

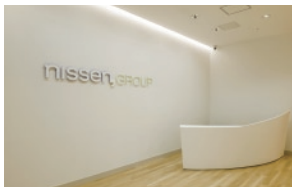
株式会社ニッセンホールディングス 様

導入ソリューション LearningCast® (SaaS型 企業向け教育プラットフォーム提供サービス)

導入システム概要 企業向け教育プラットフォームLearningCast®をSaaS形式で導入。
研修運営・実施とその作業負荷軽減を実現

導入企業の紹介

nissen, GROUP



株式会社ニッセンホールディングス

- 設立
1970年4月10日
- 資本金
112億1,841万円 (2012年12月20日現在)
- 本社所在地
京都市南区西九条院町26番地
- 社員数
1,476名 (連結・2012年12月20日現在)
- 事業内容
ニッセングループ成長戦略の立案機能、ニッセングループポートフォリオの設計とM&A等による新規事業開発機能、ニッセングループ経営執行の監督機能
- 株式会社ニッセンホールディングス
ホームページ
<http://www.nissen-hd.co.jp/>

■システムの概要

システム名称 LearningCast
(SaaS型 企業向け教育プラットフォーム提供サービス)
システム概要
企業向け教育プラットフォーム LearningCastをSaaS形式で導入。
研修運営・実施とその作業負荷軽減を実現

コンプライアンス強化のため、企業内研修業務の統合的な運営・管理を可能にするSaaS型eラーニングシステム『LearningCast®』を導入。グループ内にeラーニングが浸透し、活用の幅が広がっている

導入の背景 質の高い経営のために、迅速かつ効率的な教育体制確立が不可欠に

アパレルからインテリア、ビューティー、雑貨、食品と暮らしを彩る多種多様な商品を扱い、年間の総発行部数が約2億冊の“ニッセン”発のカタログ群。そんなニッセングループ全体の成長戦略をグランドデザインするのが株式会社ニッセンホールディングス様だ。ニッセングループの総社員数は1,476名(従業員数は4,960名/2012年12月20日現在)。組織の規模が大きくなるほど内部統制は困難になる。が、たった一人の不品行や誤判断がグループ全体の企業経営に深刻なダメージをもたらしかねない。
「コーポレートガバナンスを重視する当社では従業員教育をさらに徹底し、全従業員にこれまで以上に“人として、そして社会人としてあるべき姿”を修得してもらう必要がありました。より質の高い企業経営のためにも、

コンプライアンスに対する全社的な意識統一と底上げが急務と考えたのです」(亀井氏)。とはいえ、研修のたびに全国・海外から従業員を招集する従来型の集合研修では、時間と経費ばかりがかさんでしまう。迅速かつ効率的な教育体制を確立するにはeラーニングの導入が不可欠だった。

POINT

- コンプライアンスに対する全社的な意識統一と底上げが急務
- 既存のシステムでは実現できない、迅速かつ効率的な教育体制のためにeラーニングを導入
- 時間とコストがかからない教育研修体制の確立

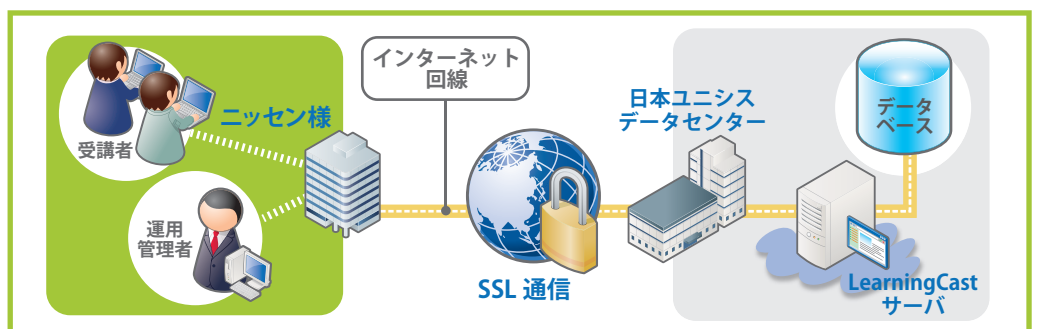
選定理由と導入の経緯 導入リスクの解消がシステム選定のポイント

2010年2月より、ベンダー4社のeラーニングシステムを対象に選定作業を開始。「まずは各社のデモ版を導入して、ユーザビリティやコスト、サポート体制などを総合的に比較しました。ところが一方で、『システムを導入しても結局活用しきれないまま無用の長物になってしまうのではないか』という懸念もありました」(亀井氏)。システム導入に対する慎重論がある中、それでも新たな教育体制確立に向けての選定作業は続けられ、4カ月に及ぶ検討を重ねた末に選ばれたのが、企業内研修業務の統合的な運営・管理を可能にするSaaS型eラーニングシステム『LearningCast』だ。「サポート体制の充実など選定理由はいろいろありましたが、やはり導入リスクを回避できる点は大きなポイントでした。SaaS型の『LearningCast』なら、導入後にそれが利用されない事態

に陥ったとしても契約終了の時点で利用をストップできますし、逆に活性・有用性が認められた場合は契約を更新すればいい。細かな機能調整などの要望に対する柔軟なサポート体制もありましたので、教育研修の範疇を超えた様々な活用法が見込めることも魅力でした」(亀井氏)

POINT

- SaaS型eラーニングシステムなら、システム導入でサーバーなどの無駄な資産を抱えるというリスクを回避できる
- LearningCastのユーザビリティやコスト、日本ユニシスのきめ細やかなサポート体制を評価
- 教育研修の範疇を超えた活用法も期待できた



導入の効果

研修の効率性や迅速性に加えてクオリティも向上



● 経営管理室

株式会社
ニッセンホールディングス
執行役員 経営管理室 室長

亀井 雅信 様

『LearningCast』は、研修の作成、申込管理、実施、進捗照会、結果集計、受講履歴照会といった作業の効率化を支援し、研修の運営・実施に関わる作業負担を大幅に軽減する。同システムを利用して最初に実施したのが、個人情報保護研修だ。

既存の自社システムでは、研修の実施者や各部門長などの照査者が、従業員一人ひとりの受講状況をリアルタイムで把握できなかった。「それが『LearningCast』導入後は、受講状況や履歴を即座に把握できるようになり、結果として研修・テストの

修了率が向上。受講する従業員の側も採点結果をすぐに確認できるため、どこを間違え、何に対する理解が低いのかを明確に認識できるようになりました」(亀井氏)

コンテンツはHTML化して配信しているため、海外駐在の従業員でも国内と同じ研修を同時に受講できるようになった。

またニッセンホールディングス様では、グループのさらなる進化・発展の柱の一つとして、「QSC」の向上に注力している。「QSC」とはQuality(商品品質)、Service(サービス品質)、Clearness(わかりやすさ)のことで、これらを向上させることが、お客様からの支持のアップに欠かせない。そして、その充実のために必要なのが、顧客と直接コミュニケーションを取るコールセンタースタッフのクオリティアップだ。

「現在『LearningCast』を活用することで、お客様ニーズに沿った、きめ細やかな付帯提供サービスが実施できるようスタッフ一人ひとりの対応品質向上を図っています」(亀井氏)

まさに「QSC」の向上にこだわる「ニッセン」だからこそその活用法と言える。このように、『LearningCast』を単なる“人事・教育ツール”に終わらせず、様々な部署でそのニーズに応じた活用をしてもらおうというのが導入当初からの構想だった。「これまでは組織における階層単位の研修が中心でした。今後は各階層の底上げと同時に、部門や従業員個々のスペシャリティに応じた専門分野特化型の研修を増やしていきたいと思っています」(亀井氏)

POINT

- 受講状況や履歴を即座に把握できるようになり、結果として研修・テストの修了率が向上
- 受講する従業員はリアルタイムで間違いを理解できるようになり、結果、理解度が深まった
- 専門分野特化型の研修にも利用するなど、システムの活用の幅が広がった

今後の展望

最大の狙いはグループ全従業員のモチベーションアップ

『LearningCast』を導入したことで、教育研修の効率性、迅速性、クオリティの向上に加え、これまでの研修のあり方さえも見直されつつある。

『LearningCast』導入の端緒となった“コンプライアンスの強化”という役割に関しては一定の成果も上がりつつある現在、活用の幅はさらに広がりを見せそうだ。

「繰り返しになりますが、人事部が研修のために使うツールという枠を超えて、幅広い目的のために活用できるものにしていきたいと思っています」(亀井氏)

従業員一人ひとりのモチベーションアップに貢献するツール。それが今、ニッセンホールディングス様が考える理想のeラーニング像だ。グループ全体の成長戦略に不可欠な“人的資産”の充実化という

課題が、『LearningCast』に期待されている。

「人事教育というのはどんなことがあっても最終的には“人対人”、人間どうしのコミュニケーションが人を動かしていくものです。モチベーションアップも同じ。そうした最も基本的な活動を最大限に補完してくれる機能として、『LearningCast』にはおおいに期待しています。具体的な活用法はまだ模索中ですが、例えば先の品質管理に関する研修では、国内外、いつ、どこにしようとも品質に関わるメンバーにはそれを単純な知識修得だけの場に終わらせないためにも、『LearningCast』によるeラーニングと従来型の集合研修をミックスした形で実施しています。『LearningCast』は、まさしく弊社のブランドメッセージである“いつでも、どこでも、あなたのもとへ”と“ちょっといいな”をお届けします”に貢献でき

るツール。これからはeラーニングをグループ全体の企業経営に最大限に活かすこと。それが我々の取り組まなければならない大きな課題の一つであり、そのためのサポートを今後も日本ユニシスさんには期待しています」(亀井氏)

POINT

- グループ全体の成長戦略に不可欠な“人的資産”の充実化という課題をサポートするツールとして『LearningCast』に期待
- 従業員のモチベーションアップを、最大限に補完してくれる機能として『LearningCast』の活用法を模索
- グループ全体の企業経営に最大限に活かすこと

お客様の評価 Client's Voice

● SaaS型ならではの柔軟性とユーザーの操作性を評価

ニッセンホールディングス様は、企業におけるコンプライアンスの見直しが迫られていた2010年初頭の時勢を受けて、グループ全社の教育体制を強化する方針を打ち出した。これに伴いeラーニングシステムの導入を検討したが、社内からは、サーバーという資産を抱えてしまうリスクを懸念する声も上がっていたという。「契約終了の時点でサービスの継続と中止が選択できるSaaS型の『LearningCast』は、その懸念を解消できる唯一のシステムでした」と亀井氏。実際に導入してみると『LearningCast』の活用性は予想以上に高く、しかもユーザーの操作性が優れていたため、あらかじめ準備していたヘルプデスクも必要なくなるほど、eラーニング業務が順調に進んだという。

● コンプライアンス強化だけでなく、さらなる活用法の可能性に期待

既存のアンケートシステムでは、研修を実施しても、実施者側がシステム上で集計作業を行うまで、受講の進捗や未受講者の確認ができなかった。しかし『LearningCast』導入後は、研修の監督者がリアルタイムで進捗を把握できるようになった結果、社内全体の受講率向上が果たせた。また実施者側が研修のコンテンツに工夫を盛り込めるようになったため、受講側の受講意欲向上にも成果が現れたという。最近では品質管理部の要望で商品知識に関する研修にも活用されるなど、社員のモチベーションアップを図るツールとしての期待が『LearningCast』に掛けられている。

※LearningCastは、日本ユニシス株式会社の登録商標です。
※その他記載の会社名、製品名およびシステム名は、各社の商標もしくは登録商標です。