

LMS ログの活用による 人事研修担当者の学習者支援策の検討

Examination on Learner Support Strategies for HR Training Professionals Employing LMS
Log Data

畑中 怜子^{*1}
Reiko HATANAKA^{*1}

喜多 敏博^{*1}
Toshihiro KITA^{*1}

中野 裕司^{*1}
Hiroshi NAKANO^{*1}

合田 美子^{*1}
Yoshiko GODA^{*1}

熊本大学^{*1}
Kumamoto University^{*1}

〈あらまし〉 本研究は企業内の e ラーニング研修において、人事研修担当者が従業員である受講者の学習が促進される支援の方策を整理することを目的としている。LMS (Learning Management System : 学習管理システム) 内の学習ログ活用の側面から、開講中に適切な内容やタイミングでの声掛けや支援を行うことで、自己調整学習が活かされ、非同期分散型の e ラーニングでの学習が促進されると考える。

〈キーワード〉 LMS, 学習活動履歴, 自己調整学習, 学習者支援

1. はじめに

近年、グローバル化や IT 技術の進化によりビジネス環境の変化が激しい中、人的資本経営の考え方が注目され、企業における従業員への研修や教育が重要視されている。

国内企業における教育研修費の総額はコロナ禍の 2020 年度に大きく減少したが、近年はコロナ前の水準への回復の兆しを見せている。

企業へのアンケート調査においても経営方針として人材育成に力を入れることや、デジタル技術やリスクリング教育などを新設することが背景として挙げられている。

一方で 2022 年の調査によると、企業の学びの支援について満足していると回答した従業員側は約 46% と半数以下にとどまっており、学びに対する効果を最大化するためには課題があると考えられる。

企業内研修に関する先行研修において、小菌・大内 (2016) は、受講生の学びに影響を与える要因は主に 6 点あると指摘している。それらは大きく、受講環境、研究関係者、職場環境、上司支援、成長意欲、研修後交流である。

また丹野 (2022) は、学びの支援について研修担当者のあり方が環境要因として考えられ、研修担当者の熱量や介入度合いが、学習する側の外的動機付けを高めるとしている。

受講生の置かれる環境として、コロナ禍や企業の DX 化を経て、これまで主流だった対面から遠隔で学べる e ラーニングで提供する

研修への切り替えが増えている。

研修担当者が e ラーニングを行う学習者の情報を掴み、適切な支援を行うための枠組みの整理が必要である。

2. 研究の背景と目的

企業研修で e ラーニングを取り入れる場合、自前や各事業会社が開発や運用を行っている LMS に教材と活動を統合することが多い。

LMS ではユーザー管理の方法に沿って学習記録が蓄積され、リアルタイムで学習の進捗や軌跡を確認することができる。

一方で、e ラーニングにおける学習者支援については、LMS 内の学習データをインストラクショナルデザインの理論を使って体系的に整理し分析・解釈することで、学習効果を高める実践的な方策を得られると考えられる。

3. 学習者支援に対する方策の分析

場所を選ばずに学習ができる e ラーニングは利便性が高く、対面研修よりも運用費用が低い場合が多い利点があるが、自己管理が必要な点や、インタラクティブ性、交流性などの学習支援における課題が挙げられる。

この課題を細分化し個別の問題を解決するために、教育や研修の効果を明確する指標であるカークパトリックの 4 段階評価をもとに、LMS 上の学習者レポートの要素と学習者への支援のあり方を整理した。

4. 考察

表1はカークパトリックの4段階評価モデルを基に、鈴木（2015）が整理した各レベルに対する評価項目、LMS上の学習者レポートに必要な要素、学習者支援の方策についての提案である。

カークパトリックの4段階評価をもとに各レベルの学習データを確認することで、学習内容の習得度や効果、改善点の特定、組織への貢献までを見据えた学習者への支援方法の設計・運用ができようと考えられる。

その他にも中原（2014）は研修を評価することについて、受講者が現場に戻った後に、本人の行動が変わること、成果が上がること、経営へのインパクトによって決まるとしている。このことから表1は学習者支援以外にも、研修の改善サイクル構築と、限られた予算やリソースを効果的に配分し、企業戦略に応じた人材育成計画への応用の可能性も想定される。

今後の研究課題として、研修効果の評価法は、カークパトリックの4段階評価以外にも存在することから、目的に応じて適切な指標での分析や支援方法の検討を行うこととする。

また本表の学習データの種類やそれに対する学習支援のあり方の体系化についての妥当性も併せて検討を行いたい。

参考文献

松田岳士,原田満里子（2007）eラーニングのためのメンタリング．東京電機大学出版局．

小藪 修,大内 章子（2016）能力・態度における研修効果に影響を与える要因とその関連性．日本労務学会誌, 17（1）, 50-68.

富永敦子, 向後千春（2014）Eラーニングに関する実践的研究の進展と課題．教育心理学年報, 53, 156-165.

田村恭久（2020）ラーニングアナリティクスとモデリング．人工知能, 35（2）.

緒方広明ほか（2023）学びを変えるラーニングアナリティクス．日経BP.

鈴木克明（2015）研修設計マニュアル．北大路書房

中原淳（2014）研修開発入門.ダイヤモンド社
丹野宏明(2022) 企業語学研修において研修担当者が学習者のパフォーマンスに与える影響. 日本社会心理学会大会発表論文集, 第63回大会, 252

株式会社 Works Human Intelligence(2023)【WHI調査レポート】「研修や学びが仕事やキャリアに活かされている」と感じているのは約4割 企業への愛着や誇りが高いほど、社内の研修・学びへの満足度が高い結果に
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000111.000049399.html> (参照日 2025.06.22)

産労総合研究所(2023)2023年度 教育研修費用の実態調査

https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/kyoiku/kyoikukenku/pr2311.html(参照日 2025.06.22)

合田美子・山田政寛(2012)海外のリメディアル教育におけるeラーニングの研究動向と適用・応用される学習理論.リメディアル教育研究 第7巻,第2号,205

表1 LMS上のデータとそのデータに対応する学習者支援の方策

レベル	評価対象・内容	LMS上の学習者レポートに必要な要素	学習支援のあり方案
レベル1:反応 (Reaction)	研修に対する満足度や印象	・受講者アンケート結果 ・満足度、役立ち度 ・自由記述の感想、意見 ・研修内容や講師に対する評価 ・アンケート実施率や回答率	・受講者アンケート結果に基づく研修内容、進捗や教授方法の改善 ・受講者の意見を反映した教材、研修スケジュールの見直し ・受講生のフィードバックに対する迅速な社内共有と対応
レベル2:学習 (Learning)	知識やスキルの習得・理解度	・テストや課題の点数、正答率、合格率 ・事前テスト、事後テストの比較 ・レポート提出率、評価 ・コース進捗率、完遂率 ・理解度アンケートの結果 ・自己評価や振り返りシート	・理解度が低い受講者への追加教材・補習の提供 ・進捗遅延者へのリマインドや個別サポート ・振り返りシートへのアドバイスやコメント ・学習内容の定着を促すフォローアップ研修
レベル3:行動 (Behavior)	研修内容の実務への応用・行動変容	・行動チェックリストや実践レポート(LMS経由で提出) ・上司や同僚からの他者評価データ ・現場での活用事例や工夫のレポート ・行動変容の観察、KPI変化の記録に関する掲示板投稿 ・フォローアップ研修や補助教材の受講状況	・行動変容が見られない受講者への面談やコーチング ・現場での実践を促す上司、同僚、メンターの関与を増やす ・実践レポートへのフィードバック ・追加の実践課題やサポート資料の提供
レベル4:結果 (Result)	研修が組織にもたらした成果・効果	・業務成果や業績への影響(売上増加、品質向上など) ・組織KPIや目標達成度のデータ ・研修効果の定量、定性データ(他システム連携含む) ・離職率や顧客満足度などの推移	・成果が出ていない分野への重点的なサポート教育・再研修 ・効果や成果データに基づく研修プログラムの見直し ・成功事例の共有と組織横断的な学びの促進 ・研修投資対効果(ROI)の分析と今後の施策検討