

VOLUME 02, 2025

UK TIMES

PR

INTERVIEW BY CHIE H MARKS

AI時代、人的資本経営 の羅針盤となる 心のOS戦略

藤田
怜子さん

Mindful Career
Partner 代表
グローバルビジネス&
キャリアコンサルタント

なぜ今、企業は
従業員の「心のOS」に
投資すべきなのか？
日本マイクロソフト社との協業の背景

LONDON



なぜ今、企業は従業員の 「心のOS」に投資すべきなのか？ 日本マイクロソフト社との協業の背景

スキルや制度だけでは解決できない
従業員のエンゲージメント低下という
課題に、多くの企業が直面しています。

本稿では、ゴールドマン・サックス、
ロレアル、LVMHを渡り歩いた藤田怜子氏が
提唱する「心のOS」戦略を解説します。

この無形の資産が、いかにして企業の生産性
を高め、持続的成長を可能にするのか。

日本マイクロソフト社との協業を通じて
見えてきた、AI時代を勝ち抜くための
人的資本経営の核心に迫ります。



REIKO FUJITA PROFILE

ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス大学 (London School of Economics and Political Science) を卒業後、ゴールドマン・サックス証券、仏ロレアルグループ、LVMHグループにて要職を歴任。国内外での17年のキャリアのうち、12年間は管理職として多様な組織を牽引してきました。

2023年に家族の海外駐在でロンドンへ再渡英。キャリアを一度手放し家事・育児に専念する中でアイデンティティの喪失を経験し、『今までの固定概念(心のOS)をアップデートすることが不可欠だ』と確信します。グローバルビジネスの経験とマインドフルネス・心理カウンセリングの知見を融合させ、2024年にMindful Career Partner(マインドフル・キャリア・パートナー)を設立しました。

現在は、AI時代に求められる「自己効力感」と「自律的キャリア形成」をテーマに、法人契約によるメンタリングや個人向け研修・セミナーを展開。次世代リーダーや経営層を対象としたエグゼクティブメンタリングにも力を入れています。また、日本マイクロソフト社が推進する「Code; Without Barriers in Japan」の公式パートナーとして、女性活躍や多様な人材の挑戦を後押しする取り組みをマインドセット支援の面からサポートしています。

17年のイギリス居住経験をもち(2025年時点)、現在は4度目となるロンドン在住で2児の母。BCMA認定キャリアメンター®、JAFA認定マインドフルネスコンサルタント。

MINDFUL CAREER PARTNER

マインドフル・キャリア・パートナー

企業向けサービス

◆「心のOSアップデート」研修

変化に強いマインドセット・
自己効力感を育成

◆ リーダーシップ開発 エグゼクティブメンタリング

◆ 多様性・包摂性 (D&I) 推進コンサルティング

◆ 自治体・教育機関向け キャリアデザイン支援

◆ 講演・セミナー登壇

お問い合わせ先

- 🌐 <https://mindfulcareerpartner.com>
- ✉ info@mindfulcareerpartner.com

VUCA時代を生き抜く「心のOS」戦略

VUCA（変動性・不確実性・複雑性・曖昧性）と呼ばれる現代は、ビジネス環境が目まぐるしく変化し、未来の見通しが立てにくい時代です。AIの急速な進化も、この流れを加速させています。このような時代に、多くの企業が抱えるのが「従業員のエンゲージメント低下」や「キャリアの停滞」といった、言葉にできない漠然とした課題です。

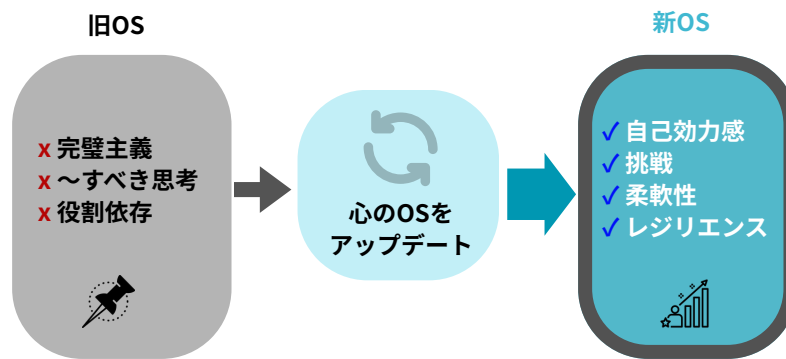
制度やスキル研修だけでは解決できないこの問いに対して、ロンドンを拠点とするグローバルビジネス&キャリアコンサルタント、藤田怜子氏が、自身の経験に基づく独自のメソッド『心のOSアップデート』、で答え続けています。

ゴールドマン・サックス、ロレアル、LVMHグループを渡り歩いた華やかな経歴の裏で、彼女は何に悩み、いかにして乗り越えてきたのか。なぜ、一見するとキャリアとは無関係に見える「心のOS」というテーマにたどり着いたのか。2025年日本マイクロソフト社との協業も実現し、今最も注目される女性起業家の一人、藤田怜子さんに、企業の持続的成長に不可欠な「人的資本経営」の核心について話を聞きました。



変化の時代に必要な「心のOS」とは何か

自己効力感とウェルビーイングを育む、 人的資本経営の新基軸



心のOS＝思い込みを手放し、自己効力感を育む心の土台

◆藤田様が提唱されている「心のOSアップデート」は、企業の人的資本経営に深く関わりと拝見しました。VUCA時代、AIの進化が叫ばれる中で、なぜ今、組織全体で「心のOS」をアップデートする必要があるのでしょうか。

AIの進化によって、これまで人間が担ってきた定型業務は自動化され、より創造的で非定型的な働き方が求められます。この変化の時代に、個々の従業員が自律的に学び、新たなキャリアを切り拓く力は、企業競争力の源泉です。しかし、どんなに素晴らしいスキルがあっても、その根底にある心の土台、つまり「自分には目標を達成する力がある」と信じられる「自己効力感」がなければ、挑戦の一步は踏み出せません。この自己効力感を育むことこそが、個人の成長を促し、ひいては企業の変革を加速させると考えています。

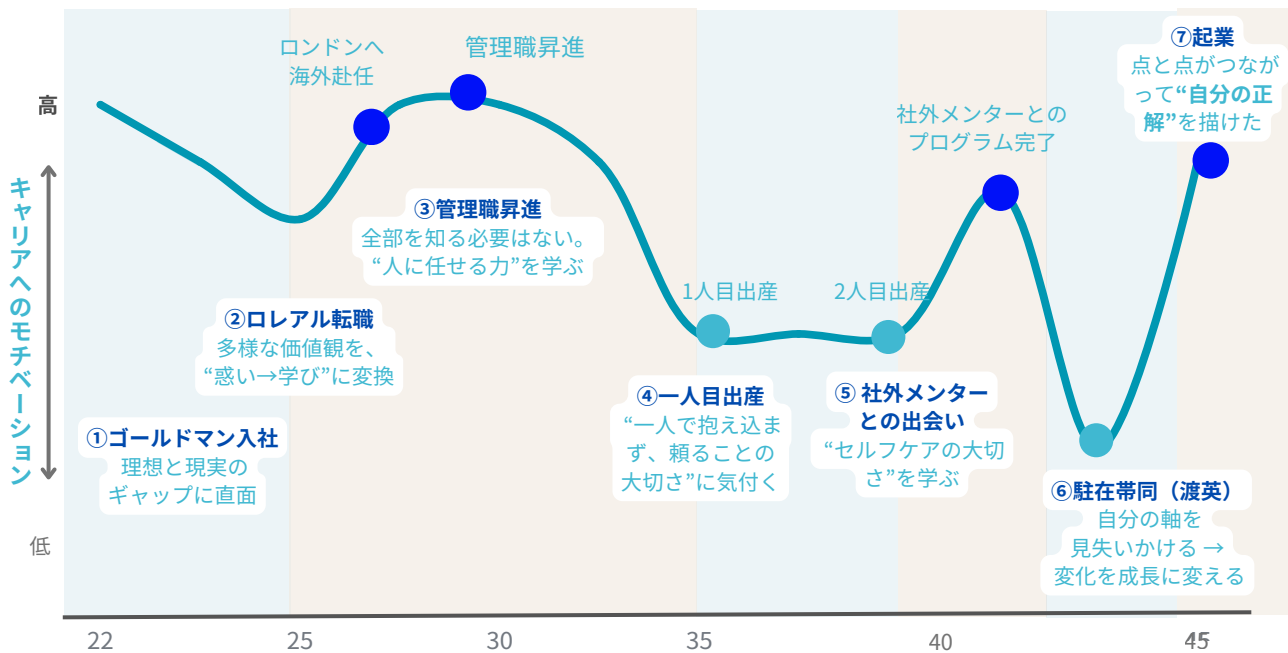
これは、スマートフォンもOSが古いままだと新しいアプリがうまく動かないように、私たちの「心のOS」もアップデートしなければ、

取り巻く環境や状況が変わっても昔の思い込みにとらわれて不安が生まれてしまうのと同じです。

私自身のキャリアも、この「心のOS」の重要性に気づかされた道のりでした。ゴールドマン・サックスやロレアル、LVMHといった理想の会社で管理職としてキャリアを積み重ねてきましたが、2023年家族の海外駐在に帯同した際、それまでの肩書きや役割を手放し、家事・育児に専念する中で自分の価値を見失うアイデンティティ・ロスを経験しました。

この時期、私は“完璧主義の自分”という固定概念を手放し、自身の内面と向き合うことを決意。その過程で、どんな環境変化にも対応できる心の土台——すなわち『心のOS』＝自分を縛ってきた思い込みや固定概念をアップデートすること——がいかに不可欠であるかを確信しました。私が今提供しているメソッドは、まさにこの実体験から生まれたものです＝図上参照。

藤田怜子の挑戦が導いた、キャリアと「心のOS」変革ストーリー



グローバル企業での管理職経験から起業に至るまで、数々の転職を乗り越えてきた藤田氏のキャリアパス。個人のウェルビーイングと成長が、いかに「心のOS」アップデートを通じて実現されるかを示しています。



13歳、2度目の渡英。英語が全く分からず、劇作家シェイクスピアをテーマにした授業で、先生から塗り絵を渡されるという屈辱的な体験をした。クラスメイトに追いつこうと、猛勉強した



① 22歳、念願だった、世界的投資銀行ゴールドマン・サックス証券に入社。理想と現実のギャップを前に、「他者の期待に応えるのではなく、自分らしく生きたい」と自身の内面に問いかける



② 25歳、仏化粧品会社ロレアルに転職。マーケティングという新分野に戸惑いながらも、「価値観や考えの違いは脅威ではなく、新しい学びの源泉である」とOSをアップデート



④ 37歳、ロレアル副事業部長昇進、都庁を望む個室をもらう。1人目を出産し、一人で子育てと仕事を両立するのは限界があると痛感。「人に頼ることは弱さではなく、強さである」と視点を転換



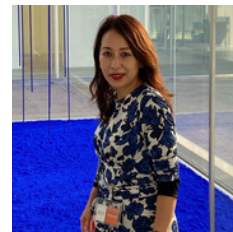
⑥ 43歳、駐在帯同のため、4度目の渡英。これまでのキャリアを手放し、アイデンティティを見失いかけたが、「この経験自体がキャリアの強みになる」と発想を変えた。



21歳、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスの卒業式。世界中から集まる優秀な学生たちと切磋琢磨。インターンシップや、日本文化を紹介するサークル活動に打ち込んだ



③ 29歳、管理職昇進。経験や人脈も豊富な年上の部下への対応に悩む中で、「全てを完璧に知る必要はない。任せることもまたリーダーの力である」と、考え方を切り替える



⑤ 39歳、LVMH時代。「～すべき」という固定観念に自分を追い込み、2人目育児に葛藤。社外メンターとの対話で「他国でセルフケアや支援を得るのは当然」と考えを改める



⑦ 44歳、Mindful Career Partnerを起業。これまでの点と点が線につながった人生体験をもとに、「正解を探すのではなく、自分の正解を自ら描こう」と決意した

❖御社のプログラムは、マインドフルネスや心理カウンセリングの知見を取り入れていると伺っていますが、多様な背景を持つ研修参加者に対し、個々の「自己効力感」を育むために、具体的にどのような工夫をされていますか？

まず、参加者一人ひとりが自身の強みや価値観を深く内観し、“自分自身が直面している課題”を題材に取り組める点が特長です。共通テーマを扱うのではなく、あくまで自分ごととして考えることで、気づきが行動に直結しやすくなります。

また、独自に開発したワークシートを用い、課題を整理しながら進めるため、感覚的な学びにとどまらず、翌日から実践できる具体的なアクションプランへと落とし込むことができます。プログラム全体は「自己効力感を育むための独自の7つのステップ」で構成されており、参加者は道筋を追体験することで「できる」という実感を自然に積み重ねることが可能です。

さらに、内観内容をグループで発表・共有し、相互にフィードバックするプロセスを取り入れています。これにより「自分にもできる」という自己効力感が高まり、同時に組織における心理的安全性の向上にもつながります。安心して意見を表明できる風土が育まれることで、個人のウェルビーイングだけでなく、組織全体の持続的な成長にも寄与すると考えています。



人的資本経営が企業変革を加速する

組織の壁を越える「心のOS」実践例

❖御社の支援を通じて、実際に変化を遂げた具体的な事例はありますか？

はい。例えば、ある女性管理職の方は、私との個別セッションを受けた翌日、「管理職として新しいプロジェクトに挑戦したい」と上司に伝えられました。それまで漠然とした不安から現状維持を選んでいましたが、心の土台を整えることで自分の本当の想いに気づき、行動に移すことができたのです。

また、部長級の方で、同僚との人間関係に悩み「会社を辞めようか」とまで思い詰めていた方がいらっしゃいました。セッションを通じて価値観やタイプの違いを受けとめる視点を学んだことで、ご自身の心が楽になり、周囲からも「劇的に変わった」と言われるほど関係性が改善。結果的に退職を思いとどまり、むしろ前向きに活躍されるようになりました。

このように、個人の意識変革は、新しい挑戦や離職防止といった形で具体的な行動に結びつき、結果的に企業の人的資本経営にも直結する効果があると感じています。

❖外部メンターとして企業に関わることは、組織にどんなメリットをもたらしますか。

最大のメリットは、社内リソースでは手が届きにくい、個別かつ専門的なサポートを効率的に導入できることです。特にリーダー層は、社内では人間関係や評価への影響を恐れて本音で相談しにくいケースが多々あります。社外のメンターだからこそ、守秘義務のもとで安心して相談でき、客観的な視点を得ることができます。

実は私自身も、管理職として大きな責任を担う一方で、弱音を吐く場がなく、常に「強くあらねば」と思い込み、孤独感を抱えていた時期がありました。そのとき外部のメンターに相談することで、初めて本音を話せ、客観的な視点を心得て心が軽くなった経験があります。だからこそ、今の私の活動では「社内にはない安心できる対話の場」を提供することに大きな意味があると感じています。

こうした1対1のサポートで不安を払拭できるからこそ、リーダーが自信を取り戻し、組織を牽引する本来の役割に集中できるのです。



日本企業の課題と人的資本経営の可能性

従業員のエンゲージメント

向上の鍵は、心のOSアップデート

❖日本の女性管理職比率や賃金格差のデータを見ると、欧州に比べて遅れを取っているのが現状です。この現状をどのように捉えていらっしゃるでしょうか。

数字だけを見ると、日本はまだ道半ばであると痛感します。しかし、私はこの現状を「伸びしろ」として前向きに捉えています。

私が15年を超えて生活してきた英国では、育児や家事が「女性の責任」という前提はなく、夫婦で分担するのが一般的で、フレキシブルワークやジョブシェアといった制度も整っています。こうした社会全体の仕組みが、女性がキャリアを継続する大きな後押しになっていると感じます。

OECDの試算によれば、男女格差を解消することで2060年までにOECD加盟国のGDPを平均で9.2%（出典：OECDの報告書「Gender equality」）押し上げられると期待されています。これは、日本経済にとっても大きな可能性です。

ただし、制度や数字だけでは十分ではありません。私自身、管理職として「仕事も育児も完璧にこなさねば」と自分を追い込み、心身のバランスを崩しかけた経験があります。この背景には、『女性だから』『母親だから』といった固定観念が強く影響していました。だからこそ、制度の整備に加え、従業員一人ひとりの「意識のアップデート」が欠かせないと感じています。

キャリアに不安を抱く女性が「私にはできる」と信じられる自己効力感を育むこと、それが日本におけるダイバーシティ推進の基盤になると考えています。

◆貴社のプログラムを導入する際、企業は具体的にどのようなステップを踏むことになりますか？

まず、企業の人事・D&I担当者様や経営層の方々と、貴社が抱える課題や目指す目標について丁寧にヒアリングさせていただきます。その上で、個別（1対1）やグループでのメンタリングセッション、研修・講演など、目的や対象層に応じて最適な形式にカスタマイズしてご提案します。プログラム実施後は、アンケートや1対1の振り返りを通じて、参加者のマインドセットの変化を測定し、今後の改善策を共に検討します。

◆「心のOSアップデート」という無形の成果を、企業としてどのように数値化・可視化できるとお考えですか？

離職率や従業員エンゲージメントスコアといった指標が有効です。当社のプログラムは、従業員の「自己効力感」や「ウェルビーイング」を高めることに焦点を当てているため、プログラム前後でアンケートや1対1のフィードバックを実施し、数値化していきます。例えば、次のような項目を組み合わせることで、数値として可視化が可能です。

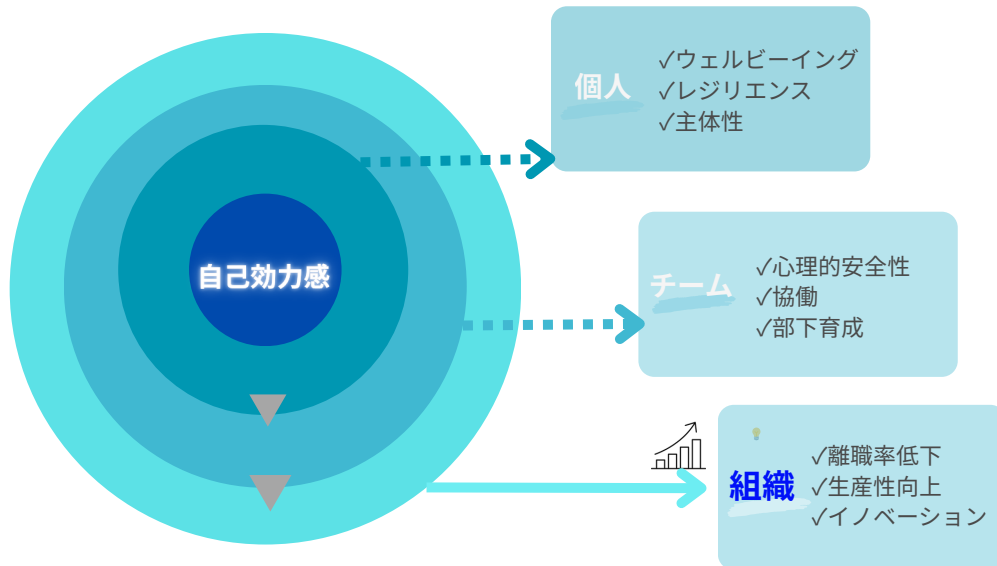
- 「新しい挑戦に取り組む自信がある」など自己効力感に関する質問へのスコア変化
- 「職場で安心して意見を言える」といった心理的安全性の指標
- 離職意向やモチベーションに関する項目

これにより、定性的な変化を定量的に捉え、人的資本経営に資するエビデンスとして活用いただけます。



人的資本経営と経営戦略の融合

「心のOS」が描く未来の経営モデル



心のOSアップデートがもたらす 企業の成長サイクル

個人の内面の変化から始まり、組織全体のエンゲージメント向上、そして企業の成長へと繋がる好循環を示している。

❖御社の支援は、企業の人的資本経営にどう貢献するとお考えですか？

当社の支援は、「女性の労働参加が停滞する日本経済」における大きな成長の可能性を秘めています。企業の人的資本経営において、「心のOS」をアップデートすることは、制度の整備だけでは解決できない本質的な課題にアプローチする最も重要な投資だといえます。

従業員のウェルビーイングや自己肯定感を高めることで、エンゲージメントと生産性を向上させ、結果として企業の持続的な成長とイノベーション創出に貢献できると考えています＝図参照。

❖なぜ、これまでの人的資本経営では課題が解決しなかったのでしょうか。

従来の人的資本経営は、スキルや知識をインプットする「研修」、評価や福利厚生といった「制度整備」など、いわゆる「ハード面」の投資に焦点が当てられてきました。しかし、どれだけ優れた制度を導入しても、従業員のエンゲージメントや生産性が根本的に改善しないという課題に多くの企業が直面しています。

これは、個人の内面に存在する「心のOS」が見過ごされてきたためです。

例えば、「新しい挑戦への一歩が踏み出せない」「上司に本音を言えない」といった、個人のマインドセットや自己肯定感の低さが原因

で、せっかくの制度やスキルが活かされずにいるのです。

当社のプログラムは、この見過ごされてきた“無形の資産”に特化します。表面的なスキルではなく、従業員一人ひとりの「心のOS」をアップデートすることで、自律的に挑戦し、本来の能力を発揮できる状態へと導きます。この「内面の変化」に焦点を当てるアプローチこそが、従来の制度や研修だけでは解決できなかった、企業の持続的な成長を可能にするのです＝他社のサービスとの比較図表参照。

❖最後に、企業の経営者や人事担当者、そして自治体の皆様に向けて、メッセージをお願いします。

AI時代における「人的資本経営」とは、スキルや知識といった目に見える能力だけでなく、従業員のウェルビーイングや自己効力感といった無形の資産に投資することです。米国や英国では、社内外のメンタリング制度やメンタルウェルビーイングへの投資がすでに普及し、人材定着や生産性向上に貢献しています。日本企業も、今だからこそグローバルスタンダードを意識し、こうした「見えにくい資産」へ投資することが今後の競争力を生む鍵になると考えています。

他社とのサービス比較

	一般的な研修サービス	MINDFUL CAREER PARTNER マインドフル・キャリア・パートナー
 アプローチ	スキル習得中心 (How to型)	マインドセット変革から行動を引き出す (Why型)
 視 野	国内前提のケースが多い	海外経験に基づいた「広い視野」・多様性対応
 提供形態	単発セミナー・短期完結	講座＋1on1＋コミュニティによる継続伴走
 得意分野	一般社員研修、管理職向けスキル講座	女性リーダー育成・自分軸キャリア・自己効力感
 時代適応	従来の働き方前提	AI時代・変化の大きい環境に対応したキャリア支援

お問い合わせ先

MINDFUL CAREER PARTNER

マインドフル・キャリア・パートナー



<https://mindfulcareerpartner.com>



info@mindfulcareerpartner.com