

## 基調講演

### 多様な生き方と自律的キャリア ～組織と個人を考える～

法政大学キャリアデザイン学部教授

武石 恵美子氏



#### プロフィール

専門：人的資源管理論、女性労働論

筑波大学第二学群人間学類卒業後、労働省（現 厚生労働省）、ニッセイ基礎研究所、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2006年4月より法政大学。2001年お茶の水女子大学大学院人間文化研究科博士課程修了。博士(社会科学)。著書に、『男性の育児休業』（共著、中公新書）、『雇用システムと女性のキャリア』（勁草書房）、『女性の働きかた』（編著、ミネルヴァ書房）、『職場のワーク・ライフ・バランス』（共著、日経文庫）、『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』（編著、ミネルヴァ書房）、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』（共編著、東京大学出版会）、『キャリア開発論』（中央経済社）など多数。

その他、厚生労働省「中央最低賃金審議会」「労働政策審議会 障害者雇用分科会」「労働政策審議会 雇用均等分科会」等の公職、東京海上日動火災保険株式会社社外監査役、キュービー株式会社社外監査役を務める。

これまで日本の多くの企業組織では、安定的な社会を前提にして、長期継続的な雇用関係をベースに置きながら、個人のキャリアの方向性を決めそれを主導してきたといえます。しかし、人口構造の変化、経済のグローバル化、産業構造の変化、急速な技術の変化など、多岐にわたる社会環境の構造的な変動の下で、組織主導のキャリア開発をこれまでのような形で進めることは難しくなってきました。さらに、働く個人においても、性別や年齢、国籍といった属性的な側面だけでなく、ライフスタイルや価値観が多様化し、働くことに求めるものの個性が大きくなってきており、組織は、こうした側面からも人材マネジメントのあり方に変容を迫られています。

近年の女性や高齢者の活躍を進める政策を受け、こうした人材を生かす取組みを「ダイバーシティ（多様性）経営」としてより積極的に推進し、人材の多様性を企業価値につなげようとする動きが活発化してきています。多様性を重視する組織においては、働く人の多様な発想・意見や個別事情と向き合うことが必要になります。

一方で、こうした変化は、働く個人側に対して対応の必要性を求めることになります。自分の生き方を組織に委ねるような姿勢では、自分のキャリアを前向きに展開することは難しくなっていくでしょう。組織が主導するキャリア開発から、個人が自律的に自身のキャリアに向き合う必要性が高まっており、個人もこうした社会の変化を理解することが必要です。

2017年度の大会テーマは「多様な生き方へ 働く人と組織を支える」です。画一性を前提に一律的な人材活用の仕組みが、組織の発展につながってきたこれまでの社会モデルから、多様性を受け入れるモデルに変革が求められているわけですが、そこで個人は、企業は、どのような対応が求められるのでしょうか。「多様性」と「自律性」をキーワードにして、両者の新しい関係について考えてみたいと思います。