

変わらないもの、変わるもの。

このことを追求していけば、“ひと”は変わり続けるという理にたどり着きます。片や、言葉は変わらない。人は、脳の中で言葉を生み出し、それを一旦外に出してみても初めて自分が何を考えているのか確認されるのでしょうか。そのように、変わらない言葉のアウトプットとインプットを繰り返しながら、ひとは変わり続けていくのです。

パンタレイ (万物流転)。方丈記 (ゆく河の流れは絶えずして、しかももとの水にあらず。よどみに浮かぶうたかたは、かつ消えかつ結びて、久しくとどまりたるためしなし。世の中にある人とすみかと、またかくのごとし)。このような、日本人の心の奥底に流れる思想を大切にし、さらに、自分というものがあらゆる自分以外のものとの関係性を帯びながら成り立っているという、時代を超えた真理を見つめて、これからの「キャリア」の世界でお役に立ちたいと考えています。

変化の激しい環境の中で、人も組織も主体的に変わっていくことがますます求められる時代だと思えます。この環境変化は、具体的に人と組織にどのような変化をもたらしているのでしょうか。

- ①企業が、全員の長期雇用保障を維持できなくなった
- ②企業戦略の根幹である、不連続なイノベーションがますます求められるようになった
- ③機能する組織形態が変わり、強いリーダーとプロとで運営する組織を志向するようになった
- ④働く個人の意識が変わった

というものでしょう。

このような環境変化の中で、企業側の論理だけでなく、そして個人側の論理だけでもない、両者のパラダイムを包含して“動いていく”ことを大切にしていきたいと思っています。

また、研究主体の学界・シンクタンク的な世界と、目の前でマインドや行動の変容を求められている実践の世界との間で生じている乖離が、未だ放置され続けていることは、好ましくないと考えます。

この企業の視界と個人の視界、論理と実践など一見相矛盾した世界を正常に動かしていく姿勢は、「キャリア自律」をテーマとした組織や人々が、最も意識し続けなければならないスタンスだと考えています。さらに言えば、たとえその矛盾感を統合できなかったとしても、内向き・下向き・後ろ向きにならず、一歩踏み出し「まずはやってみる」ことを楽しめるようになりたいものです。

昨今さかんに言われている、強いリーダー論や戦略論、組織論等で抜け落ちている重要な観点があります。それは、広大な中間地点にいる普通の方々のこれからのあり方はどのようなものか、という観点です。企業にとっては、この広大な中間地点の方々は、多くの「Bクラス社員」に該当します。優れたトップによる戦略策定、方向付けを、実際に魂を入れて動かすのは、この普通の方々です。従来であれば、そのような方々は、マニュアル通りの確動性ある働きで十分でした。これからは、そのような取り組みでは通用しません。その人らしい創造性やその人らしいチャレンジの連続のもとで組織が強くなっていきます。それでは普通の方々のプロとしての生き方とは、いったいどのようなものなのでしょうか。何も革新創造的な、ものすごいアウトプットが必要なのではなく、目の前の仕事という作品づくりに“美”に近い価値を自分なりに吹き込んでいく世界とも言えるでしょう。

仕事を作品として捉える仕事観。

経営から与えられた方向性に対して、自らの仕事観や価値感で解釈をしっかりと定義し直し、自分の強みを活かして、創造的な取り組みにチャレンジする集団になる。

このような意識と言動が伴う、広大な中間ゾーンの方々が無数に集まった企業が、これからの目指すべき組織と言えるのではないのでしょうか。企業と個人、Think と Do、トップ層と中間層が相矛盾し続けることなく、正常に“動いていく道”を、わたしは企業と個人に提言したいと思います。新しい中年期以降の「人間力」指標（新しいキャリアコンピタンス）を活用いただき、実践と磨きを通じて内容を高め、新しいキャリア自律開発の指針となるような「中年期以降のキャリア自律開発のスタンダード化」を目指します。

そのために、花田先生が主宰するキャリア・リソース・ラボと組み、実践を求めている企業と協力しながら、一過性のサービスではない、恒常的なプロセス・デザインのノウハウとサポートを提供していきたいと考えます。また、広大な中間地点である人たちが、内向き・下向き・後ろ向きではない「組織からの自律」「組織への自律」となるための最も大切なスタンスであるポジティブ・主体性・自分らしさと強みへのフォーカスを軸に、香りある人材がたくさん出現することを目指していきます。

考えてみれば、ひとは一人で生まれ出て、いろいろな関係性を帯びながら成長し、そしてまた、一人で終焉を迎えていきます。

いろいろな段階で、揺れたり、反れたり、へこんだりもします。そのような状況でも一歩踏み出す明るさの源は、自分自身に対して「これでいいんだ」と言える自己肯定感に支えられているともいえます。

自己勝手や自己都合での自己肯定ではない、関係性の中での自己肯定を根幹に一歩踏み出すのでしょうか。その先には、関係性を抱きながら、自分一人を見つめる生き方が問われているのではないのでしょうか。

それは、まさに、自分とはなにかという私自身の最大の探求テーマでもあります。

2013.7.1 K's labo 代表 黒川 賢一

今後の研究・開発テーマ

- ◎ 日本国内において、
キャリア自律開発のありようを開発し提言します
- ◎ 特に、中年期以降の方々のそれを提供します
- ◎ その際に、より実践的であるために、
「産－学」間のブリッジ役をつとめます
- ◎ 2020年までに、大手企業の新しい人事の
ありようを提言し、パラダイム転換の方向付け
に寄与することを目指します
- ◎ そのためにも、これからの企業内の中年期以降の
個人のキャリア自律開発指標を開発します
- ◎ リクルートキャリアコンサルティング社で開発
してきたソリューションとの接続をはかります
- ◎ 慶応大学 SFC-CRL と花田光世先生の設立
する財団法人の事業推進に貢献し、更に、
そこに集う志ある企業人とタイアップしながら
実践研究をしていきます