

アフター&ウィズ・コロナのオンラインで効果を出す人材・キャリア開発方法とは？



コロナウイルスによって起こるパラダイムシフト

コロナウイルスによって、2020年は思いがけず大きな転換期となりました。企業の減収を受けた人員整理や倒産の増加。取り巻く環境の変化を受けた、既存事業や中長期的経営戦略の見直し等、経営において、**大きな変化ーパラダイムシフトが求められています。**

日本政府による「緊急事態宣言」は2020年5月31日までの延長が発表され、米国のハーバード大学の研究によると、外出自粛は2022年まで続くとも言われています。（※）

終息の目途が立ちにくい状況下において、様々な決断を先延ばしすることで、もっと厳しい事態を招いてしまうかもしれません。

でも、悲観することなく、「**業務をこれまでのように行える日は、もう来ない**」と捉え直し、**一歩でも前へ進めることが大切**ではないでしょうか。

※2020年4月14日 米科学誌「サイエンス」（電子版）掲載



「ヒト」すなわち、人材の差が企業の先行きを左右するのは言うまでもありません。企業が利潤を追求し、コロナ禍を乗り越えていくには、これまで以上に優秀な人材を確保し、育成し続けなければならないと言えます。このような状況で、企業はどのように人材育成を行うべきでしょうか？

アフター&ウィズ・コロナ下での、人材・キャリア開発の方法を模索します。

これからの時代に求められる3つの視点

平成30年2月に経済産業省が作成した「人生100年時代の社会人基礎力について」では、2006年に発表した「社会人基礎力（=3の能力/12の能力要素）」の有効性を再確認し、さらに「人生100年時代」を意識した3つの視点が重要だと唱えられています。

社会人基礎力

3の能力/12の能力要素

前に踏み出す力 (アクション)

- ・ 主体性
- ・ 働きかけ力
- ・ 実行力



考え抜く力 (シンキング)

- ・ 課題発見力
- ・ 計画力
- ・ 創造力



チームで働く力 (チームワーク)

- ・ 発信力
- ・ 傾聴力
- ・ 柔軟性
- ・ 状況把握力
- ・ 規律性
- ・ ストレス
コントロール力



※経済産業省 平成30年2月「人生100年時代の社会人基礎力について」より作成

これからの時代に求められる3つの視点

新たな3つの視点は以下の通りです。

- ・何を学ぶか？：学び続ける力「OS」と「アプリ」、マインドセットとキャリアオーナーシップ
- ・どのように学ぶか？：リフレクションと体験・実践、多様な能力を組み合わせる
- ・どう活躍するか？：自己実現や社会貢献に向けて、企業内外で主体的にキャリアを切りひらいていく

+ 新たな3つの視点



※経済産業省 平成30年2月「人生100年時代の社会人基礎力について」より作成

コロナウイルスの影響を受ける前に考えられた3つの視点ですが、「人生100年時代」を見据えたものです。先行きの見えないVUCA（ブーカ）（※）の時代を生き抜き、**働き続けられるための視点**と考えれば、アフター&ウィズ・コロナの下でも十分に、いやむしろ重要性を増して、必要な視点だと言えるでしょう。

この3つの視点を端的にまとめると、「自律性や柔軟性をもった個のキャリア開発」と言うことができます。個々のキャリアは個人で開発していくものと、割り切ることもできるでしょう。

しかし、組織の視点で見るとどうでしょう？

いちから組織を作っていく場合、すでに自律的なキャリア開発の視点を持った人材の採用を通し、強い組織が実現するかもしれません。

ただ多くの企業の場合、「**すでに抱えている人材資源をどう生かすか**」を考える必要があるでしょう。米国の組織心理学者エドガー・H・シャインは、キャリアは個人と組織の相互作用で形成されるとしています。

しかしながら、産労総合研究所が行った「2019年度（第43回）教育研修費用の実態調査」では、教育研修費用総額がやや減少傾向としており、さらにコロナウイルスの影響で、教育研修費を削減せざるを得ない企業も増えることが予想されます。

でも、必ずしも許育研修費を増やさなくても、自律的なキャリア開発を促す方法があることを、ご存じでしょうか？

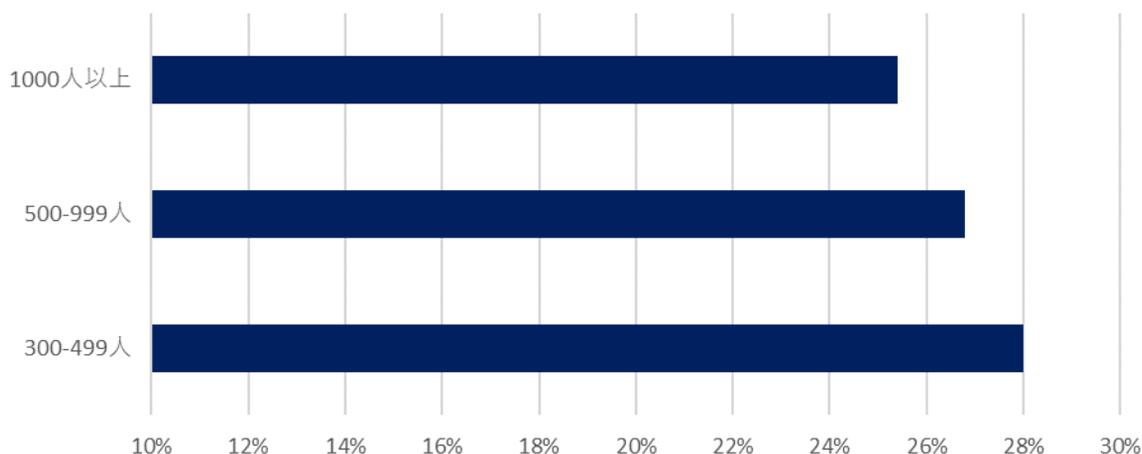
🔗 参考：VUCA（ブーカ）の時代とは？

Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字からとった、不安定要素を総称する言葉で、そうした不安要素の多い世界・社会を指す。

7割の企業が自律的なキャリア開発を促すことができていない実情

独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究の藤本真さんによる「『キャリア自律』はどんな企業で進められるのか—経営活動・人事労務管理と『キャリア自律』の関係」では、**自律的なキャリア開発の促進ができていない企業は約3割程度。従業員規模別による違いはほとんどなく、大企業も中小企業も7割の企業が自律的なキャリア開発に着手できていないと、報告されています。**

キャリア自律を促進する企業の割合



※独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究の藤本真氏著「『キャリア自律』はどんな企業で進められるのか—経営活動・人事労務管理と『キャリア自律』の関係」より作成

つまり、これから先、企業が従業員に対し、「キャリアの自律」を促しているかどうか、企業の発展における、ひとつの分かれ道になる可能性は高いと言えます。ここで、課題となるのが、オンライン中心のコミュニケーション、業務進行へのシフトです。リモートワークが中心になり、自律的なキャリア開発の促進に対する難易度はさらに上がることが予想されます。

オンライン中心の時代における自律的なキャリア開発の可能性

先に述べた通り、**この問題を先延ばしにはできません。**むしろ、今こそ従来の考え方から脱却し、大きな変化を起こすチャンスと言えるでしょう。

では、この状況下で、どのようにして自律的なキャリア開発を促せばよいのでしょうか？

自律的なキャリア開発には、「**自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要**」とされています。（※）

まず、「**従業員に自己認識してもらう**」＝「**現状を本人が把握・理解する機会を提供する**」ことが、自律的なキャリア開発を促す第一歩になると言えるでしょう。

その上で、学ぶ機会の提供や支援を行うことが有効です。ワークや実践型研修など、様々なリフレクション方法があります。現状を踏まえ、費用を抑え、かつ多くの従業員に提供できるものとして、オンラインのコミュニケーションツールを使う方法があります。

※経済産業省 平成30年2月「人生100年時代の社会人基礎力について」より

- ・これまでのキャリアを棚卸しする
- ・経験・スキル・能力を把握する
- ・やりたいことや今後も目標を見つける・言語化する

など、オンライン上で従業員に促し、発信させることで、お互いに知り合うこと。そうした体験を通し、自己を見つめ直し、刺激を与えあい、受け合う。

こういった好循環の実現こそ、アフター&ウィズ・コロナにおける、効果的な人材開発、ひいては組織開発につながります。

Teamlancerエンタープライズで自律的なキャリア開発を実現



Teamlancerエンタープライズは、従業員の自律的なキャリア開発を促し、組織内に広げていくオンラインプラットフォームです。

- ・自身のキャリアの棚卸し、言語化を行うためのプロフィールページ
- ・経験・スキル・能力などを随時アップデートできるポートフォリオ
- ・日々の学びや気づきを共有・リアクションできるフィード機能
- ・自発的な活動を支援するチームやプロジェクト機能

など、オンラインでの自律的なキャリア開発を促す仕組みが多く取り入れられています。

「副業特区」

「副業特区」とは、副業に限らず従業員の本業外・越境活動を支援するサービスシリーズです。「Teamlancerエンタープライズ」「ワークショップ」「複業留学」「インタビュー記事制作」など導入企業様の状況に応じたサービスメニューをご用意しております。

運営会社：株式会社エンファクトリー <https://enfactory.co.jp/>

▼ お問い合わせはこちら

