

# 進化するeラーニング

## 資格認定の研修・試験をeラーニングで実現

さまざまな団体が主催する民間の認定資格制度が広がりを見せている。NRIラーニングネットワークがeラーニングでの研修・試験モデルを構築した日本プライバシープロフェッショナル協会（JPPA）の個人情報保護社内認定制度もそのひとつである。本稿では、資格認定制度におけるeラーニングのあり方や、今後のeラーニングの方向性について考察する。

### 広がる民間の認定資格制度

昨今、国や企業の支援を受けた協会や団体が設立されて“民間認定資格制度”を運営するケースが目立っている。たとえばNPO（特定非営利活動法人）の日本資産証券化センターは“住宅ローンアドバイザー”制度を創設し、公正な立場で住宅ローンに関する情報提供やアドバイス、事務の代行を行う人材の育成を進めている。

また厚生労働省では、“キャリアコンサルタント”制度を推進しており、現在、厚生労働省が複数の協会や団体を認定し助成を行っている。これは近年の雇用環境の変化を背景としたもので、企業の採用支援や個人のキャリア形成などにアドバイスを行う人材を育成しようというものである。

### eラーニングによる研修・試験を実現

資格認定制度では教育カリキュラムや研修手段の整備が不可欠で、しかも現在の急激な社会環境の変化や、それにとまなう法制度の変更などにも対応して、必要な教育を、迅速かつ効率的に行う必要がある。しかし、テキストと集合研修という従来型の教育方法で

は、「求められるスピードに追いつかない」とか「教え手によって習得レベルに差が出る」といった問題があり、今日求められている人材を多く迅速に養成するという目的には適さないことが少なくない。

この問題の解決の糸口として期待されるのがeラーニングの活用である。NRIラーニングネットワークでも、JPPA（NPO）が運営する個人情報保護教育および認定試験のためのeラーニングシステムの構築を行っている。

個人情報保護に関する認定資格として、米国ではCPO（個人情報保護責任者）があり、これまでに2,000社を超える企業がCPOを任命している。JPPAでもCPOの養成講座を集合研修形式で開設（参加企業216社＋団体72）しているほか、あわせて企業・団体の中堅社員・管理職向けのCPP（個人情報保護管理者）、一般社員や契約・派遣社員向けのCPA（個人情報取扱従事者）の研修および試験を行っている。

個人情報を取り扱う者の管理者（CPP）、業務において個人情報を適切に取り扱うことができる人材（CPA）の早期育成は社会的な課題である。通常、認定を受けるためには、集合研修を受けた上で当日の認定試験に合格

野村総合研究所  
情報技術本部 企画・業務管理室  
主任専門スタッフ

広瀬安彦（ひろせやすひこ）

専門はeラーニングを核とした新規ビジネスモデルの構築、業務改革支援コンサルティング



する必要があった。しかし、集合研修は時間的・場所的制約があり、希望者全員が受講できない場合もあることから、研修から試験までがeラーニングのみで完結するという、民間認定資格制度では前例のない講座が開設されることとなった。これが実現できたのは以下のような理由による。

自習形式にありがちな教材の“飛ばし読み”を防止する仕組みの実現

学習するメリットを強調した“あきさせない”表現力豊かな教材

カンニングなど試験の不正を防止する仕組みの実現（試験時間が終わると自動的に合否を判定する。受講者それぞれに違う設問をランダムに出題できる）

従来のeラーニングの枠組みを応用した運営体制

一方で、eラーニングを教育インフラとしてどのように業務のなかに適用させるか、eラーニングを有効活用する企業文化にどう近づけていくかなど、課題も残されている。

## さまざまな形で進化するeラーニング

eラーニングが集合研修の代替や新たな学びの場として注目を集めはじめたのは1990年代後半から2000年にかけてであった。いまeラーニングは、コンテンツ制作技法の成熟化や配信技術の進展に後押しされ、さまざまな場で活用されるとともに、内容的にも以下のように多様な形態に進化している。

まず、コンプライアンス（法令順守）をテーマとして、外部の利害関係者に説明可能な教育運営体制を確立するため、全社員に受講を義務付けるケースである。この場合、受講の履歴管理が行えることがポイントになる。

また、企業理念や行動規範の浸透、社員のソーシャルスキル（人付き合いの技能）向上を目的として導入するケースもある。この場合はコンテンツがポイントで、企業側のメッセージをストーリーにわかりやすくまとめ、ゲーム性をもたせることにより感性に訴え、気づきを促すといった工夫が必要となる。また、自分の業務に具体的に役立つ具体的な場面にまで落とし込み、個人にとってのメリットを強調することも有効である。

さらに、eラーニングは“統合教育基盤”のプラットフォームとして位置付けることもできる。たとえばスキルの可視化などを通じて人事システムとの連携をより強めることにより、人材戦略に活用することができる。また、営業情報システムや社内ブログなどから、業務とは直接関係のない非公式な情報を掘り出して、個人に蓄積されたナレッジの流通を図ることも考えられる。

NRIラーニングネットワークでも、このようなeラーニングの方向性の上に立って、eラーニングシステムやコンテンツの導入支援コンサルティング、運営支援を行うだけでなく、組織の活性化策や人材育成策について、提言や提案を行っていくつもりである。