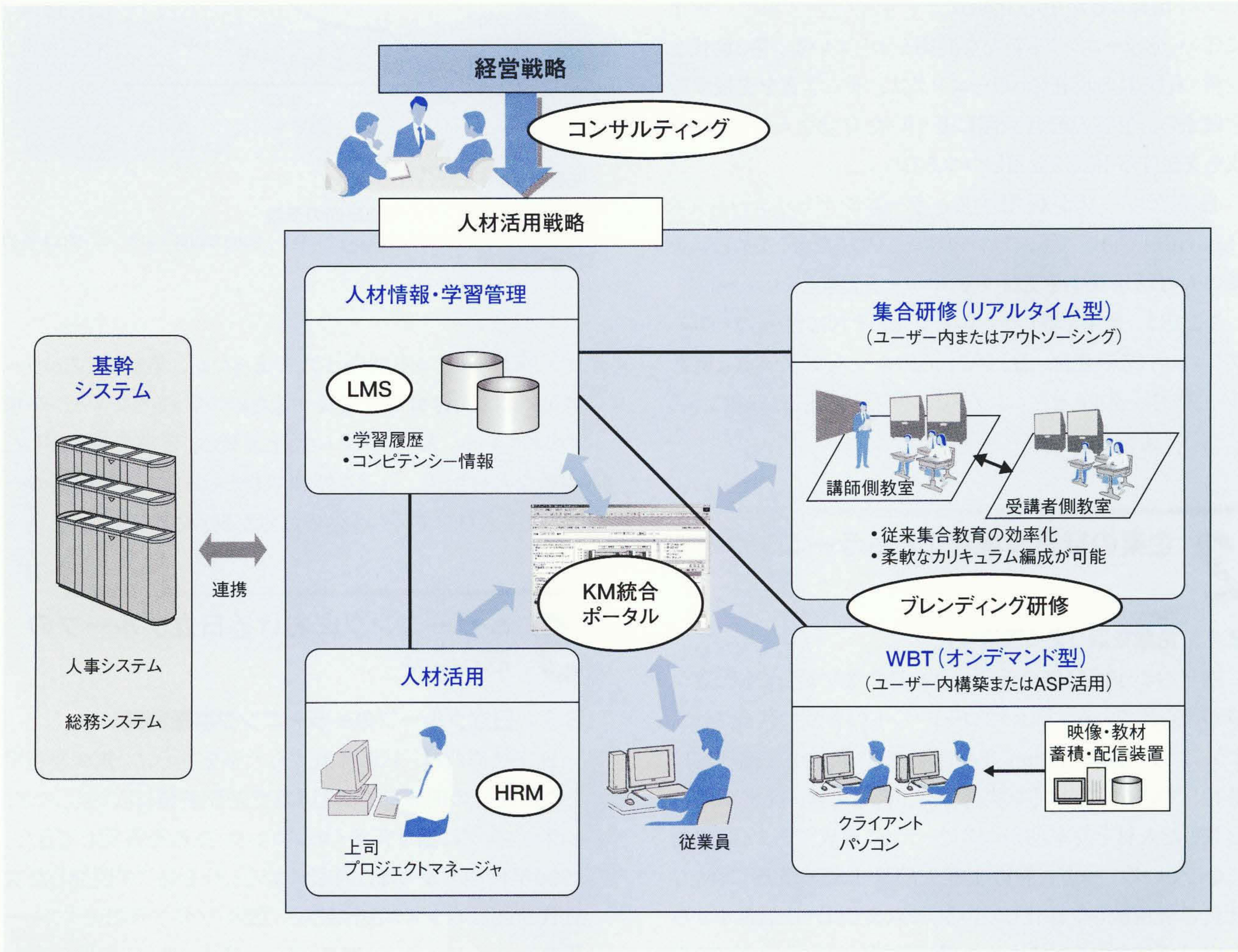
人材育成を支援する日立グループのトータルe-ラーニングソリューション“LearningGate”

Total e-Learning Solutions for Supporting Better Training of Human Resources

喜多由美子 *Yumiko Kita* 飯島 弘 *Hiroshi Iijima* 古川 学 *Manabu Furukawa*



注:略語説明 LMS（Learning Management System），KM（Knowledge Management），HRM（Human Resources Management），WBT（Web-Based Training）
ASP（Application Service Provider）

“LearningGate”の適用イメージ

企業の経営戦略に基づき，コンサルティングから人材育成カリキュラム作成，システムの設計・構築・運用に至るまで，人材活用戦略をトータルにサポートするソリューションを提供する。

1990年代後半からの爆発的なブロードバンドの普及に伴い，インターネット・イントラネットを活用した人材育成システム「e-ラーニング」が注目を浴びている。最近では，e-ラーニングを単なる学習支援の手段としてとらえるのではなく，企業の経営戦略に基づく人材マネジメントにまで広げたHRM（Human Resources Management）/HRD（Human Resources Development）へ活用する動きも高まりつつある。

また，厳しい経営環境の中で，企業は人材を「資産」ととらえ，その有効活用の重要性を強く認識するようになった。そのため，経営戦略に基づいた人材活用戦略を立案し，実行する手段として，e-ラーニングの導入ニーズが高まっている。このような近年の動向を踏まえ，日立グループは，人材活用戦略をトータルにサポートするe-ラーニングソリューション“LearningGate”を提唱し，事業を推進している。

1 はじめに

近年，「e-Japan戦略」などに代表されるように，情報インフラストラクチャーの整備が急速に進み，インターネット環境は飛躍的に向上している。このような環境の変化を受け，時間・場所にとらわれずに学習できる「e-ラーニング」が注目を浴びるようになった。当初，期待された導入効果は教育機会の拡大やコスト削減などが中心であったが，企業の経営環境の変化に伴い，e-ラーニングも新たな展開を示している。第3世代と位置づけられる現在のe-ラーニングは，単に学習を支援する手段から，企業の経営戦略に基づいた有効な人材配置・育成を支援する手段に変遷しつつある。

日立グループが提唱するe-ラーニングソリューション“LearningGate”でも，これらのニーズにこたえるために，企業の人材活用戦略を支援するメニューを追加した。

ここでは，企業を取り巻く環境変化，それに伴うe-ラーニングへのニーズの変化，およびこれらのニーズにこたえる日立グループのトータルe-ラーニングソリューション“LearningGate”について述べる。

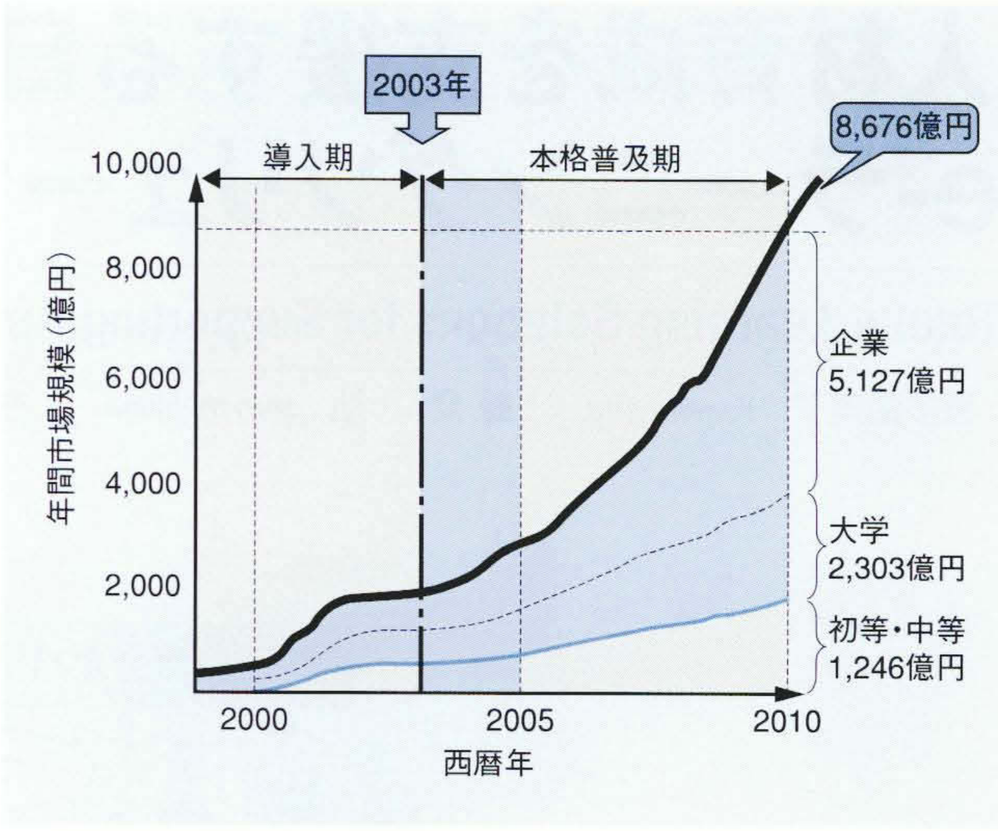
2 企業の経営環境変化とe-ラーニング

2.1 企業を取り巻く環境変化

近年のわが国経済の低迷に伴い，企業に対しても構造改革が迫られている。また，ブロードバンドの普及に代表されるように，IT（Information Technology）革命が加速度的に進行している。このような状況下で，企業では，経営戦略に合致した人材を効率的かつスピーディに育成することが急務になっている。一方，能力主義や成果主義の浸透に伴い，社員の価値観も多様化している。これまでは，社員みずからが自己価値を向上するための環境整備は経費としてとらえられていたが，最近では，企業間競争を勝ち抜くための重要な投資としてとらえられるようになってきた。経営戦略に基づいた人材活用戦略を立案したうえで，人材を活用する手段としてe-ラーニングの導入ニーズが高まっており，市場は本格的な普及段階に入っている（**図1**参照）。

2.2 e-ラーニングの現状

1990年代後半から注目を集めはじめたe-ラーニングは，時代背景によって急速に進化しており，現在のe-ラーニングは第2世代が本格的に普及し，第3世代に入ったと言われている。第1世代は，低コスト化を目的に，スタンドアローンのコンピュータを使用し，CD-ROM（Compact Disc Read-Only Memory）教材で学ぶ形態であり，第2世代は，ネットワークを活用するWBT（Web-Based Training）である。第2世代までのe-ラーニングは学習を支援する手段であったが，第3世代のe-ラーニングには人材育成を支援するための実践的なツールが求められている。人事システムなどと連携し，事業特性に応じた柔軟な人材配置，迅速な情報取得といった，経営戦略の一つである人材マネジメントへの貢献が期待されている。



出典：株式会社日立総合計画研究所

図1 e-ラーニングの市場動向の予測
インターネット環境の飛躍的な向上に伴い，2003年以降にe-ラーニングは本格的に普及する。

3 e-ラーニングにおける日立グループの取り組み

3.1 日立グループのe-ラーニング事業展開

日立製作所は，1980年代から大学を中心に，画像を利用した新技術の開発などの遠隔教育基盤整備に取り組むなど，e-ラーニングに関する多くのノウハウ・技術を蓄積してきた。1990年代後半からは，国家プロジェクトを通じて開発した次世代遠隔教育システムをはじめ，数々のインフラストラクチャー構築やアプリケーション開発を行ってきた。また，業界トップクラスの納入実績を持つ日立電子サービス株式会社のe-ラーニングシステムや，日立製作所情報事業本部教育センタ部を前身とし，40年にわたって研修サービスを提供してきた実績を持つ株式会社日立インフォメーションアカデミーのノウハウなど，既存の日立グループ内のさまざまな部門や関連会社で取り組んできたe-ラーニングのノウハウを集結，体系化したe-ラーニングソリューション“LearningGate”の提供を2002年6月に開始し，日立グループとしてe-ラーニング事業へ本格的に参入している。

3.2 日立グループの経営改革とe-ラーニング

日立グループ内でも，経営改革による刷新を達成する方法の一つとして，e-ラーニングシステムの有効活用を図っている。

30万人規模の社員を抱える日立グループは，社員教育に

従来の集合研修とe-ラーニングを組み合わせた学習形態を導入することにより，教育効果を向上させた。教育体系そのものにe-ラーニングを導入して再構築し，2001年から2005年までに教育量を倍増し，その50%をe-ラーニング化することを目標として掲げている。その導入効果として年間2億円程度の費用削減を見込んでおり，一人当たりの教育受講時間を倍増することを計画している。さらに，e-ラーニングシステムを単なる教育ツールにとどめず，経営改革に向けたトップ方針の伝達ツールとして用いることにより，情報伝達のスピードアップと社員の意識改革を図っている。

また，社員サポートシステム“Humanimate”を開発し，人材マネジメント改革を推進している。

このような社内で培ったノウハウを生かすことにより，“LearningGate”では，日立グループ内の企業ごとの経営戦略・人材戦略に即した人材マネジメントを実現している。

4 人材育成を支援するトータルe-ラーニングソリューション“LearningGate”

“LearningGate”では，顧客のニーズに応じ，e-ラーニング化の企画からシステム構築，運用までを4種類のソリューションによってワンストップで提供する（**図2**参照）。

日立グループは，さらに，さまざまなニーズにこたえるために，“LearningGate”に人材活用を支援するメニューを新たに追加することにより，人材活用戦略の立案から教育カリキュラムの策定，効果的なe-ラーニングシステム・コンテンツの導入計画策定，実際の導入までをトータルにサポートすることを可能にした。これら4種類のソリューションの内容は以下のとおりである。

(1) コンサルティングソリューション

企業の業績向上に寄与する人材育成を支援するために，「人材開発支援コンサルティング」，「企業内教育コンサルティング」，および「e-ラーニングシステム計画コンサルティング」の3段階のコンサルテーションを用意した。

日立グループで実際に行った人材マネジメント改革のプロセスをベースにした「人材開発支援コンサルティング」により，企業の特性を考慮した経営戦略・人材戦略の構想・立案を支援する。また，これを実現するための具体的なカリキュラムや研修計画の立案から，e-ラーニングシステム化要件の策定まで段階を追ってソリューションを提供し，体系的で即戦力のある人材育成を図る。これらは，企業の現状に合わせて，どのフェーズからでも対応できる（**図3**参照）。

(2) システム構築ソリューション

日立グループは，その総合力を生かし，ユーザーの教育形態やインフラストラクチャー環境を考慮して，システムの設計・構築から運用まで幅広くサポートしている。

先に述べたように，e-ラーニングは，学習を提供するだけの手段ではなく，ナレッジマネジメント（知識管理）やHRM（Human Resources Management）と連携して経営戦略や人材戦略を支援するシステムと位置づけられる。

“LearningGate”で提供するe-ラーニングシステムは，コンピテンシー（能力）等の人材情報管理機能などに対応しており，効率的な教育管理と人材活用を図る。また，e-ラーニングとナレッジを連携させたナレッジ連携e-ラーニングシステムでは，社内のさまざまな情報から，個人の属性に応じて必要な情報を効率的に検索，活用することが可能となる。

(3) アウトソーシングソリューション

“LearningGate”のアウトソーシングソリューションでは，顧客の初期投資や固定資産の軽減に貢献するために，長年培った研修ノウハウに基づいた「定期研修サービス」，顧客の要望に応じた「オーダー研修サービス」，日立グループの企業が一括してシステムの運用・管理を行う「ASPサービス」を提供する。

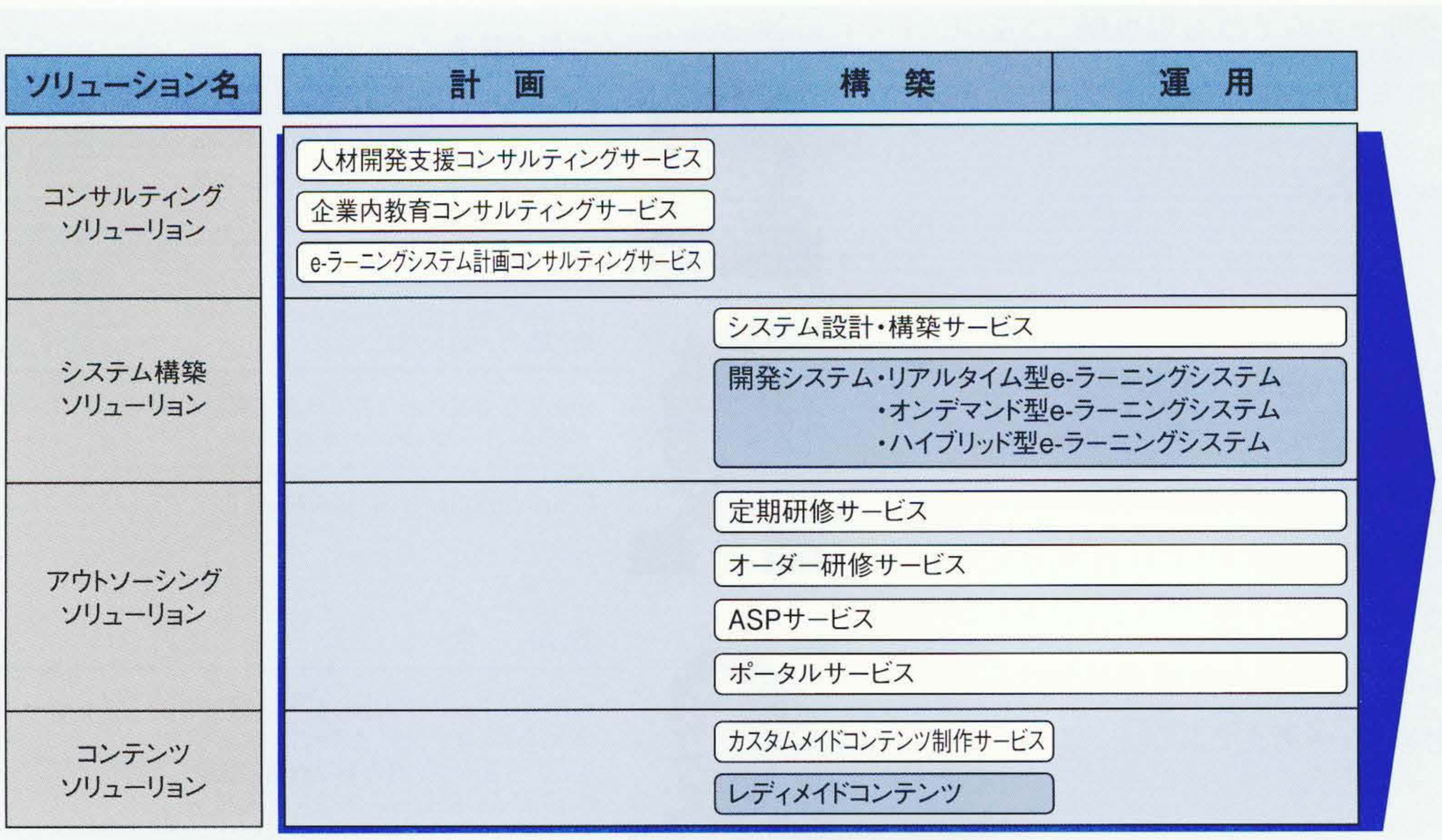


図2 “LearningGate”ソリューションの体系
e-ラーニングの企画からシステム構築，運用までを4種類のソリューションによってワンストップで提供する。
注：▭（サービス）
▭（ハードウェア・ソフトウェア・コンテンツ）

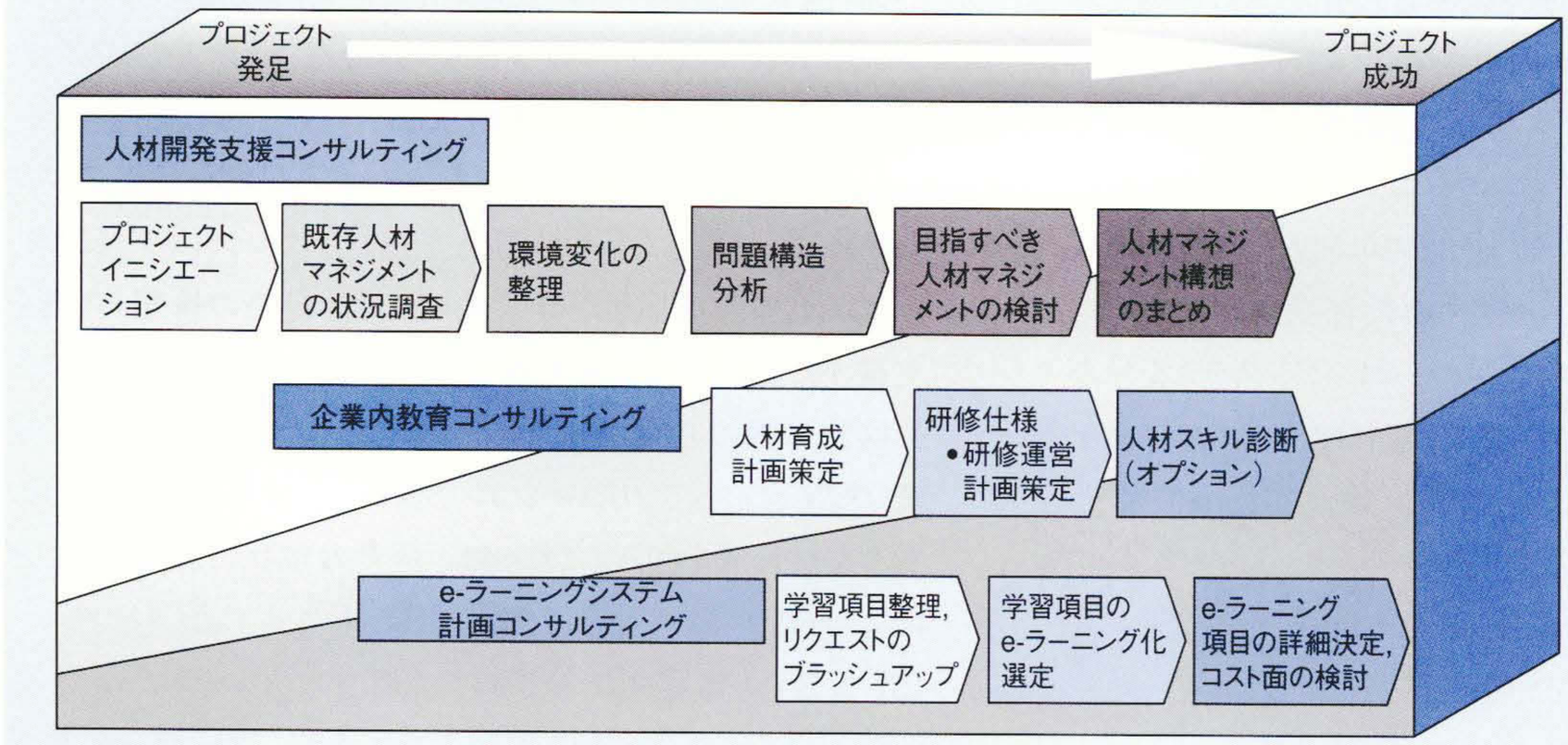


図3 “LearningGate”のコンサルティングソリューションの概要

人材開発を支援するために，経営戦略から具体的な教育カリキュラム作成，システム導入計画までの3段階のコンサルテーションを用意している。

また，集合研修とe-ラーニングを効果的に組み合わせた「ブレンディング研修」を導入することにより，企業ニーズに適した研修を提供する。

(4) コンテンツソリューション

学習効果の高いe-ラーニングを実現するためには，コンテンツの充実が欠かせない。“LearningGate”のコンテンツソリューションは，「レディメイドコンテンツ」の提供と，「カスタムメイドコンテンツ制作サービス」から成る。

レディメイドコンテンツは，OA機器の操作からITスキル，資格取得，ビジネススキルまで，実際に日立グループ内で開発，利用しているコンテンツを含め，その数は770種類を上回り，顧客のニーズに合わせてさまざまなコンテンツを組み合わせ，迅速に提供することを可能としている。

また，それぞれの企業に特化したコンテンツが必要な場合には，カスタムメイドコンテンツ制作サービスにより，社内外教育で豊富な実績・ノウハウを持つ専門のスタッフが，学習する立場を考慮した学習効果の高いコンテンツを提供している。

この特集では，“LearningGate”を構成するシステム[3),4)]とサービス[5),6)]の紹介，およびグループ内での適用事例[7)~10)]を中心に掲載した。

5 おわりに

ここでは，企業を取り巻く環境の変化，それに伴うe-ラーニングのニーズの変化，および日立グループのトータルe-ラーニングソリューション“LearningGate”について述べた。

今後，e-ラーニングは確実に，企業経営・人材育成を支える基幹システムに統合されていくものと予想する。日立グループは，このような変化に対応し，企業の人材育成におけるベストソリューションの提案に努めていく考えである。

参考文献

1) 根本 孝:E−人材開発，中央経済社(2002.5)
2) 人材教育，Vol.15，Nos.2，3，4，JMAM人材教育(2003)
3) 吉田，外:人材開発のための学習・研修管理システム“HIPLUS on Web V8”，日立評論，**85**，6，405～408(2003.6)
4) 小橋，外:ナレッジマネジメントとe-ラーニングの統合に向けた日立グループの取り組み，日立評論，**85**，6，409～412(2003.6)
5) 佐々木，外:企業成長を支える人材マネジメント要件，日立評論，**85**，6，397～400(2003.6)
6) 勝田，外:企業の競争力を高める人材開発コンサルテーション，日立評論，**85**，6，401～404(2003.6)
7) 安藤，外:人材育成を支援する個人状況適応型e-ラーニング，日立評論，**85**，6，413～418(2003.6)
8) 山田，外:人材開発と価値観共有に貢献する日立製作所のe-ラーニング，日立評論，**85**，6，419～422(2003.6)
9) 五十嵐，外:e-ラーニングを活用した日立グループ従業員へのエコマインド教育，日立評論，**85**，6，423～426(2003.6)
10) 島川，外:人材マネジメントを支える社員サポートシステムの事例，日立評論，**85**，6，427～430(2003.6)

執筆者紹介

喜多由美子

1992年日立製作所入社，情報・通信グループ e-ラーニングソリューション センタ 所属
現在，e-ラーニングの事業企画に従事
E-mail：ykita @ itg. hitachi. co. jp

飯島　弘

1986年日立製作所入社，情報・通信グループ e-ラーニングソリューション センタ 所属
現在，e-ラーニングの事業企画に従事
E-mail：hiijima @ itg. hitachi. co. jp

古川　学

1978年日立製作所入社，情報・通信グループ e-ラーニングソリューション センタ 所属
現在，e-ラーニングの事業企画，拡販に従事
E-mail：ma-furukawa @ itg. hitachi. co. jp