

2021 年度（令和 3 年）事業計画

I. 概要

新型コロナウイルス感染の影響が未だ見通せない中、2021 年度は当協会にとって事業継続を懸ける厳しい事業運営をしていかざるをえない。開発されたワクチンの接種が始まり経済活動を大きく阻害しない形での感染防止が図られることも期待できるが、一方で変異ウイルスの活発化や世界経済における混乱も考慮しなければならない。

また、同時にコロナ収束後の人事労務環境は大きく変容することが想定されている。その中であって、当協会はどのような役割を果たしていくべきか、顧客企業と緊密な連携を取りつつ、協会の強みを活かして取り組んでいく。

本年度は、「事業継続」を図ることを優先に、事業収支を均衡させる手堅い事業計画並びに予算とする。

II. 重点項目

1. 事業収益の維持

前年度に比べ事業収益が半減した 2020 年度の実績を基に、研修のオンライン化を積極的に進めることで、事業の改善に取り組み前年度を超える収益確保を目指す。

(1) 講習会事業

2020 年度は、当協会の事業の柱である TWI のトレーナー養成講座が、ほとんど実施できなかった。2021 年度は、開催回数を絞り込んで確実な開催を目指す。2020 年度の予約状況から判断すると、受講希望者数は近年大きく減少していないことから、コロナ感染防止による人の移動の制限が緩和されれば、安定した講座開催は可能と想定している。

しかしながら、移動制限継続の懸念も払拭できない現状においては楽観視はできず、オンラインによる TWI トレーナー養成講座の開催も実施する体制を取っていく。

MTP 始めその他の研修は、すでにオンライン研修を実施しており、集合研修講座とオンライン研修講座を、移動制限や応募状況を見ながらスイッチ可能な体制を組んで実施していく。

(2) 講師派遣事業

コロナ禍にあっても、2020 年度の講師派遣によるオーダーメイド研修は一定の実績を確保することができた。顧客企業にとっても当協会の研修プログラムは社員教育において重要な役割を果たしていることを再確認できた。コロナウイルス感染対策が求められる中、研修担当部署との連携により、派遣研修を安全・確実に進めていく。

2020年度において、顧客企業のニーズや開催体制により様々な運営形態がみられた経験を踏まえ、集合とオンラインのバランスを取った、より効果的な研修を開発・提案していく。

(3) 教材販売

教材の販売は、公開講座・講師派遣の増減に密接に関連している。販売数の増加・減少の理由を把握することで、発注する顧客企業の研修利用動向をつかみ、公開講座、講師派遣と合わせて拡大を図っていく。

2. テキストの開発

(1) オンライン研修への対応

四つのTWIの10時間講習のオンライン化は実施の準備を進めている。トレーナー養成講座については、運営上のハードルが高いが、JI(仕事の教え方)とJR(人への接し方)は実施を前提として、指導方法や補助テキストの作成を進める。

(2) 階層別研修テキストの内容検討

コロナ禍の影響により、企業内教育研修の状況は大きな変化の中にある。テレワーク対応や、オンライン研修の特性を生かしたものとするため、内容、補助資料の改訂等を進めていく。

(3) TWIテキスト

前年度実施できなかったTWI-JSのテキスト改訂に取り組む。TWIテキスト中、他のJI・JM・JRの著作権は厚生労働省・雇用問題研究会にあることで、協会独自での改訂ができない実状にあるが、引き続き関係先と協議を進め、可能な範囲での改善に努めていく。

3. 新規カリキュラムの開発

テレワーク環境下でのマネジメント、ハラスメント対応、若手社員のOJT指導、危機管理、安全教育の指導法、プレゼンテーションの仕方など講師派遣のテーマについて、多様な要請があるのに応え、研修テキストを整備していく。

4. 「産訓コロキウム」の掲載

「産業訓練」誌に替えて、2021年1月から「産訓コロキウム」をホームページに掲載した。年間4回の作成・掲載を計画する。内容は、「当協会の活動内容の紹介」「企業で社員の研修・訓練に携わる方々と連帯と共感を生むもの」「最新の教育研修の動きを伝えるもの」等をテーマとしていく。

5. 研究会の実施

第3回MTPインストラクター研究会を実施する。企業現場でMTP研修を実践している方々との相互の啓発・交流は、毎回MTPの内容に新鮮な視点が提供される。各参加者も人材開発の新たなニーズを発見することができ、協会研修の質の維持・向上に貢献している。

Ⅲ. 組織運営体制の強化

1. 企業・外部機関との連携強化

(1) 顧客企業

会員・非会員を問わず、協会を利用いただいている顧客情報の整備に努め、巡回訪問、講師派遣研修実施後のメール・電話でのお礼及び評価確認、研修ニーズを探るアンケート実施等、あらゆる機会に研修担当部門とのコミュニケーションを高めていく。

(2) 外部の研修機関

前年度は、外部との交流に大きな制約があった。厚生労働省、職業能力開発総合大学校、中小企業大学校、全国各地の経営者協会、職業能力開発協会との交流・連携を図っていく。

2. 広報活動

(1) ホームページの充実

ホームページは当協会の重要な窓口となっている。顧客目線で利用しやすいページ作りに心がけ、常に最新の情報を提供していく。

(2) パンフレット類の作成

事業案内、TWI・MTP 紹介パンフレットなど逐次改訂を進めていく。

(3) 新聞・雑誌等への広告掲載

「経団連タイムス」への掲載など、予算の範囲内で広告掲載を図る。

3. 人事関連規則の改訂

職員の賃金および退職金に関する規定を、事務局員の構成および働き方改革等内外の労働環境変化に対応して、改定する。

4. 講師の継続的増強

協会事業の維持・拡大のために、講師の継続的確保は不可欠である。従来、講師の任用は定年前後の企業 OB が中心であった。現在、65 歳までの雇用延長が一般化する中で講師の新規参加が困難になって来ており、高年齢化が進んでいる。

今後、中期的な視野のもとで企業側の理解と協力を求め、様々な機会をとらえ講師適任者の発掘・任用を図っていく。

以 上