

## 新規導入提案のコンセプト検討

### 1. 変化の設計：導入によって、何をどのように変えようとしているのか

変化前（入口）		変化後（出口）
業界や保険に関する基礎知識のない新入社員	→T→	業界や保険に関する基礎知識のある新入社員
入社前課題書籍を読んでいない（内容を理解していない）新入社員	→T→	入社前課題書籍を読んでいる（内容を理解している）新入社員
商品の多様化に対応し、激化する業界内の競争に勝つことができない新入社員	→T→	商品の多様化対応し、激化する業界内の競争に勝つことができる新入社員

### 2. 選択肢の検討結果：ニーズや上記の変化に関する選択肢の検討

方略	選択肢（誰に・何を・どのように）	良い点	悪い点
コンテンツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Who：新入社員に</li> <li>◆What：保険基礎に関する学習コンテンツを</li> <li>◆How：外部より購入してeラーニングで実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆社内の工数を抑える事ができる（SMEである研修担当者・講師の協力が最低限で済む）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆コストが高い</li> <li>◆既成コンテンツ導入においてはX社が入社時に設定する学習目標すべて網羅したコンテンツでない可能性がある</li> </ul>
テスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Who：新入社員に</li> <li>◆What：入社前課題書籍の理解度チェックテストを</li> <li>◆How：自社で作成しeラーニングで実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆コンテンツ購入コストを抑える事ができる</li> <li>◆出口を明確にできる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆新入社員にやらされ感がでる</li> <li>◆テスト問題作成するための工数がかかる（SMEである研修担当者・講師の協力が必要）</li> </ul>
テスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Who：新入社員に</li> <li>◆What：入社後に実施するテスト問題と解説を入社前課題書籍をもとに作成させる</li> <li>◆How：グループ分けして担当トピックスにおける問題を作成しLMSにおいて提出させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆（良問に関しては）テスト問題のプールができる</li> <li>◆グループワークによって新入社員同士のコミュニケーションによるインタラクティブ性が高まる</li> <li>◆「自分達が実施するテスト問題を自分達で作成する」という点で自律性を刺激する事ができる（テストに対する「やらされ感の低減」）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆テスト問題作成のポイント（作成にあたってのナビゲーションになるようなガイドとルール設定は必要）</li> <li>◆グループワークで参加しない受講者がでる可能性がある</li> </ul>
レポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Who：新入社員に</li> <li>◆What：入社前課題書籍のトピックスごとのレポート作成と相互コメント</li> <li>◆How：LMSの掲示板やフォーラムを活用して導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆コンテンツ購入コストを抑える事ができる</li> <li>◆新入社員同士のコミュニケーションによるインタラクティブ性が高くなる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆単独では「保険の基礎知識」の出口設定が不明確になる</li> <li>◆単独ではレポートから新入社員の習得度を確認するには手間がかかる</li> </ul>

<p>ハンドブック</p>	<p>◆Who：新入社員に ◆What：入社後に活用できる『保険の基礎知識ハンドブック』を作成させる ◆How：入社前課題図書テキストにしてトピックスごとに作成してLMSにて提出させる</p>	<p>◆『自分が実際に入社後に使うハンドブック作成』するため新入社員の個人の理解レベルに合わせて作成できる ◆やらされ感がでる課題ではなく自らが今後使う成果物をつくるという事で『入社に向けた準備』という位置づけをアピールできる</p>	<p>◆学習者にとっては負担が大きい ◆ハンドブック作成のポイント（作成にあたってナビゲーションになるような各トピックスの学習目標を確認するガイドは必要）</p>
---------------	--	---	---

### 3. 計画のコンセプト

#### ◆ コンセプト

Z（何のために）：商品の多様化に対応し、激化する業界内の競争に勝つことができる新入社員にするために

Y（どんな手段によるのか）：新入社員（内定者）にeラーニングを通じて「保険の基礎知識」と「自己開発する姿勢」を身につけることによって

X（何を行う活動か）：新入社員が入社後に活用できる『保険の基礎知識ハンドブック』を作成させる

#### ◆ 前提のチェック

Z：『商品の多様化に対応』できることは望ましい。『激化する業界内の競争に勝つことができる新入社員』は必要である。

Y：『新入社員（内定者）にeラーニングを通じて「保険の基礎知識」と「自己開発する姿勢」を身につけること』は可能である。

X：『新入社員が入社後に活用できる「保険の基礎知識ハンドブック」を作成させる』ことは可能である。

#### ◆ ロジックチェック

「YをすればXできる」：新入社員（内定者）にeラーニングを通じて「保険の基礎知識」と「自己開発する姿勢」を身につけられれば『新入社員が入社後に活用できる「保険の基礎知識ハンドブック」を作成させる』ことは可能である。

「Xすることは、Zにプラスになる・寄与しうる」：新入社員が入社後に活用できる『保険の基礎知識ハンドブック』を作成させることは、商品の多様化に対応し、激化する業界内の競争に勝つことができる新入社員にするために寄与しうる。

### 4. アイデア：上記のコンセプトを実現するためのアイデア

◆ 内定式でX社の置かれている市場環境・人材育成方針を新入社員（内定者）に伝える

◆ 入社後の導入研修のスケジュールを提示し、入社時まで身につけて欲しい事（学習目標：「保険の基礎知識」「自己開発する姿勢」）を提示する

◆ 課題書籍を配布し、この課題書籍を参考に入社後に自分が活用できるハンドブック作成の課題を伝える

◆ 自己紹介とともにどんなハンドブックにしたらいいか、どんなものであれば活用できそうかななどのアイデア出しのワークショップ実施し新入社員同士のネットワークづくりを行う（グループメンバーはバランスを考慮して人事部で作成）

◆ 入社後の導入研修時にお披露目とともに新入社員と研修部・社長の投票によるベストハンドブック大会がある事を知らせる（グループ表彰・個人表彰あり）

◆ ハンドブック作成のポイントと進捗がわかるようにeラーニングにて網羅して欲しい項目（確認テスト）をトピックスにわけて作成し、課題図書を読み進めながらトピックスごとに作成して提出するようにして進捗を管理する

◆ 内定式でワークショップを実施したグループで掲示板のグループを作成し、相互コメントしてアドバイスし合えるようにする

◆ 作成したハンドブックは2部印刷して入社式に持参させる（印刷コスト削減・自己開発の姿勢）

5. ステークホルダーにとってのメリット : 各ステークホルダーにとっての本提案のメリット

項目	ステークホルダー	メリット
クライアント	人事部の担当者Mさん	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆<b>低コスト</b>：外部コンテンツ購入しないため低コストで実現できる</li> <li>◆<b>導入研修開始時の知識レベルの把握</b>：トピックごとの確認テストを統合したものを事後テストとして設けることにより実現できる</li> <li>◆<b>導入研修期間の自己学習の効率化</b>：個人ごとのレベルに合わせたハンドブックにまとめさせることにより導入研修期間の自己学習の効率をあげる事ができる</li> <li>◆<b>内定辞退防止効果</b>：内定者同士でコミュニケーションをとる事による内定辞退の防止効果が期待できる</li> <li>◆<b>「やらされている感」の軽減</b>：自分が入社後使うハンドブックを作成する事による課題としての「やらされている感」を軽減することができる</li> <li>◆<b>強制色軽減</b>：新入社員をグルーピングして入賞を目指してお互いに進捗管理させることにより会社としての介入を減らすことによって強制色を減らすことができる</li> <li>◆<b>eラーニング導入障壁の軽減</b>：社長を審査員として巻き込むことによる eラーニング導入における抵抗勢力を抑え、今後の eラーニング導入しやすい環境をつくる事ができる</li> <li>◆<b>採用活動における差別化施策</b>：新入社員（内定者）に対するサポート体制として本企画を採用活動時に紹介しオリジナリティをアピールする事ができる</li> </ul>
クライアント周辺	講師	◆ <b>新入社員の前提知識の担保</b> ：導入研修ではより発展的な内容を丁寧に実施する事ができる
	研修担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆<b>学習の進捗管理</b>：ハンドブック作成過程をトピックごとに細かくブロック分けして eラーニングを作成する事により、学習進捗状況が把握できる</li> <li>◆<b>督促の回数軽減</b>：グループ入賞を目指して新入社員同士で学習管理をさせる事により研修担当者からの督促の機会を減らすことが期待できる</li> </ul>
	人事部長	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆<b>強制色の軽減</b>：「自分自身が不足している知識を補って入社に向けて準備を進める」という観点でハンドブック作成を課すことにより強制色を軽減する事ができる</li> <li>◆<b>「自己開発」の姿勢の醸成</b>：社員の学習に関しては「自己開発」というポリシーを内定期間から醸成する事ができる</li> </ul>
問題・課題の当事者	全国型従業員の新入社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆<b>個人の理解度に合わせてハンドブック作成</b>：保険の基礎知識に関して自分自身の現状の理解度（レベル）に合わせてハンドブックを作成する事ができる</li> <li>◆<b>内定期間の不安軽減</b>：自分の知識を確認するとともに同じ境遇の新入社員（内定者） 同士グループで学習を進めることによる内定期間の不安を軽減する</li> <li>◆<b>導入研修における学習効率向上</b>：複数に分かれている事前課題図書の内容をハンドブック 1冊にポイントをまとめる事ができる（今後復習する際の足掛かりとなる）</li> <li>◆<b>導入研修の質の向上</b>：新入社員の前提知識が担保できるため導入研修において発展的な内容を丁寧に実施する事ができる</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>◆<b>指導ツールとしての活用</b>：基礎知識に関して指導する際のツールとしても活用できる</li> <li>◆<b>自己開発の姿勢の醸成</b>：入社前の内定期間から自己開発する姿勢を醸成させた上で現場に配属することができる</li> <li>◆<b>導入研修の質の向上</b>：基礎知識を入社前に学ばせる事により導入研修でより発展的な内容の研修に時間を費やすことができる</li> </ul>

	指導役 先輩社員	◆ <b>指導ツールとしての活用</b> ：基礎知識に関して指導する際のツールとしても活用できる
	地域型従業員  第二新卒、 中途採用	◆ <b>成果物の共有</b> ：良い成果物は共有できる（本人の許可のもと）

以上