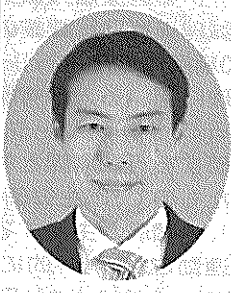


キャリア権の時代



西尾 健二

「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」

【第23回】

企業のパフォーマンス

当コラムもあと2回、これまでの連載を振り返る。第1回では、キャリア権という新しい考え方について紹介した。端的にいえば、働く人、あるいは働こうとする人が職業生活を通じて自己実現し幸福を追求しようとする概念である。

第2回目以降

降では、当NPO法人の活動理念や活動事例、またキャリア権だけでなく、働くことの意義や、一つの企業内だけでなく汎用的な職業能力を維持向上させるための学習の大切さなどにも言及した。

その観点から、当NPOでは、大学に出向き、オリシナ

ルのケースを用いてワークシ
ョップを実施してきた。職業
生活をどう捉えデザインして
いくかを考え、社会人講師を
交え率直な意見交換をしたこ
とと学生の皆さんにとつて、
とても有意であったのではな
いだろうか。

変化する就労意識

今回と最終回では、キャリア権の今後について言及しつつ、私たちの働き方が、どのように変わっていくか考えてみたい。とりわけ注目したいのは、就労意識の変化である。

意識は「職務忠実」に

報酬形態も緩やかに移行

を支援する企業事例や経営ト
ップのお考えなども紹介し
た。今日、キャリア形成は働
く人の個人的な問題にとま
らず、企業の創造性やブレ
イクしていくパワーと密接な
関係があるといえるだろう。こ
れら記事の詳細はバックナン
クしていただく。

とに言及してき
た。これらのト
レンドとあいま
つて、働き方は
個人が自律的に
選択し決定して
いくことになっ
ていくだろう。

働く人の意識
は、組織主体か
ら個人主体に変
わっていくので
はないだろう
か。この図は専
門職を念頭に設
計したが、一般
職であってもこ
の考えは加速し
ていくだろう。

図

《組織決定型》	→	《個人決定型》
一般職・総合職	適用される労働者	専門職
企業内特殊化・汎用性	求められる要件	市場価値ある専門性
組織忠実	働き方	職務忠実
内部労働市場	労働市場	外部労働市場
一律な雇用形態（正社員）	労働者属性	多様な雇用形態
組織（組織依存）	キャリアデザイン	労働者（自律・裁量）
雇用保障	保障	キャリア保障
解雇制限・長期雇用	雇用形態	随意解雇・任期雇用
OJT・組織負担	教育・訓練	OFF-JT・労働者負担
あり	職種（配置）転換	なし
年功給・職能給	賃金	成果給・職務給
集団交渉・包括契約	契約	個別交渉・個別契約
共同体参画・地位獲得	労働者意識	役務提供・報酬獲得

働く人の意識は、組織忠実か
ら職務忠実に移行し、企業と
の提供しそれに見合った報
酬を得る形態に、緩やかに移
行していくのではないかと

出所) 季刊労働法 238号 (2012年秋号)。※講演原稿「キャリア権の構想をめぐる一試論」の挿入図「キャリアの形成と展開をめぐる戦略主体の違いによる二つのタイプ」を基に、筆者が加筆したもの