

要点解説

「キャリア自律化」支援施策

多彩な人材を活かすキャリア支援20のチェックポイント

株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原正紀

✓ 企業発展と個人キャリアの関係性

奇跡的な経済発展を成し遂げた昭和の時代は、多くの人が同じ方向を向いて、頑張っていることで実現しました。そのピークであるバブル経済の崩壊を経て、平成の時代は組織が多様化して、個人が自律・自立し始めた時期ではないでしょうか。

そして令和の時代になり、組織と個人の関係として、従属的關係から補完的・相互依存的関係になっていくと思われまます。組織は多様化しながらもこれまで通り存続・成長・充実を目指して、同時にその中の個人がクオリティ・オブ・ライフ＝QOLの充実を目指していくのです。

企業にとって理念や戦略が重要であることは変わりませんが、組織と個人が多様な形で相互補完的な関係性を充実させていく必要があります。そのための重要なポイントがキャリアの自律化支援です。

企業の成長発展には、個人のキャリアの支援が不可欠となり、自律的なキャリア支援を行う企業に人が集まる時代。人口減少社会の日本において、これから企業がとるべき多彩な人材の活用と、それに向けて行うべき社員への、キャリア自律化支援の施策について解説します。

目次

✓ 企業発展と個人キャリアの関係性

1. 大環境変化時代の人材戦略

- ✓ 変化は加速度的に早くなる
- ✓ 多様な人材を活かすダイバーシティ経営とは

2. キャリアの自律化の必要性

- ✓ キャリアは個人の視点から考える
- ✓ キャリアのセオリーに学ぶ

3. キャリア自律支援の手法

- ✓ エンゲージメントの重視
- ✓ キャリア自律化へ向けた各種の施策

4. キャリア自律化の10施策

- ✓ ① 自律的キャリア意識の醸成
- ✓ ② キャリア開発研修
- ✓ ③ キャリアパスの明確化
- ✓ ④ キャリア開発関連スキルアップ
- ✓ ⑤ 社内人事公募制度・自己申告制度
- ✓ ⑥ キャリアカウンセリング・面談
- ✓ ⑦ キャリアブレイク制度・リフレッシュ制度
- ✓ ⑧ ワークライフバランス支援
- ✓ ⑨ 兼業・副業など多様な働き方
- ✓ ⑩ セカンドキャリア支援施策

5. 組織を進化させる多様な人材活用とキャリアデザイン

- ✓ 社内人材と社外人材の多様な組み合わせ
- ✓ 戦略人事と人事パーソンのキャリアデザイン
- ✓ もっとキャリアデザインを！トリプルキャリアの勧め

● 原正紀 (はらまさのり)

www.qol-inc.com



株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役

早稲田大学法学部卒業後、メーカーを経てリクルートへ入社し、企業への提案活動を行った後に起業。採用・定着・育成・人事制度構築などに関する提案を行い、多数の企業の成長・変革をサポートしてきた。併せて官公庁や教育機関に対して幅広く人財関係の提案活動を行っている。セカンドキャリアを支援する「生涯プロフェッショナル」[ENGUN]の運営や、外国人材の活用支援等、産学公と連携しながら人材ソーシャルカンパニーを目指す。近著「定年後の仕事は40代で決めなさい～逃げ切れない世代のキャリア改造計画～」(徳間書店)ではキャリア支援の新たな姿を解説。(一社)留学生支援ネットワーク理事、(一社)産学協働人材育成コンソーシアム理事、高知大学客員教授、成城大学非常勤講師。中小企業診断士、ITコーディネーター、キャリアコンサルタント。年間の講演・講師は100回を超える。著書は『採用氷河期』(日本経済新聞出版社)、『人が集まる、定着する！会社の採用』(すばる舎)など多数。