

*この記事は協議会 会員向けメールマガジン用に取材したもので、お話しを伺った方の肩書等は当時のものです (2017年8月配信)

◀ ◆ - : ◇ ◆ 団体 Topics ◆ ◇

「公益財団法人 日本生産性本部」の巻

■ □ ————— □ ■

今月は東京都渋谷区にある公益財団法人 日本生産性本部をご紹介します。雇用・キャリア開発センター 主任研究員 萬田しのぶさんにお話を伺いました。

●団体トピックス3月号(3月24日配信)で関西生産性本部さんにお話を伺いました。そもそも2つの団体では違いがあるのですか

もちろん組織運営は異なりますが、戦後の生産性運動の広がり背景とした法人の成り立ちや「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正な分配」の「生産性運動3原則」をその運動の推進にあたっての基本的な考え方としているところなど軸は同じです。全国の他の生産性機関と連携を取りながら生産性運動を展開しています。

●3月号のお話で、キャリアコンサルタント養成講座に関してもカリキュラムの基本的な考え方は同じと伺っていますが、日本生産性本部のキャリアコンサルティングに対する考え方についてお聞かせください。

はい。キャリアコンサルティングの支援の対象は個人と組織の両軸である、という考えが基本となっています。当団体は長年経営コンサルティング事業を行っていますが、その事業を行う中で、働く個人のキャリアは、所属する組織から多くの影響を受ける、ということに気づきました。同時に、個人と組織の両者にアプローチし両者の考えを統合できる専門家の育成が必要である、という考えに至りキャリアコンサルタントの養成を始めました。その経緯から、キャリアコンサルタントには「組織」と「個人」を二項対立として捉えることなく、両方を支援できるスキルが求められると捉えています。組織への支援を行うためのスキルについては、経営コンサルタントの養成事業で培ったノウハウを活用しています。

●そのようなスタンスからキャリアコンサルタント養成講座のプログラムは考えられているのですね。

そうですね。日本のキャリアカウンセリングの第一人者である、宮城まり子先生のプログラム監修のもと、宮城先生をはじめとした担当分野の第一線で活躍する講師陣が指導を行います。業界の最新動向や実体験を交えた実践的なプログラムになっています。カウンセリング演習では、現役のキャリアコンサルタントが受講生3人に対し1名の指導者がつく少人数制指導を行い、習熟度に合わせた丁寧な指導を受けることができます。また、キャリアコンサルタントに必要な傾聴力やファシリテーション能力のトレーニングのために、講義ではワークショップやグループディスカッションも多く取り入れています。

●生産性本部さんならではの講座内容など、お話しいただけるものがあればお聞かせください

先にお話ししましたように、処遇・評価、育成、人材配置等、組織における問題抽出もキャリアコンサルタントの守備範囲だと考えています。そのためケーススタディを通じて組織の課題分析を行うプログラムや、グループで演習を行い組織への働きかけの手法を学ぶプログラムを設けています。例えば、役職定年を迎えたことでモチベーションが低下してしまった相談者の場合、問題はその人だけにあるのではなく、また処遇など制度の問題だけでなく、その人の置かれている職場の環境や他メンバーとの関係性なども影響が及んでいる可能性があります。キャリアコンサルタントには、その問題点を抽出する力量が求められます。その考えより1対1の支援のみならず、1対複数の支援、目に見えないつながりや風土への働きかけが行えるようなスキルをシステムズアプローチの手法を用いて学んでもらうようになっています。

●個人へのカウンセリングと組織へのコンサルティングの統合による支援を学ぶわけですね。養成講座を修了した後のスキルアップについてはどのような機会があるのでしょうか

自己研鑽の機会として、国家資格の更新に必要な「更新講習」を設けています。また、ネットワークを作り、相互研鑽の機会とするために「キャリア・クロス会」という会員制度もあります。「キャリア・クロス会」では、様々な分野をテーマに勉強会を開催しており、先月は「死ぬことから生きることを考える」をテーマに開催致しました。スキル・知識の付与のみにとどまらないリベラルアーツ的な、キャリアコンサルタントとしての総合力を学べる機会になっています。更新講習が、より技術を深める、質を高める機会だとすると、こちらはキャリアコンサルティングの幅を広げる機会であると捉えています。新しいアセスメントの体験や理論の紹介などもあるので、学習のきっかけ作りとしても活用していただいています。そして、積み上げたスキルを研修講師やキャリアコンサルタントとして実践の場で活かしていただくためにアドバイザー登録制度を用意しています。フォローアップ体制は、「自己研鑽」、「相互研鑽」、「実践活動」の3つが軸となっています。

●最後に読者の方にメッセージをお願いします。

企業が変革を行うきっかけは、何かに困っている時だと思います。今、企業が困っていることの一つに人材確保や人材定着があります。その問題に対し、キャリアコンサルティングの果たす役割は大きく、個人の働きがい高め、組織の人材確保・人材定着に結びつける取組みを行えるキャリアコンサルタントの活躍機会はますます拡大していくと考えています。一方で、労働者が一つの企業で長く勤めるという価値観も薄れてきています。流動的な労働市場の中でどのように価値を高めていくか、働くということにどのような意味づけをしていくか。このような労働者の問いに対してキャリアコンサルタントの支援は非常に有益になってくると思います。また、「働き方」に対する社会の関心が高まっています。働き方を巡る課題に応えるために、引き続き質の高いキャリアコンサルタントを養成していきたいと考えています。

【 団体基本情報 】

公益財団法人 日本生産性本部（東京都渋谷区渋谷 3-1-1 ）

団体の HP はこちら→<http://www.jpc-net.jp/>

養成講習の HP はこちら→<http://www.js-career.jp/>