

新明解説

社員教育を変える

エドテック

Ed-Tech

～「学び方改革」を担う最新テクノロジーの効用と限界～

株式会社グローディア 代表取締役 各務 晶久

■はじめに：Off-JTのあり方が変わる

「社員教育」といえばどのようなイメージを抱くだろうか？ 社員教育はOJTとOff-JTに大別できるが、OJTは日々の仕事を通じて無意識的に実践しているため、「社員教育」というキーワードを聞いて改めて連想するのは、主にOff-JTのほうではないだろうか。

Off-JTから想起されるのは、新入社員研修や新任管理職研修といった「階層別教育」、傾聴法やコーチングといった「ヒューマンスキル教育」、接客技法やプログラミングといった「実務教育」などの教育・研修メニューである。従来、これらの教育は講師が受講者と対面で行う座学形式（集合教育）がほとんどだった。

しかし、テクノロジーの進展により、座学形式よりも効率的で、かつ高い費用対効果を生む新たな方式が普及するようになってきている。「学び方改革」時代の到来と聞いていいだろう。これら教育テクノロジーはEd-Tech（エドテック）と呼ばれ、主に児童・生徒向けの学習教材から発展し、現在では企業・団体向けの従業員教育にも応用されている。→

目次

1. コロナ禍で注目されるEd-Tech

2. eラーニングの導入状況

- (1)企業での実施状況
- (2)eラーニングのメリット・デメリット
- (3)eラーニングの課題
- (4)ブレンディッド・ラーニング

3. アダプティブ・ラーニングを実現するラーニング・マネジメントシステム

- (1)アダプティブ・ラーニングとは
- (2)個々人の学びを管理するラーニング・マネジメントシステムとは

4. テクノロジーによる学習方法の革新

- (1)VR技術を活用した疑似体験学習
- (2)マイクロ・ラーニング
- (3)ゲーム感覚で学習効果を高める

5. タレント・マネジメントシステム

- (1)埋もれたスキルの活用
- (2)戦略的人材育成

■おわりに：高まる人事の役割



各務 晶久（かがみ あきひさ） <http://www.gloidea.co.jp/>

川崎重工業株式会社の人事部門を経て、日本総合研究所の主任研究員（経営コンサルタント）に転身。人事制度設計、組織風土改革、研修制度設計、事業計画策定等のコンサルティングに従事。その後独立して株式会社グローディアの代表取締役に就任。特定非営利法人人事コンサルタント協会理事長。大阪市人事に関する専門委員、大阪市特別参与、大阪商業大学大学院非常勤講師等を歴任。京都大学大学院博士課程（経営科学専攻）に在籍中。

現在、中小企業診断士として中堅企業や零細企業の様々な経営課題（人事・労務問題、経営計画、資金繰り、投資判断等）に幅広く対応する一方、大企業に対しては高い専門性が必要となる高度な人事コンサルティング案件に取り組んでいる。

著書に『人材採用・人事評価の教科書』（同友館）、『メールに使われる上司、エクセルで潰れる部下』『職場の紛争学 実践コンフリクトマネジメント』（朝日新聞出版）、『アウトプットがすごい人の時短のキホン』（すばる舎）。