

導入事例
1500



デジタル・ナレッジ

eラーニング 導入事例

インタビューブック

「はじめて」「リプレイス」ヒント満載

予備校

病院

研修会社

外食業界

医療・福祉

製薬会社

vol.3

“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) ・コンテンツ製作・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.3

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

病院	埼玉医科大学 国際医療センター 様	04
研修会社	サイコム・ブレインズ株式会社 様	08
外食業界	株式会社すかいらーくホールディングス 様	11
医療・福祉	公益社団法人 日本臨床工学技士会 様	14
予備校	学校法人 医学アカデミー 様	18
病院	大阪府済生会吹田病院 様	22
製薬会社	中外製薬株式会社 様	26

大学病院初の J C I 認定を取得！
高度な医療教育を支える eラーニング

埼玉医科大学 国際医療センター様

埼玉医科大学 国際医療センター

副院長／消化器外科教授、教育支援センター長
岡本 光順 様

副看護師長／包括的がんセンター
小島 真奈美 様

教育支援センター
只浦 知華 様



大学病院では国内で初めて J C I（国際医療機能評価）認定(*)を取得された埼玉医科大学 国際医療センター様。医療の高度化、専門化が進み、患者ニーズもますます多様化するなか、医療機関としてより質の高い医療サービスの提供を追求する同センターが、目指す“最先端医療教育の在り方”とは？第一線で活躍する医師、看護師の方も交えてお話をお聞きました。

——eラーニングを導入されたのはいつ頃でしょうか。

只浦様：平成26年に導入を開始し、今年で4年目になります。

——それ以前はすべて集合教育でしたか？

岡本様：そうですね。必要があればその都度職員を集めて講習会や研修会を行っていました。構内に最大600名を収容できる30周年記念講堂というのがありまして、そこで夕方6時に集合、とかね。ただ講習会や研修会の数が多すぎて……。



岡本光順 副院長／消化器外科教授、教育支援センター長

小島様：当院はがん・心臓病・脳卒中、そして救命救急を専門としている病院であり、全職員向けの研修、職種別の専門講習など、その教育は非常に多岐にわたっていました。

只浦様：そのため、職員を同じ時

間に集めるということが年々難しくなっていたんです。

岡本様：職員を集めるのがまず大変だし、集めても聞いていない人もいます。出席を取るのが目的になってしまっている部分もありました。

——ほかに問題はありましたか？

小島様：中途採用者は採用前の集合教育や研修を受けられないという問題がありました。そもそも、本来なら経験年数や専門分野に応じて、一人ひとりに最適な教育プログラムを提供する必要がありましたが、なかなかそういった取り組みができていませんでした。たとえば、看護部では卒後研修と呼ばれる一般的な看護研修に加え、各専門分野についての教育が必要でしたが、それらをすべて集合教育でカバーするには限界があり、職員の負担が大きくなっていました。



小島真奈美 副看護師長／包括的がんセンター

——経験年数や専門分野によっても必要な教育が違ってくるなか、一人ひとりに最適化された教育を一斉研修で実現するのは難しかったわけですね。弊社のシステムを採用されたきっかけは何だったのでしょうか。

只浦様：ある病院に見学に行った際、デジタル・ナレッジ社のシステム（Knowledge Deliver）が使われていたことがきっかけだと前任の担当者から聞いています。パワーポイントで作った資料をそのまま教材としてアップでき、操作もシンプルで簡単だということが決め手だったそうです。また、複数キャンパスでの使用を考えていましたので、連携ができる点もよかったです。

——それでは、現在のeラーニング研修の実施状況をお聞かせください。

岡本様：常勤・非常勤職員、外部の客員教授も含めた全職員約2,000名がeラーニングを受講しています。

只浦様：教材にはすべてナレーションによる説明が吹き込まれており、視覚だけではなく聴覚からも情報を得られるようにしています。そして最後に確認テストで知識の定着を図っています。

——医療機器の使い方などは講習会で、知識教育の部分はeラーニングで、といった具合に内容によって切り分けされているのでしょうか。

岡本様：そうですね。たとえば、人工呼吸器の使い方については集まって実習し、実習を受けた人はその後eラーニングを受講して知識の確認を行います。このような場合は、実習を受けた人のみeラーニングが見られる仕組みになっています。また、当院にはプリビレッジ (Privilege) という考え方があり、良質な医療を提供するために必要な裁量や権限を明確化しています。たとえば、抗がん剤を使うためには一定の権限が必要ですが、その条件の一つにeラーニングの受講を義務付けたりしています。

——eラーニング導入による成果はいかがでしょうか。

小島様：eラーニングの整備により、がん、心臓、救急などの基礎知識や専門知識など、必要な内容をすべての職員が学べる環境が整いました。新人、5年目の教育など、経験年数や能力別の教育を細かく実施できています。また、中途採用者や部署異動時の教育にも活用されています。

岡本様：以前ほど集まらなくてよくなりましたね。いつでもできるというのも魅力です。

——職員の皆さんはいつ、どこでeラーニングを受講されているのでしょうか。

岡本様：どこでもできますよ。スマホでも、家のパソコンでもできますから。僕らはいつも手術が終わってお茶するついでに自分のスマホでパパッと見たりしていますが、看護師

さんたちはどうしてるの？

小島様：休憩時間や自宅に帰ってからの人が多いです。私は休日に外出する際、電車の中でスマホを使って受講しています。

只浦様：一度アンケートを実施しましたが、自宅52%、職場42%、通勤含む移動時間や外出先が6%という結果でした。

——すきま学習が定着してきているんですね。

岡本様：ただね、数はもう大量にあるんですよ。今、いくつあるんだっけ？

只浦様：今年は約120コースです。

——（資料を拝見して）コースごとにさらに細かいコンテンツがあり、受講率まで掲載されているんですね。

只浦様：経験年数や所属部署によって必要な内容が変わってきますので、これだけコンテンツを細分化しています。

岡本様：細かい受講率も出していますよ。当院では最後の最後まで追いかけますから（笑）。最終的には受講率100%が目標です。

——弊社のeラーニングは管理機能の使いやすさも特長ですが、そちらもご活用いただいているようですね。

岡本様：誰がいつ見たか、何分で終了したかまで、すべてデータで出てきますからね。集合研修では寝ている人もいましたが、eラーニングは寝ていたらできません（笑）。確認テストもありますし、ちゃんと受講しているかどうかすぐにわかりますよ。

——そういったチェックや受講管理はどこが担当されているのでしょうか。

只浦様：我々教育支援センターが担当しています。月初に前月の全教材分の受講率を出し、その教材を作成したクラス管理者に共有して、「あなたが申請した教材の受講率は〇%でした」「未受講者に受講を催促してください」とアナウンスします。全職員必須のものに関しては、こちらから強くアナウンスして受講を促しています。



只浦知華氏／教育支援センター

——コンテンツはすべて内製されていて、その作成担当者がクラス管理者になられているんですね。

岡本様：ええ、内容担保するために必ず責任者を立てています。専門外の教材の中身を説明されてもなかなか判断がつかみませんので。

——教材作りは手間ではないですか？

小島様：eラーニングの教材といっても、以前研修でも使っていたパワーポイントを使いました。作成ルールが決まっていますのでその通りにやれば難しいことはありません。

——ルールといいますと？

只浦様：「スライドは一章につき最大10枚以内」「問題は3問以上」「途中問題で章ごとに確認しながら、最後は確認テストで単元の総まとめを行う」といった感じで教材作成の

ルールを定めています。一度に何十枚もスライドがあると受講する側も大変ですので、なるべく細切れにしています。

岡本様：こういった工夫が、すきま時間での受講を可能にしています。

——先ほど、医療に関する権限を明確化するプリビレッジにおいてeラーニングを活用しているというお話がありました。そのデータも受講履歴などとあわせて管理されているのでしょうか。

岡本様：プリビレッジでeラーニングを利用しているのはいくつかありますが、職員の誰がどんな講習を完了していて、どんな権限を持っているか、すべて管理して明確化しています。

只浦様：総務の方にもデータを送って共有・連携しています。

岡本様：職員の権限を文書化しておくというのは、JCIの考え方なんです。JCIの認定を受けた直後に職員のポートフォリオ制を導入し、eラーニングの受講履歴や医療に関する権限、その申請が可能かどうかまで全てわかるようにしました。

——職員の権限を明確にすることはどのようなことにつながりますか。

小島様：医療の安全や看護技術の担保、そして病院全体の質の向上につながると思います。

岡本様：研修やトレーニングを受けた記録をきちんと明確にすることが、ひいては患者さんの安全につながるというのがJCIの考え方なんです。

——医療がますます高度化し、求められる専門技術や知識も増えるなか、

今後さらに教育内容が増えていくことが予想されます。埼玉医科大学国際医療センターでは今後どのように人材教育を実施していかれますか？

岡本様：たしかに減ることはないでしょうね。JCIの認定を受けた後もさらに教育内容が増えましたからね。

今後の話でいうと、4月から新専門医制度が始まりますが、その基礎領域の講習は院内の講習でもOKということになっているんです。これまでは外部講習を受講する必要がありましたが、今後は各病院に任せられる部分が出てきますから、もしかしたらeラーニングの活用度をもっと広がるかもしれませんね。eラーニングが専門医の維持に役立つとなれば、今はeラーニングを実施していない病院でも今後ニーズが増えるかもしれません。

小島様：看護師は女性が多く、結婚や出産、親の介護などそれぞれライフスタイルが違います。個々の背景や希望にそった部署の配置や勤務体系に配慮しないと長く続けられません。それを踏まえた上で、一人ひとりがスキルアップできる教育環境をつくっていききたいですね。

岡本様：今、医療の現場でも働き方が問題になってるんですよ。要は働くなつて言われてるんです。そんなことしたら医療が崩壊します。そのなかで、絶対に教育は受ける必要があるわけですから、個々の事情に対応ができ、すきま時間で教育を受けられるeラーニングはメリットが大きいと思います。

——最後に、eラーニングに関する今後の課題や展望をお聞かせください。

岡本様：課題は教材のクオリティかな。

小島様：私自身も受講していて感じるのは、ただ読むだけの教材や文字数が多いものは良くないということ。受講する側が飽きないような工夫がもっと必要かもしれないですね。

岡本様：今、動画を導入しようとしてるんだよね。

只浦様：はい。当院では、BLS（一次救命処置）の救命講習を全職員に義務付けており、事前にeラーニングで勉強してから当日講習会に参加するという流れにしています。まずはそのeラーニングに動画を入れてもっと手順を分かりやすくしたいと考えています。

小島様：パソコンもスマホもタッチパネル操作ができるので、指で実際に動かせるとか操作にあわせて呼吸音が聞こえるとか、そのような教材ができれば受講する側も楽しく受講できると思います。

デジタル・ナレッジの Web サイトに公開されているコンテンツを掲載しています。

URL : <https://www.digital-knowledge.co.jp/archives/16033/>

公開日：2018.06.12



受講画面



教科一覧画面

お客様のニーズ

- ・ 増え続ける教育内容に対応できる新しい研修の仕組みが必要。
- ・ 経験年数や専門分野に応じて、職員一人ひとりに最適化された教育プログラムを提供したい。

導入前の課題

- ・ 教育項目が多岐にわたるため、職員を一堂に集めての集合研修の実施が年々難しくなっていた。
- ・ 集合研修には出欠以外の評価指標がないものもあり、教育の質や知識定着の部分に課題があった。
- ・ 中途採用者をフォローする研修体制が整っていない。
- ・ 職員一人ひとりに合った専門教育をすべて集合教育で行うには職員の負担が大きい。

導入後の成果

- ・ 同院初となる e ラーニング研修を導入。(全職員約 2,000 名が対象)
- ・ 知識教育の e ラーニング化、すきま学習の定着化、ブレンデッドラーニング(集合研修との組み合わせ教育)を実現。
- ・ 経験年数や専門分野に応じて、職員一人ひとりに最適化された教育プログラムの提供が可能に。
- ・ 受講管理の徹底により高い受講率を実現。確認テストの実施で知識定着を図っている。
- ・ J C I 認定後、さらに増加した教育項目にも対応。
- ・ 医療に関する権限を明確化するプリビレッジに一部 e ラーニングを利用するなど、その活用範囲が広がっている。

(*1) J C I 認定……米国に本部がある、国際的な医療機能評価である J C I (Joint Commission International) の認証。埼玉医科大学国際医療センターのめざす“患者中心の医療”“国際基準の医療”を検証するために、第三者機関である J C I による国際基準の評価を受け、平成27年2月7日に大学病院では日本ではじめて認定されている。

中国・東南アジアのグローバル人材育成に強み。
最新手法「マイクロラーニング」ソリューションもリリース

サイコム・ブレインズ株式会社様

サイコム・ブレインズ株式会社

取締役 CDO（最高デジタル責任者）
マイクロラーニングコンソシアム 代表理事
特定非営利活動法人日本イーラーニングコンソシアム 理事
川口 泰司 様



外務省が実施した「海外進出日系企業実態調査」によると、平成29年10月1日時点で海外に進出している日系企業の総数（拠点数）は7万5,531拠点となり、前年比約5.2%増の過去最多を更新（*1）したことが明らかとなりました。グローバル競争が加速するビジネスシーンでは恒久的な人材不足が叫ばれ、人材開発ニーズは益々高まっています。そんななか、豊富なリソースとノウハウを生かし国内外の企業のグローバル人材育成を強力に支援しているのが、今回ご紹介するサイコム・ブレインズ株式会社です。同社の取締役CDO（最高デジタル責任者）川口様に、事業の概要や近年の企業研修トレンド、海外の動向、今後の展望などをお聞きしました。

—— 御社が展開されている主な教育研修事業についてお聞かせください。とくに強みとされている分野は何でしょうか？

ひとつは、グローバル人材育成です。日系企業の海外駐在員や現地スタッフを含めた教育研修、サポート支援、異文化対応などを行っています。とくにアジア圏での活動に力を入れており、東京のほか、上海・シンガポール・バンコク・ジャカルタに拠点を設けております。もうひとつは、管理職やリーダー向け研修、営業向け研修です。経営リーダーの育成や営業力強化プログラムなどにおいて豊富な実績・ノウハウを有しております。弊社は単なる研修の提供に留まらず、顧客企業の業績向上やグローバル戦略の加速化のためのトータルのラーニングデザイン、継続的なタレントマネジメントの提供を行っております。

—— 近年、注力されているテーマや取り組みは？

ICTを最大限に活用した教育研修を積極的に進めています。集合研修前に動画で事前研修を行う「反転学習」については、数年前から提供を



始め、今や多くの企業で導入されています。また、ICT化で様々なデータが取れるようになりますので、集合研修も含めたデータを収集・分析する、いわゆるラーニング・アナリティクス（以下、LA）にも取り組んでいます。そうした流れの中で、必須となるシステムの部分にデジタル・ナレッジ社のLMSを使わせてもらっている状況です。

—— 弊社の「Knowledge Deliver」（以下、KD）というLMSをご利用いただいておりますが、使い勝手はいかがでしょう？

思った以上によくできていますね。LAに関しては、どれだけたくさんのデータが取れるかが重要ですが、KDは取れるデータが細かく、より詳しい分析が可能です。従来と比べ倍以上の厚みの研修報告書を顧客企業にお渡しすると、「ここまで分か

るのか」と喜ばれます。デジタル・ナレッジさんはeラーニング業界で我々と同じくらい長くやってこられたプレイヤー。実績もあるし、安心感があります。

—— 海外でも弊社のLMSをご利用いただいておりますが、海外展開の際に留意された点などありましたか？

最大の懸念はネットワークでした。“ネットワークが不安定でコンテンツが配信できない”というようなことがあれば死活問題ですから、しっかりとしたCDN（Contents Delivery Network）を組んでもらえること、これが必須条件でした。デジタル・ナレッジでは、中国ではトップレベルである、アリババ社傘下のアリババクラウドCDNを採用されています。また、中国以外ではAkamaiのCDNを採用されており、いずれも安定してコンテンツ配信ができています。

—— ほかに海外展開の難しさを挙げるとすれば何でしょうか？

教育研修に関する価値観の違いでしょうか。日本人は、どちらかといえば斜に構えている人が多いでしょ

う。「忙しいのに研修なんて」と。ところが、海外では、「会社のお金で自分のスキルを上げてくれるなんて嬉しい」という感覚です。つまり、教育プログラムが充実しているかどうかは会社選びの重要な要素となります。ただ、教育を受けてスキルを習得したらほかの会社に転職してしまう。そこが難しいところです。

—— 昨今の企業研修のトレンドについてはどのように見ていらっしゃいますか？ 国内と海外でのLMS活用の違いなどについてはいかがでしょうか？



海外では、いわゆる一般的なeラーニング研修という形での利用が意外と多いです。一部で反転学習が取り入れられていますが、まだ初歩段階です。日本と大きく違うのは“スマホ受講”の多さですね。スマホの普及率が日本より高いため、研修もスマホ受講が一般的です。一方、国内では、相当な数の研修がほぼ反転学習化されています。さらに、事前に細かいテストやアンケートを入れるなど反転部分が進化してきている印象です。それから、研修後のアフターフォローも充実してきています。弊社ではこれらの部分に、今注目されているマイクロラーニングが活用できると考えています。

—— マイクロラーニングといえば、5～10分程度の短いコンテンツで学習するスタイルですが、なぜ今注目されているのでしょうか。また今後

どのような方向に進んでいきそうですか？

マイクロラーニングは2017年の米国ATD International Conference & EXPOにてもっとも注目を集めた新しい教育手法です。もともとはインフォーマル・ラーニング(*2)の一環ですが、それがますますインフォーマル化すると同時にライブラリ化していくと考えられます。つまり、これまでのようにプログラム化され一方的に提供される教育研修ではなく、ライブラリの中から一人ひとりが自らの学びたいものを自由に選んで学ぶという、能動的な学習を促す流れになっていくのではないのでしょうか。

—— 単なるコンテンツの短縮化ではなく、マイクロラーニングが学びそのものに変化をもたらす可能性があるかと？

マイクロラーニングとは手法の集合体であって、共通しているのは「小さいコンテンツであること」、そして「それを使うことで人のパフォーマンスを上げるための手法」だと括ることができます。

みなさん仕事中にわからないことをネットで調べたりしますよね？あるアンケートでは、約7割の人が仕事にGoogle検索を使っているという結果が出ているそうです。ただ、もっと細かい、業務に直結した知識やスキルはGoogleの中にはありません。それはできれば、社内に欲しいですね。ラーニングというより業務支援に近い形だと思いますが、業務マニュアル自体もどんどんデジタル化され、ライブラリ化していくでしょう。

—— 社内にある様々な情報がマイクロコンテンツ化され、ライブラリ化され、それを自由に検索して自分で

学ぶというのが近い将来の人材育成になり得るわけですね。

情報だけでなく、スキルや暗黙的なノウハウも含まれていくかもしれません。たとえば、「今日は大事な商談だがお客さんが感情型の方である。そういった方に接するときの最初のひと言は一体何か？」、それをクイズでシミュレーションしていく、といった具合です。AIを取り込めばより面白いものができるかもしれませんね。クイズって、実は教育にすごくいいんですよ。

—— クイズ、ですか？

従来は、講義を受けたりテキストを読んだりすることが学習でした。でも、本来、ヒューマンスキルは頭で覚えることではありませんから、クイズを先にやって間違えたところを重点的に学んだ方が効果的なんです。間違いで気づきを促したら、詳しい解説で学びを深めます。「あなたはここできていませんね」「正しくはこうですよ」と人からフィードバックを受けるのは、従来OJTの役割。そこをクイズに変えると面白いですよ。

—— OJTをeラーニング化しようとするとクイズになると？

そうです。集合研修で学んだことを現場で実践できているかどうかチェックが必要ですが、そのチェックをクイズで行うわけです。クイズでは研修で触れてないような事例も混ぜて考えさせます。応用編ですね。なぜなら、現場はすべて応用だからです。「想定外の事態発生、さあどうする？」ということのを常に考えさせ、研修で学んだことを定着させます。ここにもマイクロラーニングが適用可能です。

デジタル・ナレッジの Web サイトに公開されているコンテンツを掲載しています。

URL : <https://www.digital-knowledge.co.jp/archives/16447/>

公開日 : 2018.07.02

——マイクロラーニングが広がる一方、課題はありますか？

もっと手軽にスマホ受講ができる環境を整えていきたいですね。今はPCでの受講がほとんどですから、まずPCを立ち上げ、「新着クイズが公開されました」というメールのURLをクリックし、システムにログインする……受講前のステップが多すぎますよね。スマホのプッシュ通知で新着クイズがいち早くわかるとか、アプリ化してバッチが付くようにするとか、もっと手軽なのがいい。マイクロラーニングに特化したLMSを、ぜひデジタル・ナレッジさんに早く作って頂きたいですね。

——最後に、今後の展望をお聞かせください。

弊社ではマイクロラーニングを活用したコンテンツシリーズ(以下参照)を開発しすでに提供を始めています。今年の秋には、英語版、中国語版をリリース予定で、海外でもマイクロラーニング化を進めていきます。また、東南アジアでは英語版のLMSを使っていますが、近い将来、現地語対応になっていくでしょう。そうすれば新人研修も実施可能となり、教育できる層が一気に広がります。その辺りの可能性についても十分に検証しながら、東南アジア展開を急ぎたいと考えています。



5分でビジネススキルを身に付けるマイクロラーニング型学習ツール『ビジネスマスターズ』を2018年4月に発売。英語版、中国語版のほか、アジア言語を中心とした多言語バージョンも今後続々リリース予定。

マイクロラーニング型
最新学習ツール「Business Masters」
<http://businessmasters.online/>

(*1) 外務省「海外在留邦人数・進出日系企業数の調査結果(平成30年要約版)」
https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_006071.html
外務省 報道発表, 2018年(最終閲覧日: 2018年6月20日)

(*2) インフォーマル・ラーニング……プログラム化された研修や講習、セミナーなどの「フォーマル・ラーニング(公式な学習)」に対し、「インフォーマル・ラーニング(非公式な学習)」とは個人による学習全般を指す。企画立案のために検索エンジン等で情報収集したり、業務でわからない点を上司に質問したり、社員同士が意見交換をしたりすることも含まれる。自発的な意思がその動機となる。

店舗トレーニング、マネジャー育成にも効果！
全ブランド導入の教育プログラムとは

株式会社すかいらーくホールディングス様

株式会社すかいらーくホールディングス

人財本部 教育・研修チーム

芝山 英也 様 (左)

コーポレートサポート 情報システム
店舗オペレーションシステム リーダー

山本 敦史 様 (右)



「ガスト」「ジョナサン」「バーミヤン」など、多数のブランドを展開し外食産業を牽引する株式会社すかいらーくホールディングス様。この度、デジタル・ナレッジが提供するeラーニング統合プラットフォーム（KnowledgeDeliver）を活用した新たな教育プログラムをスタートされました。すでに主要ブランドにおける新人教育やマネジャー育成に利用されており、今後は全ブランド約10万人にも及ぶ従業員を対象とした、一貫通貫の育成体系の確立を目指されています。その目的や現在の運用状況、今後の展望についてお聞きしました。

——新たにスタートされた教育プログラムの概要についてお聞かせください。

山本様：店舗のアルバイトスタッフを育成するための「育成プログラム（以下、育成PGM）」と、店長になるための「マネジャーステップアッププログラム（以下、MSP）」の二つを実施しています。



——eラーニングを使ったプログラムですが、最大の特徴は？

山本様：普通eラーニングといえは、受講者本人が自己学習して修了という形が多いかと思えます。ですが、本プログラムは、トレーナーや店長がチェックをすることで始めて修了となり、次のステップに進める「トレーニング機能」を組み込みました。

——いわゆるOJT的な仕組み、考えをeラーニングに搭載したということでしょうか？

山本様：はい、OJTをした上でトレーナーが確認・承認をするという一連の流れを、Web上に構築しました。通常のeラーニングシステムではこうした仕組みはありませんでしたので、デジタル・ナレッジさんに特別にカスタマイズをして頂きました。

——通常のeラーニングと比べていかがですか？

山本様：このシステムの優れた点は、どこまでトレーニングが進んでいるのか、誰が教えて承認したのかが明確になった点です。新人教育は基本的に同一トレーナーが担当しますが、シフトによってトレーナーが変わる場合もあります。そんなときでもスムーズな引継ぎができますし、新しく入ったスタッフも次に習得すべき内容がひと目でわかり、目標の明確化や意欲向上にもつながっています。



トレーニング画面。修了したトレーニングはグレーアウトするなど進捗・教育記録が一目瞭然。教わる側も自分のトレーニング状況がわかりやすく、次のシフトまで間があく場合も安心だ。

——こうしたプログラムを開発された目的はどこにあったのでしょうか。

山本様：一つはアルバイトスタッフの定着率向上です。昔と比べて学生アルバイトのシフト日数は減り、勤務時間も年々短くなってきています。それはトレーニングの機会・時間の減少を意味します。そこでeラーニングを整備し、業務中の隙間時間に自学自習を可能にすると同時に、先ほどお話したトレーニング機能を付加することで、アルバイトスタッフの定着率向上に寄与するのではと考えました。

もう一つは、外国人スタッフのための労働環境整備です。昨今、外国人のアルバイトスタッフも増えてきていますが、文字が主体の紙のマ

マニュアルではニュアンスが伝わりにくいという問題がありました。そこで、マニュアルを電子化し動画を活用したコンテンツを導入するとともに、一部のコンテンツの4ヶ国語対応（英語、中国語、韓国語、ベトナム語）を実施しました。



主要なコンテンツは英語、中国語、韓国語、ベトナム語の4ヶ国語に翻訳。とくに最近ではベトナム語の需要が増えているとか。

——MSP（マネジャーステップアッププログラム）についてはいかがでしょう？ こちらも以前は紙ベースで実施されていたということですが。



芝山様：MSPはアシスタントマネジャーがマネジャー（店長）を目指すためのプログラムですが、紙ベースということもあり、効果的な運用ができていませんでした。アシスタントマネジャーがさまざまなステップをクリアし点数を積み上げていくのですが、一体何点でどの段階にいるのか、ということを上長や本部が把握できておらず、計画的なマネジャー育成とは程遠い状況だったのです。MSP電子版に変更し、誰が何点でどの段階にいるのか、次にどの試験を受けたらどこにステップアップできるのか、eラーニング上

で本部が可視化できた意義は大きかったですね。

——新しいプログラムが始まってからの手応えは？

山本様：導入2～3ヶ月後に店舗アンケートを実施したところ、7割が「育成PGMは新人育成に効果がある」と回答するなど、一定の成果を上げています。

芝山様：これまでは、どちらかというとマネジャーから促されて試験を受ける人が多かったのですが、新しいMSPではアシスタントマネジャーの方から試験の申請をするよう変更し、自主的にマネジャーを目指す仕組みを作りました。受け身ではなく、マネジャー候補者自らが計画を立て、自主的に学びステップアップしていけるツールに育てていたらと期待しています。

——両プログラムの導入はどれくらい進んでいますか？

山本様：育成PGMについては一部コンテンツのみではありますが、すでに全ブランドで導入済みです。MSPも主要ブランドで導入済みです。今後もコンテンツを拡充しながら、順次拡大していく予定です。

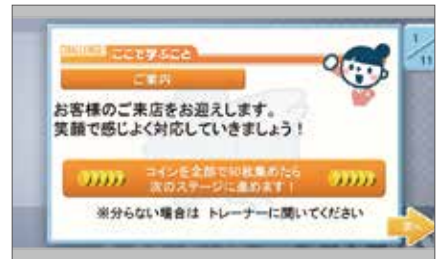
——eラーニングでは受講者の学習意欲を上げる工夫や楽しく受講できる仕組みが重要とされますが、なにか取り組まれていることはありますか？

山本様：クイズでしょうか。動画を視聴した後に「正解はどれでしょう？」といったミニクイズを入れ、興味を惹きながら知識定着を図っています。クイズに正解したり規定のステップを修了したらコインがもらえ、コインを50枚集めたらステップクリアとか、そういった見せ方も

しています。

——一方的ではなく考えさせる仕組みやゲーミフィケーションまで、しっかりと組み込んでいらっしゃるんですね。

山本様：弊社にはアニメーションを作る専門部署があり、eラーニング用にオリジナルキャラクターを作ってもらってコンテンツに登場させています。コンテンツのデザインについても、動画作成会社に見やすいものを作ってもらいました。



教材をパワーポイントで作る場合、往々にして発表資料のようになってしまいがち。すかいらーくホールディングス様では、さまざまな工夫により親しみやすくわかりやすいコンテンツデザインが実現されている。

——働き方改革に積極的に取り組まれている御社において、今回の新しい教育プログラムの果たす役割、意義とはどのようなものだとお考えですか。

山本様：育成PGMは必要なマニュアルがすべて格納されており、“誰もが教えられる仕組み”という観点で作られています。トレーニングに関してはこれまでマネジャーの労力が非常に大きかったのですが、自己学習や振り返りができるようになっ

た結果、マネジャーの負担軽減につながっています。

芝山様：MSP電子版では、Web上でアシスタントマネジャーとマネジャー双方が進捗確認できるため、効率よい面談や速やかな承認作業が可能となったことが働き方改革につながると考えています。

——**御社においてITはどんな役割を果たしていますか？今後の活用の方向性についてもお聞かせください。**

山本様：一例ですが、以前実験的にセルフレジを導入したとき、「人手不足解消ですか？」と聞かれることがありました。もしレジが一箇所しかなかったらお客様に並んでいただくこととなりますが、セルフレジがあればクレジットカードをご利用のお客様は並ばずにすぐにお会計をしていただけます。つまり、この事例の目的は、お客様の利便性向上でした。IT活用によって店舗の運用効率を高める一方、来店されるお客様の利便性向上にも取り組んでいく——そういった観点でIT活用は今後も継続していく必要があると考えております。

——**テクノロジーやeラーニングというと、どうしても効率化、効率化といわれがちですが、それ以上に利便性向上による効果が大きいというわけですね。**

山本様：今回の教育プログラムも同様です。従業員の利便性を向上し、より働きやすい環境を実現できたなら、従業員のさらなるレベルアップにもつながり、定着率も上がり、それがひいてはお客様満足度の向上にもつながります。ITをうまく活用することですべてを良い方向に持っ

ていくことができるのではないかと、そして最終的には、お客様によりよい体験をご提供できればと、そのような思いで取り組んでいます。

——**最後に、今後の展望をお聞かせください。**

山本様：現在は育成PGMとMSPの2つに分かれています。新人からマネジャーまで、一気通貫できればと、そのような思いで取り組んでいます。つながった育成体系を構築すること、これが導入当初からの目的です。そのためには、新人やマネジャー候補者というくくりではなく、約10万人にも及ぶ全クルーを対象としたコンテンツを作り、運用をしていく必要があります。まだまだ道のりは長いですが、店舗の声を拾いながらコンテンツを充実させ、より使いやすくより良いものへとアップデートさせていく予定です。

お客様のニーズ

- ・新人教育からマネジャー育成まで、一気通貫の育成体系を構築したい。
- ・働きやすい環境を整備することで従業員のレベルアップや定着率向上を図り、CS向上につなげたい。

導入前の課題

- ・アルバイトスタッフの働き方の変化によりトレーニングの機会・時間が減少している。
- ・最近増加傾向にある外国人スタッフのための教育体制が整っていない。
- ・効果的かつ計画的なマネジャー育成ができていない。

導入後の成果

- ・スマホ、タブレット端末から受講可能な、自学自習の教育プログラム（eラーニング）を全ブランドで導入。
- ・店舗でのトレーニング進捗やどのトレーナーが確認・承認したかを可視化する機能をeラーニング上に搭載。
- ・日にちが開いたトレーニングやトレーナーが変わる際もスムーズな引継ぎが可能となり、教わる側も次に習得すべき内容がわかりやすく意欲向上にもつながっている。
- ・マニュアルを電子化し動画を活用したコンテンツを導入。さらに一部コンテンツの4ヶ国語対応を行うなど、外国人スタッフの働きやすい環境整備を実現。
- ・マネジャー昇進までのすべての段階と進捗をeラーニング上で可視化。自主的にマネジャーを目指せる仕組み作りで成功。
- ・店舗アンケートの結果、7割が「新人育成に効果がある」と回答するなど効果を上げている。

受講率90%！資格認定制度におけるeラーニングの効果
～修了証発行までの自動化を目指して～

公益社団法人 日本臨床工学技士会 様



公益社団法人日本臨床工学技士会
専務理事 那須野 修一 様(左) 事務局 押本 真理子 様(右)

平成26年度の診療報酬改定(*1)でますます需要が高まる、医療機器のスペシャリスト「臨床工学技士」。その職能団体である『公益社団法人 日本臨床工学技士会』では、内閣府の認可のもと、資格認定制度を運営されるなど臨床工学技士のさらなる学術技能の研鑽、資質の向上に努められています。インタビューでは、資格認定制度におけるeラーニングの使い方や効果、これからのコンテンツの方向性についても興味深いお話をお聞きすることができました。

——最初に、臨床工学技士とは何か？というところからお聞かせいただけますでしょうか。

那須野様：臨床工学技士とは、医療機器の操作・保守点検を行う専門医療職で、国家資格です。以前は資格化されていませんでしたが、医療機器がどんどん高度化・複雑化するなか、人工心肺装置や人工呼吸器といった患者さんに直接つながる生命維持管理装置については、その操作をする人をきちんと資格認定しているということなので、1987年6月に法律化され、臨床工学技士が誕生しました。



——病院に必ず一人はいらっしゃるのでしょうか？

那須野様：大きな病院には大体一人はいるような状態にはなってきましたが、まだまだ人が足りていないのが現状です。残念なことに、臨床

工学技士という名前が一般的にはあまり知られておらず、なり手がなかなかいないんです。

押本様：臨床工学技士は手術室や集中治療室、人工透析室など、特殊な場所において、一般の方はなかなか会う機会が少ないのが事実です。患者さんとして手術室に入る場合はそれどころではないでしょうし。

——確かにそうですね。そんななか、日本臨床工学技士会ではどのような活動をされていますか。

那須野様：臨床工学士をより多くの方に知っていただくための普及啓発活動や情報発信、行政への政策提言などを行っています。子供向けに医療機器を体験してもらおうキッズセミナーを開催したり、また、医療機器はメーカーによって同じ機能でも名称が違ったり、操作方法が左右逆だったりすることがありますので、当会が間に入って標準化を進めることで、医療安全の向上に努めています。

また、当会の会員はすべて臨床工学技士の国家資格を持つ方々ですが、その会員を対象とした認定制度も運営しています。



臨床工学士を1人でも多くの人に知ってもらうべく、同会のキャラクター「シープリン」も活動中！



認定制度は“専門認証”と“認証”の2種類。血液浄化や高気圧酸素治療といった専門的な指定講習会を定期的実施し、修了者は検定試験合格で認定を受けられる仕組みだ。

——この認定制度の指定講習会の一部を、eラーニングでも実施されているということですね。

押本様：はい、今から3年前に、当会としては初となるeラーニングを導入しました。実講習とeラーニング講習の両方を実施していますが、全体としてはeラーニングが少しずつ増えてきている状況です。

——なぜeラーニングを導入されたのでしょうか？

那須野様：当会は全国組織で全国に会員がいますが、講習会を開くのは東京がほとんどです。そのため、地方の会員は交通費や宿泊費などの負担が大きく、「何とかならないか?」「eラーニングみたいなことができなにか?」といった声が次第に大きくなってきていました。

——導入時に重視されたポイントや機能はありましたか?

押本様：受講管理機能でしょうか。当会のeラーニングでは、すべての講義を最後まで受講された方にのみ修了証を発行しております。その修了証をもって検定試験が受けられたり、認定を取得するためのポイントが取得できます。そのため形だけの受講とならないよう、eラーニングの受講時間も厳密にチェックしています。受講期間中は数回にわたって受講生の受講時間をチェックし、受講を促すなど、システムの機能を活用しています。

那須野様：実講習でも遅刻をするとその講習は修了不可となります。ですからeラーニングでも同様に受講管理ができるかどうか重要なポイントでした。

——実講習と同等の受講管理の仕組みを、eラーニングでも提供できる点がポイントだったわけですね。ほかにもeラーニング講習のメリットはありますか?

押本様：先程もお話ししました通り、全国に会員がおりますので、旅費という費用面でも、移動という時間面でも、会員の大きな負担軽減につながっているのではないかと思います。さらに付け加えるなら、好きな時間に細切れで受講できるようになった点でしょうか。実講習は2～

3日間にわたって開催しますので受講生は病院をお休みをして受けにきていただく必要がありました。eラーニングなら受講期間を1ヶ月設けており、期間中何度でも繰り返し見ることができますので、病院を休むことなく、仕事や日常生活を送りながら合間に受講していただけます。



那須野様：最近の改修でスマホやタブレットでもeラーニングが受講できるようになりました。当会の会員さんは20～30代の方が70%と非常に若いのが特徴です。人によってはPCを持っていない方も多いため、今回の改修によって、さらに便利に使っていただけるのではないのでしょうか。

——eラーニング導入後の具体的な効果をお聞かせください。

押本様：認定に関する講習会の1例がございませぬ。実講習とeラーニング講習の両方を実施した講習会があったのですが、その後の検定試験でeラーニング受講者の方が平均点が高いという結果が出ました。

那須野様：実講習では一つの講義は一回聞けばお終いです。でもeラーニングなら苦手な部分、一回聞いただけでは理解できなかった部分を何度も繰り返し学習ができます。それが結果にもつながっているのは。

押本様：実際受講時間をチェックしていると、何度も見ている人が結構いらっしゃいます。「まだまだ見直したいところがあるので受講期間1ヶ月じゃ足りませぬ」と言われる熱心な方もいらっしゃって。eラーニング講習の修了率も約90%と非常に高いんですよ。

那須野様：2～3日分の講義をeラーニングで全部視聴するというのは、これはかなり大変なことですよ。その修了率が90%代というのは、すごいと思いますね。

押本様：受講生自身が非常に熱心なのと、管理する側も受講時間をチェックし、受講生にフィードバックしていることが大きいかなと思います。

——非常に専門的な内容のeラーニング化は難しい部分もあるのではないかと思います。実際のところいかがですか?

那須野様：最近の傾向でいうと、専門性の高い内容は実際に作業をしながらハンズオンやグループワークで学ぶというのがひとつの流行りです。そういった内容はなかなかeラーニングには持っていくにくい状況です。ただ、ハンズオンやグループワークは大人数でやるのにはあまり適さず、比較的少人数で行うと効果的な形式です。それらは各都道府県や地域で開催してもらって、当会のように全国から人を集めて大人数に提供するようなものはeラーニングが効果的だろうと考えています。

押本様：当会だからこそ講師に来ていただける有名なドクターやその道のプロの方がいらっしゃいます。そのような講義は、より多くの方にeラーニングを使って受講していた

だくことができればいいですね。

——教材は動画形式ですか？

那須野様：講師の講義映像にパワーポイントのプレゼン資料を組み合わせて、受講者がその場で講義を受けているようなコンテンツを作っています。作り込みはデジタル・ナレッジさんをお願いしています。



講義動画とプレゼン資料を組み合わせたわかりやすいコンテンツ

——実講習が減ってeラーニングが増えているとお聞きしました。

押本様：年間を通した受講者数ベースでいいますと、昨年は実講習の方が多かったのですが、今年はそれが逆転してeラーニングの方が多くなる見込みです。たとえば、昨年の血液浄化関連指定講習会は実講習が150名でしたが今年は100名減少し、57名となりましたが、eラーニングは221名となっております。

那須野様：最初はみんな様子見だったと思います。ところが、一度受けてみるとこれはいいと。実講習しかやってないものに関しては「何でこれはeラーニングないんだ？」との声が聞かれます。

押本様：会員の皆様からの要望も増えましたね。

那須野様：講習会を実施するチームも、うちは絶対やらんと言ってい

たところが今ではむしろ「eラーニングだけにしよう」と言っています。最初は初期投資などを理由に反対意見もありましたが、今は推進派になって頂いています。

——今後はこういったコンテンツ作りをお考えですか？

那須野様：これまでは実講習をベースにeラーニングコンテンツを作成してきましたが、今後は、eラーニングはeラーニングの特性を生かしたコンテンツ作りができればと考えています。たとえば、病院で実際の手術室や医療機器を撮影したものに文字などを載せ、それを解説しながら講師が講義を行うようなものです。実際の現場ではなかなか説明しにくく、また普通の講義ではできないようなことも、eラーニングならできるのではないかと思います。

——なるほど。ほかにもeラーニングやICT活用をお考えの分野はありますか？

那須野様：これもできるかどうかわかりませんが、“分岐していくコンテンツ”ですね。今は全員一つの共通した内容を受講しますよね？そうではなく、途中で選択肢が現れてAを選択した人はAのストーリーのコンテンツを進みその先にまた選択肢がある——といった感じで、医療シミュレーションみたいなことができれば面白いなと思います。一つひとつの選択でどういう結果になるのか、こんな危険があるとかこの時点で何とかしなければならなかった、というようなことが身を持って体験できるようなコンテンツが実現できれば良いですね。何度も分岐しなくても、数回の分岐だけで結構いいものができそうな気がします。

——大変興味深いお話をありがとうございました。最後に、eラーニングに関して今後の展望やご要望があればぜひお聞かせください。

那須野様：受講時間のチェックや指定コンテンツ完了時の担当者へのメール送信など、今手作業でやっていることを自動化していければと考えています。最終的には修了証の発行まで自動化できればいいですね。

押本様：今年の春から認定制度が二階建てとなり、今後さらに受講生が増えることが予想されますから自動化はぜひ実現したいところです。とはいえ、会員情報システム「e-プリバド」とeラーニングの連携もこの春始まったばかり。これまでは会員データベースから申込情報のデータを手作業でeラーニングに反映していましたが、今ではe-プリバドから自動的にeラーニング側にデータが反映されるようになりました。また会員様のe-プリバドマイページからeラーニングにログインできるようになりました。

これまでいろいろな課題を一つずつクリアしてきましたが、今後もデジタル・ナレッジ様とご相談しながら、自動化に向けて一つひとつクリアしていければと思っています。

デジタル・ナレッジのWebサイトに公開されているコンテンツを掲載しています。

URL : <https://www.digital-knowledge.co.jp/archives/17402/>

公開日：2018.10.19

お客様のニーズ

- ・当会主催の実講習をeラーニングでも提供したい。

導入前の課題

- ・実講習会がほぼ東京開催のため、地方の会員にとって大きな負担となっていた。
- ・形だけの受講とならないよう、eラーニングの受講時間の管理・チェックを厳密に行う必要があった。

導入後の成果

- ・eラーニングシステム「Knowledge Deliver」によるeラーニング講習を導入。
- ・いつでもどこでも繰り返し学べる仕組みにより、会員の大幅な負担軽減と学習の効率化を実現。
- ・受講管理機能により、実講習と同等の厳しい受講管理の仕組みをeラーニングでも実現。
- ・約90%の高いeラーニング終了率を実現。
- ・検定試験の平均点において、eラーニングが実講習を上回るなど一定の成果が出ている。(認定制度の指定講習会)
- ・会員データベースとeラーニングの連携により、申込決済から受講までを自動化。
- ・2018年度から認定制度が二階建てとなったことで、今後はさらなる受講生増加が予想されるが、それに対応し得る体制を作ることができた。

(*1) 診療報酬改定に含まれる特定集中室管理料1・2の施設基準に「専任の臨床工学技士が、常時、院内に勤務していること」とする条件が追加。さらに呼吸ケアチーム加算や医療機器安全管理料などの施設基準においても、常勤の臨床工学技士の配置が義務付けられた。

学校法人 医学アカデミー (一般社団法人 薬学ゼミナール生涯学習センター) 様

学校法人 医学アカデミー

薬学ゼミナール オンライン教室
教室長／講師／薬剤師 関城 裕介様 (左)

薬ゼミトータルラーニング事業部
企画制作部 企画制作課／薬剤師 小林 真様 (右)



「薬学ゼミナール」は、毎年約9,000名の薬剤師国家資格合格者のうち2,000人以上を輩出されている、歴史ある薬剤師国家試験対策予備校です。2018年春には薬剤師の生涯学習をサポートする「ラーニングトレイン」をサービスインされるなど、一人でも多くの意識高き薬剤師の育成に尽力されています。インタビューでは、受講者数が2年で倍増したオンライン教室における「個別指導の自動化」や、今後目指される「Evidence Based Education」についてもお聞きすることができました。

——40年の実績を持つ「薬学ゼミナール」はどんな学校ですか？

関城様：薬剤師の国家試験は年に1度行われますが、残念ながら不合格となってしまった学生さんなどを対象に、次の試験合格へと導く“薬剤師国家試験対策予備校”です。北海道から九州まで17教室、オンライン教室を入れると全18教室を展開しています。



——このオンライン教室で弊社のeラーニングシステム (Knowledge Deliver) を利用されているということですね。

関城様：はい、オンライン教室は「薬ゼミオンライン教室」という名称で2016年6月にスタートしました。以前は別のeラーニングシステムを使っていたのですが、その会社自体が急遽なくなってしまっ。至急リプレイスをしないとイケない状況の

なか、短い納期で完全切替できることを探していました。

——弊社のシステムを採用された決め手は？

関城様：最後まで考えていたのが、パッケージでいくのか、それともフルスクラッチで作るのかということです。以前はフルスクラッチで一から全部組んでいましたが、その業者がダメになったとき、システムを引き継げず大きなリスクになると痛感しました。その点、デジタル・ナレッジさんはパッケージで幅広く展開されている評判を聞いており、安心感がありました。

——実際に導入されてみていかがですか？

関城様：オンライン教室ではお試しキャンペーンを定期的に行っていますが、アクセスが集中するため、以前は頻りにサーバーがダウンしていました。ですが、システム切替後は一度もありません。非常に安定していますし、キャンペーンを定期的に行っています。打っていく上でとても助かっています。

——導入の際、とくに重視された

ポイントは何でしたか？

関城様：なんといっても「マイカリキュラムシステム」ですね。受講者がテストを受けると、間違った項目に紐づいた動画教材が受講者側の画面に自動表示される仕組みです。薬ゼミの動画教材は1,000以上あり、すべてを見る時間はありません。どれを見れば一番効果的なのか？合格に近づくのか？それがテストを受けるだけで自動的にわかります。

——以前からあった仕組みですか？

関城様：いえ、以前はありませんでした。個人個人が自分の弱点を重点的に学ぶことができる、オーダーメイドカリキュラムを実現したいという思いで、リプレイスの際に強く要望させていただき、システムをカスタマイズしていただきました。「個別対応」というのが今後必要になってくるでしょうし、とくにeラーニングにおいてはこういった要素が重要だと考えました。

——eラーニングシステムと併せて映像配信サービス (Video+SS) もご利用いただいています。

関城様：はい、高いセキュリティ機能と倍速再生機能がついたサービ

スですね。

小林様：倍速再生は意外と大事ですよね。少し早めの1.4倍あたりにしておいて流し聞きをし、重点的に聞きたいところだけ1.0倍に戻したり。

関城様：講師によって話すスピードが違いますから、自分に合ったスピードにできるのは便利ですね。

——自分に合ったスピードで聞けるというのは先程おっしゃっていた「個別対応」に通じるものがありますね。ちなみに、オンライン教室の受講者数はどれ位いらっしゃるのでしょうか。

関城様：2016年度は約300名、2017年度は450名、2018年度は今の時点で約600名。おそらく今年度中に1,000名に達するのではないかと思います。

小林様：現役の薬学生も大学の授業と併用して受講されていますので、そういったお試し会員も含めると実際の利用者はもっと多いです。全国の現役6年生の数は約1万人ですが、その半分の5,000名程が薬ゼミオンライン教室を利用されているんですよ。

——現役生の利用も多いとは意外です。

関城様：「絶対に国家試験に一発合格したい」「でも大学の授業だけでは不安」という現役生は少なくないんです。そういった方にも選んでいただいています。

——右肩上がりを受講者を増やしている薬ゼミオンライン、その強みはどこにあるとお考えですか？

関城様：40年の実績を持つ全日制

予備校である薬学ゼミナールとまったく同じ授業を、同じペースで勉強していくことができます。具体的には、全日制と同じ授業内容を撮影し、約2週間遅れでオンライン教室にも動画教材をアップしていきます。毎日のテスト、月1の月間テストも同様に実施しています。

——先生からの直接指導やチューターとの面談など、リアルな教室ならではの教育サービスもありますよね。オンライン教室ではどうされていますか？

関城様：実際の教室では「テストでここ間違えちゃった！先生教えてください」と言えますが、オンライン教室ではそれができません。そこを先ほどお話しした「マイカリキュラムシステム」がサポートしています。間違った項目に関連した動画教材が自動で提示されることで、「ここを重点的に勉強し直すといいよ」という先生の役割を果たしているんです。

また、全日制で定期的に行っているガイダンスはすべて動画化し、オンライン教室でも提供しています。勉強方法がわからないという学生さんも多いので「効率的勉強法その1・その2」「暗記法」など。視聴率もいいんですよ。時々学生さんにアンケートを取ってニーズを把握しています。アンケートもeラーニングのシステムで実施しています。

もちろん、受講データも逐一チェックし、成績が伸び悩んだりログインしていない人には直接電話などで指導しています。一人ひとりにチューターがつき、合格をサポートするのは全日制もオンライン教室も同じです。

——全日制と同じ教育をオンライン教室でも実現されているんですね。薬学ゼミナール全体として、eラーニングはどのように位置付けられていますか？

関城様：オンライン教室は全日制のコースに通えない方を対象としています。通えない理由は金銭的なもの、近くに教室がないなど様々ですが、実はメンタル面で通えないという子が増えているんです。また、先ほどお話しした現役生については、そもそも大学に通っているのが全日制に通うという選択肢はありません。そういった様々な理由で薬ゼミの全日制に通えない子たちを、eラーニングを使って合格に導きたい。これがオンライン教室の理念です。ただ動画を配信するサービスではなく、あくまでも“合格してもらうための教室”としての意識を強く持っています。

——そして、晴れて国家試験に合格し薬剤師となった暁には、「ラーニングトレイン」という生涯学習の場も提供されています。このお話を聞く前に、薬剤師を取り巻く近年の動向を教えてくださいませんか。

小林様：薬剤師は一生ものの資格です。国家試験に合格した後は資格が無くなるということは基本的にはありません。しかしながら昨今、医学薬学に関わる人は生涯学び続けることが求められています。薬学の分野でも薬剤師の生涯学習の必要性が高まるなか、世の中に薬剤師をたくさん輩出している我々も責任を持ち、生涯にわたって薬剤師育成に取り組んでいくことになりました。



——薬剤師の生涯学習にはなにか資格のようなものがあるのでしょうか。

小林様：「研修認定薬剤師」という制度があります。私たちは2010年に生涯研修プロバイダーとしての認定を取得し、集合研修を中心とした生涯学習講座を提供してきました。

——研修認定薬剤師の集合研修は以前から実施されていたんですね。

小林様：はい、全国8拠点をLIVE配信でつなぎ、講義を行ってきました。ですが、いろいろな課題が見えてきて、以前から薬ゼミオンライン教室でお世話になっていたデジタル・ナレッジさんに相談させて頂いたんです。

——何について相談されたのですか？

小林様：もともと集合研修の申込管理はExcelを使って手作業で行っていましたが、受講者が増え回り切らなくなりました。また、研修が終わった後、単位としてシールを発行しますが、発行数を管理して認証機構に報告することが義務付けられています。この管理が結構大変で、なんとか自動化できないかと。申込管理と単位管理の自動化、研修のeラーニング化、集合研修とeラーニングの統合管理、これらをデジタル・ナレッジさんをお願いして実現

していただいたのが「ラーニングトレイン」です。

——「ラーニングトレイン」のスタートにより、薬学生の国家試験対策から薬剤師の生涯学習まで、トータルでサポートできる体制がいよいよ整ったということですね。最後に、今後の展望をお聞かせください。

関城様：理想のオンライン教室の形としては、AI家庭教師のようなものがいて「今日はここからここまで勉強しましょう」とか「テストで間違ったこの問題をもう一度やりましょう」など、合格に直結するアドバイスを自動的に与えてくれるようなものを思い描いています。

もちろん人による指導もあります。その際も、目の前の学生がどうすれば合格に最短で近づくか、そのデータを明確に持ち、エビデンスに基づいた教育を実施していくべきだと考えています。医療の世界では、EBM(Evidence Based Medicine) と呼ばれる「根拠に基づいた医療」が一般的な考え方となっていますが、教育の世界もEBE(Evidence Based Education)の考え方が広まりつつあります。全日制よりオンライン教室の方がデータを蓄積しやすい面もありますから、あらゆる受講データを活用して、EBEにつなげていきたいですね。

小林様：薬剤師国家試験には毎年約9,000名が合格しますが、そのうち薬ゼミの卒業生は2,000名を超えます。大学だと多くても400名くらいですから、毎年2,000名以上はかなりの割合です。そういった卒業生を中心に、“薬剤師になって終わり”ではなく“生涯にわたって学び続ける重要性”をこれからも発信し続けていきたいと思っています。

具体的には、薬剤師向けに旬な話題や役に立つ情報をお届けする「ph-port」というコミュニティサイトを作っています。これを「ラーニングトレイン」とシングルサインオンできるようにしました。たくさんの薬剤師に「ph-port」を利用してもらいつつ、そこからラーニングトレインにつなぎ、一人でも多くの方に研修認定薬剤師を目指してもらおうことが当面の目標です。



受講生一人ひとりに最適な受講プランを自動提示する「マイカリキュラム」



薬剤師のコミュニティサイト「ph-port」。この登録情報があれば「ラーニングトレイン」にもワンクリックでログインできる。

デジタル・ナレッジの Web サイトに公開されているコンテンツを掲載しています。

URL : <https://www.digital-knowledge.co.jp/archives/17602/>

公開日 : 2018.11.20

国家試験対策予備校 「薬ゼミオンライン教室」

お客様のニーズ

- ・全日制予備校と同じ教育をオンラインでも提供したい。
- ・オンラインでの学びを補完すべく、受講生一人ひとりのオーダーメイドカリキュラムを実現したい。

導入前の課題

- ・個人個人に合った学習プランの提示を自動化したい。
- ・コンテンツ配信におけるセキュリティ対策を図りたい。

導入後の成果

- ・eラーニングシステム「KnowledgeDeliver」により、全日制と同じ講義・サービスをオンライン教室で実現。
- ・システムのカスタマイズにより、テストで間違った項目に紐づいた動画教材が自動表示される「マイカリキュラム」を導入。
- ・映像配信サービス「Video+SS」により、コンテンツ配信におけるセキュリティ対策を実施。
- ・2016年度に約300名だった受講生が2018年度8月時点で約600名と2年で倍増。

薬剤師の生涯学習 「ラーニングトレイン」

お客様のニーズ

- ・「認定薬剤師」の生涯研修プロバイダーとして実施している講座の申込から支払、eラーニング受講、単位管理までを統括する仕組みを作りたい。

導入前の課題

- ・手作業で行っている集合研修の申込管理・単位管理が大変なので何とかしたい。
- ・研修のeラーニング化と、集合研修とeラーニング講座の統合管理を実現したい。

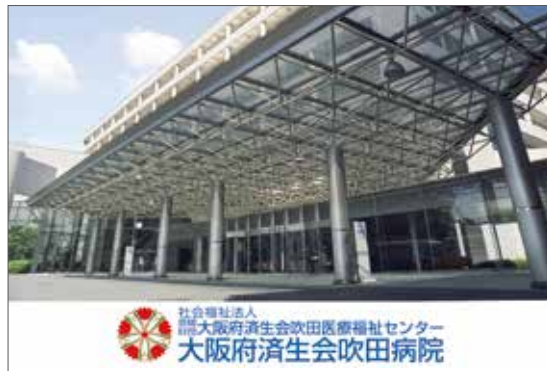
導入後の成果

- ・集合研修・eラーニング講座の申込から支払、単位管理までを一元化した「ラーニングトレイン」を構築。
- ・集合研修の申込管理と単位管理の自動化により、大幅な効率化を実現。
- ・既存サービスとの連携により、今後受講者の拡大が見込まれる。

大阪府済生会吹田病院 様

大阪府済生会吹田病院

人材開発課 課長 **高橋 舞巳**様
 人材開発課 **磯川 咲里**様



「患者の命を預かる500床の急性期病院として、刻々と変化する社会情勢、医療ニーズに対応すべく人材育成にも力を入れられている大阪府済生会吹田病院様。一昨年、eラーニングシステムを一新された後に実施したアンケートで意外な結果に驚かれたそうです。インタビューではそうした経緯を振り返ると共に、背景にある「職員の自発的な学習支援」と「受講管理の一元化」に対する取り組みについてお聞きしました。

——こちらの病院では以前からeラーニングが使われていたそうですね。

高橋様：集合研修に出席できなかった職員のフォローアップとしてeラーニングを使っていました。ただ、サーバーが10年を超し、システムも古く職員が学びやすい環境ではありませんでした。ちゃんと見なくても再生さえしておけば受講したことになってしまう点も学習ツールとして疑問に思っていました。

——忙しい医療現場で全員を集めて研修というのも、これはなかなか大変な取り組みだと思えます。

高橋様：そうなんです。従業員が1000人を超え、勤務体系も複雑多岐のため、全従業員が集合研修に参加することは不可能でした。本来なら「今日は集合研修に参加しよう」「今日は行けないからeラーニングを受講しよう」と職員自らフレキシブルに学習スタイルを選べるのが理想でしたが、なかなか……。

——そこでeラーニングシステムのプレイスを検討されたわけですね。弊社のシステム(Knowledge Deliver、以下KD)をどこでお知りになったのでしょうか。

高橋様：済生会熊本病院が先にこのシステムを導入されていて、話をお聞きしたのが最初でした。実は熊本病院がお持ちだった課題が当院と同じだったんです。

——どんな課題ですか？

高橋様：時間・場所を限定しない学習環境を整え、自学自習が可能な仕組みを構築したいというのが当院の一番の課題でした。もう一つの課題は「研修受講履歴の一元管理」でした。熊本病院ではまさにこの一元化を、KDを使って実践されていたんです。

——それまでは研修の受講管理はどうされていたのでしょうか。

高橋様：看護師の研修は看護部、出張関係は人事課、我々が企画する集合研修は人材開発課と、それぞれの部署が縦割りで管理しているものが多く、形式もまちまちでした。そのため、職員一人ひとりが何に取り組んできたのか、今後どうなりたいたのかを統括的に把握できていませんでした。

——研修の受講管理を一元化することで目指されたのは何だったのでしょうか。

たのでしょうか。

高橋様：院内外の研修受講や学会出張、可能であれば部署異動履歴なども含めて集約し、これまでの評価基準にプラスして新しい人事考課に活かしたいと考えていました。熊本病院で実際の使い方を見せていただき、これならやりたいことができると導入を決めました（最終的には一般競争入札に公募・落札）。院内にサーバーを置くことは考えていなかったもので、クラウド型だったのもポイントでした。

——第一に自学自習環境の整備、第二に受講履歴の一元管理化、この2つの狙いがあったというわけですね。それでは、実際にKDを導入されて1年半近くになりますが、まず1つめの課題についてどのような変化がありましたか？

高橋様：eラーニング環境は以前とは比べようがないほど快適になりました。実は、導入1年後にeラーニングの利用状況調査を実施したところ、意外なことに勤務時間内に学習している人がほとんどだったんです。看護師なら夜勤の落ち着いた時間帯というように、それぞれがすきま時間にうまく受講しているこ

とが分かりました。忙しくて集合研修には参加できないという人も多く、開始時間の設定ひとつでも調整が大変な状況でしたから、eラーニングなら勤務時間内に受講できるのかと驚きでしたね。

——集合研修には来られなくてもeラーニングなら、というのは大きな変化であり成果ですね。

高橋様：中途入職者向けの研修についても、以前は集合研修を年に1度しか実施できていなかったものが、eラーニング化することで入職後ひと月以内にeラーニングで研修を受けてもらえる体制ができました。年1だったものが、毎月フォローアップできるようになった意義は大きいです。

——コンテンツは内製されているそうですが、どのようなものをお使いですか？

磯川様：集合研修を録画した動画をベースに、ミニテストなどを組み込んで流し見を防ぐ工夫をしています。パワーポイント型教材で重宝しているのは「合成音声機能」。講師が話す内容を打ち込めば自動的にナレーション音声に変換してくれるんです。

高橋様：語尾を上げるとか下げるとか、細かくコントロールできる優れたもの。標準語に近いけど関西の人が聞いても違和感がないイントネーションといえますか、みんなが聞きやすいように調整しています。コンテンツの作りこみにより、以前はちゃんと受講してもらっているのかわからなかった部分も、精度を上げて実施できるようになりました。



動画教材は集合研修をベースに作成



流し見防止用の小テストも効果的に活用

——第二の課題であった、受講履歴管理の一元化についてはいかがでしょうか。

高橋様：必須研修や階層別研修、学会やセミナーなども含めたあらゆる受講データをKDと連携（一元化）させる取り組みを今進めています。看護部のペーパー管理も年内に廃止の予定で、紙のコスト削減や業務効率化にもつながりそうです。職員にとっても、自分がどんなことに取り組んできたか振り返る機会はなかなかありませんから、それができるツールに育てていければと期待しています。

——弊社の関わり方はいかがでしたか？

高橋様：実は導入前、デジタル・ナレッジさんの事例集に載っていた順天堂大学医学部附属浦安病院さんと豊中病院さんを訪問させていただき、KDが院内で実際にどう使わ

れているかを見せて頂いたんです。まったく違う系列の、大学病院や市民病院での実際のところを教えて頂いたこと、両院とも嫌な顔ひとつせずウェルカムだったこと、本当にありがとうございました。こうしたご縁は御社の営業さんにつなげていただいたもの。導入前からとても細やかに情報提供していただきました。

——1年半お使いになって新たなご要望なども出てきているのではないのでしょうか。

高橋様：ええ、今営業さんにもお話していたところなんですが、当院では一部の研修で事前課題・事後課題を課しています。それを受講者同士で共有できるクラスや掲示板のようなものを作り、受講者同士がコメントをし合える環境が作れないかと。

——eラーニング上で受講者同士が課題等を共有することで学びを深めるイメージでしょうか。

高橋様：そうですね。外部研修に参加したときにそういった使い方をしているものがありまして、既存のテスト機能に加え、そちらもぜひKDにとリクエストさせて頂いています。たとえば2日間で実施している階層別研修。1日分をeラーニングに置き換え、知識習得や課題共有、事前テストで自己学習を深めます。そして研修を1日間、対面ワークを中心に組み込みます。eラーニングと対面学習を組み合わせ、より効果的、効率的な研修方法を想定しています。ただ動画を見てもらうだけで終わりたくないですし、より自発的な学習環境を整えていくために、もっと多様な使い方ができると思っています。

——ありがとうございます。もう一

つお聞きしたかったのが、医療分野の人材育成における直近の課題です。

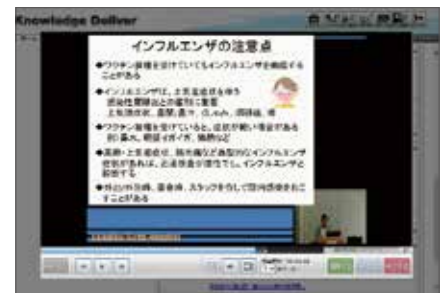
高橋様：専門職が多いなか、その技術や能力評価をもっと適切に行っていく必要性を感じています。といいますが、人事考課の中に技術評価ツールがなく、目標（成果）管理に留まってしまっている現状があります。直属の上長による評価に加えて、多面的に担うべき役割をどれだけ果たせたか。これはどの病院でも似たような状況で、課題だと認識しています。当院でも人事考課の見直しが求められるなか、受講履歴の統合管理を役立てていければと考えています。

—— 最後に、今後の展望をお聞かせください。

高橋様：これはまだ担当者間での話ですが、済生会熊本病院と例えばポートフォリオなどの共同開発ができればいいなという話をしています。カスタマイズしたくても自院だけではコストもかさむため、同じKDを使っているなら済生会のスケールメリットを生かし、このeラーニングツールをさらに活用していきたいと思っています。



eラーニングトップ画面（ログイン画面）



動画コンテンツ例

デジタル・ナレッジの Web サイトに公開されているコンテンツを掲載しています。

URL : <https://www.digital-knowledge.co.jp/archives/17991/>

公開日 : 2019.01.21

お客様のニーズ

- ・職員が自発的に学べる環境を整えたい。
- ・研修受講管理の一元化を図りたい。

導入前の課題

- ・雇用形態・職種が多様化するなか、集合研修への全員参加が難しくなっていた。
- ・従来の eラーニングシステムが古く、効果的に運用できていなかった。
- ・中途入職者向け研修体制が不十分だった（年に 1 度の集合研修のみ）。
- ・各研修の受講管理が部門単位のため、人事考課やタレントマネジメント上、課題があった。

導入後の成果

- ・クラウド型 eラーニングシステム (Knowledge Deliver) の導入により、自学自習環境を整備。
- ・集合研修に参加することが難しかった職員でも時間・場所を限定せず eラーニングを受講できるようになった。
- ・中途入職者研修の eラーニング化により、月 1 の細やかなフォローアップが可能に。
- ・集合研修を含むあらゆる研修受講の統合管理を次年度から実施予定。ペーパー管理の廃止による紙のコスト削減や業務効率化が見込まれる。今後は人事考課・タレントマネジメントへの活用も目指す。

今後の展開

- ・動画視聴による受動的な知識習得だけでなく、研修前の事前テストや受講者間での提出課題の共有・コメント機能など、より自発的な学習環境整備に向けた eラーニングの更なる活用を目指す。

必須研修、社内試験、新人導入研修にも。
人財開発部門にも評価された「営業独自のeラーニング」

中外製薬株式会社様

中外製薬株式会社

営業本部 営業人財マネジメント部 領域専門学術グループ
桐山 明文 様



MRに対する社内試験の100%ペーパーレス化やそれによる大幅なコスト削減、新人導入研修の標準化など、様々な効果を生み出しているのが中外製薬株式会社様におけるeラーニング活用です。社内で使われているシステムではなく、営業本部独自にeラーニング導入を進められた結果、他部署からも高い評価を受けたというその詳細とは？つねに新しい情報、知識のキャッチアップが求められるMR教育におけるeラーニング活用の最新事例をご紹介します。

——はじめに以前の研修状況についてですが、複数のシステムをお使いだったそうですね。

営業本部では主に2つのシステムを使っていました。ですが、一つはコンテンツをただ見るだけで学習履歴がまったく取れず、もう一つはテストに使用していましたがシステムの的にとても欠陥が多いものでした。

——テストというのはMRの継続認定に関わるものですか？

いえ、日々の研鑽に関わる社内ドリルです。MR全員に定期的に配信していました。ところが、動画は載せられない、テスト結果をダウンロードするとセッションタイムアウトで落とせない、落ちてても時間が異常にかかる、データは文字化けしているという状況でした。

——集計機能に大きな問題があったんですね。

社内にはほかにもシステムがありますが、MRの自己学習のためのツールとしては十分とは思えず、営業本部としてもっといいシステムはないかと探しているときに会ったのがKnowledgeDeliver（以下、KD）でした。

——導入の決め手となったのは何でしたか？

動画コンテンツが簡単に組めること、それと管理機能と分析機能が充実していることですね。

——管理機能を重視されたのはなぜですか？



ご存知の通り、MRは継続認定のための必須研修が年に何時間と定められています。この研修をeラーニング化することを考えたとき、学習履歴（研修時間のデータ）が取れないと実施不可能なのです。

KDなら学習履歴やテスト集計結果が一瞬でダウンロードできますから、これまで大変だった、上司に対する受験者の結果フィードバックも迅速にできるようになりました。

——導入されてちょうど1年ほどになりますが、営業本部ではシステムをKDに一本化してご活用いただ

ていると聞いています。一番大きく変わった点は何でしょうか。

まず、これまで紙ベースで実施していたMRに対する社内統一試験を100%ペーパーレス化できました。これまでは試験問題の校正や印刷、それから集計や分析を外注していたこともあり、多大な費用と時間がかかっていましたが、ペーパーレス化と完全内製化により、大幅な時間とコスト削減につながりました。

——千人規模が一斉にアクセスされる試験のペーパーレス化はどのように実現されたのでしょうか。

御社の営業の方に無理をいって販売形態を開発してもらいました。要はWebサーバーのキャパシティの問題で、通常の使用状況ならWebサーバーは一個で十分なのですが、社内統一試験のために十分な容量のサーバーを常時維持しようとするとう5倍のコストがかかります。そこで、テスト月だけ一時的に増設するという仕組みを構築していただきました。

——つぎに、MRの認定継続に関わる必須研修についてはいかがですか？

以前は多くが集合研修でしたが、20%程度をeラーニング化しました。

これはMR側にも強いニーズがあります。集合研修だと拘束時間が増えますからMRの営業時間が減ってしまい、業務に支障が出るからです。ですからなるべくオンデマンド化していこうという流れがあります。

——そう考えるとすべてを集合研修でカバーしていたときは大変だったのではないですか？

以前は各支店で集合研修をしていましたからね。このeラーニングがなければ今のような研修体制はできなかったでしょうね。ほかにも、集合研修での事前・事後テストなどもKDでやるようになりました。

——導入時には想定されていなかった部分で意外にeラーニングが使えた、というようなことはありましたか。

一番意外だったのは新人導入研修ですね。ずっと集合研修の座学でしたが、2018年度からこのeラーニングを導入しました。今の新入社員って、子供の頃からスマホが身近にあって就職活動もスマホメインでやってきたような世代で、我々とは文化が違うのですね。つまり、こちらはeラーニング導入に衝撃がありました。向こうはまったくない。むしろ、大学の授業もオンライン化されていて、就職活動もスマホでやってきて、なんで会社入ったら急に座学なんですかという感じだったので、eラーニングに大変とっつきがいい。これが当たり前だよという雰囲気なんです。

——なるほど。

MRといっても理系出身者と文系出身者が混在していて、理系の中でも薬学系とそれ以外の人があります。医学論文なんて見たこともないとい

う人、統計解析なんて言葉も聞いたことないという人から、大学の授業でやっていましたという人まで、かなり差があるのです。そんな新入社員に対し、これまでは集合研修で一律に講義をしていましたから、理解度が偏るのは当然といえば当然でした。eラーニング化によりいつでも必要なコンテンツを見られるようにしたことで、かなり標準化されました。受講者の満足度が全然違いますし、とても大きな出来事でした。

——導入時には1,000~2,000名規模を想定されていましたが、現在のご利用状況は？

営業本部の2,500名くらいが利用していますが、今後増えていく可能性が高いです。というのも、このシステムを見た他部署の方から「すごくいいのでうちも載せてほしい」との依頼を受けていまして、今後全社員規模になっていく可能性があります。

——どういったところが評価されているのでしょうか。

操作性が良い、見やすく使いやすい、コンテンツが乗せやすい、というところでしょうか。すでに我々が作成したコンテンツも200を超えていますし、こちらでオペレーションを教える事も出来ますから、導入について不安がないというのもあるのかもしれません。

——課題やご要望にあわせた柔軟なカスタマイズもKDの強みですが、なにかカスタマイズされましたか？

各支店の研修を扱う部署に分析や教材作成の権限を付与し、本社だけでなく支店独自のコンテンツ作成ができるようにしました。KDのいい

ところはルール（役割）の設定が非常に細かくできる点です。とてもいいですね。あれがないと本社で全部やらないといけなくなりますから。

——支店に権限を委譲するとどんなメリットがありますか。

各支店の状況にマッチした研修が可能になります。一方、困るのは、本社で作成する試験コンテンツなどが今までのセキュリティだと事前に漏れてしまう可能性がある事でした。この事を解決するために、本社の管理者以外では、他組織の人が作ったコンテンツは配信も閲覧もできないようにしてもらいました。これによって、コンテンツ作成権限を完全に委譲しても問題なく、支店独自の教育を組んでもらえますし、逆に良いものは本社で把握することもできます。別の機会に支店からコンテンツを募集したことがあります。良くできているものが多いです。現場のMRのレベルに合わせたコンテンツを作ることも可能です。

——新機能も実装されましたね。

コンテンツの数が増えるにつれて、自分が見たいクラスを探すのも大変になってしまったので、教材をカテゴリ分けし、表示するコンテンツを絞れるようにしました。弊社ではMRの専門が分かれており、必要とする知識が異なります。もちろん共通して必要なものもあります。それらを絞り込みしやすくなり、操作性がさらに上がりました。

——受講者のモチベーションアップにもつながりそうです。

ログインしたときにコンテンツがあふれているとやる気がなくなりますよね。なるべく画面をすっきりさせるということ、コンテンツ自体は

多いけど入り口はシンプルに、ということは考えています。

——MRの教育研修において、直近の課題としてはどのようなものがありますか？

コンテンツ自体の質を高めていかないと、どんなにシステムがよくてもダメですね。それでいうと、コンテンツごとのリアルタイムの評価というのがKDはちょっと見えにくいと思っています。アクセス数はわかりますよ。でも実際どんな感想を持ったかはわからないでしょう。たとえば、「いいねボタン」のようなコンテンツ評価ボタンを作ってもらって単純な集計くらいはできるようにしてもらえると、今後幅が広がるかなというのが私からの要望です。

——それこそ今の若い世代にも受けがよさそうですね。

フリーワードでパッと感想が送れるようなボタンもあれば、いちいちアンケートを取らなくてもリアルタイムで集計ができますね。そうすると、もっともっと管理者側（コンテンツ作成側）と受講者側が近付くのではないのでしょうか。コンテンツを作り発信はしたけど、実際のところどうだったのか、というのは非常に気になる場所ですから。

——ありがとうございます。もうひとつお聞きしたかったのが、eラーニング導入を成功させるためのポイントです。

「どれだけこのシステムに触れてもらう機会を増やせるか」、これが一番です。研修も試験もアンケートも、使える場面では極力使っていくというふうにしないと浸透しないでしょうね。そういう意味では、いろいろなシーンで使えるシステムであ

ることが重要です。

——中外製薬様として人財育成で大切にされていることをお聞かせください。

自立が営業本部で示されているキーワードです。受け身ではなく、自ら情報を取りに行く。そういう意味ではeラーニングは弊社方針に向いていると思います。

——eラーニングの管理者権限を支店にというのも、その流れにマッチしていますね。

そうですね。そこは私も強く希望して入れてもらった部分です。

——最後に、今後の展望をお聞かせください。現在ご興味をお持ちの教育に関するテーマなどがあればあわせてお願いします。

スキル系のコンテンツですね。今は知識系のコンテンツがほとんどですが、コミュニケーションやプレゼンテーションなどスキル系のコンテンツも充実させていく必要があります。双方向ができれば尚いいですね。

それから、モバイルによる視聴に切り替えていくことです。そこで問題になるのがセキュリティの問題。社内でしか見られないコンテンツと外でも見られるコンテンツのセキュリティを分けるといった対策は今後必要になってくるかと思っています。

デジタル・ナレッジの Web サイトに公開されているコンテンツを掲載しています。

URL : <https://www.digital-knowledge.co.jp/archives/18362/>

公開日 : 2019.03.04



eラーニングトップ画面 (ログイン画面)



新人導入研修用コンテンツ

お客様のニーズ

- MR の教育に関する様々な課題を解決できる eラーニングシステムを導入したい。

導入前の課題

- 複数のシステムを使用していたが、様々な問題があり効果的に活用できていなかった。
- システム①はコンテンツを見るだけで学習履歴が取れず、学習の実施状況をモニターする機能がなかった。
- システム②でテスト対策用の社内ドリルを配信していたが、結果の DL に時間がかかる、データが文字化けするなど集計機能に問題があった。
- 社内統一試験を紙ベースで実施していたが、試験問題の校正・印刷、実施後の集計や分析に多大な費用と時間がかかっていた。
- MR 認定センターによって規定されている継続研修の多くを集合教育で行っていたが、その分 MR の営業時間が減るという課題があった。

導入後の成果

- eラーニングシステム (KnowledgeDeliver) の導入により、営業本部における自己学習システムを一本化。分散していたコンテンツの集約を実現。
- 学習履歴やテスト集計結果の即時ダウンロードが可能となり、上司に対する受験者の迅速な結果フィードバックが可能となった。
- MR が一斉にアクセスする社内統一試験を、一時的な Web サーバー増設により 100% eラーニング化。ペーパーレス化と完全内製化により大幅な時間・コストの削減に成功。
- 研修時間のデータが取れるようになったことで MR 認定センターによって研修時間が規定されている継続研修の一部も eラーニングによって実施可能となった。
- 新人導入研修にも eラーニングを導入。出身学部による知識差の標準化に大きく貢献。
- システムのカスタマイズにより、支店独自の教育研修が実施可能となるなどその効果は広がっている。



製品 products

- LMS
- 学習プラットフォーム
- 教材作成ツール
- 学習履歴管理
- Live 配信
- スマホアプリ



構築 solution

- カスタマイズ
- システム連携
- 独自システム開発
- スマホアプリ開発



クラウド cloud

- クラウド・ASP
- 動画配信・CDN

デジタル・ ナレッジの ワンストップ メニュー



教育の現場で、いつも求められる
「質の高い製品・サービス」を——

eラーニングに関わる“すべて”を提供する
デジタル・ナレッジは、教育機関や企業の
研修部門など1500を超える、あらゆる教育
現場への導入実績をもつeラーニング・
教育ICTのスペシャリストとして、教育
の最前線で活躍されるお客様と実現したい
夢や想い共有しながら、教育現場をより豊
かにする最良で、質の高い製品・サービス
を追求し、常に新しい技術の開発に挑戦し
続けます。



教材 courseware

- 教材制作
- スタジオ収録
- インストラクショナルデザイン



教育 IT educational IT

- 教育環境のIT化
- クリッカー (ARS)
- タブレット



運用 operation

- 運用設計
- 業務委託
- 支援スタッフ派遣



募集 promotion

- 受講者募集
- リアルwebプロモーション

eラーニング戦略研究所

e-Learning Strategies Institute



eラーニング調査報告書無料ダウンロード実施中！

https://www.digital-knowledge.co.jp/report_dl/



お問い合わせ

eラーニングに関するご質問や弊社製品、サービスにつきましてお問い合わせなどございましたら、お気軽にご連絡ください。



日本初のeラーニング専門ソリューションベンダー
株式会社 デジタル・ナレッジ
www.digital-knowledge.co.jp

お電話でのお問い合わせ

☎ 050-3628-9240

Webフォームでの
お問い合わせ



感動する eラーニングは 私たちが支えています。

日本初 eラーニング専門企業

 **デジタル・ナレッジ**

導入企業 (一部)

■企業・官公庁

朝日航洋株式会社 様
穴吹興産株式会社 様
出光興産株式会社 様
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 様
株式会社イマジカ・ロボット ホールディングス 様
大塚製薬株式会社 様
社会福祉法人 恩賜財団 済生会熊本病院 様
海上自衛隊 様
鹿島建設株式会社 様
キャノンマーケティングジャパン株式会社 様
協和発酵キリン株式会社 様
近畿日本ツーリスト株式会社 様
株式会社KDDI エボルバ 様
シグマベイスキャピタル株式会社 様
順天堂大学医学部附属浦安病院 様
株式会社すかいらーく 様
株式会社ドミノ・ピザ ジャパン 様
株式会社日立総合経営研修所 様
株式会社フォーシーズ 様
プラス株式会社ジョイントテックスカンパニー 様
ミニストップ株式会社 様 等

■教育ビジネス

株式会社市進ホールディングス 様
株式会社 N-Academy 様
株式会社 NTT データ・アイ 様
株式会社学研メディカルサポート 様
株式会社近代セールス社 様
株式会社時事通信出版局 様
株式会社セガ 様
TAC 株式会社 様
中央出版株式会社 様
デジタルハリウッド株式会社 様
東京書籍株式会社 様
日本マイクロソフト株式会社
(ICT 推進プログラム協議会) 様
株式会社明光ネットワークジャパン 様
株式会社平山 様
一般社団法人 不動産証券化協会 様
株式会社ベネッセコーポレーション 様
ヤマハ株式会社 様 等

■学校法人分野

SBI 大学院大学 様
大阪あべの辻製菓専門学校 様
公立大学法人 大阪府立大学 様
大阪教育大学付属 池田小学校 様
学校法人 大手前学園 大手前大学 様
学校法人 志学学園 眼鏡医療技術専門学校 様
学校法人 神奈川大学 様
独立行政法人 国立高等専門学校機構
国立米子工業高等専門学校 様
中部学院大学 様
学校法人 電子学園 日本電子専門学校 様
国立大学法人 東北大学 様
徳島県立総合教育センター 様
学校法人 西野学園 札幌医学技術福祉歯科専門学校 様
国立大学法人 広島大学 様
学校法人 明治大学 様
学校法人 八洲学園 八洲学園大学 様 等