

生きるうえでの価値観を踏まえたキャリアプランを

野尻 賢司

(有限会社パフォーマンス・マネジメント研究所)

1. 人生をいかに過ごすかという視点（価値観）をもってキャリアを考える

家庭生活、趣味・スポーツ、ボランティアなどの社会活動の視点を抜きにしてキャリア戦略は立てられない

* 「キャリアの自律」などキャリアに関する議論は多いが、キャリアあるいは仕事の枠組みの中での議論に留まっており、仕事と仕事以外での生活との両方を視野に含めた議論が欠落してきた。Brad Harrington and Douglas T. Hall は著書「Career Management & Work-Life Integration」で両方の視点を統合することの重要性を主張。

* 新しいキャリアモデル：
人生のいくつかの局面に合わせて、果たすべき役割、仕事と生活のバランスを自らが決めてゆくことが大切。

	プロテーン キャリア	伝統的 キャリア
主体	個人	組織
主たる 価値観	自由、成長	昇進
変化の 度合	高い	低い
成功の 指標	心理的成功	地位、レベル、 給与
姿勢	仕事満足、プ ロとしての責任	組織への献身

出典：「Career Management & Work-Life Integration」

2. キャリア&ライフ志向インデックス

自分のキャリア&ライフ志向を知る

- Self-direction
(自分の意思・自律を維持したい)
- Organizational orientation
(組織や会社で活躍したい)
- Value expression
(価値観にあった仕事に従事したい)
- Whole life balance focus
(生活と仕事のバランスを維持したい)
- Family focus
(家庭のことを重視したい)
- Community involvement
(コミュニティで貢献したい)

出典：The Career and Life Orientation Index developed by Douglas T. Hall, Jon Briscoe, Mary Dean Lee, and Ellen Ernst Kossek.

添付の Career and Life Orientation Index (キャリア&ライフ志向インデックス) を参照

3. キャリアの現実

管理職や社員のキャリア上の要求はより一段と高くなる。

* 米国著名企業CEO：会社の業績建て直しに実力発揮し、優れたリーダーとして脚光を浴びる。しかし、配偶者はうつ病で自殺。

* 管理職の残業の事例：「平日は午前8

時頃には入社し、休憩は食事をするのに必要な時間しか取れず、午後9時前に帰宅することはなく、毎日4時間以上の時間外労働をし、また、土曜日の約70%は休日労働をして、日曜日や祝日にも入社して資料や文献を調査したり、自宅で室員の研究論文の査読、報告書の作成、仕事の予定立て及び勤務評定等をしたりして、年間3000時間以上の長時間労働に従事した。」(「働くもののいのちと健康」2004-7 夏季号より抜粋)

- * 単身赴任、長期出張外泊
 - * IT技術の進展により家庭と仕事の時間区分があいまいになっている。香港の90%、イタリアの57%のマネジャーは「常に、あるいは時々、特に忙しいときには。ラップトップあるいは携帯端末を休暇中も持参する」
 - * 会社提供の保育施設は米国でもきわめて少数。育児、学齢期の子供の世話働く両親にとって深刻。
 - spouse/partner: 33%
 - relative: 16%
 - center/preschool: 21%
 - non-relative: 19%
- (4万人の児童の調査に基づく。Bright Horizons Family Solutions 社提供)

4. 自分にあつたキャリア・パターンを求める

- 1) 4種のキャリア・パターンを知る
「ステディ・ステイト型キャリア」：
ひとつの職業に一生従事することがキャリア目標となる。例えば、法曹の世界では、知識と経験を蓄積し、尊敬を集めることが

成功の証となる。

「リニア型キャリア」：
明確に定められた職階を着実に昇進してゆくことがキャリア目標となる。したがって組織の管理職キャリアでは、重役になることが成功の証とみなされる。

「スパイラル型キャリア」：
ひとつの職業には10年ほど従事する。その中で蓄積される専門能力をベースとして次の職業に移り、新しい能力を形成するといった異種のキャリアを複数経験することがキャリア目標となる。各人の中に蓄積される能力を最大限まで高めることが成功の証とみなされる。

「トランジトリ型キャリア」：
新しい挑戦が待ち受ける分野で、1年から4年といった比較的短い期間貢献し、また次の挑戦分野に移動してゆくことがキャリア目標となる。ここでは、大きな挑戦を達成することが成功とみなされる。

出典：The Dynamic Decision Maker by Michael Driver, Kenneth Brousseau, and Phillip Hunsaker

2) キャリア動機を大切にする
上記4種のキャリア・パターンに関し、自分が歩みたいと心から信じる価値観(キャリア動機)に基づき、希望する道を歩むことが大切。しかしながら、人間は知らず知らずのうちに社会的価値観の影響を受け、大会社やポジション、給与といった世間体を意識してキャリアを選択している。

5. ケーススタディ

- Aさん：秘書-給与担当-給与課長
- Bさん：部長秘書-広報担当-部長秘書
- Cさん：本部長秘書-人事担当-人事課長-社内広報課長