



SONY

U I 設計技術基礎研修

ソニー株式会社

NSC (Network & Software Technology Center)

NW開発部門

ヒューマンインターフェースラボ

村松 成 治



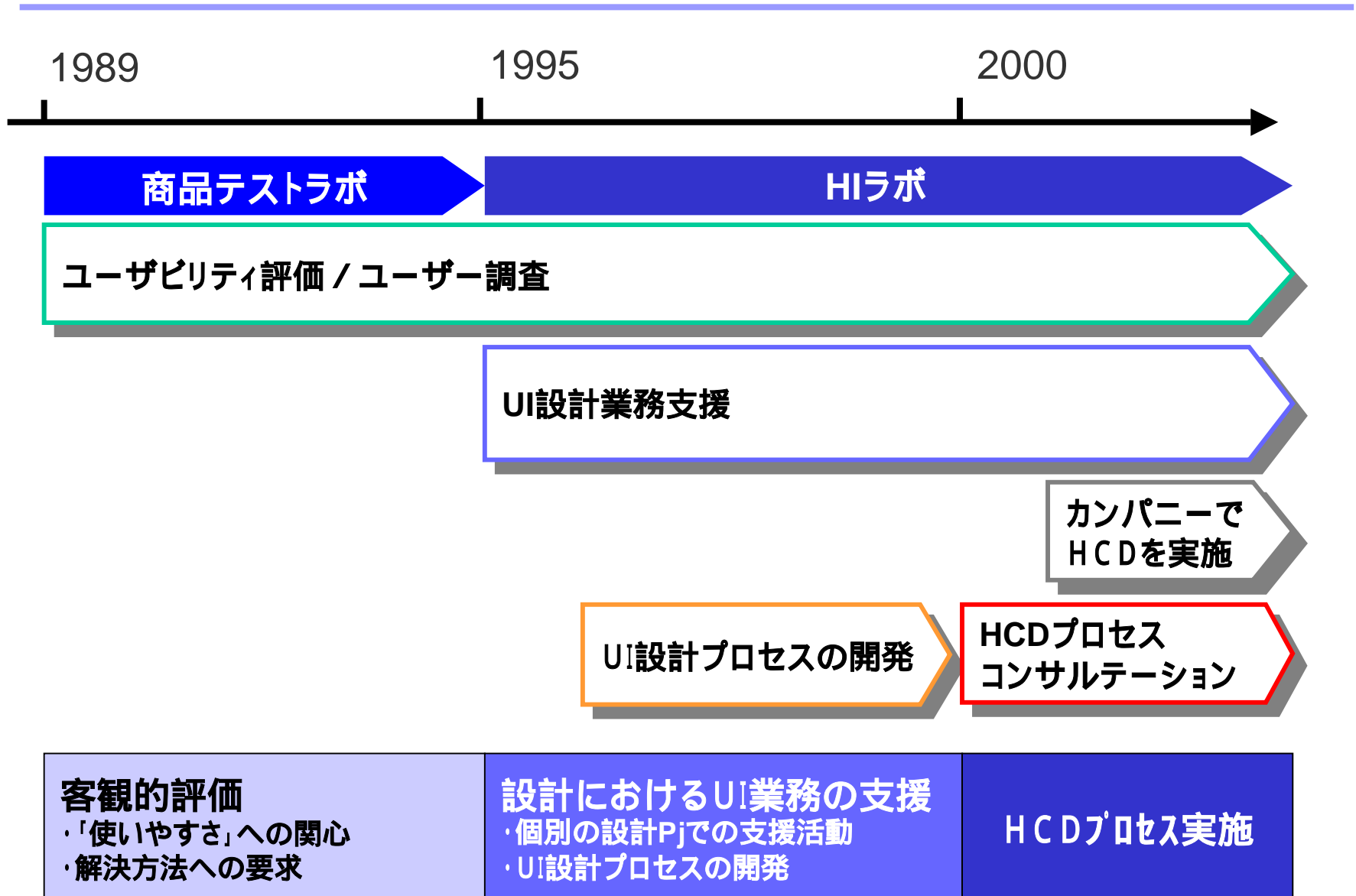
Agenda

- HIラボ紹介
- UI設計技術の教育体系
- UI設計技術基礎研修
 - 概要
 - 内容
 - レビュー
- 課題

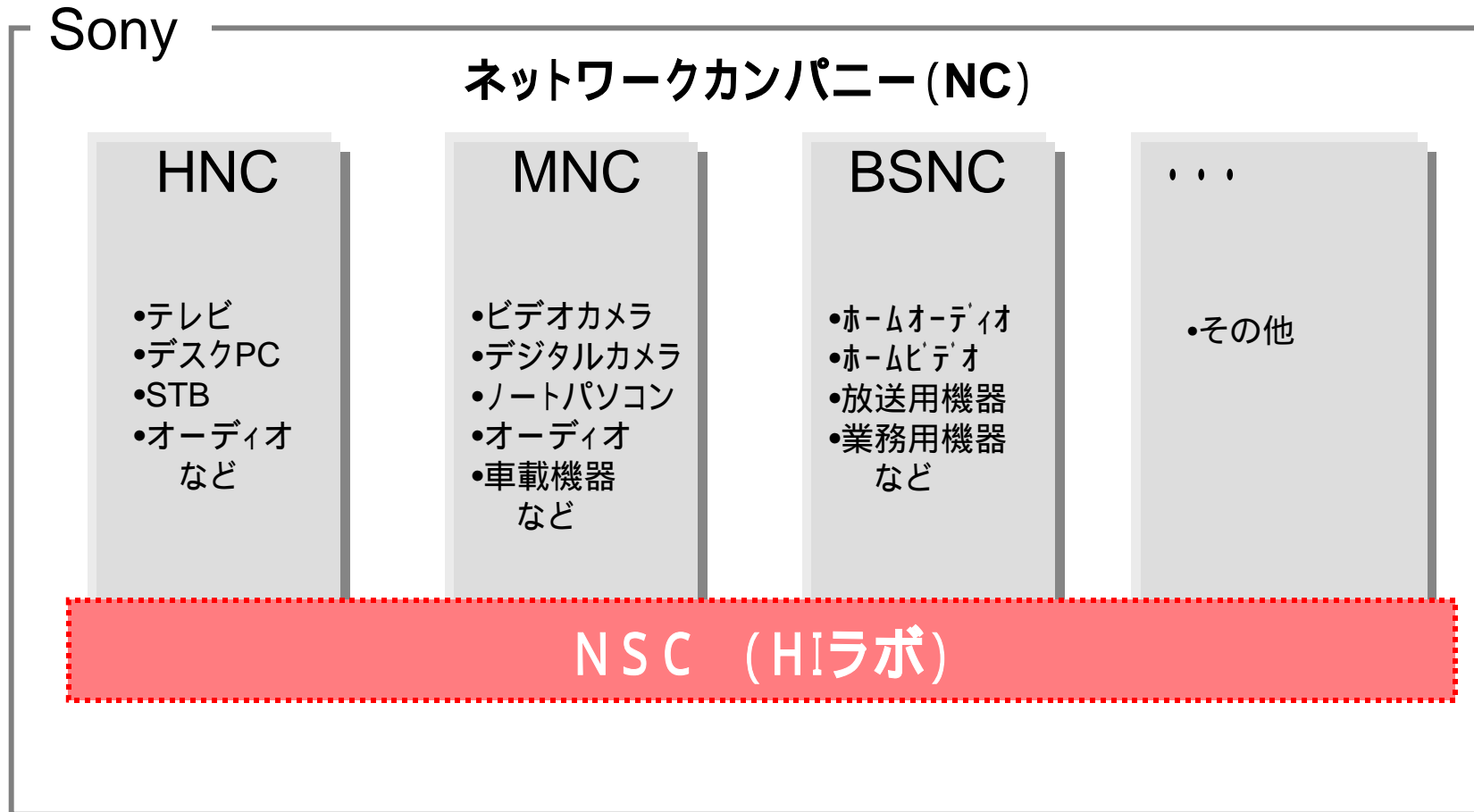


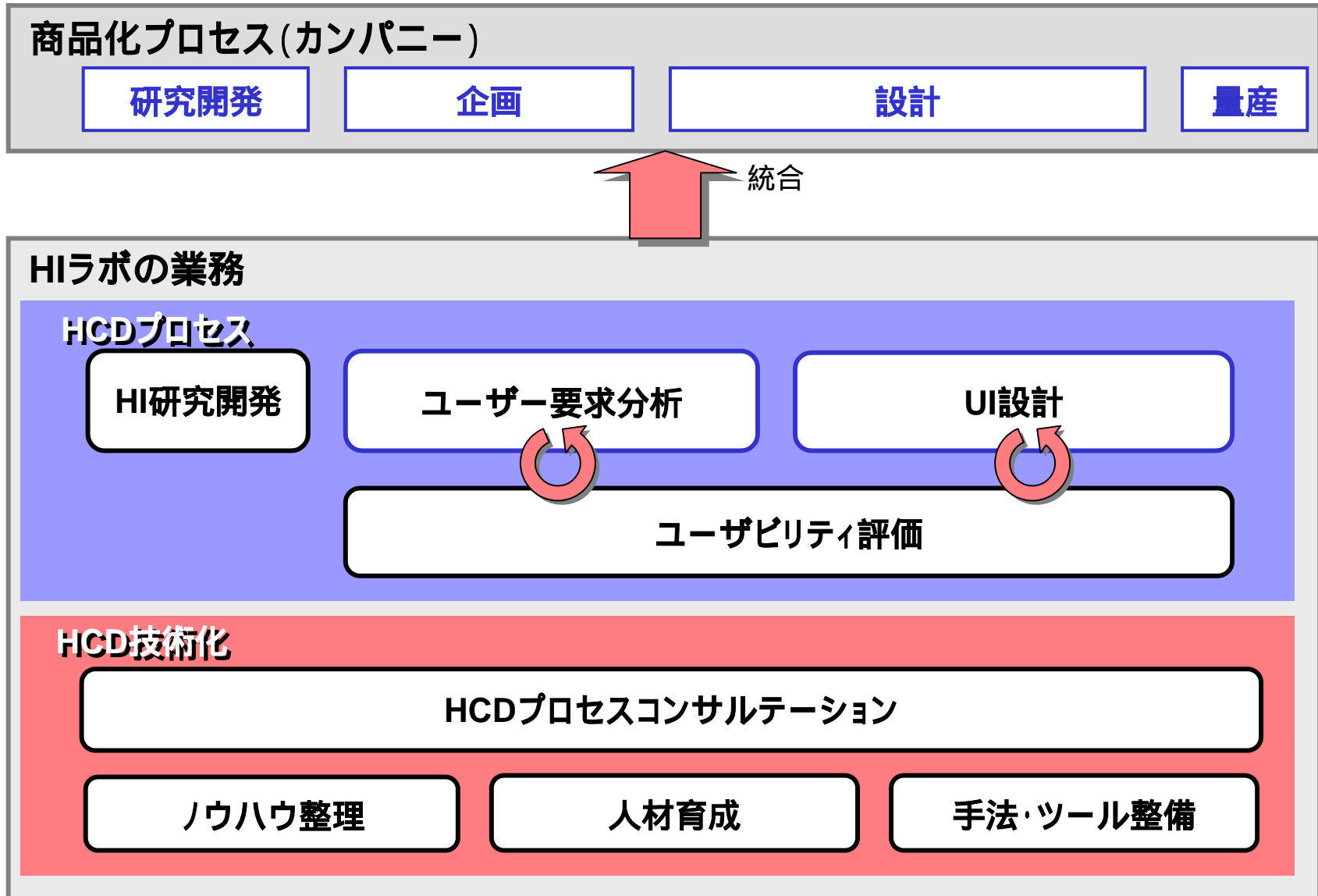
HIラボの歴史

ヒューマンインターフェースラボ紹介

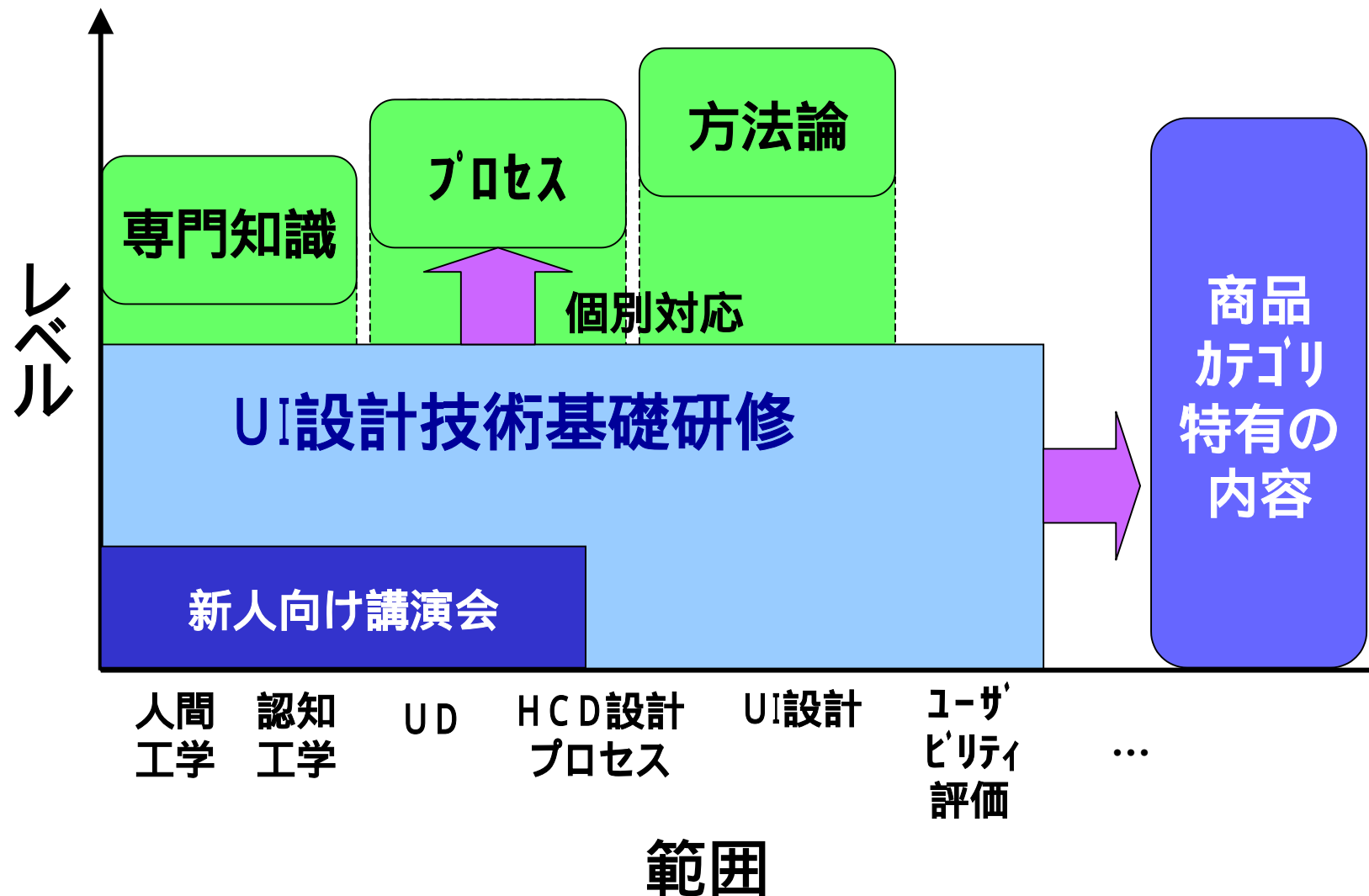


全社共通横串機能





UI設計技術の教育体系





UI設計技術基礎研修の位置付け

- 全社向け「コンピュータ技術講座」の一環
 - GUI描き方講座にあらず
 - コンピュータ系に限らない 商品全般を対象
- 運営： 人事が主催、HIRラボが企画運営
- 定員： 約24名
- 日数： 3日間
- 実施： 年2回
- 募集方法：社内HP、メールNEWS(全部長宛)



実績

- 実施回数： 8回(4年間)
- 延べ受講者数：約200名
- 受講者の職種：
UI設計担当、ソフト設計、企画、研究開発、ハード設計、
品証、GUIデザイン、取説など

- 設計者他、担当者間で「使いやすさ」の認識がバラバラ
- 「使いやすい商品設計」の基準がわからない
 - 「自分が使いやすい商品が良いのだ」
 - 「便利なアイデアを盛り込めば使いやすくなるさ」
 - 「GUIを見栄え良く作ればOK」



研修の目的

UI設計に必要な基礎知識を理解する

誰でもこれを使えば『正解』が得られる(マニュアル)

...ではなく

「そうか、使いやすさって、こう『考える』んだ！」

の意識改革

実習(グループワーク)中心に、「実感」することを重視



研修のポイント

- 「ユーザー視点」
 - “context of use”から出る要求を基準にした設計
- 「評価を回す」
 - 「早い段階で」「素早く」「繰り返す」
- 「コミュニケーション」
 - 基準や情報の共有
 - 「相手」の立場に立った設計/情報



カリキュラム概要

初日

1. モチベーションアップ(実習)
2. 人間工学、認知工学概論(座学)

二日目

3. UI設計概要(座学、実習)

三日目

4. UIの評価(座学、実習)
5. UI関連専門部署との協業(座学、実習)
6. 実際のUI設計実施検討(ディスカッション)



カリキュラム内容

1. モチベーションアップ(実習)

- 商品の「使いやすさ・使いにくさ」について、ユーザーの立場で操作体験する
- 他の人に体験内容を伝える(演技)
- グループワークにより個人間の視点の差異を認識

2. 人間工学、認知工学概論(座学)

- 人間工学と認知工学の基礎知識を得る
- HCD、UDについても概要を知る

3. UI設計概要(座学、実習)

- デジカメUIについての一通りの設計実習を通して「ユーザー視点」と「UI設計の流れ」を知る

(1)ユーザー要求分析

- 1人のユーザーについて特徴と使用状況を描き込む
- その使用状況から出てくる要求をピックアップ 「憲法」
- ユーザー要求の交換

(2)操作仕様設計

- 要求に答える仕様の作成 操作フロー

(3)ラピッドプロトタイピング

- 「紙のプロト」と「演技」により仕様評価の視点外在化を体験
- 早い段階における「捨てられるプロト」の価値を認識

4. UIの評価(座学、実習)

- UI評価の基礎知識習得
- 前セッションにおける設計結果を設計原則に基づいて自己評価する

5. UI関連専門部署との協業(座学、実習)

- 「GUIデザイン」と「取説」各部署の業務実体を知る
- 各部署との協業時における注意点を学ぶ

6. ディスカッション

- 自己の業務で推進するに当たっての問題点や対策を議論する

レビュー(1)

- 受講前の意識傾向(事前アンケート)
 - 年々受講者の意識が高くなってきている
 - 自主的に受講を決めた
 - UIに関する問題意識から
 - 既受講者からの推薦/同部署からのリピーター
- 受講者のアンケート結果
 - 高い満足度
 - 「使いやすさの認識が変わった」
 - 「業務に活かしたい」
 - 「他の人にも受講させたい」

レビュー(2)

- 成果/効用
 - 目標の「意識改革」を達成
 - 受講者(所属部署)からHIRラボへの業務依頼
 - 受講者の部署との協業時に話が通じやすくなった
 - 教育(講義)ノウハウの蓄積
 - 満足度とコントロールビリティ
 - 主体性、モチベーション
 - 印象の強化

課題(1)

- 現研修の課題
 - 拘束時間が長く(3日)、参加できない人もいる
 - 実習等の時間が不足しがち
 - 職場に戻ってからの効果測定が困難
 - 担当者レベル(草の根)だけでは変革が起きにくい
 - フォロー体制
 - マネジメントレベル、組織レベルへの浸透策

課題(2)

- **教育体系の課題**
 - **実践的研修へのニーズ**
 - **カテゴリーの拡大**
(ハード、ソフト、ネットワーク、サービス、Web...)
 - **現場ニーズ多様化**
 - 一括集合研修は困難
 - 共通内容と、個別内容の切り分け
 - **組織、プロセスの改革**
 - 研修を受けただけでは実践が困難 コンサルの対応？
 - **組織間での業務分担の明確化**

