



でまるごと理解



行動変容を生み出す！

ブレンデッド ラーニング



はじめに

企業の人材育成において、従来の集合研修だけでは限界を感じていませんか？

新型コロナウイルス感染症の影響で働き方が大きく変わり、多くの企業がオンライン研修やeラーニングを導入しましたが、「学習効果が思うように上がらない」「受講者のモチベーションが続かない」といった課題に直面しました。最近では集合研修に回帰する動きも出ています。

効果的な学習が実現できるはずなのに、集合研修に回帰してしまってもよいのでしょうか？

そこで注目されているのが「ブレンデッドラーニング」です。ブレンデッドラーニングとは、集合研修とeラーニングなど複数の学習手法を組み合わせることで、それぞれの良さを生かしながら学習効果を最大化する革新的な研修手法です。

本資料は、ブレンデッドラーニングの基本概念から実践的な導入手順、成功事例まで、企業の人材育成担当者が知っておくべき情報を網羅的に解説します。



目次

1. ブレンデッドラーニングは学習の効果性が高くなる
2. ブレンデッドラーニングとは？
3. ブレンデッドラーニングが注目される背景
4. ブレンデッドラーニングの特徴とメリット
5. ブレンデッドラーニングの実施方法
6. ブレンデッドラーニングに必要なモノ

7. ブレンデッドラーニングで得られる具体的な効果
8. ブレンデッドラーニングの最適なカタチ
9. ブレデッドラーニングでの新入社員研修の支援事例

終わりに
ソリューション紹介



01

**ブレンデッドラーニングは
学習の効果性が高くなる**

1. ブレンデッドラーニングは学習の効果性が高くなる

ブレンデッドラーニングは学習者の「行動変容」を促進し、
「インターバル型学習」による記憶定着効果を最大化できる！



「行動変容」につながりやすい



インターバル型で学習効果高められる



1. ブレンデッドラーニングは学習の効果性が高くなる

「行動変容」につながりやすい

ブレンデッドラーニングでは、**eラーニングで得た知識を集合研修で実践する機会が設けられるため、学習者の行動変容が起こりやすくなります。**従来の座学中心の研修では「知識は身に付いたが実際の業務で活用できない」という課題がありましたが、ブレンデッドラーニングではロープレやディスカッションを通じて学んだ内容を実際に使う体験ができます。

この実践的なアプローチにより、学習者は「何を学んだか」ではなく「どう活用するか」に意識を向けるようになり、職場での具体的な行動変容につながります。特に営業スキルやコミュニケーション能力などの実践的なスキル習得において、その効果は顕著に現れます。



インターバル型で学習効果が高められる

ブレンデッドラーニングのもう1つの大きなメリットは、**学習間隔を適切に設けることで記憶の定着効果が高められる**ことです。心理学の研究では、1度に大量の情報を詰め込むよりも、適度な間隔を空けて繰り返し学習の方が長期記憶に残りやすいことが証明されています。

事前のeラーニング、集合研修、事後学習という流れで学習を進めることで、同じ内容を異なる形式で複数回接触することになり、自然と繰り返し学習効果が生まれます。

また、各段階で学習者の理解度を確認しながら進められるため、つまづきのポイントを早期に発見し、フォローアップを行うことも可能です。このような継続的な学習サイクルが、知識の定着と実践力の向上を同時に実現するのです。

02

ブレンデッドラーニングとは？

2. ブレンデッドラーニングとは？

 **ブレンデッドラーニング = 複数の学習方法を効果的に組み合わせて実施する学習アプローチ**

従来の1つの手法に依存した研修とは異なり、それぞれの学習方法の強みを生かしながら、学習者にとって最適な学習体験を提供することを目的としています。

定義と特徴

ブレンデッドラーニングは、対面形式の集合研修とeラーニングやオンライン研修を戦略的に組み合わせた学習方法です。単に複数の手法を並行して行うのではなく、各手法の特性を理解した上で、学習の流れや順序を設計することが重要な特徴となります。

- 事前学習：eラーニングで基礎知識を習得
- 事後学習：振り返りと定着を図るフォローアップ
- 実践学習：集合研修で知識の応用と実践
- 継続学習：必要な人が必要なコンテンツを必要な時に学習



この一連の流れにより、学習者は段階的に知識を深め、実践的なスキルを身に付けることができます。また、学習者が自分のペースで進められる部分と、他者との交流を通じて学ぶ部分をバランス良く配置することで、効率的かつ効果的な学習を実現します。

2. ブレンデッドラーニングとは？

従来の研修方法との違い

従来の研修方法は、主に講師が一方向的に知識を伝達する集合研修か、個人で完結するeラーニングのどちらかに偏る傾向がありました。これに対してブレンデッドラーニングでは、両方の良さを組み合わせることで、それぞれの弱点を補完し合います。

従来の集合研修では時間と場所の制約があり、参加者全員が同じペースで進む必要がありました。一方、eラーニングは自分のペースで学習できる反面、質問や議論の機会が限られるという課題がありました。ブレンデッドラーニングは、これらの制約を解消し、**学習者中心の柔軟な学習環境を提供することで、より高い学習効果を実現しています。**



**10分でまるごと理解！
行動変容を促す研修設計**

無料 資料ダウンロード >



03

ブレンデッドラーニングが 注目される背景

3. ブレンデッドラーニングが注目される背景

近年、ブレンデッドラーニングが企業研修において急速に普及している背景には、社会全体の大きな変化があります。特にパンデミックの影響とデジタル技術の進歩により、従来の研修手法だけでは対応が困難な状況が生まれ、新しい学習スタイルへの転換が求められるようになりました。



パンデミックがもたらした変化

新型コロナウイルスの感染拡大により、多くの企業が集合研修の実施を見直さざるを得なくなりました。**密な環境での研修が困難になる中、完全にオンライン化する企業も多く見られましたが、同時にオンライン研修だけでは限界があることも明らかになりました。**

特に実践的なスキルを身に付ける研修や、チームビルディングを目的とした研修では、対面での交流や体験的な学習の重要性が再認識されました。この状況を受けて、**安全性を確保しながらも効果的な研修を実現する方法として、ブレンデッドラーニングが注目されるようになったのです。**

リモートワークの普及により、働く場所や時間が多様化したことも、柔軟な学習スタイルへのニーズを高める要因となりました。



デジタル化の進展と学習スタイルの変化

スマートフォンやタブレットの普及、高速インターネット環境の整備により、いつでもどこでも学習できる環境が整いました。**多くの人々がデジタルデバイスを日常的に使用するようになり、オンライン学習に対する心理的なハードルも大幅に下がっています。**

また、**若い世代を中心に、動画コンテンツやインタラクティブな学習への親和性が高まっており、従来の講義形式だけでは学習意欲を維持することが困難になってきました。**このような学習者のニーズの変化に対応するため、多様な学習手法を組み合わせたブレンデッドラーニングが有効な解決策として認識されています。

さらに、働き方改革の推進により、効率的で成果の出る研修への期待も高まっており、**限られた時間で最大の効果を得られる学習方法として、ブレンデッドラーニングへの関心が急速に高まっているのです。**

04

ブレンデッドラーニングの 特徴とメリット

4. ブレンデッドラーニングの特徴とメリット

ブレンデッドラーニングには、単一の学習手法では得られない多くのメリットがあります。特に企業研修においては、限られた時間と予算の中で最大の効果を求められるため、複数の学習手法の長所を組み合わせることで、効率的かつ効果的な人材育成が可能になります。

集合研修とeラーニングの メリット



自分のペースで学べる



インプットと アウトプットの両方を得る



4. ブレンデッドラーニングの特徴とメリット

集合研修とeラーニングのメリット

集合研修とeラーニングを組み合わせることで、それぞれの弱点を補完し合い、学習効果を最大化できます。

eラーニングは知識のインプットに優れており、受講者は自分のペースで基礎知識を習得できます。一方、集合研修は実践的なスキルの習得や他者との交流に適しており、学んだ知識を実際に使う機会を提供します。

- **知識習得**：eラーニングで効率的な基礎学習
- **実践練習**：集合研修でスキルの応用と定着
- **相互学習**：受講者同士の交流と刺激
- **質疑応答**：講師への直接的な質問と解決



この組み合わせにより、**理論と実践をバランス良く学習でき、知識だけでなく実際に使えるスキルとして定着させることができます。**また、集合研修で生まれた疑問や課題を、その後のeラーニングで深く学習することも可能です。

自分のペースで学べる

ブレンデッドラーニングでは、eラーニング部分において受講者が自分の理解度や生活リズムに合わせて学習を進められます。**忙しい業務の合間に短時間ずつ学習したり、集中して一気に進めたりと、個人の状況に応じた柔軟な学習が可能です。**

これにより、従来の集合研修で見られた「理解が追いつかないまま進んでしまう」「すでに知っている内容で時間を無駄にする」といった問題を解消できます。また、繰り返し学習や復習も自由に行えるため、確実な知識定着を図ることができます。

特に基礎知識に差がある受講者が混在する場合でも、全員が同じレベルまで到達してから集合研修に参加できるため、研修の質を大幅に向上させることが可能です。



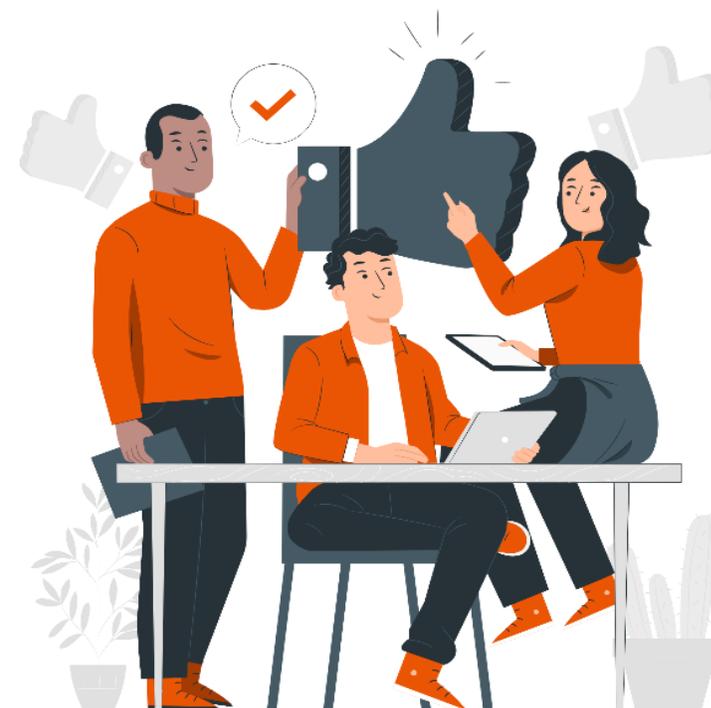
4. ブレンデッドラーニングの特徴とメリット

インプットとアウトプットの両方を得る

ブレンデッドラーニングの最大の特徴は、知識のインプットと実践的なアウトプットを効果的に組み合わせられることです。eラーニングで十分な知識をインプットした後、集合研修でロープレやディスカッション、プレゼンテーションなどのアウトプット活動に取り組むことで、学習効果を飛躍的に高められます。

従来のeラーニングのみの学習では、知識は身に付いても実際に使う機会がないため、実践力につながりにくいという課題がありました。一方、集合研修のみでは、限られた時間内で十分な知識習得と実践練習の両方を行うことが困難でした。

ブレンデッドラーニングでは、これらの課題を解決し、知識習得から実践力向上まで一貫した学習プロセスを提供できます。また、アウトプット活動を通じて自分の理解度を客観的に把握できるため、さらなる学習の必要性や方向性も明確になります。



05

ブレンデッドラーニングの 実施方法

5. ブレンデッドラーニングの実施方法

ブレンデッドラーニングを効果的に実施するためには、適切な順序と方法で各要素を組み合わせることが重要です。一般的には4つの段階を経て実施されますが、それぞれの段階には明確な目的と役割があり、全体として一貫した学習体験を提供する必要があります。

1

事前学習としての
eラーニング



2

実践的な集合研修
(オンライン研修)



3

事後学習としての
eラーニング



4

フォローアップと
しての集合研修
(オンライン研修)



5. ブレンデッドラーニングの実施方法

1

事前学習としてのeラーニング

ブレンデッドラーニングの第一段階は、集合研修前に行うeラーニングによる、基礎知識の習得です。この段階では、集合研修で扱う内容の前提となる知識や理論を効率的に学習します。動画コンテンツ、テキスト教材、インタラクティブなクイズなどを活用し、受講者が自分のペースで学習を進められるよう設計します。

事前学習の重要なポイントは、集合研修での時間を有効活用するため、基本的な知識習得を事前に完了させることです。また、理解度チェックテストを組み込むことで、受講者の学習状況を把握し、必要に応じて追加の学習機会を提供することも大切です。この段階で十分な準備ができていることで、集合研修では実践的な内容に集中できるようになります。

2

実践的な集合研修（オンライン研修）

集合研修では、事前学習で身に付けた知識を実際に活用する実践的な活動を中心に実施します。ロールプレ、ケーススタディー、グループディスカッション、プレゼンテーションなどを通じて、知識を実践的なスキルに変換することが目的です。

- **実践演習**：学んだ知識を具体的な場面で活用
- **相互フィードバック**：受講者同士の学び合い
- **講師指導**：専門的な視点からの、的確なアドバイス
- **質疑応答**：疑問点の即座な解決



対面形式でもオンライン形式でも、受講者が能動的に参加できるよう工夫することが重要です。特に講師は、事前学習の内容を前提として、より高度で実践的な指導を行うことができます。

5. ブレンデッドラーニングの実施方法

3

事後学習としてのeラーニング

集合研修後の事後学習では、研修で学んだ内容の振り返りと定着を図ります。集合研修で気付いた自分の課題や疑問点を整理し、関連する追加教材で学習を深めることが主な目的です。研修内容のまとめ動画、参考資料、応用問題などを提供し、学習効果を持続させます。

事後学習では、集合研修での学びを職場で実践するための具体的なアクションプランも作成します。これにより、研修で得た知識やスキルを実際の業務に生かすための橋渡しを行うことができます。また、理解度確認テストを実施することで、学習の定着度を測定し、必要に応じて補完的な学習機会を提供することも重要です。



4

フォローアップとしての集合研修（オンライン研修）

一定期間後に実施するフォローアップ研修では、実際の職場での実践状況を共有し、さらなるスキル向上を図ります。受講者が実践した内容の成功事例や課題を持ち寄り、相互に学び合う機会を提供します。

- **実践報告**：職場での実践状況の共有
- **課題解決**：実践中に生じた問題への対応
- **スキル向上**：さらなる発展的な内容の学習
- **継続計画**：今後の学習継続に向けた計画策定



フォローアップ研修により、一過性の研修ではなく、継続的な学習と成長のサイクルを構築することができます。この段階では、受講者同士のネットワーク形成も重要な要素となり、組織全体の学習文化醸成にもつながります。

06

ブレンドッドラーニングに 必要なモノ

6. ブレンデッドラーニングに必要なモノ

ブレンデッドラーニングを効果的に実施するためには、適切なツールとリソースの準備が不可欠です。プラットフォーム、学習コンテンツ、そして運用ノウハウまで、さまざまな要素が組み合わさることで、質の高い学習体験を提供できるようになります。

eラーニング コンテンツ



学習プラットフォーム・ LMS



オンライン 会議システム



学習設計の ノウハウ



6. ブレンデッドラーニングに必要なモノ

eラーニングコンテンツ

ブレンデッドラーニングのベースとなるeラーニングコンテンツは、学習目標に応じて適切に設計される必要があります。**単なる情報の羅列ではなく、受講者が能動的に学習に取り組めるよう、インタラクティブな要素を含んだコンテンツが重要**です。

- **動画教材**：視覚的で理解しやすい学習コンテンツ
- **テキスト教材**：詳細な情報を体系的に整理した資料
- **理解度クイズ**：理解度確認と知識定着のための演習
- **シミュレーション**：実践的なスキル習得のための応用演習

コンテンツの品質は学習効果に直結するため、専門機関が開発した高品質な教材を活用することが効果的です。また、自社の業務に特化した内容については、外部の専門家と協力してオリジナルコンテンツを開発することも検討すべきでしょう。

学習プラットフォーム・LMS

学習管理システム（LMS）は、ブレンデッドラーニング全体を統合的に管理するための重要なツールです。受講者の学習進捗管理、コンテンツ配信、成績管理、コミュニケーション機能などが一元化されたプラットフォームを選択することが重要です。

効果的なLMSには、使いやすいユーザーインターフェース、詳細な学習分析機能、柔軟なコンテンツ管理機能が求められます。また、集合研修の予約機能などがあると、ブレンデッドラーニング全体の運用がスムーズになります。受講者にとっても管理者にとっても操作が簡単で、必要な情報に素早くアクセスできるシステムを選定することが成功の鍵となります。



6.ブレンデッドラーニングに必要なモノ

オンライン会議システム

オンライン形式で集合研修を実施する場合、安定性と機能性を両立したオンライン会議システムが必要です。単なるビデオ通話機能だけでなく、グループワークやブレイクアウトルーム、画面共有、ホワイトボード機能など、教育に特化した機能を持つシステムを選択することが重要です。

- **安定した音声・映像品質**：円滑なコミュニケーションの基盤
- **ブレイクアウト機能**：小グループでのディスカッション支援
- **資料共有機能**：プレゼンテーションや教材の効果的な活用
- **録画機能**：復習や欠席者への対応

システムの選定時には、参加予定人数、使用頻度、必要な機能を総合的に検討し、組織の要件に最適なモノを選択する必要があります。



学習設計のノウハウ

最も重要でありながら見落とされがちなのが、効果的な学習設計を行うためのノウハウです。技術やツールがどれだけ優れていても、適切な学習設計なしには期待する効果は得られません。学習目標の設定、コンテンツの構成、評価方法の設計など、教育的な観点からの専門知識が必要です。

学習設計では、対象者の特性、学習環境、時間的制約などを考慮し、最適な学習となるようプログラムを構築することが重要です。また、各段階での評価方法や改善プロセスも事前に設計しておく必要があります。

社内にノウハウがない場合は、教育の専門家や経験豊富なコンサルタントとの協力を検討することで、より効果的なブレンデッドラーニングを実現できるでしょう。



07

ブレンデッドラーニングで 得られる具体的な効果

7. ブレンデッドラーニングで得られる具体的な効果

ブレンデッドラーニングの導入により、企業はさまざまな面で具体的な改善効果を期待できます。単なる研修手法の変更にとどまらず、組織全体の学習能力向上や業務効率化につながる包括的な効果が得られることが、多くの導入企業で報告されています。

学習効果の向上



研修コストの削減



受講者の モチベーション向上



組織全体の 学習文化醸成



7. ブレンデッドラーニングで得られる具体的な効果

学習効果の向上

ブレンデッドラーニングの最も顕著な効果は、従来の研修方法と比較した、学習効果の大幅な向上です。**事前学習により基礎知識を確実に習得した状態で集合研修に参加するため、より高度で実践的な内容に時間を集中できます。**また、複数回にわたる学習機会により、知識の定着率が大幅に改善されます。

- **理解度向上**：段階的学習による確実な知識習得
- **実践力強化**：アウトプット機会の増加による応用力向上
- **継続学習**：フォローアップによる持続的なスキル向上
- **個別最適化**：各自のペースに合わせた効率的な学習

特に現場での実務スキルやコミュニケーションスキルなど、実践的な要素が強い分野においては、従来の集合研修のみの場合と比較して、明確な改善が見られる場合が多く報告されています。

研修コストの削減

ブレンデッドラーニングの導入により、研修に関わるさまざまなコストを削減できます。特に大規模な組織や地理的に分散した拠点を持つ企業では、その効果は顕著に現れます。eラーニング部分では会場費や講師の移動費が不要となり、集合研修の回数を減らすことで全体的なコスト構造を改善できます。

従来、全ての内容を集合研修で実施していた場合と比較すると、講師費用、会場費、受講者の移動時間コストなどを大幅に削減できます。また、eラーニングコンテンツは1度作成すれば繰り返し利用できるため、長期的に見ると1人当たりの研修コストは継続的に低下していきます。さらに、受講者が自分の都合に合わせて学習できるため、業務への影響も最小限に抑えることが可能です。



7. ブレンデッドラーニングで得られる具体的な効果

受講者のモチベーション向上

ブレンデッドラーニングでは、**受講者が主体的に学習に取り組むため、学習に対するモチベーションが向上する傾向があります。**自分のペースで学習できることや、集合研修での実践的な活動により、学習への満足度が高まります。

受講者同士の交流機会が設けられることで、相互刺激による学習意欲の向上も期待できます。また、段階的に学習が進むため達成感を得やすく、継続的な学習習慣の形成にもつながります。

オンライン学習とリアルな交流のバランスが取れているため、学習に対する心理的負担も軽減され、より積極的な参加が見られるようになります。さらに、学習内容を職場で実践する機会が明確に設定されているため、学習の意義や目的を実感しやすくなります。



組織全体の学習文化醸成

ブレンデッドラーニングの継続的な実施により、組織全体に学習を重視する文化が根付いていきます。個人の学習が組織の成果に直結することが実感されるようになり、自発的な学習への取り組みが促進されます。

- **学習習慣の定着**：継続的な学習サイクルの確立
- **知識共有の促進**：受講者間のネットワーク形成
- **改善マインドの醸成**：学習と実践の連続的なサイクル
- **組織適応力の向上**：変化に対応する学習能力の強化

特に**管理職層がブレンデッドラーニングを体験することで、部下の学習支援や職場でのOJTの質も向上し、組織全体の人材育成力が底上げされます。**これにより、個人の成長が組織の競争力向上に直接つながる好循環が生まれ、持続的な成長を実現する組織体質が構築されていきます。

08

ブレンデッドラーニングの 最適なカタチ

8. ブレンデッドラーニングの最適なカタチ

効果的なブレンデッドラーニングを実現するためには、各要素を最適な形で組み合わせることが重要です。多くの成功事例を分析すると、外部の専門性と内部のリソースを適切にバランスさせながら、継続的な改善サイクルを構築することが成功の鍵となっています。

専門機関の高品質な
eラーニングを活用



社内トレーナーが研修実施



フォローアップを細かく行う



8. ブレンデッドラーニングの最適なカタチ

専門機関の高品質なeラーニングを活用

ブレンデッドラーニングの基盤となるeラーニングコンテンツには、教育の専門機関が開発した高品質な教材を活用することが最も効果的です。自社で一からコンテンツを開発するよりも、すでに多くの企業で実績のある体系的な教材を導入することで、確実な学習効果を期待できます。

- **体系的なカリキュラム**：論理的に構成された学習プログラム
- **最新の学習設計**：効果的な学習手法を取り入れた設計
- **豊富な実績**：多くの企業での導入効果による品質保証
- **継続的な改善**：専門機関による定期的なコンテンツ更新

専門機関のコンテンツを活用することで、教材開発にかかる時間とコストを大幅に削減しながら、質の高い学習体験を提供できます。また、業界標準的なスキルや知識については、専門機関の教材を使用し、自社固有の内容については追加的なコンテンツで補完するという使い分けも効果的です。

社内トレーナーが研修実施

集合研修部分については、**社内の人材をトレーナーとして育成し、内製化することが持続可能で効果的な運用につながります**。社内トレーナーは業務の実情を深く理解しているため、より実践的で具体的な指導が可能になり、受講者にとっても身近で相談しやすい存在となります。

社内トレーナーの育成には一定の投資が必要ですが、**長期的に見ると外部講師を継続的に依頼するよりもコスト効率が良く、組織の学習能力向上にも寄与します**。

また、複数の社内トレーナーを育成することで、研修の実施頻度を柔軟に調整でき、受講者のニーズに応じたタイムリーな研修提供が可能になります。社内トレーナーは受講者の職場での実践状況も把握しやすいため、より効果的なフォローアップも実施できるでしょう。



8. ブレンデッドラーニングの最適なカタチ

フォローアップを細かく行う

ブレンデッドラーニングの効果を最大化するためには、研修終了後のフォローアップを丁寧に設計し、継続的に実施することが不可欠です。**学習内容を実際の業務で活用できるよう、定期的な振り返りや追加学習の機会を提供し、長期的なスキル定着を図ります。**

- **定期的な進捗確認**：学習内容の実践状況の把握
- **個別相談機会**：困りごとや疑問への対応
- **追加学習コンテンツ**：発展的な内容や補強教材の提供
- **成果共有会**：成功事例の横展開と相互学習の促進

フォローアップでは、受講者同士のネットワーク構築も重要な要素となります。定期的な情報交換会や実践報告会を開催することで、学習コミュニティを形成し、継続的な学習意欲を維持できます。また、管理職層による支援体制も整備し、職場での実践を後押しする環境を作ることで、研修効果を組織全体の成果につなげることができるでしょう。



09

ブレッドドローニングでの 新入社員研修の支援事例

9. ブレデッドラーニングでの新入社員研修の支援事例

業界

建設コンサルタント業

対象

新入社員研修

背景

Withコロナ時代の中で、単にオンラインで研修を行うだけでなく、学び方のイノベーションを図りたい。

新たな取り組み

- 動画コンテンツを作成してオンライン自己学習の充実化を図る
- 確認テストを実施して都度理解度をチェックする
- 質問BOXを設け、質問があれば随時入力してもらう
- オンライン協同学習のセッションで演習や質問BOXに入力された質疑応答を行う



9. ブレデッドラーニングでの新入社員研修の支援事例

業界

建設コンサルタント業

対象

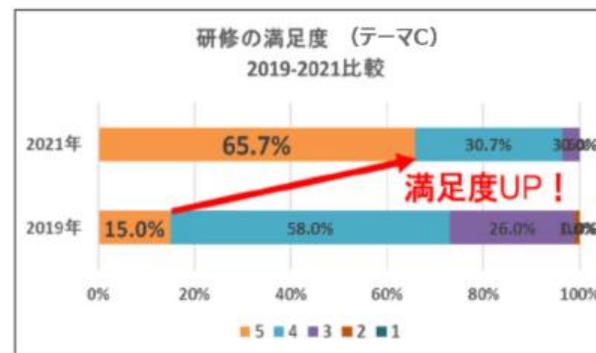
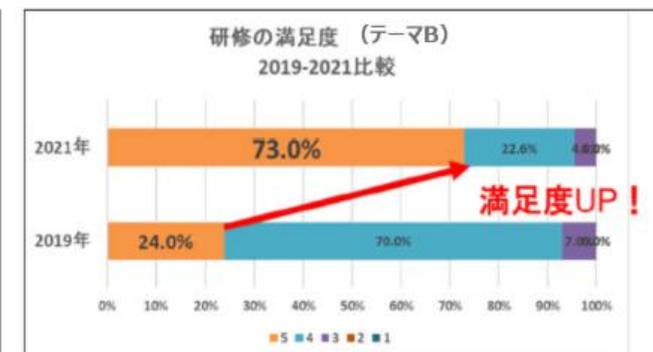
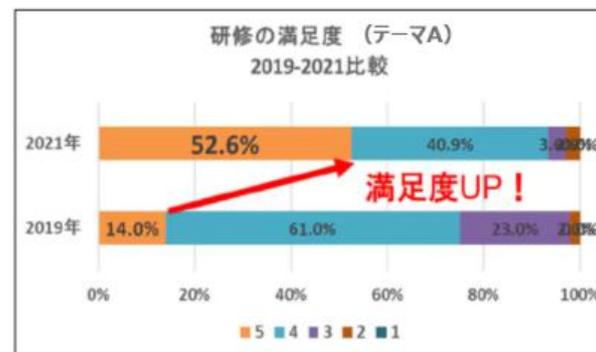
新入社員研修

結果

受講の満足度は？ 理解度は？

2019年度までは集合研修をベースに新入社員研修を実施していましたが、**コロナ禍に入った2020年度は新入社員研修を実施できませんでした。**2021年度はオンラインで新入社員研修が実施できるように準備を進めました。オンライン新入社員研修の効果について、受講者の満足度と理解度の観点から効果測定しています。新人研修の満足度アンケート結果 2019年度と2021年度の、研修満足度のアンケートデータの比較満足度を見てみましょう。研修のテーマ別で受講者のアンケートを実施しています。

2019年度までの研修アンケートと2021年度の研修アンケート結果を比べると、大きな差が出ています。（2020年度は研修未実施のためデータなし）



2019年(集合形式)よりも、
研修の満足度はアップ!

9. ブレデッドラーニングでの新入社員研修の支援事例

業界

建設コンサルタント業

対象

新入社員研修

結果

2019年度までは研修の満足度に関して、5段階中で4をつける人がボリュームゾーンでしたが、2021年度は5をつける方がボリュームゾーンとなりました。

受講者の研修満足度が大きく高まった結果となりました。 また、理解度については毎年テーマ別で試験を実施しています。新入社員の中には、ある分野について大学時代に学習したことがある履修者と、学習したことがない初学者が混在しています。

例年の傾向として、初学者は得点が低く、履修者は得点が高い傾向にありました。2021年度の試験は下記のような結果になりました。初学者と履修者で試験の結果を比べている図（点数入り） 初学者の得点が低く、履修者の得点が高いという傾向は存在しますが、その差はあまりなく、初学者が履修者に追いついてきているという結果になりました。

学習領域	満点	未履修者（初学者）		履修者	
		平均得点	平均得点率	平均得点	平均得点率
A	70				
B	40	低い		高い	
C	110				



学習領域	満点	未履修者（初学者）		履修者	
		平均得点	平均得点率	平均得点	平均得点率
A	70	37	53%	40	57%
B	40	23	58%	26	65%
C	110	61	55%	64	58%

- これまでは履修者の方が得点が高く、初学者の方が得点が低いという傾向にあった。

オンラインで効果的な学習環境を構築してきたことで、受講者の満足度も理解度もどちらも高めることに成功しました。

9. ブレデッドラーニングでの新入社員研修の支援事例

業界

建設コンサルタント業

対象

新入社員研修

新たな取り組み

- 動画コンテンツを作成してオンライン自己学習の充実化を図る
- 確認テストを実施して理解度を都度チェックする
- 質問BOXを設け、質問があれば随時入力してもらう
- オンライン協調学習のセッションで演習や質問BOXに入力された質疑応答を行う



※上記について、[ラーニングプラットフォームUMU（ユーム）](#)を活用して展開カリキュラムの効果測定をしたところ、受講者の満足度、理解度ともに良い結果を得ることができ、上記のカリキュラムが効果的であるということを証明することができました。

（出典：[新入社員研修のカリキュラム作成！効果を最大化するポイントを紹介](#)）

参考：関連ウェビナーアーカイブ・資料

人育成担当者必見

個々に合わせた教育を実現する

「パーソナライズ学習」

無料ウェビナー



株式会社LDcube 大塚 大紀

LDcube

研修の効果測定

60%の組織で行えていない「効果測定」のポイントを解説！

ツール活用で実現するノウハウを公開

無料ウェビナー アーカイブ



株式会社LDcube 中島 崇

研修効果を最大化するには？

学びを職場で活かす研修設計の秘訣

無料ウェビナーアーカイブ



株式会社LDcube 中島 崇



全ウェビナーアーカイブは
こちらから

LMS×研修の効果測定

明日から使えるLMS活用術！

効果を実感できない研修から脱却する方法

無料ウェビナーアーカイブ



株式会社LDcube 代表取締役 川野 立平

事例解説

外部講師による研修の効果測定を実施！

研修設計と研修効果を公開！

無料ウェビナーアーカイブ



株式会社LDcube 代表取締役 中島 崇

10分でまるごと理解！

行動変容を促す研修設計

無料 資料ダウンロード >



LDcube

人材育成とは？

効果を最大化する仕組みづくりと教育体系構築のポイント！

無料ウェビナー



株式会社LDcube 中島 崇

LDcube

研修の内製化

効果的な社内研修企画と実施のポイント解説！

無料ウェビナー



株式会社LDcube 中島 崇

10分でまるごと理解！

研修の効果測定

無料 資料ダウンロード >



全お役立ち資料はこちらから

参考：社内講師向けに新入社員研修用のテキストも提供

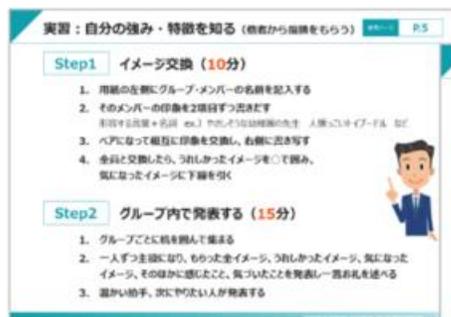


外部講師による研修は効果的ですが、社内講師が外部講師の教材を活用することで、同様の効果を得ることができます。

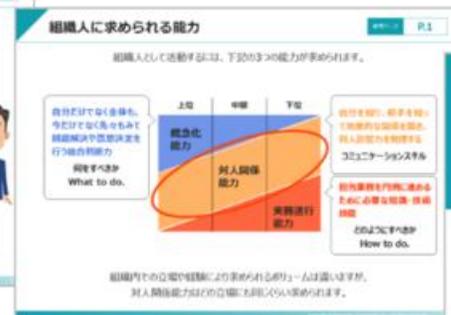
社内講師が外部講師の持つノウハウを習得することで自社ならではの研修を組み立てることができます。



「コミュニケーション」



「テキストに準拠した研修用スライド」



LDcubeは社内講師の養成支援や研修テキストの提供を行っています。

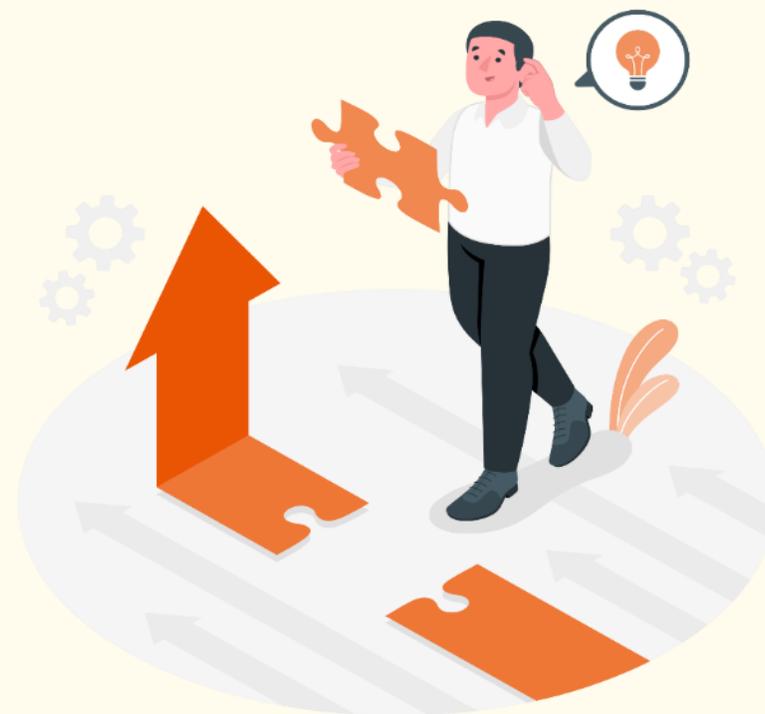
おわりに

ブレンデッドラーニングは、デジタル時代に求められる効果的な人材育成手法として、多くの企業で注目されています。eラーニングと集合研修を効果的に組み合わせることで、学習効果の向上、コスト削減、受講者のモチベーション向上を同時に実現できます。

ブレンデッドラーニングの導入を検討している企業は、まず現在の研修課題を明確にし、組織の状況に適した実施形態を設計することから始めましょう。段階的な導入により効果を検証しながら、最適な学習環境を構築していくことが、持続可能で効果的な人材育成システムの実現につながるでしょう。

株式会社LDcubeはCrossKnowledgeの日本国内の公式パートナーとしてLMSやeラーニング・マイクロラーニングなどの提供などを行っています。

また無料のデモIDやデモ体験会、活用事例・導入事例の紹介、料金の案内なども行っていますので、お気軽にお問い合わせください。



ソリューション紹介

効果的な社員研修の実施・人材育成の課題解決に向け、LDcubeが提供する総合ソリューションをご紹介します。



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

『マイクロラーニング』概要

マイクロラーニングは、世界有数のビジネススクール教授陣によるMBAレベルの講義を動画で学習することができます。

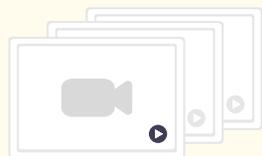


特徴 1 隙間時間で学習しやすい学習構成

- 1セッション3分~5分の動画
- 隙間時間で学びやすいコンテンツ構成

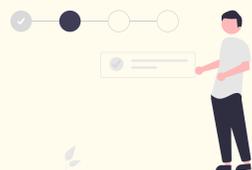
特徴 2 世界有数のビジネススクール教授陣の事例を交えた動画教材

- 講義/事例/コンサルティング活動や最新の理論から学ぶビジネススクール教授陣によるMBAレベルの講義



特徴 3 学習したことを自分事としてとらえる仕掛け

- 自分事として考えるコンテンツ構成
- 学びを整理するステップでの学習の整理



『マイクロラーニング』コース一覧

マイクロラーニングは、5カテゴリー50コース500セッションをラインナップしています。

一流の仕事をするための 自己理解・開発		新しい時代のリーダーシップと 人材開発		働きがいのある職場づくりと エンゲージメント		社員のパフォーマンスを 向上させる組織開発		企業価値向上への 経営・マネジメント	
1	ベンチャー思考を育む 社内起業家育成コース	11	更なる高みを目指す コーチングコース①	21	人生を変える ポジティブ心理学コース①	31	持続可能な戦略的 組織設計コース	41	ビジョン成功への道筋を 具現化するコース
2	自ら切り開く キャリア開発コース	12	更なる高みを目指す コーチングコース②	22	人生を変える ポジティブ心理学コース②	32	エクセレンスを実現する 組織活性化コース①	42	逆境から生まれるビジネス チャンスをつかむ競争戦略コース
3	より良い人間関係を築く 自己理解・他者理解コース①	13	更なる高みを目指す コーチングコース③	23	効果的な 会議の進め方コース①	33	エクセレンスを実現する 組織活性化コース②	43	企業間取引における マーケティングコース
4	より良い人間関係を築く 自己理解・他者理解コース②	14	これからの時代に求められる リーダーコース①	24	効果的な 会議の進め方コース②	34	心理的安全性がつくる 恐れのない職場コース①	44	ユーザーの共感を呼び起こす デジタルマーケティングコース
5	後悔と不安から解放される マインドフルネス活用コース	15	これからの時代に求められる リーダーコース②	25	リモートでコラボレーションする 働き方の実現コース	35	心理的安全性がつくる 恐れのない職場コース②	45	関係者の利益を守る コーポレート・ガバナンスコース
6	潜在能力を引き出すエモーショナル・ インテリジェンス向上コース	16	危機的状況下における リーダーシップコース	26	リモートワークにおける ウェル・ビーイング向上コース	36	組織行動学に基づく チームパフォーマンスコース①	46	価値の創造に向けた 企業財務とリスク管理コース
7	物事の核心に迫る クリティカル・シンキングコース①	17	多様性の本質を理解する ダイバーシティ・マネジメントコース	27	リーンによる 業務改善実践コース	37	組織行動学に基づく チームパフォーマンスコース②	47	成功率を向上させる プロジェクトマネジメント実践コース
8	物事の核心に迫る クリティカル・シンキングコース②	18	ジェンダー・バイアスを打ち破る ダイバーシティ推進コース	28	VUCA時代に求められる 共感力向上コース	38	信頼を勝ち取る アカウントビリティ向上コース	48	成長戦略を支える キーアカウントマネジメントコース
9	「破壊的な」時代を生き抜く 競争力を育む学び方コース	19	ビジネスを成長させる 人材マネジメントコース	29	自分の限界を超える 思考法コース①	39	責任あるリーダーの リーダーシップ契約コース	49	感動を生む 顧客サービスコース
10	イノベーションを起こす デザイン思考コース	20	「与えること」で 人を動かすコース	30	自分の限界を超える 思考法コース②	40	対話による 職場の生産性向上コース	50	競争力を高めるための 顧客志向コース

ラーニングプラットフォーム『UMU』



『UMU』は、データ活用による効率的な学習を実現するラーニングプラットフォームです。

各個人の学習進度や理解度を把握し、必要な学習内容を効率的に提供することで、研修効果の最大化を図ります。

学び合い、教え合う インタラクティブな学習

yoU（あなた）・Me（わたし）・Us（わたしたち）という名前の由来を持つUMUは、誰もが教え手にも学び手にもなることができる学習プラットフォーム。学習の科学を応用した機能開発により、インタラクティブな学習設計を、手軽な操作で実現可能です。

インタラクティブ・・・双方向性、相互作用。ユーザーが積極的に参加し、ユーザーの操作や反応を通じて情報を得る形式。

オンライン・オフライン問わず すべての学習シーンで活用できる

UMUは、オンライン・オフライン・集合・個別といった様々な学習シーンにおいて利用可能です。学習に関わるすべての行動を一つのプラットフォームに集約させることで、ブレンディッドラーニングはもちろん、将来的にアダプティブラーニングの実現を可能にします。

ブレンディッドラーニング・・・オンラインと対面を組み合わせた学習方法。

AIフィードバックをはじめとする 最先端テクノロジー

GoogleやAlibabaといった最先端テクノロジー企業出身のエンジニアたちによる機能開発により、AIを活用したトレーニングや手軽なコンテンツ作成が可能です。現場のノウハウを簡単にコンテンツ化し、共有することができます。

アダプティブラーニング・・・学習者の能力や進捗に応じて学習内容や進行速度を自動的に調整する学習方法。

ソリューションの概要

「ラーニングプラットフォーム『UMU』とは



業務マニュアルを作成することや、それらを活用して情報提供をすることは既存のシステムで可能です。しかし、知っているを出来るに変えて、学習を成果に繋げるトレーニングまでワンストップで実施できるのはUMUだけです。

知っている ⇒ 出来る

「知ったこと」を
「生産性」に転化する



インフォメーションを生産性に転化できるのは「学習」だけ

知らない ⇒ 知っている

インフォメーション (情報)

情報共有・コミュニケーション



LDcubeが提供する『社内トレーナー養成支援』

LDcubeでは、社内トレーナー養成（プログラムライセンス取得講座）プログラムを提供することで、コミュニケーションスキルなど汎用的なスキルの習得を支援しています。

使いやすい テクノロジーを提供

プロの研修講師が長年にわたり活用し、使い勝手の良さや効果性の高さが実証されている理論・モデル・ツールを提供します。これらは日本のみならずグローバルに通用するもので、米語、英語、中国語、韓国語、ドイツ語、フランス語、スペイン語など日本語以外のツールも充実しています。

実践的な トレーニングスキルを提供

トレーニングの場では、単にうまく説明できるプレゼンテーションスキルだけでは足りません。様々な演習や実習を実施する際に必要なインストラクション（提示）スキル、インタベンション（介入）スキル、フィードバック（指摘）スキル、ファシリテーション（促進）スキルなどが研修の成否の鍵を握ります。また、プロの研修講師が実践で培ったノウハウ、教科書に載っていないポケット・ノウハウのほか、社内トレーナー向けのオンライン実施スキルも提供します。

トレーナーサポート体制の 充実

ライセンス取得後も必要があれば研修プログラムの作成や実施段階での質問、不明点の確認など専任コンサルタントといつでも相談することができます。また、WEBでの情報発信、スキルアップのための機会も半年に1回程度用意しています。さらにLDcubeのコンサルタントが直接伺って（有料）研修をコーディネートすることも可能です。

ライフオ 自己理解・他者理解を深めるツール「LIFO®」

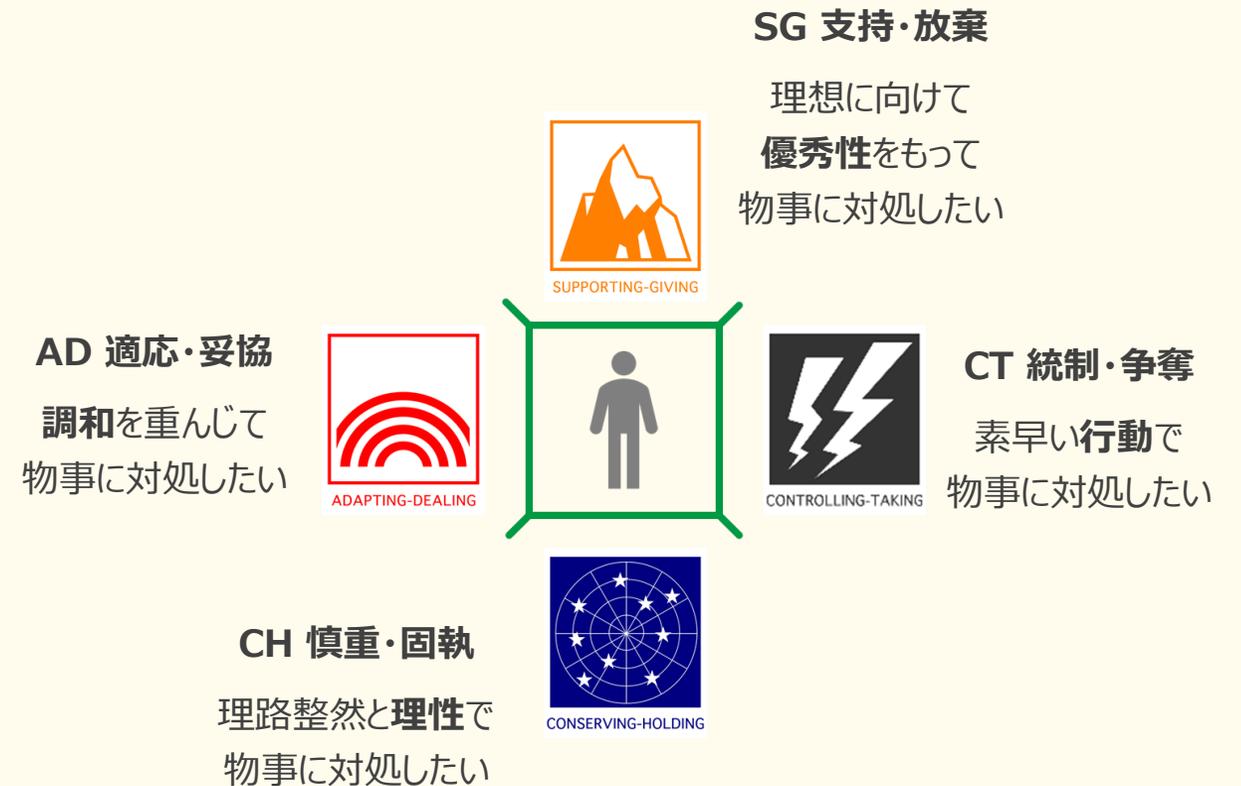
プログラムを活用することで、自身の「強みの効果的活用」、そしてメンバー同士の「強みを伸ばす」「相手に応じたアプローチ」を学び、組織のパフォーマンス向上を図ることができます。

LIFO®とは

LIFO® (Life Orientations) は、行動科学に基づき個人やグループの成功を促進することを目的に開発された理論です。

LIFO®は、個人の人生における基本的な方向性や行動スタイル（やり方）をサーベイなどによって明らかにすることから始まります。そしてここから得る自己理解を土台として、対人関係の円滑化をサポートします。

LIFO®では人生における基本的方向性やスタイルを、下記の「世の中を見る4つの窓」という概念で、4つのスタイルを用いて表現致します。



ライフオ 「LIFO®」の特徴

人間を型にはめない

数ある自己診断ツールの多くは、人間を何らかの「型」に分けることで理解しやすくします。一方LIFO®は「好みの行動パターン」を理解し、自らの行動を変えることにスポットを当てています。

一般的な診断

A

何らかの方に特定する

LIFO®診断

A B C D

一つの方に特定せず、行動パターンの特徴を把握する

行動変化を促すための 4つのアプローチ

LIFO®プログラムは、診断するだけではありません。4つのアプローチにより、アクションプランまで落とし込むことができます。

確認

自分の好みのスタイルや強みを正しく理解する

緩和

自分の好みのスタイルや強みを過剰使用しないように気をつける

拡張

自分の苦手なスタイルの強みを意識的に使用する

応用

相手の好みスタイルを知り、相手に合わせたコミュニケーションを取る

平常時とストレス時の 両面を把握できる

人間はいつも同じ状態ではなく、状況によって行動パターンが違います。LIFO®プログラムでは、時間や環境によってストレスを感じている時と、ストレスが少ない時の両面を把握します。

平常時
(SG)

思いやりがある
最高を求める
謙虚である

ストレス時
(CT)

粘り強い
現実的である
客観的である

ライフオ 「LIFO®」を活用した職場ワークショップ「MSS」

研修の学びを一過性にすることなく、職場実践する新しい研修コンセプトがMSSです。各種テーマで職場ワークショップの実施が可能です。

チームづくり

タイムマネジメント

OJT強化

セールススキル

セールスアプローチ

目標管理（目標設定）

お客さま対力向上

報・連・相レベルアップ

相互指摘力向上

期待役割確認



STEP1 プログラムライセンス取得

組織内で1名以上、LIFO®プログラムライセンスを所得いただきます。
ライセンシーはワークブック・オンラインツールの手配やマネジャーの職場実践のサポートを行います。

STEP2 マネジメント実践スキル講座を受講

1日間のマネジメント実践スキル講座受講者に、職場でLIFO®をかつようしたワークショップが展開できるスキルと資格を付与します。

※オンラインでもオフラインでも実施可能

STEP3 職場ワークショップの実施

マネジメント実践スキル講座を受講したマネジャーが職場でワークショップを実施します。

※オンラインでもオフラインでも実施可能

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)

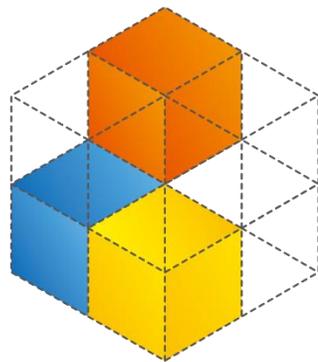


<https://ldcube.jp/contact>



<https://ldcube.jp/>





学 び に 発 展 と 奥 行 き を

LDcube

Learning Development × Design × DX