

# News Letter

最近、“共感”に関して感ずることがいろいろありましたので、キャリアアドバイザーとしての共感性に関して、私の考えをここでまとめたいと思います。

私は、キャリアアドバイザーがカウンセラーと異なる点として、現場の日常活動に関して理解をもっていることをまず挙げています。カウンセラーが心の専門家であるのに対し、キャリアアドバイザーはむしろ現場活動をふまえた上での、「現場感」があることに特徴があると考えています。もう少し具体的に言えば、リーダーの役割、仲間意識、仕事のプレッシャー、特定の仕事や職種が抱える、特定の問題等などです。

加えて、キャリアアドバイザーの役割として①クライアントの抱えている問題や悩みを整理できること ②クライアントの視点は視点として、その他に多様な視点や考え方があり、その多様な考えをクライアントに伝えられること（私はそれを中立的な立場と表現しています）③クライアントが元気になる、前向きに第一歩を踏み出せる支援を行えること、この3点がキャリアアドバイザーの重要な役割と考えています。現場感があってこそ、相手が納得する問題点の整理もでき、仕事や職場に関わる多様な視点を提起でき、前向きに一步踏み出す障害や円滑な対応などに、きちんとした見通しを語るができるようになります。

しかし問題は、クライアントがアドバイザーの考えに心を開いて、耳を傾け、アドバイザーが語ることを可能性のひとつとして拒否せず、受け留めるには、アドバイザーとの共感性が必要不可欠だということです。共感性がなくては、アドバイスは進みません。でもこの共感性の確立は容易ではないし、一筋縄ではいきません。実は日常業務を理解し、その意味を理解し、現場感を持っていればいるほど、逆に業務の常識にとらわれ、クライアントの心になかなか入っていけないことがしばしばあると思います。スーパービジョンなどをしていて感ずるのは、キャリアアドバイザーの方々にとっての、この「落とし穴」です。

例えば一般事務職の方々、仕事や将来に対する不安で、アドバイザーが気軽にスキルの向上や、知識の獲得などを

語っても、一般事務職の方々には伝わらない可能性があります。総合職の視点の成長実感や、キャリアの可能性を論じて、一般事務職の方々の不安の軽減にはつながりません。むしろどんなに努力してもなかなか上にあがれない状況の中で、事務職の方々の働きがいとして、自分の仕事がどれほど職場のメンバーや上司に評価され、有難がられ、感謝されるかが重要なウェイトを占めているにもかかわらず、それを外してアドバイスをしても、元気の出るサポートにはつながりません。

エンジニアの方の悩みや不安に対して、事務系のバックグラウンドを持つアドバイザーの方がなかなか共感性をもてない状況もしばしば目にします。組織の都合で、エンジニアがマネジメントの仕事に異動するとき、マネジャー職に必要なスキルや知識がなかなか獲得できないことで悩んでいても、それは、実はまだエンジニアとしての仕事の可能性、広がりにも未練やつながりをもちたいという意識が残っているからなのでは、という背景が見受けられるケースがあります。その時、マネジャー職への効果的なチャレンジの仕方をいくらアドバイスしても、エンジニアの方にはなかなか伝わりません。エンジニアとしてのやり残し感があつたり、自分の役割をエンジニアの仕事の川上・上流工程にシフトしていきたいという期待・気持ちがある、といったことに共感性をもつことは、きわめて重要であると考えます。

キャリアアドバイザーが理解している現場の感触と、クライアントの感触のずれがないように努力をしても、どうしてもアドバイザーの現場感が前に出てしまうことが多々あります。現場感は大事だけれども、その現場感を過信しないという、あたりまえの原点にもう一度立つことが、キャリアアドバイザーが落とし穴に陥らない重要なポイントです。

それには一人ひとりのクライアントの心の悩み、不安はどこから来ているのかをしっかりとらえ、その相手の苦しみや悲しみ、つらさに共感性をもつこと、そしてそこからアドバイスの第一歩が始まるというアドバイスの原点の重要性を、今一度キャリアアドバイザーの方々に喚起したいと思いません。

## Opening Article

# 現場感と共感と

慶應義塾大学 SFC 研究所 キャリア・リソース・ラボラトリー 代表  
花田光世

## TOPICS

# キャリア・ラボが提供する セルフ・リライアンス・プログラム

慶應義塾大学 SFC 研究所 キャリア・リソース・ラボラトリー 上席研究員  
志水聡子

SFC キャリア・リソース・ラボラトリーでは 2000 年からキャリア・セルフ・リライアンス・プログラムを提供しています。アメリカのキャリア・アクション・センターが開発したプログラムを日本版プログラムへと独自に発展させ、また、時代の流れ、変化とともに、目的や実施形態においても多様化しながら進化させています。今回は、そのプログラムの内容や進化の背景について、改めて振り返ってみました。



## キャリア・セルフ・リライアンス・プログラムとは？

キャリア・セルフ・リライアンス・プログラム（以降、CSR プログラムと表記）とは、個人に“キャリア自律”の考え方を紹介し、かつ行動を促すための 2 日間のワークショップです。このプログラムはアメリカのシリコンバレーにあるキャリア・アクション・センター（以降、CAC と表記。2002 年に解散）という NPO によって開発されたプログラムであり、キャリア・ラボは 1999 年に CAC からライセンス供与を受け、日本企業向けにカスタマイズした後、2000 年から正式に日本版 CSR プログラムを提供しています。

## CSR プログラムの内容

そもそも、“キャリア自律”という概念が初めて公にされたのは、「キャリア競争力プログラムが創る自律する社員」（1994、ハーバードビジネスレビュー）という論文でした。この論文の共著者である Betsy Collard が当時ディレクターを務めていた組織が CAC であり、米国でもいち早く、個人のキャリア自律を支援するプログラムを開発、提供していました。

CAC はキャリア構築に成功している人々の成功要因を分析し、キャリア・セルフ・リライアンス（CSR）を「めまぐるしく変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む生涯にわたるコミットメント」と定義しました。そして CSR を備

えた人には以下の 6 つの特性があることを明らかにしました。

- ①**気づき**：自分がどのようなタイプの人間で、どうすれば自分の力を最大限発揮できるかを理解している。自分がどのような価値を創造できるかを知っており、かつそれを明言できる。
- ②**バリュードリブン**：働くことに方向性と意義を与えるバリューを理解している。
- ③**継続的な学習**：定期的に自分が保有するスキル・コンピタンスレベルをチェックし常に最新のスキル・コンピタンスを保持するための開発プランを作成している。
- ④**ネットワーキング**：学習しアイデアを共有することができるネットワークを持っている。お互いのゴールに向けて協働している。
- ⑤**未来志向**：将来を見据えて顧客ニーズやビジネス動向を把握している。それらが自分の仕事や開発プランに与える影響を理解している。
- ⑥**柔軟性**：変化を予測し、迅速に対応する準備ができている。

CSR プログラムでは、「イントロダクション」「自分を理解する」「環境を理解する」「インテグレーション」の 4 つのステップを通して（図 1 参照）、上記 6 つの特性を具体的なアクションにしていきます。

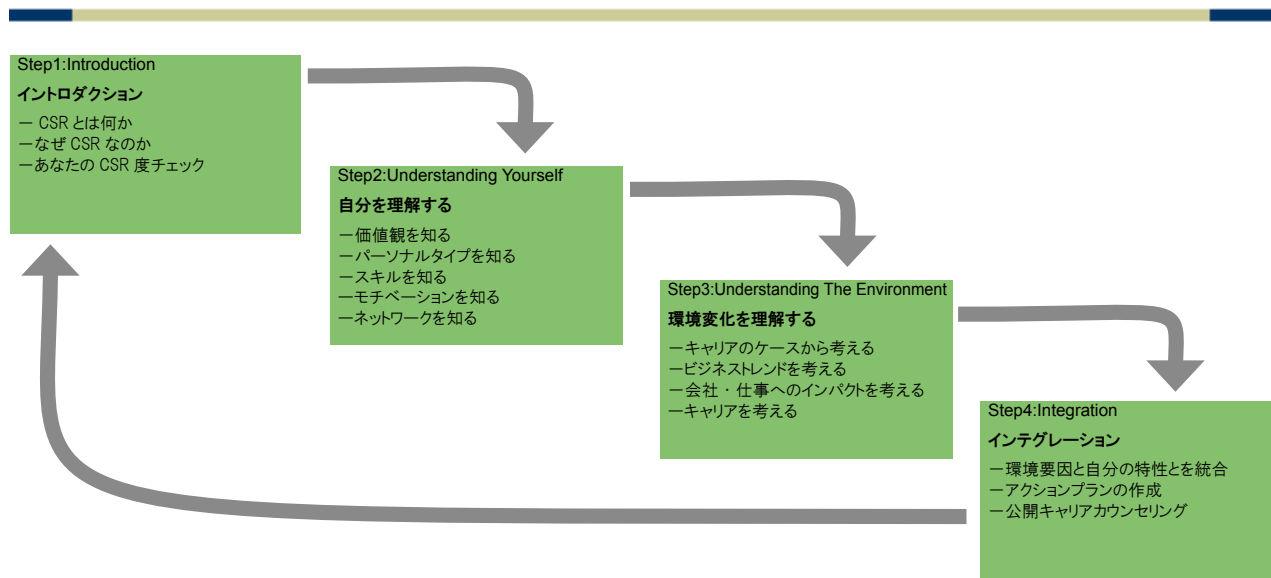


図1 CSR プログラムの内容

Copyright © 2008 Career Resource Laboratory Ltd., All rights reserved.

## 進化するプログラム

2000年にプログラムの提供を日本で始めて間もなく、当時のCACのCEOの紹介で、私たちはスタンフォード大学でカウンセリングを教えるクランボルツ氏の研究室を訪ねました。今でこそ、CSRプログラムの中に氏の提唱するブランド・ハプンスタンス（計画された偶然性）アプローチを組み込んでいますが、実はオリジナルのプログラムにその内容は含まれていません。

クランボルツ氏と直に会い、ブランド・ハプンスタンスとは従来型の、「目標達成型」キャリアプランニングへのアンチテーゼであり、それはシリコンバレーエリアにおけるキャリア・カウンセリングの実践からの深い洞察であることを認識した我々は、日本版のCSRプログラムでも扱いたい、という考えに至りました。キャリア自律の発想とも相性がよく、また当時は、キャリアというごく限られたエリートのための、目標達成の対象という文脈で扱われることも少なくなかったため、広く、働く人々にとって現実味溢れるキャリアを提唱するには、ブランド・ハプンスタンスという発想が重要な役割を果たすと考えたのです。

こうして日本版CSRプログラムは、参加者に自己のパーソナリティ、価値観、モチベーションの理解から「自分らしさ」の本質について理解を深めてもらった上で、ブランド・ハプンスタンスというアプローチを軸として、ネットワーク分析や環境理解を行い、環境の変化に柔軟に対応しながら日常的に能動的な行動をとりつ

づけることの重要性を理解する、という流れによって、「キャリア自律」を体得するプログラムになりました。

## プログラムの展開

2000年から現在まで、CSRプログラムへの参加者は約36社、約6,500人にのぼります。また、時代の流れ、変化とともに、CSRプログラムは研修としての目的や、実施形態においても多様化してきています。

企業がCSRプログラムを社内研修として実施する目的・パターンは、現在のところ以下の6つに分類できるように思います。

- ①定期的に個人に自己のキャリアを考えてもらう機会として……最も一般的なケースですが、20代後半、30代、40代などのライフステージ、年齢層別という形式が中心であり、ボランティア（希望者参加）方式のものもあれば、一律に行われるものもあります。
- ②異動希望にあたってキャリアを考える機会として……特定年次で異動する人事制度をとっている企業や職種転換にチャレンジできる制度を持っている企業など、異動を希望する者を対象者として行います。異動を単なる異動ではなく、キャリア形成の1つの節目としてしっかり考える必要性があります。
- ③ダイバーシティ推進・女性活用の一環として……例えば、育児休暇を取得した社員が再び、前向きにキャリアを切り拓いていけるよう、復帰後に実施するケー

スなどがあります。

④**組織変革の一環として**……これからの組織と個人のあるべき関係性を理解し、個人の自律意識を高めるマインドセットのために実施されます。規模の小さい企業では社員全員を対象として実施するケースもあります。

⑤**次世代経営者育成のため**……早期選抜の対象者に対して、自己のキャリアビジョンを明確にし、意識を高めて仕事に取り組み、自己の成長を意識してもらうことを狙いとします。

⑥**キャリア自律について見識を深めるため**……社内でも多様なキャリア相談サービスを提供する、キャリアアドバイザーの教育のため、あるいはキャリア形成支援施策を策定する段階で、人事や役員クラス自身の教育のために実施することがあります。

また実施形態については、開始当初はプログラムのすべてをキャリア・ラボのファシリテーターが実施していましたが、最近はファシリテーションの一部を自社ファシリテーターが行うケース、もしくは全てを自社のファシリテーターが行うケースも出てきています。但し、社内ファシリテーターによる CSR プログラムを行う場合には、事前にファシリテータートレーニングを受けることになります。

例えば、ある企業では入社後一定年次に社員を異動させる人事制度を採っており、対象となる社員は、異動希望を出す前に、希望に応じて CSR プログラムが受講できる仕組みになっています。社員の中には、「折角これまで培ったノウハウ、人脈、経験を生かせる今の状況を異動によって失ってしまう」と異動を否定的に捉えたり、「本当は何がやりたいのかわからない」、「会社の中にどのような仕事があるのかわからない」など、異動を前にとまどったりする人が少なからずいます。よってこの仕組みをキャリア形成のチャンスとして活かしてもらうためにも、出来るだけプログラムを受講してもらうようにしています。

同社では、プログラムの全てをインハウス化し、自己理解のセッションで使用するコンピテンシーカードについても、自社版を開発するなどの工夫を進めています。さらに CSR プログラムの受講後は、社内キャリアアドバイザーと連携し、個別にカウンセリングを行える体制も整備中です。

このように開始当初は「2 日間のキャリア研修」であった CSR プログラムですが、内容や運用方法、他の仕組みやサービスとの連携など、徐々に展開の幅が広がっ

てきています。

## ファシリテーターの“色”を活かす

CSR プログラムの内容は標準化されており、トレーニングを受けたファシリテーターが、定められたプログラムを進めるのが基本です。しかし、CSR プログラムは、いわゆるスキルや知識を付与する研修とは異なります。ある程度標準化されていても、ファシリテーターのバックグラウンドや興味、パーソナリティによって、プログラムの中で何を重視し、どこに力点を置くかはどうしても異なってきてしまいます。一時期、標準に近付けるべく各ファシリテーターの各々の内容を修正するかどうか迷いましたが、結局そのまま、それぞれに進めてもらうことにしました。そうしたファシリテーターの“色”が、むしろ研修のポイントとなっているように思われたからです。

一例として、ファシリテーターによってどの様な違い、“色”が出てくるのかを次に紹介します。

### ・個人の内面の本質を掴む

「昨日あなたが話しておられた『変化』というキーワードが、まだ私の中に引っかかっているんです。」受講生がアクションプランを書き終えた後の最後の公開カウンセリングで、受講生一人ひとりについて感じたことを語りかけていくファシリテーターがいます。個人の内面の本質を掴むことを重視するファシリテーターの場合、個人が大事にしている価値観が何であるかを理解し、今抱えている問題を、どう行動することで解決できそうか、最終的に個人がそのアクションプランで本当に腑に落ちているかを重視します。

そのためにまず、ワークショップ初日の自己紹介で語られる、このプログラムへの参加動機にじっくり時間をかけます。そして、自己理解から得られた洞察やディスカッションの内容から、ファシリテーター自らが一人ひとりについて、今現在どのような環境に置かれているのか、何が問題解決のキーとなりそうなのかを尋ね、公開カウンセリングの場で一対一の対話を通して、受講生とともに深堀をしていきます。

最終的に一人ひとりが作成したキャリアビジョンとアクションプラン、半年後の自分への約束を、参加者は「フォローアップ葉書」と呼ばれる往復葉書に記入します。葉書の宛先は参加者自身です。往復葉書はキャリア・ラボで保管され、3 ヶ月後に参加者に宛てて投函されま

す。こうして、参加者の手元に3カ月前に書いた葉書が届き、参加者はその内容を改めて確認し、それに対する現在の近況を再び返信用葉書に書き込んで、キャリア・ラボに送付します。このような仕掛けによって、個々人の継続的行動変容をサポートしたいと考えています。

### ・環境の変化を読む

「環境を理解する」セッションに力点を置くファシリテーターもいます。その企業が近い将来どのような環境に置かれ、それによって今後のビジネス、仕事、仕事の進め方はどう変化するのか、求められる人材像はどのようなものか、そして自己のキャリアにどのような変化が起ころうのか—グループディスカッションを通して出てきた受講生の発表内容に、さらにファシリテーターがより突っ込んだ質問を投げかけ、徹底的にディスカッションをします。

「アウトソーシングが進むというけれども、例えば大連でオペレーションをアウトソースすることになり、あなたがそれを回さなければならなくなった場合に、今までとは違ってどんな仕事が必要になると思いますか?」「グローバル化という環境変化を挙げていますが、『外国人と仕事をする』ことを具体的にイメージしたときに、必要な能力とは何だと思いますか?」。環境変化をただの環境変化ではなく、自分の身に生じる変化として参加者に捉えさせるため、こうしたやりとりを行うことで、参加者の思考が一段進むことになります。そしてこのようなディスカッションを通して、“自社を取り巻く環境を分析し、それが自分にどのようなインパクトをもたらすかを継続的にシミュレーションしながら行動を起こすことが、キャリアを広げることに繋がる”というメッセージを伝えます。

### ・ビジョンを描く

受講生がアクションプランを作成する前の、ビジョンを描くプロセスを大切にしているファシリテーターもいます。アクションプランを作成する前に、ファシリテーターが過去のインタビュー調査を通して得た、キャリアを自ら切り拓いた人の様々なケースを紹介し、ビジョンを描くことに躊躇、戸惑い、当惑している参加者に対して、豊富かつ具体的なヒントを提供します。

さらに、ファシリテーター自身のキャリアを採り上げ、ビジョンを描きそれに向かって試行錯誤しながら最終的に必ず形にしてきた今までの人生を語り、“自分が本心から望んだビジョンはあきらめない限り必ず実現する”という強いメッセージを伝えます。「MBA コースに進学したものの、授業についていけず学長から退学勧告をだ



された」「人事部長のポジションについたものの、社長に認めてもらえず自律神経失調症になった」など、立ちどころ修羅場を前に、そこからどのように自己を動機付けし、試練を乗り越え、最初に描いたビジョンを実現させたかという話を通して、受講生がある種の高揚感とともに前向きに、心から望むビジョンを描き、その実現に向けたアクションプランを作成できるよう、気持ちとともに促します。

### 私たちが目指す姿

キャリア・ラボで提供する CSR プログラム以外にも、世の中には実に様々なキャリア研修プログラムがあり、個人のキャリア形成をサポートする趣旨のプログラムも増えています。ほとんどのプログラムにおいて構成、使用するツール等に、実はそれほど際立った特徴がある訳ではなく、CSR プログラムにおいてもそれは同じです。だからこそ私たちは、時代の変化に伴い、新しい概念を加えたり、ツールを取り入れたり、ファシリテーターごとの色を取って前面に出すといった、幅を持たせた運用が大切なのではないかと考えています。

CSR プログラムは、2 日間のワークを終了すればパーフェクトなキャリアビジョンが描けることを保証するものではありません。それは自己のキャリアについて考えるプロセスを提供する場であり、プロセスの中で様々な気付きを持つこと自体に大きな意味があると考えています。私たちは CSR プログラムが、働く人々にとって日常をより生き活きと能動的に生きるきっかけの場となることを願っています。



【連載】

**キャリア支援  
先進企業  
エクスプローラー**

【第4回】

## パナソニック電工

元・ライフデザインセンター センター長

村田充範 氏

(現・パナソニック電工テクノサービス株式会社  
人事・総務部 部長)

## 人は日々一刻変わるもの。とにかく 元気になってもらうことが大事

「松下」から「パナソニック」へー 2008年10月1日、社名から「松下」の文字を下ろし、ブランド名である「パナソニック」を一斉に掲げたニュースは、私たちにとっても記憶に新しいものです。今回お話を伺った村田充範さんは、この9月までライフデザインセンターのセンター長を務められ、立ち上げから活動の拡充に従事してこられました。そして、新生「パナソニック電工」誕生の10月1日付で、新天地へ異動されることが決まっている中、ライフデザインセンターの最後の1週間というお忙しい時期に、今思う様々なことについてお話をうかがいました。(聞き手&TEXT:宮地夕紀子)

### ◆◆ ライフデザインセンターの設立まで ◆◆

松下電工(現:パナソニック電工)のライフデザインセンターは2001年、労使協働事業として始まっています。管理職となってもある一定の資格までは組合員という同社にとって、労使によるライフキャリアサポートという発想はごく、自然な流れであったのかもしれませんが。

ライフデザインセンター設立1年前の2000年、日経新聞の全面広告に当時の松下電工社長、西田一成氏のメッセージが掲載されました。

「会社の能力とは 社員の能力の合計です。だから、会社より 社員一人ひとりを強くしたい。」

経営者として、会社の企業価値の最大化を目指さなくてはならない。しかし、その会社を支える従業員一人ひとりに、「会社の企業価値を高めるために、働いてくれ」とは決して言わない、という当時の社長の言葉は、会社のために働くのではない、自分自身のために働いてほしいという社員への強いメッセージとなりました。

個人一人ひとりが人間としての質を高めていった結果、企業の質となり、価値となる。だから、社員にはまず、自分を高めるために、自分のゴールバリューを描き、モラルを高く持ち、その実現を目指してほしい、そのための場を会社は提供したいーそうした思いを受けたひとつの形が、翌年のライフデザインセンター設立となりました。

### ◆◆ 50歳のセミナーで考えてもらうこと ◆◆

ライフデザインセンターの事業のメインの1つは、

ライフデザインセミナーです。この研修は30歳・40歳・50歳・58歳の社員に対して自由応募型で行っていますが、その参加率は極めて高く、2007年度は30歳セミナー69.6%・40歳セミナー77.3%・50歳セミナー84.9%・58歳セミナー93.0%と、全セミナー対象者の8割の社員が参加しています。

今回のお話の中では特に、この50代の研修および50代のキャリアについて話が盛り上がりました。村田さんは次のように語ります。

「特に、50代の研修は、これから来るべき10年の変化について、考えさせられる研修です。雇用延長にあたっては、当社にはいくつかオプションがあります。もし定年後もフルタイムで仕事を希望するならば、57歳で一旦退職し、それから直接の再雇用になるというオプション。2つ目のオプションは短時間勤務。その場合は60歳で定年、そのあとグループ内の派遣会社の雇用となって、新しい職場に派遣されます。3つ目は60歳の定年で、そのあとは退職、という道です。

しかし、その意思決定は55歳でしなければならない。ですから、実際50歳で研修をするという段になって、定年はまだまだ先だな、という感覚よりも、ああ本当に目の前に何かが確実に起きていくんだ、という現実と直面する、という感覚の方が近いと思います。

それはただ定年の時期と形式を決めるだけの話ではありません。自分の体調のこともあれば、家族のこともある。それになによりも、自分がどう、イキイキと仕事をしていきたいか、どんなことをしていきたいのか、それを真に考えさせられることとなります。

特に管理職にとっては、50歳の時点で管理職にあったとしても、ユニットリーダーには役職交代がありま

すから、数年後にはそのマネジメントの「役割」からは離れることになります。すると、役割としてあった「マネジメント」という仕事以外のことをすることになる。マネジメントというのは組織における権限の付随した役割の話であって、それはスキルやプロフェッショナルリティでは、必ずしも、ない。となると、マネジメントという役割から外れたとき、その時、自分はどんな価値を出せるのか。元気に働くことができるのか。自分のライフキャリアにコミットできるのか。

そうしたあらゆることを考えて悩んで決めなければならない。ですから50歳の研修は、雇用延長を考えるとというタイミングにあっても、早すぎるということはない。マインドセットをそこでどう、自分でつけていくかということは、今後ますます大事になっていくと思います。

これまで僕がセミナーをやってきた中で大事にしてきたことは、“セミナーで元気になって帰ってもらう”ということです。それは仕事を元気にしてもらうということだけではない。60で退職するにせよ65まで働くにせよ、家庭、社会、趣味、いろいろな人生における諸要素、基盤をしっかり固めないことには、『仕事だけは元気にやっているが、あとはちょっと…』というのでは、50から先はなかなか難しいからです。人生はいろいろな要素を含んでいる。そのひとつひとつに向き合った上で、イキイキとしたライフキャリアと元気さを感じてほしいと考えています」。

#### ◆◆ 出前型ライフデザインセミナー ◆◆

ライフデザインセミナーのもう1つの特徴は、それぞれの事業所で実施するという点にあります。効率・合理性から言えば、持っている研修所に皆を集めさせるほうがいいのかもかもしれませんが、それではライフキャリアサポートの発想から離れてしまうというのが、村田さんの考えでした。

「電工では研修は『ひざを突き合わせて、仲間とあらいざらい話をする場』と捉えているところがありますし、ライフキャリアは誰にとっても等しくあるもの、そういう風に考えています。もし、仮に“キャリア”というものがある特定の一部、基幹的な仕事にある人たちのためのものであるならば、このキャリア研修も一極集中の経営研修所でやってもいいのかもしれません。でも、そうではない以上、各事業所、現場に近いところで実施することが大事だと考えて、これまでも各事業所への“出前”セミナーでやってきました。

これまでも、産前休暇を目前にした女子社員が、大阪の研修施設で、宿泊で実施されるのでは受講が難しいが、自分の所属する事業所での開催ならば、ということに参加することができたという例もあります。参加できる人だけが参加するというコンセプトではなく、産前産後休暇前にある社員だからこそ、ライフキャリアを考えることが非常に大事で、それができないのでは、ライフキャリア支援にとって本末転倒。ライフデザインセンターが特定の研修施設を持たないのには、そういうところに理由があります」。

ライフデザインセミナーだけではなく、相談業務もまた同様の発想で、各事業所（支部）にいる“キャリア相談員”が相談を受ける体制をとっているのは、キャリア相談運営の一つの特徴と言えます。より現場に近いサービスであること。そこに村田さんのセンター長としてのこだわりがあったとも言えるでしょう。

「最近少し変わったことと言えば、30代、40代のライフデザインセミナーについては、2006年から参加者に、10-15分の面談を個別にすることにしました。集合研修の中で洗いざらいしゃべっているはずにもかかわらず、でもやっぱり1対1になるともっと話が出てくるようです。その中の1割くらいは、もう少し個別にフォローが必要だなという人が出てきます。やはり、集合研修の中ではなかなか難しいこともあって、個別に話を進めていくと、涙ぐんだり、苦しいところをぽつぽつと話をする人もできます。個別面談の満足度は非常に高い。満足度が低いという意見については、時間が短いという理由くらいです」。

#### ◆◆ 変化を前提とした「学ぶ」組織風土 ◆◆

さらに、研修や教育全般についても話が続きました。「全般的に言っても、研修はかなり手厚くやっていて、人事の担当する教育体系でもキャリア自律的な内容を扱いますし、一方でライフデザインセンターでもライフデザインセミナーをやります。一昔前は、田辺（京田辺市にある経営研修所）とライフデザインセンターの研修はそもそも目的が違うのだし、内容が重なっていてもそれは「仕方のないこと」という感覚でやっていました。受ける側にしてみれば、忙しい時期に時間をとられて、同じような内容をなぜ何度も、という感覚があったように思います。

ところが最近では、そういう声はほとんど聞こえてこない。こんな忙しい時に、似たような研修を何度もやって…と言う人はいなくなってきた。「出てよかった」と

いう感想が中心で、フィードバックも肯定的なものがほとんどです。

最近キャリア研修も頻繁にあっているんじゃない、という雰囲気があるように思います。我々も、3年したら、5年したら、また同じような内容の研修が違うところであるかもしれないけれども、「また同じ内容か」ではなくて、何度もしっかり考えましょうよ、というスタンスになってきました。

たとえ1, 2年後であっても、人も、人を取り巻く状況も変わる。環境も変わるし、自分自身の意識も変わる。そうなれば、受けるセミナーから読み取る内容も意味が違ってくる。アンケートをとってみても、研修・セミナー類での重複感があるかどうか、タイミングの良さ悪しなどについて聞いてみても、それらについて否定的な評価というのはほとんどありません。これはホンマに大事なことなんや、ということが少しずつ広がってきていることは感じます。

最近僕がセミナーの中で言うことは、人は常に変わっていく生き物だという点です。3年後なんていう先の話でなくてもいい。たとえば、この2日間の中でだって、1日目の始まりの時点と、2日目の最後の時点の間でも、自分のモチベーションの上がり下がりがあるでしょう？ と。その時々によって、受け取るメッセージも違って来るんじゃないですか、と」。

## ◆◆ キャリア初、人事の仕事に ◆◆

そしてこの10月から、新しい職場に向かわれる村田さんに、今の心境についてお尋ねしてみました。

「実は、人生初、現場の人事の仕事なんです。50半ばにしての初の仕事ですから、正直なところ内示には驚きました。異動の話をもっと最初に受けたときに『人事やったこと一度もないんですけど、私でいいんですか？』と申し上げましたら、『ま、がんばれ』って(笑)。ほんとに、ブランドハプスタンスでないと、僕自身のキャリアの説明がつかない。改めてそう思いました」。

正直、50代から何か新しいことというのは、難しい人も少なくない。だから、50代のセミナーではとにかく元気になってくれればいい—そう語っていた村田さんご自身が、50代半ばでの、ある種のキャリアチェンジを迎えることになるという、運命のめぐりあわせの妙を感じずにはおられませんでした。

慶應MCCのキャリアアドバイザー講座を第1期で修了し、ライフデザインセンターの立ち上げから運営・拡充に務めてきた経験を「現場で活かしてきますよ」と、半ば今の状況を楽しんでおられるご様子。50代のキャリアの可能性を見せて頂いたように感じられた2時間でした。

(後日談：新しい職場で1ヵ月が経過した現在のご様子を伺ったところ「まだまだバタバタの状態ですが、日々新しい刺激があってとても仕事が面白いです。朝寝坊の自分の出社が1時間も早くなって、自分でびっくりしています」とのお便りをいただきました)

### 人材育成学会第6回年次大会が SFCで開催されます

12月6日(土)、慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスにて、人材育成学会の年次大会が開催されます(大会実行委員長：花田光世)。

企業だけでなく学校・大学での人材育成、また若手、シニア、女性、など、様々な切り口での発表が予定されていますので、日頃学会などには余りご縁の無い方々にも、これを機会に一度、学会の様子を覗いてみる機会として、ご利用頂ければと思っております。(非会員でも大会参加頂けます)

大会の開催概要は下記URLを参照下さい。  
<http://www.jahrd.jp/activity/annualmeeting06.html>

当日の発表セッション一覧は次の通りです。  
<http://www.jahrd.jp/activity/session06.html>

.....

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