



Essential Report

vol.3

『Essential Report』とは？ 企業の社員教育・人材育成、学校教育を行っている【エッセンシャルエデュケーションセンター】の社内プロジェクトの成果をまとめ、それを公開するものです。

そのプロジェクトは「Management Policy」と呼ばれ、2021年3月、5月の2回のプロジェクトミーティングで行った通称「F-SWOT」（内部環境、外部環境における「事実 (fact)」を中心に、内部環境の「事実」は短期・中期・長期の強み、弱みに、また外部環境の「事実」は、機会、脅威へと展開していくフレームワーク）の結果をまとめました。

内 部環境分析

Internal Keywords：オンライン研修の実績，新卒採用

コロナで半ば強制的に「オンライン研修」を開発、実績を積む

EECの商品、強みでもある「野外研修」は、新型コロナウイルスの世界的流行により、一時的に封印せざるを得なかった。そもそも、対外的な見え方はともかく、EEC＝野

外教育という意識は社内にはなく、「野外は、人材育成・教育の効果的な手法の一つである」という認識に立っていた。そのため、感染リスクが少ない「オンライン研修」「ブレンディッド研修」の開発、ローンチに対する抵抗は少なく、不謹慎かもしれないが、この状況を「楽しんでいた」とも言える。ただ、「オンライン研修」の分野は、DXが進んだ大手企業の市場であり、参入障壁が高い。少人数で運営されている組織ということを利用し、加えて「フルオーダーメイド」で研修を組み立ててきた経験を活かし、社会情勢に柔軟に（かつスピーディーに）対応できる、小回りの効く「オンライン研修」「ブレンディッド研修」を提案、実践できたことは、大きな一歩である。参入障壁が高い「オンライン研修」の分野で、生き残る、選ばれる、存在感を増す…。そのための戦略を構築し、自社が持続的に発展するとともに社会的使命を果たしていくこと、SDGsについて、より理解を深め、追求していく必要がある。

DXを進めるためにも、デジタルネイティブの採用を

CRM（Customer Relationship Management）を始め、様々なクラウドサー

ビスの活用、テレワーク、オンライン研修の実施と、社内 DX は進みつつある。それぞれのサービスに一長一短はあるものの、複数を組み合わせれば「したいこと」の大半は実現できる。ただ、それらを使いこなし、テレワークにおいても社内、社外の必要な情報にアクセスできる、またトラブルが起きた際、動じず対応できること、自分の置かれた状況を的確に説明できることが求められる。スマホ、インターネット、SNS による情報発信が「当たり前」のいわゆるデジタルネイティブの採用は、DX 推進という観点からも重要である。新卒採用は、社内の就業規則、労働条件、コンプライアンス…働き方を見直す良い機会となった。一方で、会社の価値観、方針を伝えることを含め、効率的な育成システムを構築できなければ、組織の成長・発展とはほど遠い“肥大化”という憂き目を見ることになりかねない。

外 部環境分析

External Keywords：GIGA スクール構想，雇用保険料引き上げ

学びの DX。10 年ぶりの学習指導要領改訂

「GIGA スクール構想」は、小中高等学校などの教育現場で児童・生徒がパソコンやタブレットといった ICT 端末を活用できるようにする取り組みである。GIGA= Global and Innovation Gateway for All

(全ての児童・生徒のための世界につながる革新的な扉) を意味するが、現状は、ICT 端末の導入・整備というファーストステップを踏み、実質的なスタートラインに立った段階である。次のステップは、ICT 技術の活用、またその果実である「世界につながる」こと、コロナ禍ということを考えれば、感染リスクの軽減も期待される。2021 年、いくつかの学校現場で、ICT 技術を活用した研修、体験活動とオンラインをブレンドした研修を実施することができた。ハード、ソフト両面で実現できることは格段に増えたが、できないこともまだ多い。「できないこと」について、これまでのオーダーメイドで研修を企画してきた経験から、代替案をすぐに提案・実現できることは、IT 大手の寡占市場と言われる「GIGA スクール構想」市場の中で、大きな武器となる。「GIGA スクール構想」は、地域指導者、ICT 支援員などの外部人材を活用する「指導体制」にも大きな課題を抱えている。これまでオンライン研修における指導、特に「ファシリテーション」については、チーム（組織）、個人の本質的な課題解決に寄与するものであるという高い評価を受けている。

雇用保険料引き上げの議論始まる。影響は最小化できるか

新型コロナウイルス感染拡大の長期化で雇用保険の財源が不足しているとして、厚生労働省は保険料率引き上げに向けた議論を始めた。仕事が激減した期間、雇用調整助成金は大変有意義な政策ではあったが、こ

ういったところにしわ寄せが来る。ある程度、予測はされていたものの「議論開始」という事実を突きつけられると、どんな影響があるのか？その影響を最小化するにはどうしたら良いか？を考えなければならない。労働者の手取り額の減に始まり、他社と比較してベースアップできない体質の企業においては採用への影響も出てくるであろう。また、未来への投資も控えられることとなる。大手企業では、早期退職、定年年齢引き下げなどの動きも相まって、キャリアアップ、パラレルキャリアが身近なものとなってくる。それぞれの企業の思惑については、測りかねるが、企業研修においても「キャリア教育」的な内容の研修が行われる事となるであろう。もちろん学校教育で行われる「キャリア教育」も、この文脈において行わなければならない。そこに商機を見いだす必要も出てくるであろう。

2021年10月31日