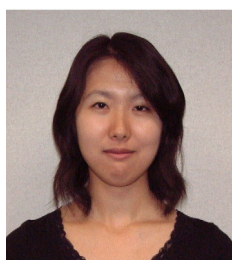

e-Learning システムを 活用した入社前研修の実施

株式会社 富士通九州システムエンジニアリング

■ 執筆者 Profile ■



2001年 (株)富士通九州システムエンジニアリング
入社
総務部教育課

寺園 法子

■ 論文要旨 ■

バブル崩壊後、企業を取り巻く環境は激変し、企業は生き残りをかけて人材の活性化、育成に力を注いでいる。特に新入社員の早期育成による早期戦力化は、各企業とも独自の工夫を凝らした活発な研修を企画している。FQS では 2002 年度より入社前研修に当社独自の e-Learning システムを導入し、従来の研修では解決できなかった「進捗状況把握の遅延」「研修担当者の業務負荷増加」「内定者の不安未解消」の解決と研修の充実化、コスト削減に成功した。

また、研修の目的を改めて見直すことで、当社の e-Learning システムは企業と内定者の信頼関係を構築するツールとしてだけでなく、内定者のモチベーション維持にも効果を挙げている。

今後も現状に満足することなく、機能を改善し、内定者のモチベーションの「維持」から「向上」を目指し、内定者同士が切磋琢磨してお互いに高めあえる関係を築くことができるようなシステムとしていきたい。

■ 論文目次 ■

1. はじめに	《 4》
1. 1 当社概要	
1. 2 内定者をとりまく環境	
2. 従来の入社前研修の問題点	《 4》
2. 1 内定者の研修進捗状況把握の遅延	
2. 2 研修担当者の業務負荷	
2. 3 内定者の不安未解消	
3. FQS 入社前研修 e-Learning システムの概要	《 5》
3. 1 入社前研修の方針	
3. 2 スケジュール	
3. 3 入社前研修WEBページ利用の流れ	
3. 4 効果的な入社前研修のWEBサイト構築	
3. 5 レベルに応じたステップアップを行える研修課題コンテンツ	
3. 6 掲示板機能を活用した情報提供	
3. 7 課題提出状況の把握	
3. 8 管理者負荷を軽減する効率的な管理者用ページ	
4. 研修の効果	《 7》
4. 1 活用状況	
4. 2 課題難易度	
4. 3 研修開始時期	
4. 4 受講者の感想	
4. 5 これから求められるもの	
4. 6 効果	
5. 今後の課題	《 8》
6. 最後に	《 9》

■ 図表一覧 ■

図1	入社前研修のスケジュール	《 10》
図2	入社前研修WEBページ利用の流れ	《 10》
図3	入社前研修（課題コンテンツ）	《 10》
図4	入社前研修WEBページ（内定者掲示板・当社からの連絡）	《 11》
図5	課題提出画面と提出状況確認画面	《 11》
図6	添削コメント参照	《 11》
図7	課題提出率の推移	《 12》
図8	月別課題提出率	《 12》
図9	月別掲示板投稿数	《 12》

1. はじめに

1. 1 当社概要

当社は、1981年にソフトウェア・サービスの専門会社としてスタートした会社である。ソフトウェア製品の開発および販売はもとより、コンサルティング、運用支援、ソフトウェア関連教育など、あらゆるサービスの提供、さらにはハードウェア販売にいたる幅広い分野で活動している。当社は、国内はもとより世界市場のニーズに対応した、高品質な製品・サービスの提供により、お客様に満足していただける「トータルサティスファクションプロバイダー」を目指している。

1. 2 内定者を取りまく環境

バブル崩壊後、企業を取り巻く環境が激変している中、企業は生き残りをかけて人材の活性化、育成に力を注いでいる。特に新入社員の早期育成による早期戦力化には、各企業とも独自の工夫を凝らした活発な研修を企画している。従来の上社前研修は、研修と名がついているものの、その実態は内定者の囲い込みや内定辞退者の防止を目的としたものが多く見受けられていた。しかし、ここ数年は本来の意味での上社前研修へと変わりつつある。

その一方で、育成費用の削減も企業にとっては大きな課題となっている。また、内定者にとっても従来の上功序列制度から能力主義制度へと変化していく企業に対する不安は大きく、できるだけ早期に立ち上がるための充実した研修を望む声は大きい。

このような流れを受け、当社では2000年度より「基礎知識修得によるレベルの底上げ」「育成費用の削減」「内定者の不安解消」を目標に掲げ、内定者研修を開始している。また、2002年度よりASPを取り入れた上社前研修 e-Learning システムを活用することでより密度の濃い上社前研修を内定者に提供した。

本論文では当社の過去4年間の上社前研修実施事例をもとに、効果的かつ効率的な上社前研修の運営方法について論じたい。

2. 従来の上社前研修の問題点

従来からの上社前研修では、以下の三点が研修を実施する上で課題となっていた。

2. 1 内定者の研修進捗状況把握の遅延

情報処理技術者試験対策などを目的とした通信教育を外部に委託していたため、内定者の研修進捗状況を随時把握することができず、研修終了後に課題提出者のリストとその成績を受け取るだけになっていた。そのため、研修中は未提出者に対して提出を働きかけることもできずにいた。

2. 2 研修担当者の業務負荷

WEB 上での研修課題の提示は、提出や添削をすべてメールで行い、ある一定の期間ごとに提出結果をHTMLで表示していた。しかし、メールの到着が重なると添削に時間をとられ、HTMLの更新はおざなりになりがちであった。

2. 3 内定者の不安未解消

提出した課題への返信や提出状況表の更新が遅れることは、内定者の不安を増幅する原因となってしまいます。「自分は課題を提出していますが、届いていますでしょうか。」という確認や「提出した課題でよかったでしょうか。文系なのでこういった（パソコンを使う）課題はよく分かりません。」という相談を受けることもしばしばであった。

3. FQS 入社前研修 e-Learning システムの概要

3. 1 入社前研修の方針

当社では入社前研修の方針として、以下の三点を掲げている。

- 1) 基本情報技術者レベルのコンピュータシステムの知識を習得させる。
- 2) インターネットを活用し、学生が随時自己学習できる環境を提供する。
- 3) 学生から社会人への意識や態度の円滑な切り替えを支援する。

3. 2 スケジュール

入社前研修のスケジュールについては、**図 1** をご覧頂きたい。10 月の内定式直後よりシステムの運用を開始している。卒業論文や卒業研究の提出期限が3月初旬に設定されているため、12 月から2 月後半にかけて、学生の時間的余裕がなくなるからである。早めに研修を開始することによって、すべての内定者が余裕を持って研修に取り組むことが可能となった。入社前研修 e-Learning システムを利用することによって、大まかなスケジュールは決められているものの、基本的には内定者の時間があるときに課題を提出できるようになっている。このことによって、多少提出時期が遅れても（入社日前日であっても）「提出できる」という安心感を内定者に与えることができる。また、不安の多い内定者に早い時期から「いつでも連絡をとることができる相手」を明確に設定することで安心感を与えることも重要な目的のひとつである。

3. 3 入社前研修 WEB ページ利用の流れ

入社前研修 e-Learning システムの課題提示から提出までの主な流れは**図 2** のようになっている。

3. 4 効果的な入社前研修の WEB サイト構築

入社前研修 e-Learning システムは課題の提出、添削、見直しなど一連の動作がすべて WEB 上で操作可能となっている。その他にも WEB 上に会社からの情報を載せるページや内定者同士の交流の場である掲示板を用意したり、自己学習の参考となる本を紹介したりするなど内定者の不安を解消するためのコンテンツを重点的に準備している。

3. 5 レベルに応じたステップアップを行える研修課題コンテンツ

学生にとって、自らの知識不足、情報不足こそが何よりも大きな不安要因である。**図 3** をご覧頂きたい。0A スキル習得に限定せず、マインド育成など様々な分野の課題を豊富に用意している。また、難易度が高過ぎても内定者の不安を高める要因となるため、難易度はある程度（内定者の負担にならない程度）勉強すれば（テキストを見れば）取り組める

程度に設定した。

3. 6 掲示板機能を活用した情報提供

この時期、内定者がもっとも望んでいるのは「情報」である。自分たちが就職することになる「企業」の情報、自分たちの仲間となる「同期」の情報を数多く得ることで内定者は安心感を得ようとする。そういった情報取得にメールや掲示板は大変便利である。今回のシステムでは図4のような掲示板と、担当者からの連絡掲示板を用意しており、内定者は手軽に必要な情報を取得できるようになっている。また掲示板は、他の内定者も同じようなことで困っているのだ、という安心感まで与えることが可能である。担当者にとっても、たとえば、メールで届いた質問のうち、多くの人が抱きそうな疑問は「掲示板」上で回答を紹介するなど、情報を水平展開できる便利なツールとして活用可能である。掲示板の効果は、情報の水平展開だけでなく、今まで不安に思っていることや聞きたいことがありながらも、聞くことができないでいた内定者に質問を行うきっかけを与えられる、というものも挙げられる。実際、内定者からの質問に対する回答のアップをきっかけに、他の質問が掲示板をにぎわせていたこともある。

3. 7 課題提出状況の把握

従来はメールを通して行っていた作業をすべて ASP 化し、図5のように WEB 上で行えるようにした。そのため内定者は、課題提出後すぐに自分の提出状況を WEB 上で確認することができる。また、何らかの手違いで課題が届かなかった場合も、自分でその事実気付、再度提出し直すことができる。課題提出をめぐる行き違いも少なくなり、担当者の負荷も当初に比べ、軽くなっている。

提出した課題には担当者からコメントが返され、図6のように内定者はシステム上から自分へのコメントを一覧で参照可能である。

3. 8 管理者負荷を軽減する効率的な管理者用ページ

前項までで述べたように、研修担当者は WEB 上で簡単に添削を行ったり、コメントを返したりできる。各担当者が内定者に対して行ったアドバイスや連絡は、担当者全員で共有することが可能である。

- 1) お知らせ登録：管理者より内定者に対する連絡事項を入力する。
- 2) 提出状況確認：内定者の提出状況確認表。ここから提出された課題をダウンロードできる。
- 3) コメント入力：内定者の課題の感想や評価を入力する。
- 4) コメント参照：全内定者に対するコメント表示を行う。
- 5) 掲示板書込み削除：内定者掲示板に不適当なコメントがあった場合、削除を行う。

4. 研修の効果

4. 1 活用状況

過去4年の課題提出率は図7のとおりである。2002年度よりシステムを導入しており、確実に提出率は高くなってきていることから、年々、内定者の年代が抵抗なくシステムを利用できるようになってきていることが伺える。

4. 2 課題難易度

入社後、課題の難易度、研修開始時期についてアンケートを実施した。課題の難易度については90%以上が「妥当である。」と回答している。パソコンの普及に伴い、学生はWordやExcelなどのOAツールを使い慣れており、OA知識については特に問題はないようである。その一方で、ビジネススキルの習得には大きな不安を抱いており、入社前研修でのビジネス文書作成や敬語についての学習の機会が良い刺激となっているようである。

4. 3 研修開始時期

研修開始時期についても過去2年のアンケート結果では90%以上の内定者が「適当である。」と回答している。「早すぎる」という声を懸念していたが、「修論提出の忙しい時期と重なるので、早いうちに課題を確認し、余裕をもって取り組みたい。」という声が多い。図8からは課題提出は3月に集中しているように見える。しかし、図9からは11月に掲示板投稿数をもっとも集中しており、1月から2月にかけては、やや減少傾向にあることが伺える。そして入社式前の3月、再度投稿数は上昇している。掲示板への投稿数をそのままシステムの活用状況に結びつけるのは乱暴かもしれない。だが、図8と図9を結びつけて考えると、研修の前半である10月から12月に課題に取り組み始め、研修終了間際の3月に集中して提出している内定者たちの様子が浮かび上がってくる。

4. 4 受講者の感想

アンケートの感想欄には「この時期に教育課の方が親切にしてくださったのは嬉しかった。」という意見が目立った。システムが存在していることによって、当社の社員が身近に、しかし近すぎない位置に「いる」ということを示すことができる。システムが存在していることによって与えられる「いつでも連絡をとることができる」という安心感は、彼らが不安を抱えているときに大きな効果を発揮するようである。

また、担当者は入社前研修 e-Learning システムを通して交流を深められる。交流を深めることによって、電話して聞くほどではないものの気になること、面識がないために遠慮して聞けなかったことなども聞けるようになり、その積み重ねが小さな不安を解消する。内定者からの質問や連絡は、課題に対しての疑問や入社後の生活についての質問、文系出身者特有の不安や悩みの訴えなど多岐に渡っており、その多くが心理的なサポートや建前ではない情報を求めるものである。私たちはシステムを導入することで、内定者の現状を把握することができ、外部業者に委託していた入社前研修との相違を実感した。

4. 5 これから求められるもの

これから求められる機能は、内定者ひとりひとりのためにカスタマイズされたコンテンツ提供機能である。研修への要望でもっとも多いのは「より高度なプログラミング言語研修の追加」という意見であり、内定者の学習意欲の高さを伺うことができる。その一方で「卒業研究に取り組むため、これ以上の研修項目の追加は望まない」という意見も多い。入社前研修期間中に、こちらが達成してほしいラインには全員到達してもらいつつ、意欲が高い受講者にはさらに成長を目指してもらおう機能を付与していきたい。

4. 6 効果

入社前研修 e-Learning システムを活用することで内定者側と企業側には多くのメリットが挙げられる。もっとも大きな利点として挙げられるのは、やはり「コスト削減」と「内定者の不安解消」である。入社前研修 e-Learning システムを活用し、入社前研修を充実させることで効率化が図られ、なおかつ内定者との交流を深めることができた。しかし、このシステムの効果的な活用は何より不可欠なものは「当社の社員」のサポートである。外部に委託すると、内定者と外部業者の担当者の関係は研修期間中だけで終了してしまう。また、彼らが本当に望んでいる「当社の情報」を正しく伝えることは難しい。研修終了後も引き続き接点を持つ「当社の社員」が担当したからこそ、彼らが望む「当社の情報」を伝えることができた。また、半年間と比較的長く研修期間をとったからこそ、内定者と向き合い、彼らが本当に不安に思っていること、本当に聞きたいと思っていることに対処することができるのである。以下に、企業側と学生側、それぞれの立場からの入社前研修の効果を記述する。

企業側のメリット

1. 教育の効率化(費用削減と期間短縮)
2. 内定者の不安と疑問点の把握
3. 内定者への通知・連絡の効率化
4. 自発的に学習に取り組む人材の育成

学生側のメリット

1. 企業側からのアクションによる不安の解消
2. 内定者同士の交流の活発化
3. 社員との交流
4. OA スキルの修得
5. プログラミングの経験

5. 今後の課題

今後の課題は、内定者からの幅広い要求への対応である。前項でも述べているように技術的に不安がある人ほど、より高度な内容、より密度の濃い研修を求めている。しかし、内容が高度になれば、内定者への負担も増える。入社前研修は、あくまでも内定者の不安解消を第一目的とするべきであり、内定者の負担を増加するようであっては本末転倒である。だからこそ、内定者全員が自発的に課題に取り組むことができるように学習に対する

動機付けを行う必要がある。きちんとした動機付けさえあれば、少々負担が大きくても内定者は自発的に学習に取り組み始める。自己学習を自発的に行える人材。これこそ、今後の企業において必要な人材である。

これからの入社前研修 e-Learning システムは技術的な教育を提供するだけでなく、研修への取組みを通して業務（与えられた課題）に対する取り組み方、考え方を実践的に学べる場を提供できること、これがもっとも大きな課題として挙げられる。

6. 最後に

現代の若者にはコミュニケーションを「苦手」とし、「新しい環境への不安」を多く感じる人が多い。しかし、パソコンや WEB への苦手意識はほとんどなく、システムを通していても「ごく普通の」人間関係を構築することができる。そして、一度関係を構築すると、その凝集性は非常に高く、お互いに助け合い、成長を高めあう良い関係になる。だからこそ、そのような「不安」を解消し、「この企業で頑張っていこう」という目標を与えるために入社前研修があるのだということを意識し、より充実した研修を提供すること、そのためにもさらにシステムを有効活用できることを目標にして、この論文を終えたい。

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
学生イベント		10/1 内定式	10/21 情報処理試験		12/21 懇親会		▲卒業論文 ▲卒業式
入社前研修	①模擬試験		▲合格発表	▲③TOEIC		④情報処理試験対策メール発信	
教育課	HP準備	▲説明会	②OA・ロジック研修		Q/A対応・添削		

図1: 入社前研修のスケジュール

入社前研修WEBページ利用の流れ

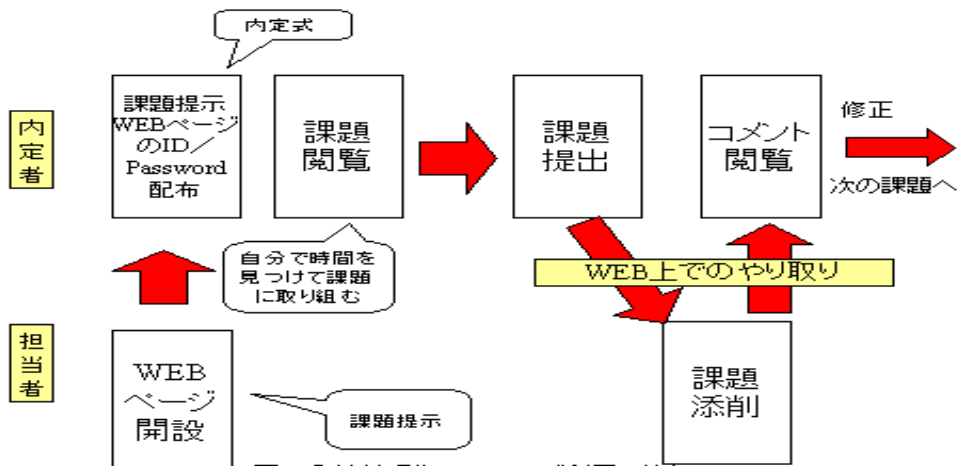


図2: 入社前研修WEBページ利用の流れ

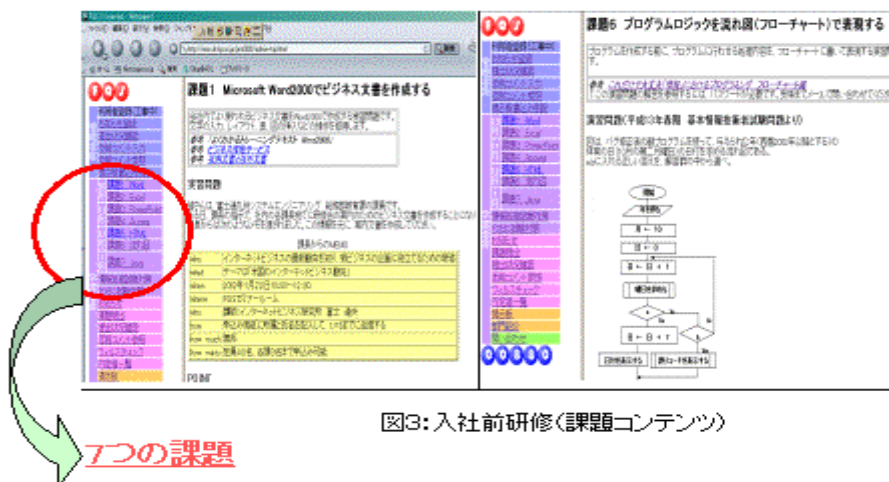


図3: 入社前研修(課題コンテンツ)

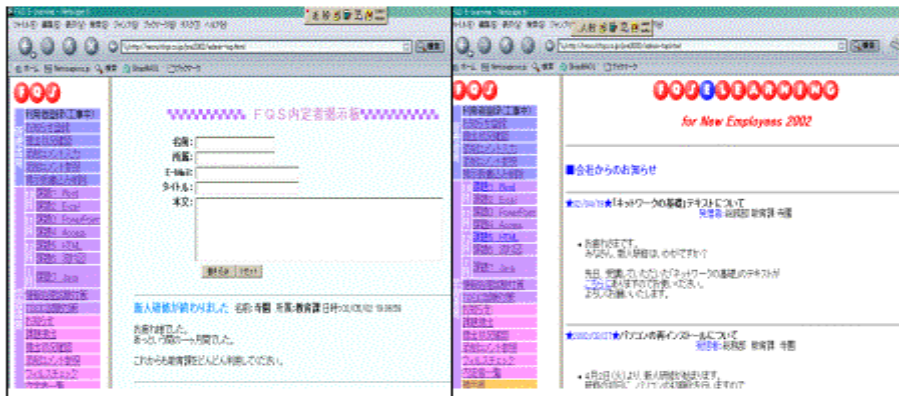


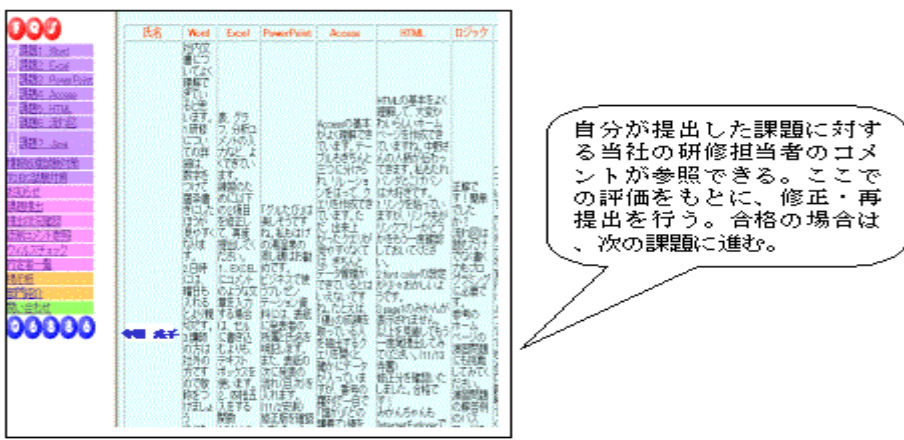
図4：入社前研修WEBページ(内定者掲示板・当社からの連絡)



課題提出：登録フォームで名前とファイル名を選択し、データを送信する。

提出状況確認：個人のフォルダに送信したデータが格納されると状況確認の表にO印と提出日が表示される。

図5：課題提出画面と提出状況確認画面



自分が提出した課題に対する当社の研修担当者のコメントが参照できる。ここでの評価をもとに、修正・再提出を行う。合格の場合は、次の課題に進む。

図6：添削コメント参照

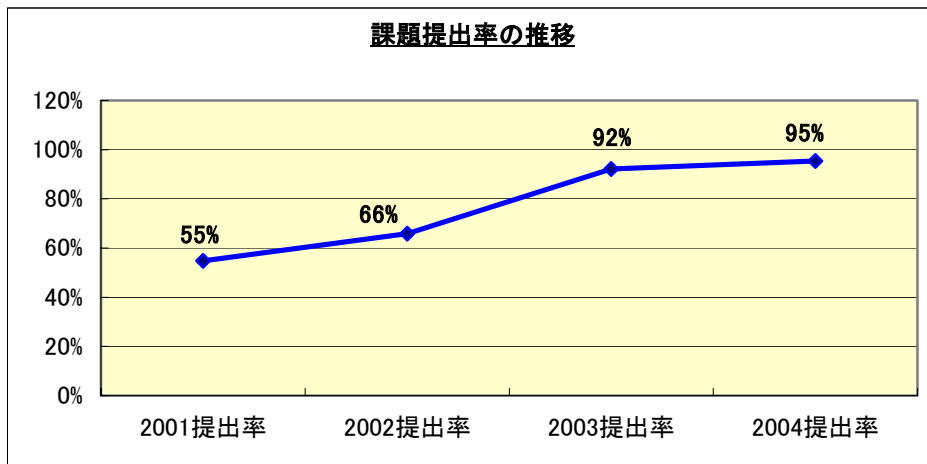


図 7 : 課題提出率の推移

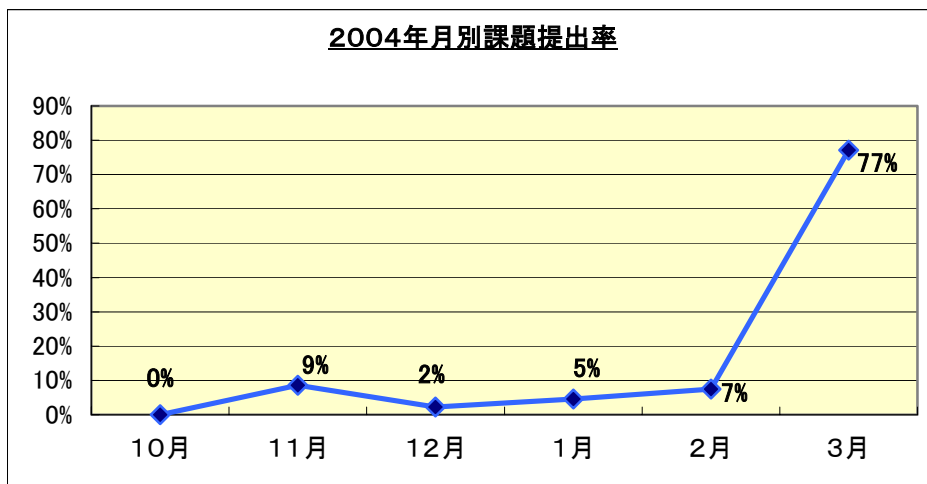


図 8 : 月別課題提出率

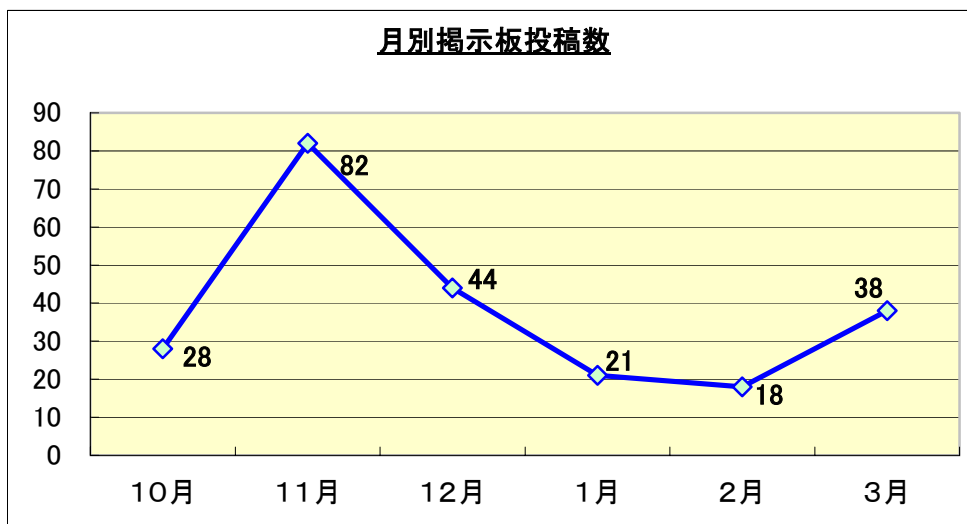


図 9 : 月別掲示板投稿数