

差出人： メールニュース／b-active 株式会社
件名： 【セルフ・キャリアドック情報 –No.037–】

※本メールは、b-active にメールマガジン配信のご登録をいただいた方、講習会にご参加の方、および名刺交換をさせて頂いた人事の方や企業分野のキャリアコンサルタントの方にお送りしております。もしも、ご意向に沿わない場合など「配信停止」をご希望される方は、お手数ですが最下段の「★配信停止をご希望の方はこちら」からお願いいたします。

メールニュース会員 各位

みなさんこんにちは！キャリアコンサルタントの植村格明（うゑむらまさあき）です。「企業分野」でキャリアコンサルティング活動をされる方々のサポート機能として、少しでもみなさまのお役に立てればと思います。

【セルフ・キャリアドック情報】

前回に続いて、コロナ禍と今後の能力開発について一緒に考えてみたいと思います。先日ある企業さんから、「会社がずっと研修で能力開発を続けるのが困難になってきた」、「もっと社員が自主的に能力開発してほしい」というご相談を受けました。

この企業では長引くコロナにより「3密を避けるニューノーマルの働き方」を推進するために、従業員の安全安心や健康を守りながら、テレワークやデジタル化を積極的に導入していくなかでのひとつの大きな課題だとおっしゃっています。

具体的には、今までのような職場集合型の研修や仕事を通した OJT の機会が大幅に減少するために、従業員に自分の能力レベルの認識把握と今後の成長目標を設定させて、その上でどのように能力開発を促せばよいかとの課題でした。

もちろん、基礎的なトレーニングはオンラインでも提供し続ける予定ですが、中堅社員からの更なる能力開発やスキルアップは、より個人主体で行えるように自己啓発を促す支援の必要性を強く感じていらっしゃいました。

実はこの企業さんと同様な傾向を示す興味深いサーチ結果があります。JILPT の「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（2021年2月5日）」です。[記者発表 | 労働政策研究・研修機構 \(JILPT\)](#)

この調査結果では、コロナ禍の企業側の意識としては「能力開発は個人による自己啓発を重視する姿勢」であるに対して、従業員側は「自己啓発を行うなど自ら能力を伸ばすことに積極的になる」意識が低いというギャップが示されています。

実際に企業での従業員とのキャリア面談からも強く感じる本音は、「会社が何とかしてくれる」という根拠が

ない期待感がまだまだ蔓延していると感じますし、企業側もそれをどうやってマインドチェンジするのか、困惑している状況もあります。

この企業と個人の能力開発に関するギャップ課題への対応が、企業領域キャリアコンサルタントの役割責任であり、例えば自分軸のキャリアプランを作る行動が自律的能力開発へのマインドセットとなり、そこが企業側の支援ポイントだと考えます。

ただし、気をつけたいのが企業側のキャリアプラン作成プロセスが、「従業員に作成と入力を指示している」や「その後の上司面談と報告を指示している」だけでは、残念ながら「やらされ感やとりあえず感」が充満してしまい逆効果となる可能性もあります。

だからこそ、専門家である企業領域のキャリアコンサルタントがワークショップとキャリア面談を通じて、個人がしっかり立ち止まって振り返り、対話による内省を基礎に描く自分軸のキャリアプラン作成が肝だと考えますが、皆さまはいかがでしょう？

次回は、第 11 次職業能力開発基本計画について一緒に考えていきたいと思います。ご意見などどうぞ遠慮なく下されば幸いです。

【まだ間に合います！】

——— キャリアコンサルタント国家資格【更新講習】受講をご検討のみなさまへ ———

【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「ワークショップ実践」コース（6 時間）は 3 月 13 日（土）

【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「全体報告実践」コース（6 時間）は 3 月 14 日（日）

に開催します。お申込みは b-active ホームページ <https://www.b-active.co/lecture> 「オンライン講習」

☆最後まで読んでいただき、本当にありがとうございます。

一人ひとりの「働きがい」「生きがい」と共に / すべては対話から

b-active 株式会社 www.b-active.co

Copyright© 2020 b-active Inc.