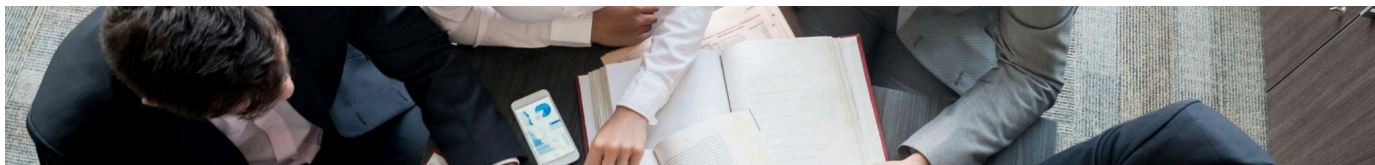


Aoba-BBT、次世代プロフェッショナル人材育成への挑戦 BBTプロフェッショナル人材研究会の実施報告

BBTチャンネル『組織人事ライブ～新たな価値を生み出す突破人材の働き方・学び方～』で配信中！

株式会社Aoba-BBT(所在地:東京都千代田区、代表取締役:柴田巖、以下Aoba-BBT)は、生涯学習の推進と多様な年齢層に対する教育サービスの提供を使命としています。この度、企業の人材育成担当者を対象に、プロフェッショナル人材研究会を全3回にわたって開催しました。

Aoba-BBTにおいて20年以上人的資本経営や組織人事の課題解決に従事する高橋俊介氏(慶應義塾大学SFC研究所上席所員)のリーダーシップとファシリテーションの下、プロフェッショナル人材(本研究会では、最終的に「突破人材」という表現へ変更)のキャリア形成、思考や行動特性、学びの特徴などを集中的に議論しました。研究会の最後は、突破人材の採用や育成上の課題と解決策について議論を深めました。



Aoba-BBT、次世代プロフェッショナル人材育成への挑戦 BBTプロフェッショナル人材研究会の実施報告

BBTチャンネル『組織人事ライブ～新たな価値を生み出す突破人材の働き方・学び方～』で配信中！



BBTプロフェッショナル人材研究会の詳細

◆実施日程

- 第1回:2023年6月9日(弊社麹町オフィス)
- 第2回:2023年10月3日(弊社麹町オフィス)
- 第3回:2023年11月22日～23日(ATAMIせかいえ)

◆参加企業(五十音順・敬称略)

- 株式会社アシックス
- 伊藤忠人事総務サービス株式会社
- 日本電信電話株式会社
- 株式会社三井住友銀行

BBTプロフェッショナル人材研究会の詳細

◆本研究会で定義される「プロフェッショナル」とは

本研究会では、プロフェッショナルを「高い専門性と顧客へのソリューション提供能力を備えている」と定義しました。高橋氏によれば、専門性には「実務的専門性」「体系的専門性」「先端的専門性」という3つの層が存在します。彼は、プロフェッショナルに求められるのは、経験に基づく実務的専門性だけでなく、体系的かつ先端的な専門性を有していることが重要であると指摘しています。これらの専門性は、単に長い職務経験を積むだけでは身に付かないものです。体系的専門性を学んだ上で、さらに先端的専門性を習得し、それを実務成果に結び付けることが求められます。

- ・実務的専門性: 仕事の経験を通じて、手続きや制度運用、例外対応などの実務に詳しいこと。
- ・体系的専門性: 学校などでの専門的教育や自己学習を通じて習得された、体系的かつ理論的な知識。
- ・先端的専門性: 該当分野の変革や創造の最前線に関する知識の習得、最新動向に対する敏感さ、同分野のリーダーとの交流を通じての人脈形成など、社外の幅広いネットワークを通じて専門性を継続的に高めること。

◆プロフェッショナル人材へのインタビューの実施

この研究会では、参加企業4社から選出された2名ずつ、合計8名のプロフェッショナル人材にインタビューを実施しました。インタビューでは、彼らの学生時代からの学習経歴、職業やキャリアの変遷、学びと成長の方法、専門性の活用と成果への結びつけ方などに焦点を当てました。

◆インタビューからわかってきたこと ~プロフェッショナル人材は「突破人材」である~

インタビューにより、プロフェッショナル人材は既存のビジネスを単に改善・発展させるのではなく、新たな事業を創出し、顧客に新しい価値を提供していることが明らかになりました。新規事業の創出には多大な困難と葛藤が伴いますが、インタビューされた人材は、これらの困難を乗り越え、何度も挑戦を続ける姿勢を持っていました。このことから、研究会では彼らを「突破人材」と呼ぶことにしました。高橋氏によると、突破人材の主な特徴は次の通りです。

<突破人材の主な特徴>

- ・社会人以前に抱いていた興味や志向がテーマに結びつく。
- ・若い頃から自発的な学習習慣がある。
- ・ビジネスモデルのレベルで思考する。
- ・布石を打ち、偶然を活かし、積極的にチャンスをつかむ。
- ・流れに乗り、ブルーオーシャンを目指す。
- ・文献や人脈開拓によって初期の学習を行う。
- ・外部との交流を通じて人脈を形成し活用する。
- ・一つのテーマを継続して追求する。
- ・社内で布石を打ち、次なるチャンスをつかむ。

※詳細は、「組織人事ライブ~新たな価値を生み出す突破人材の働き方・学び方~」をご視聴ください。

◆「突破人材」の採用・育成について

研究会の最終回である第3回では、突破人材の特徴に基づき、どのようにこれらの人材を発掘・採用するか、実務経験では得られない体系的専門性の学習をどのように支援するか、突破人材をサポートする幹部をいかに育成するかなどについて議論が行われました。

参加企業の代表者は、採用時に突破人材を確保することの難しさを感じつつ、そうした人材を育成することの重要性を再認識しました。インタビューに応じた突破人材は、単一の職務に留まることなく、自らのキャリアを積極的に築いてきました。このことから、突破人材の働き方や学び方は、キャリア自律そのものであると言

えます。人事部門は、単に研修を計画的に設計するだけでなく、学習の主体性を育むための「きっかけ」をどのように提供するかが重要であるという意見が多く出されました。また、キャリアパスの構築と自己主導のキャリア開発の両方をどうバランスよくサポートするかについても話し合われました。人事は、突破人材を育成するための支援者として、評価し、適切なコミュニケーションを行う必要性を改めて認識する機会となりました。



●プロフェッショナル人材研究会(第3回)の様子:参加企業様と突破人材の発掘・採用確保、育成等に関する観点で議論を深めました。

プロフェッショナル人材研究会の成果と今後の展開

本研究会および実施されたインタビューを基に、プロフェッショナル人材の特徴やその育成方法をテーマにした映像講座を配信しております。「突破人材の働き方・学び方」を深く掘り下げ、実際の事例を通じて学びを提供しています。この講座では、突破人材として活躍する伊藤忠商事の村瀬氏とNTT西日本の猪原氏をゲストに迎え、彼らのキャリア形成過程、学び方、成果の上げ方について詳細に語っていただきました。特に、人材育成に関わる人事担当者にとっては必見の内容です。是非ご視聴ください。

◆組織人事ライブ～新たな価値を生み出す突破人材の働き方・学び方～

- ・第1回 伊藤忠商事 村瀬 博章氏
ゲスト:村瀬 博章氏(伊藤忠商事株式会社 電力・環境ソリューション部門 次世代エネルギービジネス部長)
- ・第2回 NTT西日本 猪原 祥博氏
ゲスト:猪原 祥博氏(NTT PARAVITA株式会社 マーケティング部長)
- ・第3回 まとめ回 ※第3回は今後配信予定



●写真左:第1回 伊藤忠商事 村瀬博章氏



●写真右:第2回 NTT西日本 猪原祥博氏

◆視聴方法

BBTチャンネルでご視聴いただけます。

[BBTチャンネルのお申込みはこちら](https://bb.bbt757.com/price/) (https://bb.bbt757.com/price/)

◆ファシリテーター



高橋 俊介氏
慶應義塾大学SFC研究所上席所員

略歴:

東京大学工学部航空工学科卒業、日本国有鉄道勤務後、プリンストン大学院工学部修士課程修了。

マッキンゼーアンドカンパニーを経て、ワイアット社(現在Willis Towers Watson)に入社、1993年代表取締役社長に就任。

その後独立し、ピープルファクターコンサルティング設立。2000年5月より2010年3月まで、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授、同大学SFC

研究所キャリア・リソース・ラボラトリー(CRL)研究員。2011年9月より同大学院政策・メディア研究科特任教授。2022年4月から同大学SFC研究所 上席所員。個人主導のキャリア開発や組織の人材育成の研究・コンサルティングに従事。著書多数。

【Aoba-BBTについて】



当社は1998年4月に設立され、以来「Lifetime Empowerment(生涯にわたって自らをアップデートし続ける学習環境の提供)」をビジョンとして掲げています。Education Technologyを核とした強みを活かし、主に社会人を対象としたオンライン教育サービスを展開してきました。日本初の100%オンライン大学・大学院を設立するなど、その成果は多岐にわたります。2013年には、幼児から高校生を対象とした国際スクール事業を開始し、この事業は現在、当社の連結売上および利益の約半分を占めるまでに成長しています。

「株式会社Aoba-BBT」への社名変更は、私たちにとって「第2の創業」と位置づけています。アオバジャパン・国際スクールで培われる幼児から高校生のグローバルリーダー育成と、若手社会人から経営層まで幅広く対象とするオンライン教育; これら二つを主軸とした経営者および起業家育成のための教育プラットフォームを、持続的に進化させていくことで、さらなる企業成長を目指してまいります。

<https://aoba-bbt.com>

▼お問い合わせ

株式会社Aoba-BBT

コーポレート・コミュニケーション部:高橋

メールアドレス:bbt-pr@bbt757.com