

2021年12月1日

「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」事務局（パーソルキャリア株式会社）

「キャリアオーナーシップ人材を見える化し、増やし、事業の成長とつなぐための自社リフレクションシート」を公開

～「第7回 キャリアオーナーシップとはたらく未来 研究会（2021年10月19日開催） 事前ワークシート」より～

※本ニュースリリースは、参画企業8社からなる「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」を代表し、運営事務局のパーソルキャリア株式会社が発表しています。

キリンホールディングス株式会社、KDDI株式会社、コクヨ株式会社、富士通株式会社、パーソルキャリア株式会社、三井情報株式会社、ヤフー株式会社、株式会社LIFULL（ライフル）の8社が発足させた「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」 < <https://co-consortium.persol-career.co.jp/> > では、2021年10月19日（火）に実施した「第7回 キャリアオーナーシップとはたらく未来 研究会」の事前準備として、参画企業8社が実際に使用した「キャリアオーナーシップ人材を見える化し、増やし、事業の成長とつなぐための自社リフレクションシート」のテンプレートを公開しましたので、お知らせします。

このテンプレートは以下サイトよりダウンロードいただけます。

URL: <https://co-consortium.persol-career.co.jp/article/2021/12/01/index.html>

キャリアオーナーシップ人材を見える化し、増やし、事業の成長とつなぐための自社リフレクションシート

「第7回 キャリアオーナーシップとはたらく未来 研究会（2021年10月19日開催） 事前ワークシート」

経営戦略と人材戦略の連携に向けた主な議論ポイント

研究会 第1回・第6回を通した議論で、今後フォーカスする論点は4つに絞れてきた

重要論点	第6回までの議論を踏まえたリフレクション	②について具体内容と③についてコメント								
<p>（前提条件） 見える そもそもキャリアオーナーシップ人材は企業にとって良いのか？ また、どう見える化できるのか？</p>	<p>①どうすればキャリアオーナーシップ人材の効果的な見える化ができるか ②そのために取組みたいと思う仕組みや施策 ③現状実施または検討中の施策との差分や課題</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>仕組み/施策</th> <th>運用</th> <th>効果検証</th> <th>差分/課題</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> </tr> </tbody> </table>	仕組み/施策	運用	効果検証	差分/課題	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）
仕組み/施策	運用	効果検証	差分/課題							
高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）							
<p>（人的資本視点で） 増やす キャリアオーナーシップ人材を効果的に増やすには？</p>	<p>①どうすればキャリアオーナーシップ人材が効果的に増やせるか ②そのために取組みたいと思う仕組みや施策 ③現状実施または検討中の施策との差分や課題</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>仕組み/施策</th> <th>運用</th> <th>効果検証</th> <th>差分/課題</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> </tr> </tbody> </table>	仕組み/施策	運用	効果検証	差分/課題	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）
仕組み/施策	運用	効果検証	差分/課題							
高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）							
<p>（事業視点で） つなぐ キャリアオーナーシップ人材を効果的に増やし、事業の成長とつなぐにはどうすべきか？</p>	<p>①どうすればキャリアオーナーシップ人材を効果的に増やし、事業の成長とつなぐことができるか ②そのために取組みたいと思う仕組みや施策 ③現状実施または検討中の施策との差分や課題</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>仕組み/施策</th> <th>運用</th> <th>効果検証</th> <th>差分/課題</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> <td>高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）</td> </tr> </tbody> </table>	仕組み/施策	運用	効果検証	差分/課題	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）
仕組み/施策	運用	効果検証	差分/課題							
高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）	高付加価値 （例：社内研修、外部研修、メンター制度）							
<p>（経営視点で） 変わる キャリアオーナーシップ人材は事業にとってどんな良いことをもたらすのか？</p>	<p>①キャリアオーナーシップ人材が見える化され、効果的に増え、持続的につなぐことができ、事業にとってどんな良いことをもたらすのか？ ②リアレンジなし社内採用していくべきか、短期/中長期的視点に分けてご記入ください</p>	<p>実際の事例や、こんな変化が起きているといったアクロカム</p>								

記入用ワークシート

（前提条件） 見える	（人的資本視点で） 増やす	（事業視点で） つなぐ	（経営視点で） 変わる
<p>①どうすれば、キャリアオーナーシップ人材の効果的な見える化ができるかと思うか、ご記入ください</p> <p>②取組みたいと思う仕組みや施策を具体的に記入下さい</p> <p>評価：0-4</p>	<p>①どうすれば、キャリアオーナーシップ人材が効果的に増やせるかと思うか、ご記入ください</p> <p>②取組みたいと思う仕組みや施策を具体的に記入下さい</p> <p>評価：0-4</p>	<p>①どうすれば、キャリアオーナーシップ人材を効果的に増やし、事業の成長とつなぐことができるかと思うか、ご記入ください</p> <p>②取組みたいと思う仕組みや施策を具体的に記入下さい</p> <p>評価：0-4</p>	<p>①キャリアオーナーシップ人材が見える化され、効果的に増え、持続的につなぐことができ、事業にとってどんな良いことをもたらすのか？</p> <p>②リアレンジなし社内採用していくべきか、短期/中長期的視点に分けてご記入ください</p> <p>実際の事例や、こんな変化が起きているといったアクロカム、具体的に記入ください</p>

< 「キャリアオーナーシップ人材を見える化し、増やし、事業の成長とつなぐための自社リフレクションシート」 >

■ 第7回 研究会では今後フォーカスする論点を4つに絞り込んで議論

本コンソーシアムでは、「個人の主体的なキャリア形成が、企業の持続的な成長につながる」という考えの下、「キャリアオーナーシップ人材を活用し、企業の中長期的な成長を生み出していくには、どうしていくべきか？」という問いについて、「はたらく個人と企業の新しい関係」を模索する企業8社が集まり、月1回の研究会を実施しています。

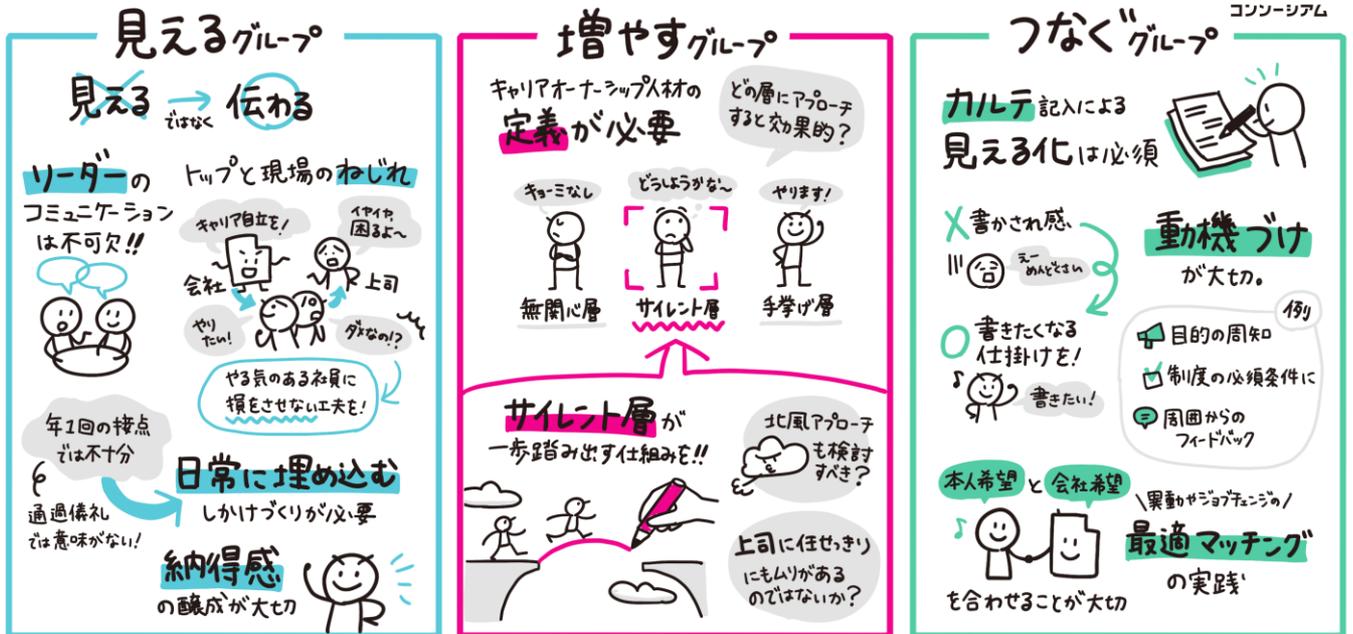
第7回 研究会では、これまでの議論から絞り込んだ4つの論点の中から、①キャリアオーナーシップ人材の可視化をうながす「見える」方法、②キャリアオーナーシップ人材を効果的に「増やす」方法、③キャリアオーナーシップ人材を企業の持続的な成長に「つなぐ」方法 という3つの論点について、コンソーシアムに参加する8社がグループに分かれて議論を行いました。その後、コンソーシアムの顧問・ファシリテーターの田中 研之輔 法政大学キャリアデザイン学部・大学院教授とともに各論点について話し合いました。

なお、第7回 研究会の内容は、コンソーシアムサイトで研究会レポートとして紹介しています。

・第7回 研究会レポート: <https://co-consortium.persol-career.co.jp/article/2021/11/15/01/index.html>

第7回研究会 2021.10.19(火)

分科会 全体発表



< 第7回 研究会のグラフィックレコード >

「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」では、「経営戦略と人材戦略の連携」と「企業と個人の新しい関係」を模索している企業の皆様の一助になるべく、企業インタビューや8社による研究会での検討プロセスを今後も公開していくほか、2021年度末には研究会での議論をまとめたアニュアルレポートを公開する予定です。

■ 「キャリアオーナーシップ」について

「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」報告書（経済産業省、2018年）では、キャリアオーナーシップについて「個人一人ひとりが『自らのキャリアはどうありたいか、如何に自己実現したいか』を意識し、納得のいくキャリアを築くための行動をとっていくこと」と説明されています。

また、「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書～ 人材版伊藤レポート～」(経済産業省、2020年)では、これからの個人と企業の関係性について、「企業は、画一的なキャリアパスを用意するのではなく、多様な働き方を可能にするとともに、働き手の自律的なキャリア形成、スキルアップ・スキルシフトを後押しすることが求められる」と指摘するとともに「個人は、キャリアを企業に委ねるのではなく、キャリアオーナーシップを持ち、自らの主体的な意思で働く企業を選択することが求められる」と報告されています。

■ 「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」について

本コンソーシアムでは、「個人の主体的なキャリア形成が、企業の持続的な成長につながる」という考えの下、業種や業界を越えて「はたらく個人と企業の新しい関係」を模索する企業が集まり、「キャリアオーナーシップ人材を活用し、企業の中長期的な成長を生み出していくには、どうしていくべきか？」という問いについて、議論・実践・検証を行い、各社内および社会に対して提言していきます。

コンソーシアムの顧問・ファシリテーターは田中 研之輔 法政大学キャリアデザイン学部・大学院教授。8社が発足メンバー企業として参画し、企業と個人の成長を両立させるための議論や提言、参画企業間の副業による人材の越境体験といった個人の主体的なキャリア形成をサポートする実践・検証を行います。

■ 発足背景に代えて：「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」発足宣言文

キャリアオーナーシップが、社会を動かす。

人生100年時代の中、年功序列や終身雇用が限界を迎え始め「はたらく」をとりまく社会環境は激変しています。これまでのような画一的な働き方ではなく、多様な個人のニーズに対応した、働き方や人材育成、雇用モデルの変革は、もはや日本社会において待ったなしの必須課題となっています。

こうした状況の中で、一人ひとりの個人が、自律的に成長し続けるために不可欠なのが「キャリアオーナーシップ」。はたらく個人の力を最大化させ、社会の力にするために、企業は個人とどう向き合い、新たな関係性をつくっていくべきなのか？まだ答えのない問いに対し、先駆的に取り組む企業が自ら実践・実証し、企業と個人の持続的な成長を実現する「はたらく未来」を模索していくのが本コンソーシアムです。

2021年4月20日

「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」参画企業一同

■ コンソーシアムのゴール/目指す社会の状態

本コンソーシアムでは、キャリアオーナーシップがより広く定着し、キャリアオーナーシップ人材を育てようとする企業が増え、個人と企業が互いの成長に貢献し合う関係性へ変わっていく事で、よりよい社会・はたらく未来の実現に貢献していきます。

■ コンソーシアムの概要

名 称：キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム

設 立：2021年4月20日（火）

コンソーシアムが目指す「個人と企業の新しい関係」



参画企業：キリンホールディングス株式会社、KDDI株式会社、コクヨ株式会社、富士通株式会社、
パーソルキャリア株式会社、三井情報株式会社、ヤフー株式会社、株式会社LIFULL
(2021年4月20日時点 五十音順)

顧問・ファシリテーター：法政大学キャリアデザイン学部・大学院 田中 研之輔教授

運営事務局：パーソルキャリア株式会社

URL：<https://co-consortium.persol-career.co.jp/>

活動内容：

個人と企業の成長を両立する「はたらくの未来」に必要なことについて、先進的に取り組んでいる企業の実践知を集約し、社会実装を前倒ししていきます。

●研究会

個人と企業の成長を両立する先進的な企業の実践知を集約し、コンソーシアムで議論し、気づきと企業への提言をまとめ、各社の経営会議で報告するほか、外部に公開していきます。

●実践・検証

参画企業各間で議論して実践内容を決定し、各社で実践し、その結果を検証します。

(実践・検証内容の例)

- 参画企業間で副業による人材の越境を行い、業務遂行にどのような影響があるのかを検証するなど、企業価値向上と個人の成長を両立する働き方の実践・検証を行います。
- 個人研修プログラムを開発し、参画企業社員がプログラムに参加。業務遂行や個人の成長にどのような影響があるのかを検証します。

キャリアオーナーシップが、社会を動かす。



<「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」参画企業 >

本プレスリリース及び各社コンソーシアム活動に関するお問い合わせ先

コンソーシアム事務局広報/パーソルキャリア株式会社 広報部

TEL: 03-6757-4266 / メールアドレス: pr@persol.co.jp