

欠である。これがなければ、  
施策は形骸化し、真の変革  
にはつながらない。

新井 みち子（あらい・みちこ）コンサルティング事業本部組合

組織に「従う」から「相互成長」へ

これまで3回にわたつて企業におけるキャリア自律について考察してきた。今回は、個人と組織の新たな関係性について展望する。

創出する、対等なパートナーシップへの進化ではないだろうか。

築けるものではなく、仕事の機会や役割を与える上司の影響が大きい。キャリアの方向性は本人が決めるとても、上司は、組織の自



形成支援に必要なスキルや知識を身につける機会を提供する必要がある。

れる仕組みを構築できる。  
一方、個人は、自分の人生  
を組織に委ねるのではな

企業はこうした変化を受け入れ、これまでの慣例や価値観、企业文化を抜本的に見直す必要がある。今、求められるのは、互いに尊重し合い、共に成長し、価値を観、企业文化を抜本的に見直す必要がある。今、求められるのは、互いに尊重し合い、共に成長し、価値を

の相互成長を実現するためには、制度や仕組みだけではなく、企业文化としてキャラクター自律と相互成長を全社的に根付かせることが不可

## 脱・会社主導のキャリア

脱・会社主導のキャリア(4)

指す姿と個人  
のキャリアを  
結びつけ、成  
会を提供するなど、  
自らのキャリアアドジ  
実現できるよう支援  
割を担っている。  
し、現場の管理職か  
らは「会社から意にキャリ  
ア面談をするよう指示され  
たが、どのように進めれば  
よいのか分からぬ」とい  
う戸惑いの声も聞かれる。  
管理職には、会社の新しい  
価値観の理解・浸透を促す  
とともに、部下のキャリア

を明示したり、キャリア面の専門スタッフも担当できる体制にするなど、支援の分散と強化を図ることが欠かせない。これにより、上司の負荷を軽減つつ、組織全体でキャリア形成を支

個人が自分のキャリアに主体的に向き合い、組織がその挑戦を支援することで、双方がより良い関係性を築きながら、新たな可能性を切り拓いていくことが期待される。

これまで3回にわたつて企業におけるキャリア自律について考察してきた。今回は、個人と組織の新たな関係性について展望する。

従来、日本企業で主流だった会社主導型のキャリア観は、不確実性や変化の激しい現代において限界を迎

創出する、対等なパートナーシップへの進化ではないだろうか。

企業が社員のキャリア自律を後押しし、個人と組織

# 組織に

築けるものではなく、仕事の機会や役割を与える上司の影響が大きい。キャリアの方向性は本人が決めるとても、上司は、組織の自

A professional portrait of Dr. Yoko Kuroda, a woman with short dark hair, wearing a dark blue blazer over a white collared shirt.

形成支援に必要なスキルや知識を身につける機会を提供する必要がある。

れる仕組みを構築できる。  
一方、個人は、自分の人生  
を組織に委ねるのではな

