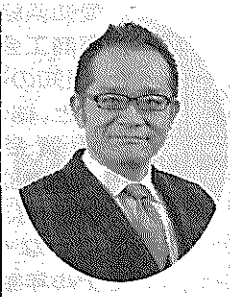
キャリア権の時代

【第16回】



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」
インテリジェンス
HITO総合研究所
主席研究員
須東　朋広

問題発見能力が重要
自ら考え行動する習慣を

座学より実学重視

前回は、現在のような激変する経営環境において経営は、創造型人材を見極め、活用することが重要だと述べた。商品ライフサイクルが短命化する昨今、イノベーションを起こす創造型人材がきちんと機能するよう、経営者自身も人材マネジメントに関わっていく必要がある。

前回紹介したキャノン電子の酒巻社長がおっしゃっていたが、創造型人材は技術や事業に先見性があるため、将来につながらないような日常業務を疎かにする傾向がある。そのため立上げ後に実を刈り取る、日々のオペレーション実務を忠実にこなす人材なしに事業は成立しない。

実際、組織において創造型人材は5%程度で、大半はオペレーション人材から成り立っている。ただし、上司の指示だけをこなすオペレーション人材も少なくない。これまでの長い学生時代に、座学中心の教育を受けているため、学ぶことに受動的なスタンスが身に付いてしまった結果だ。発生した問題・課題に受動的では、昨今の激変する経営環境への対応は難しいと酒巻社長はおっしゃっている。

そういった受動的なオペレーション人材に対して、どう考え行動する習慣を身に付け、能力を養い発揮することで、成果を出していけるようになる。酒巻社長が行っているのはすなわち、職業を通じて成長し、より幸せになるための基盤作りである。これはまさにキャリア権の概念に通じるものである。激変する経営環境においてビジネスを成功させるために、経営はキャリア権を要請されているともいえる。よって、キャリア権という概念を普及・浸透することの意義は高いと酒巻社長はおっしゃっている。

そのためにも上記に加え、社会全体の方向性と働く人の心掛け・行動についても語っている。「キャリアの主体が個人であることは言うまでもないことですが、キャリアを保障・認定する第三者の存在が必要です。誰かの証明が伴わなければ、いくら声高に主張しても認められることは難しいでしょう。日本でキャリア権が普及するためには、そのインフラとして『誰かが誰かのキャリアを認めてあげる風土』が必要だと考えます。そこで重要な役割を担うのが、とりわけ社外人脈です。これからの時代、いかに社外の人脈を持てるかが大きな差別化要因となります」。

社外人脈で差別化

企業の中で大勢を占めるオペレーション人材が能動的なスタンスを身に付けて問題発見・解決することができるようになることは、ビジネスが成功するために不可欠である。そのためにも、キャリア権の普及・浸透は重要といえよう。

能動的に問題を発見し解決していくために、自分の頭で『権』と言えば、個人のキャ