

ガス抜き「キャリア自律研修」の克服

キャリア・リソース・ラボ代表 花田光世

1. キャリア自律研修はガス抜き研修か？

ある学会で、私たちラボのスタッフがキャリア自律研修の発表をしたときのことでした。報告の後の質疑応答で、「キャリア自律研修って、所詮企業のガス抜きなのでは？」という質問が出ました。この質問に対して、私だったらどう答えるかを考えてみました。その答えが今日の私のメッセージです。

私自身、キャリア自律研修が企業のガス抜きという発想が出てくることを悲しく思います。それはそのような研修がきっとたくさんあるからでしょう。また、それは組織の視点から見たキャリア自律研修の必要性というある特定の立場でもあります。そのような立場が存在することも否定はしません。しかし、私はキャリア自律研修を「個」の視点で考えます。個の視点に立って、個人が組織の中で、自分のキャリア構築に向けて一歩踏み出す大事なきっかけであるとも考えます。

まず、ガス抜き質問ですが、企業によってはガス抜きという視点で組んでいる企業もあるかもしれないし、組織の中でポストがなくなりモラルダウンを起こしかねない層に対する対応、自律志向の強い人をモチベートするための研修という意味合いもあることは否定しません。私がキャリア自律研修を実施していて、1-2割の方々はそのような意識をもたれているかもしれません。ですので、そのような人たちを念頭におくと、ガス抜きということをいわれても仕方がないかもしれません。でもおそらく7割ほどの方は、そのような意識からの参加ではありません。むしろ、むしろ組織内弱者であるサイレントマジョリティの人たちが、悩まれ、不安をもたれ、方向性が見えない中で、どう自分のこれからを考えたらいいかをしっかりと見直しをする機会と思って参加されていると思います。それは組織の側の事情ではなく、個人の視点に立ったし、個人のニーズです。この悩みや不安にどう対応したらいいのか。個々人が抱えている不安は解消することはできないけれど、それをかかえながら、それでもどう前向きに一歩を踏み出すことができるかどうか、これが私の考えるキャリア自律研修の重要なポイントです。むしろそれを実施しないと、ガス抜きどころか、組織が内部から崩壊しかねない組織にとっても個人にとっても重要な研修であると考えています。

2. 不満解消と不安に向き合う研修の意義

研修を実施していて感じるのは、それほど、先ゆきの不安を抱え、自分のキャリアに悩み、元気を失っている方々が多い組織の閉塞感です。その閉塞感をガス抜きと言えはいえるかもしれませんが、むしろ私は違った視点で考えたいと思います。「ガス抜き」は不満を持っている人の不満の解消です。しかし、研修参加者は不満よりも不安、悩みをかかえてこられています。ですので、不満の解消ではなく、悩み・不安と

共生しながら、どう一歩を踏み出すかという「エネルギーの補填」であると考えています。

前向きに一歩を踏み出すには、何も大げさな自己実現や、こだわりを持って内的キャリア探し続けるということではなく、自然に自分の足が踏み出するような、その実感をもってもらうことが大事であると考えています。世間には自己実現を支援するキャリア自律研修が多々あると思います。また内的キャリア探しを重視する自己啓発セミナーも多々あるかとも思います。それはそれで意義があるプログラムであるとは思いますが、組織の中で、自分を見失いかけている、元気を失っている、悩んでいる層に対する元気づけのひと押しは自己実現でも、内的キャリア探しでもない、自然の第一歩を踏み出す実感であると考え、キャリア自律研修を実施しています。キャリア自律は、自己実現の迷路に踏み込むのではなく、内的キャリアへのとらわれとつながる青い鳥探しをプロモートするものでもなく、むしろ自分自身の中にある自然の自分、それが青い鳥ということに自分が気づき、それをベースに一歩踏み出すというきっかけづくりであると考えています。

私たちは今を生きています。何のために生きるのかにとらわれ、どのように生きるのかに躍起となることから、むしろ自分を解放することが重要であると考えます。生きていることを実感すること、生きているからこそ、悩み不安を感じるけれど、でも生きているからこそ、今を生き、一步一步の自然な活動の中で、自分を表現し続け、その連続でキャリアが、人生がまわるのだと考えることがキャリア自律の第一歩と考えているのです。ですので、私はキャリアを「多様な能力と可能性を有している自分自身への気づきを通して、その自分らしさの発揮を、多様な局面で実践しつづけるプロセス」と考えています。キャリアを、履歴でも職歴でもなく、どのようなスキルや職務知識をもっているかでもなく、自分自身の生き方の表現プロセスこそがキャリアと考えてもいます。

ですので、キャリア自律研修では、自分自身の自然の状態に気付くことの重要性を強調しています。自然。「自ずから然り」、それは自分を覆っている、見栄や、しがらみ、他者からの押し付けイメージを自分自身で脱ぎ去り、多様な能力と可能性に自ら気づき、その自分を受け入れことが重要と考えています。私が、キャリア自律研修で強調したいのは、自分を覆っている様々な束縛、とらわれ、思い込みをアンラーニングし、多様な能力を持った、自分自身の「今」を受け入れることを出発点とし、一歩踏み出すというアプローチです。自分自身が何をしたいのかを取りに行くのではなく、自己実現を無理やりつくりに行くのではなく、自分自身の中にある、自分が大切にしたいと思っている、多様な可能性を秘めた自分らしさに気付くことを強調しています。

3. 多様な可能性に気づき、元気に生きる

私はキャリア自律研修では、自分にどのようなスキルや知識が欠けているか、足りないかということを経りだすような自分自身の棚卸ではなく、だれもが持っており、自分自身も持っている多様な能力がどうして発揮されていないのかに焦点をあてた、棚卸を実施しています。ですので、スキルをどう磨くか、

レベルを高めるかというよりも、多様な能力がどうして発揮されていないのか、どうしたら発揮したくなるのかという認識変化を重視した能力発揮をスキル向上に先行して理解するアプローチを組んでいます。

このようなアプローチの中で、私がモチベーションで重視していることをお話したいと思います。近年のモチベーション理論では、自己実現、内的キャリアの追求が重視されていると思います。でもそれは悩み、不安を抱えている人たちが自分自身をモチベートするには、とても高いハードルです。それに対し、私はセルフエフィカシーの実践こそが重要と考えます。自己効力感、自己有能感、これがセルフエフィカシーですが、そんな難しい言葉を使わないで、「自分がお役に立っている」、「自分が必要とされている」、「自分が認められている」というその気持ちがモチベーションと考えています。

そのお役に立ち感を持つことが自分がいま生きているという実感であり、また継続的に持ち続けることが成長実感であるとも考えています。そこから自分の様々な可能性、キャリアの幅が広がっていくとも考えています。しかもそのいまお役に立っている、必要とされているという実感は相手があつてのことであり、その仲間との相互支援、相互啓発、相互学習があつて、職場における自分の居場所を確保できるようになるのではないのでしょうか。相互支援、相互啓発、相互学習と硬い言葉で述べましたが、どのような立場の人たちであっても、お互いが助け合い、刺激しあい、そしてお互いから学びあうという、そのような人間関係やコミュニケーションがあつて、モチベーションが生まれてくると考えています。ですので、キャリア自律研修では、自己実現や内的キャリア探しに時間を割きすぎるのではなく、むしろどのように自分がまわりのお役にたっているのか、立てているのか、さらにお役にたつには、必要とされるにはどうしたらいいかという、極めて身近な問題から自分の仕事の工夫を行うことを自分自身が元気になる第一歩として位置付けています。

キャリア自律は組織にとってのガス抜きではなく、これからの個人のキャリアづくりのエネルギー補填。同時にガス抜きではなく、お役に立っているという意識をもう一度しっかり構築することから、互いに不干涉になっている職場の人間関係に相互支援プロセスを再構築し、組織を元気にしていくプログラム。私はそのようにキャリア自律研修をとらえています。