

**【人材育成実態調査】企業の研修プログラム設計、
約6割が「4日以上」かかると回答、9割超が属人化を実感**

研修設計を支援するAIへの期待、最多は「ノウハウがなくても設計できる」52.1%

KIYOラーニング株式会社（東京都千代田区、代表取締役社長：綾部貴淑、以下KIYOラーニング）は、人材育成・研修に携わる会社員・人事担当者328名を対象に、企業の人材育成・研修設計に関する実態調査を実施しましたので、お知らせいたします。

企業の人材育成・研修設計に関する実態調査

約 **6** 割が研修設計に **4** 日以上

9 割超が属人化を実感



・調査サマリー

■企業の人材育成・研修設計に関する実態調査

- ・93.6%が、ここ数年で「研修に求められる内容が変化している」と実感
- ・自社の研修設計における課題、第1位「専任の担当者がいない」（47.6%）
- ・93.0%が「研修設計が特定の担当者の経験や知識に頼っている（属人化している）」と回答
- ・94.8%が研修の企画・設計を「重要」と考える一方、92.4%が「難しい」と回答
- ・研修プログラム1件の企画・設計にかかる時間、「4日以上」が59.8%
- ・研修設計を支援するAIへの期待、第1位「ノウハウがなくても設計できる」（52.1%）

■調査概要

調査名称：企業の人材育成・研修設計に関する実態調査

調査方法：IDEATECHが提供するリサーチPR「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間：2026年6月29日～同年6月30日

有効回答：人材育成・研修に携わる会社員・人事担当者328名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が必ずしも100になるとは限りません。

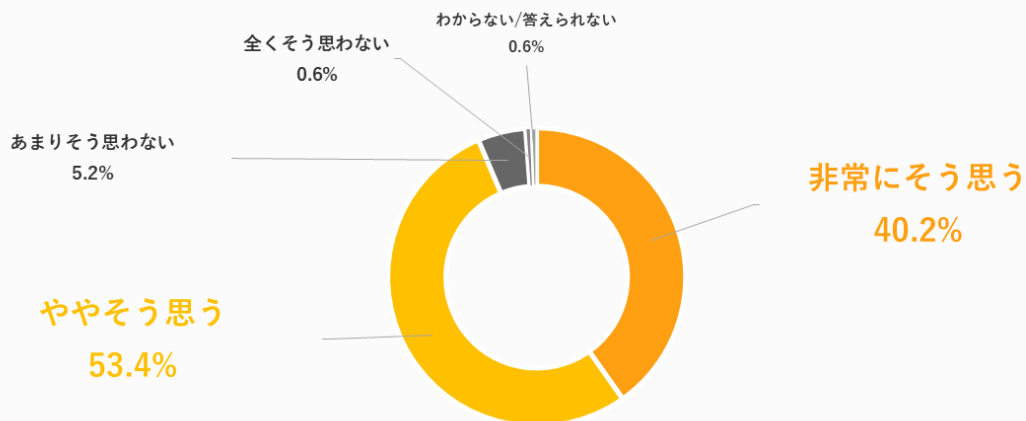
調査レポートはこちら：https://aircourse.com/wpform_trainingdesign_report.html

■ 93.6%が「研修に求められる内容が変化している」と実感

「Q1.ここ数年で、人材育成や研修に求められる内容が変化していると思いますか。」（n=328）と質問したところ、「非常にそう思う」が40.2%、「ややそう思う」が53.4%となり、合計93.6%が変化を実感していることがわかりました。

Q1 ここ数年で、人材育成や研修に求められる内容が変化していると思いますか。

93.6%が「研修に求められる内容が変化している」と実感



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=328

4

©KITO Learning Co., Ltd. ALL rights reserved

各回答の構成比

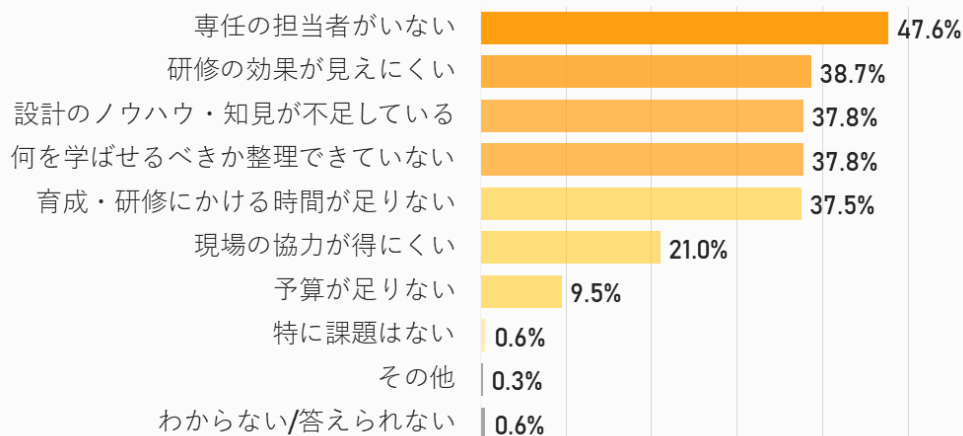
- ・ 非常にそう思う：40.2%
- ・ ややそう思う：53.4%
- ・ あまりそう思わない：5.2%
- ・ 全くそう思わない：0.6%
- ・ わからない/答えられない：0.6%

■ 自社の研修設計の課題、「専任の担当者がいない」が47.6%で最多

「Q2.自社の人材育成・研修の業務で課題だと感じていることを教えてください。（複数回答）」（n=328）と質問したところ、「専任の担当者がいない」が47.6%、「研修の効果が見えにくい」が38.7%、「設計のノウハウ・知見が不足している」が37.8%という回答となりました。体制・リソース・ノウハウの不足が、研修設計現場の共通課題として浮き彫りになっています。

Q2 自社の人材育成・研修の業務で課題だと感じていることを教えてください。（複数回答）

「専任担当者がいない」が最多 47.6% — 体制・リソース・ノウハウに課題



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=328

5

©KYO Learning Co., Ltd. ALL rights reserved

各回答の構成比

- ・ 専任の担当者がいない：47.6%
- ・ 研修の効果が見えにくい：38.7%
- ・ 設計のノウハウ・知見が不足している：37.8%
- ・ 何を学ばせるべきか整理できていない：37.8%
- ・ 育成・研修にかかる時間が足りない：37.5%
- ・ 現場の協力が得にくい：21.0%
- ・ 予算が足りない：9.5%
- ・ 特に課題はない：0.6%
- ・ その他：0.3%
- ・ わからない/答えられない：0.6%

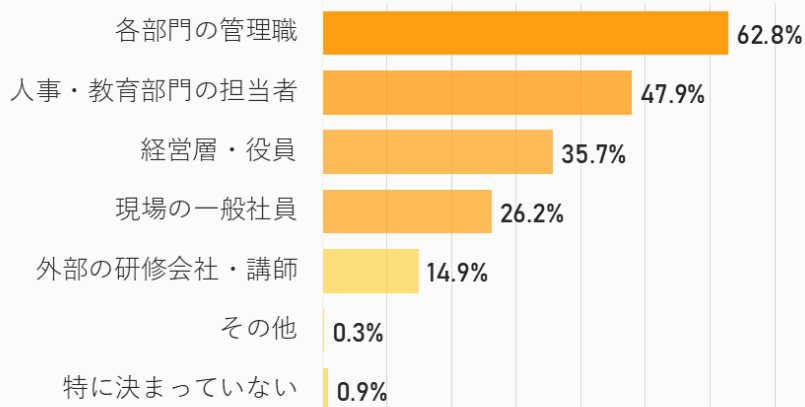
■ 研修設計の担当、「各部門の管理職」が62.8%で最多も、93.0%が「属人化」を実感

「Q3.社員研修の内容を企画・設計している人をすべて教えてください。（複数回答）」（n=328）と質問したところ、「各部門の管理職」が62.8%、「人事・教育部門の担当者」が47.9%という回答となりました。

さらに、Q3で「特に決まっていない」「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q4.自社の研修づくりが、特定の担当者の経験や知識に頼っていると思いますか。」（n=325）と質問したところ、「非常にそう思う」が34.5%、「ややそう思う」が58.5%となり、合計93.0%が研修設計の「属人化」を実感していることがわかりました。

Q3 社員研修の内容を企画・設計している人をすべて教えてください。（複数回答）

「各部門の管理職」が62.8%でトップ — 管理職頼りの研修設計が実態



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=328

6

©KITO Learning Co., Ltd. ALL rights reserved

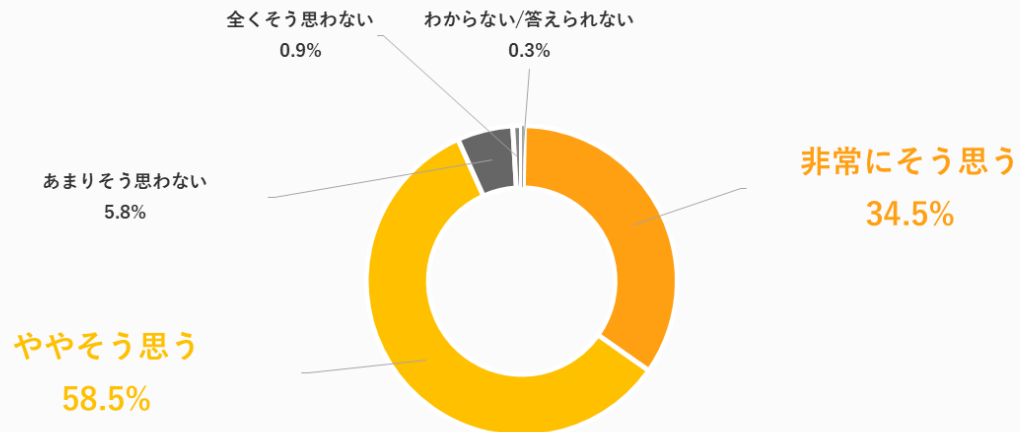
<Q3：研修を企画・設計している人（複数回答）>

- ・各部門の管理職：62.8%
- ・人事・教育部門の担当者：47.9%
- ・経営層・役員：35.7%
- ・現場の一般社員：26.2%
- ・外部の研修会社・講師：14.9%
- ・特に決まっていない：0.9%
- ・その他：0.3%

Q4

Q3で「特に決まっていない」「わからない/答えられない」以外を回答した方にお聞きます。
自社の研修づくりが、特定の担当者の経験や知識に頼っていると思いますか。

93.0%が「研修設計の属人化」を実感



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=325

7

©KIRYO Learning Co., Ltd. ALL rights reserved

<Q4：研修設計の属人化を感じるか>

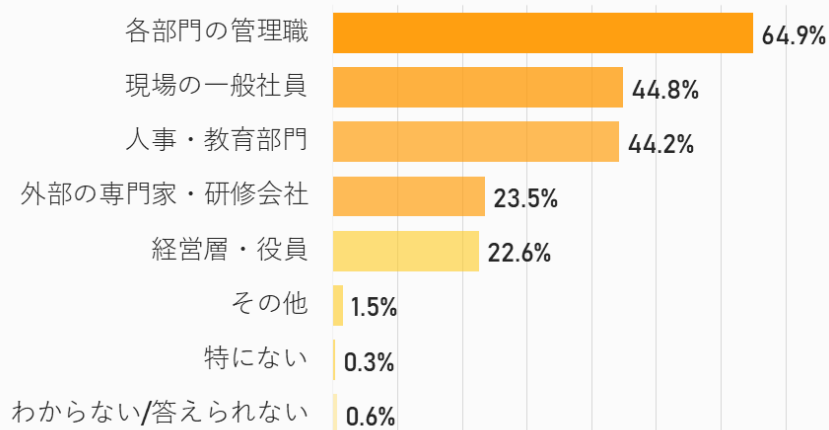
- ・ 非常にそう思う：34.5%
- ・ ややそう思う：58.5%
- ・ あまりそう思わない：5.8%
- ・ 全くそう思わない：0.9%
- ・ わからない/答えられない：0.3%

■今後関与すべき人材、「各部門の管理職」に次いで「現場の一般社員」が上位に

「Q5.今後、社員研修の企画・設計に関与した方がよいと思うのは誰だと思いますか。（複数回答）」（n=328）と質問したところ、「各部門の管理職」が64.9%で最多となり、「現場の一般社員」が44.8%、「人事・教育部門」が44.2%と続きました。研修設計を管理職や人事部門だけに委ねず、現場を巻き込みたいという意向がうかがえます。

Q5 今後、社員研修の企画・設計に関与した方がよいと思うのは誰だと思いますか。（複数回答）

「各部門の管理職」64.9%でトップ、「現場の一般社員」44.8%が続く



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=328

8

©KYO Learning Co., Ltd. ALL rights reserved

各回答の構成比

- ・各部門の管理職：64.9%
- ・現場の一般社員：44.8%
- ・人事・教育部門：44.2%
- ・外部の専門家・研修会社：23.5%
- ・経営層・役員：22.6%
- ・その他：1.5%
- ・特にない：0.3%
- ・わからない/答えられない：0.6%

■94.8%が研修の企画・設計を「重要」と回答も、92.4%が「難しい」と実感

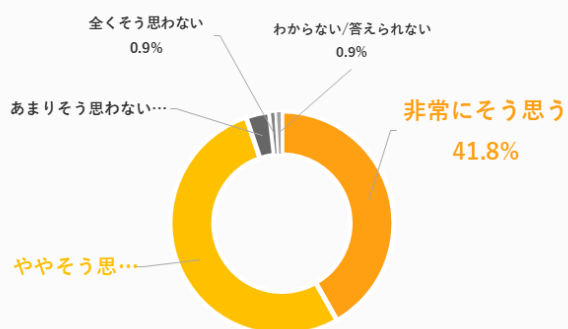
「Q6.研修の成果を高めるうえで、事前の企画・設計（目的設定や対象者の課題整理など）は重要だと思いますか。」（n=328）と質問したところ、「非常にそう思う」が41.8%、「ややそう思う」が53.0%となり、合計94.8%が重要性を認識していることがわかりました。

一方、「Q7.研修の企画・設計を難しいと感じることがありますか。」（n=328）と質問したところ、「非常にそう思う」が36.0%、「ややそう思う」が56.4%となり、合計92.4%が難しさを実感していると回答しました。研修設計の重要性を理解しながらも、実務上のハードルの高さに悩む担当者の姿が浮かび上がりました。

Q6,7 研修の企画・設計は「重要」と思う？「難しい」と感じる？

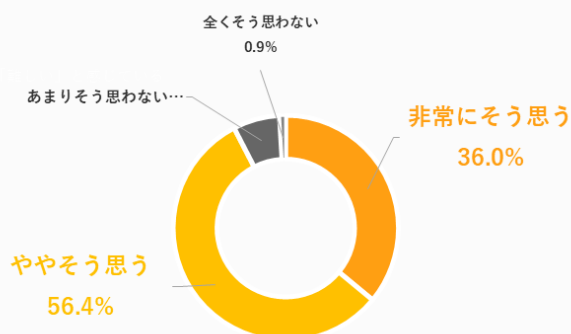
94.8%が「重要」と認識しながら、92.4%が「難しい」と感じる

Q6 研修の成果を高めるうえで、事前の企画・設計（目的設定や対象者の課題整理など）は重要だと思いますか。



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=328

Q7 研修の企画・設計を難しいと感じることがありますか。



©KYO Learning Co., Ltd. ALL rights reserved

<Q6：事前の企画・設計は重要だと思うか>

- ・ 非常にそう思う：41.8%
- ・ ややそう思う：53.0%
- ・ あまりそう思わない：3.4%
- ・ 全くそう思わない：0.9%
- ・ わからない/答えられない：0.9%

<Q7：企画・設計を難しいと感じるか>

- ・ 非常にそう思う：36.0%
- ・ ややそう思う：56.4%
- ・ あまりそう思わない：6.7%
- ・ 全くそう思わない：0.9%

■難しいと感じる理由、「個人差への対応」や「階層別カリキュラムの策定」など

Q7で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方に、「Q8.研修の企画・設計を難しいと感じる理由を、自由に教えてください。（自由回答）」（n=303、回答数129名）と質問したところ、以下のような回答が寄せられました。

<自由回答・一部抜粋>

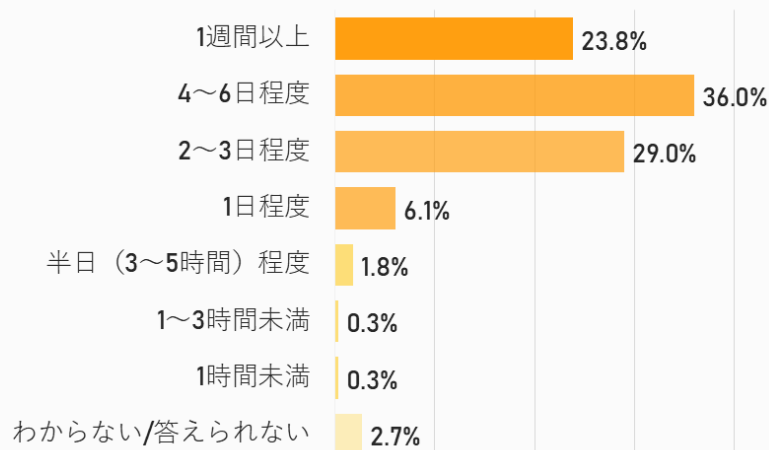
39歳：個人差があり、画一的な教育体系整備が難しい
43歳：階層別に何を目的に育成をするか決定し、それぞれの企画と進捗管理をする必要があるため
49歳：従業員のデータが整理されていない
55歳：毎年変わる制度に合わせたカリキュラムや教材の作り直し
59歳：知識を学んでも、その知識を生かす現場での応用が効かないことです
59歳：人材育成に対しての費用対効果が目に見えてこない

■研修プログラム1件の企画・設計、「4日以上」が59.8%

「Q9.1つの研修プログラムを企画・設計するのに、平均でどのくらいの時間がかかっていますか。」（n=328）と質問したところ、「4～6日程度」が36.0%、「1週間以上」が23.8%となり、合計59.8%が4日以上時間を要していることがわかりました。「2～3日程度」も29.0%にのぼり、研修設計に多大な時間が費やされている実態が明らかになりました。

Q9 1つの研修プログラムを企画・設計するのに、平均でどのくらいの時間がかかっていますか。

「4日以上」かかる人が59.8% — 研修設計に多大な工数が発生している実態



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=328

各回答の構成比

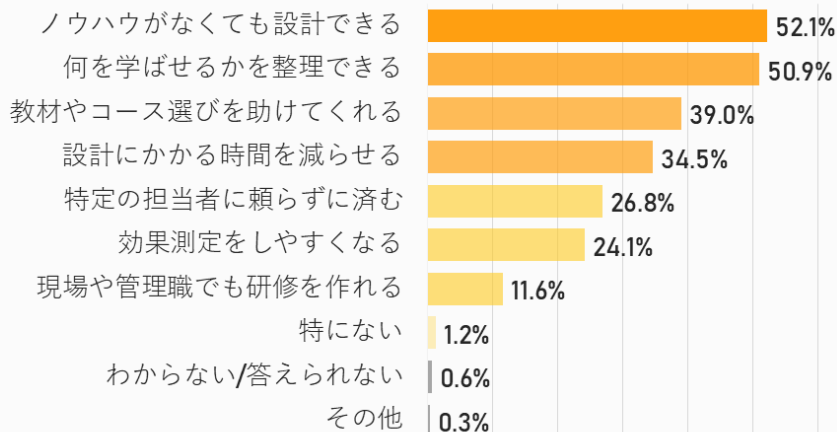
- ・ 1週間以上：23.8%
- ・ 4～6日程度：36.0%
- ・ 2～3日程度：29.0%
- ・ 1日程度：6.1%
- ・ 半日（3～5時間）程度：1.8%
- ・ 1～3時間未満：0.3%
- ・ 1時間未満：0.3%
- ・ わからない/答えられない：2.7%

■ 研修設計を支援するAIへの期待、「ノウハウがなくても設計できる」が52.1%で最多

「Q10.研修の企画・設計を支援するAIがあれば、あなたが期待することを教えてください。（複数回答）」（n=328）と質問したところ、「ノウハウがなくても設計できる」が52.1%、「何を学ばせるかを整理できる」が50.9%、「教材やコース選びを助けてくれる」が39.0%という回答となり、AI活用への高い期待がうかがえます。

Q10 研修の企画・設計を支援するAIがあれば、あなたが期待することを教えてください。（複数回答）

「ノウハウなしで設計できる」「学習テーマの整理ができる」が5割超 — AI活用への高い期待



調査期間：2026年6月29日～同年6月30日
企業の人材育成・研修設計に関する実態調査 | n=328

12

©KYO Learning Co., Ltd. ALL rights reserved

各回答の構成比

- ・ ノウハウがなくても設計できる：52.1%
- ・ 何を学ばせるかを整理できる：50.9%
- ・ 教材やコース選びを助けてくれる：39.0%
- ・ 設計にかかる時間を減らせる：34.5%
- ・ 特定の担当者に頼らずに済む：26.8%
- ・ 効果測定をしやすくなる：24.1%
- ・ 現場や管理職でも研修を作れる：11.6%
- ・ 特にない：1.2%
- ・ わからない/答えられない：0.6%
- ・ その他：0.3%

・まとめ

今回は、人材育成・研修に携わる会社員・人事担当者328名を対象に、企業の人材育成・研修設計に関する実態調査を実施しました。

まず、93.6%が「ここ数年で研修に求められる内容が変化している」と実感しており、人材育成の現場が常に変化への対応を迫られていることがわかりました。一方で、研修設計の課題として「専任の担当者がいない」（47.6%）が最多となり、「研修の効果が見えにくい」（38.7%）、「設計のノウハウ・知見が不足している」（37.8%）が続きました。

また、研修は「各部門の管理職」（62.8%）が企画・設計を担うケースが最も多いものの、93.0%が「特定の担当者の経験や知識に頼っている（属人化している）」と回答しており、体制面での課題が浮き彫りになっています。94.8%が事前の企画・設計を「重要」と認識する一方、92.4%が「難しい」と感じており、研修プログラム1件の設計に「4日以上」を要する担当者は59.8%にのぼるなど、重要性の認識と実務負荷のギャップが顕著です。

こうした状況を背景に、研修設計を支援するAIへの期待として「ノウハウがなくても設計できる」（52.1%）、「何を学ばせるかを整理できる」（50.9%）が上位に挙がりました。属人化した研修設計から脱却し、誰でも一定水準の研修を企画できる仕組みへのニーズが高まっているといえそうです。人材育成・研修設計にお悩みの企業は、本調査を参考にしてみてはいかがでしょうか。

本調査のダウンロードはこちら

・AI活用を通じてAirCourseの提供価値向上を推進

AirCourseでは、2026年4月に提供を開始した「AI検索」に続き、今回新たに「AI研修アシスタント」の提供を開始しました。AI検索による教材探索支援に加え、研修企画や教材選定、研修設計まで支援することで、人材育成担当者の負担軽減と教育施策の実行支援を強化します。

KIYOラーニングは、AIを活用して「研修を探す」から「研修を設計し実行する」までを支援することで、企業の人材育成をより実践しやすいものへ進化させてまいります。

■研修設計を最短5分で完成させる「AI研修アシスタント」搭載のeラーニングシステム「AirCourse（エアコース）」



AirCourse（エアコース）は、受け放題の動画研修がついたeラーニングシステム（LMS）です。

対象者・研修カテゴリ・目的を選ぶだけで、AIが研修プランを提案する「AI研修アシスタント」を搭載。属人化しがちな研修の企画・設計を、専門知識がなくても効率的に行えます。研修プランはそのまま受講者への割り当てが可能なほか、研修設計書（Word形式）としても出力でき、社内稟議や部門への研修計画共有にも活用できます。

自社オリジナルコースも簡単に作成・共有が可能で、1,300コース・8,000本以上の動画ラインナップと管理機能も充実。受講者・管理者双方の使いやすさを追求し、教育担当者の手間・負担・コストを抑えながら、人材育成にまつわる様々なお悩みを解消します。

契約企業数は1,200社以上（2026年時点）にのぼり、業種を問わず中小企業から上場企業まで幅広く活用されています。

サイトURL：<https://aircourse.com/>

■KIYOラーニング株式会社とは



KIYOラーニングは2008年10月より「学びを革新し、誰もが持っている無限の力を引き出す」というミッションのもと、スキマ時間を活用し資格取得を目指せる音声講座として「通勤講座（現：スタディング）」をスタートしました。2010年に法人「KIYOラーニング株式会社」を設立し、スマホで効率的に学べる学習システムを開発、動画コンテンツを充実させ、資格ラインナップの拡充、品質の向上を図ってきました。さらに、2017年には、法人向け社員教育クラウドサービス「AirCourse（エアコース）」も展開するなど社会人や企業教育を革新するプラットフォーマーとしてサービス展開を推進しています。

【会社概要】

- 会社名： KIYOラーニング株式会社
- 代表： 代表取締役 綾部 貴淑
- 資本金： 8億981万円（資本剰余金含む）
- 上場日： 2020年7月15日 東京証券取引所 グロース市場(7353)
- 設立 2010年1月4日
- 所在地： 〒100-0014 東京都千代田区永田町二丁目10番 1 号 永田町山王森ビル4階
- URL： <https://www.kiyo-learning.com/>
- 事業内容： 教育コンテンツおよび教育サービスの企画、制作、提供、運営
- 取材申込先： コーポレート本部
 - 電話番号 03-6434-5068
 - FAX番号 03-6434-7116
 - メールアドレス koho@kiyo-learning.com