

## 7. 昨年度課題への改善結果とオンライン実施の結果について

昨年度の課題を踏まえ、本年度の研修で改善した点及び、過年度からの大きな変更点であるオンライン実施の結果については、アンケート等から次のような結果が考えられる。

(1) 講演・講義	
改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講演は、各共催団体等からの推薦により、企業経営層の方に登壇頂き、各地域に密着したプログラムとした。また、より多面的な視点を得るため、講演者は男性・女性双方からとし、社内取締役・社外取締役の経験についても、全体バランスを考慮し調整した。</li> <li>・ 昨年度、追加してほしいテーマとして、「事業承継」、「人事戦略」があげられていたことから、2つのテーマについて、「企業経営層の講演」のテーマを入れて組み立てた。これまでも経営者の講演の中には含まれていたが、メインテーマに置くことで、理解を高めることを図った。</li> <li>・ 研修講師は、大学教授や各分野の専門家により、最新情報を盛り込んだ講義を実施した。地域特性や中小企業事例なども含めるよう工夫した。</li> <li>・ 講義テーマについての過去の学習経験を確認するほか、講師への質問を事前に受け付け、講師と共有することで、レベル感を共有し、受講者の理解度向上につなげた。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講演では、取締役会・経営会議、役員の役割等について語って頂き、実際の経営者の仕事についてイメージを持てるようにしたことは、受講者の意識の変化や不安の解消につながったと考えられる。</li> <li>・ 経営層の講演には、大企業・中小企業、東京・地元、男性・女性、社内・社外と様々な立場の方に登壇頂いたことで、自分の目指す方向を考えるヒントを得ることができた。また、失敗体験や苦労した点を紹介頂くことで、社員を大切する姿勢や、壁を乗り越える力・変革力の必要性を実感するものになった。なお、地域の経営層の登壇には共催団体の協力が欠かせないと思う。</li> <li>・ オンラインでの実施の場合、距離の壁がなくなるので、当該地域の講師に限らず、これまでの対面での開催では呼べなかった幅広い講師の選定・登壇を検討することもできる。</li> <li>・ 経営層講演の中で、「人事戦略」について、依頼の段階では各講師に対し「これからの時代に求められる人材や育成の必要性」という項目を入れることでお話しいただくことを企図していたが、結果として、各講演のなかで人事戦略についての講演はほとんどなかった。今後はもっと明確に人事戦略を前面に押し出した依頼を検討すべきである。「事業承継」については第3回講師（石川理事長）にお話しただけだ。</li> <li>・ 講義では、世界や日本の動きだけでなく地元企業の事例や、受講者の多くが中小企業勤務であることから、中小企業の視点も含めて紹介するなど、身近に感じるための工夫を行った。今後も、地域特性を踏まえた視点は必要である。</li> <li>・ 講義内容については、短時間でありながら高度で充実していることや、特に、</li> </ul>

	<p>企業事例を活用した演習や、議論から新しいものを生み出すディスカッションが有効である。役員としての対応力を高めていくためには、想定外の事案に関する課題解決型の事例やケーススタディや、学んだ知識を自身の所属組織の課題に落とし込むようなワークを入れていくことが効果的であると考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講師への質問を事前にアンケートに記入してもらい、講師と事前に共有したことは効果的であった。</li> <li>・ディスカッションの時間を、昨年度より長めに組み入れたことで、普段交流の少ない地元の企業や土業の経験を有する受講者による意見交換が積極的に行われており、プラス面が指摘されている。</li> </ul>
<b>(2) ネットワーク構築</b>	
改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ネットワーク交流会」は、第1回と第6回に組み入れた。途中、オンラインでのネットワーク交流会の開催など、共催団体と調整の上、設定することとした。</li> <li>・ネットワークが図りやすいよう、事前アンケートに記載した自己アピールの共有を継続するほか、メールアドレスの共有について、検討した。</li> <li>・インターバル期間の自主的なコミュニケーション（オンライン）を促した。</li> <li>・地域事情を考慮しつつ、次年度以降のネットワーク継続につなげられる仕組みづくりを、早期に構築できるよう支援した。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットワーク交流会は、第1回は集合型での実施、第6回は当初は集合型を予定していたものの緊急事態宣言の発令等を踏まえオンラインでの実施となった。</li> <li>・名簿及び自己アピールの配付は行い、各自のプロフィールを知ることができた。ただ、名刺は事務局がいったん預かり、配付する形式をとったため、名刺交換が直接できないことに対する不便を感じる方もいた。今後、オンライン名刺交換ツールの活用をしていくことも一つの選択肢であろう。</li> <li>・司会者より働きかける形ではあったが、受講者によるLINEグループが複数作成され、個別で連絡を取り合い、実際に会った方もいるとのことであった。コロナ下の現状では制約があるものの、一定のコミュニケーションはとられている。</li> <li>・ネットワーク構築には、自主的な交流会の開催有無が大きく影響する。新型コロナウイルス感染拡大状況を見極めながら、オンラインでの実施を含め、また共催団体も連携しながら、早期の開催をサポートすることが必要であろう。</li> </ul>
<b>(3) 参考資料・参考書籍の有効活用</b>	
改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各講義に関連した参考書籍を紹介し、事前学習を促した。また、第1回開催前に全講義の参考書籍を案内するとともに、次回案内にて再度促した。</li> <li>・事前に必ず読んで頂きたい資料（書籍から抜粋、もしくは、簡単な概要レポ</li> </ul>

	<p>ートなど)を参考資料として紹介した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の受講後の自主的に学べるツールとして、eラーニング(地方創生カレッジ)での学習を促した。さらに学びたい内容、理解が十分でなかったテーマなど、個人の理解度にあわせて、継続的な学習をサポートし、参加者の学習意欲の維持を図った。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>参考資料・参考書籍について、初回及び次回開催案内で事前学習を促してきたが、事前もしくは事後に「すべて読めた」とする割合は、参考資料で約2割、参考書籍で1割未満であった。限られた講義時間での理解度を高めるためにも、より一層徹底すること重要であろう。また、テーマによっては、事前課題や演習との連動を検討することも一案かと思われる。</li> <li>特に参考書籍については、研修と研修との間で、どの程度日程の間隔が空いているかが一定程度影響するため、研修日程を組む際にはそのことにも留意する必要がある。</li> <li>受講前に手軽に読めるものとして、参考資料(A4用紙5~10枚程度)を事前に配布したことは、受講者の事前学習に一定程度役に立ったと思われる。</li> <li>eラーニング(地方創生カレッジ)については、あくまで自主的に学んでいたただ位置付けであったものの、受講者に紹介した以上、同ツールについての効果測定ができていなかったことは今後の改善点である。</li> </ul>
<b>(4) アクションプラン</b>	
改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業勤務者と士業では、業務形態が異なることから、士業向けには異なる項目を設定した。</li> <li>初回にアクションプランについて説明するとともに、第5回に各自アクションプランを持参し、他者からヒントを得ることを目的に、グループ毎に共有した。第6回では、他グループや講師コメントから新たな視点や気づきを得ることを目的に、進捗確認を記載したアクションプランシートを持参し、グループで共有した後、グループ内から出てきた取組を全体共有(発表)した。</li> <li>各回の研修で学んだことを、自組織の課題や対策として整理して、今後の取組につなげるポイントを記録した。</li> <li>最終回(第6回)の発表は、これまでのグループでの意見のとりまとめではなく、今回は、一人一人が研修受講により気づいた点や今後の抱負について、発表するように変更した。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>アクションプランの作成と共有について、研修で学んだことを活かし、目標を具体化し、他者と共有することで学びあうことへの納得感が高かったのではないかと。</li> <li>具体性や精度の低いアクションプランもあったため、プログラムにおけるアクションプランの優先順位を上げて時間を確保し、アクションプランの確認とフィードバックの仕組みを検討することも一案かと思われる。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各回の研修で学んだことを自組織の課題や対策として整理したことは、抽象的な話ではなく、より「自分ごと」として捉えることに一定の効果があったものとする。</li> <li>・最終回の発表を一人ひとりの発表に切り替えたことは、それぞれの課題認識、問題意識やそれら解決にむけた抱負などを、各自の言葉で共有でき一定の意義があったと考える。</li> </ul>
<b>(5) オンラインによる実施結果</b>	
実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演、講義に関しては資料を画面共有し、受講者の理解の促進を図った。</li> <li>・講演、講義の終了後も、一定時間チャット欄で感想や質問を受け付け、受講者の理解促進につなげた。</li> <li>・グループディスカッションに関しては、開始時に司会よりファシリテーターと発表者の決定を指示することで、ディスカッションへのスムーズな移行を図った。</li> <li>・ネットワークの構築に関しては、従来の集合での開催と同じやり方では交流は深まりにくいことを考慮し、ディスカッションのグループを毎回変えるのではなく、2回連続で同じメンバーとすることで、グループメンバー間のネットワークの構築を図った。また、ネットワーキングには積極性が重要だということを繰り返し伝え、自主的な交流を促した。</li> <li>・交流会は、第1回は対面で実施したものの、新型コロナウイルス感染症の感染対策のため長時間の接触を避ける形での実施となった。第6回は、オンラインで開催した。テーマは「研修の気づきと感想」とし、時間が短時間だったため、アイスブレイクの時間を短縮するためにも以前ディスカッションを行ったグループで再び集まり、新しいネットワークよりも既存のネットワークの深化を狙った。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修全体について「とても良かった」「良かった」とする割合が約9割であること、役員になりたいかの質問に対し、「とてもなりたい」「ややなりたい」の割合が研修前の4割から研修後は7割弱と増えたことから、オンラインによる研修も対面とほぼ変わらない効果があったと言える。</li> <li>・講演、講義では、対面よりもオンラインの方が集中して聞きやすい、質問をしやすい、という効果があった。一方で、集中力を保つための全体の時間短縮に向けては、講義の一部は事前のeラーニング等で実施し、オンライン上に集まっている時間は講師との双方向のコミュニケーションや、受講者間のディスカッションを中心とすることも一案であるとする。</li> <li>・グループディスカッションでは、テーマが明確でない場合議論を開始するのに時間がかかってしまう、議論が活発に進んでいないグループに対して事務局や講師がフォローしにくいといった点もあるが、オンラインの方が発言の量に公平性が保てるとの声もあり、対面よりもより丁寧な進行を行う事で、十分ディスカッションの質を保つことは可能と思われる。</li> <li>・受講者間のネットワークの構築に関しては前述のとおり、一定のコミュニケーションはあったものの、今年度初めてオンラインを活用したこともあり、改善の余地が見受けられる。今後オンラインならではの特性を見極め、有効</li> </ul>

	に活用し改善に向けた取組を行うとともに、オンラインでも受講者と講師・講演者とのネットワーク構築もできるよう取組を進めることも必要である。
--	--