

人事改革

変化を読み解く

キーワード

エンプロイアビリティ

定義：「雇用される力」「労働市場でポータブルな能力」平易に
いえば他社で雇われる力

とくに中高年（労働市場では三五歳以上）になると、求人も豊富ではなくなり、そのうえ、いままでは会社のなかでのキャリアの形成だけを考へてきた人にとっては、社外で通用する知識や能力の必要性に直面します。

最近、自ら会社を辞める「自己都合」の退職者が増加しています。またリストラや倒産などによりやむをえず退職する方も多くなっています。転職したい人や転職せざるをえない人が増加してきているなかで、「エンプロイアビリティ」という言葉が重要な意味をもち始めています。

自分のキャリアは自分で築く責任



トランストラクチャ
代表取締役・CEO
林 明文

個々の企業のなかで、その企業のみで通用する知識や能力しか身につけていない人の場合、労働市場から必要とされる能力と本人の保有している能力とに大きな開きがあります。とくに大企業の場合は、この傾向が顕著です。

また本人のキャリアに対する意識も「就社」的な意識であることが多く、労働市場の観点から自分自身をとらえることができない傾向が強いといわれています。こういふ人は「エンプロイアビリティが低い」ということになり、自分が勤めている会社が倒産したり、退職を余儀なくされる状況になったりすることも考えられますし、また金融機関の場合には最終的に他の企業へ出向・転籍をするのが一般的です。以前のように出向転籍先が数多くあった時代には、自分の希望する企業やポストで次なるセカンドキャリアの形成を目指すことができたことが、最近では魅力的な企業やポストに就くためには、そこで必要とされる知識や能力を身につける準備をすることが必須となってきました。

一般に金融機関出身の人材の特徴としては、「経営」感覚を身につけているということが、労働市場のなか

かでは最も重要視されているポイントです。

会社の経営状態を、さまざまな観点から判断する業務をしていたことから、おもに企業の経営幹部として管理や企画担当の役員や管理職など、社長を補佐する人材としてのキャリア転換が最も適していると考えられています。

しかし、社長補佐的な人材に必要な要件としては、「経営感覚」だけではなく、総務・経理・人事、情報システム、経営企画、法務などの幅広い知識や能力が必要となります。エンプロイアビリティを高めるには、このような管理系業務の最低限の知識は習得しておく必要があります。

金融機関のなかでもさまざまな職務があるため、一概にいえませんが、職業人として、自己のキャリアビジョンやキャリアプランを考えることの必要性が高まってきていることは間違いありません。

労働の流動化が加速している今日、自分のキャリアを自ら構築することが自己責任となっているのです。エンプロイアビリティはいいかえれば、「職業人としての自己のキャリアを構築する」とことと解釈することができます。