

キャリア自律支援とは能力開発である(2)



田中春秋

キャリア研修センター 代表

キャリアカウンセリング協会 特別講師

キャリア・コンサルティング協議会 特任講師

たなか・はるあき ●2003年キャリアカウンセリング協会設立(事務局長)。キャリアカウンセラー養成講師、スーパーバイザー、研修講師等を務め、07年キャリア研修センター設立。資格団体や資格の有無を超えてキャリア支援者の育成に努めている。スーパーバイザー(キャリアカウンセリング協会認定)、1級キャリア・コンサルティング技能士、GCDF-Japanキャリアカウンセラー(米国CCE認定)

前回の結論を簡単にいえば、個人がキャリア問題を解決するための能力も、企業がビジネス問題を解決するための能力もほぼ同じであり、「会社の利益のため」よりも「自分の幸せのため」のほうが本気で努力するので、企業は能力開発を目的として「キャリア研修」を実施すると整理すればよいのではないかと、ということである。

「個人」として「キャリア研修」の目的は別にあるが、会社にとっての目的は「社員が成長し、それにより会社が成長する確率を高める」。だとすれば目標は「研修だけで成長するわけではないので、社員が成長したいと思いを、成長のためのPDS(PDCA)を回し始めること、行動すること、となる。

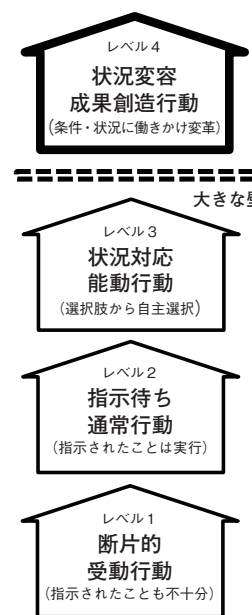
キャリア問題もビジネスの力で解決できるとは本当か？

例えば女性に多いキャリア問題「仕事と家庭の両立」で考えてみよう。この問題を概念化すれば「場所が異なる拠点の兼務をうまくやりたい」と大差ない。(1)優先順位をつけ、(2)チームワークを使い、チームが協力的でないならば、(5)周り(後輩や夫や子ども自身等)を巻き込み、必要に応じ、(6)育成し、それでも難しければ、(2)課題解決思考や論理思考で、仕事を辞めるという選択肢を一時的な投資で乗り越えることができるのか検討し、(4)情報探索力やネットワークで外のサポートを取り込む。

さらにいえば、(3)の技術を使うことでTV電話を使えば顔を見ながら会話でき、物理的距離をなくすことができるし、仕事ではクラウドやソーシャルネット、家庭では掃除ロボットやネット通販などの技術によって、必要な時間を大幅に圧縮できる。より高次の解決策でいうと、(1)ビジョンを使えば、

自分のためだけでなく自社の女性全体のために、と会社としての支援策を交渉することも可能である。男性に多い「仕事」の問題、特に出世や転職の多くは、能力を伸ばし成長すれば問題が起きない、あるいは解決しやすいことは容易に想像できるだろう。「言われたことしかできない」「環境が悪いと成果が出せない」では、出世も転職もそれができる人よりも条件が悪い。

一方で、能力が高いだけでは出世も転職もうまくいかないケースが多い。(4)ネットワーク構築、(5)周りを巻き込む力が低ければ、上司や採用企業の度量がよほど広くなければ評価してくれない。要は「信頼ネットワーク」(自分を本当に信頼してくれる人たち)を作れないと、環境に翻弄されるということがある。キャリア問題の解決のためには時間がかかる「信頼ネットワーク」をもつていくことが有効だが、どうすればそれができるかといえ、日々仕事で関わる人々を大事にし、本気で満足させることの積み上げである。



成果を上げるレベルを上げるための要素例

- (1) ビジョン(志)を持つ
- (2) 課題解決思考(分析的思考)
- (3) 新技術の理解
- (4) 情報探索力/ネットワーク構築
- (5) 周りを巻き込む力(コミュニケーション/ダイバーシティ/誠実)
- (6) 育成力
- (7) 積極対処力(ストレス対応力/変化対応力/勇氣)
- (8) 自律意識(自己理解/組織理解/顧客指向性/セルフコントロール)
- (9) 経験と概念化力(状況/選択肢/評価基準等理解)
- (10) 強みを作る・専門性を高める(熟達)
- (11) 時間管理・優先順位
- (12) チームワーク・役割徹底(強制力含む)
- (13) 仕事理解
- (14) やる気(達成行動)
- (15) 振り返りの習慣

注：レベルはヘイコンサルティンググループ著「コンピテンシーの使い方」および川上真史著「会社を変える社員はどこにいるか」を参考に作成。

レベルを上げるための要素は田中春秋作成(暫定版)

©2010 キャリア研修センター

現実に女性は仕事と育児の両立で成長しているという調査結果もある。次回は「能力の伸ばし方」。