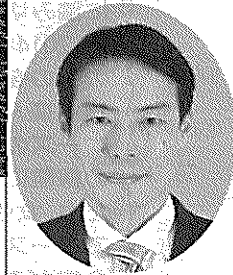


キャリア権 の 時 代



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」

【最終回】

明確に水準を示せ

前回は、これまでの連載を振り返りながら、これからの私たちが働き方は、組織主体から個人主体へと緩やかに移行していくだろうと指摘した。最終回となる今回は、今後のキャリア権の確立のためになすべきことについて述べてみたい。

とりわけ重要なことは、**企業の基本方針**として、キャリア権が採用されること、である。働く現場のサービス化や高度化にともない、労働集約的な画一労働ではなく、働く人がその場で、最適な行動を判断し、選択するようになってきている。自律的な学習や情報収集

企業の新たな魅力に 職業生活通じ自己実現を

職業生活通じ自己実現を

針として、キャリア権が採用されること、である。働く現場のサービス化や高度化にともない、労働集約的な画一労働ではなく、働く人がその場で、最適な行動を判断し、選択するようになってきている。自律的な学習や情報収集

ついでに、企業は社員に求めるキャリア水準や到達点を明確に示し、社員においては個々のキャリア計画と企業が期待する水準をすり合わせていくことが一般化するのではないかと、働く人と企業が、キャリアに

ての配慮も労使で検討することになるだろう。高いキャリア水準を確保するためには、社会人大学院で学んだり研究課題に取り組んだりすることも想定されるからだ。

もともと、これらの多様な報酬や知名度だけでは語れない魅力ある企業像として定着

するごとく自身が業務のための必要条件となるのではないかと。企業内部に社員を抱え教育訓練するだけでは、これらの知的労働者への対応できない。知的労働者を確保し続けるためには、社員の自律的なキャリア支援が最大課題になる。

費用は労使で検討

一方、社員にはキャリア水準を担保するための学習義務も生じよう。その際の学習コストの負担や学習環境につ

は一律には吸収できないだろう。キャリア支援や配慮ができる企業には、高い能力を持つ人が集まり、できない企業はやがて淘汰されていくことも考えられる。

企業は、自社の成長戦略に、社員のキャリア支援という施策を盛り込んでいくことになるだろう。これらの施策は、社員のキャリア形成やライフスタイルと、企業の人事戦略・成長戦略がトレードオフになるような形が望ましい。

これからの人事のあり方
キャリアを軸にした働き方が主流になると

性別、年齢、障がいのあるなしなどにかかわらず、働く人の職業能力を評価して採用することになるでしょう
待遇は・・・
↓
同じ会社の中だけで通用する能力ではなく、会社を超えて通用する職業能力が、報酬に反映されるでしょう
会社のなすべきことは・・・
↓
働く人の能力が最大限に発揮されるよう、配慮し、支援する方向になっていくでしょう

出所) NPO 法人キャリア権推進ネットワーク『ブックレット キャリア権を知ろう』2013年

していくことになるのではないだろうか。