

●認定NPOキャリア権推進ネット
個人の意志尊重テーマに
第4回コロッキアム開催

認定NPO法人キャリア権推進ネットワーク（諏訪康雄理事長）は、令和元年7月18日、株式会社ライフワークスのセミナールームにて、「組織と個人の関係における個人の

意志の尊重」などをテーマに「第4回キャリア・コロッキアム」を開催した（事務局・株式会社ウイル）。

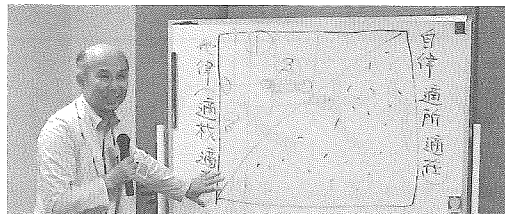
同NPOが昨年7月から開催している「キャリア・コロッキアム」（以下「コロッキアム」）には、第2回まで「多様なキャリアを考える懇談会」というサブタイトルが付されていた。コロッキアムでは、働き方改革、リカレント、ダイバーシティ、キャリア権などをテーマに多彩な講師を招き、前半は基調講演の後に質疑応答を行い、後半は基調講演を踏まえ、参加者がグループごとに検討し、その結果を発表するワークショップ（体験型講座）を開催している。その参加者も、企業の代表取締役や従業員、団体職員、キャリアコンサルタント、有識者など多彩な顔ぶれとなっている。

第4回の前半では、株式会社ディスコサポート本部 人財部 企画チームリーダー（以下「講師」）が、社内通貨Will（ウイル、英語で「意志」を意味する）を活用した同社の人材活用と育成方針などを解説した。

同社では、従業員各自が成果に対するこだわりをもち、能動的に業務に向き合うことを目指し、個人別管理会計制度を導入している。“Will”は同制度において業務の価値を測る尺度として用いられる社内通貨だ。

同社では、業務の対価としてWillを受け取る。一方で、人件費や備品・部材費などの経費は支出として計上される。残業が長くなるほど割増しされた人件費が支出されるため、残業抑制効果も果たしている。また、Willを支払うことで仕事を託すことができるので、時短勤務者でも気兼ねなく勤務できる。なお、収支は毎月リセットされるので、いわゆる貯金はできない。半期の累計収支は賞与の一部に反映される。このように、同社内ではWillによって、自由主

▼「自律」と「他律」の割合を検証する諏訪理事長。



義経済が形成され、従業員自らが進んで仕事を选べる仕組みが構築されているわけだ。

なお、業務の選択だけでなく、部署や勤務地、研修受講などキャリア形成についても、各自の意志に基づく自己決定に委ねられている部分が多いという（同社の「従業員の意志や意欲を応援する仕掛け」などについては、本誌第1926号（2017年6月11日付）「人事大事の時代」〈事例編〉⑤に掲載）。

講師は、「参考になる部分があれば良いと思います」、「（会社からの指示がなくても、まずは）自分のマネジメントの範疇で行うことも良いのでは」などと述べていた。

後半のグループワークでは、「現在の日本を全体としてみた際に、『自律（適所適材、自発的な応募主義）』と『他律（適材適所、会社から命じられる従来からの辞令主義）』の割合はどの辺りにあるか？」という問題に対し約20分の議論が行われた。各グループからの発表では「他律」が6～7割、「自律」が3～4割程度とする意見が多かった。

グループワークの後に諏訪康雄理事長は、「ラーニングピラミッドというのがあるが、大事なのは自分でやってみること、一番理解できるのは人に教えること、一番重要なのは教えること」、「中高年（45歳過ぎ）からの成長のモチベーションにつなげていければ…」、「ディスコでは『Will』という社内通貨と『個人の成長』をあわせている」などと述べていた。

第5回の開催は、同NPOのHPに告知される予定（<http://www.career-ken.org/>）。