

# ユームテクノロジージャパン

## オンライン学習プラットフォーム「UMU」提供

### テクノロジー活用で双方向の学習可能

ユームテクノロジー社の日本法人であるユームテクノロジージャパン(東京都港区、松田しゅう平代表取締役)は、オンライン学習プラットフォーム「UMU(ユーム)」を提供している。さまざまな学習シーンに合わせ、アンケートや会議、動画、音声などの機能を組み合わせた①双方向のオンライン学習を可能にするラーニングシステムで、学習の科学に沿った②コンテンツ学習③AIによるフィードバック④コーチングの4ステップを通じてパフォーマンスの向上を実現する。日本国内では約1万社が導入しており、保険業界においては日本生命が営業社員の教育ツールとして活用している。テクノロジーの進化とともに新たな学習形式の開発も進んでいることから、さらに注目を集めそうだ。

### 「テクノロジー×学習の科学」で世の中の学びを変える

ユームテクノロジー社は、Google社のトレーナーおよびマネージャーとして活躍し、Google社からトレーナーの最高評価となる表彰を受けた実績を持つドンクシヨール氏が、2014年に設立。同氏はGoogle



松田氏(左)と宮下氏

のトレーナー時代から、Uを開発した。さまざまな場面で当たり前のように行われてきた集合型研修は、コストや学習定着の観点から「果たして効果的な学習形式なのか」という問題意識を持っていった。また、世界においても同様の議論がなされており、テクノロジーの進化とともに新たな学習形式の開発が進められていたことから、その流れの中で「UM

」を開発した。同社は現在、203以上の国と地域で事業を展開しており、100万社以上が「UMU」を導入している。こうした実績が認められ、世界最大の人材育成研究機関であるATD(The Association for Talent Development)(注)のワールドワイドパートナーに6年連続(15、20年)で選出されている。一方、ユームテクノロジージャパンは、ユームテクノロジー社の設立から約4年後の18年2月から事業を開始。松田氏はドンクシヨール氏のビジョンや考えに感銘を受けるとともに、「UMU」に可能性を感じ、日本法人の事業に参画することを決意したという。

企業理念には「『テクノロジー』と『学習の科学』で世の中の学びを変え、その結果、世界をより良いものにする」を掲げており、「UMU」を



UMUの活用イメージ

プレゼン強化学習において、最初にアンケートやデイスカッションでプレゼン強化に必要な知識やノウハウなどを共有し、その上で動画による講義を実施する(インプット)。その後、研修履修者が実際にプレゼンを行い、その動画を撮影すると、AIがチェックしてフィードバックし、強化・改善するべき点を表示する(アウトプット)。そして研修管理者は、これら一連の状況を確認できることから、適宜適切なコーチングにつなげることができる(インプット)。

### 学習の科学に沿った4ステップでパフォーマンス向上

はじめとするインターネットテクノロジーを利用した教育ラーニングプラットフォームを提供することで、企業の重要な戦略を学習という側面から支援している。

学習の科学に沿った効果的な学習の流れは、①コンテンツ学習②練習③AIによるフィードバック④コーチングの4ステップで、この4ステップによる「インプット↓

### 営業職員に貸与したスマホに導入

日本生命では、新型コロナウイルスの影響により在宅勤務体制となる中、昨年4月末に全国の営業職員(約5万人)に貸与したスマートフォンアプリの一つに「UMU」を導入した。

同社は「UMU」の機能を使い、これまで対面で行っていた朝礼をデジタル化し、在宅勤務でも営業職員全員が必要な情報を共有できるようにした。また、営業職員のロープレ研修においては、アイコンタクトや笑顔、手のジェスチャー、声の音量などもAIがフィードバックすることから、より効果的な研修ができるようになったという。

ラーニングデザイナー/CLOの宮下雄介氏は

「日本生命には若手からベテランまで多くの営業職員が在籍していることから、機能性とUI(ユーザーインターフェース)を重視していたが、学習者にとって使いやすいこと、営業職員にばらつきがなく全体の学習効果が望めることを評価いただいた」と語る。

また、「保険業界に限った話ではないが、多くの営業職員は実際の商談の場で新たな試みを行っているため、失敗することも少なくない。『UMU』を使って事前に繰り返し研修することにより、実際の商談では100%に近い力が発揮できるように」と強調する。

ラーニングサークルは、サークルの主催者は

### デイリーの仕事に学びを埋め込む

同社では、AIとコミユニティ学習に基づいたオンラインサービス「ラーニングサークル」の提供を昨年11月から開始した。

コロナ禍ではオンライン研修やeラーニングなどで人材教育を行っている企業が増えてきているが、これらは画一的であり、社員の個々の課題に対してアプローチしづらい面があるため、ラーニングサークルを活用すれば、自然な会話で学びに変わる(ファシリテーション)流れをつくること

が可能だという。ラーニングサークルは企業向けと個人向けがあり、現在は独立研究者の山口周氏、フランクリン・コヴィー・ジャパン(株)「7つの習慣」など18のサークルを一般公開している。今後はラッキー選手のサークルなども一般公開していく予定だ。松田氏は「新型コロナウイルスの影響もあり、多くの企業がオンラインにシフトしたが、それが業績や生産性、効率性の向上につながっているだろうか。新しいビジネスの方法が求められる中で、人材教育も見直す時期だ。デジタル時代を乗り切るためにはデイリーの仕事の中に学びを埋め込むことが大切だ」と述べる。

また、宮下氏は「これからは自分だけの学びではなく、他の人にどれだけの影響を与えるかが重要になると思う。『UMU』は互いに学び合う、教え合うことをコンセプトにしている。シェアすることに価値を出していきたい」と語る。

(注) 1943年に設立された教育研修・能力開発・パフォーマンス向上に関する専門団体で、現在は世界120カ国以上に会員を有し、世界中の企業・団体などの組織における職場学習と、従業員と経営者の生産性向上を支援するために幅広く活動を行っている。