



でまるごと理解



eラーニング LMSを 使った全社員研修



本書について

企業内での人材育成の手段として、全社員研修があります。しかし、全社員研修を実施しようとする、全員が集まるための集合コストがかかること、研修を全員に展開するまでの工数がかかることなど課題も多いです。

そのような中、eラーニングやLMSを活用することで、コストを抑えながら効果的な展開をすることが可能になります。なぜなら、eラーニングやLMSを活用すれば、時間や場所の制約がなく柔軟な学習環境が構築できること、デジタルコンテンツは何度でも見直すことができるからです。しかし、eラーニングやLMSはどんなものでも良いわけではありません。単に導入しただけでは効果的に活用されないこともあります。

本書では、全社員研修で取り扱われるテーマやeラーニング・LMSの選定ポイント、全社員研修を通じて実現できるメリットなどについて解説していきます。



目次

1. 全社員研修とは
2. 全社員研修を通じて得られること
3. 全社員研修のメリット
4. 全社員研修のデメリット
5. 全社員研修にはeラーニング・LMSの活用が効果的！
6. eラーニング・LMSを活用するメリット
7. eラーニング・LMSを使った全社員研修の7大テーマ
8. 「eラーニングの受け放題」プランをうまく取り入れる
9. eラーニング・LMSの4つの選定ポイント
10. 全社員向けeラーニング導入時の留意点

01

全社員研修とは

1. 全社員研修とは



全社員研修とは、事業の成長や組織の目標達成に向けて、全社員が同じ知識や技術を身につける研修です。階層別研修とは違い、階層ごとに違うテーマを学ぶのではなく、全社員が同じテーマについて学び、共通認識を醸成していくのが全社員研修です。一般的には、これを実現するために大規模な研修会を開催したり、専門家を招いて講義を行ったりすることが多いです。

しかし、こうした方法では、時間や場所の制約、人数規模の問題など、さまざまな問題が生じます。また、内容を一度に全員が理解できるとは限らず、また各個人の理解度を把握するのが難しいなどの課題もあります。

02

全社員研修を通じて
得られること

2. 全社員研修を通じて得られること



社員のスキルアップ

新しい技術や知識を学び、社員一人一人の仕事のパフォーマンスを向上させることが可能です。



チームワークの強化

共通の研修を受けることで共通認識の醸成が可能となり、チームとしての一体感を高め、コミュニケーションの改善が期待できます。



組織文化の構築

一緒に学ぶ環境を通じて、会社のビジョンや目標に対する共通理解を深め、一体感のある組織文化を醸成することができます。



モチベーション向上

社員が自分の成長や会社への貢献を実感できることで、働く意欲を引き上げることが可能です。

03

全社員研修のメリット

3. 全社員研修のメリット



業績の向上

スキルアップにより、社員一人一人の仕事の効率と質が向上し、会社全体の業績に寄与することが期待できます。



離職率の低下

社員のモチベーションが高まり、職場環境が改善されると、離職率が低下し採用コストの削減につなげることが可能となります。



社内コミュニケーションの改善

共通の研修を受けることで互いの理解が深まり、組織内コミュニケーションがスムーズになることが期待できます。



会社のブランディング向上

全社員研修がしっかり行われている会社は、社外から見て人材育成に力を入れている会社に映ります。求職者にとっても魅力的に映る可能性があります。優秀な人材を引き寄せる助けになると考えられます。

04

全社員研修のデメリット

4. 全社員研修のデメリット

全社員教育には効果的に実施できるとさまざまなメリットがありますが、一方でデメリットも存在します。主なデメリットは2つあります。

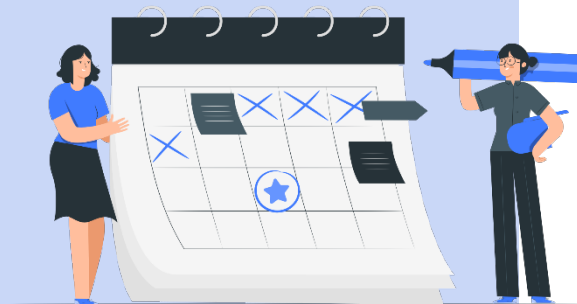
課題1 | 集合コストがかかる



全社員研修はその名の通り、社内全員が参加するものです。そのため、講師への委託料、会場費、教材費、参加者の交通費や日当など、通常の部署内や小規模な研修に比べて、そのコストは大幅に増えるでしょう。また、研修中は社員が通常の業務から離れるため、その分の機会費用も考える必要があります。それらのコストが企業の負担となります。

課題2 | 全社員にいきわたるまで工数がかかる

全社員を対象とした研修ではスケジュールの調整が大変で、全員が同じ時間に参加できる日程を見つけるのは難しいことが多いです。特に、異なる拠点やシフト制の職場では参加が難しい社員も出てくるでしょう。



その結果、研修の内容が全社員に浸透するまでには時間がかかり、新たなビジネス環境の変化などに対応しきれない可能性もあります。

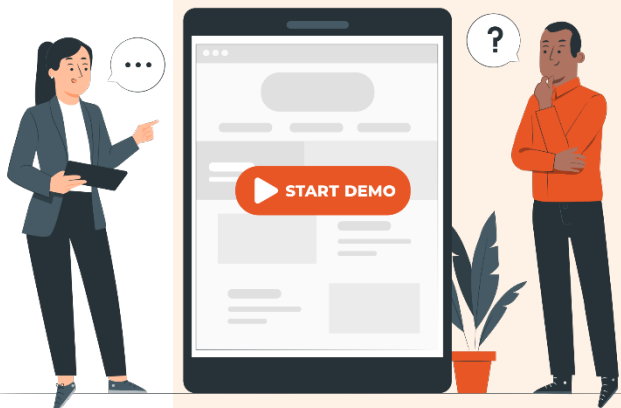
05

**全社員研修には
eラーニング・LMSの活用が
効果的！**

5. 全社員研修にはeラーニング・LMSの活用が効果的！

全社員研修は、eラーニング・LMSの活用をすることで効果的になります。

eラーニングとは



eラーニングは、インターネットを通じて学習を行う手法です。教材をデジタル化することで、どこからでも自由にアクセスすることができます。時間や場所にとらわれずに学習することが可能となり、一人一人の理解度に合わせて進めることもできます。

LMSとは

LMS（Learning Management System）は、eラーニングの管理・運営を行うためのシステムです。学習者の学習履歴や進捗度、テスト結果などを管理し、学習効果を可視化することが可能になります。



eラーニング・LMSを全社員研修に活用することで、一人一人の学習履歴を把握し、必要なサポートを提供したり、学習の達成度を確認したりすることが可能となります。また、効率的に全員に研修を行うことができ、時間やコストの削減にもつながります。

06

eラーニング・LMSを 活用するメリット

6. eラーニング・LMSを活用するメリット

全社員研修にeラーニング・LMSを活用するとどのようなメリットがあるでしょうか。

メリット① 個々人の学習スピードで受講できる

メリット④ 必要な時に再学習ができる

メリット② 自社独自のコンテンツを配信できる

メリット⑤ 質問BOXで現場の疑問を吸い上げられる

メリット③ 社員の理解度や受講履歴が分かる

6. eラーニング・LMS活用のメリット

メリット①②

メリット① 個々人の学習スピードで受講できる



eラーニング・LMSは、学習コンテンツをオンライン上で配信し、受講管理することができます。従来の研修と違い、社員一人一人が自分のペースで学習し、自分の理解度に応じて繰り返し学習することが可能です。これにより、より深く内容を理解しやすくなります。

メリット② 自社独自のコンテンツを配信できる



自社の戦略を具現化するための具体的な行動や業務について理解してもらうには、自社独自の教育コンテンツの制作が有効です。例えば、自社独自の人事制度や評価制度についての学習をする場合、概要を理解してもらい、会社が求める行動を取ってもらうことが重要です。

eラーニングシステムがあれば、自社独自の動画、資料、クイズ等を組み合わせて、自由度高く教材を作成することができます。

6. eラーニング・LMS活用のメリット

メリット③

メリット③ 社員の理解度や受講履歴が分かる



eラーニングでは、学習の各ステージでクイズを行うことができます。これによって、学習者自身が自分の理解度を把握するとともに、会社としては社員一人一人の学習状況をデータで把握することができます。誰がコンテンツを見たのか、いつ見たのか、理解度クイズでは何点だったのか、など受講状況を可視化することができ、全社員に浸透させたい内容がどの程度普及しているのかを確認することができます。

また、受講履歴を見ることで、どの範囲を理解し、どの領域で苦勞しているかなどの傾向をつかむことも可能です。それに基づき理解が浅い部分には追加でコンテンツを作成し配信するなど、会社からのサポートなど対策を立てることもできます。これによって、効果的な人材育成施策を実現しやすくなります。

6. eラーニング・LMS活用のメリット

メリット④⑤

メリット④ 必要な時に再学習ができる



対面形式の学習では、一度の講義や研修を聞き逃すと再度聞くチャンスが限られますが、eラーニングなら必要な時に何度でも再学習が可能です。学習者の理解度や進捗に合わせてスケジュールを自由に設定することができ、必要に応じて任意の章や節に戻って再学習することができます。

メリット⑤ 質問BOXで現場の疑問を吸い上げられる



LMS上に受講者からの意見を投稿できる「質問BOX」を設けることで、社員から直接、質問や意見を収集できます。また、ここに寄せられた質問を他の社員も閲覧できるようにすれば、他のメンバーも同じ疑問を抱いていた場合に質問への回答を共有できるというメリットがあります。

6. eラーニング・LMS活用のメリット

メリット⑥

メリット⑥ 制度が変わらなければコンテンツの修正が不要



自社知識に関するコンテンツを作成していた場合、その内容の改訂がなければ、eラーニングコンテンツは修正不要で何度でも使用することができます。これにより研修の準備時間や実施工数を大幅に短縮し、経費の削減にもつながります。

社員を採用するたびに行っていた説明会もeラーニングで展開することで、人事部門の負担を軽減できます。

07

eラーニング・LMSを 使った全社員研修の7大テーマ

7. eラーニング・LMSを使った全社員研修の7大テーマ

前のページで紹介したように、eラーニングやLMSを活用することで、全社員教育を効果的に行うことができます。次のページから、よく実施される7つのテーマを紹介します。



- | | |
|---|--------------|
| ① | 経営理念の浸透 |
| ② | コンプライアンスの徹底 |
| ③ | 情報セキュリティ対策 |
| ④ | ハラスメント対策 |
| ⑤ | 人事制度・評価制度の浸透 |
| ⑥ | コミュニケーション活性化 |
| ⑦ | エンゲージメント向上 |

7. eラーニング・LMSを使った全社員研修のテーマ 例①～③

① 経営理念の浸透



経営理念は企業の基本的価値観や姿勢を示し、組織の行動指針となります。全社員が経営理念を共有し、理解し、行動することで一体感や方向性を保つことができます。

eラーニング・LMSを使うことで、経営理念や企業のビジョンを具体的な事例とともに学習することが可能で、個々のペースで理解を深めることができます。

② コンプライアンスの徹底



コンプライアンスとは法令遵守を始めとする企業の社会的責任を果たすことです。全社員がこれを理解し遵守することで組織のリスク管理ができ、企業の社会的信頼を保つことができます。eラーニング・LMSで全社員研修をすれば、法令改正などに柔軟に対応し、また新たなコンプライアンス問題が生じた際の迅速な教育も可能となります。

③ 情報セキュリティ対策



情報技術の進化とともに、情報セキュリティ対策の重要性が増しています。個人情報取り扱いやID・パスワードの管理などを全社員が理解し、適切な対策を講じることで情報漏えいリスクを最小限に抑えることができます。eラーニング・LMSを使えば、これらの知識をインタラクティブな形式で学習し、理解を深めることが可能になります。

7. eラーニング・LMSを使った全社員研修のテーマ 例④～⑦

④ ハラスメント対策



企業の健全な成長のためには、働く全ての人が安心して働ける環境をつくることが重要です。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどのハラスメントについての正しい認識と対策を全社員が理解し、実践することで職場環境の改善が見込めます。eラーニング・LMSでは、具体例を用いたショートケーススタディーで具体的な対応方法や認識合わせが可能になります。

⑤ 人事制度・評価制度の浸透



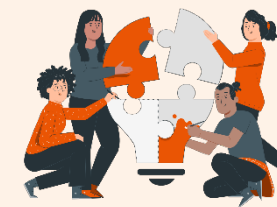
評価制度や昇進制度、給与制度などの人事制度を社員が理解し、公平に運用されていると感じることは、企業の持続的な発展にとって重要です。eラーニング・LMSを使うと、これらの制度を詳しく説明し、全社員に浸透させることが可能です。これらが、社員のモチベーションや生産性向上に繋がります。

⑥ コミュニケーション活性化



チームで働く上でのコミュニケーションは極めて重要です。効果的な意思疎通の方法やチームビルディングの手法などをeラーニングで学ぶことで、チーム内のコミュニケーションを活性化させることができます。また、研修によりコミュニケーションスキルが向上すれば、仕事の効率も上がります。

⑦ エンゲージメント向上



社員のエンゲージメント、つまり仕事に対する情熱や熱意は、企業のパフォーマンスに大きな影響をもたらします。自己啓発やスキルアップを支援するeラーニングは、エンゲージメントの向上に寄与します。社員が自らの成長を感じることで、モチベーションを高め、組織全体のパフォーマンス向上につながります。

08

「eラーニングの受け放題」 プランをうまく取り入れる

8. 「eラーニングの受け放題」プランをうまく取り入れる 効果①・②

特定のテーマのコンテンツだけを選ぶのではなく、「eラーニングの受け放題」プランを活用するという手もあります。eラーニングの受け放題プランとは、一定の期間内に該当プラットフォームの提供するコースや学習資料を無制限に利用できるサブスクリプション型のプログラムを指します。取り入れることで期待できる効果は、主に4つあります。

① 学習機会の拡大につながる



自分に関連する専門的な分野や会社から指定されたコンテンツだけでなく、個人的な興味や新たなキャリアの可能性を追求するためのコースも受講することができ、学習の機会が広がります。

② 費用対効果を得やすい



定額制の料金設定によって、単一のコースを購入するよりも多くのコースを低価格で利用することができます。また、自分のペースで学習を進められ、時間や場所に縛られずに学ぶことが可能です。

8. 「eラーニングの受け放題」プランをうまく取り入れる 効果③・④

③ 自己啓発のモチベーションを維持できる



豊富なコンテンツが用意されており、新しいコースが定期的に追加されるプラットフォームでは、常に新たな学習機会が提供されます。これにより、受講生を飽きさせず、学習のモチベーションを保つ効果も期待できます。

④ 自由な学習スタイルと継続的な学習につながる



自分のスタイルや興味に合わせて学習を進めることができます。また、自分が学びたい場面や時間に合わせて、常に新しい知識やスキルを身に付けることができます。このような学習環境を整えることで、継続的な学習が可能となります。

さらに、最近ではオンラインでのセミナーなども配信しやすくなっていますので、同じテーマを学習している人たち同士で、学びを共有するオンラインワークショップなどの実施もおすすめです。

これらの特徴からわかるように、eラーニングの受け放題プランは、受講者が幅広い知識やスキルを継続的に学習することができ、社員のキャリア形成を効率的にサポートすることが可能です。

09

eラーニング・LMSの4つの 選定ポイント

9. eラーニング・LMSの4つの選定ポイント

世の中にはたくさんのeラーニングやLMSが存在します。全社員研修の展開に活用する際の選定ポイントを4つ紹介します。

POINT①

自社独自のコンテンツを
配信できるか

POINT②

コンテンツの質が高いか

POINT③

コンテンツの種類・数が
豊富か

POINT④

パーソナライズ学習が実
現できるか

9. eラーニング・LMSの4つの選定ポイント

POINT1・2

ポイント① 自社独自のコンテンツを配信できるか

自社独自のコンテンツを配信できるかどうかは重要なポイントです。

汎用的なコンテンツだけでなく、自社独自のコンテンツを搭載して配信できないと、経営理念の浸透や自社のコンプライアンス対策や情報セキュリティ対策など独自の施策を展開することができません。自社のビジネス戦略や企業文化を反映したコンテンツを通じて、組織全体の認識をそろえていくことが可能になります。自社独自のコンテンツを配信できるシステムを選定することが自社の競争力を向上させる一助となります。



ポイント② コンテンツの質が高いか

eラーニングの成功はコンテンツの質に大きく依存しています。LMS選定の際にはどのようなコンテンツが提供されているのかを評価することが重要になります。一企業の経験だけで作られたものではなく、その分野の専門家（教授など）による監修がなされているかなどもチェックしましょう。

高品質のコンテンツは学習者を引きつけ、思考を深め、新たな視点を提供し、学習者が自己啓発を続けるための動機付けを生み出します。



9. eラーニング・LMSの4つの選定ポイント

POINT3・4

ポイント③ コンテンツの種類・数が豊富か

コンテンツは質が高いだけではなく、どれくらい種類や数がそろっているかも重要なポイントです。

全社員で学習を進める場合、学習ニーズは多岐にわたります。学習対象は新入社員や若手・中堅社員、リーダー層、管理職、経営層まで広く、多様なテーマを取りそろえながら、それぞれの社員が自分自身の学びの目的に応じて学習コンテンツを選べるようにすることで、学習におけるエンゲージメントを高めることができます。



ポイント④ パーソナライズ学習の実現

コンテンツが豊富にそろっているだけではなく、その中から自分に最適なコンテンツを選んで学習することも重要です。学習者一人一人の能力や学習スタイル、興味関心、進捗度などに合わせて学習経験を個別にカスタマイズする教育手法のことをパーソナライズ学習といいます。パーソナライズ学習の実現は、eラーニングとLMS選定において非常に重要な要素となります。パーソナライズ学習が可能なLMSは、従来の一方通行型の教育方法とは対照的に、各学習者の状況や学習ニーズに適応したインタラクティブな学習が可能になります。パーソナライズ学習が実現することで、学習者は自分だけの特定の学習パス（カリキュラム）に沿って集中して学習することが可能となり、学習成果の向上に寄与します。



10

全社員向け eラーニング導入時の留意点

10. 全社員向けeラーニング導入時の留意点

それでは、実際に全社員研修のツールとしてeラーニングを導入する際、留意すべきことは何でしょうか。主なポイントを5つ紹介します。

1. 目的と目標の設定



全社員eラーニングを導入する際に、まず明確な目的と目標を設定することが必要です。そして、新しいスキルの習得、ビジネススキルの強化、業績向上など、目的と目標は具体的かつ明確である必要があります。目的と目標設定をすることで、適切なコース選択、研修計画の作成、達成度の評価が可能となります。

2. 社員の学習スタイルの理解



全ての社員の学習スタイルが同じであるわけではありません。学習内容、配信方式、学習環境など、彼らの学習スタイルを理解し、尊重することが大切です。また、デジタルツールへの抵抗感を持つ社員もいるため、そのような社員をサポートする体制を整える必要があります。

3. 適切なコンテンツの選択



具体的な学習目標や受講者のニーズに合わせたコンテンツを選ぶ必要があります。使用するプラットフォームによっては多言語対応可能なもの、ビデオやインタラクティブな要素を含むものなど、豊富なコンテンツがそろっていますので、対象者の理解度や関心に合わせて決定します。

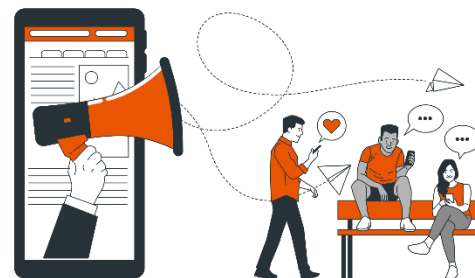
10. 全社員向けeラーニング導入時の留意点

4. 定期的な評価とフィードバック



eラーニングの成功を確保するためには、定期的な評価とフィードバックが必要です。学習者の学習進度、コースの完了率、テスト結果などの学習状況を踏まえ、学習者の理解度や成果を評価しましょう。さらに、学習者からのフィードバックを元にコースの改良や、新たなコンテンツの導入などを検討することも重要です。

5. 社内のコミュニケーションとサポート



eラーニングの導入に当たっては、学習者だけでなく、上司や同僚とのコミュニケーションが大切です。学習意欲を向上させ、研修への理解や協力を得るためにも、その重要性やメリットを社内で共有し、学習へのエンゲージメント向上を図りましょう。

以上の留意点を押さえることで、全社員向けのeラーニング導入時における障害を減らし、効果的な持続的な学習体験を実現できます。

おわりに

本書では、LMSやeラーニングを活用した全社員研修について解説しました。全社員研修を実施するには大きなコストがかかります。LMSやeラーニングをうまく活用することで、コストを抑えつつも高い学習効果を得ることが期待できます。導入時の留意点やツールの選定ポイントを押さえた上で活用することが重要です。

株式会社LDcubeは、世界中で活用されているeラーニング・LMSである「CrossKnowledge」の日本国内におけるパートナーとしてサービス展開しています。

eラーニング・LMSのみならず集合研修と組み合わせた学習環境づくりなども行っています。無料でのデモID発行や導入事例の紹介なども行っていますので、お気軽にご相談ください。



eラーニング・学習管理システム『CrossKnowledge』

クロスナレッジ(CK)社（本社:フランス）が開発し、世界中に1,200万以上のユーザーが存在します。

ビジネスにおいて基礎となる内容から、専門性を磨くeラーニングまで幅広いジャンルに対応するeラーニングで企業内学習をサポートします。

学習管理システムは日本語・英語・中国語をはじめ多言語に対応しており、研修運営における事務局負担を軽減します。

豊富な学習コンテンツ

- ✓ 標準46コース
- ✓ ソーシャルラーニング
- ✓ eラーニング受け放題
- ✓ マイクロラーニング
(世界MBAレベル講義動画)
- ✓ 一般コース（日本国内向け）
- ✓ PDU取得コース
- ✓ スキルパス
- ✓ サステイナビリティ
(SDGs) コース

多彩な学習システム

- ✓ 学習管理システム（LMS）
- ✓ エンゲージメント向上（CK-Connect）
- ✓ 自社学習ポータル設計（Learning Channel）
- ✓ 研修管理サポートツール（Blendedx）
- ✓ グローバル対応

『CrossKnowledge』 eラーニング受け放題プラン

研修・OJTだけに頼らない人材育成をサポートするツールとして、約750セッションのeラーニングコンテンツを受け放題で活用していただくことができます。全社員へ「時間」「場所」を選ばずに学習でき、自己学習をする組織文化をつくりあげ、自身の現状に合わせた能力啓発・学習をさせることができる学習環境をご提供いたします。

こんなお悩みありませんか？

LMSはあるが、
中身のコンテンツが
充実していない

社員全員への
平等な学習機会を
整備したい

集まって研修を
実施することが
難しくなっている

eラーニングの受け放題プランを取り入れることで、受講者は自身の啓発ポイントや身につけたいスキル、階層に合わせた推奨コースなど自身の現状に合わせた能力啓発・学習をすることができます。

その他にも「役員からの全社員向けメッセージ」「自社オリジナルコンテンツ」「他社作成のeラーニングの掲載」など、わが社独自のプラットフォームページとして情報を載せることで、独自の「学習プラットフォーム」として活用していただくことも可能です。



会社概要・問い合わせ

ABOUT US

会社名	株式会社LDcube
代表者名	代表取締役 新井澄人
所在地	〒101-0029 東京都千代田区神田相生町一番地 秋葉原センタープレイスビル8F
事業内容	組織の活性化、人材育成並びに営業強化のための 各プロダクト並びに関連サービスの販売・提供
設立	2023年4月
資本金	3,000万円

CONTACT

ご不明な点やご質問・ご相談がございましたら
お気軽にご連絡ください。



03-3525-7002（平日9:00～17:30）

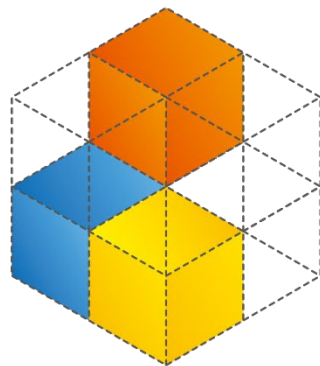


<https://ldcube.jp/contact>



<https://ldcube.jp/>





学 び に 発 展 と 奥 行 き を

LDcube

Learning Development × Design × DX

〒101-0029

東京都千代田区神田相生町1番地 秋葉原センタースペースビル

TEL : 03-3525-7002

MAIL : umu@ldcube.co.jp