

在宅勤務環境下での 新入社員教育

～出社させずに一人前の社会人にするには～

株式会社インフォテクノ朝日 人事部
エデュケーショナルエバンジェリスト
貝塚 真樹

お話しする内容

- ・コロナ禍の中での今年度新入社員教育
（当社実例のご紹介）
- ・その中で見えてきた課題

会社紹介

- 朝日生命保険(相)の情報システム子会社
- 1983年に「サン情報システム株式会社」として設立
- 2000年に朝日生命情報システム部門の完全アウトソーシングを受けて「(株)インフォテクノ朝日」としてリニューアルスタート。
- 従業員481名(2020年4月1日現在)
- 直近の新入社員採用数
 - 2018年度:28名
 - 2019年度:28名
 - 2020年度:32名



自己紹介

- 略歴

- 1983年朝日生命に入社
- 主にシステム、事務企画、コンプライアンス推進、給付金等の支払を担当
- 2000～2001年と2013～2018年、インフォテクノ朝日に出向
システム部門在籍中は、主にインフラ系のシステム構築、システム企画、
「コンピュータ2000年問題」などを担当
- 2019年4月、朝日生命を定年退職し、現在はインフォテクノ朝日人事部で
「エデュケーショナル・エバンジェリスト」という名のもと、人財育成関係を
中心に担当



※2014年4月からFUTJISUファミリー会関東支部にて幹事(2018年から支部長)を担当

新入社員教育の目的

【新人講習のテーマ】

・**社会人としての行動規範、業務知識の基礎、システム開発の基礎をマスターする**
～各所属での（OJTを通じての）能力開発・育成が可能なレベルまで底上げする～



以下を身に付けさせる

- ①会社生活の基本（ビジネスマナー、コミュニケーションを含む）
- ②生命保険会社業務の基礎知識
- ③ICT技術の基本

昨年度までと、どこが違ったか

	昨年度まで	2020年度
期間	4月～6月(3か月)	4月～8月(5か月)
場所	4月～5月:全員が1つの教室 6月 : COBOLコース、Javaコースに分かれて2つの教室	4月～5月:(緊急事態宣言下)全員在宅 6月～8月: 2つの教室に分かれ、かつ1日交替で半分ずつ出社(前年までに比べると、4分の1の疎状態)
講師	ビジネススキル研修(2日間)のみ外部講師。他のメニューはすべて社内講師	基本的に昨年度までと同様 ただし、4月～5月は外部業者によるeラーニング講座、動画講座の受講を取り入れた

今年度の主な実施内容

	主な実施内容
①会社生活の基本 （ビジネスマナー）	・社外講師によるビジネスマナー研修（２日間）をオンライン環境で受講
① 〃 （コミュニケーション）	・各種グループワークを実施（後述）
②生命保険会社業務 の基礎知識	・生命保険の販売資格試験テキストの自習 ・在宅期間中に２日に一度ＳＮＳを利用して小テストを実施（計１５回） ・入社後に２つの教室をオンラインでつないで業務概要などを講義
③ＩＣＴ技術の基本	・在宅期間中にｅラーニングおよび動画でプログラミング基礎などを自習 ・入社後は２つの教室と在宅組（１日交替で入社）をオンラインでつないでプログラミング演習

最大の懸念点

直接的なコミュニケーション不足による以下の点

- ◆ 一体感の欠如
- ◆ 疎外感
- ◆ 技術面指導の踏み込み不足

懸念点解消のために工夫した点(1)

◆ グループワーク

テーマ	時期	内容
①「在宅川柳」を作ろう！	4月下旬	4人一組で「在宅川柳」を作り、発表し合い、新入社員間で相互投票して優秀作を決定する。
②プレゼン・コンテスト(1)	5月上旬	4人一組で以下テーマのうち1つに結論を出し、プレゼンする。 ・バイキンマンはどうすればアンパンマンに勝てるか？ ・桃太郎に出てくる動物で一番有能なのは誰か？ 4グループが同一テーマに取り組んで、互いに採点し合う。
③プレゼン・コンテスト(2)	5月下旬	テーマは以下の2つ ・生命保険会社が社会に提供できる『保険の販売』以外のサービスを考える。 ・2020年度入社の私たちが10年後になっているべき人財像を考える。
④プログラミング	8月	個人演習後の総合演習としてグループ演習を実施。 (従来から行っているもの。グループ分けと出社ローテーションを、なるべく多様な相手と組めるように工夫して考慮)
⑤講師への感謝	8月下旬	社内講師に対する感謝の気持ちを伝えるものを閉講式向けに準備する。

懸念点解消のために工夫した点(2)

◆人事部メンバーとの1対1面談

いずれも別メンバーと話せるように設定。

5月・6月はオンラインで実施。

実施後は人事部内で内容を共有。

	2019年度	2020年度
回数	2回	5回
実施時期	5月、6月	5月（上旬、下旬）、6月、 7月、8月

懸念点解消のために工夫した点(3)

◆技術講習時の工夫

- 講習内容や注意するポイントを口頭だけでなく、なるべくメール等で事前に（あるいは随時）連絡。
- 講師は教室で出社者を直接サポートする担当と、チャット等で在宅者をサポートする担当に分かれて対応。
 - チャットグループの作成、Z o o mのブレイクアウトセッション活用
- 人事との面談で新入社員たちから出た意見・要望を、その都度、講師陣にフィードバックして環境を改善。

ちなみに、「在宅川柳」コンテストで最多得票を集めた作品は、
“昼休み 話し相手は ヒルナンデス”

その他、以下の作品など、計14句が競い合いました。

“同僚の 顔も見ぬまま 初任給”

“孤立中 プログラミングが 五里霧中”

“起床から 10分後には 始業する”

“勤務中 おやつの量は 自粛せず”

課題！！

- 会社の文化をどう伝えるか
(暗黙のルール、会社における公衆道徳)
- 不安や楽しさを共有する場が不足
- 在宅執務インフラ格差の存在

全体として準備不足。試行錯誤。ICTをもっと活用できる筈！

ご清聴ありがとうございました！！