

*この記事は協議会 会員向けメールマガジン用に取材したもので、お話しを伺った方の肩書等は当時のものです（2017年3月配信）

└─ : ◆◆ 団体 Topics ◆◆ ─┘

「公益財団法人 関西生産性本部」の巻

■□──□■
今月は、大阪市北区中之島にある公益財団法人 関西生産性本部をご紹介します。人材開発部 シニア・プログラムディレクター 堀越 ひとしさんにお話を伺いました。

● 「関西生産性本部」は、昨年、創立 60 周年を迎えられたそうですね。その組織としての役割が株式会社等とは異なるので、少し背景をご説明いただいたほうがよろしいかと思えます。どのような団体なのでしょう。

第二次世界大戦後、西欧諸国では、国民の生活水準の向上を目的に生産性運動が広がりましたが、我が国においても、1955 年（昭和 30 年）に経営者、労働者、学識経験者の三者が協力して国民経済の生産性の向上を図ることを目的とする日本生産性本部が設立されました。その 1 年後の 1956 年（昭和 31 年）に、当本部は生産性関西地方本部として設立され、時代の要請に応じた生産性運動を労使学の三者が一致協力しその推進に取り組み成果をあげることによって経済の発展に貢献してきました。生産性運動に関しては、生産現場の改善活動から働き方改革まで、幅広い範囲を網羅していますが、労使で協力して運動を推進するために、「生産性の三原則」と呼ばれる原則に労使で合意し、その三原則に基づいた活動を行っています。その三原則とは、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正配分」というものであり、これは現在においても変わっていません。

● 労働者、経営者、学識経験者が協力して推進する「生産性向上運動」の関西におけるセンターなのですね。でも、キャリアコンサルタント養成とはあまり結びつかないように感じるのですが、どのような背景があったのでしょうか。

三原則にある「雇用の維持・拡大」ですが、かつては雇用は会社が守るもの、という考え方が一般的でした。ですが、時代が移り変わり、御承知のように、会社だけで雇用を守ることが難しい時代になりました。そこで、雇用は会社が守るという考え方に加えて、社会全体で雇用を守る、ということ視野に入れる必要が出てきたのです。その一環として労働者のキャリア形成を支援し、エンプロイアビリティを高めることも必要になってきましたので、その支援者であるキャリアコンサルタントの養成も当本部にとって重要な使命

だと考え、取り組み始めたわけです。

●なるほど。社会経済全体に必要な機能としてキャリアコンサルタント養成を考えているわけですね。

はい。当本部の講座の受講者層は、経済団体という組織の性格上、会員の企業の人事や人材開発、教育担当者や労働組合役員の方が多いのですが、これも業務で必要になり、キャリアコンサルティングの勉強をしてまたそれぞれの現場で活躍するという方が多いように思います。インフラとしてキャリアコンサルティングが組織に浸透していく感じですね。もし将来キャリアコンサルティングの社会的な基盤が出来あがり、キャリアコンサルティングの活用が当たり前となってしまうとすれば、当本部がキャリアコンサルタント養成を行う必要性もなくなってしまうかもしれませんが、企業内や労働組合でのキャリア形成支援がますます重要になろうとしている今の状況では、まだまだ当本部が組織内で活躍できるキャリアコンサルタントを養成する意義や役割はあると思います。

●まだまだキャリアコンサルタント育成に力を注いでいく機会はあるそうですね。そんな関西生産本部のキャリアコンサルタント養成講座の特徴を教えてください。

これまでに養成講座として18期を数え、300名程の修了者を輩出してきました。経済団体が実施している講座なので、企業や組織の中でキャリア形成をサポートしていく人材をどのように育成していくか、という視点から「組織と個に働きかけるキャリアコンサルタントの養成」を目指しています。例えば、メンタルヘルス不調者への対応方法にしても、単に知識を学ぶだけではなく、不調者が復職するにあたり、実際にキャリアコンサルタントとして、どのように支援し連携していくかということと一緒に考え学んでほしい、という思いがあります。ですので、実際に組織内でキャリアコンサルティングを実践している実務家を招き具体的な実践事例を紹介していただいたり、キャリア支援室の立ち上げやキャリア研修のファシリテーションなど組織内での展開方法を学ぶ機会を作ったりしています。カリキュラムの基本的な考え方は、日本生産性本部の講座と同じですが、関西を基盤に活動されているそれぞれの分野の第一人者に指導を受けられるという点も当講座の特徴だと思います。資格取得後のサポートとしては、ネットワーク構築と自己研鑽の場として日本生産性本部と共通の「キャリア・クロス会」という組織があり、東京と大阪で定例会を開くなどして継続的に学ぶ場を設けていますので積極的に参加していただきたいですね。

●最後に読者の方にメッセージをお願いします。

昨今、「働き方改革」や「ダイバーシティ・マネジメント」に注目が集まっていますが、

人事管理そのものが個別化している中、それらを実現するためのベースとなるのは労働者一人一人の働き方や考え方で、組織もそれぞれに対応した支援を行う必要があります。その支援のあり方も、今や仕事上のスキルや経験だけではなく、個人の生活や、個人的な経験を統合して支援していくことが求められるのです。その象徴的なこととして、最近話題となっている「イクボス」を例に挙げると、企業を訪問し、「イクボス」になった人にインタビューをしてみると、実は「個人的な経験」や「出来事」をきっかけに、イクボスになった人が多いことに気づきます。すなわち今後、企業戦略として「イクボス」を増やしていくとなった場合に、そこには仕事上の経験や知識のみならず、それ以外の個人の生活なども含めて意味づけをし、統合していく「仕組み」が必要ということで、まさにキャリアコンサルタントの出番となります。このように考えると、キャリアコンサルタントの役割は、特に組織の中では今後ますます重要になってくると思いますので、ぜひ多くのキャリアコンサルタントの方に活躍をしていただきたいと思います。

【 団体基本情報 】

公益財団法人 関西生産性本部（大阪市北区中之島 6-2-27 中之島センタービル 28 階）

団体の HP はこちら→<http://www.kpcnet.or.jp/>

養成講習の HP はこちら→

<http://www.kpcnet.or.jp/seminar/index.php?mode=show&seq=1773>