

■ 技術系eラーニング 導入事例



コニカミノルタ株式会社
人事部 人財育成グループ
新家 聡様



コニカミノルタ株式会社

事業内容：複合機・プリンター等情報機器事業、ヘルスケア事業、産業用材料・機器事業
資本金：37,519 百万円
従業員数：連結 43,299 名（2018 年 3 月現在）
連結売上高：1 兆 313 億円（2017 年度）
<https://www.konicaminolta.com/>

電気回路の基礎コース 電子回路の基礎コース

カリキュラム概略

- ・ 電気回路の基礎コース
直流回路、交流回路、ノイズ、電気安全と
いった 4 分野を効率よく学習します。
- ・ 電子回路の基礎コース
ダイオード、フィルタ、オペアンプ、トラ
ンジスタといった 4 分野を効率よく学習し
ます。

受講対象者とレベル

- ・ 電気回路や電子回路をこれから初めて学ば
うとされる方。
- ・ 基礎を確認してしっかりと固めたい方。
- ・ 新人～若手エンジニア向け。
- ・ 前提知識は不要です。

到達目標

- ・ 電気回路・電子回路の基本要素を確実に理
解できるようになる。
- ・ 簡単な電気回路・電子回路を自分で設計、
計算できるようになる。
- ・ 現場で出てくるノイズや安全関連、フィル
タ回路等が理解できるようになる。

集合研修の限界、その先へ

ー御社ではどのように eラーニングを利用していますか。

当社には「コニカミノルタカレッジ」という人財育成の仕組みがありますが、その中に多くの eラーニングコースを取り入れています。専門スキル系は電気・ソフト・機械・光学などの 8 分野、主には新人若手向けのベーシックな内容を揃えています。ビジネススキル系はリーダーシップ・プロジェクトマネジメント・ロジカルシンキング・チームビルディング・経営学的な内容など、どの部署でも使うであろうというものを集めています。

ー工学研究社のコンテンツはどのように活用されていますか。

新人向けの「エレクトロニクス基礎」という社内研修の事前学習として 5 年前ぐらいから工学研究社の eラーニングを活用しています。コンテンツの内容とレベル感が新人向けにやりたいところとマッチしたので採用しました。「電気回路の基礎コース」と「電子回路の基礎コース」を受講しています。

色んなレベルの受講生がいますので最低限の知識を揃えておかないと、集合研修を始めたときにあまりにもベーシックなところから始めるのは時間がもったいないですが、かと言ってちゃんとできていないのに進めてもついてこれない人が出てきてしまう。そういうことが起きないようにボトムレベルを揃えるという目的で使っています。

ー受講状況はどうか。

新人でまだ真面目なモードの時期なのでそれほど厳しく管理しなくても受講してくれています。若手が受講している講座などではリマインドを送ったりとか、受講途中にゲートを設けてクリアできないと次に進めないようになっていたりするものもあります。

ーeラーニングのメリット・デメリットは何ですか。

実は、新入社員向けに集合して実施する研修に無理が出てきているなど感じています。当社はいまトランスフォームといって事業転換しようとしている真っ最中ですし、世の中もすごいスピードで変わっていつてる中で、採用された人たちが配属される先の仕事も多岐にわたってきています。そういう人たちに対して同じタイミングで同じことを同じように教えて、というのはできない部分が増えてきたなど感じています。

社員がやりたいと思っていることをできるだけ手広くたくさん用意して、どれでも好きなように好きなものを受けられる、みんながやりたいことをやりたいときにやってくださいという方向に進んでいますが、そうするとeラーニングしか方法は無いと思っています。

受講者側からすれば自分たちが学びたいことを、学びたいタイミングで、学びたい場所で受講できる、というのはeラーニングのメリットだと思いますので、これからも減ることはないだろうと思います。

提供側からすると多岐にわたるニーズにあわせて細かい集合研修をたくさん回すのは物理的に難しい部分も出てきてしまいますが、eラーニングなら人とお金と両方の運用コストを下げられるのがメリットだと思います。

一方で、一人では最後まで修了するのが難しいとか、学習の深さは集合研修までいかないというのは確かにあります。ベーシックな部分であったりボトムアップという部分、つまり「知っている」レベルまで持っていくには非常に有効な手段ですが、業務にどう展開していくとか他の人と話をしながら理解を深めることについては一人での学習には限界があります。



—eラーニング以外にも様々な教育手段がありますが。

集合研修とeラーニングという観点から見た時に、集合研修に人を集めて同じことを同じようにインプットするという時代じゃなくなりつつあるというのがここ数年で特に感じていることです。自分で学べることはeラーニングで学んで、集合研修は集まることで効果が高い部分だけに絞ったようなものにできればいいでしょうし、もっと進めばテレワーク的に仮想的な教室で集合研修を行うようなことも増えてくるだろうと思います。

—これからeラーニングに求めるものは何ですか。

いつでもどこでもマイクロラーニング的に勉強できる環境が技術系でももっと欲しいと思っています。一般的なリーダーシップやビジネス文書の書き方みたいなコンテンツではよくありますが、我々が欲しいと思っているような技術系の内容って少ないんですよね。

色んな考え方の人がいますので、自分のために勉強するのは当たり前だと思う人もいれば、eラーニングとはいえ会社に言われてまとまった時間を自宅で勉強するのは業務ですか？残業ですか？と捉える人も中にはいます。ただ、業務時間だけ使って高いレベルに行くのは経験上やはり少し難しいだろうなという思いもあります。そうなるとうまくサポートできるようなやり方をいまの若い人たちに与えないといけないだろうと考えていて、自己学習の範囲内と捉えられるなかで色々出来ることが増えるとうれしいと思います。

働き方が変わる。学び方も変わる。

—eラーニングのような学習スタイルはこれからも活用されますか。

今後どんどん働き方が変わってテレワークなども進んでいって、そもそも集まって仕事をするのが無いというのがどんどん普通になっていこうとしているなかで、研修だけどこかに集まってというのもおかしな話になると思います。少なくとも当社ではテレワークも積極的に進めようとしていますし、eラーニングのニーズが増えることはあっても減ることはないだろうと思います。

受講する側もeラーニングに対する抵抗感は下がっていると思っています。今の若い人たちは、物心ついたときから携帯電話がまわりであってスマホを使って常にネットにつながっているのが当たり前という人たちなので、それを使って勉強したりデバイスが知識の窓口であることの抵抗感はなくなってきていると思います。

—今後の人材育成について。

今後の事業展開や中期経営計画などトップからの全社方針を受けて、そのために人はどうあるべきか人事から全社に対してメッセージを発信しています。お客様の困りごとに対して先回りして解決できる「顧客起点で新たな事業を創っていく人材」を育てられるように教育施策をやっていきたくて考えています。