



COACH A Co., Ltd.



株式会社コーチ・エイ
国際コーチング連盟プロフェッショナル認定コーチ
(一財)生涯学習開発財団認定プロフェッショナルコーチ
栗井 智希

あなたの学びを邪魔するもの

AIに雇用を奪われる。

誰もが遠くないと予想した未来は、あっという間に現実になりました。2023年9月24日の日本経済新聞は、米雇用調査会社チャレンジャー・グレイ・アンド・クリスマスが、同社の実施するレイオフ調査の解雇理由の項目に「AI」を加えたと報じました。さらに、AIを解雇理由に選んだ米国企業を集計すると、2023年1~8月に約4,000人がレイオフされたこととなります。(※1) この数字は全体の1%弱の規模ですが、この比率は、これからどこまで上がっていくのでしょうか。

「最も強いものが生き残るのではない。最も変化に敏感なものが生き残る」

これは、『種の起源』の著者として有名なチャールズ・ダーウィンの言葉といわれますが、劇的なスピードで変化する今の時代を生きる我々にも当てはまる、普遍的な言葉といえるでしょう。

改めて注目したい 「ラーニングアジリティ(学習の機敏性)」

ラーニングアジリティ(学習の機敏性)という言葉があります。この言葉を広く世に知らしめた人材コンサルティング会社のコンフェリーは、ラーニングアジリティを次のように定義しています。(※2)

Ability and willingness to learn from experience, and then apply that learning to perform successfully under new situations.

経験から学び、その学びを新しい状況で成功裏に活用する能力と意欲(筆者訳)

ラーニングアジリティの定義を他にもいくつかあたりましたが、共通するのは「経験から学び、認識・捉え方を更新し、行動変容を機敏に選択する姿勢」ということです。

私は、このラーニングアジリティが「変化に敏感なものとして生きる」ための鍵を握るのではないかと考えています。環境から学び続けることを可能にするには、変化に敏感でいる必要があるからです。

では、ラーニングアジリティを鍛えるために、私たちには何ができるのでしょうか。

ラーニングアジリティが 高いという思いこみ

ラーニングアジリティをどう鍛えていくかを同僚と話しているときに、相手がふと口に出しました。

「私たちコーチも、クライアントであるリーダーたちも、『自分にはラーニングアジリティが高い』と思いこんでいる方が多いように思います」

真偽はさておき、少なくとも私はこの言葉を聞いてドキリとしました。まさに「私はラーニングアジリティが高い」と思っていたからです。

この同僚の言葉をきっかけに、実は自分が変化を拒んでいることはあるかを考え始めました。そして頭に浮かんだのが「部下の開発」というテーマです。

私は「部下の開発」に自信をもってきました。書籍などを通して貪欲に学ぶだけでなく、実際に部下と関わる時間を多くとるなど、人並み以上に部下の開発に時間をあててきた自負

があります。その意味では「ラーニング」を続けてきた領域です。実際に成功体験もたくさんありますし、過去に上司・同僚・部下本人からも称賛の言葉をもらってきました。

しかし、部下の開発に携わってきたこの10年余の中で、うまく羽ばたいてもらうことのできなかったメンバーもいました。名前を思い浮かべながら人数を数えてみると、その数は決して少なくありません。

上司からそのことを指摘されたこともあります。上司は私のマネージャーとしての成長を支援しようとしてくれたのだと思いますが、私には上司の言うことの意味がわかりませんでした。

「部下の開発については学び続けているし、実際に自分の元で育った部下もたくさんいる。うまくいかなかったのは、彼らにプロとして仕事する気持ちがないからだ」

私の頭に浮かぶのはそんなセリフばかりでした。

しかし、ラーニングアジリティという概念に触れたとき、私の頭の中で初めて「自分は本当に間違っていないのか？」という問いが生まれました。

変化を阻んでいるもの

「部下の開発」に関して、自分なりのこだわりがあることに自覚はありました。しかし、こだわりがあるのも大事なことだと考えてきました。

とはいえ、冷静に振り返れば、うまくいかなかったケースは「部下の開発の失敗」以外の何ものでもありません。

上司は私にそのことから学んでほしいと思っていたのでしょう。それでも私は「失敗」に向き合おうとしてきませんでした。成長の材料、変化のきっかけを手にしなが、それを無視してきたのです。それはさながら、事故を起こしたにもかかわらず、それに気づかずに車を運転し続けるようなものです。

そこまで考えて、私はもしかしたら自分のこだわりを固執して、変化を拒んでいるのかもしれないと思い至りました。

「失敗から学ぶ」とよく言いますが、「失敗」を認めることができなければ、そこから学ぶことはできません。私は過去に起こしてきた事故を振り返り、部下へのアプローチを変え始めました。

しかし、やり方を変えてもうまくいくとは限りません。もし失敗したら、結局過去のやり方に戻ることになるのではないかな。そんな気もし始めました。

あなたが固執しているものは何か

「もしいま試しているやり方で成果が出なかったら、結局以前のやり方に後戻りしてしまうかもしれない。それでいいのだろうか？」

そう思ったときに、初めて自分が本当に固執しているものが見えてきました。

私には、部下にこんなふう成長してもらいたい、その人たちとこんなふう仕事をしたいというチームのビジョンがあります。そこにたどり着くために、部下にはこういう体験をしてほしい、と思ってきました。なぜなら、自分がそうやって成長してきた実感があるからです。過去の上司の関わりに価値を感じ、その体験を大切に思っている私は、自分の部下にもそれを味わってほしいと思ってきました。

しかし、目指す場所にたどり着くための道は、本当にその一本しかないのでしょうか？

私がこれまで学びながら取り組んできたのは、自分が「これだ」と信じた道を、いかにいい道にするかということでした。ほかの道を探そうとはしてこなかったのです。

こうしてみると、ラーニングアジリティを邪魔するものは、実は自分が心から信じ、大切にしているものの中に潜んでいるのかもしれない。

あなたが仕事上で大切に、こだわっていることはなんでしょう？

そして、その確からしさを健全に疑い、最後にアップデートしたのはいつでしょう？

【参考資料】

- ※1 「『AI 失業』米国で現実に 1~8月4000人、テックや通信」、日本経済新聞、2023年9月24日
- ※2 Korn Ferry, “What’s Smarter than IQ? Learning Agility”

【WEEKLY GLOBAL COACH Vol.1188 2023年10月4日配信】

■栗井 智希

株式会社コーチ・エイ
国際コーチング連盟プロフェッショナル認定コーチ
(一財)生涯学習開発財団認定プロフェッショナルコーチ

上智大学法学部国際関係法学科卒業。コンサルティングファームにて、構想策定・BPR・IT システム導入などのプロジェクトに幅広く従事。大小さまざまな組織の立ち上げに関わり、業績を上げやすい組織風土は、トップ主導の元、組織の構成員が一体となって創りあげていることを痛感。企業の業績向上の一端を担いたいと考え、コーチ・エイへ入社。コーチとして大企業の経営層・幹部層を中心に150名を超えるクライアントと共に活動。同時に、日本を代表する企業グループ数社におけるプロジェクト責任者を担当している。コミュニケーションが秘めている可能性をひらいていくことを目指し、コーチングの実践と学習の両輪をおもしろがりながら、日夜積み重ねている。

© 2023 COACH A Co., Ltd. All rights reserved. 本書の全部または一部の無断転載・複製を禁じます。

株式会社コーチ・エイ

東京都千代田区九段南2-1-30 TEL 03-3237-8050
<https://www.coacha.com>

WEEKLY GLOBAL COACH 登録はこちらのURLまたは
QRコードよりご登録いただけます。
<https://www.coacha.com/wgc/>

