

キャリア権とは

— NPO 法人キャリア権推進ネットワーク(Network “Right to a Career”) で考える —

開倫塾

塾長 林 明夫

Q：キャリア権とは何ですか。

A：(林明夫：以下省略)「キャリア権(right to a career)」とは、「働く人が意欲と能力に応じて希望する仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」です。この3月まで法政大学大学院政策研究科教授で、現在は名誉教授、中央労働委員会会長に御就任なさっている諏訪康雄先生が、世界で初めて御提唱なされたものです。

キャリア権推進のために、弁護士の高井伸夫先生を中心に、「キャリア権研究会」の活動を経て2013年にNPO法人キャリア権推進ネットワークが設立され、4月16日(火)に東京のアルカディア市ヶ谷でキックオフミーティングが開催されました。

このNPO法人の理事長には元厚生労働事務次官の戸刈利和氏が、理事には元連合会長の高木剛氏やタレントで法政大学大学院諏訪ゼミ修了生の菊池桃子氏などが就任。私も研究会より会員の一人として参加させて頂いております。

Q：キャリア権とは何か、もう少し詳しく説明してください。

A：キャリア権は、大きく3つの要素から構成されています。

- (1)最も基盤となる要素は、個人の相互尊重(キャリアをめぐる幸福追求権)です。各人がお互いにキャリアを通して幸福を追求していくことを尊重することです。
- (2)第2の要素は、学習の権利と義務(キャリアを支える生涯学習)です。個人は、生涯にわたり学習する権利とともに学習する努力義務があります。
- (3)第3の要素は、働く権利と義務(キャリア展開の権利と義務)です。働く機会を持つことにより、個人のキャリアは展開していきます。
- (4)そうしますと、「キャリア権」とは、生涯にわたり「働くこと」を通じて生計を維持し学習し自己実現を図ること、これら一連の行為によって幸福で豊かな生活を営むこと、いわば「働くこと」を通じて働く人の自分らしい生き方を応援するものといえます。
- (5)時代の激しい変動に対応できる能力を、自らの個性や長所を発揮しながら学習することを積極的に推し進める試みが「キャリア権」と私は考えます。

Q：どのような場面でキャリア権の展開が考えられますか。

A：(1)働く個人としては、仕事に就くために、学習や職業体験を通して自分のキャリアの形成を自分で工夫し取り組むことが考えられます。(自助)

(2)企業は、働く人にどのような仕事をするかを示し、その仕事がしやすいように支援し、仕事の成果を共有しようとしします(共助)。働く人の優れたキャリアは、企業や組織の利益に大いに貢献するからです。

(3)国や自治体は、働く人々がその希望と能力において自由に仕事を設計できるように支援することが求められます(公助)。例えば、子育てや親族の介護をしても仕事を辞めずにすむようにしたり、社会に出たあとも勉強したい人向けのコースやプログラムを大学や短大、専門学校、大学院などの高等教育機関に積極的に設置したりするなどです。

(4)最も大切なことは、働く人、企業や学校、国や自治体などが働くこと、キャリアの形成について率直に、そしてオープンに語り合うことです。

Q：林さんは、キャリア権の推進についてどのように取り組むつもりですか。

A：まずは、開倫塾をキャリア権推進企業とする努力をしたく考えます。地域をキャリア権推進都市とするよう努力したく考えます。(私が会長を務めた足利市経済活性化諮問会議の 213 の答申の中には、足利市をキャリア権推進都市にすべきとの内容が既に入っております。)

開倫塾で働く一人ひとりのキャリアの形成について真剣に考えたいと思います。社員一人ひとりが自らの潜在的可能性を自らの力で認識し、開倫塾という職場の中でその潜在能力を顕在化させること。具体的には高い志を持って自律的に活動することを企業として支援することが、企業としての開倫塾の持続的発展につながると考えます。

塾生にも自分の夢の実現に向け、自己責任、自助努力で自らのキャリアは自らの力で形成することの大切さを少しずつお伝えする努力をしたく考えます。

Q：学習塾・予備校・私立学校の経営者、経営幹部の先生方にお伝えしたいことは何ですか。

A：安倍内閣の重要ポイントである文部科学大臣に御就任された下村博文先生は、教育再生担当大臣にも御就任され、安倍内閣が続く限り文部科学大臣として日本国民のために日本の教育再生を命懸けで行おうとしておられ、高い支持と評価を得ていらっしゃいます。

日本人としての確固たるアイデンティティを持った上で、各々にふさわしい能力、キャリアを自らの手で形成、多様な選択肢のある人生を送るために必要不可欠な学力を全国民に提供しようとなさっておられます。その 1 つが、大学入試の英語を TOEFL で代替しようという動きであると考えます。

文部科学省や教育再生会議等の議論を十分に踏まえた上で、自分たちが提供すべき教育・学習サービスをもう一度見直し、カリキュラムや教師、マネジメントの大幅な改革、質的向上をお図り頂きたく希望いたします。日本の 4 年制大学への進学率 52%は、OECD の平均に比べるとかなり低く、80%になってもトップクラスに入れないことを我々は真剣に考え直さなければなりません。

Q：最後に一言どうぞ。

A：今月も、お読みになれば必ずお役に立つと思われる本を 3 冊御紹介させていただきます。

(1)伊賀泰代著「採用基準」ダイヤモンド社 2012 年 11 月 8 日刊は、「ビジョナリーカンパニー」、つまり永続する企業を支える中心的存在である「自律的な人材」とはどのような能力

を備えている人材かを具体的に示した好著です。

(2)日産自動車株式会社 V-up 推進改善チーム著「日産 V-up の挑戦ーカルロス ゴーンが生んだ課題解決プログラム」中央経済社 2013 年 4 月 1 日刊は、再生日産 10 年の血と汗と涙の記録。お手持ちの経営学の教科書とともにお読みになると、日産がいかに基本に忠実に再生を果たしたかがよくわかりになります。

(3)ジョセフ・E・スティグリッツ著「スティグリッツ・ミクロ経済学」東洋経済新報社 2013 年 1 月 31 日刊は、アベノミクスの「3 本の矢」を読み解く上で有益。アメリカの経済学の教科書はいかにわかりやすく、また、ていねいに書いてあるかがよくわかりになります。

是非、御一読を。