

効果的なキャリア研修に関して

自己概念の明確化：心理テストによるコンピテンシー変化測定

星 洋

(社団法人行動特性研究所)

キャリア 自己概念 コンピテンシー変化測定

1. キャリア研修の背景と研修内容

日本の企業においては終身雇用制度のもと企業が人事異動という形で個人のキャリア形成を主導する時代が続いていたが、グローバル化による産業構造の変動や雇用形態の多様化の影響を受け、自分のキャリアは自分で自律的に設計することが求められるようになってきた。特にこの数年はキャリアコンサルタントの増加が拍車となりキャリア形成の自覚と促進を目的として「キャリア研修」を導入する企業法人が増えている。

キャリア研修を実施している企業では、年齢や職務経験をベースにキャリアステージを設定し、ステージ毎にキャリア研修を行い、ステージと次のステージとの間に職務達成に必要なスキルや知識を修得させる、という育成体系を採用している企業が多く、キャリアステージの明確化により、次のステップへの意識づけと到達に必要な能力の取得への動機を高めることを狙いとしている。

2. 自己概念の明確化

自分自身でキャリアを決定するためには「社員は自律した存在である」ということが重要な前提となる。自律的とは、自らの意志決定と主体的な行動が出来ることであり、意思決定には「自己の価値観」の自覚が必要であり、主体的行動には「自己能力」の客観視が必要である。そこには『自己概念の明確化』が不可欠である。

多くのキャリア研修の初日のプログラムに、自分史等の作成によって能力や価値観の「棚卸し」を組み込んでいるのは『自己概念』の明確化を促進するためであろう。

本研究ではJ社の事例を通して効果的なキャリア研修のあり方を考察したい。J社では25歳、30歳、45歳、55歳をキャリアの節目と設定し、その年齢に達する社員にキャリア研修を実施している。研修プログラムは①自己の価値観や能力の再認識②自己と会社の関係の客観化と主体的思考の醸成③キャリアアンカーの明確化④将来のキャリアフィールドの設定⑤キャリアフィールドで活躍するためのアクションプランの作成、を主な構成としている。①と②はキャリアの棚卸しによる自己概念の明確化を狙いとしており、③～⑤は克蘭ボルツ(Kurumboltz, J. D.)のキャリアカウンセリングの6ステップやシャイン(Schein, E. H.)のキャリアアンカーの理論を準用した内容となっている。

特筆すべき点は、「現状の能力」と「能力の変化」を客観視させるために、研修時と研修の1年前との二回にわ

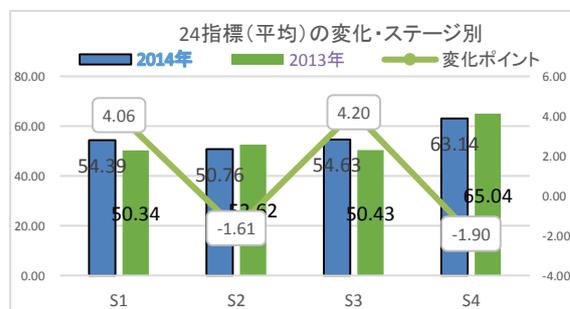
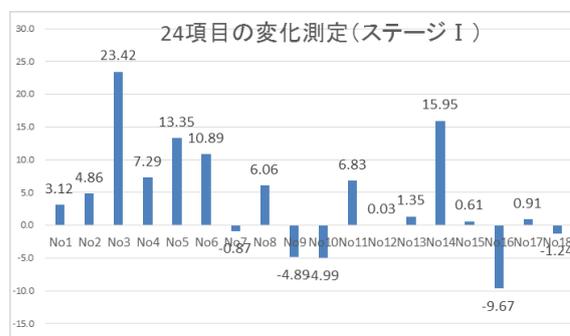
たり心理アセスメントで能力測定を行っていることである。測定対象の能力は全社員共通指針として定めている『行動基準24項目』である。社員は現在の能力だけではなく、変化を起こせる能力も実感でき、キャリアの向上に向けて大きな動機付けに役立っている。

4. 能力(コンピテンシー)の変化測定

J社の行動基準24項目は、全社員への心理アセスメント(行動特性診断テスト)の測定結果と高業績者との相関を求めてコンピテンシー化させ策定された。その測定を単発で終らせず、継続することにより変化を数値化し、その変化を自己成長の一指標として使用している。

行動基準は上位指標8項目(①計画力②企画立案力③変化対応力④実行行動力⑤組織活性力⑥達成力⑦企業文化構築力⑧自己成長)であり、それぞれは下位3項目で構成され、全24項目となっている。

参考として2014年度に実施されたキャリア研修の各ステージの測定結果、及び、ステージIの個別結果を掲載する。



S1 (n=18) 25歳. S2 (n=19) 30歳. S3 (n=28) 45歳. S5 (n=8) 55歳 (引用文献)

Kurumboltz, J. D. (2005) その幸運は偶然ではないんです
ダイヤモンド社

Schein, E. H. (2003) キャリア・アンカー 白桃書房
厚生労働省発表(平成14年7月31日)

(ほし ひろし)