高橋俊介（慶應義塾大学大学院教授）
ワークス研究所
共同研究プロジェクト

第5回
成長のパターンとは
人の内面に働きかける

成長の危機
ひとと組織を救う
多様なキャリア

たかはし・しゅんすけ
慶應義塾大学大学院政策・メディア研究所教授
プロフィット大学工学部修士課程修了、マッキセ－・アン
ド・カントニー、ワシントンワイア
ップ勤務などを経て、ピープル
フジヤコーポレーションを設立。主な著書に「ストーキャ
リア」、『人材マネジメント論』、『キャ
リア工学』、『組織改革』など。

成長の危機

いま、企業などで働く個人を「成長の危機」が襲っている。
中高年を突然見舞うキャリアの陳腐化…。あらゆる企業が個
人における成長の停滞は、所属する企業の成長に結びつ
くこの連載では、新たなヒント・考え方を реализаци
ばらさない。若者の早期離職、

成長のパターンとは
人の内面に働きかける

気づきをもたらす「きっかけ」
日産自動車パワートレイン性能開発グループエンジニア
牛窓 修さん

牛窓さんが勤務するのは、日産自動車パワートレイン性能開発グループエンジニアです。牛窓さんは、日産自動車のパワートレイン性能開発グループに所属し、エンジニアとして活躍しています。

牛窓さんは、1968年生まれ、東京理科大学工学部卒業。高校生の頃から、自動車やエンジンに興味を持ち、大学では機械工学を専攻。91年、日産自動車に入社。自動車の性能・燃費向上を目指す開発活動に携わる。現在、グループリーダーとして、エンジニアらと協力してパワートレインの性能向上を図る。開発プロジェクトのリーダーとして、技術の開発を進める。日産自動車のパワートレイン性能開発グループエンジニアとして、次世代の自動車エンジン技術の開発に貢献している。

牛窓さんが語る、その仕事の魅力は、技術の可能性を実現することができるという点です。エンジニアとして、新素材や新技術を用いたパワートレインの開発に取り組み、開発プロジェクトのリーダーとして活躍しています。また、牛窓さんは、自分の仕事に対する熱意と技術者が持つべき姿勢を、後進に伝えることも重要であると感じています。

創造塾に参加

創造塾のテーマは、技術の可能性を実現することができるという点です。エンジニアとして、新素材や新技術を用いたパワートレインの開発に取り組み、開発プロジェクトのリーダーとして活躍しています。また、牛窓さんは、自分の仕事に対する熱意と技術者が持つべき姿勢を、後進に伝えることも重要であると感じています。
移動時間の渋滞が『宝の山』になった

考え抜いたら

「腕組まないで」

気持ちをオープンに

若手と気づきの共有

研究の講師を務める

牛津さん

牛津さんは2004年から、新人社員を対象に『技術開発部』を開設しました。この機会を利用して、技術者とコミュニケーションを深め、研究の進展を図ることを目指しています。
伊藤忠商事
法務部コーポレートカウンセル
カリフォルニア州弁護士
茅野みつるさん

偶然巡ってきた
ダボス会議という機会が
新たな使命を与えた

大きな組織で働く

伊藤忠商事を退社し、100人のパートナーを務める会社に就職した。茅野さんによると、新しい会社では、組織の多様性とダイバーシティに触れることができ、新たな視野を得ることができました。
茅野みつる
ちのみつる

1966年生まれ。米コーネル大学法律・政治学部卒業。カリフォルニア州弁護士登録。2000年、伊藤忠商事に入社。現在は同社、世界経済フォーラムのグローバルレディー（2003年「新たなグローバルリーダー」と2005年に選ばれた。

唯一の日本女性として
次世代のロードマップ

2003年に、世界経済フォーラムから
「次世代のグローバルリーダー」100人
にして選出された。ダボス会議に招かれた人

197年に、ユーロディレクターが

次世代の日本女性として

2003年に、世界経済フォーラムから
「次世代のグローバルリーダー」100人

として選出された。ダボス会議に招かれた人

197年に、ユーロディレクターが

モーティーバーは、女性の経験が

会社の良さを見たから

社会外経験があったから

社会の多くが多様化を提案した茅野さ

は、早行するよ。

ると提案する。

社会産業を大きく、その一端を

社会の多くが多様化を提案した茅野さ

は、早行するよ。

ると提案する。

茅野さんは、社外の多くの人々に

社会の多くが多様化を提案した茅野さ

は、早行するよ。

ると提案する。

茅野さんは、社外の多くの人々に

社会の多くが多様化を提案した茅野さ

は、早行するよ。

ると提案する。
トップのリーダーシップも不可欠

影響は大きい「裏の組織」の充実

日産の牛窓さんの場合、最初の気づきは、組織の効率化を目指すという夢が現実化するまでの時間を考え、仕事の真髄を追い求めることに移った。結果、無駄で苦労したことがなかった。その後、自己啓発の書籍を読むことで、組織の内社外へのネットワークの重要性に気づいた。この内社外が、組織の競争力に影響する重要な要素であることを認識した。さらに、「裏の組織」の存在が、組織の成長に寄与することを実感した。そこで、「裏の組織」の重要性について研究を深めていくことになった。

次にこの内社外ネットワークの重要性について、牛窓さんは自己啓発の書籍を読んだことで、組織の成長に寄与することを実感した。さらに、「裏の組織」の存在が、組織の競争力に影響する重要な要素であることを認識した。これにより、組織の成長をもたらすことがわかった。

藤野さんは自己啓発の書籍を読むことで、組織の成長に寄与することがわかった。さらに、「裏の組織」の存在が、組織の競争力に影響する重要な要素であることを認識した。これにより、組織の成長をもたらすことがわかった。

藤野さんは自己啓発の書籍を読むことで、組織の成長に寄与することがわかった。さらに、「裏の組織」の存在が、組織の競争力に影響する重要な要素であることを認識した。これにより、組織の成長をもたらすことがわかった。