

各位

アルー株式会社
(コード番号：7043 東証グロース)

「課長職のアンラーニングに関する実態調査」レポートリリースのお知らせ

人材育成データ・機械学習技術等を活用した、社会人向け教育サービスの提供を行うアルー株式会社（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：落合文四郎、証券コード：7043、以下：当社）は、課長などの管理職社員を対象に実施した「課長職のアンラーニングに関する実態調査」レポートをリリースしましたのでお知らせします。

■アンラーニングとは

従来、企業の人材育成の現場では「熟練」「熟達化」のアプローチが重視されてきました。これは、現場での実践的な知識やスキルの習得こそが個人を成長させ組織の競争力を高めるという考え方に基づくものであり、その考え方に従い、管理職は熟練・熟達した存在であることが要件とされてきました。

しかし、グローバル化やデジタル化の急速な進展、人口動態の変化や地球規模の問題の深刻化など、個人や組織を取り巻く環境が激変を続けるなか、管理職に求められる要素も変化しています。現代社会においては、かつて重視されてきた、積み重ねてきた知識やスキル、経験に固執することが、むしろ弊害となるケースが発生します。このような時代において求められるのは、断続的に起こる変化への柔軟な適応力と継続的成長力です。

そこで必要となるのがアンラーニングです。近年耳にすることが多くなったリスキリングと並んで人材育成に必要とされる「アンラーニング」は、もともと組織学習の研究から生まれた概念で、「学習棄却」や「学びほぐし」と訳され、時代や環境の変化によって有効性が低下した要素を捨て、新たな要素を取り入れて組み替えることを意味します。アンラーニングの概念は人にも適用することができ、アンラーニングによって組織も人も状況に応じた成長を遂げることができます。

組織における人材にとってアンラーニングが必要となる大きな局面の一つは、昇進です。「名選手、必ずしも名監督にあらず」は、ビジネス社会においてもあてはまり、プレイヤーとして活躍してきた人材がマネジャー（管理職）になったとき、転換した役割を担うことに戸惑いや限界を感じることも、少なからずあります。管理職の行動が変容しなければ、部署ひいては組織全体の成長は期待できません。逆に、プレイヤーがマネジャーへとうまく脱皮することで、組織全体のパフォーマンスが向上します。企業の人材育成担当者にとって、新任管理職がこの「プレイヤーとマネジャーの溝」をうまく飛び越えられるようサポートすることは、非常に重要な課題です。

■「課長職のアンラーニングに関する実態調査」実施の背景・調査及び分析結果

上述のとおり、管理職へと役割転換することの重要さと難しさは認知されているものの、抽象的理解にとどまる限り課題解決にはつながりません。当社は、「プレイヤーからマネジャーへの役割転換において、本質的に解決すべきことは何か？」を見出すことを目的に、2022年4月から12月にかけて18社162名を対象に実施した研修プログラム「マネジメント・ジャーニー」を通じ、以下の項目について調査分析を行いました。

- ✓ 「アンラーニングを必要とする課題」を特定することができる社員の割合
- ✓ 「アンラーニングを必要とする課題」のパターン
- ✓ 課題の原因となる「動機傾向※1」

※1：アメリカの心理学者デイビッド・C・マクレランドが提唱。人間の主要な動機ないし欲求は「達成」「権力」「親和」「回避」の4つであり、人間の行動の裏には必ずいずれかの動機があるという理論。

本調査レポートにはこれらの調査分析結果に加え、下記内容についても記載しています。

- ✓ アンラーニングを必要とする課題を特定することができるマネジャーの特徴
- ✓ アンラーニングを必要とする課題を発見するためのプログラム実施の際に工夫すべきポイント
- ✓ アンラーニングを実現するための示唆

<本調査レポート>

本調査結果はこちらよりダウンロード可能です。<https://service.alue.co.jp/download/249>

■アルーの管理職向けプログラム「マネジメント・ジャーニー」

当社が提供する「マネジメント・ジャーニー」は、週1回×12回のセッションを通し、プレイヤーが従来身につけてきた価値観や信念の一部を「アンラーニング」しマネジャーへと役割転換することを支援するプログラムです。

- ✓ 50分*×全12回（毎週1回、3ヵ月間）、1クラス8～12名、1グループ4人で実施
- ✓ ワークシート記入と対話セッションにおける対話を繰り返すプログラム設計

表：対話セッション（全12回）の全体像

	対話セッションの内容	実施時間	宿題
Day1	イントロダクション	50分	有
Day2	漢字3文字で、自分を表現する	50分	有
Day3	イキイキ・スイスイ・ワクワクする仕事とは？	50分	有
Day4	心理検査の結果から自己分析を発表する	50分	有
Day5	1ヵ月間の振り返り	50分	有
Day6	適応課題ワークショップ（インタビュー編）	1時間50分	有
Day7	適応課題ワークショップ（発見編①）	50分	有
Day8	適応課題ワークショップ（発見編②）	50分	有
Day9	適応課題ワークショップ（実験と観察編①）	50分	有
Day10	適応課題ワークショップ（実験と観察編②）	50分	有
Day11	3ヵ月の振り返り	50分	有
Day12	成果報告会	50分	-

* Day6のみ、1時間50分の実施

■アルー株式会社について

アルー株式会社は、「夢が溢れる世界のために、人のあらゆる可能性を切り拓きます- all the possibilities -」というMissionのもと、『育成の成果にこだわる』ことをテーマに、人材育成支援事業を行っています。新入社員から経営者層までの幅広いレイヤーに対する階層別研修の実施をはじめ、グローバル人材やDX人材の育成などのテーマ別教育プログラムの提供、さらにはラーニングマネジメントシステム「etudes」を用いたeラーニングの提供などを通して、組織や個人の成長を人材育成の側面から支援しています。顧客ごとに個別最適化されたソリューションの提案および実施によって顧客企業の多様な課題を解決することを目指し、グループ全体で事業

に取り組んでいます。

<https://www.alue.co.jp/>

以上

<本件に関するお問い合わせ先>

アルー株式会社 コンセプトデザイン部 Tel 03-6268-9791

ホームページお問い合わせフォーム <https://mkt.alue.co.jp/l/882713/2020-10-06/35cv>