

教育スタッフの

「仕事」日誌



Season 20

J B C Cグループ
J B エキスパート
人事・総務 人材組織開発部
人材開発グループ

宮崎海都

10月

「与えられる学び」から「選び取る学び」へ

何かが足りない通信教育

前は J バリュートレーニングについてお話ししました。今回は SD（セルフディベロップメント）制度についてお伝えします。

J B C Cグループには以前から、社員が自己啓発のために通信教育を受講できる制度がありました。約293のコースが用意され、PC スキルから家計運用、ペン字まで幅広いジャンルが選べる仕組みです。受講完了すれば、受講料を会社が支援する——。一見すると、社員にとって使いやすい制度でした。

社員の学びを支援する制度として、その役割を果たしてきたことは間違いありません。しかし、制度を見直す立場になってあらためて考えてみると、「会社として何のための学びを支援したいのか」という軸が、十分に明確ではなかったと感じています。

ペン字や家計運用などの講座がどれだけ充実していても、それらは個人の生活に閉じた学びです。会社として費用を負担する以上、そこに会社と個人の成長をつなぐ視点が必要なのではないか。そういった問題意識が、制度刷新の出発点がありました。

「共有ビジョン」に沿う学び

今回の SD 制度刷新で最も変わったのは、コースの選定基準です。J B C Cグループでは、高い専門性と変化を恐れない挑戦心を持ち、新たな価値を創造できる人材の育成を目指しています。今回の刷新では、そうした会社が目指す方向性と、社員一人ひとりの成長の方向性が重なる「共有ビジョン」に沿う講座を軸に、ラインナップを全面的に見直しました。

リーダーシップ、論理的思考、問題解決、IT 技術など、プロフェッショナルとしての成長や専門性の向上に直結するコースを、従来の約293から3,000以上へと大幅に拡充しました。数が増えたことも重要ですが、それ以上に、「何を選べるか」の質が変わったことが、この刷新の本質です。

さらに、仕組みの面でも大きな変化があります。社員が受講したい講座を自ら選択し、上司の承認を経て受講するという流れを導入しました。上司の承認を挟むことで、受講内容が個人のキャリア開発計画に沿ったものになっているかを確認できる設計になっています。

学びを個人の裁量に任せるだけでなく、上司との対話を通じてキャリアの方向性と結びつける——。この仕組みが、制度全体の根幹を支えています。

ます。

「タダだから受ける」を卒業

もう1つ、今回の刷新で重要な視点がありました。「費用が会社持ちだから、とりあえず申し込む」という受け身の受講をどう変えるか、という問いです。

会社として費用を支援する以上、自らの成長に向けて主体的に学ぶ社員を応援したい。そのため選んだのが、「受講費用の半額を個人が負担する」という設計です。受講費用の半額は自己負担となるぶん、身銭を切っても学びたいという意志のある人が自然と手を上げる仕組みになります。一方で、会社が支援する上限額は大幅に引き上げました。本格的な資格取得や高度な専門スキルの習得を目指す社員にとって、これまでとは比べものにならない挑戦が可能になります。

「タダだから受ける」ではなく、「自分の成長のために投資する」——。その意識の転換を促すことが、この設計に込められた意図です。会社はその意志に応える形で、より大きな支援を用意する。CHRO から「自ら学ぼうとする社員を応援する制度にしたい」という考えを聞いた時、この制度の目指す方向がよく見えた気がしました。

制度の裏側の苦勞

ここまで、SD 制度の思想や仕組みをお伝えしてきましたが、その裏側には想像以上の実務的な苦勞がありました。

まず、今回の刷新にあたって新しいベンダーを導入したことで、システム面での設計や社内への

説明に多くの時間を要しました。受講の申し込みから費用の支払い、会社からの補助額の補填方法まで、これまでとは異なる運用フローを一から整理する必要があったためです。

また、既存の制度との線引きも課題の1つでした。例えば、業務上必要な資格を維持するための受講については、これまでの方法を踏襲する形で対応しています。しかし「新制度の対象になるのか、ならないのか」という現場からの問い合わせも多く、誰が読んでも迷わないよう、ガイドラインとして丁寧に言語化し直す作業が必要でした。

制度をつくることと、制度を届けることは、別の仕事です。社員が安心して使えるよう、背景の説明から運用の手順まで、細部を丁寧に設計することの大切さを、今回あらためて実感しました。

学びの文化を根づかせる

こうして、制度の枠組みは整いました。しかし「バリュートレーニングの記事でもお伝えしたように、「自ら学ぶ習慣」がまだ発展途上にある社員も多いのが現状です。SD 制度をより多くの社員が本気で活用できるよう、制度の周知や活用事例の共有、上司を巻き込んだ推奨の仕組みづくりが、今後の重要なテーマになると考えています。

社員一人ひとりの Will（やりたいこと）・Can（できること）・Must（やるべきこと）の実現を支援する——、それが SD 制度の目的です。あとは、それをどう使いこなすか。その問いに、社員と一緒に向き合っていきたいと思っています。 ■

