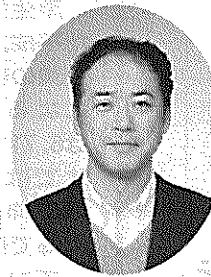


キャリア権の時代

【第8回】



法政大学大学院
政策創造研究科
教授

石山 恒貴

NPO法人キャリア権推進ネットワーク
「キャリア権推進研究会」

乗り越えるべき壁

前回までの連載の中で、憲法に基づき、キャリア権の理念、概要について説明してきた。キャリア権の理念自体は、比較的分かりやすいし、納得できるものだったのではないだろうか。またキャリア権の理念が、現実の法律などに影響を与えている事実も述べた。

人事権との両立図れ

ビジネス上の要請として

しかし、キャリア権の理念を現実、とりわけ企業の実務の中で、具体化していくためには、まだ乗り越えなければならない壁があると考えられる。下図のとおり、働き方の未来予想図として、キャリア形成を全面的に組織が決定していく形か

企業側のメリット

しかし、人事権とキャリア権を両立させていくと、す

ら、個人の自律的なキャリア形成の形への移行が想定される。これは、企業にとっては、人事権を万能とみなし、その一辺倒な行使が当然であるという方針から、個人の意思を尊重したキャリア設計への配慮、すなわち人事権とキャリア権の両立へと方針を変えて

いくことを意味する。だが、企業にとっては、人事権の万能性が失われることに抵抗感があるかもしれない。

く、自立と自助努力が要求されることになる。つまり、個人の意思の尊重は、人材の成長を加速させる切り札であるといえる。

また日本システムウェア株式会社の事例でみたとおり、同社のキャリアフレームワークは、

専門性に関する個人の意思を尊重するとともに、それを会社の事業戦略の構築に生かす仕組みとなっていた。高度IT人材という専門性の高い知識労働者の力を最大限引き出し、なおかつそれを組織で有効活用していくためには、まずは個人が自らの専門性をどのようなキャリアパスで生かしていくのかというキャリア戦略を立てることが重要になる。上司と部下は定期的に面談を行い、上司は部下に助言をすることはできるが、専門性の高い部下のキャリアパスを上司が全面的に強制しても、部下の専門性が円滑に育成されることはないだろう。

として、個人の自律的なキャリア形成を要請しているといえる。企業は、むしろビジネス上の現実的な要請として、人事権万能方式から人事権とキャリア権の両立への方針転換に取り組んでいく必要があるのではないだろうか。

