

「越境学習」を職場学習や経験学習にどう結び付けていけばよいか

[課題] 越境学習に関する考え方を踏まえ、越境学習を職場学習や経験学習にどうつないでいくかについて、仕事に関する学習をデザインする立場から積極的に考えを述べる。

1. 越境学習とは何か

今回の課題を考える上で、課題図書で紹介されている「越境学習」の定義とそのメリット・デメリットを整理する。

課題図書では、越境学習を「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省すること」と定義 (pp186) している。しかし、「多くの場合、組織の定める就業時間外において個人の自由意志によって生起する。(pp187)」とされ、組織がそれをコントロールすることはできない。しかし、組織で働く個人が組織外で学習することで、組織活動に新たなアイデアがもたらされる、働く個人が自らのキャリア構築を促進される、といったメリットがある。その一方で、越境学習は、組織側にとっては、業務がおろそかになるといった懸念、個人にとっては、社外で学ぶことが、必ずしも組織における業績の評価につながらないといったデメリットもある。

2. 越境学習を職場学習や経験学習にどうつないでいくか

先日、仕事の関係で、ある大手企業の人事担当者の方にお話を伺う機会を得た。その企業では、1999年からトップダウンで女性活躍促進に取り組み、2010年からは、ワークスタイルの変革を推進しているとのことであった。人事担当者の方の話によると、今までの組織で働く社員は、時間制約のない男性が中心であったが、近年では、性別や国籍も多様化し、育児や介護等で時間制約のある社員も増えてきたことから、多様な働き方を実現するために、長時間働くことが評価されるのではなく、短時間で成果の上がる働き方が評価される組織を目指して働き方改革に取り組んでいるとのことであった。

その企業で最近はじめた取り組みとして、45才、50才の社員を対象に、仕事以外にも視野を広げ、60才以降の生き方について考えてもらうことを目的とした「キャリア啓発セミナー」は、越境学習にも関わる事例であると感じた。このセミナーでは、仕事以外で、自分が何をしたいか、何ができるかを考えてもらう内容で、仕事以外の生活を充実させることで、より充実した働き方をしてもらうことを目的に実施している。特に男性社員の場合には、年齢を重ねるにつれ、仕事中心の生活が当たり前になり、仕事以外での付き合いや生きがいが見出せず、やることがないから会社で残業する、部下を飲み連れ回すといった傾向になっている者も少なくない。しかし、そういった社員に、仕事以外

での生活にも目を向けてもらうために、学生時代にやりたかったこと、家庭生活、地域の取り組みや子供の学校のPTA活動等、仕事以外の生活も充実させるために、効率良く働き、仕事以外のスキルを身につけてもらうように促しているとのことであった。なおこの企業では、こうした取り組みの結果、社員の残業時間数が減り、業績向上にも結びついているとのことであった。

この事例は、必ずしも越境学習を促しているわけではないが、今回の課題に取り組む中で、今後の社会環境は、組織の人材の多様化や企業の競争環境の変化から、企業が社員の能力育成として、社内で業務に必要なスキルを育成するだけでは、その変化に追いつかないのではないかと感じた。先の企業の事例からも、今後企業側は、業務に対する成果を評価するだけでなく、社員のキャリア全体を見据え、個人の越境学習を促進し、そこで身につけた能力を評価し、活用する仕組みも取り入れていくことが有効なのではないだろうか。こうした仕組みを取り入れていくことが、働く個人の仕事に対するモチベーション向上につながり、業績にもつながっていくのではないかと感じた。

以上