



キャリア・リソース・ラボラトリー ニュースレター発刊にあたって

2000年に設立したキャリア・リソース・ラボラトリー(キャリア・ラボ)。いま設立から7年経過しようとしています。そこで、今年度からキャリア・ラボのニュースレターを発刊することにいたしました。

キャリア・ラボの活動は、初期のキャリア自律の啓蒙普及活動、キャリア自律プログラムの実践、コーポレートユニバーシティ活動のサポート、インターンシップをはじめとする大学内のキャリア関連の授業のサポートの拡充等を経て、今はキャリアアドバイザーの育成とその活用に活動範囲を広げてきています。

キャリア・ラボに関係する教員も教授・准教授4名、非常勤講師7名、研究員14名、サポートスタッフ3名と大所帯になりました。現在は二つの研究会をそれぞれ年9回実施し、キャリアアドバイザー育成コースとしてベーシック、アドバンスド、プロフェッショナル、と3レベルのコースを提供し、ラボ認定の登録キャリアアドバイザーも33名を数えるまでになっています。

このような一連の活動を実施することができているのも、皆様のご支援、ご協力によるものと、深く感謝申し上げる次第です。これからはニュースレターで、キャリア・ラボの近況・活動内容・今後の予定、キャリア研究に関する新しい動きなどをとりまとめ、皆様にお送りしていきたいと考えています。

従来の教育部門が提供する人材開発の役割は組織の視点からみたサービスの提供であり、それは組織にとって、必要な知識・スキル・役割を個人が学習していくためのサポート、企業の日常運営にとって必要不可欠な教育、サービスです。これに対して、キャリア開発は個人の視点を重視し、自分自身がオーナーとして、キャリアをデザインし、個人の力の開発・発揮を啓発していくプロセスです。そのキャリア開発は、仕事に必要なスキルの向上とは異なるものの、業務を通じて、仕事の中で自分の多様な力・可能性に気づきそれを発揮していくことを学ぶプロセスだと考えています。

このようなキャリア開発のアプローチは、ラボ設立当初は、総論でも反対。「企業がどうして個人のキャリア開発を支援しなければならないのか？」という時代から、総論賛成・各論反対「それはわかるけれども、うちではちょっと……」へ。

そして今、「各論で賛成」という流れに変化してきているのを感じます。そのキャリア開発のアプローチを各企業で実践するため、組織の中で、働く個人ひとりひとりの立場から支援を行う、キャリアアドバイザーの育成を行い、個別企業においても社内キャリアアドバイザーの育成を積極的に実施しております。

このニュースレターでは、このようなキャリア・ラボの活動や、現場におけるキャリア開発の実践についての皆様方の声をお届けする予定ですので、どうかご意見、ご希望、コメントなどを賜れますようお願い申し上げます。

慶應義塾大学SFC キャリア・リソース・ラボラトリー 代表 花田光世



キャリア・ラボの 7年を振り返る

花田光世

×

古畑仁一

SFC キャリア・リソース・ラボラトリー
代表SFC キャリア・リソース・ラボラトリー
上席研究員
(事務局長)

キャリア・ラボそのものが、偶然の産物？

古畑 僕が花田先生と最初にお会いしたのは、90年代前半、関本昌秀先生(慶應義塾大学名誉教授)を中心とした、人事スタッフの勉強会「関本サロン」でした。当時は帰属意識や、グローバル人事が先生のテーマだったと思いますが、そもそも、キャリアに研究の軸足を置いたのはどういう流れからでしょう？

花田 実を言えば「キャリア」という言葉は後づけなのです。しかし今思えば、キャリア自律のベースになる研究はずっと手がけてきていました。85年に「ハーバード・ビジネス・レビュー」で発表した研究で、帰属意識のタイプに自己実現型と功利型があるということを提示し、従来は組織一辺倒だった「帰属意識理論」に対し、個人の自己実現とマッチした帰属意識もある、ということ提言していました。つまり、個人の自己実現が可能となる場を提供することが、組織の求心力になるということ、主張していました。

87年には企業白書で「個性主義人事の提言」を发表。自己主体型の人事の仕組みが大切で、それが組織の求心力になるという論です。当時は「キャリア自律」ではなく「個性主義人事」という言葉を使っていました。例えば89年の「一橋ビジネスレビュー」には「個性主義にねざした人事制度の展開」という論文を執筆しました。キャリアという言葉を使うようになったのは95年、『キャリア創造大転換』という本からだと思っています。そして97年から自律という言葉を使い始め、「自律型人材開発モデルの構築」「自律と多様の人づくり」といった論文を書いていました。

古畑 具体的に、キャリア・ラボをつくらうという話が出てきたのは、何がきっかけでしたか？

花田 これまで考えてきた理論を研究できる場として、何か面白いものがないかと思っていました。当時大学院生だった今のスタッフが、アメリカでキャリア・アクション・センター(以下CAC)^(註1)の存在を見つけてきました。その活動や成り立ちを調べていくと、これは興味深いということで、アポイントを取ってクパティエノのCACを訪ねてみたんです。その当時の、CACのCEOがシャ

キャリア・リソース・ラボラトリーが産声をあげたのは2000年4月(SFC研究所公式HP上には2001年8月開設)。それから7年が経過しました。設立当時の二人に、その成り立ちについて話をしてもらいました。

花田光世代表



古畑仁一上席研究員

ロン・ブレイさん(本紙4ページ記事参照)でした。

CACはシリコンバレーで、ホワイトカラー、知識労働者のキャリアアササービスをNPOとして提供していました。就職支援ではなく、キャリア支援。一人ひとりが自分のキャリアを作る、継続的な学習を必要とする時代に、こうしたNPO組織があるということが、面白いと思ったのです。そこで、自分たちも似たような組織を学内に作りたいから、スタッフ二人をインターンとして受け入れてほしいとシャロンにお願いしたら、快く受け入れてくれた。その二人が住む家で使うテーブルやソファなどの家具も、CACのスタッフが譲ってくれて、アメリカ人の懐の深さですね。

今後はキャリア自律のコンセプトの下、個人のキャリア支援をする、第三者的組織が必要だろう、だからこの分野を大学の中で実践展開させていこうと決意しました。そういう趣旨でCACとの関係を深めていったわけです。ただ、僕一人ではできないから、お手伝いしてくれる人を捜していたんです。

古畑 私はその頃、日本IBMの関連会社「アワーズ」で人事のアウトソーシング業務に携わっていました。関本サロンの後、しばらく花田先生とコンタクトは無かったのですが、ある講演会で偶然再会して「古畑さん、そのうちご連絡します」と言われて。それはよく覚えてます。99年頃、そろそろリタイヤしようと考えていた時に、「ご自宅からSFCは近いし、お手伝いしていただませんか」と声をかけていただいた。偶然といえば、偶然だね。

花田 99年の5月あたりから、色々な根回しをしていました。当時、僕はアウトソーシング研究を深めていた関係で、アワーズの勝手応援団をやっています。古畑さんは人材マネジメントの分野の人で、しかも藤沢在住でちょうどリタイヤするところとおっしゃっている。これは適任だと膝を打ちました。古畑さんに実際に来ていただいたのは、いつ頃からでしたっけ？

古畑 99年の10月から、週1,2日だけ来ていました。当時はこのラボはありませんでしたから、先生の研究室で開設の準備をお手伝いしていました。あとは99年の秋学期に、企業の方々を集めてキャリア開発講座を行いました。確か、三田の図書館とか当時の赤坂アークヒルズでやりましたよね。今のキャリア・アドバイザー講座^(註2)の前身と言えましょうか。

多彩な協力者のおかげでキャリア・ラボ運営を実現

花田 そういえば当時、社会人が参加するために、都内の教室とSFCをつないで遠隔授業の試みもしましたね。

当初の活動としては、CAC のキャリア自律研修を本格的に展開するため、日本でプログラムをデリバリーする契約を CAC と結び、99年にCAC からインストラクターの2人を呼んで、みんなでディスカッションしながら CSR プログラム^(注3)のファシリテーターの認定を受けました。最初は確か、3社程度、各社3,4人ぐらいずつ、12-13人を対象に実施しました。テキストや進め方も今から見ると、まだまだ出来上がっていませんでした。

古畑 海外の方の協力という点では、シャロンさんから紹介された、当時スタンフォード大学キャリアセンターディレクターのサースクさんの存在も大きい。実は、ブランド・ハブスタンス理論の提唱者 J.クランボルツ先生(スタンフォード大学教授)も、サースクさんからの紹介でした。

キャリア・ラボの最初のシンポジウムで講演してもらうために、サースクさんに東京まで来て頂いた時のこと。オフの日に富士山を見たいというサースク夫妻を僕は案内して、戻ってきたホテルのロビーであれこれおしゃべりしていた。その時、「どうして Jim(古畑)は IBM マンからキャリア・ラボのスタッフになったんだ」という話になって、経緯をお話ししてね。「キャリアなんて言ったって、実際は転々としていて、僕がここにいるのは偶然ですよ」と。そうしたらサースクさんが「スタンフォードに同じようなことを言っている教授がいるから」と教えてくれた。帰国した彼が、クランボルツ先生の論文のコピーを送ってきてくれたんですよ。その話を花田先生にしたら、そりゃ面白いね、って。

一方、実務面から言うと、ラボが実際に立ち上がるにあたっては、色々な方からの物心両面の協力を頂いていますね。

花田 物理的にキャリア・ラボが建てられたのは、館内篤彦さん

^(注4)のおかげです。実は、当時初対面の館内さんにいきなり「今日のご寄付をいただくために参りました」と申し上げた。今思うと失礼ともとられかねない態度でしたが、逆に単刀直入な姿勢が結果としては功を奏したのか、有難いことに御寄付を頂けた。建物内部のオフィス家具については岡村製作所さんにご協力を、PC やサーバーを日本 HP さんから御寄付いただいた。活動面の支援においてはパソナさん、ベネッセさん、富士ゼロックスさんのご協力を頂いたところが大きかったと思います。

古畑 シャロンさんに始まり、サースクさんを經由し、クランボルツさんやジラット^(注5)さんにつながり、今がある。こういうところは、ラボの特徴なのかもしれません。まさに、成り立ちと展開がブランド・ハブスタンスそのもの。実際の運営においては、いろいろな企業からの御寄付、御協力があって、今につながる。今後キャリア・ラボが、このネットワークの中で果たしていけることが何なのか、引き続いて考えていきたいと思います。

.....
(注1)キャリア・アクション・センター：米国 Cupertino にあった NPO。知識労働者のキャリア開発を支援するミッションを持ち、当時日本 HP、サンマイクロシステムズ、アップルコンピュータ、IBM 等、企業とも提携したサービス展開をしていた。2002年に解散。

(注2)キャリア・アドバイザー講座：現在、慶応丸の内シティキャンパス(MCC)で定期的開催している、企業組織の中で働く人々をキャリアの視点から支援する役割を担う、キャリア・アドバイザーを養成を目的とした全13-15回程度の講座。詳しくは、紙面インフォメーション参照。

(注3)CSR プログラム：CSR は"Career Self-Reliance"の頭文字。CAC が当時、ヒューレットパカードやサンマイクロシステムズ等で研修として提供していた、2日間のキャリア研修。

(注4)館内篤彦さん：日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社創業者。キャリア・ラボの入る研究棟は、館内氏と夫人の館内アイナ氏の寄付によって建てられた。

(注5)ジラットさん：HB Gelatt 氏。不確実性を意思決定に取り込む、Posivite Uncertainty の提唱者。クランボルツ氏とは昔からテニス仲間。

Column

素朴なギモンに
お答えします

“キャリア・ラボって……何ですか？”

キャリア・ラボは、慶應大学湘南藤沢キャンパス SFC 研究所内の、「ラボ」組織の1つです。通常、大学の研究所とは「〇〇研究所」、つまり「〇〇」=研究分野の名称が入るものですが、SFC とは、湘南藤沢キャンパスの略称なのです。

このSFC 研究所には、コンソーシアムやラボという研究グループ単位があるわけですが、特に、テーマが横断的かつ融合的アプローチを取るものについてはプロジェクトではなく、「ラボ」と呼んでいます。例えば研究所内の他のラボには「インターネット・リサーチ・ラボ」「ケータイ・ラボ」等があります。研究分野ごとのグルーピングというより、課題や問題別の名称を各プロジェクトやラボに付し、横断的に研究者が集まっているというわけです。我々キャリア・ラボの場合、ニューラルコンピューティングを専門とされる武藤佳恭先生、データベースを専門とされる清木康先生等に、メンバーと

して加わって頂いています。

キャリア・ラボの運営についてお話をすると、よく驚かれることが一つあります。それは、独立採算で運営されているという点です。大学の研究活動と言うと、大学から研究予算を割り振られ、その中で研究をするというのが一般的イメージだからでしょうか、SFC 研究所では各プロジェクトやラボが、外部の民間企業・組織からの委託研究や委託業務を積極的に引き受けし、それらを研究活動資金としていることは実は、あまりお話ししていないことであつたかもしれません。

では、一体ラボとは、実際に何をしているのか？ 次号以降もこの紙面の場で、その活動を少しずつお話ししたいと思います。

(text by 宮地夕紀子)

拝啓、キャリアの探求者たちへ

キャリア・ラボにゆかりの深い方々から、
心に響くメッセージを3回にわたり頂きます。

【第1回】

キャリア・ラボのニュースレター刊行にあたり、こうしてメッセージをお送りできることを光榮に思っています。花田教授やキャリア・ラボのチームと最初に出会ったのは1999年、当時の私はキャリア・アクション・センター(CAC)のCEOをしていました。CACは“キャリア自律: Career Self-Reliance”のアイデアの創り手でしたが、当時は組織として難しい時期にありました。技術革新、ドットコムブームの影響は、アメリカの伝統的キャリア・サービスにも及んでいたのです。苦しいことに、私はCEOとしてCACの組織を縮小し、CACのスタッフをレイオフしなくてはなりません。キャリア自律は、まさにその発信元である私たち自身に問われることとなったのです。

CACの組織縮小にある最中、私のキャリアも大きく変化を迎えることになりました。全く予測していなかったことに、私に初期の乳がんが発見されたのです。今、自分が転職を迫られており、生き抜くためには働き方や生き方を変えなければならないことが私にもわかってきました。アメリカ人は、人生で6~8回はキャリア・チェンジをすると言われており、私もその例外ではありません。必要に迫られてのこともありましたし、積極的な選択としてのキャリア・チェンジもありました。

この時、ガンという病によって、私は自分の人生、仕事をじっくり考えさせられました。私はハッピーだろうか？ 私は満たされているだろうか？ どちらも答えはNOでした。

CACのCEOを辞することを決め、書くこと——それはずっとやってみたいと思っていたことでした——そして書くという作業を必要とする人々にその方法を伝える、というキャリアを選ぶことにしました。

Finding A Career With Heart

(ハートが見出すキャリア)

シャロン・ブレイ Sharon Bray, Ed. D.

キャリア・アクション・センター 元CEO

2001年の初め、私は再び学生となって、クリエイティブ・セラピューティック(創造的であり癒しとなる)・ライティング(Writing)を学びました。そして新しく始めたことは、自分自身も書き手となり、また一方で、ガンを抱える人々によるライティング・グループをリードするという仕事でした。この6年の体験は2冊の本になっています(When Words Heal, 2006; A Healing Journey, 2004)。

雇われるという立場からセルフ・エンプロイド(Self-employed)になり、オフィスの一角にあるデスクではなく、自宅の小さな部屋が私の仕事場となりました。

週に5日の通勤に代わって、全米の病院へ赴き、ライティング・ワークショップを持ったり、会議でお話したり、といったことが、私の仕事のスタイルになりました。

長い人生の中で初めて、マインドもハートも共にしっかりと、自分の仕事に向かっているという感じがしています。今までのキャリアで最もハッピーな時を過ごしています。

あの当時、経営者としての私が、今この様なキャリアを歩むと、一体だれが想像したでしょう。そして「今、何しているの？」と訊かれたら、笑ってこう答えるでしょう。

“I'm a writer.”



中央がシャロン。
両脇はお嬢さんの
エレノアとクレア

CRL Information

慶應MCC キャリア・アドバイザー講座 〈アドバンス〉第4期目を開講します！

慶應丸の内シティキャンパス(MCC)とキャリア・ラボの共同開催プログラム、キャリア・アドバイザー講座〈アドバンス〉が5月29日に開講します。事例による演習、ディスカッションを中心に、「組織」・「コミュニケーション」・「カウンセリング」の3つの視点から専門性をさらに深めたいと思います。実践から学びたい方々の御参加をお待ちしています。

詳しくは、慶應MCCのキャリア・アドバイザー養成講座〈アドバンス〉<http://www.keiomcc.com/program/caa/index.html>を参照下さい。

発行

慶應義塾大学 SFC 研究所
キャリア・リソース・ラボラトリー

神奈川県藤沢市遠藤 5322 ニュー棟 館内ハウス
TEL 0466-49-1042 FAX 0466-49-1047
<http://www.crl.sfc.keio.ac.jp/>

発行人 花田光世
編集長 宮地夕紀子
編集 志水聡子

© All Rights Reserved Career Resource Laboratory,
Keio Research Institute at SFC