

SFC 研究所所長 殿

SFC 研究所ラボラトリ年次活動実績報告書（2021年度）

ラボ名称	キャリア・リソース・ラボラトリ					
ラボ代表者	氏名	飯盛 義徳	所属	総合政策学部		
ラボ設置期間	2001年8月1日		～	2022年3月31日	20	年間

<b>ラボラトリの学外研究拠点</b> ※学外の拠点で活動している場合、その詳細を記載ください。	
名称（例：東京〇〇ビル）	所在地（例：東京都〇〇区〇〇1-1-1 5F）

構成メンバー（提出時点）		
氏名	所属・職位	役割（全員分記載してください）
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
玉村 雅敏	総合政策学部 教授	地域活性化におけるキャリア自律に関する研究
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
伊藤 良二	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
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

羽生 琢哉	SFC研究所 上席所員	新しい社会参加活動作り、個人の意識改革研究
櫻田 周三	SFC研究所 所員	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
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
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、2021年度は前年度に引き続き継続的な活動を実施してきましたが、活動計画にあげた大企業中心型であったキャリア支援のプログラムに、小規模企業向けに改変し、キャリアデザイン、形成に関するテキスト、ワークブック、キャリアデザイン研修、上司支援向けプログラムコンテンツの開発を加え、下記のような活動を行いました。

厚生労働省の政策として、2016年以降、企業は従業員に対するキャリアコンサルティングの提供を義務付けられ、キャリアコンサルタントも国家資格化され、それに対応するため、努力しているラボの活動にも社会から注目が集まっています。特に2020年以降はキャリアコンサルタントの活動が一人ひとりの従業員のキャリアカウンセリングにとどまらず、組織の活性化に対する貢献も活動役割として規定されるに至りました。この活動では、厚生労働省がセルフ・キャリアドックという活動を推進し、花田がそのプログラム開発・推進・民間企業への進展を担当する委員会の座長に就任、積極的な活動を実践してきており、この新しい展開もキャリア・リソースラボが中心的な役割を果たしています。

2022年からはこれらの活動を推進する新しい指導者育成のプログラムを厚生労働省が認定制度として開始する予定であり、それに向けて、2021年度はキャリアリソースラボで指導者育成プログラムの検討を行ってきました。

これらの動きに対応する形で、今までは大企業中心にキャリアコンサルティング支援の活動を展開してきましたが、2021年度から小規模企業におけるキャリアコンサルタントの視点活動を開始しました。キャリアコンサルティング活動を、小規模企業、中小企業を巻き込んだ新たな展開を行うことにより、社会全体に広めていく継続的な準備・実践活動を行っています。

これらの活動を通して、キャリア・ラボが法制化されたキャリアコンサルティング活動のフロントランナーとしての役割を果たし続け、社会に貢献すると同時に個別企業の従業員の活性化と組織の活性化に新たな貢献を行ってきました。

1. 継続的に大企業向けのキャリア支援プログラムの開発と支援活動視点活動
2. 組織の活性化にも貢献できるキャリアアドバイザーの育成
3. 中小企業・小規模企業向けの導入支援パッケージの開発
4. 中小企業・小規模企業向けのキャリア支援者の育成
5. 新しい役割を担えるキャリアアドバイザーの指導を行うことのできる指導者育成のスーパービジョンのプログラム作りと実践
6. キャリアコンサルタントのインターンシップのプログラム作りと実践
7. キャリア自律を支援する管理者支援のプログラム開発
8. キャリア支援に関する面談・キャリアデザインワークショップ・上司支援・組織開発の統合プログラムを開発すると同時にそれを通じた組織の活性化プログラムの開発

これらのプログラムの特色は①従来大企業中心で展開されていたキャリア自律支援のプログラムに対して中小企業向け・ベンチャー企業向けなどのプログラム開発を加える。②キャリアカウンセリング型の個人支援中心であったキャリア支援活動に、組織開発、組織の活性化といった組織視点を加える。③キャリアコンサルタント/アドバイザーの育成を担う、指導者の育成プログラムを加える。④キャリアコンサルティングの未経験者でありながら資格を保有しているキャリアアドバイザーの現場実習研修をインターンシップ方式を加えて実践する。⑤キャリア支援においては上司の1-on-1や、キャリア面談が重要であることから、上司の支援プログラムを開発・実装する。⑥キャリア自律を促す面談・教育研修・上司支援・職場単位で相互啓発を行う組織開発、組織の活性化度の開発・把握などを行う、といったものであり、いずれもこれからのキャリア支援にとっては重要な活動に他なりません。そしてこれらの活動は継続的に2022年度も実施していく予定です。

研究成果（学術論文、著作物、メディア露出等）

【学会発表など】

- ・ 落合誠・吉澤康代・板谷和彦（2021）「中堅・中小製造業における若手技術者のモチベーション変化のプロセスに関する調査分析－製造業M社の事例より－」『経済論叢』第94巻第3号、香川大学
- ・ 吉澤康代（2022）「アウトソーシング」『キャリア・カウンセリング エッセンシャルズ』金剛出版

【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 2021年4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〕2021年5月～9月 慶應丸の内シティキャンパス
  - ◇企業参謀養成講座 2021年10月～2022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  
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： 104名 コロナ感染予防対策につき、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年度より継続しての開催。12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
- ・ 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
- ・ 旭化成株式会社：50代社員および60代再雇用社員へのヒアリングおよび報告作成、ヒアリング成果を活用した「50代部下を持つ上司研修」の設計コンサルティング