

デジタル・ナレッジの



導入事例
1500

eラーニング

導入事例

インタビューブック

vol.1

研修運営会社

医薬品業界

映像業界

病院

学習塾

スクール

大学

専門学校

「はじめて」
「リプレイス」
ヒント満載

eラーニング専業 21年

“学びの架け橋” デジタル・ナレッジ



教育に関する夢と想いを共有しながら、
私たちが“学びの架け橋”となり、
学習環境を創造します。

デジタル・ナレッジの使命は、教育機関や研修部門にある「知識（ナレッジ）」をより効率的・効果的に流通させて受講者に届けること、そしてより良い知識社会の実現に貢献することです。

これが日本で初めてのeラーニング専門ソリューションベンダーである私たちの責任と考えています。

私たちは教育機関様・研修部門様と同じ視点に立ちながら、ITを活用したより良い教育を実現致します。

会社名	株式会社デジタル・ナレッジ (Digital Knowledge Co.,Ltd.)
設立年月日	1995年12月20日
資本金	40,450,000円
代表	代表取締役社長 はが弘明 / 代表取締役COO 吉田自由児
従業員数	約120名(臨時・関連会社含)
事業内容	eラーニング専門のソリューション事業 ・ eラーニング専用のプロダクツ(製品) ・ eラーニングシステムカスタマイズ(構築) ・ eラーニングサーバ運用(ホスティング) ・ コンテンツ制作・販売(教材) ・ 受講者募集支援(プロモーション) ・ 運用アウトソース(運用) ・ 教育、IT教材(教育IT)
所在地	《本社》 〒110-0005 東京都台東区上野 5-3-4 eラーニング・ラボ 秋葉原 Tel : 03-5846-2131 Fax : 03-5846-2132 《西日本支社》 〒550-0002 大阪府大阪市西区江戸堀 1-12-8 明治安田生命肥後橋ビル 1階 Tel : 06-6444-4901 Fax : 06-6444-4902 《九州支店》 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2丁目 5-1 アーバンネット博多ビル 4階 Tel / Fax : 092-475-9277

デジタル・ナレッジの eラーニング 導入事例 インタビューブック



vol.1

デジタル・ナレッジの製品・ソリューション・サービスは、1995年の創業より、1500事例を超える導入事例があります。業種も実に様々です。デジタル・ナレッジでは、導入いただいた企業（団体）様にご許可をいただき、Webサイト等でその一部をご紹介しますが、ご好評をいただいておりますインタビューについてその一部を本冊子にてご紹介いたします。これからのeラーニング導入やバージョンアップのご検討にお役立ていただけましたら幸いです。

本冊子に掲載されているコンテンツは、現在デジタル・ナレッジのWebサイトで公開しているコンテンツをそのまま転載しております。掲載開始時期と現在では内容に差が生じていることがありますことをあらかじめご了承ください。

INDEX

研修<研修運営会社>	株式会社日立総合経営研修所 様	04
研修<映像業界>	株式会社イマジカ・ロボットホールディングス 様	08
研修<医薬品業界>	協和発酵キリン株式会社 様	10
研修<病院>	順天堂大学医学部附属浦安病院 様	12
学習塾	株式会社明光ネットワークジャパン 様	14
スクール	デジタルハリウッド株式会社 様	16
大学	大手前大学 様	18
専門学校	学校法人 西野学園 様	20

「世界最先端のコーポレートユニバーシティー」への挑戦
～研修のペーパーレス化から学習ログ活用へ～

株式会社日立総合経営研修所様 (インタビュー第1弾)

株式会社日立総合経営研修所
ラーニングテクノロジー部
ラーニングテクノロジーグループ
主任
高嶋宏明様
部長代理
石川豊臣様
(左から順に)



1961年の設立以来、多様な人材開発ニーズに応える研修を提供し、日立グループのグローバル成長を支えてきた日立総合経営研修所様。

今回、学習用タブレット端末レンタルサービスを利用して集合研修のペーパーレス化を実現されるなど、テクノロジーを使ったラーニング分野でも新しいチャレンジを続けていらっしゃいます。インタビューではペーパーレス化の取り組みと共に、今注目されている「学習ログ」の活用を含めた今後の展望についてお聞きしました。

—こちらの研修所では日々どのような研修を実施されていますか？

日立製作所を始め日立グループ企業を対象に、経営研修、ビジネススキル研修、語学研修などの幅広い研修を実施しています。

ほとんどが集合研修で、年間約16,000人が受講しています。

—その集合研修にタブレットを導入された目的をお聞かせください。

我々ラーニングテクノロジーグループでは、研修をより良く、また、これまでにない新しい研修スタイルを生み出すためのラーニングテクノロジー導入を推進しています。今回は、「研修のペーパーレス化」「新しい研修スタイルを確立するアプリの選定」「学習ログの収集と活用」を目的にタブレットを導入し、第一弾の取り組みとしてペーパーレス化に着手しました。

—具体的にはどのような取り組みを？

受講者1人につき1台のタブレット端末を配布し、研修の資料やテキストを閲覧したり直接メモを書き込めるようにしました。テキストやメモ書きは個別にクラウド上に保存さ

れ、受講後に職場のPCから各自閲覧することができます。また、これまでは紙で実施していた受講者アンケートもタブレットを使ってオンライン上で回答ができるようにしました。

—受講者の反応はいかがですか？

ほとんどの受講者が講義の中身に集中しており、タブレット使用による混乱は当初の懸念より少なかった印象です。一部タブレットに不慣れた受講者に操作方法をご説明するといった場面もありましたが、今後タブレットを使う研修が増えていく中で、段々と慣れて頂けるものと考えています。

—ペーパーレス化によってどのような効果がありましたか？

遠方から研修に参加する受講者も多く、従来使用していた紙のテキストは荷物になるという声もありました。ペーパーレス化でこういった煩わしさが解消され、さらにデータ化されたテキストを後で見返すことができるとの評価をもらっています。今後は、より多くの研修に展開されることで印刷代の削減効果が拡大し、研修全体のコスト削減にもつ

ながると考えています。で、段々と慣れて頂けるものと考えています。

—運用面でのメリットはありましたか？

受講者アンケートの集計・管理を効率化できました。これまではアンケート結果を手入力で電子化していましたが、工数がかかるためフリーコメントまでは入力できていませんでした。そのため必要に応じてアンケート原紙を見返す必要がありましたが、原紙は保管場所が必要ですし一定期間が過ぎると廃棄されてしまいます。アンケートのオンライン化により、こうした問題を解決できました。

—今後、他の研修にもペーパーレス化を展開される予定ですか？

今回は試験的に一部の研修を対象にタブレットを導入しましたが、今年度中には弊社の研修所内で行う研修すべてにタブレットを導入し、全面的にペーパーレス化を実施する予定です。日立グループでは「環境」を経営上の重点項目のひとつに位置づけ、事業活動による環境負荷の低減を推進しています。弊社においても、受講者の皆さまと一体となって

ペーパーレス化を実現することで、CO2排出量削減および地球温暖化防止に貢献していきたいと考えています。

タブレット導入の目的のひとつに「学習ログの収集と活用」を挙げられていますが、将来的には学習ログをどのように活用したいとお考えですか？

タブレット利用やeラーニングによって蓄積された受講者の「学習ログ」を解析することで、研修をより良く、また新しいものへ変えることができるのではないかと関心を持っています。さらには学習だけに留まらず、タレントマネジメントへの活用も可能ではないかと考えています。リーダーをいかに育成するかというのが日立グループ全体の最近の課題ですが、そうした課題解決につながるヒントが「学習ログ」にあるかもしれません。「学習ログ」を使って何ができるか、まだまだ未知数ではありますが、たくさんの事例を手掛けられているデジタル・ナレッジさんの知見を活かし、具体的なアクションが取れるよう進めていけると期待しています。

時代と共に求められる研修のスタイルも変わってきています。設立50年以上を経た御社が今、めざされる研修の方向性を教えてください。

日立グループ企業の従業員は35万人と非常に多く、すべてを集合研修で対応することは不可能です。また海外人員の増加に伴い、今後はeラーニングの需要が増えていくと予想されますので、eラーニング研修についてもその内容やコンテンツ数を強化・拡充していきたいと考えています。

そして将来的には、“こちらから研修を提供”するのではなく、“受講者自らが自分で学ぶスタイル”を作りたいと考えています。そのためには、eラーニングを含むあらゆる研修スタイル、豊富な講座やライブ러리など、受講者が必要なものは何でも揃っているという環境が求められます。限られた時間で業務に直結する成果が出せるよう、新しい学びの仕組みを提供していくのが我々の使命です。

最後に、日立総合経営研修所として今後の抱負をお聞かせください。

弊社は「世界最先端のコーポレートユニバーシティをめざす」を目標に掲げ、前例のないことにも積極的にチャレンジしていきたいという思いを持っています。今回のペーパーレス化への取り組みを皮切りに、先鋭的な事例や新しい研修のスタイルをどんどん作り、世界最先端をめざしていきたいですね。

これからの時代を牽引するグローバルリーダー育成に
『学習履歴×タレントマネジメント』をどう活用すべきか

株式会社日立総合経営研修所様 (インタビュー第2弾)

同社のミッションである『グローバルリーダー育成』の新しい拠点として我孫子研修所の全面リニューアルを果たされた今、学習履歴の活用を含めたさらなる展開を模索されています。“日本初のコーポレートユニバーシティ”はどのように進化していくのでしょうか。お話を伺いました。

ー我孫子研修所を全面リニューアルされた背景や目的についてお聞かせください。

我孫子研修所の歴史は古く、50年以上前に遡ります。日立製作所の2代目社長の倉田主税が人材育成の重要性を提唱し、幹部から直接話を聞ける場として当研修所を立ち上げました。当時の新聞では“日本初の重役学校”と大きく報道され、社内でも大変ステータスのある場所だったと聞いています。

50年という節目に、このような歴史ある研修所を今回リニューアルした目的は、我々が掲げる“世界で活躍するグローバルリーダー育成”のための象徴となる場所を作ることになりました。研修の中身やツールだけでなく、その箱となる建物自体も一新し、海外を含めたグローバル

リーダーが集い研鑽するのにふさわしいラーニング環境の整備をめざしました。

ーリニューアルのポイントは？

グローバルリーダー養成所としてリーダーシップの実践につながる研修の中身をブラッシュアップしていくということが前提としてありますが、環境面では日立グループの一員としての一体感やリーダーとしての自覚を醸成するため、日立の歴史や歩みを身近に感じ触れてもらえるよう配慮しました。例えば、リニューアル前の建屋では紙媒体の図書を配置していた図書館がありましたが、その図書館をリニューアルしたカフェスペース（カフェライブラリー）において、日立の歴代リーダーの考え方を伝承するツールとしてタブ

レットやサイネージを採用、先代の役員たちの重要な手記や講話録などを電子データや動画として収め、紙をまったく置かないペーパーレスな空間として再構築しました。

ータブレットの全面導入とペーパーレス化は今回のリニューアルのひとつの核となる部分ですね。

タブレットについては、我々が注力するツールとしてかねてより試験的に導入・運用を行ってきましたが、今回カフェライブラリー以外にもすべての研修室に計250台のタブレットを標準配置し、目標である集合研修の全面ペーパーレス化を実現しつつあります。



ペーパーレスなカフェライブラリー。日立の歴代の経営者の手記や講話録、豊富な電子書籍が収められたタブレットが並ぶ。



—タブレットを本格導入された印象をお聞かせください。ご使用方法や受講者の皆さんの反応はいかがでしょうか？

研修テキストの閲覧とメモ書きだけでなく、弊社独自のアプリを開発し、受講後のアンケート入力のほか、出席登録、講師の質問に対するリアルタイム投票、成果物の持ち帰り（ホワイトボードを撮影してメールで送付）と、その活用度は広がりを見せています。従来の分厚いテキストに比べてポータブル性が格段に向上し、受講者からも好評です。

—コスト削減という面では具体的に増えてきた数字はありますか？

資料準備のための事務工数は考えず、単純に紙やファイルの削減という意味で、15年度下期だけで約300万円のコストカットが見込まれています。今後は、研修全体のさらなるコストカットから日立の環境ビジョンに掲げているCO2排出量削減および地球温暖化防止への貢献をめざしていきたいですね。

—タブレットの全面導入の後には、今後は受講履歴を蓄積してタレントマネジメントへの活用をお考えですが、どのような活用の仕方を想定されていますか？

例えば、一人ひとりの受講者を分析し個々にあった最適学習に生かす、あるいは全体傾向を分析しカリキュラムや研修計画に生かす、などが考えられます。これらは一例ですが、お考えの方向性は？

対象となる研修の特性によって、活用の仕方が変わります。我々がもっとも重視する“リーダー育成”においては、対象が選抜者で数も限定されるので前者を想定しています。リーダー選抜研修における個々の学

習履歴や特性を分析し、タレントマネジメントに活用していければと考えています。全体の底上げを図る研修の受講者に対しては、後者を想定しており、カリキュラムのブラッシュアップに活用したいです。また、将来的には個々のリーダーシップ——例えば、ある部署の一課長が発揮しているリーダーシップはどういうものなのか——を分析して多様な“リーダー像”を蓄積していくことができると考えています。

—「リーダーシップの特性とはどういうものか」という“ゴール”の方を分析し、標準化しようということですね。

複数のリーダーが持つ様々な行動特性と、リーダー候補者の個々の学習履歴をマッチングさせ、何かしらの相関が見つかれば研修にも生かすことができるのではないかと関心をもっています。

—デジタル・ナレッジでは今、学習履歴を使った大学の退学者予兆の研究を進めています。そのなかでとくに学生の“姿勢”に注目しています。授業に余裕をもって来るか、ぎりぎりに来るか、授業の資料を事前に読んでいるかどうか、そういった学習に取り組む“姿勢”こそが退学者予兆に影響しそうだということで研究を進めているのですが、企業においても、研修の結果だけでなく、研修に取り組む姿勢になにか特徴や傾向が見出せれば面白いかもしれません。

おっしゃる通り、いわゆる“主体性”というのはリーダーシップを考えるうえで欠かすことのできない特性であり、ひろく評価すべきだと考えます。どうすれば志を高く持てるか、いかに主体性をもって自ら進ん



タブレット端末が標準装備された研修室

でリーダーとして事業を展開していけるか、我々もリーダー育成プログラムの中に組み込みつつある重要なテーマです。

—今後の展望についてお聞かせください。

来年度中には日立グループ全社的にLMS（学習管理システム）を導入し、集合研修、eラーニング学習を含む国内外すべての情報を取得・蓄積していきます。さらに、LRS（Learning Record Store）、タレントマネジメントを包括する新たなHRIS（人事システム）も導入予定です。リーダーをいかに育成するかという日立グループ全体の課題に対し、どのような情報や履歴を取得していかにタレントマネジメントに活用すべきか、今まさに模索している状況です。

—主体性やリーダーとして必要な特性の測定・分析を行っていくと想定した場合、取得すべき情報が自ずと浮かび上がってきそうですね。

学習履歴に関する取り組みはまだまだスタートしたばかりですので、どういった運用ができるのか、LRS と HRIS (human resource information system) とのつなげ方などを含め、今後デジタル・ナレッジさんと一緒に検討していければと考えております。

多業種のグループ企業を包括するオンライン研修を短期間で構築！

“Mac対応”と“価格競争力”が決定的な違いでした

株式会社イマジカ・ロボット ホールディングス 様

映像の企画・制作から流通、映像制作の人材供給まで、一貫したバリューチェーンを展開するイマジカ・ロボットホールディングス様。

グループ全体のコンプライアンス教育強化に向け導入されたのが、eラーニング統合ホスティングサービス【ナレッジデリ】でした。

導入から受講開始までわずか1週間というスピード導入の経緯やシステムの採用理由、導入後の効果等について担当者にお聞きしました。

ー導入されたeラーニング研修の概要を教えてください。

グループ傘下の従業員向けコンプライアンス研修をeラーニングで提供しています。

全60ページにわたる内容を5~6章に章立てし、仕事の途中でも受講できるように1章につき

約5分程度のコンテンツにまとめました。

今回の研修は2012年10月下旬にスタートし、全14社、2100名が受講を完了しました。

ーeラーニングを導入された背景についてお聞かせください。

2011年に上場し、上場企業としてコンプライアンスやリスク管理に関する教育強化の必要性を感じていました。

しかしながら、弊社の場合、業種の異なる複数のグループ会社を擁しており、それぞれ場所も離れていることから、グループ全体での集合研修の実施はなかなか難しい状況でした。

そのため、それぞれの職場にしながら効率的に共通研修を受講できるeラーニングを導入することになりました。

ー弊社のシステムを採用された理由をお聞かせください。決め手は何だったのでしょうか。

決定的な違いは、何といたってもOSを選ばない点です。弊社は業務上Macを使用している従業員も多く、OS環境を問わないeラーニングシステムが必須条件でした。他システムとの価格の競争力がありつつ、

Macもサポートしているシステムはデジタル・ナレッジ社の『ナレッジデリ』だけでした。契約方法についても、使用する数ヶ月のみのスポット契約が可能で非常にフレキシブルでした。

ー導入までのプロセスはどのようなものだったのでしょうか？

10月中旬に導入して、1週間後には受講開始というタイトなスケジュールでした。

しかしながら、システムの操作自体はとても簡単で、高いITスキルが無くても、

例えば総務系の従業員でも抵抗なく使うことができました。PowerPointで資料さえ作ってしまえばeラーニングシステムへの掲載はWeb上で簡単にできますし、章立てもとても楽でした。

結果として、1週間で環境を整えることができました。

ーコンテンツの作成は社内でしたとのことですが？

弊社は、「誠実な精神をもって映像コミュニケーションにおける新たな価値創造につとめ、

人々に楽しい驚きを与える“魔法の工場”をめざす”ことをグループ経営理念に掲げています。

研修コンテンツは、この経営理念とコンプライアンス遵守の重要性を紐付けた内容にしたい

という思いがあり、社内で作成いたしました。

ー複数の会社におけるeラーニング運用について、苦労はありませんでしたか？

これまで社内で通信教育をする時に進捗管理や受講の督促などが大変だったので、今回も大変だろうなと予想していましたが、実際にはメールを使って一度に督促ができるなどシステムの機能面に助けられ、想定していたより苦労はありませんでした。

期間内にすべて受講を完了させることができ、グループ会社の担当者ともども驚いたくらいです。

ーeラーニング研修を導入してなにか予想外だった点がありましたか？

ネットワーク環境が弱い会社にて途中でスライドが止まってしまったり、PCが古すぎて受講に必要なプラグインがインストールできないといったケースがありました。

今後はインフラ整備やタブレット端末貸出によるeラーニング研修受講促進などについても検討していきたいですね。

ー実際に使用されたグループ会社の皆様の反応はいかがですか？

使いやすいと評判は上々で、「うちの会社でも別途使いたい」といった問い合わせも数件ありました。

弊社グループは中途採用も多く、集合研修では対応が難しいケースもありますので、入社時研修や社内での技術的な教育などにeラーニングの需要がもっとあるのではないかと気がしています。

費用の話をしてとてもいい反応でしたね。

―導入後なにか変わった点はありませんか？

グループ内での情報共有のスピードが、この1年で上がったという事実があります。

グループ経営を円滑に行なうには速やかな報告・連絡による情報共有が必須であることを、従来からグループ各社に周知徹底していたのですが、これまでは、例えば何か問題が起きた時など、自分たちで解決することに一生懸命になるあまり、当社への連絡に時間がかかってしまう面が少なからずありました。今回、eラーニングを用いて従業員一人ひとりに報告・連絡の重要性をダイレクトに周知したことで、現場レベルにも意識が浸透してきているのではないかと思います。でしたね。

―今後の展望をお聞かせください。

今後もコンプライアンス研修を継続して実施します。今回の教材はPowerPointでしたが、

動画を撮影してそのままWebに掲載したり、PowerPointと動画を組み合わせたりすることも

簡単にできるので、そうした機能を活用して、よりわかりやすい研修にしていきたいですね。

また、コンプライアンスだけでなく、人事系の教育にも展開できたらと考えています。アン

ケート集計や問合せの機能も付いているので、一方的に教えるだけで終わらない、対話型の

研修が可能になるかもしれません。とにかく、eラーニングにはまだまだいろいろな可能性が

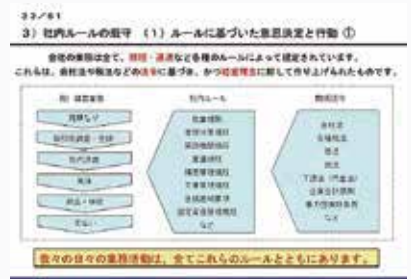
あると感じています。

我々はまだ“eラーニング1年生”、今年で2年生になりますから、いろいろチャレンジしていきたいですね。

コンテンツ



社内作成されたオリジナルのコンプライアンス研修子



OS 環境を問わない eラーニングシステムで、Mac 使用の従業員も完全サポート

「集合研修」と「eラーニング」の
最適なブレンドを目指して

協和発酵キリン株式会社様

協和発酵キリン株式会社
営業本部マーケティング部 製品研修グループ
グループ長
高嶋宏明様



MR（医薬情報担当者）向けに集合研修とeラーニング研修を実施されている協和発酵キリン様。今回、eラーニング研修で使用する動画教材撮影のため、デジタル・ナレッジのレンタルスタジオをご利用いただきました。

動画教材によるeラーニングへとシフトされた理由や教材作りにおける工夫、今後の展望をお聞きしました。

一担当されている研修の概要についてお聞かせください。

MR（医薬情報担当者）向けの教育研修を担当しています。顧客によって必要とされる知識が異なりますので、それぞれに応じた新薬や最新のエビデンスに関する研修などを幅広く実施しています。内容によって集合研修を実施したりeラーニング研修を取り入れたりと、研修スタイルも変えています。

一eラーニング教材はどういったものを使われていますか？

以前はパワーポイントで作成したものを使っていましたが、今年から動画教材を使ったeラーニングを本格的にスタートさせました。動画教材もすべて社内で作成しています。

一なぜ動画でのeラーニングに切り替えられたのでしょうか？

教育効果を高めるためです。変化がないコンテンツはどうしても飽きられてしまいますが、学習者の注意を惹きつけることに成功すれば内容が頭に入ってきます。学習者を飽きさせない工夫の一つとして、動きのある動画教材を取り入れました。

一弊社の撮影スタジオを利用されることになったいきさつを教えてください。

普段は社内の会議室で動画教材の撮影をしていましたが、都合がつかず外部のスタジオを探していた際に偶然デジタル・ナレッジさんのスタジオを見つけました。一度見学させていただき、内容もよく、条件も合致したため利用することになりました。

一ご利用に至った決め手は？

まずは立地ですね。スタッフが何名か行きますので弊社から近いところを探していました。秋葉原だと20分もあれば行けます。それから、料金面と納期までの時間がこちらの条件に合致していました。総合的に利用しやすい環境だったことが決め手ですね。

一実際に弊社のスタジオを利用された感想をお聞かせください。使い勝手などはいかがでしたか？

非常にこざっぱりとした、綺麗でコンパクトなスタジオですね。スタッフの動きもきびきびされていて無駄がない。別の外部スタジオも使ったことがありますが、大きくて設備もいろいろ揃ってはいますが、

大きいがためにセッティングに待ち時間がある場合が多くて。その点、デジタル・ナレッジさんのスタッフは現場慣れされていて、待ち時間も無いようにしてくれて非常に良かったです。小回りが利いて使いやすかったですよ。

一弊社のスタジオではおもにどんな設備を利用されましたか？

クロマキー（※1）を利用しました。弊社で撮影するときはクロマキーができないので、外部スタジオでまとめて録っておいたものを様々なコンテンツに差し込み、見る方の興味関心を惹きつけられるよう工夫しています。

（※1）クロマキー…クロマキーもしくは、クロマキー合成は映像編集技術の一種で特定の色の成分から、映像の一部を透明にしそこに別の映像を合成する技術。デジタル・ナレッジのスタジオでは緑色をバックに撮影し専用機材で背景の画像や動画を合成します。



デジタル・ナレッジのレンタルスタジオ

—学習者を飽きさせない工夫をいろいろとされているんですね。ほかにはどんな配慮をされていますか？

初めて動画教材を作ったときは、1人の講師が解説をするという一般的なスタイルでした。その後、試行錯誤を経て、2人の講師が「これについてはどうですか？」「では、解説します」などと掛け合いをするスタイルに変更しました。一方的に「ここは大事ですから覚えてください」と言われるよりも、「この単元のポイントは？」「ここが重要です」「はい、ここがポイントですよ！」と、復唱したり確認したりすることによって理解度は大きく変わるんです。

そのほかにも、途中でワークを入れて隣の人と意見交換をさせたり、クイズや質問を投げかけ時間をあけて答え合わせをするなど、一方通行にならない、学習者に考えさせるような配慮をしています。最適な教育効果を上げるため、インストラクショナルデザインに基づいてきちんとコンテンツを設計・作成するようにしています。

—受講者の理解度や意見はどのように取得・評価されていますか？

研修終了後、毎回受講者アンケートを実施しており、書かれたコメントはすべて目を通して見ます。講師の掛け合い形式に変更してから「講師が1人のときよりもわかり易くなった」という声を頂いたこともあります。eラーニング研修をスタートした当初は不満も見られましたが、今では集合研修と変わらないレベルの評価（受講者の自己評価におけるGIO(※2)達成率）を達成している状況です。

—現在抱えていらっしゃる課題は？

教育の目的は“行動変容”ですが、



クロマキー合成

その評価をいかに取るかが今後の課題です。どのようにすればMRの教育のゴールである“行動変容”を取れるのか、製薬会社は皆困っているし興味がある分野ではないでしょうか。

—教育・研修の分野で今後チャレンジしてみたいことはありますか？

最近気になっているのは「ゲーミフィケーション」。動画教材やコンテンツにゲーミフィケーションの要素を取り入れてみたいと考えています。今の若い人はマンガ世代だと言われているから、たとえばマンガを取り入れた動画や、動画とマンガをミックスさせたコンテンツなども面白いかもしれません。

—今後の展望をお聞かせください。

集合研修とeラーニング研修のブレンドिंगをしていきたいと考えています。いわゆる反転学習ですね。集合研修もeラーニングもそれぞれ長所がありますから、それぞれをミックスさせ、弊社にとってちょうど良い加減のブレンドिंगを見つけていければと考えています。

(※2) GIO…General Instructional Objectives
(一般目標)

■お客様のニーズ

- ・ eラーニング研修に動画教材を取り入れて教育効果を上げたい。
- ・ 学習者を飽きさせないコンテンツを作りたい。

■導入前の課題

- ・ 動画教材を撮影できるスタジオを探している。
- ・ 普段は社内で撮影をしていたが、都合により急遽外部のスタジオが必要となった。
- ・ スタジオの立地、料金、納期までの時間を重視。
- ・ クロマキー合成を行いたい。

■解決のための施策

- ・ デジタル・ナレッジのレンタルスタジオをご提供。

■導入後の感想

- ・ 非常にこざっぱりとした、綺麗でコンパクトなスタジオだった。
- ・ 立地や料金面の条件にも合致し、総合的に利用しやすい環境。
- ・ スタッフの動きもきびきびしていて無駄がない。
- ・ 大きなスタジオにありがちなセッティングの待ち時間がなく、小回りが利いて使い易かった。
- ・ 社内ではできないクロマキーを利用。学習者の興味関心を惹きつけられるよう、様々なコンテンツに差し込んで使用している。

■今後の展開

- ・ 集合研修とeラーニング研修のブレンドिंगをしていきたい。それぞれの長所をミックスさせ、ちょうど良い加減のブレンドिंगを見つけていければと考えている。
- ・ 教育のゴールである“行動変容の評価”をいかに取るかが今後の課題。

「従業員が研修に参加できない」「従業員のニーズを把握したい」
約2,000名の研修の課題をクリアした“双方向的eラーニング”

順天堂大学医学部附属浦安病院様

順天堂大学医学部附属浦安病院
職員課 係長

高嶋宏明様

順天堂大学医学部附属浦安病院
職員課

石川豊臣様

(左から順に)



この度新しくeラーニングシステムを導入された順天堂大学医学部附属浦安病院様。その目的は、“時間と場所を限定しない受講環境の提供”、そして“従業員のニーズを把握するための双方向的な取り組み”にありました。アジア大学ランキングにおいて国内TOP20に3年連続ランクイン(※1)されるなど国際的評価も高い順天堂大学の医学部附属病院として、教育に力を入れる同院における最新の取り組みをインタビューしました。

—こちらの病院ではどのような研修を実施されていますか？

医療分野における知識や技能習得を目的とした専門的な研修のほか、病院の運営や管理、将来計画などに関する情報を公開し共有するための研修、社会人として身につけるべき一般教養に関する研修など、じつに多種多様な研修を実施しています。

—今回、eラーニングシステムを導入されることになった背景についてお聞かせください。

当院は従業員数が多く勤務体制も24時間体制で複雑多岐のため、すべての従業員が同じ場所に集まり研修に参加することが難しい状況でした。研修に出席できなかった従業員のために講演をビデオ撮影してDVD化したものを貸出していましたが、従業員全員が一人一台のPCを持っているわけではなく、個別受講できる環境自体が整っていませんでした。そこで“個人個人がいつでもどこでも受講できる環境”の構築が急務となっていました。

—eラーニングに着目されたのはなぜですか？

eラーニング導入の最大の動機となったのは、個人のスマートフォン

もしくはタブレット端末でコンテンツを閲覧できるという点です。研修に参加できなかった人が後日自分のスマートフォンで好きなときにeラーニング上の講演を見ることができれば、受講率を確実に上げることができると考えました。

—弊社のeラーニングシステムを採用された理由をお聞かせください。

数社のeラーニングシステムを検討しましたが、当院のニーズをカバーする製品は多額の費用が発生する上、実際には不要な機能も多く付与されており、なかなか導入に踏み切れない状況でした。そんななか、デジタル・ナレッジの『KnowledgeDeliver』は、当院のニーズに合わせたカスタマイズが可能で刻々と変わる状況に応じて適切な環境作りができること、サポート体制が万全で長期にわたる利用を想定でき、費用対効果が十分に認められることが決め手となりました。

—機能面でとくに重視されたポイントは？

教材作成を円滑に行えないとユーザーの離脱につながります。そのため、eラーニングに適した教材作成が可能かどうか、それから受講管理

のし易さをチェックさせていただきました。

—受講管理機能を重視されたのはなぜですか？

受講環境の提供だけに留まらず、受講状況を分析することで職員の潜在的なニーズを把握し、より効果的な研修の提供へつなげたいという意図があったからです。受講環境の提供だけに留まらず、受講状況を分析することで職員の潜在的なニーズを把握し、より効果的な研修の提供へつなげたいという意図があったからです。

(※1) イギリスの高等教育情報誌「タイムズ・ハイヤー・エデュケーション(The Times Higher Education)」が発表した「アジア大学ランキング2015」にて、順天堂大学は75位、国内大学では14位となり、発表が開始された2013年から3年連続して上位にランクインを果たした。アジアTOP100にランクインする日本の大学の数が減少するなか(2013年:22校、2014年:20校、2015年:19校)、3年連続してランクインした私立大学は慶應義塾大学、早稲田大学、そして順天堂大学のみ。なお、このランキングは世界大学ランキングと同じ評価基準に基づき①教育、②国際性、③産学連携収入、④研究、⑤論文引用の5項目のポイントによりランクづけされている。

—受講状況や学習履歴の分析については、たとえばどのような情報を使ってどんな分析を行っていきたいとお考えですか？

どの職種の従業員がどの日時どの研修に多く参加したか、あるいは少なかったか、少なかった場合はなぜその職種が出席できなかったのかといった分析を行うことで、職種別に参加しやすい曜日や時間を導き出すことができるのではと考えています。さらに、出席率の高い研修や講演内容を分析することで、職種毎に必要なとされている研修のニーズを探りたいと考えています。よりニーズの高い魅力的な講習を開催することができれば、結果として受講率を上げることにもつながります。

『KnowledgeDeliver』にはアンケート機能も搭載されていますので、今後は受講者アンケートも活用しながら従業員のニーズを的確につかんでいきたいと考えています。研修の提供だけに留まらない、受け手と意思疎通が可能な“双方向的な取り組み”へシフトできたこともeラーニング導入による大きなメリットです。

—本格的な運用スタートを前にどのような効果を見込まれていますか？

まずは、本システムの普及と定着により、法令で定められた重要な研修——「院内感染対策勉強会」や「医療安全講習会」「個人情報保護講演会」「リスクマネジメント講演会」などの全従業員を対象としたもの——の受講率100%を目指します。

—順天堂大学医学部附属浦安病院におけるeラーニングの位置付けや今後の展望についてお聞かせください。

eラーニングの展開により、文字だけでなく映像や音声を交えた情報

の共有が可能となり、発信者の意図する情報伝達が出来やすくなると思います。さらに、従業員一人ひとりに直接情報伝達が可能なシステムが整ったことで、院内の情報共有のスピードアップ・拡大強化にもつながりました。

今後は、医療現場で役に立つ知識や技術、運営方針については勿論のこと、各セクションの情報発信にも積極的に活用し、従業員1人1人が教える、もしくは教えられる立場であることを自覚し、多角的な視野で行動できる洗練された人材の育成に役立てたいと考えています。

—今後の課題やチャレンジしたい分野などがあればぜひお聞かせください。

医療の世界には資格や技能認定について大変細かい規定が設けられており、医師、看護師、医療従事者、事務職員にいたるまで、保有する資格によって行うことのできる処置や業務が異なってきます。そのため、誰がどんな資格を持っているか、どんな認定を受けているかを把握することは大変重要な意味を持ちます。

当院でも、従業員の資格調査に関する取り組みを強化しておりますが、たとえば部署内では把握していても他の部署には周知徹底されていないケースや、順天堂大学系列の病院間での異動が多いためにリアルタイムで情報を追いつらいという問題があります。今後は各部署で管理しているデータを一元化して業務や教育に活用する取り組みや、将来的には学内各拠点での情報や学習履歴の共有なども視野に入れていきたいですね。

■お客様のニーズ

- ・ 時間、場所を限定しない受講環境の構築。

■導入前の課題

- ・ 従業員数が多く勤務体制も複雑多岐のため、全従業員が集合研修に参加することが不可能であった。
- ・ 研修に出席できなかった従業員向けに講演内容を収録したDVDを貸出しているが、一人一台のPC環境がなく個別受講が困難だった。また、DVDが本当に視聴されたかどうか正確に把握できていなかった。
- ・ “個人個人がいつでもどこでも受講できる環境”をシステムで実現し受講率向上を目指したい。
- ・ 受講環境の提供だけでなく、研修の受講状況を分析することで、従業員の潜在的なニーズを把握し、より効果的な研修の提供へつなげたい。

■解決のための施策

- ・ eラーニング統合プラットフォーム「KnowledgeDeliver」を導入し、個人のスマートフォン・タブレットでのコンテンツ閲覧が可能なオリジナルのeラーニング研修システムを構築。
- ・ 研修に参加できなかった従業員は後日自分のスマホで好きなときにeラーニング上の講演を見ることが可能。受講率向上に直結する体制作りを実現した。
- ・ 受講管理システムやアンケート機能により従業員ニーズの把握が可能に。研修の提供に留まらず、受け手と意思疎通が可能な“双方向的な取り組み”へのシフトに成功。
- ・ 現在当院で使用している出席管理システムと受講管理システムの連携により、出席管理・受講管理がより正確に実施可能となった。
- ・ 従業員一人ひとりに直接情報伝達可能なシステムが整い、院内の情報共有のスピードアップ・深度強化につながった。

■今後の展開

- ・ 本システムの普及と定着により、法令で定められた重要な研修の受講率100%を目指す。
- ・ 各セクションの情報発信にも積極的に活用し、多角的な視野で行動できる洗練された人材の育成に役立てたい。

個別指導の明光義塾が“映像学習”導入で見据える、
未来教育の行方

株式会社明光ネットワークジャパン様



株式会社明光ネットワークジャパン
明光義塾事業本部
新教材・学習企画室
豊田 弘行 氏

全国に約2,200もの個別指導専門塾「明光義塾」を展開する明光ネットワークジャパン様。

2013年秋より、高校生を対象とした映像学習『MEIKO MUSE（メイコムミューズ）』を導入、大学受験のための指導体制をさらに盤石なものへと進化させています。個別指導のパイオニアである同社が、映像学習を導入したワケとは？また、個別指導にかける思いとは？早速お話を伺いました。

—まずは、新しく導入された映像学習『MEIKO MUSE』の概要についてお聞かせください。

高校生を対象とした、明光義塾オリジナルの映像学習です。「受験対策」「受験基礎」「定期テスト対策」の3コースから成り、全講座数は約800に及びます（2014年6月現在）。生徒は自分に合った最適な学習プランに沿って、好きなときにタブレット端末で受講することができます。もちろん、明光義塾の講師による個別授業と併用することも可能です。

—今回、映像学習を導入されたのはなぜですか？

大学受験のための指導体系を強化させたかった、というのが主目的です。明光義塾では以前から優秀な講師たちによる個別指導を行なっていましたが、志望校が身近にあり数も限られる高校受験に比べ、生徒の志望校が全国に散らばる大学受験においては、教える側の力量が一層問われます。全国のどこの教室でもレベルの高い大学受験体系を整えるため、よりトータルなシステムが必要でした。

—明光義塾の特色である“個別指導”と双璧を成す、新たな軸が『MEIKO MUSE』ということでしょうか。

いいえ、『MEIKO MUSE』もあくまでも個別指導の一環です。弊社サイトなどでは便宜上、「個別と映像」という表現をしていますが、明光義塾では、講師による授業も映像学習もすべて“個別指導”という考え方です。「個別指導による自立学習」を教育理念に掲げる我々としては、『MEIKO MUSE』は教材の一部であり、講師によるライブ授業と使い分けることで、より学習効果が上がると考えています。

—映像学習導入にあたり、弊社のeラーニングシステムを採用された理由をお聞かせください。

独自システムをゼロから作ると時間も経費もかかります。とはいえ、既存システムだと弊社の使い方にマッチしない。そのジレンマを解決してくれたのがデジタル・ナレッジのシステムです。使い勝手や機能、インターフェースに至るまで、細かい要望にも応えていただき、明光義塾ブランドの映像学習を完成させることができました。

—実際に『MEIKO MUSE』を受講した生徒の皆さんの反応はいかがですか？

「受験に特化した内容で効率よく勉強できた」「苦手な科目が一気に伸びた」「憧れの志望校に合格できた」といった喜びの声をたくさん頂いています。もともと明光義塾では生徒に目標を明確にしてもらい、それに向けて努力するという「未来教育」を非常に重要視しています。目標があれば自然とモチベーションがあがりますね。また成績が上がった、点数が取れたという事も本人たちにとって非常にモチベーションが上がること。目標を持つ→努力する→結果が出る→更に目標も具体化されモチベーションが上がる……という好循環が生まれています。

—新しい映像学習は、各教室の運営サイドではどのように受け止められていますか？

導入後まだ1年足らずですが、導入した教室では概ね「成績が上がった」、「志望大学に合格した」などの結果が出ており、好評です。「今回MUSEを積極的に取り入れたらすごく効果が出た」といった現場の声を聞くと、我々も嬉しいですね。もっとも、そういった直接的な効果だけ

でなく、たとえば100分の映像学習を生徒が集中して見られたというだけでも、成長が感じられて教える側としては大変嬉しいものなんです。そういった意味では、講師のやる気向上にもつながっているのではないのでしょうか。

一映像授業をメインに打ち出している学習塾もありますが、他の映像授業にはない、『MEIKO MUSE』の特長や強みとは何でしょうか。

今や映像授業は珍しいものではありませんし、最近では自宅で見られるタイプや料金的にもかなり安価なものも増えています。しかしながら、我々が大事にしたいのは、あくまでも人ありきの教育。ただ一人で映像を見て帰るのではなく、そこに教室長や講師が関わって「今日の授業どうだった?」「受験勉強は順調?」といったやり取りを大切にしています。そうすることで生徒は塾に通うのが楽しくなりますし、生徒のやる気を高め、学習進捗の確認にもつながるからです。

明光義塾では、昔ながらの人ありきの教育、その上での映像学習に興味があると考えています。映像コンテンツそのものにも自信を持っていますが、そこにプラスする形で、教育のプロが個別指導できめ細やかなフォローを行なうという部分は、他社さんに比べて大きな強みではないのでしょうか。

一今後の展望をお聞かせください。

2015年夏に『MEIKO MUSE』導入1000教室突破を目指して、全国展開を進めています。『MEIKO MUSE』の広がりが高校生の在籍数増にもつながっていくでしょう。明光義塾の教育理念である「個別指導による自立学習」をさらに推進していく上で、『MEIKO MUSE』が大きな力になってくれるものと期待しています。

お客様のニーズ

- ・大学受験のための指導体系を強化したい。

導入前の課題

- ・運営する明光義塾において、さらにレベルの高い大学受験体系を整えるため、よりトータルなシステムを導入したい。
- ・高校生向けの映像学習システムを開発したいが、独自システムをゼロから作ると時間も経費もかかり、既存システムだとの自社の使い方にマッチしない。

導入を決めた理由

- ・使い勝手や機能、インターフェースに至るまで、細かい要望にも応えてもらった。
- ・結果的に、明光義塾ブランドの映像学習を完成させることができた。

サービスの特長

- ・高校生を対象とした、明光義塾オリジナルの映像学習『MEIKO MUSE (メイコミュージズ)』を導入。
- ・「受験対策」「受験基礎」「定期テスト対策」の3コースから成り、全講座数は約800。(2014年6月現在)。
- ・生徒は自分に合った最適な学習プランに沿って、好きなときにタブレット端末で受講可能。講師による個別授業との併用も可能で、より効果的な大学受験指導体系を実現。

導入後の成果

- ・導入した教室では「成績が上がった」「志望大学に合格した」などの結果が出ており、概ね好評。
- ・講師のやる気向上にもつながっている。

生徒のみなさんの反応

- ・「受験に特化した内容で効率よく勉強できた」「苦手な科目が一気に伸びた」「憧れの志望校に合格できた」といった喜びの声をたくさん頂いている。

通学講座と同じ教育効果を！専門技術を“質の高いオンライン教育”で。
 ～ますます広がる活用用途。リアルな教室授業にもeラーニング～

デジタルハリウッド株式会社様



デジタルハリウッド株式会社
 まなびメディア事業部
 事業部長
猪野 祥仁 氏

大学、大学院、専門スクールに加え、グラフィックデザインやWeb、CGを自宅に居ながら学べるオンラインスクールを運営されているデジタルハリウッド様。オンラインスクールの立ち上げのために導入されたeラーニングが、今や大学や専門スクールでも取り入れられ、“動画教材活用業”としてのビジネス展開も進んでいるといいます。

クリエイティブ人材の育成に多角的に取り組まれている同社にてeラーニングはどのような役割を担っているのでしょうか？
 オンラインスクールの運営を担当されているまなびメディア事業部の事業部長猪野氏にお話を伺いました。

一弊社のeラーニングシステムを導入されオンラインスクールを立ち上げられたのは2006年のことですね。eラーニングの導入に至るにはどのような背景があったのでしょうか。

デジタルハリウッドはクリエイターを育成する日本初の産学協同デジタル専門スクールとして1994年にスタートしました。その後、我々の得意とするデジタルコミュニケーション領域の教育を、より幅広い年齢層の方へいろいろな手段で届けたいという思いがあり、2004年に大学院を、2005年に大学を開設しました。

その大きな流れの中で、遠方にお住まいの方やさまざまな事情で通学が難しい方のために開設したのがオンラインスクールです。そういった意味では昨今のeラーニングブームのようなものではなく、純粋に我々の持つ教育をより多くの方に届けるための手段としてeラーニングが必要でした。

一WebデザインやCGを学べるオンラインのサービスはここ最近増えてきていますが、デジタルハリウッドのオンラインスクールにしかない特

長とは何でしょうか。

実際にリアルな学校（大学・大学院・専門スクール）を運営しており、その通学制の学校と同じ教育効果を追求しているという点が大きな特長であり、他にはない強みだと思います。

例えば、ライブ授業。オンデマンド配信の動画授業でわからなかったことを講師に直接質問したり、講師側からは一人ひとりに合ったアドバイスや業界の最新動向などをお伝えできる場としてライブ授業も充実させています。「一人で学ぶのは不安」というような方にも、ペースメーカー的に使えて好評です。

また、受講生同士が作品や課題を見せ合えるプレゼンエリアという機能もあります。お互いの作品を見せ合い意見を交わすことで良い刺激になりますし、講師からのコメントやアドバイスももらえます。これも実際の教室で行っていることをそのままeラーニング化したものと言えるでしょう。

それから、何といたっても動画教材には大変こだわっています。

一動画教材へのこだわりとは？

動画教材は一度作れば終わりではなく、頻繁に見直しをかけ更新しています。カラー知識やタイポグラフィといった普遍的な内容は別として、作った動画教材をそのまま1年以上使うということはほぼありません。ソフトのバージョンが変われば作り直しますし、受講生目線で少しでもわかりにくいと思ったら作り直します。

我々は大学やスクールを運営していますが、その教員イコール“現役のクリエイター”でもあるというのが大きな特長です。ですから、彼らが「今はこういう作り方をしています」「現場ではこれがトレンドです」というのであればそれを反映させないことには商品価値がありません。そこに非常に力を入れています。

一なるほど。そこも「通学制の学校と同じ教育効果を」という部分なんです。

もちろん、そのためには使い勝手の良いシステムの存在が大前提。デジタル・ナレッジさんのeラーニングシステムは安定していて使いやすい点が良いですね。

とくに管理機能は活用しています。学習継続率や動画視聴率といった学習履歴が取れますので、「〇〇さんが最近授業を見ていない」「このあたりでくじけやすい傾向がある」など、データに基づいた受講生へのフォローに役立っています。

ーオンラインスクールの受講生にはどんな方が多いですか？

もともとはオンラインスクールのために導入されたeラーニングの仕組みが、大学や専門学校でも使われるようになってきました。大学では学生全員が一部の授業をeラーニングで受けていますし、専門学校ではクラス授業とオンライン授業を併用して学べるスタイルになっています。いわゆるハイブリッド学習、ブレンデッドラーニングです。

ー10年以上eラーニングを実践してこられた間、なにか変化はありましたか？

主婦の方、フリーランスを目指される30代半ば以降の男性が多いですね。受講生は全国各地から集まっています、卒業生は2万人を超えました。卒業後は主婦から起業される方、地方に住みながらフリーランスで活躍されている方も多数いらっしゃいます。地元で家族と暮らしながら月数十万も稼ぐというのはひとつの成功例ですよ。そういった新しい働き方につながるのがオンラインスクールの魅力だと思います。

ーリアルな教室の授業でeラーニングを使うメリットは？

「一人ひとりにあった授業」を提供できる点です。学生にはいろいろなレベルの人がいますから、教室で先生が何十名をいっせいに教えるのは必ずしも効果的ではありません。

eラーニングなら早く進める人はどんどん先へ、ゆっくりの人は何度でも繰り返し動画を見るなど、自分のペースで学ぶことができます。

その間、教員は学生たちの間を歩き回り、つまづいている学生のサポートをしたり、逆に先に進んでいる学生には応用や個人個人の希望・進路に沿った学習内容を指導したりします。

教育において本当に重要なのはツールを使えるようになることではなく、そのツールで“なにを作るか”だと考えています。ですから、ツールの使い方は動画教材で個別に学び、その先の応用や実践的なスキルの習得に先生は注力する。そういった環境作りにもeラーニングは欠かせません。弊社が提供している対面型の学校・授業においてもeラーニングは大きな成果を上げています。

ーそういった使い方はeラーニング導入当初から想定されていたか？

まったく考えていませんでした。使っていくうちにどんどん活用範囲が広がってきたというのが正直なところです。例えば専門スクールの全国展開を考えたとき、以前ならその土地その土地で先生を確保する必要がありました。地方の場合、一から十まで教えられる先生を探すのはなかなか大変でした。ところがそこにeラーニングを持ってくるとその課題がクリアになり、全国どこでもスクール運営が可能ということが分かってきました。実際にeラーニングを取り入れたことで専門スクールの全国展開が一気に進み、北は北海道から南は沖縄まで、全国約20校を展開しています。

ー今後の展望をお聞かせください。

まなびメディア事業部としては、オンラインスクールを軸に“動画教材活用業”を進めていきたいと考えています。

他の専門学校や大学に、我々がもつ豊富なクリエイティブ領域の動画コンテンツを提供したり、魅力的な授業や面白いコンテンツをお持ちの学校様のeラーニング化を推進したりといったようなことです。

ひと昔前は教育現場にeラーニングを導入する際は「eラーニングとはなにか？」という説明からしなければいけませんでした。今はもうそういうことはありません。むしろeラーニングに対する追い風は強まっているように感じます。eラーニングや動画教材をフックにしたビジネス展開には大きな可能性があると思います。

ーeラーニングの可能性はこれからも広がっていきそうですね。

学校が抱える課題やニーズは様々です。授業についていけない学生が多いという学校もあれば、逆にうちでは教えられないくらい優秀な学生がいて彼らに適したeラーニングを提供したいという学校もあります。また、学校に来なくなってしまった子のドロップアウト率を下げる対策としてeラーニングを役立てたいというニーズもあります。共通しているのは「教育現場で困っていることにeラーニングを充てる」という視点です。完全個別学習という言葉がありますが、一人ひとりにあった最適な学習を提供するうえでeラーニングが果たす役割は大きいと考えています。

大手前大学様



大手前大学
通信教育部長・CELL 教育研究所長・工学博士
現代社会学部 教授
浦畑 育生 氏

大学を取り巻く社会情勢が厳しく変化するなか、ひときわ異彩を放っているのが、右肩上がりで学生数を伸ばす兵庫県の大手前大学 通信教育部です。同部部長浦畑氏へのインタビューで見えてきたのは、確かな教育力と魅力的な講座展開に裏打ちされた、数々の新しいチャレンジでした。全国展開、さらには海外をも見据えた東京サテライト校設置やJMOOCを活用した学生募集——先進的な取り組みに込められた想いと今後の展望をお聞きました。

一弊社の「大学サテライト校支援サービス」のご利用により、東京にサテライト校を構えられました。まずは、そのきっかけからお聞かせいただけますか？

通信制大学にはeラーニングに加えてスクーリングという対面授業がありますが、全国展開を考えたとき、本学のある兵庫県まで来て頂くのは大きなネックになると考えました。そのため、東京にスクーリング拠点を構えたいというのがそもそものきっかけでした。

デジタル・ナレッジさんには本学の通信教育部の立ち上げの時からお世話になっていましたのでご相談しましたところ、アクセス抜群の秋葉原の本社ビルにてサテライト校支援をされているとお聞きし、すぐに利用を決めました。

*サテライト校は2017年3月をもって終了しています。

一ネット環境やプロジェクタなどを完備した教室やセミナールームなどをご提供しております。こうした設備をどのように使われていますか？

ここには1階に設備の整った素晴らしい教室がありますし、8階にも大きなセミナールームがあります。そこでスクーリングを行うというのが主な使い方です。年間20日間ほ

ど使用しています。

もうひとつは、説明会会場としての使い方です。パンフレットやWebサイトを見るだけでなく直接尋ねたいという方向けに学校説明会を行っておりますが、関東圏における説明会をここで開催させていただいております。単なる説明会ではなく、東京の先生方を講師に招き心理学や日本語教育などに関する講演会を行ったりもしています。この講演会をきっかけに本学に興味を持って下さる方も少なくありません。

また、関東在住の先生方との打ち合わせにも使用しております。通信教育ですから東京の著名な先生方に参加して頂くことが可能なわけで、そういった方々との打ち合わせにも大変便利が良いです。わざわざ本学のある兵庫県まで来ていただく必要がありませんからね。

一サテライト校でスクーリング等を開催するにあたり苦勞された点は？

日程をお伝えするだけで整備された教室・設備を使用できるので、苦勞は全くありません。設備だけでなく、デジタル・ナレッジのスタッフの方に受付などをお任せできるので、本来なら本学から人を2人、3人と出さないといけないところ、1人だ

けで説明会が開催できています。都心での学生募集イベントを最小限の人員・労力で開催、運営でき、本当に助かっています。

一東京にサテライト校を作られてからなにか変化はありましたか？

出願者数が約2.5倍に増えました。サテライト校を作る前は関東圏の学生はほぼゼロでしたが、現在は都道府県別学生数の第3位が東京です。今やすべての都道府県から入学・受講いただいておりますし、海外も13カ国に学生さんがいらっしゃいます。

一海外にもそんなに学生さんがいらっしゃるのですか。

海外13カ国に在住の数十名の日本人学生がeラーニングで勉強されています。この数は現在国内1位です。ここには日本語教育をスタートさせたという背景があります。海外在住で日本語を教えてほしいという需要がある、そうした方のためにeラーニングのみで日本語教員養成課程を修了できるカリキュラムの提供を開始しました。とくに宣伝はしていないのですが、海外の日本人の受講率が伸びまして、この厳しい状況のなか、毎年新入生を増やすことが

できている状況です。

—地方大学が東京にサテライト校を持つメリットや意義に関して、どのようにお考えですか？

全国展開を行ううえで、東京に拠点があるのとならないのではまったく違ってくる実感しています。国内全般、そして海外をも見据えた通信事業展開を目指している我々としては、日本の中心である東京に拠点を構えることは必要不可欠でした。

また、単なる場所の貸し借りだけでなく、東京にサテライト校を持つことで教育に関する旬の情報に触れ、そこからビジネスチャンスにつながる機会を頂けたことも大きなメリットでしたね。

—たとえば、JMOC・gacco 活用によるプロモーションのことでしょ

うか？
その通りです。ご存知の方も多いかと思いますが、2014年に gacco が開講した当初、5~6校の大学の授業配信からスタートしました。東京大学の日本史の授業はとくに有名ですね。そのほか、慶応、早稲田、北海道などそうそうたる大学が名を連ねるなか、大手前大学も5番手でしたか、そこに入れて頂いたんです。普通だったら絶対に無理ですよ。そこをデジタル・ナレッジさんの力で実現して頂いた。それはもう本当に加速度がつかまりましたね。

—gacco で授業配信を行う目的は何ですか？

まずは大手前大学の名前をひろく知ってもらうということですよ。当時大きなニュースにもなりましたが、東大の日本史の授業は初回受講者だけで約2万人でした。もし早い段階で JMOC に講座を載せること

ができれば、多くの方に大手前大学のことを知ってもらえるチャンスになると考えました。実際、本学の講座には7,000名もの方が受講登録され、そのうち2,000名の方に受講していただくことができました。

—受講者の皆様の反応はいかがでしたか？

川本皓嗣名誉教授による『俳句十七字の世界一』という講座を配信したのですが、満足度が非常に高く、当時開講されていた講座の中で修了率が1位という結果でした。「川本先生から学べたのは幸せだった」といったお声を方々から頂戴しましたし、本学の名前、そして教育力を知ってもらえる良い機会となりました。

—プロモーションや学生募集といった面から見ても手応えはありましたか？

わずか1ヶ月足らずの募集期間で2,000名もの受講者を集めることができた、この意義は大きかったと思います。これまでの学校広報や学生募集では考えられなかったことです。大手前大学の名前を見たことも聞いたこともないという方がほとんどだったと思いますから、そういった意味でも宣伝効果は絶大でした。

—通信制大学としての将来像や目標をお聞かせください。

今、全国No.1の通信制大学の学生数が約1万人ですから、まずは学生数1万人、つまりNo.1を目指したいですね。2015年春の時点で本学は通信制大学の中で14位でしたが、右肩上がりに学生数を伸ばしており、おそらく2016年度にはベスト10入りするはず。関西の学生はあまり増えておらず、これからの学校広報、学生募集は間違いなく関東圏が

中心になるでしょう。そういった意味でも、サテライト校の果たす役割は重要です。

—どのような講座を中心に展開されていますか？また、どのような需要があるとお考えですか？

心理学と日本語教育を2大柱としています。また最近では、通信制高校の卒業生や高校卒業後働いている方、大学を中退したがやはり大学卒業資格がほしいというような若年者入学が増えています。これがおそらく3本目の柱になり得ると考えています。

—最後に、eラーニングやJMOC に期待すること、あるいはご要望があればぜひお聞かせください。

JMOC に関しては、今は一つひとつの講座が単品ですが、もう少しコース化やパッケージ化が進み、それを大学が単位として認めたり就職時に評価されたりといったことが実現できれば、より価値あるものになりますよね。海外のように日本でもさらに活用が進むでしょうから、gaccoの今後の展開に期待しています。

また将来構想としては、eラーニングによる大学院をスタートしたいと考えております。海外にしながら学べる日本の大学院、しかもeラーニングのみで学べて卒業できる大学院は需要があるのではないのでしょうか。MBAの大学院はたくさんありますが、日本研究や比較文化といった切り口での修士号、博士号もマーケットが大きいのではないかと考えています。ともあれ、eラーニングは非常に大きな可能性を秘めていますから、本学としても十分に活用していきたいですね。

eラーニングは
教育を変えていく重要な要素

学校法人 西野学園 様

西野学園は札幌市に本部があり、昭和40年4月に開園した「西野桜幼稚園」を母体とした医療・福祉・科学の5つの専門学校と2つの幼稚園から構成される学校法人。2005年4月より学内インフラとしてグループウェア型のeラーニングを導入されています。同校の情報化推進の取り組みについて、お話を伺いました。

— eラーニング導入の背景と主要目的を教えてください。また数値的な目標などはありますか？

今回の看護通信課程で導入した背景には、様々な現場経験を持つ准看護師の方々に実際の医療現場で対処する基礎的スキルを持ってもらうために導入しました。対象者の年齢層が比較的高いので、まずはインターネット利用者のうち60%以上の方に利用して頂くことを目指しています。

— システム導入までのプロセスはどのようなものだったのでしょうか。

まず現場でeラーニングを取り入れたいという要望があがり、2005年4月から基本設計を開始しました。LMS（ラーニングマネジメントシステム）の仕様やテストコンテンツ作成は同年7月のうちに完成していましたが、しばらく紆余曲折があり、最終的に以前から調べていたデジタル・ナレッジ社に声をかけ、2006年の4月からのサービス立ち上げに協力依頼しました。

— 導入されたシステムの選定理由をお聞かせください。また、導入前に不安だった点はどのようなものだったのでしょうか？

システム導入にあたっては機能面で欲を言い出すときりがないので、ある程度の基準を満たしていればよいと考えました。ただ、サーバー等のハード管理をどうするかが課題だったので、ASP（アプリケーションサービスプロバイダ）を利用することにより、ハード管理を軽減できる点が魅力でした。

また、コンテンツに関してどの程

度の内容のものを何本くらい作成してゆけるか予測がつきにくく、コンテンツ作成の度に多額の費用がかかりすぎるのは困って考えていました。その点、デジタル・ナレッジ社提供のLMSには簡単にコンテンツが作成できる機能が標準で装備されており、費用を抑えながらコンテンツを充実させていきたい導入側にとってメリットとなると考えました。

— 実際にASPを導入してみて予想外だった点などはありましたか？また、どのように対処されたのでしょうか。

学内にエンジニアを抱えてシステムを運用するということは現実的ではありません。システム運用面で技術的な心配のないASPを選択したことで、コンテンツ運用に集中できる点はプラスであったと考えています。予想外ということではないですが、やはり大変なのはコンテンツ制作だと受け止めています。アイデアは出てくるのですが、それをどのようにコンテンツとして表現していくかに腐心しています。最初はコンテンツ制作上の制約も理解しきれていない点もあって苦労しましたが、テンプレートを用意して原則としてそれにそって作成していくことで対処しました。

— 現在の運用体制を教えてください。

看護通信課程の職員が中心となって運用し、全体の管理を情報化推進プロジェクト担当者が行なっています。コンテンツは大まかなストーリーや素材は現場の職員が作成し、ビデオやナレーションの取り込みは

デジタル・ナレッジ社と協力して行なっています。

— 現在の運用体制を教えてください。

看護通信課程の職員が中心となって運用し、全体の管理を情報化推進プロジェクト担当者が行なっています。コンテンツは大まかなストーリーや素材は現場の職員が作成し、ビデオやナレーションの取り込みはデジタル・ナレッジ社と協力して行なっています。

— どの程度の受講者がeラーニングを利用しているのですか？

現在、アクセス率としては、全体数の30%強の利用者です。今後、これを60%まで引き上げていきたいと考えています。

— 現在の御校においてeラーニングはどのように位置づけられておられるのでしょうか？

教育を変えてゆく重要な要素であると位置づけています。また、eラーニングにより緻密な教育内容を提供していくこともできると考えています。学園が推進している「教育力」と「経営力」の両方を改革し向上させるものと捉えています。

—今後の展望をお聞かせください。

まずは現在のコースを完成させ、次のステップとして国家試験の対策用のコンテンツを開発していくことを予定しています。

—最後に、eラーニングの導入にあたって成功要因は何だとお考えかお聞かせください。

精神論に近い考え方もかもしれませんが、可能性は広く大きいのでまずは常に前向きに取り組むことだと思います。また、立ち上げには必ず様々な問題が生じるので、良いパートナーとの協力関係が必要です。そして、eラーニングの活用の仕組みを常に意識して改善していくことでしょうか。コンテンツを常に発信していく作成力も重要な要因と考えます。

■コンテンツ



働きながら看護師を目指す多くの准看護師の皆さんには、eラーニングでの学習が最適。



ポイントとなる部分を動画で解説



受講者にわかりやすいよう、スライドのテンプレートにそってコンテンツを作成。全体を通して統一感のある教材となっている。



初心者の方はじっくり、ベテランの方はポイントだけを押さえて次に行けるよう、構成を工夫



感動する e ラーニングは
私たちが支えています。