



ユームテクノロジージャパン株式会社
代表取締役
松田 しゅう平

私たち株式会社シー・シー・アイ(以下、CCI)は、2018年4月の新体制発足を機に広報紙『CCI NEWSLETTER』を創刊、隔月刊で発行する運びとなりました。第2号では当社のパートナーである、ユームテクノロジージャパン株式会社代表取締役の松田しゅう平氏にインタビューしました。同社は、事業としてインターネットテクノロジーを利用した教育プラットフォーム「UMU」(ユーム)の販売を行っています。当社との出会いから、両社による共同プログラムの具体的な内容や将来の展望まで語っていただきました。

組織開発とラーニングテクノロジーの融合により コンサルテーションや研修の形態が劇的に変化

**Q:UMUがどういふ会社なのか、
目指している世界観は何かを
お話しください。**

松田社長(以下、松田): 今、事業を営んでいる分野は、インターネットのテクノロジーを使った学習カルチャーの変革です。

世の中では、これまでに企業研修や人材育成の現場で

いろいろな手法で教育が行われてきましたが近年、大きく三つのポイントで行き詰まりがあります。一つ目はコストの問題、二つ目は研修運営上の問題、三つ目は学習の効果を本当に定着まで持っていけるのか、という問題です。これらの点について、現在のようなアナログな状況で教育していくことに、皆さん限界や壁を感じています。私たちは、これらを打破できるのはテクノロジーだったりITだったりAI(人工知能)だったりと考え、企業研修や人材育成の分野で新たなイノベーションを起こそうとしている

んです。業界では最近「ブレンドラーニング」や「マイクロラーニング」という考えに注目が集まっています。

「ラーニングテクノロジー」を企業に導入することで、今までできなかったことができるようになります。変革を起こしたい企業に対して、新しい成長の第2段階の機会を作れるということが、私たちが狙っている切り口です。学び方自体が変わり組織のパフォーマンスが大きく変わって、その結果、世界が良くなり経済が変わるということまでを真剣に考えて、取り組んでいます。



株式会社シー・シー・アイ
代表取締役会長
大島 岳

ユームテクノロジー・ジャパン株式会社
代表取締役
松田 しゅう平

300社12,000人が利用する 教育プラットフォーム「UMU」

**Q:UMUはすでに日本に進出されています。
簡単に現在に至るまでの背景やテクノロジーの根幹についてお話しください。**

松田: UMU自体は、2014年にDongshuo Li(ドングショウ・リー)という元Google出身者が開発・設立したサービスです。彼はGoogleで7年間アジアのマネジャーを務め、主にマネジャートレーニングを担当していました。もともとシリコンバレーでスタートしたビジネスですが、今では米国、中国、カナダ、台湾を中心に、グローバルでユーザーを増やしています(2018年6月現在1000万人)。

日本では、2015年からIT教育企業向けに人材育成サービスを展開しているIPイノベーションズ社の一事業としてUMUに取り組み始めました。日本法人設立のきっかけはユーザー数の伸びです。ATD(世界最大の人材育成研究機関)から発信された「マイクロラーニング」というキーワードで国内でもUMUへの注目が集まり、昨年1年間でユーザーが一気に伸びたんです。この機会にUMU本体とIPイノベーションズ、私たち経営陣個人から出資し合ってジョイントベンチャーを設立し、2月に新たなスタートを切りました。IPイノベーションズ代表取締役であり、ATD Japanの前会長、そして現在では弊社の会長でもある浦山昌志のアドバイスや支援が大きかったです。

現在は、ユーザー数はさらに伸びていて、利用社数は300社を超えました。主にこの300社に關係するトレーナーや従業員など、12,000人以上のユーザーにご利用いただいています。

**Q:UMUについてはどういう形でCCIとの
パートナーシップを行うことになったのですか。**

松田: 大島さんにUMUの説明をさせていただいたところ、「これすごく面白いね」と言ってくださいました。

「これはたぶん組織開発に使えるんじゃないか」とアンテナに引っかかったようでした。大島さんたちの方でかなり具体的にイメージをされていて、研修やコンサルティングの現場で今までやりたくてもできなかったことが、テクノロジーを使えば補えるということを強く感じていただきました。

具体例を挙げますね。CCIさんは集合研修合宿とその数カ月後にフォロー研修を提供しています。合宿の最中は非常に気持ちが高揚し、盛り上がるのですが、フォロー研修までの数カ月の間に忘却曲線、モチベーションの曲線の問題があり、どうしても意欲が停滞してしまったり、状況が見えなくなったりするということがあったそうです。

しかしCCIさんのサービスの中にUMUのテクノロジー

を組み込めば、誰が何をやっているのかがだいたい分かるので、今まで課題だったところをカバーできる。カバーすることで研修効果が高くなれば、いろいろ行っている改革もデイリーで行えるというお話をいただきました。

このような経緯もあり、おかげさまで実際に受注も入り、共同プログラムは始まっております。

CCIさんの組織開発とのコラボレーションについては、「今までと違うイノベーションが起こせる」、「コンサルティングや研修の形が全く変わる」と企業の担当者に伝えています。

研修現場で意見を収集する 機能と記録動画などを効果的に シェアする機能

Q:共同プログラムについて詳しくお聞かせください。

松田: 経緯を申し上げますと、初めてお会いしてから、けっこう早めに大島さんが事務局長をされているODNJ(ODネットワークジャパン:組織開発にかかわる内部実践者・コンサルタント・研究者がネットワークでつながり、効果的に健全な組織作りに向けて学び協働するコミュニティ)の年次大会で利用してみたらどうだろうと声をかけていただきました。代表理事の中村先生(南山大学)や、理事のかたを集めていただき、プレゼンさせていただいたところ、皆さんから「面白いね」と評価を頂き、その年次大会で利用していただくことになりました。

UMUには二つ大きな機能があります。一つは、集まった場で皆の意見を収集・シェアできる機能、もう一つは動画や記録を効果的にシェアする機能です。その二つを使っていたいたんです。

年次大会では2日間のセミナーが行われました。今までは登壇者の一方的なお話の間で、受講者に対して質問しても4~5人答えられればいかなという状況だったとうかがっています。しかし講演中にUMUを使って問いを受講者に投げると、瞬時に100人から返答を受けて、その結果も全員で共有できる。同じ話を聞いている人はこんなことを考えていたんだと相互に共有することで、問いの質が全然変わってきました。

スクリーン上でテキストを見たり、それを使ってパネルディスカッションしたりということができました。

もう一つの機能として、年次大会に参加できない人のためにも、記録用に動画をたくさん撮って置いて、それを後から学習できるようにしました。

以上の二つが大きなポイントですね。

年次大会では、ご参加された組織開発に関わるかたや人事のかたから、お問い合わせをかなり頂きました。

CCIさんとの共同プログラムとしては、今まで実際に導入してスタートしている会社が1社。導入に向けて進行中のプロジェクトは何十社もあります。

**Q:UMUと組織開発について、
今後どのような可能性を感じていますか。**

松田: テクノロジーは大切ですが、一方で、テクノロジーを導入しただけでは組織は本質的には変わらないんですね。CCIさんがそこで果たす役割というのは、企業の状況を見ながら、「こういうタイミングでこれをやりましょう」などとアドバイスしたり、企業の中に深く入り込んでコンサルティングしたりしていくことです。このようなパートナーシップが一番大事だと思っています。

私たちが企業さんと直接つながるというより、CCIのかたがたが組織開発を何十年と営んでいる中で、UMUとのコラボレーションの有効性を示していただけたということが非常に大きいです。

UMUというITツールは一緒なのですが、使い方やプログラムは企業によって異なります。ですからUMUとCCIさんとクライアントの三者でコラボレーションして有効なものを作り上げる必要があります。キーワードはマイクロラーニングだったりテクノロジーだったり、ブレンドラーニングだったりさまざまです。UMUのできることをCCIさんがご存じなので、後は課題に対してやるべきことをお客さまから引き出し、最終的なアレンジをさせていただいています。

今後は、各企業の状況に合わせて、より効果性の高い共同プログラムをご提供していきたいと思っています。

インタビューを終えて CCI代表取締役会長:大島 岳

組織学習と経営が、 全てがストーリーのように つなげていくことができる

今、働き方改革やワーキングマザーの活用ということがいわれる中で、研修のあり方を考えても、例えば今までのような2泊3日の合宿もなかなか難しくなってきました。しかし、そういう状況下にあっても企業の競争力を高めるためには組織の学習能力をより高めていかなければいけません。

同時に、そもそも組織開発の学習の考え方は、「教える人と学ぶ人の一方通行」ではなく、「お互い学び合う関係を作っていく」というところが特徴です。

もともと以上のような観点を持っていたことから、UMUに出会った瞬間に、「あっ、これは絶対にこれからの時代の中で使える」ということがすぐイメージできました。企業で研修をやった場合、今までは3カ月や半年おきでしかフォローができていなかったのですが、UMUを使えば、研修後の日々の実践行動における自分の学びを他の人に発信することができ、それ自体が相互の最大の学びになるという仕組みができます。

もっと具体的にいえば、研修を受けた受講生が、日常業務において「自分は仕事においてこんな工夫をしました」ということを、スマホなどを使い3~4分の短い時間で投稿します。それを全く違う地域の社員が自分の仕事に活かしたり、あるいは発信者に対して質問や意見を投稿したりする。もしくは「いいね」ボタンを押す。そうした反応が、今度は発信者にとってのさらなるモチベーションになるといった循環が、日々の中で行われていきます。

やり取りされる内容は皆が興味あるものに集中していきますので、その部分に経営的に促進するような施策を打っていくということもできます。

そのように組織学習と経営が、全てがストーリーのようにつなげていくことができると考えています。