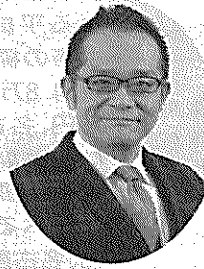


キャリア権の時代

【第18回】



インテリジェンス
HITO 総合研究所
主席研究員
須東 朋広

NPPO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」

個人へ機会提供を

前回は、キャリア権につながる自律的キャリアを働く個人がどう形成すべきか述べた。今回は、キャリア権獲得のための企業支援の在り方について述べたい。

私が行った調査によると、高い専門性を有し、かつ高い会社貢献をしている社員は「顧客や自

動的志向の行動」「変化対応行動」「社外交流活動」といったキャリア開発行動をとっていることが分かった。

また、そういった社員は会社のキャリア支援に対して「情報共有がなされ助け合う風土のある職場」「上司からの

支援」「自主裁量が認められる」「仕事上の高い要求」を強く感じ取っていることも分かった。

U Aセンセンの逢見会長は企業に求められる支援として3点を挙げる。第1にキャリア形成に意欲的な個人への機会提供、第2にワーク・ライ

フ・バランスの推進、第3に社外で学ぶ社員へのサポートの充実だ。

1点目については、高い専門性を持ち、会社への貢献度も高い社員は、キャリア形成に意欲的で行動する傾向があるため、そういった社員が希

望した時にチャレンジングな仕事の機会を積極的に与えることは重要というところである。

企業競争力の源に
第2のWLBの推進は、米

国やEUでの積極的な推進状況をみれば一目瞭然だ。同エ

リアでは、雇用者の働き方や時間管理の自由を広げることが生産性の向上(高い会社貢献)につながり、学習機会の

第3は、問題意識を持ち、視し、能動的なスタンスを習得させるよう意識していま

ふ社員をサポートすべきというもの。だが、U Aセンセンの調査によると、社会人大学院に通う社員に対して、サポートしていないばかりか「隠

れキリシタン」のように肩身が狭い思いをさせている企業が多い。キャリア開発行動を促すためのインフラづくりが必要だろう。

「最初の3年間に徹底的にポータブルスキル習得のトレーニングを施します。数学や実験の仕方など業務に関連する知識から一人の人間としての心構えまで、自分の知り得る限りを教え込むのです。そのため、座学以上に実学を重

視し、能動的なスタンスを習得させるよう意識していまふ社員をサポートすべきというもの。だが、U Aセンセンの調査によると、社会人大学院に通う社員に対して、サポートしていないばかりか「隠れキリシタン」のように肩身が狭い思いをさせている企業が多い。キャリア開発行動を促すためのインフラづくりが必要だろう。

「自主裁量が認められる」上で必要だ。自分の頭で考え行動できないければ、昨今の高度化する仕事に対応できない。高度化する仕事を多く生み出すことは企業における競争力

の源泉となる。だからこの企業は、働く人のキャリア支援を本気でやっていたいかなければならない。

「自主裁量が認められる」上で必要だ。自分の頭で考え行動できないければ、昨今の高度化する仕事を多く生み出すことは企業における競争力の源泉となる。だからこの企業は、働く人のキャリア支援を本気でやっていたいかなければならない。

仕事を作れる社員に

入社3年間でスキル強化