

導入事例：ゼロ 「eラーニングライブラリ」を 管理職の基礎教育・自己啓発に活用

1961年に日産陸送として設立以来、半世紀にわたり自動車輸送事業を手がけるゼロ（本社：川崎市、従業員数：956名）。人づくりに力を入れる同社は昨年、日本能率協会マネジメントセンター（以下、JMAM）の「eラーニングライブラリ」を導入。管理職の基礎教育や自己啓発に活用し、受講者から高い評価を得ている。

管理職に必要な広範な 知識を網羅できる点を評価

「品質」を経営理念に掲げ、自動車輸送業界はもとより物流業界での確固たる地位を目指すゼロは、自動車輸送の周辺ビジネスに事業を拡大するとともに、自動車以外の一般貨物事業やドライバーを育成・派遣するヒューマンリソース事業など、新たな分野にも積極的に進出を図っている。新事業に果敢に挑戦する同社にとって、人材育成は以前にも増して経営課題としてクローズアップされるようになり、2007年、総務・人事部内に人財開発室が開設された。同室は階層別など全社的に行われる研修を企画運営するとともに、各部門に必要な研修についてもサポートし、社内の人材育成を活性化する役割を担っている。

なかでも、組織の要となる管理職の育成は、最重要事項の一つ。そこで人財開発室では、新任管理職に対

象とした研修を毎年実施するとともに、2010年にはJMAMの提供するeラーニングライブラリを導入し、全管理職（約200名）が受講できる環境を用意した。

eラーニングライブラリは、JMAMの豊富なeラーニングコースをライブラリ化し、定額で1年間、いつでも何度でも受講できるサービスである。受講者数に応じた価格設定により、低コストで充実した学習環境を数多くの社員に提供することができる。ライブラリは「全コース」「マネジメント系」「技術・技能系」の3つが用意されている。

ゼロが導入したのはマネジメント系のeラーニングライブラリ。全53コースのうち、「マネジメントの基本コース」「マネジャーのための労務管理基本コース」「企業倫理・コンプライアンスコース」の3つは必須受講とし、その他は、各自が必要と考えるコースを自由に受講できるようにした。受講費用は全額会社

負担である。

eラーニングライブラリを導入した理由について、人財開発室室長の山田克芳氏は、次のように語る。「管理職がマネジメントを行うには広範な知識が求められますが、その全てに集合教育などで対応するのは困難です。そこで、導入しやすい価格でマネジメントに必要な領域を網羅できる教育ツールとして、JMAMのeラーニングライブラリを導入しました。eラーニングライブラリを自ら学ぶ環境として位置づけ、基本的な知識は各自eラーニングで学び、集合研修はその知識を仕事に活かせるような実践的な内容とする方向で整備しています」

当初は受講対象者を管理職に限定していたが、eラーニングライブラリの導入を社内に告知したところ、一般職でも約20名が受講を希望したため、追加で受講できるようにした。



山田克芳氏
株式会社ゼロ
総務・人事部
人財開発室 室長

受講者の8割以上が「仕事に役立つ」「満足」と回答

管理職のため、eラーニングは就業時間後に取り組むケースが多い。

「就業時間後、自分の急ぎの業務はないが、部下の仕事につきあう必要がある時など、手の空いた時間を利用している受講者が多いようです」

必須の3コースについては、進捗状況を各部門に随時報告し、現場のフォローを促した。1年目の受講結果は、部門によってばらつきはあったものの、全体では過半数の管理職が受講した。一方、必須以外のコースの受講者数は延べ70名弱だった。「1年目は自己啓発よりも必須コースの受講を重視して社内呼びかけしてきたので、自主的な受講がこれほどあったことは期待以上の成果」と山田氏は振り返る。

また、必須3コースの受講者にアンケートを行ったところ、「今回受講した内容は、仕事に役立ちそうですか?」「本コースの内容についての程度満足していますか?」「今後ライブラリを継続して活用していきたいと思いませんか?」の各項目についてそれぞれ「大いに役立つ/ある程度役立つ」「大変満足/やや満足」「はい」と回答した人が8割を超えた。自主的に受講する社員の多さや、受講者が高い評価を示した背景について、山田氏は次のように分析している。

「人財開発室がつくられた4~5年前まで、人材育成は各部門に委ねられており、基礎的な教育は全社的には取り組んでいませんでした。その

ため、こうした教育を熱望する状況があったのかもしれませんが。そして実際に受講した結果、内容的にも満足できるものだったようです」

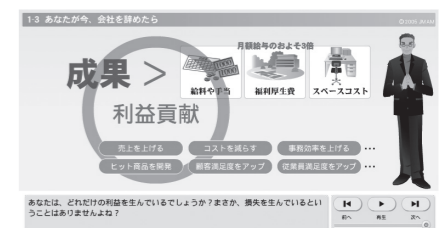
集合研修や通信教育と 組み合わせた展開を志向

2年目となる今年度は、新任管理職研修の事前課題として「マネジメントの基本コース」を位置づけ、eラーニングを受講した上で集合研修に臨む形をつくった。集合研修では、管理職の基本的な役割や求められる要件、労務管理の基礎知識などについて、具体例を交えながら確認し、意識付けを行う。

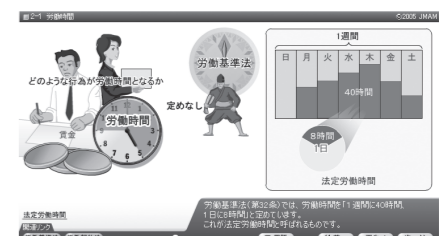
「事前にeラーニングでマネジメントの基本的な知識を学んでもらい、研修では、eラーニングに出てきた言葉や図表などを取り入れて基本を確認した上で、自社のケーススタディなど、より実践的な内容に取り組んでももらいました。事前課題を提示したことで、受講者はより引き締まった気持ちで研修に臨むようになりました」

受講者の満足度は高いだけに、より多くの社員にeラーニングライブラリを受講してもらいたいという山田氏。今後は会社のイントラネット上でも紹介したり、定期的に各部門に受講を呼びかけたりするなど、告知の機会をさらに増やしていきたいと考えている。

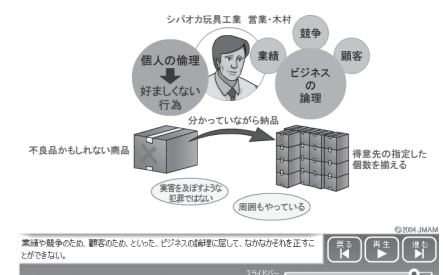
「短時間で気軽に学習できるeラーニングは、自己啓発のきっかけづくりと捉えています。今後eラーニング受講者から、『もっと詳しく学びたい』といった要望が増えてくれば、



マネジメントの基本コース



マネジャーのための労務管理基本コース [2011年度版]



企業倫理・コンプライアンスコース

通信教育を受講できる環境を用意したり、テーマに沿った集合研修も提供していきたい。eラーニングを入り口に、学びたい人がしっかりと学べる環境を整備していく考えです」

eラーニングライブラリをベースに社員の自己啓発環境を構築するゼロ。同社のように、社員が自ら学ぶ環境をつくりたいと考える企業は、少ない負担で手軽に始められるeラーニングライブラリの導入から始めてみてはいかがだろうか。

●お問い合わせ先
株式会社日本能率協会マネジメントセンター
e-ラーニング事業部
〒105-8520
東京都港区東新橋1-9-2 汐留住友ビル 24階
TEL: 03-6253-8025 (直通)
FAX: 03-3575-2650
URL: <http://www.jmam.co.jp>