

SFC 研究所所長 殿

SFC 研究所ラボトリ年次活動実績報告書（2020年度）

ラボ名称	キャリア・リソース・ラボ				
ラボ代表者	氏名	武藤 佳恭	所属	環境情報学部	
ラボ設置期間	2001年8月1日		～	2023年3月31日	21 年間

構成メンバー（提出時点）		
氏名	所属・職位	役割
武藤 佳恭	環境情報学部 教授	キャリア・リソース・ラボ代表 オンラインアセスメントメカニズムの開発
清木 康	環境情報学部 教授	キャリア開発に関するデータベース構築
飯盛 義徳	総合政策学部 教授	地域におけるキャリア支援と職業教育の連動の 枠組み作り
高橋 俊介	政策・メディア研究科 特任教授	自律型キャリア開発の調査・研究・啓蒙活 動
須藤 実和	政策・メディア研究科 特任教授	次世代経営者教育ならびに未来組織の経営シ ステムの役割に関する研究
野口 海	政策・メディア研究科 特任准教授	新EAPの研究、組織のメンタルヘルスへの対応 研究
宮地 夕紀子	政策・メディア研究科 特任講師	キャリア自律プログラムの導入、キャリアアド バイザーの研究
吉澤 康代	政策・メディア研究科 特任講師	新しい働き方とダイバーシティマネジメントの 視点からみたキャリア開発の研究
櫻田 周三	政策・メディア研究科 特任講師	新しい社会参加活動作り、個人の意識改革研究
小杉 俊哉	SFC研究所 上席所員	自律型キャリア開発の調査・研究・啓蒙活動
小山 健太	SFC研究所 上席所員	キャリア自律支援者の育成に関する研究と若手 社員のリアリティショックの研究
大木 紀子	SFC研究所 上席所員	自律型キャリア開発、キャリアアドバイザーの 育成活用研究
堀内 泰利	SFC研究所 上席所員	キャリア自律を実現する組織の仕組み・風土・ 研修の開発
村上 恭一	SFC研究所 上席所員	新企業内教育、コーポレートガバナンス/CSR とキャリアの研究
伴 英美子	SFC研究所 上席所員	介護・看護スタッフのキャリア開発、キャリア アドバイザーの育成活用研究
長沢 恵美	SFC研究所 上席所員	データベースの作成と、それを基にした一次集 計とその分析
永石 尚子	SFC研究所 上席所員	現場における業務の改善・工夫を通じたプログ ラム開発
稲垣 久美子	SFC研究所 上席所員	大学におけるキャリア教育の有効性の研究
山田 昇	SFC研究所 所員	キャリアアドバイザーの活動開発と支援
正村 あづさ (勝又あづさ)	政策・メディア研究科 後期博士課程	キャリア教育における「ゲイミング」型のカリ ア開発の研究
花田 光世	名誉教授	キャリアアドバイザーの育成・組織内位置づけの研 究、自律型キャリア開発の調査・研究・啓蒙活動

年次活動実績報告

研究活動報告 (設置申請書、継続申請書の研究活動計画と対比するように記載してください。)

キャリア・リソース・ラボでは2020年度、活動計画にあげた以下の活動を実施致しました。

- ①キャリア自律のコンセプト提供
- ②それを実践するキャリア自律研修プログラムの提供と実践
- ③キャリア自律の実践に伴う現場マネージャーの役割変化に対応するマネージャー教育とコーチングの提供
- ④キャリア自律を志向する従業員とそれに向き合うマネージャーを支援するキャリアアドバイザーの育成
- ⑤キャリアアドバイザーが活動するインフラ組織としてのコーポレートユニバーシティ/ライフキャリアサポートセンターの研究と運営指導
- ⑥キャリア自律活動を組織内で進展させる組織システム・人事インフラ制度の構築支援といった活動を行ってきました。

①のコンセプト提供では、花田が職業能力開発促進法に基づく、キャリア自律の支援の法制化とそれに伴う、各種政策面での省令に基づくキャリア自律の法整備に関する提言を行い、キャリア自律の目的が組織の活性化にあることを2021年度の職業能力開発基本計画に盛り込まれることに尽力いたしました。

②のキャリア自律研修プログラムの提供と実践ではサントリーをはじめとする企業。シニア社員向けのキャリア自律支援のプログラム作成を行い、シニア社員の定年制の廃止に伴うキャリア自律度評価の仕組をラボにおいて構築し、雇用延長社員のキャリア自律度支援のプログラムの研究開発ではプログラムを開発し、テストトライアルを実践致しました。

③の現場マネージャーの教育では、管理者に対する0ne-on-0ne面談の実施支援を行い、キャリア自律に向き合う管理者向け研修プログラムを開発いたしました。

④のキャリアアドバイザーの育成では慶應義塾大学丸の内シティキャンパスとキャリアアドバイザー育成プログラムを実施し、また労働省が提唱しているキャリアコンサルタントに対するスーパーバイザー育成に関しては、ラボにおいてスーパーバイザー養成講座を開発致しました。

⑤のライフキャリアサポートセンターに対する支援では、ラボ版のライフキャリアサポートセンター構築に向けた仕組を開発中です。

⑥のキャリア自律活動を組織内で進展させるインフラの整備では、キャリアアドバイザーと人事の協業プログラムの開発を行い、キャリアアドバイザーの新たな役割構築に貢献いたしました。特に2021年4月から企業に対して努力義務として課される予定の70歳雇用延長制度に基づき、①シニア向けのキャリアデザインワークショップの研究と実施、②ライフキャリアの長期化に伴う両立支援や企業のシニア社員向け、ミドル社員向けのキャリアアドバイサービス、さらに、③人事インフラとして、花田が提唱し、厚生労働省が推進するキャリアコンサルティングに対応したセルフキャリアドックの研究と企業における実践の研究を行う予定です。

研究成果（学術論文、著作物、メディア露出等）

【論文・著作物・学会発表等】

- ・ Y. Takefuji, "Balancing the duality should be considered in evidence-based conclusion," Science (eLetter, 16 Jan. 2020)
- ・ Y. Takefuji, "What business organizations should do in the age of AI?," forum21, 2020
- ・ P. Neittaanmaki, Y. Takefuji, "Global digital school under covid-19," Science (eLetter, 22 April 2020)
- ・ Y. takefuji, "Virtual conferences and meetings should be practiced under covid-19 pandemic," Science (eLetter, 18 August 2020)
- ・ Y. takefuji, "Japan's government must seek out expert scientists," Nature 586, 200 (2020) doi: 10.1038/d41586-020-02813-4
- ・ Y. Takefuji, Resilient Secured Education System for Online Lectures During the Pandemic. Journal of Applied Security Research, 2021, DOI: 10.1080/19361610.2021.1874227 Journal of Applied Security Research (2021)
- ・ Y. takefuji, "Good debate needs scientific evidences but the world is illogical," Science (eLetter, 15 Jan. 2021)
- ・ Y. Takefuji, Illogical smart highway management policy in Japan, Transportation Engineering (2021)
- ・ 吉澤康代 (2021) 「ワークモチベーション向上要因の移り変わり：A社50代前半社員に対するヒアリング調査からの一考」『経済論叢』第93巻第3号、香川大学
- ・ 吉澤康代 (2021) 「ワークモチベーション低下要因の移り変わり：A社50代前半社員に対するヒアリング調査からの一考」『経済論叢』第93巻第4号、香川大学

【活動その他】

- ・ 慶應学術事業会との共催による各講座の運営・実施
 - ◇組織・人材プロフェッショナル養成講座 2020年5月～7月 慶應丸の内シティキャンパス
 - ◇キャリア・アドバイザー養成講座【アドバンスコース】2020年5月～9月 慶應丸の内シティキャンパス
 - ◇キャリア・アドバイザー養成講座 2020年11月～2021年3月 慶應丸の内シティキャンパス
 - ◇事業革新家養成講座 2020年11月～2021年3月 慶應丸の内シティキャンパス
 - ・ キャリア・アドバイザー【プロフェッショナル】／コーディネーター：花田光世
第16期 CRL登録キャリア・アドバイザー スーパービジョン
講義・事例検討を中心に年6回、土曜日開催。
登録：99名 人数を絞っての会場参加とオンラインと併催にて実施
 - ・ キャリア・ラボ研究会（CRL研究会）／コーディネーター：花田光世
2002年度より継続して19期目の開催。9社の企業の人事・教育担当の方々を中心とした参加者による月1回（全9回）の研究会を開催。 人数を絞っての会場参加とオンラインと併催にて実施
 - ・ 株式会社マキタ「キャリアワークショップ」企画・実施
令和2年9月6、7日 対象：株式会社マキタ 40代後半～50代 社員約15名
令和3年3月19、20日 対象：株式会社マキタ 40代 社員約15名
 - ・ サントリーホールディングス株式会社
「キャリアデザイン開発プログラムに関する研究」に伴うワークショップ等の企画・実施
- 他、受託研究契約に伴う研究業務