

武石恵美子著『キャリア開発論－自律性と多様性に向き合う』中央経済社（2016年）

キャリア開発とは、「個人の職業経歴としての『キャリア』をある方向に導くこと」であるという。筆者自身、キャリア開発に対する漠然としたイメージはありつつも、これまで自らのキャリアを“開発”してきたという意識はあまりない。同じような感覚を持つ読者も多いのではないだろうか。本書を通じて、これまでのキャリアを振り返りつつも、（たとえ同じ組織に籍を置いていたとしても）今まで以上に個人がキャリアを意識しなければならない時代に変化していることに気づかされた。

本書は、二部構成となっており、前半の第Ⅰ部（第1章～第4章）では、キャリア開発に関する基礎的な理論とともに、キャリア開発における近年の変化がまとめられている。第4章「求められるキャリア自律」では、諸外国の事例も含め、本書の主要な論点である自律的なキャリア開発とは何かについて論じられている。続く第Ⅱ部（第5章～終章）では、ダイバーシティ、正社員の多元化、女性のキャリア、育児・介護、ブラック企業問題、非正規雇用といった雇用・労働分野における最近のトピックスについて、それぞれの領域の課題とキャリアとの関係について考察が行われている。そして、終章「自律性と多様性に向き合う」では、キャリア開発について「自助」「共助」「公助」という観点からの課題が提起されている。

本書は、学生用テキストということもあり、各章の最後にポイントとコラムが掲載されていて論点がかみやすい。また、第Ⅱ部で取り上げられているテーマは、現在、労働組合が関心を持つ領域とも共通しており、「キャリア開発」だけでなく、それぞれのテーマについて、近年の調査研究を把握できる内容となっている。

では、なぜ“自律的な”キャリア開発が必要なのかという点について、少し触れておきたい。キャリア開発の主体は「組織」と「個人」であることを前提としたうえで、著者は、キャリアに自律性が求められる背景として、「組織」・「個人」双方の変化を指摘している。「組織」面では、近年の企業経営における「不確実性」の高まりにより人材育成の方向付けが変化し、組織主導によるキャリア開発が機能しなくなっている点をあげ、「個人」については、個人の属性や価値観の多様化に伴い、内的キャリア（働くことの意義、やりがい）が重視される傾向がある、と整理している。また、この「自律性」は、本書のもう一つのキーワードである「多様性」を組織の側が受け入れなければ空回りしてしまうという著者の見解も興味深い。なお、本書で取り上げているのは、職業キャリアについてであるが、家族や地域、社会とのかかわりなど職業以外の「ライフキャリア」もキャリアの自律を考えるうえで重要であることは、第Ⅱ部で取り上げられているテーマからも示唆される。

著者は、自律的なキャリア開発を実践していくためには、企業組織の事業展開の方向性と従業員のキャリア展開の志向性をこれまで以上にすりあわせ、また、キャリアをあまり考えてこなかった個人に対しては、キャリアの方向性を考えるための支援をする必要がある、と論じている。キャリアの自律は、働く個人にとって口で言うほど簡単なものではない。組合員に対する支援とともに、企業と組合員とのすりあわせは、企業別組合の得意分野である。今後、自律的なキャリア開発に企業別組合が担える役割は大きいのではないだろうか。（後藤 嘉代）