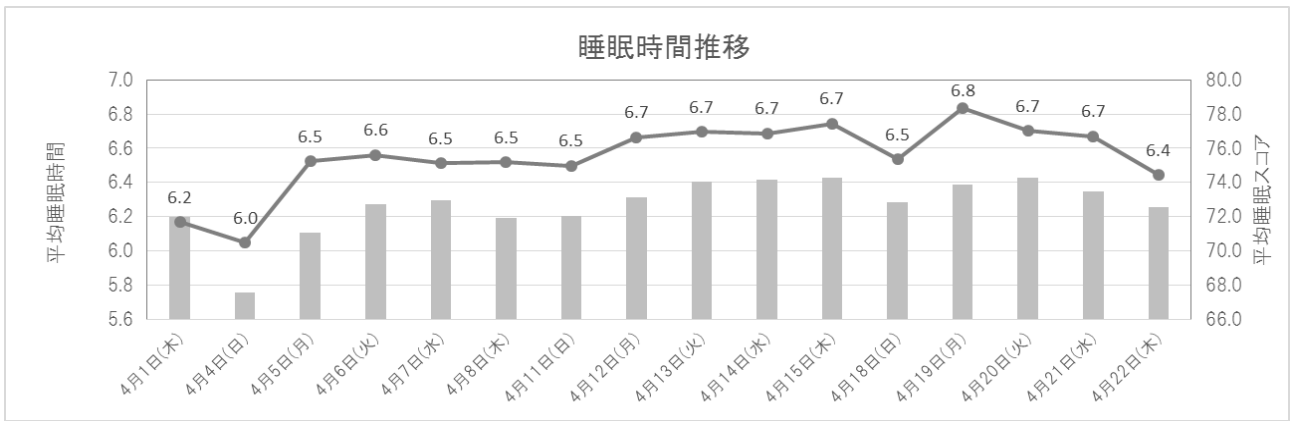
ウォーキングワークに関しては、約95%(昨年比+13%)の新入社員が有効であったと回答。運動の必要性に対する意識がより高まっているとともに、心身共に良好なコンディションで研修に臨めるよう、有効なサポートを実施することができました。



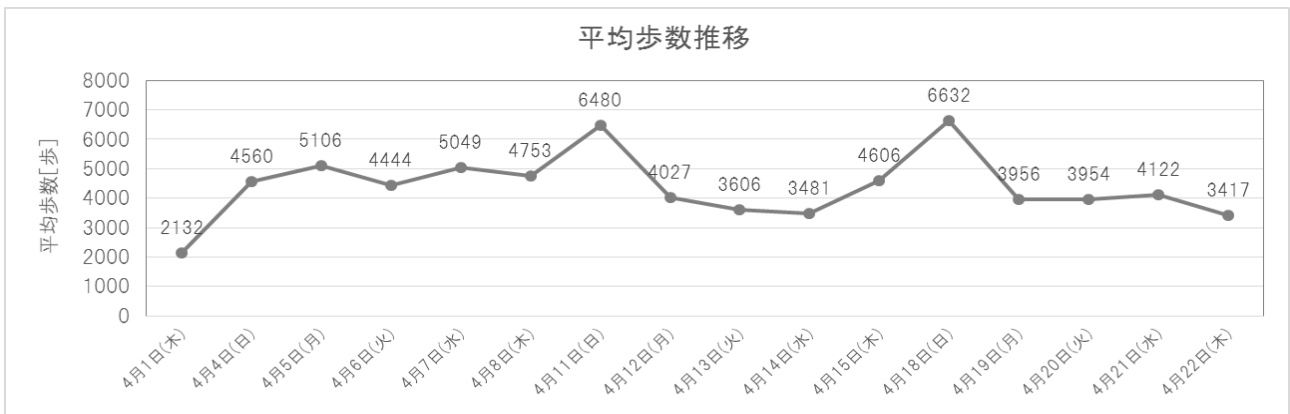
ウォーキングワークに関するアンケート結果

© TOPPAN INC.

根来教授によるセミナーにおいて、実践すべき生活習慣として睡眠時間は1日7時間、歩数は1日9000歩を目標と設定。結果としては、研修期間中の平均睡眠時間は6.6時間(昨年比0.1時間減)、平均歩数は約4300歩(昨年比約100歩減)となりました。しかしながら、完全に在宅オンラインで研修を行っている状況下においては、歩くことを意識しないと達成できない歩数となっており、昨年続き、新入社員に対してしっかりとコンディション管理を徹底することができたと捉えています。



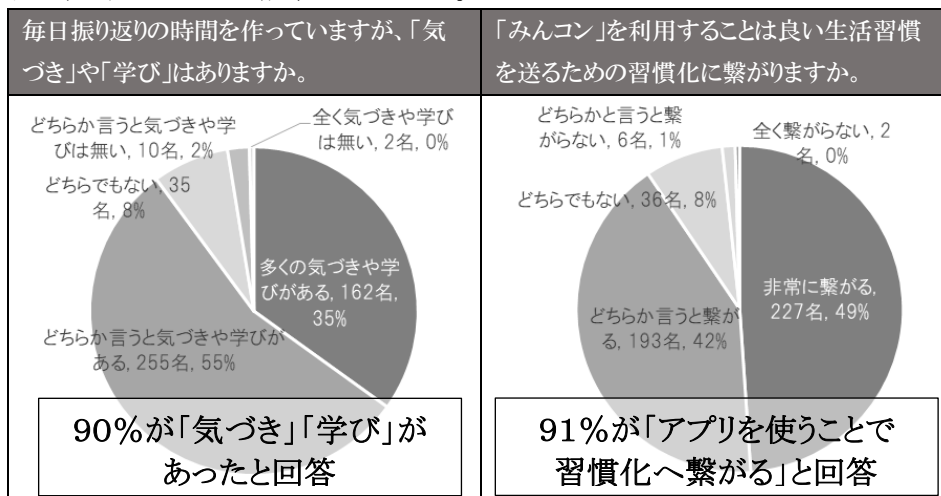
新入社員研修中の睡眠時間とスコア(質)の推移 © TOPPAN INC.



新入社員研修中の歩数の推移 © TOPPAN INC.

睡眠時間や歩数そして行動の結果である自律神経が、研修後半にかけて増加・向上した要因としては、「みんなのコンディションアプリ」に備わっている機能である「チームごとに競争し、お互いが高め合うというゲーミフィケーション性」が大きく影響していると考えています。また、自身のコンディション管理の習慣化の助走期間として、トレーナーから新入社員に対し、コンディション管理の重要性について日々繰り返し伝えたことによる意識付けも、その要因の一つと考えています。

また今回、アプリを利用した約90%の新入社員から本アプリを利用した毎日の振り返りの中で「コンディションに関する気づきや学びがある」と回答(昨年比+8%)をしており、さらに約91%の新入社員が「本アプリの利用が良い生活習慣を送るための習慣化に繋がる」と回答(昨年比+9%)しています。昨年以上に、アプリの有効性を認識できている結果となりました。



(左)コンディション管理に関する気づきに関する結果 (右)「みんなのコンディションアプリ」の成果についての結果

《コンディション管理に関する新入社員の声》

- ・自分の課題がどこにあるのかがはっきりわかることで、今後の行動につながると非常に感じた。
- ・アプリを通して記入・分析の作業があることで習慣化と意識の向上につながっていると思う。また、ほかグループと競っていたこともやる気につながった。
- ・自分の中では良い結果だと思っけていても、他者と比較するとまだまだ足りないといったことに気づけた。

(7) 今後の目標

来年度に向けては、さまざまなテクノロジーを活用することで、バーチャル工場見学を初めとして、学びを最大化させるコンテンツの拡充や、オンライン上でのコミュニケーション施策を強化していきます。

「VR オンライン研修センター」は、時間と空間を超越した「デジタル空間」と「リアル空間」をシームレスで繋ぐグローバル教育プラットフォームへの進化を目指していきます。また、さまざまな外部有識者や空間と連結し、次世代の人財育成についての知識を社員一人ひとりが身に付けられる環境を用意することで、知の統合によるイノベーションの創造に繋げていくことを目指します。

アフターコロナを見据え、これまで培ってきたデジタルとリアルのメリットを融合しながら、ニューノーマル時代の教育革新に取り組むとともに、働き方改革にも繋げていきます。

※1 VRscope®

紙製のヘッドマウントディスプレイです。スマートフォン(iPhone、Android)を挿入。専用コンテンツを表示することでリアリティのある映像を安価に体験できます。「VRscope®」の 2 枚のレンズを使用することで立体視、スマートフォン内蔵の動作検知(ジャイロセンサー)を活用することで、空間を 360° 見回す事が可能です。なお「VRscope®」はボックスタイプ、カードタイプの 2 種類を提供しています。

※2 凸版印刷が定義する能力区分

凸版印刷では、下記の5つの能力区分を定義しています。

区分	概要
Toppan Spirit (TSp)	トッパンの歴史・現在の事業領域・将来の展望を知り、働く上で拠り所となる共通の価値観の醸成
Toppan Sense (TSe)	「多様性」「独創性」に富む「豊かで美しい感性」を養い、コミュニケーション能力を高め知識や技能に繋げる
Toppan Knowledge (TKn)	社会人・トッパン社員として知っておくべき知識と、個人の特性を活かした知識の習得
Toppan Skill (TSk)	社会人・トッパン社員として身につけるべき技能と、個人の特性を活かした技能の習得
Toppan Meter (TM)	トッパンの人財に必要な能力の習得度を定量的に評価して確認し、今後の目標を定める

※3 調査結果は端数四捨五入をしているため合計が 100%にならない場合があります。

以 上