



Introduction example

組織に **変化** をもたらした

# 導入事例集 **6** 選





# CONTENTS

目次

## パナソニックホームズ北九州—ハウスメーカー

「成長したいという社員の声を形に」  
社員の更なる成長意欲を引き出せるのがSmart Boarding

## 大林組—建設、都市開発、地域開発

“学びたい時に学びたい内容を、一人ひとりが学べる環境を”  
「もっと早くにSmart Boardingで学べていたら」という声があがりました。

## 瑞穂市役所—地方公務（市役所）

他自治体より入職したメンバーから  
「前の職場より研修制度が整っている」と嬉しい言葉が！

## 株式会社エフオーテクニカ—製造請負・人材派遣サービス

「オンライン動画×対面研修×最終プレゼン」で実現した  
未来を担う次世代リーダーの育成！

## レバレッジズ株式会社—人材関連事業・システムエンジニア

自社オリジナルコースやナレッジ蓄積で  
少人数の人材開発チームの教育生産性を大幅にアップ

## アイフォーコム株式会社—ITソリューション

“Smart Boardingは、全社員がアクセスできる教育プラットフォーム”  
「人」が全ての会社だからこそ、人財育成に注力していきたい

OJTも研修もeラーニングも  
「社員教育」をこの1つで実現する



# Smart Boarding



アカウント数累計

70,000 突破

人事が選ぶ、導入したい  
オンライン社員研修

No.1※



BOXIL SaaS AWARD 2022

人事・給与 部門選出

BOXIL SaaS AWARD 2021 Autumn

人事・給与 部門受賞

※対象カテゴリのうち、対象期間内（2021年7月1日～2022年6月30日）に投稿された口コミが8件以上あり、各カテゴリで口コミの総得点が上位30%以上のサービス

※1～※4 日本マーケティングリサーチ機構調べ 調査概要：（※1、※2）2022年4月期（※3）2022年6月期（※4）2022年7月期\_ブランド名のイメージ調査

本事例集掲載の導入事例の全文、  
および他業種の事例については、  
[Smart BoardingのHP](#)からぜひご覧ください



# 01 導入事業者様のインタビュー

ハウスメーカー

パナソニックホームズ北九州株式会社様

## Panasonic Homes

導入した理由

社員から教育制度を充実させてほしいという声があがった

Point 1

社員の満足度アンケートにポジティブな結果が現れた

Point 2

会社独自の研修を組み込んでカリキュラムを作成できる自由の高さ

Point 3

会社独自の研修を組み込んでカリキュラムを作成できる自由の高さ



「成長したいという社員の声を形に」社員の更なる成長意欲を引き出せるのがSmart Boarding

社内アンケートで「研修制度を充実させてほしい」という社員からの声寄せられた。

--- Smart Boardingを導入された当時の課題やきっかけを教えてください。

白石様：年1回社員の満足度アンケートを実施しており「社内の研修制度を充実させてほしい」という回答を複数いただいたことがきっかけです。

現在、入社から3年目までは一定の研修が提供されていますが、それ以降は研修の機会がほとんどない状況です。一方で、社内で新たに枠組を作成して、研修を実施していくというのも難しい状況だったのです。

会社独自の研修を組み込んでカリキュラムを作成でき、Smart Boardingは自由度を高く使える！

--- Smart Boardingをどのように活用されていますか。

白石様：導入1年目では、職種や階層に応じてカリキュラムを作成、Smart Boarding職種別・階層別の研修プログラムを組み立てました。「社員に適切な研修機会を提供すること」を最大の目標に掲げており、まずはSmart Boardingを使ってもらえる環境づくりに取り組みました。

その結果、社員が積極的にSmart Boardingを活用してくれて、研修コースの受講率も高くなりました。2年目には、弊社ならではの自社コンテンツの作成・配信に重点を置きました。

これまでメールで共有していた研修コンテンツをSmart Boarding上に格納し、さらに新入社員向けの研修資料もアップロードしています。今後も、自社コンテンツを充実させていく予定です。

Smart Boardingの導入で社員のさらなる成長意欲と上昇志向を引き出せた！

--- Smart Boardingを活用して感じる効果、具体的なエピソードはありますか？

白石様：翌年度、「満足度アンケート」の結果が非常によい結果になりました。特に、「社内の研修制度が充実して、より成長していきたいという気持ちになりました」という回答をいただき、Smart Boardingを導入して良かったと思いました。嬉しい限りです。

また従来から年に1度、「昇格に関する階層別」の研修を実施していましたが、グループ全体で実施する都合上どうしても参加者が限られてしまうという実態がありました。

そこでグループ全体ではなく弊社独自だけで昇格に関する教育プログラムを実施する方針に変更しました。この研修は義務ではなく、手上げ式にしているのですが、対象者の約9割が研修に参加したいと希望してくれました。Smart Boardingを利用して「積極的に成長をしたい、弊社で上を目指していきたい」と思っている社員が増えたことが影響していると思います。

「チームでより効果的・魅力的な教育プログラムを作りたい」

---今後、Smart Boardingをどのように活用していきたいですか？

白石様：Smart Boardingには豊富なコンテンツがありますので、今後は自社コンテンツの中にさまざまな分野のコンテンツに触れる機会を提供したいです。専門的な分野や得意分野を深掘りすることも大切ですが、仕事の中で様々な出来事が起こることもあります。その際に“最低限こういったことは知っておいて欲しい”というコンテンツを増やします。

ただ、私一人では研修の充実を図ることは難しくなってきたので、他の社員の力を借りたいと思っています。弊社では委員会制度があり、全員がいずれかの委員会に所属しています。たとえば、従業員満足度向上委員会では月に一度、社員の満足度を高めるための施策を検討しています。

そこで、新たに能力向上委員会を設立し、複数のメンバーが協力して研修のカリキュラムを考案することを検討しています。定期的な会議を通じて、より効果的で魅力的な研修プログラムを作成していきたいですね。

# 02 導入事業者様のインタビュー

建設、都市開発、地域開発

株式会社大林組



## 導入した理由

一人ひとりが手軽に、自由に学習できるようなものを取り入れることで、継続した学びの場を提供したい。

Point 1

目指したのは、“年齢や性別にとらわれない、多様な人材が活躍できる職場づくり”

Point 2

カスタマーサクセスによる“伴走型サポート”で、不安0のシステム運用を実現

Point 3

社員の「もっと早くに学べていたら」の声に応えられるような環境へ



“学びたい時に学びたい内容を、一人ひとりが学べる環境を”「もっと早くにSmart Boardingで学べていたら」という声があがりました。

目指したのは、“年齢や性別にとらわれない、多様な人材が活躍できる職場づくり”

--- Smart Boardingを導入された背景を教えてください

中沢様：“一人ひとりの個性に合わせた自由な教育”ができないかと考えていたことがサービス導入検討のきっかけです。ダイバーシティ&インクルージョン推進部（以下「D&I推進部」）では、「年齢や性別にとらわれない、多様な人材が活躍できる職場づくり」を推進しています。

当時、人事部が主体となり、全社員に対して人材育成やキャリア支援を行っていました。しかし、一人ひとりが学習したことを十分に身につけ、継続して活用できているのかと言われると、必ずしも十分とは言えないと、私自身は感じていました。

学習したことを身につけるには、復習やアウトプットを行う必要があると思いました。ただ、日々の業務に追われている社員も多い中で、社員の時間をまとめて確保することは現実的ではありません。そこで、一人ひとりが手軽に、自由に学習できるようなものが社内であれば良いなと思い、そんな時に出会ったのがSmart Boardingです。

---数あるサービスの中で、Smart Boardingをお選びいただいた理由を教えてください。

継続してアウトプットをすることができるオンライントレーニングがあると知り、我々が大切だと感じていた社員教育の仕組みを取り入れることができるのではないかと感じました。アウトプットのレッスンに繰り返し参加することで、一人ひとりが学習したことを十分に身につけ、継続して活用できている状態に近づくことができるのではないかと考えたのです。

オンライントレーニングでは、社外の方々とのコミュニケーションがとれることも魅力でした。建設業という業界の特性上、どうしても他の業界の方々とのコミュニケーションや連携をとることが難しいと、感じていたからです。

オンライントレーニングに参加して他社の方々とディスカッションをしたり、トレーニングを行ったりと、様々な方と関わることで、一人ひとりの能力向上が期待できるのではないかと考えました。

最後に、これは余談ですが、対応してくださったFCEの方々が、皆さん比較的若いのにしっかりしているなという印象がありました。こういう風に若手がきちっと育つ環境があるということは、FCEの教育の考え方、方針を信じて良いはず、という思いも後押しとなり、Smart Boardingの導入を決めました。

社員の「もっと早くに学べていたら」という声に応えられるような環境へ

--- Smart Boardingを活用して感じる効果/具体的なエピソードはありますか？

町田様：2か月ごとに受講者へアンケートをとって、社員の反応を見たいです。アンケートには、「会社がこういった形で学習の機会を提供してくれるのはありがたい」というような声や、「もっと早くに学べていたら良かった」「自分が学びたいと思ったことが隙間時間に勉強できるのは良かった」というような前向きな意見が多く寄せられています。

社員の受講状況を見ていると、通勤中などの隙間時間を見つけて取り組んでいる社員が多い印象です。“コンテンツが細切れになっていて、隙間時間に興味のあるところから学べる”というのは今の時代にはスマホでの学習もしやすくして好まれるのかなと感じますね。

学習できる環境さえあれば、進んで学習する姿勢をもった社員が多くいることに、今回のSmart Boarding導入を通して気が付くことができました。

---今後、Smart Boardingをどのように活用していきたいですか？

中沢様：今受講をしている社員には、初心を忘れずにこれからも学び続けてほしいです。積極的に学ぶ社員が多い一方で、アンケートで、「忙しくて学習する時間がなかった」と答える方も一定数います。そういう方たちに対する施策をうっていきたいです。

Smart Boardingのコンテンツは、例えば通勤時間の10分、15分で学ぶことができるのが魅力ですね。その時間内で、自分が伸ばしたいと思っている内容に関するコンテンツを、1個でも2個でも見てもらえたならいいなと思います。

町田様：まずは、忙しい社員にも活用を促していくための方法を、これからも李さんにアドバイスをいただきながら、一緒に考えていきます！

# 03 導入事業者様のインタビュー

地方公務（市役所）

瑞穂市役所



導入した理由

新入職員が継続的に学べる環境がない

Point 1

新入職員に継続的&アウトプットできる学びの機会を提供したい

Point 2

隙間時間で動画視聴→レポート提出→フィードバックのサイクルで活用！

Point 3

他自治体より入職したメンバーから「前の職場より研修制度が整っている」と嬉しい言葉が！



他自治体より入職したメンバーから「前の職場より研修制度が整っている」と嬉しい言葉が！

新入職員に継続的&アウトプットできる学びの機会を提供したい

--- Smart Boardingを導入された当時抱えていた課題やきっかけが

あれば教えてください。

森川様(人事)：新しく入職した職員に「継続的な学習の機会」と「インプットだけでなくアウトプットまでできる学び」が必要であると感じたためです。

市役所に入職すると研修センターで受講する2日間の研修で終わり、継続的に学んだり自らアウトプットできる機会はありません。そのため社会人として必要なスキルをブラッシュアップしたり、実践するのはなかなか難しいのです。

しかし、入職いただいてから6カ月は条件付採用期間と呼ばれ、私たち受け入れる側もしっかり面倒を見る＝新入職員が学べる環境をつくるべきです。そこで検討を始めました。

---隙間時間で動画視聴→レポート提出→人事からフィードバックのサイクルで活用！

森川様(人事)：Smart Boardingを4月に入職した職員の育成に、5月～10月の6カ月間で利用しています。2～3週間に1回私が選んだ動画を視聴していただき、視聴後レポートも提出してもらっています。

最初の年は、都度どのコンテンツが適切かを検討していましたが、2年目の今年は配信のスケジュールをより大まかに設定しています。実際に配信した内容は、「若手の頃学んでおくと良いもの」「メンタルヘルスケア」「ビジネスマナー」などでですね。

社会人1年目で市役所の窓口に立つため、「どのような敬語を使えば良いか」「電話応対でどのように表現すればいいか」と悩むことがあり、Smart Boardingの短い動画で見直して、改善できるのが良いそうです。

木村様(受講者)：新人でまだ1人でできる仕事が少ないため、業務の合間の数分でSmart Boardingの動画を見ています。

先程森川さんもおっしゃっていたように、入職した瞬間から電話応対や窓口業務が求められます。しかし2日間の研修センターの学習だけではその場で忘れてしまったり、何度もインプットをすることはできません。

ですので何度も繰り返し動画を見て、学び直しのできるe-ラーニングはとても良いなと思っています。私はノートにメモをする覚えられるタイプなので、メモしながら何度も繰り返し見えています。

何も経験のない状態で社会人になるため、早く役に立てるように自ら学ぶ必要があると感じました。社会に出ると誰かが教えてくれる訳ではなく、自ら行動しなければ何も得られないと思います。ですので、まずSmart Boardingの動画を積極的に視聴し、実践していこうと考えています！

他自治体より入職したメンバーから「前の職場より研修制度が整っている」と嬉しい言葉が

--- Smart Boardingを活用して感じる効果、具体的なエピソードはありますか？

森川様(人事)：一つ目は、Smart Boardingが新入職員とのコミュニケーションツールになっていることです。

動画の感想だけでなく「相談」もいただけるようになったのは効果の1つだと思います。直接同僚や上司に話にくいことも私に相談いただければ、不安や疑問を少しでも一緒に解決できます。

また受講後のレポートには、感想や「今後はこうしたい」「今回はこう改善したい」といった今後の目標も書いてもらっているので、新入職員の学びや変化を実感できます。

二つ目に、他自治体から転職いただいた方に「前の職場よりも瑞穂市役所の研修が充実している」という嬉しい言葉をいただけたことです。

実は研修担当は私一人なので、やっていることが合っているのが正直悩みながら進めています。このSmart Boardingの活用がうまくいっているところが、嬉しかったです引き続きブラッシュアップしていきたいです。

そして、ゆくゆくは自治体に勤める若手の離職率低下にも貢献したいです。市役所においてもOJTでの教育がメインなのですが、「見て覚えてね」というスタンスも多くあります。

でも社会人知識・スキルも十分でない新入職員にとって見て覚えるだけでは足りませんし、市役所側から継続的なアプローチが必要です。

入職1年目にしっかり学んでいってもらい、まずは基礎的な知識・スキルを身に付けてほしいです。最終的には成長して瑞穂市役所を支える人材になってほしいですね。

# 04 導入事業者様のインタビュー

製造請負・人材派遣サービス

株式会社エフオーテクニカ



## 導入した理由

時間の制約がある中で、会社の未来を支える「次世代リーダーの育成」を強化したい。

Point 1

**「次世代リーダーを育てたい」時間の制約の中でも、学びの機会を創出したい**

Point 2

**オンライン動画×対面研修→最終ゴールは「自分のなりたいリーダー像」のプレゼン発表！**

Point 3

**参加メンバーの意識・行動変革に成功！  
今後は全社で風土改革にも取り組んでいきたい**



「オンライン動画×対面研修×最終プレゼン」で実現した、未来を担う次世代リーダーの育成！

**「次世代リーダーを育てたい」時間の制約の中でも、学びの機会を創出したい！**

--- Smart Boardingを導入される前の組織課題について教えてください

瀬邊様：弊社は社員の大半が工場の交替勤務をしており、研修をするにも「時間の確保が難しい」という点です。もちろん業務遂行上必要な品質・安全の研修はWEB教育で行っていました。

ただ、対面教育で時間を要するような研修は躊躇してしまう状況にありました。とはいえ、業務に直接かかわる教育だけでなく、マインドなども含めた「人財」の育成をより強化していきたいと考えようになりました。

そのきっかけが御社の7つの習慣(R)セミナーに弊社の5~6名が参加したことでした。特に「次世代のリーダーを育てなければいけない」という危機感を持っており、7つの習慣(R)の考え方を軸にした次世代リーダー育成をしたいと思っていました。

Smart Boardingには、7つの習慣の(R)コンテンツが含まれており次世代リーダー育成に活用できること、対面ではなくオンライン教育で自分のペースで学習設定ができることという2点から、導入を決めました。

**オンライン動画×対面研修→最終ゴールは「自分のなりたいリーダー像」のプレゼン発表！**

--- Smart Boardingをどのように活用されていますか？

瀬邊様：弊社独自の専用「次世代リーダー育成プログラム」をSmart Boarding上に作成し、そのプログラム内容と対面研修と組み合わせ活用しています。そして本プログラムの最終的なゴールは「自分がなりたいリーダー像」についてメンバー全員がパワーポイント等を使いプレゼンをしてもらうことです。

「次世代リーダー育成プログラム」は、7つの習慣(R)の動画や「社員にぜひ見てほしい」と思ったYouTubeの動画をピックアップして入れています。

カスタマーサクセス担当の方にサポートをいただきながら、最初は模索して作りましたね…！そして年に4回の対面研修とSmart Boarding上の「次世代リーダー育成プログラム」を組み合わせる研修を行っています。

1回の研修は半日くらいの時間で、2ヶ月スパンで実施しています。具体的には、Smart Boarding上のあらかじめ決まったテーマの動画を視聴し、参加メンバーでディスカッションや意見交換をします。

工場の交替制の関係もあり、3チームに分かれて3回実施しています。プレゼンの動画は録画して、Teamsで配信も行っています。見たいメンバーの動画を、後で自由に視聴できるような仕組みにしています。

**参加メンバーの意識・行動変革に成功！  
今後は全社で風土改革にも取り組んでいきたい**

--- Smart Boardingを活用して感じる効果、エピソードはありますか？

瀬邊様：次世代リーダー育成プログラムを通して、受講したメンバーの意識が変わってきていると感じます。「人としてどうあるべきかが重要であると再認識できた」「自分を客観視できた」という声が聞こえてきます。

「こんな教育をもっと早く受けたかった」「もっと早く受けたら自分の人生が変わっていたかもしれない」と声を上げてくれるメンバーもいます。

「自分がどのように考えているか」「またありたいリーダー像になるために、どのように考え行動すべきか」という部分を、意識できるメンバーが増えたのだと感じています。このような声は私としても、とても嬉しいです。この次世代リーダープログラムを開始して、今年で3年目ですがやりがいを感じているところです。

また研修に推薦した上長やチームからは、参加メンバーが「何か言われたときに、そこで反応的に対応するのではなく、一時停止して考えてから実践している」「以前より自分の役割や立場を理解して、振る舞いや行動を意識してくれている」という話も聞いています。

--- 今後の展望について、お教えてください

瀬邊様：今後、取り組んでいきたいことは「風土改革」です。基本的なコミュニケーションである挨拶一つとっても、挨拶をする人・しない人がいたり、上司・部下のコミュニケーションも少し希薄になっていると感じます。

また今までは醸成されていた「褒める文化」も徐々に廃れていっていると感じています。「何かやるのはあたり前。やれなかったら責められる。」という風潮になってきています。

責めるのではなく、褒める文化に今度変えていきたいですね。そして個人的な目標ではありますが、「働いて楽しいな、幸せだな」と思える社員を少しでも増やしていきたいです。

弊社の社員にとって「今学べて良かった」と思ってもらえるような人財育成に今後も注力していきます。

# 05 導入事業者様のインタビュー

人材関連事業・システムエンジニア

レバレッジ株式会社

次代を、創る。

## Leverages

導入した理由

少人数の人材開発チームの教育生産性を上げなければならない危機感

Point 1

少人数の人材開発チームの教育生産性を上げなければならない危機感

Point 2

「Smart Boarding」の自社コースを活用して、月間19時間の工数削減

Point 3

社員1人ひとりに必要に応じて、自分のタイミングで学べる文化へ



自社オリジナルコースやナレッジ蓄積で、少人数の人材開発チームの教育生産性を大幅にアップ

### 少人数の人材開発チームの教育生産性を上げなければならない危機感

--- 導入される前の人材育成や組織の課題を教えてください

森口様：もともと、2016年の夏ぐらいに社内研修をはじめました。社員が増え、10名弱だった社員数が、一気に30~40名に増え、それを約5名の人材開発チームのメンバーで人力で回していましたが、やはり大変でした…。

翌年の2017年には、約40名の新社員が入社しました。中途入社の社員も毎月数名入ってくる状況をなんとか打破するために、研修で毎回伝えている内容を動画に撮り溜めることをはじめました。

動画を撮り溜めるのは便利ですが、「誰に何をさせるか」のプランを作成したり、動画を全部送るのは、手間がかかり大変という話も上がりました。そのタイミングで「Smart Boarding」の話をいただき、自社オリジナルコース作成や、ナレッジ蓄積ができることにメリットを感じ、導入を決めました。

「生産性を上げる仕事の進め方」のコンテンツや「7つの習慣®」研修のフォロー動画が入っているのも魅力的でした。

社内研修や社内ノウハウを動画にして蓄積する文化は、導入前からありましたが、それをうまく活用する方法や効率良く見せるためにはどうしたらいいかなという点で悩んでいたこともあったので、ニーズが合致しました。

### 「Smart Boarding」の自社コースを活用して、月間19時間の工数削減

--- 「Smart Boarding」を活用してどのような効果がありましたか？

武井様：現場で「毎回同じことを聞かれている」みたいなことや、基礎知識がついた上で、ケースバイケースの質問は、どうしても出てきてしまいます。ですが、ゼロベースで教えていくよりは工数の削減はできていると思います。

講義形式のものを通り動画にして、月間で19時間ほど工数の削減ができています。毎月コンスタントに実施しなくてはならない研修においても、動画やeラーニングに置き換えるだけで、工数を削減できるようになりました。

修得度を測るために、テストコンテンツやレポートコンテンツも組み合わせで使っています。テストコンテンツに関しては、講義形式の動画視聴後、「この期間までにテストを受けてください」のような形で活用しています。

実際に動画を視聴するだけでは、インプットばかりになってしまうので、アウトプットとしてレポートコンテンツを活用しています。

また社員の成長の差が出ているかもしれないことを危惧して、動画でのインプット後には「質疑応答の時間」を必ず入れるようにしています。また、配属後に見てもらいたい、コピー機や電話機の設定申請方法などについても入れ込むことで、工数削減に繋がりました。

### 「限られた人数で、新人研修を生産性高く行わなくてはいけない」共通認識がありました。

--- 自社コースを活用するために心がけたことはありますか？

武井様：チームの中では、「限られた人数で、新人研修を生産性高く行わなくてはいけない」共通認識がありました。少数精鋭でたくさんの新入社員を教育しなくてはならないので、動画をどんどん撮っていきましょうというのが、チームの中に根付いていたのだと思います。

導入していなければ、恐らく研修以外のことができないような状態になっていたと思います。

最近では、法人営業部主催の研修時、動画を撮りたいと声をかけてもらうことが増えました。動画1本あれば、今後入社する人や部署異動してきた社員にも見せられる文化は浸透してきていると思っています。

### 社員が必要に応じて、自分のタイミングで学べる文化へ

--- 「Smart Boarding」を今後どのように活用されますか？

武井様：自社コース以外にも「オンライントレーニング」などをもっと活用していきたいと思っています。現在は研修チームが作成した、自社コース中心の基本知識インプット用コースを、新社員が自主的に学んでいくような形で活用しています。

社員1人ひとり必要に応じて、自分が勉強したいタイミングで視聴できたり、オンライントレーニングを受講したりできる文化にしていきたいです。

--- 「Smart Boarding」の導入に迷っている方へ一言。

武井様：導入すればきっと、業務を更に効率化できると思います。例えば、「OJTで毎回同じことを伝えている」や「必要な知識が多岐に渡り、一気に教えきれない」など。とにかく時間が足りず、「やらなくてはいけないこと」「やりたいこと」ができていない方がいれば、導入をおすすめします。人事・人材育成が現場で手一杯だと感じている方には、オススメです。

# 06 導入事業者様のインタビュー

ITソリューション

アイフォーコム株式会社



## 導入した理由

バラバラに保管されているナレッジを統一し、  
全社員共通の教育プラットフォームをつくりたい

Point 1

**知識・技術の共有を促進し、  
全社員がアクセスできる共通の  
教育プラットフォームをつくりたい**

Point 2

**毎月の『Smart Boardingマガジン』の配  
信で、社員の利用率を加速！**

Point 3

**「人」が全ての会社だからこそ  
人財育成に注力していきたい**



“Smart Boardingは、全社員がアクセスできる教育プラットフォーム”「人」が全ての会社だからこそ、人財育成に注力していきたい

**知識・技術の共有を促進し、全社員がアクセスできる共通の教育プラットフォームをつくりたい**

--- 導入される前の人材育成や組織の課題を教えてください

片桐様：きっかけは、2020年の新型コロナウイルスの影響で対面研修が困難になったことです。当時、出社すること自体難しく、対面研修に参加することはできませんでした。そのため、オンラインで利用できる教育ツールを探していました。

遠藤様：社内の勉強会や知識・技術の共有が効果的ではないと感じていたためです。もともと部門ごとに勉強会や英語学習会の開催・知識や技術の共有をしていますが、それぞれが異なるクラウドを使用しており、特定の部門の人しかノウハウを知らないという“閉じた”状態にありました。

このような状況では、せっかくの知識や技術が共有されず、効果的に活用できませんでした。

そのため、知識や技術の共有を促進し、全社員がアクセスできる共通のプラットフォームに統一していくことが必要だと考えていました。

**共通の教育プラットフォームのみならず、学習管理の見える化も実現できた**

--- 活用して感じる効果、具体的なエピソードはありますか？

片桐様：導入の目的である、ナレッジを共通のプラットフォームで蓄積することが可能になり、その効果を実感しています。Smart Boardingに統一されたことで、ここに情報を置けば良いという安心感が生まれ、各事業部も積極的にコンテンツを作成し、配信しています。以前は異なるクラウドを利用していた社員も、Smart Boardingを見れば必要な情報が得られるという認識に変わりつつあると思います。

遠藤様：部門によっては必ず参照してほしい学習コースを作成しており、「学習管理の見える化」も実現しました。管理者はいつでも簡単に、メンバーのコンテンツ視聴状況を確認できます。もしメンバーが視聴していない場合は、積極的に視聴するよう促すこともできるようになりましたね。

片桐様：社員からの声としては、「学びたいことを検索できる」ことに加え、「学んだことを検索できる」のが良いとのこと。以前の集合研修では主に紙媒体の教材であったため、復習する際に「どこに書いてあったかな？」と探す手間がありました。

現在は Smart Boardingの検索を活用すれば、新たに学びたい内容はもちろん、瞬時に過去に学んだコンテンツやその時のメモを表示させられるため利便性が高まっています。

さらに、「繰り返し学習できる」ことも評価されています。これは新入社員や弊社に入社したキャリア採用の皆さんより、自社の運用ルールや自社製品といった情報を繰り返し好きなタイミングで学ぶ事が出来るため、自分が気になることを納得いくまで学べるとの声をよく聞きます。

実践トレーニングは業務の調整が付けばいずれも参加が可能であり、プロの講師や社外の受講者との学習や交流ができる点が特に好評です。マンロー部としては、実質的に講師を雇っているのと同じ効果が得られると考えており、今後も実践トレーニングの活用度を高めていく予定です！

**「人」が全ての会社だからこそ、  
人財育成に注力していきたい**

--- 今後、Smart Boardingをどのように活用していきたいですか？

片桐様：今後は、自社プロダクトの紹介動画を作成していく予定です。これは、いわゆる社内広報の一環です。自社のプロダクトがどのようなのかを伝えるだけでなく、プロダクトが生まれた背景や苦労も含めて伝えることで、自社の取り組みをより深めてもらいたいと考えています。

遠藤様：弊社は約300人(インタビュー当時)の規模の会社でして、自部門に関する知識はあるものの、他の部署については十分に把握していないメンバーも増えてきていると考えられます。事業部の成長に伴い、社内の情報共有がますます難しくなっています。しかし、社内のサービスや製品に関する知識は、重要です。お客様からの質問に答えるだけでなく、自身が所属する組織に対する理解を深め、社員のエンゲージメントを向上していくことにもつながると考えています。そのため、マンロー部とのメンバーと協力して、自社プロダクトの紹介動画を作成していきます！

# ■ Smart Boardingのご案内

eラーニング、オンライン教育なら、

OJTも研修もeラーニングも 社員教育をこの1つで実現する

スマートボーディング



# Smart Boarding



[サービス説明資料はこちら](#)



リンクがクリックできない場合、下記のURLをブラウザにご入力ください。

<https://www.smartboarding.net/documents/651/>

資料名：組織に変化をもたらした導入事例 6 選

2024年6月24日作成 2024年6月24日更新

Contact

株式会社 FCE

[info@training-c.co.jp](mailto:info@training-c.co.jp)

<https://www.smartboarding.net/>

所在地  
〒163-0810  
東京都新宿区西新宿2-4-1 新宿NSビル10階



当資料に関するご不明点等ございましたら、  
下記フォームよりご連絡をお願いいたします。

[お問い合わせフォームはこちら](#)

