

ARCS モデルで再設計した DX 研修が若手社員の DESC 法実践 力に及ぼす効果の解明

Elucidation of the effects of DX training redesigned using the ARCS model on the practical
skills of young employees in applying the DESC method

濱田 義明^{*1} 戸田 真志^{*2} 喜多 敏博^{*2} 川越 明日香^{*2}
Yoshiaki HAMADA^{*1} Masashi TODA^{*2} Toshihiro KITA^{*2} Asuka KAWAGOE^{*2}

熊本大学大学院 社会文化科学 教育部 教授システム学専攻^{*1}

熊本大学 半導体・デジタル研究教育機構^{*2}

Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University^{*1}

Research and Education Institute for Semiconductors and Informatics^{*2}

＜あらまし＞ 本研究は、ARCS モデルを適用して再設計した DX 研修が、若手社員のア
サーティブ・コミュニケーション技術である DESC 法の知識・技能・自己効力感に及ぼす短
期的影響を検証することを目的とする。既存研修を 7 タスク構成の LMS 型 e ラーニングへ
再構築し、研修前後テストとアンケートにより効果を測定する。

＜キーワード＞ フォロワーシップ、DESC 法、DX 研修、ARCS モデル、e ラーニング

1. はじめに

日本においては、少子高齢化の進行に伴い
深刻な労働力不足が顕在化し、限られた人材
が自律的に活躍できる職場づくりが企業経営
の急務である。一方、人的資本経営の潮流を
受け、従業員エンゲージメント向上施策を戦
略的に設計し、その成果をステークホルダー
に開示する責務が企業に課せられている。
Edmondson (1999) が示したように、心理的
安全性を確保した自由闊達な対話環境は学習行
動やイノベーションを促進し、特に対話の「質」
の向上が注目されている。

本研究では、こうした社会的・市場的要請
を踏まえ、対象企業の若手社員（20 代）のコ
ミュニケーション実態を調査した。その結果、
「自分が中心となって成果を出した経験がな
い」という回答が 63.8%にのぼる一方、「上司
と気軽に話せる」は 85%と高い水準を示し、
表面的なコミュニケーションは成立している
ものの、課題解決に資する本質的な対話が不
足していることが示唆された。さらに、コー
チ・エイ（2022）の報告でも「当たり障りの
ない会話」が業務遂行を妨げる実態が明らか
になり、キャリア研修の自由記述（n=251）で
は 47.4%がアサーティブ・コミュニケーション
不足を課題とし、フォロワーシップ調査
（n=42）では 75.6%が DESC 法を知らず、冷
静かつ論理的に意見を伝えられると回答した
のは 31.7%にとどまった。

以上のことから、若手社員が安心して意見
を主張し、協働的に課題解決に参画できるス
キルおよびそのための場の設計が喫緊の課題
であると考えられる。

2. 先行研究

ARCS モデルは対人コミュニケーション教
育で有効性が示されている。Çakmak ら（2024）
は看護学生のカリキュラムに ARCS に基づ
く動機づけ戦略を適用し、自己効力感を高め
たことを報告した。また、DESC 法を扱った
研修では Takada ら（2019）が看護学生の発
言意図を向上させたが、企業の若手社員を対
象とした実証は依然乏しい。さらに、ARCS と
DESC を統合し学習転移を測定した研究は見
当たらず、本研究は両者を組み合わせたオン
ライン DX 研修を企業文脈で検証し、研修設
計への示唆を得ることを目的とする。

3. 研究の目的

Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000)
が示す「関係性」「有能感」の視点を踏まえ、
既存 DX 教育「協働について」をフォロワー
シップと DESC 法を核とする e ラーニング
型プログラムへ再設計し、その設計原理とプ
ロセスを体系的に提示することを目的とする。
特に、IPA「デジタルスキル標準 (DSS)」(IPA,
2023) が掲げる「コラボレーション」マイ
ンドスタンスを具現化する学習課題の構造化と、
ARCS モデルによる動機づけ要因の組み込み

を重視する。本稿では研修設計フェーズに焦点を当て、学習効果の実証は次段階の課題とする。

4. 研修設計方法

本研修は ARCS モデル（注意・関連性・自信・満足）に基づき、7 タスク構成でモチベーションと実践力を段階的に高める e ラーニングである。従来の DX 研修は 1.5 時間の対面講義とグループワークのみで動機づけ設計や評価・フィードバックがなく、受講者は DX の重要性を理解する段階にとどまっていた。再設計版は 4 週間の LMS 上で展開し、各タスクに ARCS を組み込んで学習意欲を高める。職場課題を投稿し、上司と同僚が二重フィードバックを行う仕組みにより実務転移を促進し、事前テスト・アンケート・行動計画表で知識・技能・自己効力感を三層評価することを通じて、DESC 法を活用した協働プロセスへの貢献という実践力の獲得を期待している。

初期タスクでは診断や事例を通じて注意（A）と関連性（R）を喚起し、後半では実務投稿と相互コメントにより自信（C）と満足（S）を醸成する。たとえば「あなたにとってのフォロワーとは？」では投稿・コメントを通じて理論の自分ごと化と視点拡張を促す。また、実際の職場課題を DESC 法で投稿し、相互コメントを通じて R と内的 S を高める構造とした。LMS 上で安全に試行・振り返りを行う設計により、実務への転移も促進する。さらに「行動計画表」では計画を共有し、ピア+上司から承認を受けることで、貢献実感が内発的動機づけへとつながる。本設計の特徴を図 1 に示す。

タスク	主要 ARCS 要素
6 アサーション度セルフチェック	注意 A
7.1 基礎クイズ（フォロワー／DESC）	関連性 R
7.2 「あなたにとってのフォロワーとは？」投稿	関連性 R
8.3 DESC 理解ワーク	自信 C
8.5 DESC 試行+報告	自信 C／満足 S
9.1 行動計画表（上司承認）	満足 S
10 研修アンケート（振り返り）	満足 S

表 1:教材の特徴

5. まとめと今後の課題

本研究では、ARCS モデルを理論枠組みと

してフォロワーシップ／DESC 法を扱う DX 研修を LMS 上の七つのタスクとして再設計し、その構成意図と実装過程を報告した。タスクは「注意—関連性—自信—満足」の順に配置し、タスクで実務課題を扱うことでオンラインでも学習転移を促す設計が特徴である。

一方で限界もある。第一に、カークパトリック評価モデルのレベル 3 までは測定可能だが、レベル 4 に該当する組織成果との連動が未実施である。第二に、マネジメント層への教育がなく、部署長のスタイルにより効果にばらつきが生じる可能性がある。第三に、効果の持続性についての長期追跡は未了である。

今後は、組織成果との連動や上司側の行動変容を組み込んだ多部門比較、6 か月以上の縦断調査を通じて実証知見を蓄積し、協働マインド定着を支える組織文化形成を目指す。

6. 参考文献

Çakmak, S., et al. (2024). Effects of ARCS model-based motivational strategies in community nursing curriculum. *Nurse Educ. Today*, 128, 105747.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105747>
株式会社コーチ・エィ（2022）. 組織風土に関するアンケート報告.
<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000054.000053380.html>（閲覧日 2025-03-26）.
Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am. Psychol.*, 55(1), 68-78.
Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Adm. Sci. Q.*, 44(4), 350-383.
IPA（独立行政法人情報処理推進機構）（2023）. デジタルスキル標準（DSS）.
<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/index.html>（閲覧日 2025-03-26）.
Takada, Y., et al. (2019). Evaluating the impact of an assertiveness communication training programme on Japanese nursing students. *J. Nurs. Educ.*, 58(4), 187-194.
<https://doi.org/10.3928/01484834-20190321-04>.