

58 歳 RPA 推進 CoE 担当者のキャリア形成に必要な取得すべきスキル

現在 58 歳で RPA 推進 CoE 担当として、全社員 5000 人の組織で 1000 人が学習中、50 人が開発中という状況において、執行役員からの後継者育成の意向を踏まえ、60 歳から 65 歳までの再雇用期間も見据えたキャリア形成に必要なスキルを 3 項目提案します。

1. 戦略的 RPA 推進・組織運営スキル

RPA は単なる業務自動化ツールではなく、企業全体の DX 推進の一環として位置づける必要があります。特に大規模な RPA 導入においては、以下の能力が求められます：

ビジネス視点での RPA 戦略立案能力：

テクノロジー主導ではなく、ビジネス主導で戦略的に検討する能力

インテリジェント・オートメーション（IA）への発展的思考：RPA を他の技術（AI やチャットボットなど）と組み合わせ、より高度な自動化を実現する構想力

業務プロセス改革の推進力：

RPA を単なる業務ツールの置き換えではなく、プロセス改革として捉え、組織モデルや人材のスキルセットの移行まで含めた包括的なアプローチを実現する能力

これらのスキルを磨くことで、単なる RPA 導入担当者ではなく、組織全体のデジタル変革を牽引するリーダーとしての役割を果たすことができます。

2. 後継者育成・知識移転スキル

執行役員からの後継者育成の意向に応えるためには、以下のスキルが不可欠です：

サクセッションプラン（後継者育成計画）の策定・実行能力：

後継者候補の選定基準の明確化、育成計画の作成、実行のための体系的なアプローチ

コンピテンシーモデルの構築力：

RPA 推進 CoE 担当に必要な「人材要件」「現在、将来求められる知識、スキル」を明確にし、組織内に周知する能力

メンタリング・コーチングスキル：

自身の経験や知識を効果的に伝え、後継者の成長を支援する能力

特に、「知識移転」のスキルは、専門職においては重要であり、メンタリングやコーチングを通じて若手に経験やノウハウを伝えることで、組織の持続的な発展に貢献できます。

3. 自己変革・リスクリಂಗスキル

50 代後半からのキャリア形成においては、自己変革とリスクリグが重要です：

キャリア・リ・デザイン能力：

会社という枠組みを外した時の自分自身のキャリアを再設計する能力

最新技術・トレンドの学習能力：

RPA と AI の連携など、最新の技術動向を理解し、自身のスキルセットを更新し続ける能力

自律的キャリア形成能力：

「キャリア自律」の意識を持ち、主体的に自身のキャリアを形成していく能力

50 代は「これからの世代」であり、自身の経験と学び直しを組み合わせることで、充実したキャリアプランを作成することが可能です。特に、リスクリグの前に「リ・デザイン」を行い、会社から離れた時に残る「自分」に向き合うことが重要です。

まとめ

58 歳の RPA 推進 CoE 担当として、今後のキャリア形成に必要な 3 つのスキルは、「戦略的 RPA 推進・組織運営スキル」「後継者育成・知識移転スキル」「自己変革・リスクリグスキル」です。

これらのスキルを意識的に磨くことで、60 歳から 65 歳までの再雇用期間も含め、組織に価値を提供し続けるとともに、後継者の育成にも貢献できるでしょう。

また、これらのスキルは会社の枠を超えた自身のキャリア形成にも役立ちます。