

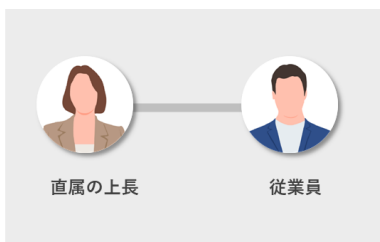
## リクルート、従業員の多様なリーダーシップ創出と、 組織長の人材マネジメント力向上を目的とした コーチングプログラムを開発

コーチを「Co-AL Partner」(コアルパートナー)として社内育成  
「個をあるがままに生かす」人材マネジメントの形式知化を推進

株式会社リクルート(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:北村 吉弘、以下リクルート)は、人的資本経営の一環として、従業員のキャリア構築支援・多様なリーダーシップ創出と、組織長の人材マネジメント力向上を目的に、コーチングプログラムを開発しました。組織長や人事スタッフが、コーチング技術、人物理解の手法、育成計画の手法を学んだのち、「Co-AL Partner」\*1として2人1組で従業員とのコーチングセッションを行います。その後、「Co-AL Partner」の2人に、直属の上長が加わり、計3人で従業員の育成計画を策定します。本プログラムは、2023年度に開始しており、このたび11月下旬より、2023年度下期のコーチングセッションを始めます。リクルートが創業期から行ってきた「個をあるがままに生かす」人材マネジメントを形式知化する取り組みの一つとして、あらゆる職場に定着させ、多様なリーダーシップの創出を目指します。

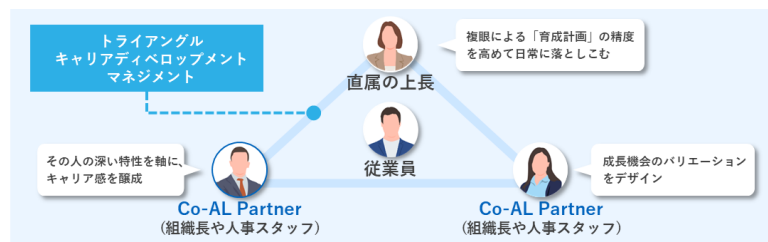
\*1: Co-AL Partner:「Co-Authentic Leadership Partner」の略。組織長や人事スタッフが、従業員のコーチとなり、一人ひとりの違いを大切に「個をあるがままに生かす」キャリア構築支援やリーダーシップ発揮を共創する意味を込めた呼称。

### 通常のキャリア構築支援



日々のマネジメントを通じた人物理解、所属組織のミッション、上長自身の経験や知見に基づいた育成計画と実践

### コーチングプログラム



- 直属の上長と、コーチ「Co-AL Partner」の計3人でキャリア構築支援
- 所属組織の垣根を超えた“複眼”での人物理解と育成計画策定

## ■ 背景と目的

リクルートは1960年の創業以来、「個の尊重」を重要な価値観と位置付け、従業員一人ひとりの違いを大切に、多様な個人の好奇心から生まれるアイデアや情熱に投資することで新たな事業やサービスを生み出してきました。

近年、社会が複雑化し、従業員もこれまで以上に多様になる中で、より積極的に一人ひとりの違いを引き出し、その違いを強みとして生かす人材マネジメントが重要だと考えています。

一方で、多様な人材マネジメントにおいて重要となる、個性の高い人物理解や育成計画は、それを担う組織長にとって簡単なことでなく、また、属人的になりやすいものです。当社が実施した調査「[企業の](#)

[人材マネジメントに関する調査 2023 人事制度/人事課題編](#)<sup>\*2</sup>においても、企業で働く人事担当者のうち34.6%が3年前と比較して人事管理や人材活用の難易度が高まったと回答しており、現在の人事課題上位には「次世代リーダーの育成(37.6%)」「従業員のモチベーション維持・向上(35.0%)」「管理職のマネジメントスキル向上(31.0%)」が並び、共通の課題認識があることが分かります。

そこで、従業員のキャリア構築支援・多様なリーダーシップ創出を目的に、コーチングプログラムを開発。これに基づき、組織長や人事スタッフを「Co-AL Partner」として育成しています。このプログラムを通じて、リクルートが創業以来大事にしてきた「個をあるがままに生かす」マネジメントを形式知化することで、組織長の人材マネジメントスキル向上にも寄与する取り組みです。リクルートが強みを持つ、対話を通じて一人ひとりの潜在的な資質を引き出す人の力と、将来的にはテクノロジーの力を掛け合わせ、従業員が持ち味を最大限発揮できるキャリア支援をしてまいります。

\*2: [「企業の人材マネジメントに関する調査 2023 人事制度/人事課題 編」](#) (株式会社リクルート 2023年11月1日公表)

## ■ 取り組みの概要

現在実施しているコーチングプログラムは、「Co-AL Partner」育成ののち、「Co-AL Partner」が2人1組で対象の従業員にコーチングセッションを行います。その後、コーチングセッションの内容をもとに、「Co-AL Partner」2人と直属の上長の計3人が多角的な視点で育成計画のすり合わせを行うことで、対象者理解の精度を高め、育成スピードを向上することを目指しています。

コーチングプログラムは、2023年度に開始しており、このたび11月下旬より、2023年度下期のコーチングセッションを始めます。現在、一部の従業員を対象に行っていますが、今後も「Co-AL Partner」の育成を継続し、最終的には、組織長全員が、日々の組織運営において多様な人材マネジメントを推進できるようになることを目指します。

## コーチングプログラム実施の流れ



## 1. 「Co-AL Partner」育成

コーチとなる組織長や人事スタッフが、約 16 時間の研修を受講し、「Co-AL Partner」となる。研修では、コーチング技術、人物理解の手法、育成計画の手法を学ぶ。

## 2. コーチングセッションの実施

「Co-AL Partner」が 2 人 1 組で対象従業員と 2 時間の対話を行う。セッションでは、これまでの経験の振り返り、強みの見極めと言語化、短期～長期のキャリア展望とネクストアクション設定を行う。

## 3. 育成計画のすり合わせ

「Co-AL Partner」2 人と、直属の上長 1 人の計 3 名で育成計画をすり合わせる。

## 4. 育成計画の実践

リクルートは、これからも、従業員一人ひとりが自分らしいリーダーシップを発揮できる人的資本経営に取り組めます

本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

## リクルートグループについて

1960 年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HR テクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の 3 事業を軸に、60 を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ： <https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート： <https://www.recruit.co.jp>