

## 課題ケース分析レポート

### 1. ニーズ分析

※ ( ) 中の言葉はケースに記載されている状況から想像して記載

項目	ステークホルダー	思惑
クライアント	人事部の担当者Mさん	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆内定者全員が所定の知識を身に付けて入社させたい</li> <li>◆新入社員導入研修開始時点で配布書籍（基礎）レベルの知識が身についているかどうかを把握したい</li> <li>◆導入研修中の自己学習はできるだけ減らしたい</li> <li>◆内定辞退の防止策としても期待している</li> <li>◆eラーニング導入において内定者に対して強制色（やらされている感）は強くしたくない</li> <li>◆予算は次年度新入社員導入研修の期間短縮対応として確保した 300 万円と書籍購入分で確保している 60 万円の計 360 万円に納めて欲しい</li> <li>◆（eラーニング導入における社内の反発は抵抗をできるだけ少なくしたい）</li> </ul>
クライアント周辺	講師	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆基礎的な研修については一定数の新入社員が飽きている（より発展的な内容を研修では実施したい）</li> <li>◆導入研修期間は限られているので業界や保険についての基礎知識は入社前に理解しておいてほしい</li> <li>◆内定者教育について充実させてほしい</li> </ul>
	研修担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆学習のフォローや督促を行うため内定者の学習の進捗状況を把握したい</li> <li>◆内定者教育について充実させてほしい</li> </ul>
	人事部長？	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆学生の間は学生時代にしかできないこと、学生時代にやっておくべきことに集中してほしい</li> <li>◆内定者に対して研修への出席を強制することは労務管理上の問題が発生するため注意して欲しい</li> <li>◆強研修期間が短縮化と学習すべき内容が年々増えてきたため労務管理ばかり気にしてられない</li> </ul>
問題・課題の当事者	全国型従業員の 新入社員 約 150 名	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆【内定期間】一部の内定者は「私たちは何も学習しなくて良いのか？」と逆に不安に感じている（から何か学習ツールや自身の知識レベルを確認したい）</li> <li>◆卒業前は卒論や卒業など忙しい（からあまり負荷をかけて欲しくない）</li> <li>◆【以下入社後】詰め込みの講義に「研修についていくのが大変」（だから基礎から丁寧に教えて欲しい）</li> <li>◆日経文庫に書いてある基本的な内容を聞かされて退屈（だからもっと発展的な学習をしたい）</li> <li>◆配属後の社内の通信教育や各種研修は負担（だから配属後は現場に集中したいので研修はあまりして欲しくない）</li> </ul>
当事者の周辺	新入社員配属 先の上司	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆以前からの研修内容である保険商品・金融商品の知識、提案営業のための顧客分析、リスクマネジメント、プレゼンテーションなどはしっかり学ばせて欲しい</li> <li>◆第二新卒や中途採用の社員の教育も充実させて欲しい</li> <li>◆（基本的な知識やビジネススキルが足りない新入社員や中途採用者が多く現場の負担になっているから研修でなんとかして欲しい）</li> </ul>
	地域型従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆（私たちにも研修の機会が欲しい）</li> </ul>
	第二新卒・ 中途採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2 週間程度の導入研修のみ（では実際の業務において不安である）</li> </ul>
	指導役の先輩 社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆配属後に社内の通信教育や各種研修は負担（だから配属後は現場に集中させたいので研修はあまりして欲しくない）</li> </ul>

## 2. 環境分析

内部環境	学習者 (全国型従業員の 新入社員 約 150 名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆商品の多様化、業界内の競争激化、コンプライアンス強化等に伴い新入社員導入研修で学ぶべきことが</li> <li>◆年々増加し、研修時間の不足が深刻になっている</li> <li>◆業界や保険についてのごく基礎的なこと（用語や保険のあらましなど）くらいは理解してから新入社員導入研修に参加する事が求められている</li> <li>◆社員に求められる業務知識の範囲はここ数年で飛躍的に広範なものになっている</li> <li>◆全国型従業員については全国のさまざまな大学・大学院から採用されている</li> <li>◆新入社員導入研修がこれまよりも 1 か月短くなった</li> <li>◆社員の学習については、以前から「自己開発」というポリシーがあり、これに基づいて、教育体系や学習の支援策が整備されている</li> <li>◆集合研修はすべて業務の一環として行われる一方、業務知識に関する学習は時間外に（自主的に）行われている</li> </ul>
	技術面	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆現在の採用活動はインターネット利用が前提であり、新卒採用のためのWebサイトや公式 Facebook はそのまま内定者向けの情報提供サイトとして使い、メールアドレス（パソコン用・携帯用双方）も全員に登録させている</li> <li>◆新入社員の 8 割以上の者が出身校などにおいて e ラーニングで学習経験がある</li> </ul>
	ビジネス面	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆予算は次年度新入社員導入研修の期間短縮対応として確保された 300 万円と書籍購入分で確保している 60 万円の計 360 万円である</li> <li>◆本業務にアサインする人員はプロジェクトマネジャーと派遣社員のアシスト 1 名</li> <li>◆内定者全員に所定の知己を身に付けて入社させる事が導入の目的だが、内定辞退防止策としても期待している</li> </ul>
外部環境要因分析	業界動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆2014 年度の金融向けソリューション市場規模は、前年度比 3.7%増の 2 兆 1,796 億円の見込み</li> <li>◆2012 年度から 2018 年度までの年平均成長率（CAGR）は 3.1%で推移し、堅調な成長</li> </ul> <p>参照：矢野経済研究所 『金融向けソリューション市場に関する調査結果』 2014  <a href="http://www.yano.co.jp/press/press.php/001309">http://www.yano.co.jp/press/press.php/001309</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆学生の就職人気ランキングではここ数年はトップクラスを維持しているが、同業他社や隣接業界（銀行・生保）との差は常にわずかな差である。</li> </ul> <p>参照：ダイヤモンド就活ナビ 『発表！2014 版人気企業ランキング』  <a href="https://navi15.shukatsu.jp/15/contents/special/ranking/2014/">https://navi15.shukatsu.jp/15/contents/special/ranking/2014/</a></p>
	人材育成同行	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆社会情勢としても、内定者に e ラーニングでの学習を課す会社が増えてきている</li> <li>◆内定期間中に e ラーニングで学習している学生も多い</li> </ul>

生命保険基礎知識（初級者向け）を学ぶコンテンツ検索結果を以下に記載する

- 生命保険業務の基礎知識 <http://www.netlearning.co.jp/personal/ctg/course/index.asp?cid=00006B12&sid=8>
- 金融業基礎 [http://www.niccon.co.jp/elg/course\\_list/industry/courses/course0403.html](http://www.niccon.co.jp/elg/course_list/industry/courses/course0403.html)
- 損害保険入門 <http://www.shikakutaisaku.com/fp/>
- 保険業務知識 e ラーニング講座 <http://www.mitemo.co.jp/e-learning/insurance.html>

以上