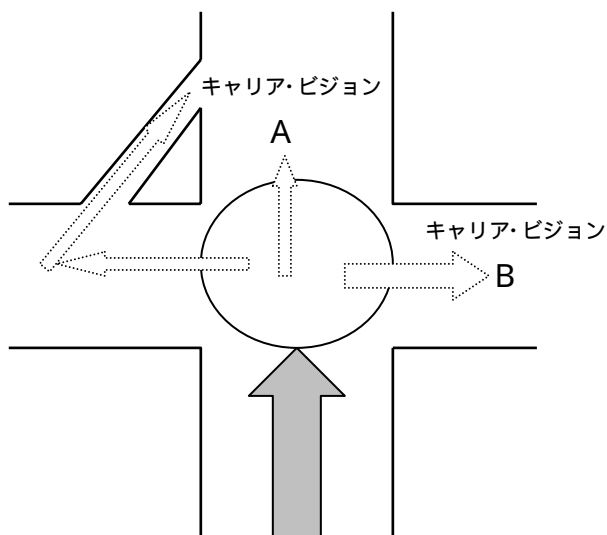


## 人生の節目、節目で自分の道を考え、判断することがキャリア・デザイン！

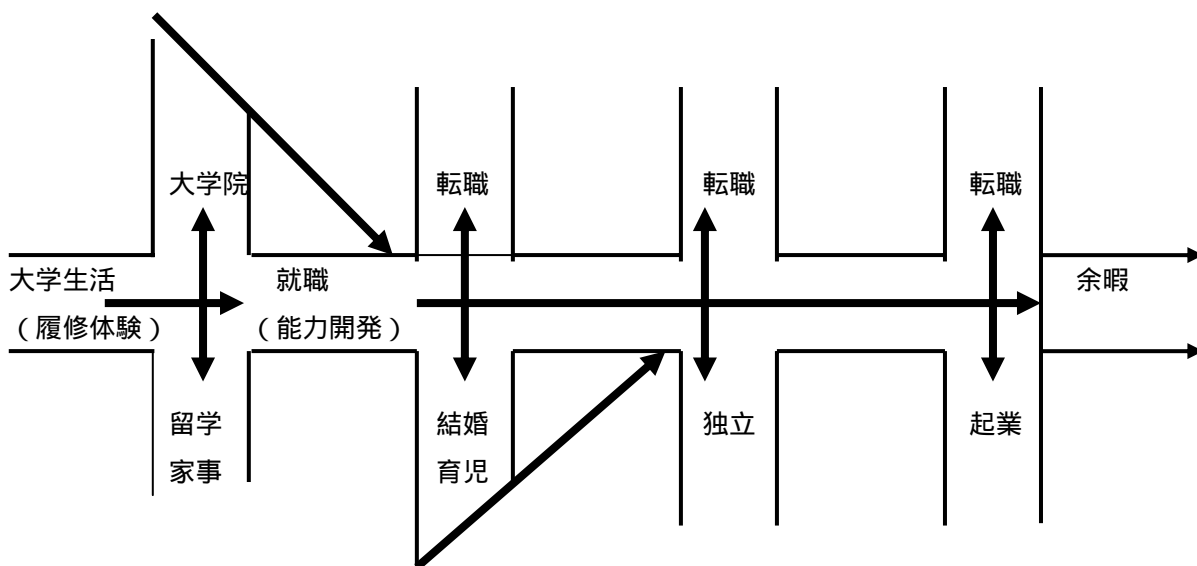
### 〔道筋にある節目〕



A というキャリア・ビジョン（目標）の道筋を歩んできた人も多くの節目を迎えます。たとえば転職、結婚、出産、育児、勤め先の倒産などの環境変化です。もっとすばらしいB というキャリア・ビジョンを見つけ出すこともあります。また病気になったら治療に専念し少々回り道も必要でしょう。

自分で選んだ道筋でも、節目、節目で立ち止まり、どの道筋を選択すべきかを考え、判断するのがキャリア・デザインです。

### 〔人生の節目とキャリア・デザイン（道筋選び）〕



「学習院大学経済学部キャリア・デザイン支援プログラムへ ようこそ！」

## 1.『キャリア・デザインとは』

古来、人は人の数だけその人なりの様ざまな違う生き方、一生を過ごしてきました。そもそも生涯における環境条件が違うのですから、他の誰かと同じ生き方をすることは不可能なことですし、相互に比較しあうものでもありません。

でも人は一日、24時間という時間は等しく与えられています。この24時間をどのように使って、主体的な人生を送るか、幸せな人生を送るか、悔いのない人生を送るか、またそうでない人生を送るかは、その人次第なのです。人はこれからの人生についてチャレンジできますが、過ぎ去った時間にチャレンジすることはできません。「こんな高校時代を送れば良かったのに」などと悔やんでも、高校生という時代は終わっているのです。

この先の人生を主体的に送りたいものです。自分だけに与えられた自分の生涯という時間は、他の要因によって翻弄されるのではなく、自分で組み立てて送りたいものです。

人はある目標を描いて歩んでいきます（自己実現、子育て、社会改善など）。目標を見失うと社会に流された人生を送ることになります。キャリアとは自分の目標（キャリア・ビジョン）に向かって歩む道筋なのです。

そしてその努力の行為が“仕事（ワーク）”です。職業（ジョブ）より広い概念です。学生には学習期のキャリア、親には育児期のキャリア、そして職業人には職業上のキャリアがあります。キャリアとは「仕事を通した人生の送り方」とも言えますね。

しかし人がたどるキャリアの道筋には、どうやら3通りのパターンがありそうです。わき目もふらず、この道を目指す人（芸術家や技術者、家業を継承するなど）、たえず自分の目指すキャリア・ビジョンは持っているものの、節目、節目でより納得できる道を選んでいく人、キャリア・ビジョンを持たず、現実から逃避したり、何も考えずに惰性に生き、周りの環境変化に翻弄されている人です。のキャリアの到着点の目標が見えている人は、これに向かって邁進していけば良いと思いますが、最初からなりたい自分を見出せる人は、そんなに多くはいません。というより少数派です。たいていはかの生き方になりますが、主体的な人生を生きるためにはをお奨めします。

それぞれの仕事の場でいきいきと働き、さらに自分のキャリアの道筋を節目、節目で考え、その先の道筋を自分で決定すること（キャリア・デザイン）が充実した人生を実現させます。

〔参考文献 / 『働くひとのためのキャリア・ビジョン』金井壽宏著（PHP）〕

# ライフ・キャリアの行程

絶対目標の行程

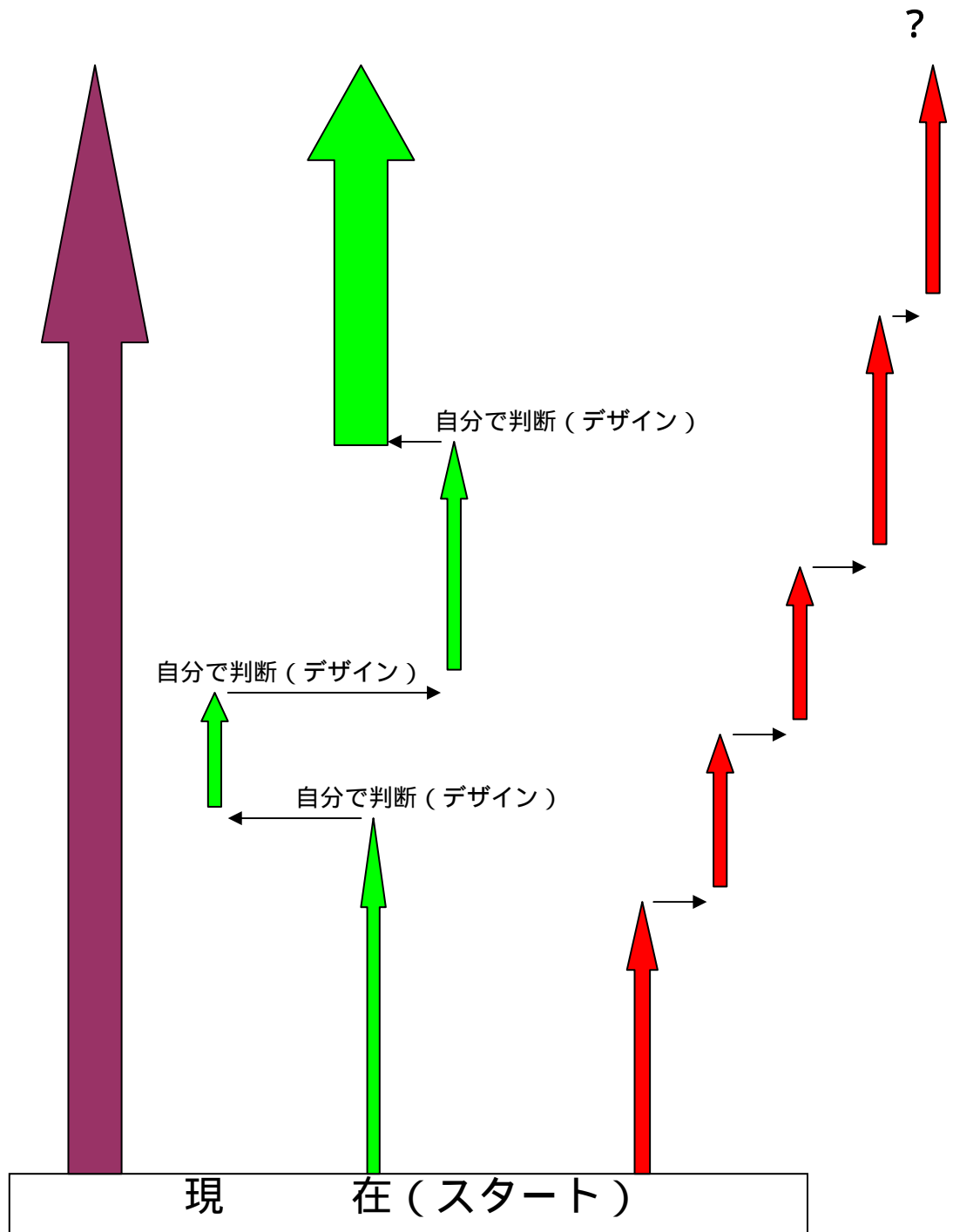
キャリア・デザインの行程

漂流した行程

途中で形成された目標

想定外の最終キャリア

あらかじめイメージしていた目標



## キャリア・デザイン支援プログラムサイトの設立主旨

学習院大学経済学部 of 学生やOB, OGがそれぞれの仕事で満足し、活躍できる道筋を歩むための支援サイトです。

このサイトでキャリアをデザインすることを学び、更に以下の支援プログラムを用意し、キャリアに関するワンストップ・サービス・サイトをめざします。

キャリアに関する知識習得やご相談（カウンセリング）

キャリア塾（セミナー）の開設

関係各サイトへリンク

- ・大学院への社会人入学（大学院進学案内のページへ）
- ・就職活動（就職部のページへ）
- ・資格取得（生涯学習センターのページへ）
- ・職業適性検査（キャリア・マトリックスのページへ）

「キャリア・デザイン・ブック」「在校生のキャリア支援」「卒業生のキャリア支援」作成にあたっての参考文献

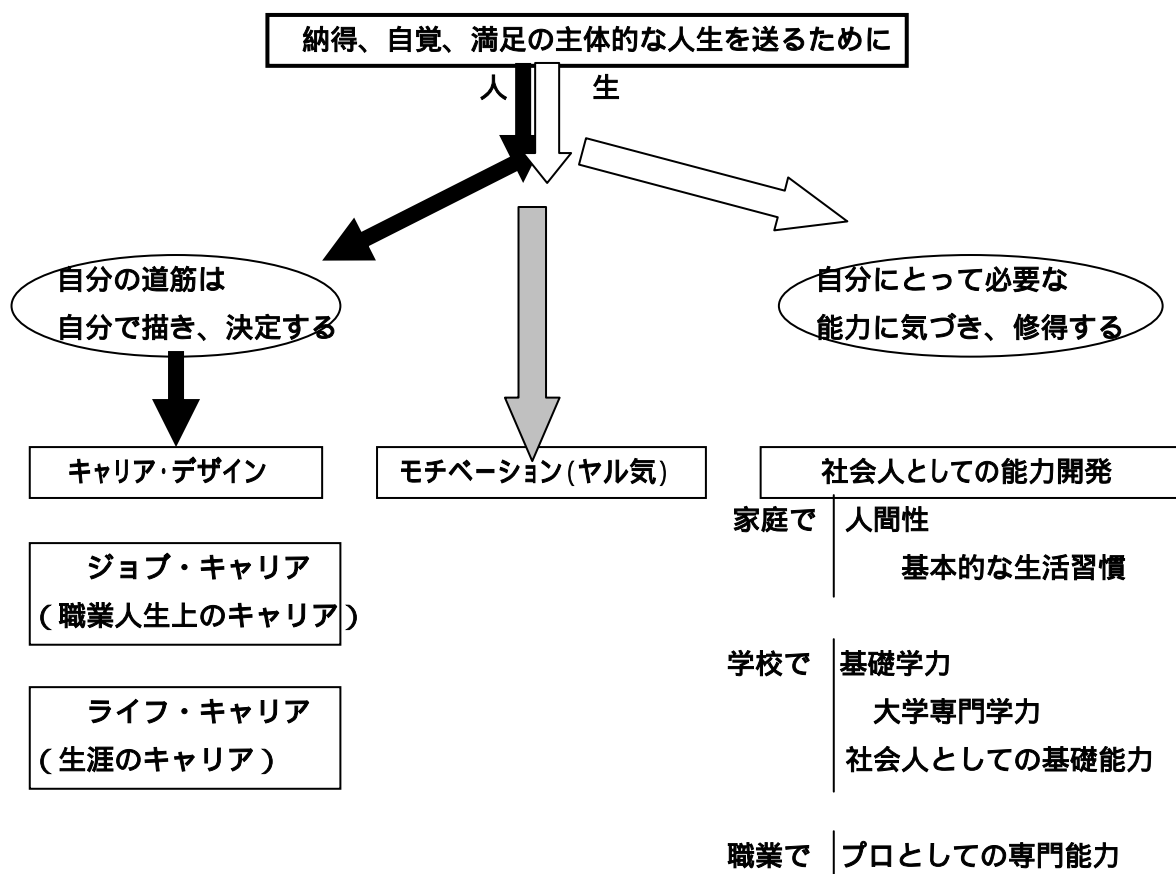
1. 『働くひとのためのキャリア・ビジョン』金井壽宏著（PHP）
2. 『しごとのための12の基礎力』大久保幸夫（日経BP）
3. 『成功する再就職完全ブック』木村進著（PHP）
4. 『キャリア・カウンセリング』木村周著（雇用問題研究会）
5. 『なぜ、あなたは働くのですか？』五十棲剛史（ビジネス社）
6. 『「ピカソ」のキャリア「ゆでガエル」のキャリア』村山昇著（すばる舎）
7. 『自分で探るキャリアプラン』NPOキャリア・コンサルティング協議会編

## 2.『主体的な人生を送るために（キャリア・デザインの位置づけ）』

人は自分に与えられた1度だけの人生を、他の要因によって翻弄されことなく主体性を持って送りたいと望みます。昔は身分制度や家督制度などが人の一生を束縛し、ほとんどの人に道筋を選択する自由はありませんでした。でも現代は、人は自分の生きる道筋を、自分の意志で自由に選べる時代です。その道筋を判断することがキャリア・デザインです。

では自分で決めた道筋を歩む人は、みんな主体的な満足感を持った人生を歩めるのかと言うと、そうでもないのです。そのキャリアに足る能力が備わっていないと、活躍の場が与えられないのです。能力が備わっていないのに、成りたいキャリアを主張できません。ここに社会人としての能力開発の必要性があります。

自分でキャリアをデザインし、それに見合う能力を装備したら、もうひとつ加えたい要因が存在します。その時々におけるやる気（モチベーション）です。やる気が実際の原動力になります。



これら３つの要因を確認した上で、さあ、キャリア・デザインのページに入  
て見ましょう。

このサイトは１．キャリア・デザイン授業『ネットでキャリア』

２．在校生のためのキャリア・デザイン支援

３．卒業生のためのキャリア・デザイン支援

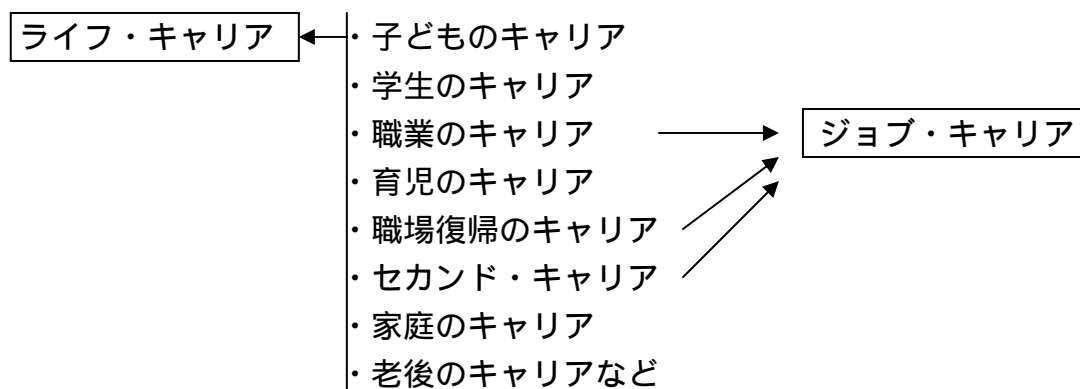
４．大学内外の関連サイトへのご案内となっています。

## 第1講『キャリアの概念』

現在、新卒就職市場は明らかに売り手市場を謳歌しています。つまり新卒の皆さんは、ほとんどの方が、希望企業か希望業界へ就職しています。しかし現実、大学新卒は3年間で36.5%が離職してしまいます。女性ですと44%にもなります。つまり、希望の企業に就職したことと、そこで活躍できることは別なことなのです。もちろん、入社することが目的ではないはずです。そこで活躍し、納得のいく職業人生を送れてこそ、充実した人生を送れた、との満足感が得られます。これは人生のすべての道程でいえることです。キャリア・デザインは「充実した人生の時間の過ごし方」なのです。

### 1. ジョブ(ビジネス)・キャリアとライフ(ワーク)・キャリア

上のことからわかるとおり、だれでも自分のキャリアは持っているのです。どのような、人生を送ってもそれは、その人のキャリアなのです。キャリアは大きくジョブ(ビジネス)キャリアとライフ(ワーク)・キャリアとに分かれます。職業人としての期間の道筋がジョブ(ビジネス)キャリアであり、その期間をも含んだ一生の道筋がライフ(ワーク)・キャリアです。



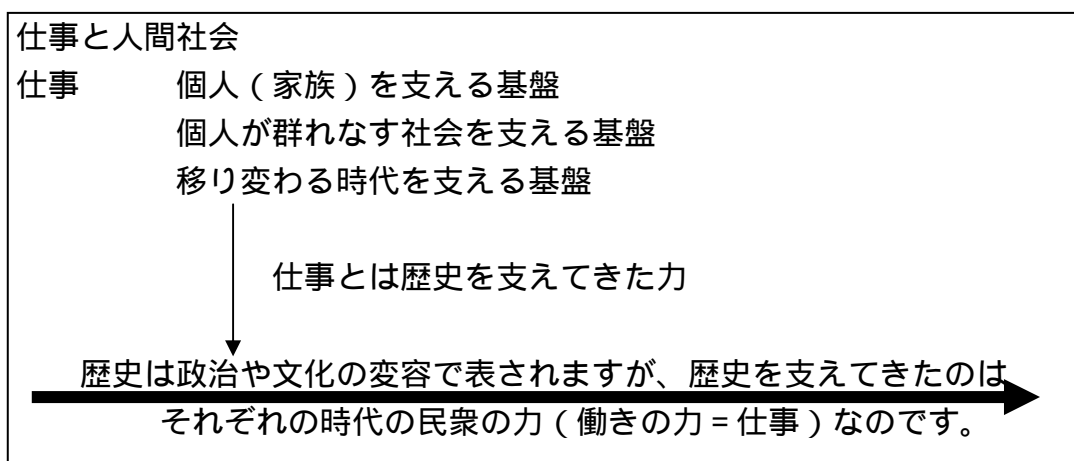
### 2. 人はなぜ働くの

動物には、子育て中は別として熊、狐のように個で生活するものと、ライオンや狼のように群れで生活するものがあります。人間は群れで生活し、村をつくり、社会をつくり、国をつくります。ところで群れで生活する動物は、群れの中で仕事の分担がなされ、その仕事をなすことによって、群れの中に居られます。たとえば獣が狩をする時に追い立てる役と待ち伏せする役や、子供を育てる役などで仕事の分担がなされます。同じように人間社会は、家庭という単位でも、職業人として労働し、その対価を得る役割りもあれば、育児や食事をつくる役割りもあります。もちろんその役割りを夫婦で共同して当てることもあります。社会で見ても、食料を作る人、それを運ぶ人、小売する人など人々は

たくさんの役割り（仕事）をこなしながら生き、それにより社会は維持され、その時々を時代を支えてきたのです。まさに人間社会は分業・分担で成り立っているのです。つまり“人は仕事を通して社会参加をしていきます”。

日本という国単位で見ても、国は国民の労働から得る生産によって維持されています。ですから憲法第27条第1項で「全ての国民は勤労の権利を有し、義務を負う」と謳っているのですが、国民がこの義務を放棄すると国という社会は崩壊してしまうでしょう。

みんな仕事はしているのですね。子どもは遊ぶのが仕事かな。学生は勉強することや友達を作ること、親は育児の仕事や、家庭内での仕事、地域での仕事、そして労働対価が得られる仕事（労働・職業）があります。



仕事を職業という視点で社会参加を考えて見ましょう。

資本主義の経済活動下では、人はモノ・サービスを生産し、その対価で生計を立て、消費活動をし、納税者としての義務を果たし、社会のインフラを支えます。企業従業員であれば労働対価として賃金を受け取り家族を養い、家族は消費者となって商品やサービスへの対価を支払います。また所得税や消費税といった納税を果たし、社会の基盤を支えます。これらの力は、人が自分の職業に従事することによって維持されるのです。即ち国家は“国民の勤労と納税の義務”によって、成り立っているのですね。（前述憲法27条第1項）

人は働くことによって、働く喜びを得ます。

仕事をやり遂げる満足感や達成感、そこから生まれる自信など人生の「生きがい」を見出すこともあります。協働する喜び（仕事仲間を認め合う喜び、達成する喜び、作り出す喜び、仕事をすることによって感謝される喜び）などです。逆に働く機会を得ていない人は、これらの喜びを享受し得ないことになり



ます。

## 2. どんな仕事をすればいいのか？

国民の役割（任務・使命）だとしても、いやいや働くなら強制労働ですね。  
夢・希望があり、そこから生まれた目標（志）の持てる仕事したいものです。  
主体性を持った仕事選びです。自己実現のための仕事選びです。

でも、人は将来に関しては迷うものです。

自分らしく働きたいけれど、自分らしさってなに？

では自分にはどんな仕事に向いているの？

途中で変化しないの（環境変化・自分自身の変化）？

↓  
どうやら、自分について少々知っておくことも必要なようです。（第1講 終）

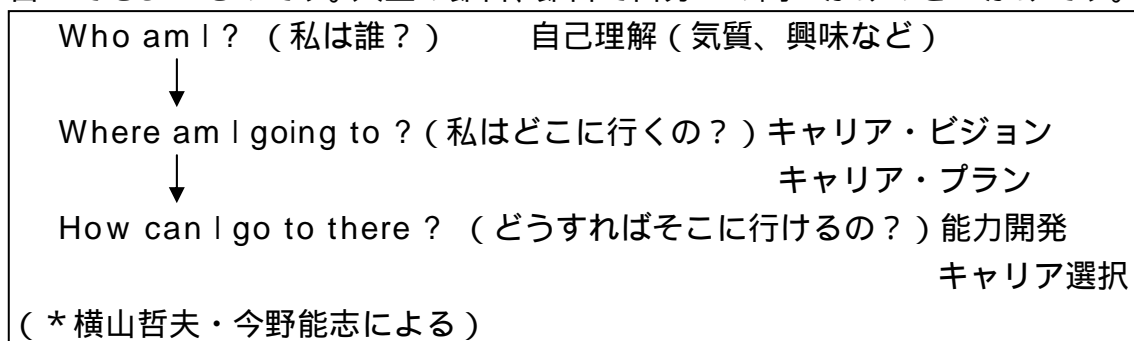
## 第2講『自己理解の必要性』

よく人生は舞台に例えられます。その舞台での演目の主人公は自分本人なのです。自分の人生は自分が主体的に動いて初めて満足感が得られるものです。反対に周囲に影響ばかり受けて、自分を見失った人生は「人生の漂流者」として大きな禍根を残すものです。なにせ人生は一度だけの舞台ですから。

人は人生の所どころの節目で、進むべき道について迷います。この道を進もうと思ってはいても、いろいろと考えなければならない場面と遭遇します。次から次に出てくるといっても過言ではありません。例えば、職場異動、組織変更、新しい上司との人間関係、企業が倒産という場合もろし、自分が病気で治療に専念しなければならない時もあるでしょう。もっとやりたいことが出てくる場合もあります。まだまだ沢山あります。恋愛相手のことだとか、親の介護のことだとか、人は人生に実に多くの節目を迎えます。その都度、人は自分の行く道を自分が描いた(納得した)姿(キャリア・ビジョン)に照らし合わせて、自分で判断(キャリア・デザイン)していかなければなりません。もちろん他の人々や先人の生き方など参考にしていくことは結構なことですが、結局は、自分の生き方(キャリア) = (どの道筋を選ぶべきか) は自分に問いかけ、自分で判断していくわけです。自分にはどんな生き方が適しているのか、自分を再確認してみることも大切なことです。例えば性格、興味範囲、やりたいことに対応した能力などです。

### 1. 「自己理解」は「自分さがし」とは違います。

社会では“自分さがし”という迷路に迷い込んで、周りの環境に順応できずにいる人たちを大勢見かけます。自分という人間を、とことん分析し突詰めても、キャリアの行程にはあまり意味のあることとは思えません。なぜならば自分の周りの環境は常に変化し、自分の主体性を保ちながら環境にどう合わせていくか、が大切になってくるからです。要は「自分という人間はこんな特徴や志向性を持った人間なのだ」というくらいのものです。“自分への気づき”と言ってもよいものです。人生の節目、節目で自分への問いかけのきっかけです。



自身の個性を持つ自分が、何をやりたいのか、そのためにはどんな道筋で何をしなければならぬのか、の問いかけです。

## 2. 自己理解へのプロセス

今までの自分を書き出してみる。

自分の特性は、好き嫌い、得手不得手、判断基準、ヤル気など今までの行動に現れているものです。ワークシートも活用して今までの自分を書き出し、自分の目で見えて再認識します。

自分のことを人に話してみる。

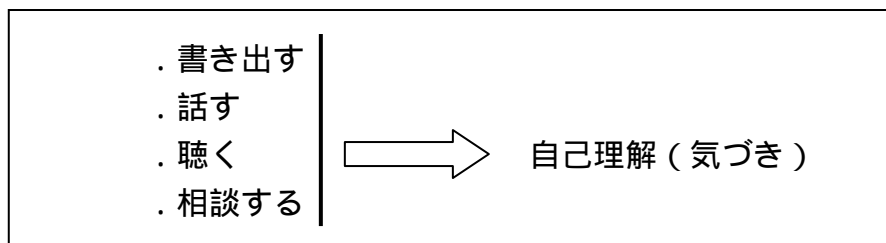
人は自分のことばで表現し、話してみて、自分に気づきます。(心の中の言語化 / 宮城まりこ)

人の話を聴くこと。

他人と話しをしていく中で、他の人の考え方や行動、目標づけなどを聴き、自分のそれと照らし合わせることで、自分に気づきます。

相談する。

カウンセリングを受けることにより、自分を整理して見ることができます。メンター（相談者）から助言を受けながら自分を理解していくことができます。



## 3. 『自己理解にトライ』

自己理解の「書き出す」

ワークシートを使って、どんどん書き出してみましょ。あまり考え込まずに、思い出してみましょ。一つのシートを書き終えたら、自分の目で見直していただくことが大切です。見直すことによって、今までの自分に気づきます。

〔ワークシートNO1「自分自身について」〕 <別資料シート1>

〔ワークシートNO2「私の特徴」〕 <別資料シート2>

〔ワークシートNO3「あなたへの質問」〕 <別資料シート3>

〔ワークシートNO4「今の自分」〕 <別資料シート4>

\*ワークシートを書きながら、気がつかれた人も多いと思いますが、自分のことを書き出しているのに、上手く書き表せないことが多いものです。「私の特徴」などは20も30も書き出せる人もいますが、10項目も書けない人も多いのです。なぜでしょう？ それは今まで自分を振り返る機会がなかっただけのことです。それだけ自分を客観的に見たことがなかったわけです。

#### 自己理解の 「話す」

人は記憶の中から情報を引出し、前頭葉で会話を組み立て、言葉として他の人に向けて発信します。この組み立て作業の過程で、学び気づきます。自分で話しているのに、「あっ！私が思っていたことはこういうことだったのだ」なんて納得することがありませんか？ また「こんなことを話すつもりではなかったのだけれど、話が思わぬ方向に展開してしまった」という経験もあるでしょう？ 心の中を言語化してみると沢山の気づきに出会います。ここでは“自分”という題材を使って、多くの人と話してみましよう。

#### 自己理解の 「聴く」

人は生涯の中で、実に多くの人と接し、情報を得、いろいろな判断をします。他人は、あなたが経験していないことを経験しているのです。考えてみれば、自分の周りは知らないことばかりです。ましてや他人の育った環境（家庭、職業、情報など）は異なり、人はそれらの環境や情報を基にして価値を判断します。他人の意見（生き方、主張、志など）を傾聴することにより、「そういう考え方、生き方もあったのか、自分は知らなかった」という気づきに遭遇します。ジョブ・キャリアの道筋にしたって、人はどれだけの職業知識を身に付けているのでしょうか。道筋の過程で「こんな面白い、やりがいのある職業！」に出会って、キャリア・チェンジした例も多く聞きます。狭い判断材料の下、独りよがりの人生を送らないためにも、できるだけ多くの人のお話を聴き、豊富な判断材料の中でキャリア形成をしていただきたいと思います。

#### 自己理解の 「相談する」

人は節目、節目でキャリア・デザインという判断作業をして進むわけですがしばしば判断に迷います。そのような時に、自分のとるべき道筋を見出せるよう導くことが、キャリア・カウンセラーの役目です。カウンセリングはキャリア・カウンセラーが相談者の話を傾聴し、共感し、道筋選びの後押しをしてくれます。

なおカウンセリング以外の支援（サポート）のスタイルとしては

コーチング／行動の後押し、目的達成のための気づきを引出す

メンタリング / 自分の成功体験などの教示（後述）  
ティーチング / 指導、教育など教え示す  
などがあります。（第2講 終）

### 第3講『自分に適したキャリアの模索』

ではどんな職業が、自分を活かし、充実したキャリアの道筋を実現してくれるのでしょうか。職業人生上では自分の職を全うすることが“仕事”です。

あなたには自分にとって、職業としての最適な仕事が判りますか？そうです、誰にも最適な仕事なんて判りません。なにせ“最適な仕事”は唯一ですから、実に多くの仕事の中で、たった一つしかないことになります。しかもそれは相対比較の中で判断されるものです。極端な言い方をしますと、すべての仕事に就いてみて、初めて自分にとって最適な仕事の確認が可能ということになります。結論として“自分に最適な職業さがし”は出口のない迷路を歩いているようなもので、終わることが出来ない旅になってしまいます。

ではどのようにして職業を選べばよいのでしょうか。

“自分はこんな傾向を持った人間なのだな”ということをおまかに掴み、その範疇にある職業にチャレンジしてみることから、仕事選びは始まります。自分の傾向を掴むことを“自己理解”と呼びます。自分についての主観的なイメージをもつことで、アメリカ、マサチューセッツ工科大学エドガー・シャイン教授は、下記の領域で自分をイメージすることを提唱しています。

自分は何が得意か　〔得意領域〕

自分は一体何をやりたいのか　〔関心領域〕

どのような仕事をしている自分なら意味を感じ、社会に役立っていると実感できるか　〔価値領域〕

さてここで2つ事からについての「追求」が出てきましたね。

「最適の仕事選び」と「より深い自分理解」です。しかし「最適の仕事選び」が不可能の行為であるのと同じように「より深い自分理解」も限度があることを認識してください。

シャイン教授の〔領域〕についても、人は歳を重ね、経験を積むことによって変るものです。深く追求すればするほど、自分の内に変化が生じた時に、自分と仕事の間にギャップ感が大きなものとなってしまいます。いや、それよりも人は自分でイメージした自分像に縛られて、自分を変えることができなくなってしまいがちです。しかしまた、仕事さがしがいい加減な場合や、自分を理解する工程がなかった場合は、仕事に就いていても「この仕事は自分に合った仕事なのだろうか」といつも不安に駆られてしまいます。自己理解も仕事選びも、そのことが目的ではないはずです。自分を活かし、充実したキャリアを歩むための手段なのです。おまかに捉えることと、人生の大きな節目で、都度確認してみることが大切でしょう。

## 1. 自分の特性を知る

人はその人なりの特性を持っています。

たとえば 自分はどんなことに興味をおぼえるか。

自分はどんな時に燃えるのか。

自分はどのような仕事を生業にしたいのか。

自分は社会の中でどのような役割りを果たしたいのか。

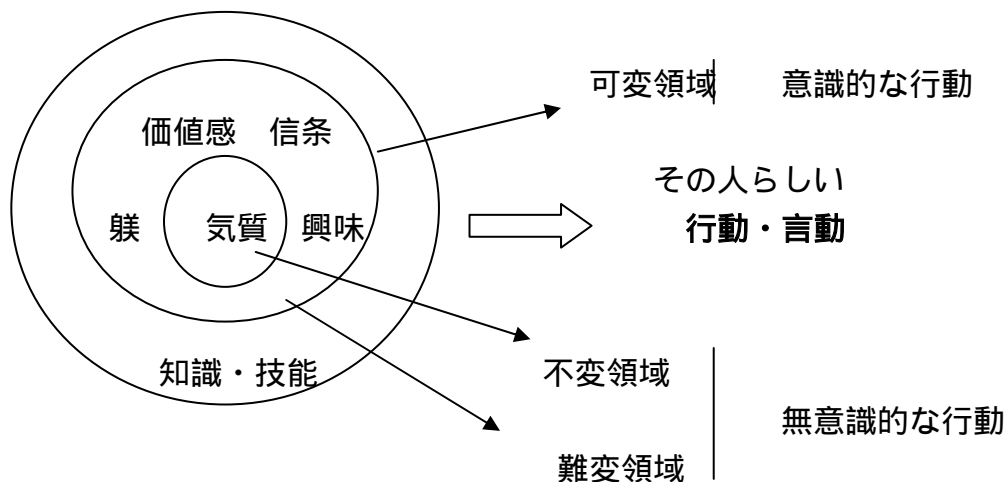
自分は何のために生きるのか。

自分はどんな一生を送りたいのか。

など、いろいろな興味領域や希望領域、志を持っています。

パーソナリティの特質としても、その気になれば容易に変えられるものと、なかなか変えられないもの、さらにほとんど変えられないものがあるようです。

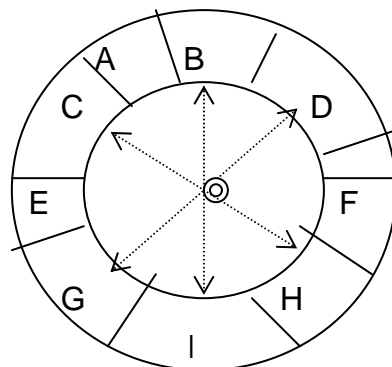
自分の特性を知ること、自分らしいキャリアを送れたら、ハッピーですね。



反対に自分の特性と合わない方向に足を踏み入れたらどうしよう、との不安がつきまとい、職業人生へ一歩も踏み出せない人もいます。

たとえば360度、どのワーク・キャリアの道を選んでも良いと言われても最初の一步で辿る道筋は大きく異なっていきます。それも全くマズイ行動ではないのですが、

最初の一步は主体的に踏み出してみましよう  
そのために、自分の特性をチェックして  
みることが大切です。



\* 最初の一步をどちら  
踏み出すか？

## 2. 職業と興味

アメリカ、ジョンス・ホプキンス大学のジョン・エル・ホランド教授は人の職業に対する興味・関心の有無を6つの興味領域で示しました。

現実的興味領域 / 機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域

研究的興味領域 / 研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域

社会的興味領域 / 人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域

慣習的興味領域 / 定まった方式や規則、監修を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

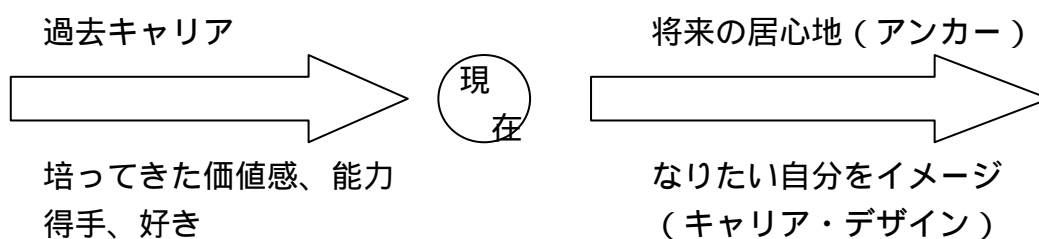
企業的興味領域 / 企画・立案したり、組織の運営や会映などの仕事や活動の領域

芸術的興味領域 / 音楽、芸術、武運額等を対象とするような仕事や活動の領域

「キャリア・マトリックス」にある「適職探索ナビ」に興味検査が付いています。自分でチェックしてみましょう。

## 3. キャリア・アンカーの概念

たいていの人は、自分のこれからのことに関しては予測困難なものです。そんな時、人は過去の自分を振り返り、現在の自分を理解（確認）して、未来の自分を予測し、キャリアの道筋を歩もうとします。



キャリア・アンカーは前述のエドガー・シャイン教授によって提唱された概念で、職業上の自覚された価値感、才能、動機の種類のことです。つまり

自分には何が得意で何が不得意なのか？

本当にやりたいことは何か？ 何をやっている時に充実感を感じるか？

自分はどういうことに価値を感じるのか？

ですね

人のキャリアの指向性は、その人がキャリアの選択を迫られたとき、捨てられない・守りたい分野で8つにカテゴリーに分類されます。具体的には居心地の良い仕事領域と、居心地の悪い仕事領域と、その中間領域になります。



#### シャインの8つのタイプ

特定・専門指向	/	職人気質の人
総合・管理指向	/	管理職志向の人
自律・自立指向	/	独立志向の人
安全・安定指向	/	長期的な安定志向の人
創意・創業指向	/	クリエイタータイプの人
奉仕・貢献指向	/	世のため、人のため志向の人
挑戦・克服指向	/	常にチャレンジ志向の人
生活・様式指向	/	ライフスタイル重視の人

「キャリア・マトリックス」にある「適職探索ナビ」にワークスタイル検査が付いています。自分でチェックしてみましょう。

(第3講 終)

#### 第4講『目標を持つ』＊挑戦目標の存在（キャリア・ビジョンとドリフター）

「なぜ、今、キャリア・デザイン？」 キャリア・デザインを研究していると、よくこの質問を受けます。これはまだ良い方で、「キャリア・デザインって何？」という質問の方が多いですね。特に年配の方は知らないようです。どうしても、バブル期までの日本は“終身雇用制度”の下で、ほとんどの人はキャリアを自分でデザインする必要がなかったのです。キャリアは会社が決定（デザイン）してくれたのです。会社に入社すると、その会社の“人材活用”のルールに、定年まで乗っていったわけです。言ってみれば「終身雇用制という制度は、自分のキャリアを会社に預けてしまう制度」ともいえる制度なのです。しかし近年、この日本独特の雇用制度は、変化を続ける経営環境に合わなくなり、やがて終身雇用の終焉を迎えます。

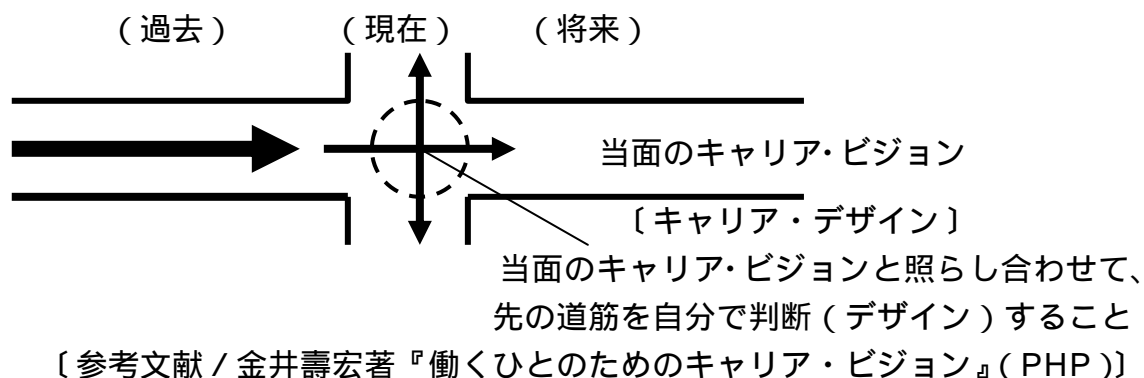
なぜそうなったかは、後で述べるとして会社従業員は、定年まで雇用される保障がなくなったのです。今、会社に勤めている誰もが抱く2つの不安があります。

いつまでこの会社に居られるのだろうか、もし居られなくなった場合、次の勤め先が見つかるだろうか、ということです。このように自分の「雇用される能力（エンプロイアビリティ）」の開発も含め、自分のキャリアは自分が主体的に決定（デザイン）していく時代になったのです。キャリアの道筋は自分で選べるし、目標付けもできるのです。

##### 1．キャリア・ビジョンの重要性

人は過去の出来事を分析し、現在の状態を理解し、将来の道筋を模索します。しかし過去と現在は判ったとしても、将来のことは判らないものです。ですから将来に対しては目標化して、その実現のための方策を練り、実行していきます。自分のキャリアに関しても将来のことは漠としています。なぜならあるキャリア像を追い求めている、いろいろな環境変化や出来事が行く手を塞ぎます。例えば転勤異動、企業倒産、より適職の再発見、病気など実に数多くあるものです。その時に道選びの判断の基準になるものとしてキャリア・ビジョンが必要です。人生の節目、節目で一寸立ち止まって考えてみる、判断材料なのです。「自分は当面の目標としてこんなキャリア・ビジョンを描き、進んできたけれど、そのためにはこの道を進んで言ってよいのだろうか」「今まで当面の目標としておいてきたキャリア・ビジョンでよいのか？もっとすばらしいビジョンがあるのではないか？」「もっと自分を活かしてくれるキャリアはないのか？」など、一度立ち止まって思考し、その結果、これからの道筋を判断して、その方向に歩いていきます。ところが自分に当面のビジョンを持っていないと、比べて選択する基準を持っていないわけですから、惰性で進んだり、

一時の感情で転職したりします。キャリアの漂流者にならないためにも、当面のキャリア・ビジョンが必要だと思います。確認しますが自分の人生の道筋を決めるのは自分自身なのです。



## 2. 逆算のキャリア・パス

あまり先の先にまで明確なキャリア・ビジョンをもって進むことは、「将来、芸術家になるのだ!」「先生になるのだ!」「家を継ぐ!」という明確な目標を持っている人は別として、その目標(ビジョン)達成のプレッシャーに翻弄される場合があります。なぜならば道筋には、激しい環境変化立ちまわっています。その変化に対応できるニュートラルの箇所が必要で、環境変化に応じてキャリア・ビジョンの修正や、キャリア・パス(道筋)さがしもしなければならない場に遭遇します。当面のキャリア・ビジョンへ進む行程で、自分やキャリア・パスが完成度を増してくるのかもしれませんがね。

ただしおぼろげながらも「将来この方面で活躍したいな」と思っている人がいたら、ある程度準備も必要でしょう。例えば、ある歳になって「さー会計事務所を開こうか」と思っても公認会計士の資格なり、知識なりを取得していなければ出来ません。そうすると若い内に資格だけでも取っておかなければならない職業もあります。できれば将来活躍したい、と思っている場が、現在進んでいる道の先にありたいですね。

## 3. 目標と行動

「強く思う人ほど実現する」と言われます。「夢はそれを持っている人しか実現できない」とも言われます。目標を達成することを“目的化”することによって、人はその目的を達成するためには、どうすればよいのかを考え、行動します。「合目的思考」「合目的行動」です。この目的化が出来ていない人(具体的には目標をもてない人)は、ただ漫然とその日を暮らしている(漂流している)人となります。大きくても小さくても、また人生の到達点でも、すぐ近くにでも目標(キャリア・ビジョン)を設定して進む意義がここに 있습니다。

#### 4．ブランド・ハプスタンスという概念

人生は計画した通りには進まないもの。偶然の出来事（環境の変化）が発生し、あらかじめ予定されていた道筋に狂いが生じてしまう。アメリカ・スタンフォード大学のJ・クロンボルツ教授は「この変化が激しい時代には、キャリアは予期しない偶然の出来事によって、その80%が形成される」というブランド・ハプスタンス・セオリーを提唱しました。そのために人が自律的にキャリアを切り開いていこうと思うなら、偶然を必然化する、つまり、偶発的な出来事に対応していく（仕掛けていく）力が必要であると言っています。具体的には 好奇心    こだわり    柔軟性    楽観製    リスクを取る能力を養って、偶発的に発生するチャンスの横にスタンバイするくらいの気軽さが必要と言っています。

（第4講 終）

## 第5講『自分を取りまく他人の力』

人間は群れなす動物です。集団社会の中に生きて、コミュニケーションをとりながら互いに影響を受けて暮らしています。他人と会話をする時、人は発言することによって自分の考えを整理し、聞くことによって新たな情報を得ます。自分の思いを話す。他人の思いを聞く。ともに興味ある、得がたい機会となります。人は集団の中で幸せを感じ、また挫折をあじわいます。

### 1．仲間の力

幼なじみ、学生時代の友だち、社会で知り合った人たち、年齢は違っても仲間は自分を励まし、忠告し、喜び、悲しみを分け合います。そして自分のキャリア・デザインに大きな影響を及ぼすものです。人との付き合いを豊富にするということは、いろいろな考え方、経験、情報に触れられるということです。所謂“立ちすくんで一步も前に進めない”無業の若者に、学校時代に仲の良かった友だちが少ない、という傾向があるようです。人生に孤立しないよう、たくさん仲間を持つようにしてください。

### 2．メンタリング

よく「愚者は自らの経験のみに学び、賢者は他者の経験の歴史から学ぶ」と言われますが、メンター（相談者）の存在は大きなものです。メンターは“親、兄弟以外の相談者”と定義づけされているところを見ると、家庭内の近親者は向かないということでしょうか。「親にはなかなか相談できないけれど、先輩、友人には相談する」という声を耳にしますが、自分に期待を抱いている人には、相談を切り出せないこともあるのでしょうか。出来れば歳が近い先輩がメンターとして適しています。でも人によっては歳が離れていた方が付き合いやすいと言う人もいますね。友達・先輩、先生、アルバイト先や職場の上司、ボランティア仲間などメンターになってくれる人はたくさんいます。メンターは自分で判断することの危うさをカバーしてくれます。判断力というのは時として、判断材料の違い（経験や情報など）が大きく影響することがあり、メンターの体験は、あなたにとってとても役立つ情報です。

### 3．他人からの評価

さて自分を知る作業に、なくてはならないものが、「他人から見た自分」です。「他人から見た自分が、本当の自分だ」と言えるくらいです。例えば「自分は内気で無口な人間だ」と思い込んでいても、周りの人々が「何を言っているのだ。お前ほど出たがり屋で、おしゃべりな人間はいない」と言えば、その人は“出たがり屋で、おしゃべりな男”なのです。つまり自分の評価は、他人が見

た評価なのです。他人の目を気にして生きることではありませんよ。他人の目からの自己理解です。そしてこの他人からの評価は、自己評価とかなり違ってることが多いのです。ワークシートで確かめてみましょう。

〔ワークシートNO5「他人から見た自分」〈別資料シート5〉〕

\* この調査は5人以上の人にシートを配布して、自分の良いところ（アピールポイント）を書いてもらいます。ウイークポイントは不要です。さーどうでしたか？

#### 4．ジョハリの窓

人は上司や仲間と話すことによって、自分に変化を呼び込みます。2人の考察者の名をとって呼ばれている「ジョハリの窓」という概念です。他人との関係から“自分への理解”は4つの窓に分けられます。即ち

- ・ 自分も他人も知っている自分（開かれた窓・明るい窓）
- ・ 自分は気づいていないが他人は知っている自分（気づかない窓）
- ・ 自分は認識しているが他人には知られていない自分（隠された窓）
- ・ 自分も他人も知らない自分（閉ざされた窓）

です。話していくことで、自分のことを相手に告げ（自己開示）、相手から指摘を受け（フィードバック）、人は の（開かれた窓・明るい窓）を大きくしていくことができます。周りの人が隠された窓を理解してあげ、気づかない窓の能力を開花させることで、本人の能力開発や能力発揮につなげることが期待されています。

ジョハリの窓（他人という鏡に映った自分という概念）		
自分 他人	知っている	知らない
知っている	・ 開かれた窓	・ 気づかない窓
知らない	・ 隠された窓	・ 閉ざされた窓

#### 5．アピールポイント（長所伸展）

人にはそれぞれ特徴があり、向き不向き、得手不得手などに表されます。

自己を理解することで、自分の特徴が掴めましたか？ さて大事なのはアピールポイントと呼ばれる、他の人と比べても勝っている（自信がある）特徴です。ウイークポイントは自覚する程度にしておきます。もちろん気になるようでしたら、弱点克服のため、頑張ってください。しかし弱点というのは往々にして、その人の持つパーソナリティ（特質）が要因になっていることがあり、その弱点を克服するには、大変大きなエネルギーが必要な場合があります。しかし、そのエネルギーを使い、弱点を克服したとしても人並みになったのにすぎません。反対にアピールポイントも、その人の持つ特質に依るとするとウイークポイント克服のためにかけたエネルギーをアピールポイントに磨きをかけるために使うと、もっと大きな差別化を実現させます。人よりも優れた能力を持つことは、自信につながり、キャリア・ビジョンの領域を広げます。「長所伸展」（船井幸雄）という考え方です。

（第5講 終）

## 第6講『自分のまわりにある職業を意識してみよう』

自分にはどんな職業が合っているのか、わからない。いや、その前に社会にはどんな職業があるのかわからない。こんな学生が大勢いますね。自分の目の前に存在するものや、発生しているものも、関心がなければ意識もされず、行き過ぎて行ってしまいます。職業も同じです。厚労省の職業分類で2万8千種の職業が分類されていますが、人は意識していなければ、50種類も挙げられないのです。それなのに人は、多くの職業の中で自分に最適な職業に就くことを固執しがちです。まず、たくさんの仕事に興味を覚えることでしょう。自分がその職業に就くかどうかは別として、仕事選びは職業（働いている人や現場）に興味を持つことから始まります。その上で自分の特性（興味・性格・得手・好きなど）に合った職業領域（キャリア・アンカー）を意識し、職業選びをしていくことを薦めます。つぎにはその職業に就くための企業選びです。さて企業は同業の企業同士で産業界を形成します。自分の仕事探しでは産業、企業、職業と、どの場面から興味をいただいても結構でしょう。社会には実に多くの仕事が分担され、それぞれ仕事の成果（サービス）を提供し合っていることに関心をもってください。

例えばタクシー会社の場合

産業            運送業界

企業            タクシー会社

職種            運転手    の他に    整備社員・配車社員  
   経理社員・営業社員など多くの職種が存在します。

職業をイメージするということは、将来、どんな産業のどんな企業にいて、どんな職業（仕事）について、どのように働いているか、をイメージすることなのです。

### 1．産業を知ろう。

みなさんはペティ＝クラークの法則をご存知ですね。ペティは第1次産業（農業）、第2次産業（工業）、第3次産業（商業）の順に所得が高くなることを一般的な研究法則から導き、クラークは経済の発展につれて第1次産業から第2次産業へ、さらに第3次産業へと就業人口が移動することを多くのデータから確認しました。日本の場合も戦後の高度成長期を経て産業構造が大きく変化してきました。所謂、「農業国、日本」から「モノづくりの国、日本」になり、現在は付加価値の高いサービス提供する「ソフト化経済国、日本」を目指しています。この変化は就労人口の移動を呼び、総務省の国勢調査（平成17年）に



よると、第1次産業への就業者は全体の5.1%、第2次産業への就業者は25.9%、第3次産業への就業者は67.3%になっています。もっとも産業分類では第1次産業（農業・林業・漁業・）第2次産業（鉱業、建設業、製造業）以外は第3次産業ですので第3次産業に新しい業態が開発されることで、就業者率は高くなります。産業大分類で見ると就業者数が高い産業は サービス業、卸売、小売、飲食店、製造業が突出して高く、建設業、運輸・通信業・金融・保険業と続きます。ただし、このことは産業構造トレンドで、日本に食糧確保の産業は必要ですし、モノをつくる技術は「技術立国、日本」を支える原動力です。この視点で自分の仕事を考えて見ましょう。総務省の日本標準産業分類（大～中）を参考にしてください。

総務省 日本標準産業分類		
大分類	中分類	
A 農業	01	農業
B 林業	02	林業
C 漁業	03	漁業
	04	水産養殖業
D 鉱業	05	鉱業
E 建設業	06	総合工事業
	07	職別工事業(設備工事業を除く)
	08	設備工事業
F 製造業	09	食料品製造業
	10	飲料・たばこ・飼料製造業
	11	繊維工業(衣服、その他の繊維製品を除く)
	12	衣服・その他の繊維製品製造業
	13	木材・木製品製造業(家具を除く)
	14	家具・装備品製造業
	15	パルプ・紙・紙加工品製造業
	16	印刷・同関連業
	17	化学工業
	18	石油製品・石炭製品製造業
	19	プラスチック製品製造業

	20	ゴム製品製造業
	21	なめし革・同製品・毛皮製造業
	22	窯業・土石製品製造業
	23	鉄鋼業
	24	非鉄金属製造業
	25	金属製品製造業
	26	一般機械器具製造業
	27	電気機械器具製造業
	28	情報通信機械器具製造業
	29	電子部品・デバイス製造業
	30	輸送用機械器具製造業
	31	精密機械器具製造業
	32	その他の製造業
G 電気・ガス・熱供給・水道業	33	電気業
	34	ガス業
	35	熱供給業
	36	水道業
H 情報通信業	37	通信業
	38	放送業
	39	情報サービス業
	40	インターネット附随サービス業
	41	映像・音声・文字情報制作業
I 運輸業	42	鉄道業
	43	道路旅客運送業
	44	道路貨物運送業
	45	水運業
	46	航空運輸業
	47	倉庫業
	48	運輸に附帯するサービス業
J 卸売・小売業	49	各種商品卸売業
	50	繊維・衣服等卸売業
	51	飲食料品卸売業
	52	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
	53	機械器具卸売業
	54	その他の卸売業

	55	各種商品小売業
	56	織物・衣服・身の回り品小売業
	57	飲食料品小売業
	58	自動車・自転車小売業
	59	家具・じゅう器・機械器具小売業
	60	その他の小売業
K 金融・保険業	61	銀行業
	62	協同組織金融業
	63	郵便貯金取扱機関, 政府関係金融機関
	64	貸金業, 投資業等非預金信用機関
	65	証券業, 商品先物取引業
	66	補助的金融業, 金融附帯業
L 不動産業	67	保険業(保険媒介代理業, 保険サ - ビス業を含む)
	68	不動産取引業
M 飲食店, 宿泊業	69	不動産賃貸業・管理業
	70	一般飲食店
	71	遊興飲食店
N 医療, 福祉	72	宿泊業
	73	医療業
	74	保健衛生
O 教育, 学習支援業	75	社会保険・社会福祉・介護事業
	76	学校教育
P 複合サービス事業	77	その他の教育, 学習支援業
	78	郵便局
Q サービス業 (他に分類されないもの)	79	協同組合(他に分類されないもの)
	80	専門サービス業(他に分類されないもの)
	81	学術・開発研究機関
	82	洗濯・理容・美容・浴場業
	83	その他の生活関連サービス業
	84	娯楽業
	85	廃棄物処理業
	86	自動車整備業
	87	機械等修理業
	88	物品賃貸業

	89	広告業
	90	その他の事業サービス業
	91	政治・経済・文化団体
	92	宗教
	93	その他のサービス業
	94	外国公務
R 公務	95	国家公務
(他に分類されないもの)	96	地方公務
S 分類不能の産業	99	分類不能の産業

## 2. 仕事を知ろう。

所謂、職種ですね。組織や企業などは、この仕事を上手く進行させるためのマネジメント機能です。人が仕事をすることによって社会は存在し、動きます。ということは、社会には実に多くの職種が存在し、その中の一つを選びなさいと言われると、迷いますね。「自分に最も適した仕事はなにか?」「ひょっとして、自分に一番向いていない仕事を選ぼうとしているのではないか」「もっと多くの仕事の中から選べば良かった」など、悩むことが多くて、何もできなくなりそうです。前述しましたが、最適な仕事さがしなどは、無数にある仕事を全て経験しなければ判断できず、不可能なことです。であるならば自己理解で試みた自分の指向性や特質あたりを考慮して、まず一步踏み出してみるべきでしょう。とは言え、少ない材料の中での選択は不安を呼ぶものです。一方、判断材料の豊富な中での職業選択は、納得感を増します。まず自分の周りのいろいろな職業に関心を持ってみましょう。

「キャリア・マトリックス」にある「職業探索」は職業名、職務内容、テーマなどから職業情報にアクセスできます。豊富な情報がはいっていますので、自分で調べて見ましょう。

ぜひこの本を一読されることをお勧めいたします。

『13歳のハローワーク』村上龍著 幻冬舎出版

(第6講 終)

## 第7講『企業を取り巻く環境変化』

90年代半ばから日本型雇用制度と謳われた「終身雇用（長期雇用）」と「年功賃金」の制度が変化してきています。特に終身雇用制の終焉はバブル崩壊の後にきたリストラの嵐により、社会に大きな衝撃を与えました。これまで一旦入社すると、定年までその会社に敷かれたレール上で従業員としての生活することで、雇用の保証がなされ、能力開発も企業側の必要に応じてなされてきました。高齢者の方たちが「なぜ、キャリアをデザインしなければならないのか？」と疑問に思うように、それまでキャリア・デザインは企業に任せていれば良かったのです。なぜ企業は終身雇用制度を維持できなくなったのでしょうか。それは、企業を取り巻く経営環境の変化にほかなりません。

### 1．市場の変化とリストラクチャリング

企業は現在、国内企業間に加え、海外からの参入企業との熾烈な競争をくり広げています。そこでは一部ブランド戦略商戦を除き、「より良いもの（商品・技術・サービス）をより安価に提供すること」が求められ、実現できた企業が生き残って事業を拡大し、また実現できなかった企業は戦いに負けて消えていきます。つまり企業の命題として「コスト削減」に取り組まなければならない、コストを左右するのは人件費です。しかし安易な人件費の削減は戦力の弱体化を招き、企業力を減退させます。そのような状況下で推し進められた施策が

社員の入れ替え（高齢者から若年者へ・不得手者から得手者へ）

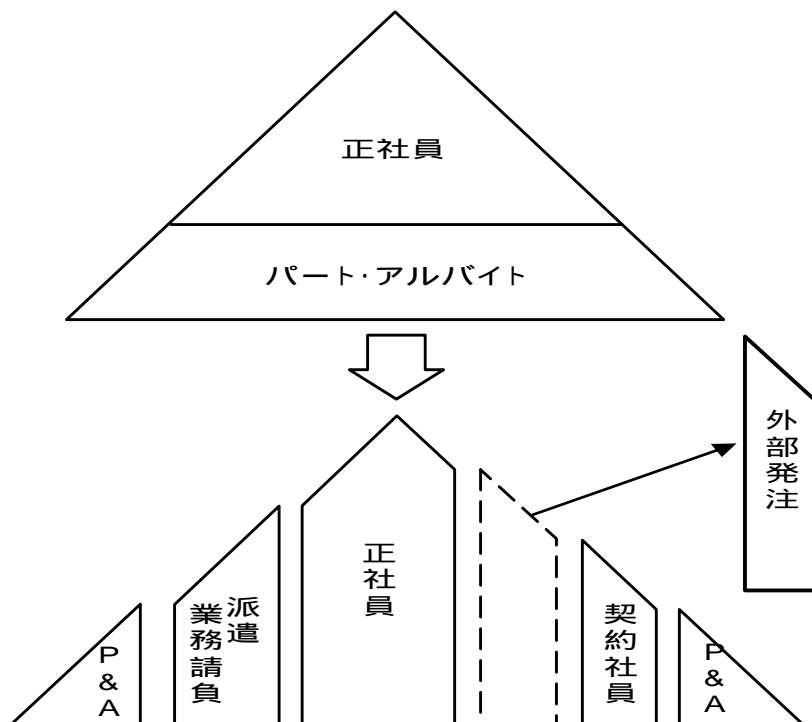
非正社員の活用（非正社員の基幹業務化）

雇用の多様化（契約社員、パート＆アルバイトなど）

社外戦力の活用（派遣スタッフ・構内業務請負など）

アウトソーシング化

そしてこれらの施策を可能にする組織変革でした。



〔注〕P&Aはパート、アルバイトのことである

## 2．変化する組織とメンバー

「より良いもの（商品・技術・サービス）をより安価に提供する」ことを実現するには、関わる人たちのプロ化が要求されます。コアスタッフの正社員はできるだけ少なく押え、他にハイスキルな戦力で固めるわけです。OEM生産（相手先ブランド生産）を他社に依頼するケースや、他社開発の技術と提携するケース、更に人件費の安い国外での生産の踏み切るケース、海外企業に生産を発注するケースなど、企業は環境の変化に応じて社内の仕事を変えていきます。そうすると今まで必要であった部門やスタッフが不要になることになります。経営環境の変化が激しい時代には終身雇用制度が足かせになってしまうのです。企業内の組織もその時々が必要度により変化し、社員も「ファミリーからチームへ」など言われように組織への貢献度合いにより見直され、定年まで雇用される保証はなくなったのです。

## 3．エンプロイアビリティ（雇用されうる能力）とキャリア・デザイン

そのような状況が展開する中で、1999年、当時の日経連が「エンプロイアビリティの確立をめざして－『従業員自律・企業支援型』の人材育成を」と題する提言をしました。この大前提に終身雇用制度の終焉があり、企業の人事

施策の方向性として、従来の「企業・従業員相互依存型」から「従業員自律・企業支援型」に変化させるよう提言しました。つまり従業員個人の「キャリア開発への支援」です。ここに至り、社員は会社に頼りっぱなしではなく、自分のキャリアは自分でデザインしていくことが求められ、「キャリア・デザイン」への自覚が高まってきたのです。

（第7講 終）

## 第8講『企業を知ろう』

ある目的を持ち、その目的達成のための集団を組織と呼び、単なる群集とは区別されます。大学の部活でもボランティアの団体でもみんな目的を持って集まっていますね。では企業はというと、収益獲得のため協働する組織という事になります。ここでは民間企業に絞って考えて見ましょう。

### 1．企業の使命

組織は収益獲得を経営目標とします。そのために企業は外部からヒト・モノ・カネ・情報といった資源を調達し、それらを商品・技術・サービスなどにして外部に提供し、収益を獲得します。なぜ収益を追求するのでしょうか。企業が持続性を保つためには、果さなければならない義務があります。

株主還元義務（配当）

社員権限義務（賃金）

社会還元義務（納税）で、収益が出なければこれらの義務が果せず、株主からも、社員からも、社会から見放され、経営を続けていくことはできません。しかも収益というのは、社会やユーザーのニーズに他の企業のものより合致し、選ばれ、買われて、初めて得られるのです。

### 2．企業の組織づくり

収益獲得は企業活動の結果であって、なぜこの企業を興したかが企業目的として示され、それを達成するための機能として組織が編成されます。組織化することで仕事の分担が生まれます。今現在の市場で最大の企業力を発揮するために仕事をする部門や、これから先の市場を見定めて戦略化する部門、さらに内勤部門、外勤部門、技術部門、製造部門などの部門の中に総務部・人事部・経理部・商品企画部・情報企画部・営業部・市場開発部・製品開発部・製造部など、業界やその企業によって様々な組織が設置されます。そしてそこには人が配置されるわけですが、それぞれの要員や組織が目的達成のために、有機的に動かなければ組織力は発揮されません。そこで会社は組織の秩序を維持するために「服務規程」を定め、行動の義務を謳っています。たとえば

就労中の職務専念義務（職務中は仕事に専念してください）

企業秩序遵守義務（上司の指揮命令に従ってください）

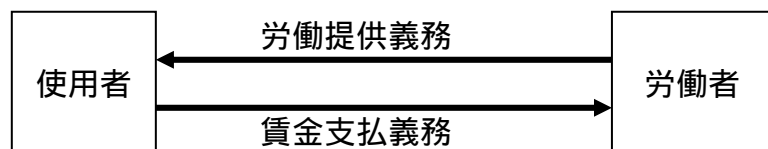
施設管理義務（社屋、機械、車両などは規則にしたがってつかってください）などですが企業により多様な規程となります。

### 3．労働契約（雇用契約）

さて、企業に雇用されるということは、一方は使用者として、また一方は



労働者（従業員・社員）として対等の立場で契約を結ぶことから始まります。  
労働契約（雇用契約）は双務契約でお互いの義務が発生します。



**就業規則** 労働契約（雇用契約）を結んで社員になると、その企業の社員全体のルールとして就業規則があります。前項の服務規程も就業規則の中の諸規程ということになります。

**労働協約** 労働組合がある企業ですと、組合と企業が協議（交渉）の上、締結する労働協約があります。

**労働基準法** 上記 ～ に謳われていないルールは労働基準法に依るものとします。また ～ で記載されている内容が相互に異なっている場合は効力の優先順位は 労働基準法 労働協約 就業規則 労働契約の順で記載されている内容が優先します。

#### 4．企業内のコミュニケーション

##### 上意下達・下意上達の重要性

企業トップの判断で、その企業は組織を通じて活動します。しかし現場のメンバーにその判断意図が伝わり、関係者が合目的行動をとれるには、多くの障害物が立ちはだかります。組織のリレーポイントにいる管理職や現場のメンバーの自己判断や勘違いなどで、上位からの意図が途中で修正されたり、無くなってしまう事さえあり、組織力の低下を招きます。逆に下位職が担当している現場の情報が上位職からトップに繋がらず、採るべき企業戦略に遅れが出て取り返しのつかない失敗をしたりします。いずれも社内のコミュニケーション不足に依るところが大きく、情報公開、情報共有と共にコミュニケーションの重要性が謳われています。

##### 報告・連絡・相談の重要性

ある目的達成のための行動が予定通りに進んでいるのか、想定外の自体が発生して、早い内に計画を変更しなければならないかなど、組織は互いの報告・連絡・相談によって対応していきます。コミュニケーション不足の組織は問題解決能力が著しく低下するものです。

多くのメンバーで構成される企業組織には、報告・連絡・相談が欠かせません。

## 5 . 企業の win な関係づくり

企業は収益獲得を経営目標としていますが、「私儲かる人、あなた損する人」のような、他を考慮しない、自己本位の考えを持つ企業は世間からの支持を得られず、永続性は乏しくなります。

自社の満足とユーザーの満足 ( C S )   win : win の関係

+ 従業員の満足 ( E S )   win : win : win の関係

+ 社会の満足 ( C S R / 企業の社会的責任 ) win : win : win : win の関係

これからの企業は W I N × 4 の関係づくりに邁進できる企業が、社会的に支持されていくことでしょう。

( 第 8 講      終 )

## 第9講『ライフ・キャリア・デザイン』

近年、いろいろなメディアで“勝ち組、負け組”という言葉を見かけます。企業間競合においては勝った、負けたということはありませんが、個人のキャリアの行程には勝ち負けは存在しません。そもそも勝ち負けの対象は他の人との比較において生じるものです。成功不成功、賃金、待遇、出世などは他の人と比較して、より高く、より良い条件、より早く推移しているというだけのことです。もちろんこれらの推移を目標化して、他の人よりも先を走る、上昇志向を持つことは、やぶさかではありません。社会的に見ても企業としても、これらの上昇志向の人達が、他の人達を引っ張っていることも事実です。しかし自分のキャリアは満足するものであったか、悔いの残るものであったかは、最終地点で感じるものであって、比較の対象が自分であることが大切なのです。自分でデザイン（判断）したキャリアであったか、自分でデザインしたのではなく、漂流のキャリアを送ってしまったか、ということに満足、不満足の感情をいただくものなのです。自分の置かれた環境で（病気、出産育児、介護、留学、キャリア・チェンジなど）自分のペースでキャリアをデザインしていくことが大切です。

### 1．人によって違うライフ・スタイル

ライフ・キャリアもジョブ・キャリアもその人の置かれた環境により、異なります。資料NO6はキャリアの道筋でのライフ・スタイル例ですが、これとも環境により、遭遇する時期は異なります。

#### フェイズ・キャリアの概念

人は病気になったときはその治療に専念しなければなりません。仕事はお休みです。治療100：仕事0の割合です。しかし病気が回復してくると、仕事にそれなりにエネルギーを使えます。そして病気が完治した時、全力で仕事に向かうことができます。このことは、女性が出産した時にもいえますし、介護でもそうです。要は置かれた立場でキャリアをデザインしていけば良いのです。

#### ライフ・デザイン（人生設計）の試み

ライフ・キャリアは人の一生の道筋ですから、当然、ジョブ・キャリアも包括されます。ここで自分とその家族も含めた生涯のダイヤ（運行表）を試みに作成してみましょう。もちろんこの通りにいくはずはありません。家族が何時どうなって（誕生、結婚、死亡）、自分が何時転職し、独立・起業するなんて、だれも予知できることではないのですから。しかし、たとえば「私は早い内に結婚をし、子供を育て、それからジョブ・キャリアを進んでいきたい」「私は早い内に企業から独立し会社を興したい」「私は若い内に必死で働き、早い内に引

退して余生をゆっくり暮らしたい」など、自分なりのビジョンを持てるはずで  
す。ライフ・ダイアグラムを作成することによって、自分のこれからの大まか  
なステージをイメージすることができます。

まず簡易生命表（別資料NO7 - 1）で自分は何歳まで生きるかを設定し、  
ライフ・ダイアグラム（別資料NO8）に記入します。ちなみに現在の平均寿  
命は男性79歳、女性85歳ですね。後は年齢早見表（別資料NO7 - 2）を  
使って将来の予定を書き込んでいきます。友達と一緒に作っても良いですよ。  
他の人の人生に対する考え方に触れることは大事なことですし、影響も受ける  
ものです。

（第9講 終）

## 第10講『能力開発』

さてキャリア・デザインを勉強してきましたが、終身雇用制度の崩壊の替わりに、人は自分の生きる道筋を自分の意志で自由にイメージし、選べる機会を得ました。自分のキャリアを自分で決断（デザイン）する道筋さがしです。しかし、自分で決めた道筋を歩む人は、みんな主体的な満足感を持った人生を歩めるのかと言うと、そうでもないのです。そのキャリアに足る能力が備わっていないと、活躍の場が与えられないのです。能力が備わっていないのに、成りたいキャリアを主張できません。ここに職業人としての能力開発の必要性があります。

### 1．人が育つ企業

人が動き、組織が変わる。結果、日本的雇用形態であった終身雇用制度が維持できなくなりました。1度入社してしまえば、その企業の雇用ラインに敷かれたレールの上を、定年まで乗っていった時代は終わったのです。そこで職業人は、いつでも自分の雇用されうる力（エンプロイアビリティ）を念頭に置き、自分のキャリアを作り上げていく、個人力の開発が求められているのです。企業の方も従業員の教育を熱心に支援することが求められ、大学生の会社選びの目安の一つに“能力開発に熱心な企業”が上がっています。実際、能力開発に熱心な企業か、そうでない企業かによって、数年後の個人力は雲泥の差が出てしまいます。

### 2．従業員にとりつく2大不安

終身雇用制度が崩壊した今、企業の従業員が抱えている二つの不安は、「この会社にいつまで居られるのか」と「居られなくなった時に次の職場があるのか」ということです。このような不安の中では帰属意識（この会社に所属していると感じること）も希薄になりますし、仕事へのモチベーション（ヤル気）も上がりません。他の企業から転職の誘いを受けると、すぐに辞めて転職するというケースも増えています。能力開発に不熱心な企業は、採用力も、リテンション力（人材の保持力）も減少してしまうことになります。

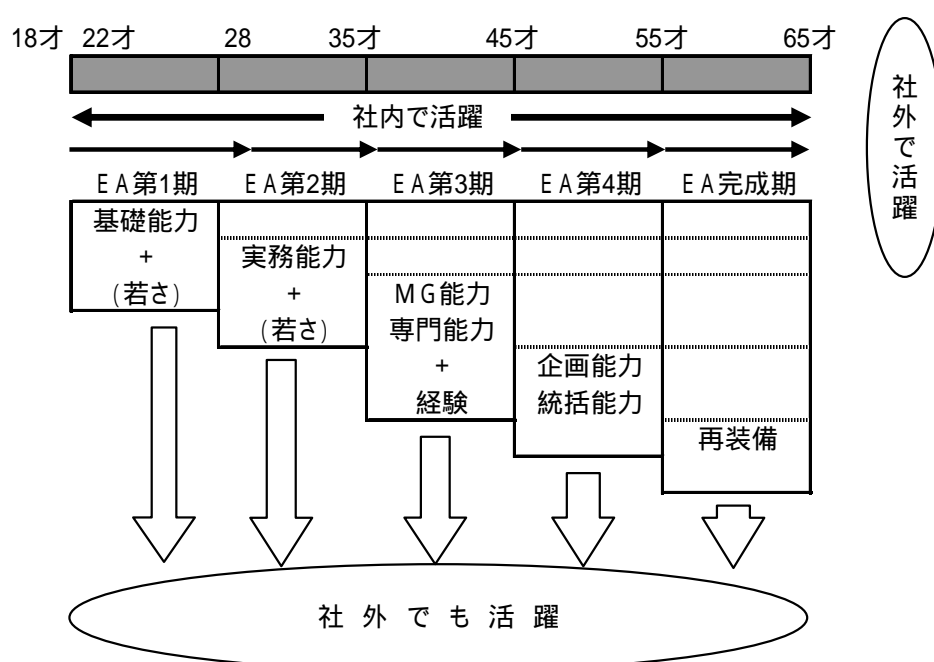
### 3．企業内人材開発

企業は収益獲得を経営目標とし、そのための人的資源（従業員）の能力開発を実施しています。職場では上司のよる、仕事を通じた能力開発（OJT）がなされ、さらに分野別や目的別、職階別に集合教育（OFF JT）を実施します。この二つは組織力の強化を前提とした教育ですが、加えて個人力の開発のための自己啓発（SD）への支援体制を組むことが企業に求められています。しかし

OJTやOFF J Tは職務に密接なものであり、職務上の指示という形で表れるため、職務命令として教育が実施されますが、SD（自己啓発）は本人の自由意志に任されるということもあって、本人に個人力の開発という自覚がなければ、進展しません。能力開発があって初めてキャリア・デザインを可能にする、という認識が必要ですね。

下の図は「エンプロイアビリティを意識した企業内能力開発プラン（木村）」です。若い内は実務能力は浅いものでも、挑戦していく“若さ”があります。“若さ”もりっぱなエンプロイアビリティです。

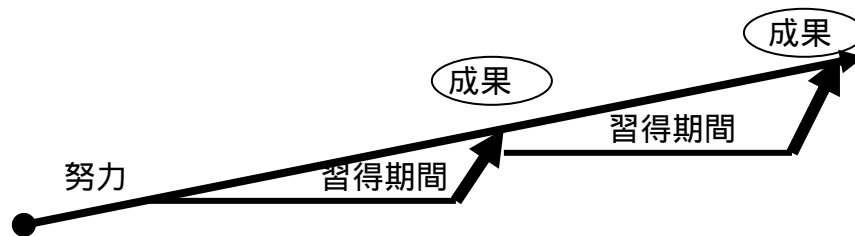
### エンプロイアビリティ意識した 能力開発



### 4．能力開発は仕事を通じて育まれる

学生時代をうらやむ声のひとつに“一夜づけが効いた”というのがあります。前の晩、徹夜しても丸暗記して試験に臨めば、それなりの成果を発揮することができました。つまり学生時代の成果は、正しい知識が正解へと導いてくれたのです。ところが仕事の場合はそうはいかず、最初から正解が用意されていない場合の方が圧倒的に多いのです。経験しながら、その時々、正解を探していくのです。よくフリーターの人からこんなコメントをもらいます。「30歳を過ぎたら正社員として働くよ」。ところが彼が30歳から懸命に努力してもすぐ成果は出てきません（企業は30歳以上の採用では、即戦力を望みます）。努力は情報収集、経験（失敗）、工夫など、いろいろなことを習得して、初めて成果（応

用)につながっていきます。つまり努力と成果にはタイムラグがあります。成果は学生時代の“一夜づけ”のようにはいかず、仕事を通して養われて(習得)いきます。仕事上の能力開発は、仕事を通しては育まれることが多いのです。



フリーターとしての生き方は、お薦めできません。生涯賃金格差(実質は正社員と3億円の差)もさることながら、仕事を通しての能力開発ができず、結果、主体的なキャリア・デザインをしていけないのです。

(第10講 終)

## 第11講『今、企業で求められている能力』

就職前線は「就職氷河期」と言われた5、6年前とガラリと様相を変え、「採用氷河期」と言われるほどの売り手市場になっています。つまり求職者からすると、“選り取り見取り”状態で、希望する企業が業界へ就職できる確立が高くなってきています。しかし、現実は大卒の新卒者が入社後3年間で36.5%の人がその企業を辞めています。女性にいたっては44%の方が退職しています。しかも男女ともにその半数は1年以内の離職です。いわゆる早期退職者が増えているのです。就職できることと、そこで活躍できることは違うことなのです。早期退職を防ぐためにも、職場に溶け込む努力が必要なのです。

また企業組織は、収益獲得という目的をもって、その目的達成のために協働する集団だといえます。とすると、組織やそのメンバーは目的達成のために、より効率的な考えと能力を持ったものでなければ、熾烈化する企業間競争に勝ち残っていくことは難しいでしょう。近年、個人の能力といった視点から、組織力をより強力化する要素や阻害する要素について深考されてきました。企業ではどんな能力が必要とされ、それらの能力は、今の自分に備わっているのかを確認してみましょう。

### 1．チームで協働するには

企業内での仕事は各人に分担されていますが、それらが集まって最大効果を生み出します。例えば5人のメンバーのチームがあった時に、 $1 + 1 + 1 + 1 + 1 = 5$ では組織効果はゼロです。5人が協働することにより、6人分も7人分もあるいはそれ以上の力を発揮することで、組織の効果が生きるのです。

そうすると組織に必要な能力は、まず「協調力」です。チーム内でいがみ合っていたのでは組織力は発揮できません。

仲が良いばかりでは組織は動きません。そのままですと単なる「仲良しクラブ」です。チームにはリーダーが必要です。リーダーが強力なリーダーシップを発揮して、チームは一体となって動き始めます。

情報の共有と理解力

チームは合目的な思考と行動をしているわけですから、情報が共有されていないと、バラバラな行動になってしまいます。そしてこの情報（目標・指示状況など）に対しての理解力が大切な力です。

### 2．実務能力と実務遂行能力（木村）

個人的には各種の実務能力（資格・経験など）を持っていたとしても、他の人に関連して（チーム内・顧客など）その能力を発揮するためには、その能力を発揮させるための能力（実務遂行能力）が備わっていなければなりません。



実務遂行能力が装備されて初めて、その人の実務能力が発揮されるのです。その意味で実務能力よりも、もっと大事な基本的能力といってよいでしょう。

(別資料NO10)

### 3. コミュニケーション能力

他の人の理解を得るためには情報の共有が必要ですが、情報が行き届かず失敗する例が往々にしてあります。文字情報も会話情報もできるだけ豊富に出すことが大切です。

#### 仲間とのコミュニケーション

人は初対面の場合、相手が何者か警戒心をいただくものです。そして相手の情報が入ってくると安心して、自分も胸襟を開いていきます。「苦手な人ほど、話しこめ」と言われますね。「人は自分を認めた人を認め、さらに認めを得ようと頑張る」という性格を持っています。コミュニケーションの基本は、まず相手を理解してあげることです。相手がわかるように話したり、情報出しをすることが大切です。インプットのところで誤解されると、補正するのに大変なエネルギーを必要としますよ。

#### リーダーとしてのコミュニケーション

基本的に「リーダーは能弁たれ!」と思います。チームのメンバーはひとりひとりが自分の意見や主張を持っているものです。それらを丁寧に傾聴し、一本にまとめ、合目的な行動に移すためには「説得力」が必要とされます。説明して納得を得るのが説得です。コミュニケーションが不得手なリーダーのチームは誤解や不満、猜疑心などの問題が生じます。

### 4. 社会人基礎力(経済産業省)

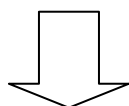
「多様な人々とともに仕事を行っていく上で、必要な基礎的能力」として大企業の労務責任者や学者のグループが協議・検討の結果、発表した諸能力です。この是非はともかく、今、職場ではこれらの能力の欠如のために組織内で問題が起きている事実を捉え、能力整備を試みる必要があります。

新たな価値を創造していくためには “基礎学力” や “専門知識” は勿論、  
“それらを活かす能力” を併せて身につけていることが必要

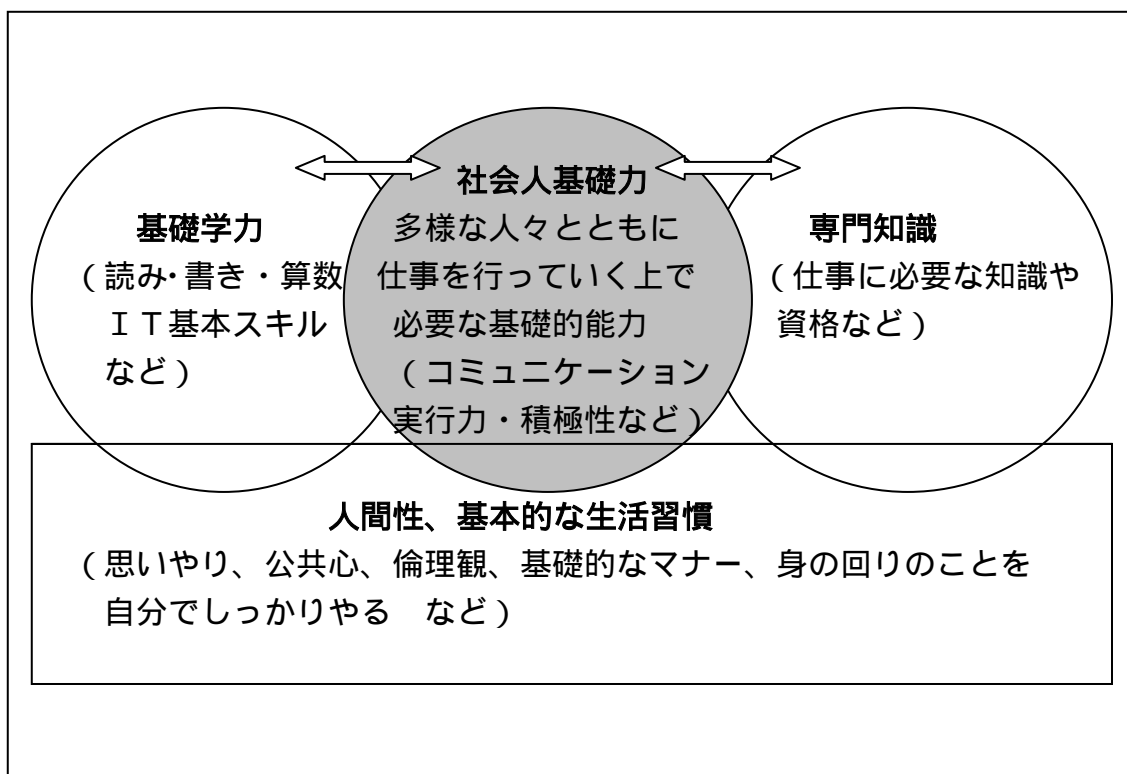
Academic (学校) / hard skills 『学力』を養う

と

Social (社会) / soft skills 『他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力』



職場や地域社会の中で活躍する上で求められる能力



木村見解 / 「個人の人間力の形成 (広義の社会人としての基礎力)」は  
全てを包含するものとして捉え、総合的な促進が必要。

具体的には

1. 前に踏み出す力〔アクション力〕
  - 主体性 (物事に進んで取り組む力)
  - 働きかけ力 (他人に働きかけ、巻き込む力)
  - 実行力 (目的を設定し、確実に行動する力)
2. 考えぬく力〔シンキング力〕
  - 課題発見力 (現状を分析し、課題を設定する力)
  - 計画力 (課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)
  - 想像力 (新しい価値を生み出す力)
3. チームで働く力〔チームワーク力〕
  - 発信力 (自分の意見をわかりやすく伝える力)
  - 傾聴力 (相手の意見を丁寧に聴く力)

柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）  
状況把握力（自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力）  
規律性（社会のルールや人との約束を守る力）  
ストレスコントロール力（ストレスの発生源に対応する力）  
と指摘しています。

#### 5．社会人として必要な基礎的能力

ジョブ・キャリアを含めたライフ・キャリアという視点でみると、社会人として装備していなければならない能力は他にたくさんあります。

反応力／相手からの投げかけや言葉に対して、反応していることを相手にわかるようにあらわす力。

愛嬌力／柔和な表情や茶目っ気のある笑顔で人を引きつける力。

継続学習力／必要なときに必要な時間をかけて学習する力

対人理解力／背景・文脈の異なる人との間で意思疎通を図る力

人脈開拓力／ビジネスの仲間や情報源となる人を開拓し、その関係を維持していく力

常識力／この人と付き合っても良いと感じさせる力

マナー力／他人を慮る力。この人と付き合っても良いと感じさせる力

行動判断能力／しなければならないこと、してはいけないこと。倫理観さらには

他人を認める力／・受け入れる力

・尊敬する力

・すばらしさを見つける力

など社会に生きるためには、多くの能力が必要とされることを、自覚して装備していきたいものです。

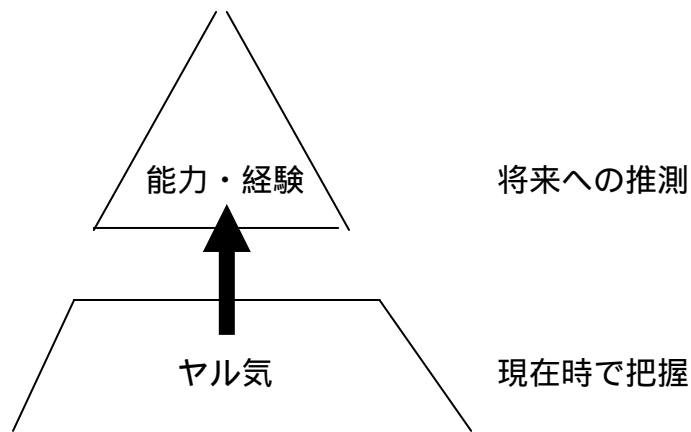
〔参考文献／『仕事のための12の基礎力』大久保幸夫著（日経B P）〕

（第11講 終）

## 第12講『モチベーションを保つには』

さて、キャリアを自分でデザインして、納得のいく道筋を選び、そのキャリアに必要とされる能力も備えとしても、あなたにはもうひとつ備えなければならないファクターがあります。モチベーションです。ヤル気が失せているとキャリア・デザインも能力も機能しません。

たとえば企業が“ぜひこのような能力を持った人が欲しい”と求人広告を出し、その能力を持った人が応募してきたとしましょう。企業にとっては採用したいところではありますが、その人を採用しなかったケースで、その理由を聞くと「能力的には問題はないのだが、ヤル気が見えなかった」という答えが返ってきます。つまりどの能力よりも優先して、その人の「ヤル気」が第1次の選抜が合否ラインとされ、その後に能力の程度が見られるのです。ヤル気のない人は問題外とされます。



### 1．自分はどんな時に燃えるのか

人がヤル気を出す場面はその人によって、異なるものです。過去と現在の自分の燃焼度を書き出すことで、自分のモチベーションの特質を確認してみましょう。(別資料NO11)

### 2．ジョブ・キャリアとモチベーション

人はライフ・キャリア(生涯)のある期間にジョブ・キャリアを経験します。長い人だと人生の70%位勤務している人もいます。その間、ずっと高いモチベーションを維持するのは難しいことでしょう。職場においても一喜一憂の毎日です。チャレンジするヤル気などは失敗を糧にするのですね。職場でモチベーションを保持する要因は何でしょう。

待遇から発生するヤル気

これはよく考えると、他と対比しての満足感である場合が多いですね。他の

人より賃金が多い。昇給が早いなどですね。ただしこのヤル気は、他の人より待遇が悪くなると、ドーンとヤル気が失せてしまいます。

#### 認めから発生するヤル気

前述しましたが「人は自分を認めてくれた人（職場）を認め、さらに認めを得ようと頑張る」ものです。反対に「自分を認めない人（職場）を認めない」ものです。チームの仲間が、上司が、客が、世間が自分を認めてくれることがモチベーションを高め、レベルアップの糧となります。

#### 目標達成から発生するヤル気

企業は常に目標を設定します。なぜならその目標達成に向けて、合目的思考や合目的行動をとり、協働していくのが企業組織なのです。ですから目標達成の成功、不成功はモチベーションを大いに上げます。営業チームなどは良い営業成績を上げると、モチベーションはグリーンと上がり、他の阻害要因は気にならなくなるものです。目標のレベル設定の重要性がここにあります。つまり最初から不可能な目標を掲げることはヤル気を下げる効果しかないのです。

#### 使命感から発生するヤル気

“この仕事は誰でもできる仕事だ”と感じて仕事をするのか、“この仕事は自分にしかできない仕事だ”と自覚して仕事をするかの差です。使命感は時として社外の客に対してはたらくことがあります。“会社を代表してことに当たっている”と言う誇りに裏付けられたヤル気です。

#### 協働意識から発生するヤル気

仲間と喜怒哀楽を共にすることはチームのモチベーションを高めるものです。相思相愛の仲間がいる職場は楽しさを倍増し、悲しさを半分にしてくれます。逆に“愛情の反対は無視”です。無視が横行する職場はすさんだ雰囲気になります。良いチームを存続させるキーマンは上司ですね。

### 3. ライフ・キャリアとモチベーション

ただ一度の、二度と無い人生です。モチベーションの低い、暗い人生は送りたくないものです。やらされた人生ではなく、自分の意志で挑戦してきた人生でありたいものですね。何に挑戦？ それは目標（キャリア・ビジョン）であり、自分で描く夢でもいいですね。夢を目標化できるともっと楽しいかな。“夢を追いかけていてもしょうがない”という人がいますが“夢を持った人だけが夢が実現したときの満足感が得られる”のです。例えば夢のラインに到達しても、夢を抱いていなかった人は、その到達の実感は無いわけですからね。自分の一生という舞台上で主人公であり続けるには、自分の意志で行き先を定め、行動することで、元気な自分であり得るのです。（第12講 終）

## 1 年生のページ

さあー。青春真っ只中！ 大学生活を謳歌してください。

しかし、その前に大事な、大事な、大事なことを、確認してください。

あなたは、なぜ大学に入学したのですか？  
あなたは、なぜ学習院大学で学ぶ道を選んだのですか？  
あなたは、この学校で何を学びとうとしているのですか？  
あなたは、この学校を卒業後、どのような分野で活躍するつもりですか？  
  
あなたは、このような質問に答えられますか？  
最高学府の門をくぐった今こそ、真剣に考えてください。

### 1．卒業後、自分が活躍したい場をイメージする。

卒業を意識するころ、就職活動活動が始まります。その中で苦悩する学生が数多く見受けられます。その悩みとは「どんな分野の、どんな職業についたら良いか、わからない！」「卒業後のことは、何も具体的に考えていなかった！」と、いうものです。「エッ！そのための4年間ではなかったの？」そうなのです。社会人として、どの分野で活躍するのかを定め、そのための基礎となる知識修得や研究をする期間が大学生という期間なのです。民間企業や公務員、教員、研究員、芸術家など大まかにイメージしても、たくさんの活躍のステージがあります。でもそれぞれのステージを知らなければイメージもできませんし、選択もできませんね。職業選択は、まず職業というものに関心を持つことから始まります。自分の周りにはどんな職業があるのだろう。見えるステージの職業もあれば、なかなか目に触れることがない職業もあります。大まかで良いのです。憧れの職業をつかむことが大学生として、とても大切なこととなります。なぜならば、皆さんは必修科目以外は、その分野につながる授業を選択していくことになりますね。目的を持った履修選択です。

### 2．大学生活は自分から動かなければ始まりません。

高校まではクラス担任の先生が日々の学校生活について、指導してくれましたね。たとえば欠席の日が続いたり、試験の点数が悪いと、「どうしました？」と健康や学業に気遣ってくれますが、大学は違います。すべて学生の自主性で進めます。履修も部活もアルバイトも早期離脱も、自分の判断です。ということは、自分が動かなければ“蚊帳の外”の存在になります。他の大学を見ても入学期や1年生の期間に大学を早期離脱する学生が多いのはこのためです。

積極的行動してみましょう。「いろいろ見てやろう」という気概をもって学生生活を送ってください。

### 3．正解主義から脱却し、道を模索する時期です。

考えてみれば、小学校、中学校、高校の試験などで求められたのは、合っている答えで、それ以外は間違っている答えということになりました。所謂、正解主義の教育でした。ところが実社会では最初から正解は90%ありません。一番妥当な道（判断）を模索しながら進んでいきます。大学生活もそうです。もちろん科目にもよりますが、考え方を学び、正解のないものを追いかけます。“覚える教育”から“考える教育”の場に入ったことを自覚してください。授業を始めとして、部活やアルバイトなどを通じ、教師から、先輩から、仲間からの影響を受けて、自分の考え方が形成されていきます。

### 4．積極的に仲間を作りましょう。

大学期に出来るだけたくさんの人と知り合うことをお奨めいたします。共に考え、経験し、影響を受ける人の存在は、楽しさを倍増し、悲しさを分け合ってくれます。何よりも自分と違う考え方や行動、経験を持つ人達との触れ合いは、「なるほど、こういう考え方もあるのだ」「この行動力を見習いたいものだ」など多くの示唆を与えてくれます。人は他人に話をすることによって、自分の考えをまとめます。もちろん同学年の仲間だけではなく、年上の人の存在も大きなものです。クラブやサークルは積極的に参加しましょう。また履修も決まり部活動も決まって、授業にも慣れてきたら、アルバイトを経験するのも一つです。職場の上司、先輩、仲間、お客様とのコミュニケーションも学生時代の貴重な体験になると思います。

（1年生のページ 終）

## 2 年生のページ

2 年生のみなさん、1 年はあっという間に過ぎてしまいましたね。

2 年生になると大学生生活にも慣れ、余裕をもって毎日を送れるようになってくると思います。また、ともすれば授業と離れがちになるのもこの時期です。しかし、大学の中の“2 年生”という時期の重みを確認してみてください。

- 1 年生 履修システム、部活入部、アルバイトなど大学生生活全般にまごつきながら、1 年が過ぎた。
- 2 年生 やっと慣れて自分のペースで過ごせそうな 1 年間。
- 3 年生 後半は就職活動に入り、授業に出席することもままにならない 1 年間。
- 4 年生 前半で就職活動も一段落、後半は惰性的生活を送ってしまいそう。

### 1．年間を通して落ち着いて勉強できるは 2 年生の時期だけ？

もちろん、大学生活は一人ひとりの心がけで違ってきますが、上記のように大学 4 年間といっても、実際は短時間の活用ということになります。将来の仕事選択をも念頭に置いて、掘り下げて学びたいテーマを見つけましょう。教務課の方達や先輩からのアドバイスを受けることも大切です。将来の仕事の道筋についてはキャリア・カウンセリングを受けてみることを、お奨めいたします。生涯に 2 度と無い大学生活で、この 2 年生の時間の重みを大切にしたいものです。この時期を、何も考えずに時間に流されてしまうと、後々に悔いを残すようです。

### 2．充実した 2 年生を送るために。

慣れは時として惰性を生みます。勉強に、部活に、ボランティア活動に、アルバイトに主体的に挑戦してみましょう。“キャリアとは人生の時間の使い方”であり、その時々の方が選んだ道筋です。自分の学生時代のキャリアを、自分でデザイン（決定）してください。

（2 年生のページ 終）



### 3年生のページ

3年生のみなさん、あっという間に、大学生活も後半に入ってしまったね。しかも、3年生という時期は、授業やゼミに加え、部活では重要な役務を任され、その中で前半は将来の進路の絞込みの時期になり、後半は企業セミナーへの参加や入社試験を受けるという就職活動期を迎えます。

大まかな進路の絞込みとしては

- 1．民間企業に就職か
- 2．公務員になるか（公務員試験を受験する道）
- 3．教員になるか（教員試験を受験する道）
- 4．大学院に進学するか
- 5．家業を継承するか
- 6．他の道を選ぶか などから始めます。

#### 1．3年生は時間の使い方が大切な時期

3年生に早くやらなければならないことがたくさんあります。もちろん学業は第1順位に置いてください。その上で前半は上述の進路選びです。進路が見えて、初めて行動に移せます。

<前期では>

まず、この『ネットでキャリア』の本文を読み返してください。

そしてキャリアの意識をしっかりとってください。

その上で、大まかな進路の絞込みです。

それらの行動と共に職業に関心を持ち、できるだけ多くの職業を知ってください。

友人達と自分の職業感について語ってください。

<この辺で前期終了かな。後期に入ります>

本文に基づいて、自己理解 仕事選び 会社選びと進みます。

会社説明会、OB訪問、インターンシップなどを通じて会社研究をする時期です。マナー力を装備したいですね。

実質的な入社試験時期に入ります。

行動することが遅れると、焦りになって現れ、満足いく就職活動が出来なくなる傾向がありますから、気を付けてください。

#### 2．インターンシップの活用

夏休み以降でインターンシップを実施する企業が増えてきました。インターンシップは一定期間（3日～1週間位）企業で研修生として働き、就職活動に

おける企業研究や職業理解に活かす目的で実施されますが、企業としても良い人材の獲得手段として確立してきました。平成16年には全国で4万人の学生が体験しています。みなさんも積極的に参加してみてはいかがでしょうか。就職部の利用をお奨めします。就職部にはインターンシップの企業情報が揃っています。

### 3．OB訪問でRJPを！

会社の本当の情報収集（リアリスティック・ジョブ・プレビュー）は重要事項です。会社説明会や入社案内に書いてあることがウソではないにしても、都合の悪い情報は積極的には開示しないものです。たとえば脚光を浴びる部門や仕事は強調するけれど、それらを支える地味な部門や、上手くいっていない部門やシステムなどの情報は入ってきません。早期退職理由の一つに“こんなはずではなかった”というのが毎年、上位に位置します。OB訪問は会社の生の情報を教えていただけます。またその時のアドバイスも、たいへん参考になるものです。

### 4．支援部門をフル活用しよう

- ・ 本学には「就職部」がみなさんを全面的にサポートします。
- ・ 4月以降、各種のセミナーや説明会が催されています。特に9月後半からの「就職セミナー」は必ず参加してください。
- ・ それ以前でも、いつも就職相談を実施し、企業のインターンシップや求人情報も揃えてあります。また入社試験の受験参考書やビデオも閲覧できます。

さらに経済学部にはキャリア・デザイン支援プロジェクトの一環として「キャリア・カウンセリング室」を設置して、常時みなさんへのキャリア・カウンセリング体制をとっています。何度カウンセリングを受けても結構ですよ。気軽にお越しください。

キャリア・カウンセリングは本サイトから、予約できます。

またキャリア形成上、必要な資格などについては、「生涯学習センター」で受け付けています。

それぞれ、フル活用して自分のジョブ・キャリアに挑戦していきましょう。

（3年生のページ 終）

#### 4 年生のページ

「もう内定取った?」「幾つ取った?」などという会話がささやかれる時期ですね。取れていない方も、焦りは禁物です。現在の“売り手市場”であれば就職はできる状況下にあります。おそらく職種、地域、規模など、どこかでミスマッチが発生していると思われます。就職部で相談してみると的確なアドバイスをいただけたと思います。それから公務員試験や教員試験を目指している方も試験 1 本に絞るのではなく、他の就職活動も視野に入れてみてはいかがでしょうか。というのは、例年、これらの受験が上手くいかず、かといって他の就職活動は何もしていないので困っている学生が見受けられます。試験には定員枠があるのですから、リスク対応の観点からも、少々幅を広げた就職活動も必要と思われます。

##### 1．就職先を決断する時期

採用内定を取れていない学生が悩む時期に、内定を取った学生や数社から内定を取った学生も悩む時期です。「本当にこの会社でよかったのかしら」「数社の内、どの会社を決めようか」など、内定承諾書の提出をためらっている学生を良く見かけます。どの企業が自分に最適か、などということは誰にもわかりません。どだい、すべて会社に就職して、比べてみないと最適な就職先は見つけれないし、不可能なことなのです。人は仕事を通して作られていくものなのです。「自己理解の後に自分で選んだ会社だから、まずは一步を踏み出そう」との気構えを持って臨みましょう。ただし、数社中で一社を選ぶ視点として、私は「社員の能力開発に熱心な会社を選びなさい」と言っております。能力開発に熱心な会社と、そうでない会社では数年後の能力に、大きな差が出てしまうからです。そのためにはその会社の、正確な情報収集が必要ですね。

##### 2．社会人として必要な能力の確認と装備の時期

4 年生の後半は、社会人として活躍する助走時期でもあります。社会人として身につけておかねばならない、知識や能力、マナーとは何かを知り、習得しておきたいものです。これらの力が欠如していると、社会人としての第一歩が弾みがつきません、周りの人達から認められないからです。いわゆる「社会人として必要な基礎的能力」を確認してください。

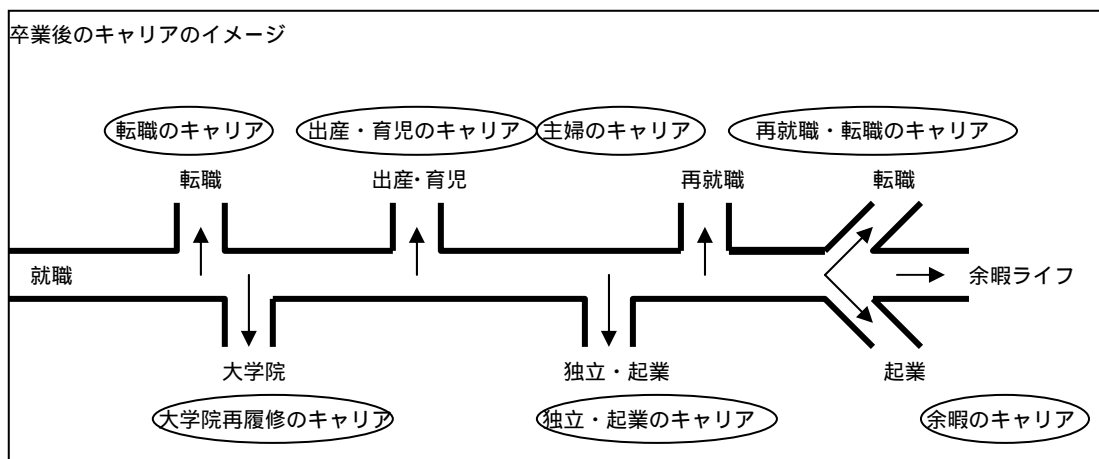
##### 3．残り少ない学生生活を有意義に送りましょう。

社会人になると自分で自由に使える時間は、学生時代と比べると、とても少なくなります。勉強の他にもクラブやサークル活動、旅行など、悔いの無い学生生活を送ってください。

( 4 年生ページ 終 )

## 卒業生のページ

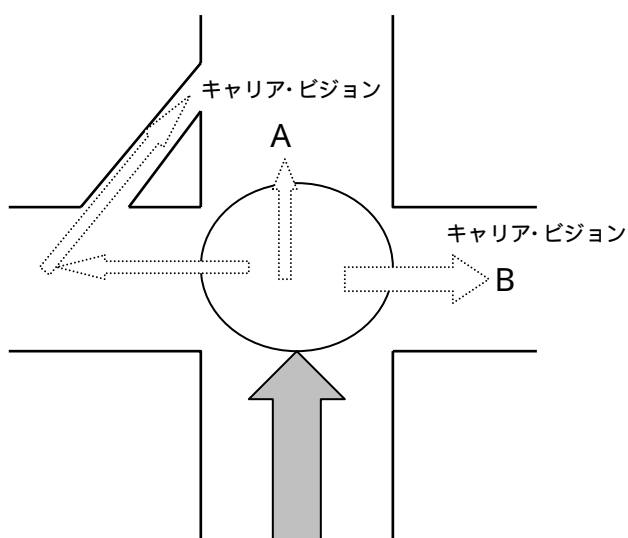
卒業生のみなさん、卒業後はそれぞれのキャリア（人生の道筋）を形成し歩んでこられたと存じます。



このように人はそれぞれの環境変化によって違うキャリアを歩みます。人の周りの環境はたえず変化します。そして人はその都度、その時々で一番適切と思われる道を選び進みます。その道選びは本来、他の人と比べるものではないのです。差があるとすると、その時々を自分で判断し進んだという満足感をもって人生を送れた人と、あまり考えない変化に流されてしまった人や、現実から逃避してしまった人が抱く悔いの感情の差なのでしょう。つまり自分のキャリアには成功、不成功もないのです。もう一度トップページに掲げたキャリア・デザインの概念を確認してみましょう。

**人生の節目、節目で自分の道を考え、判断することがキャリア・デザイン！**

〔道筋にある節目〕

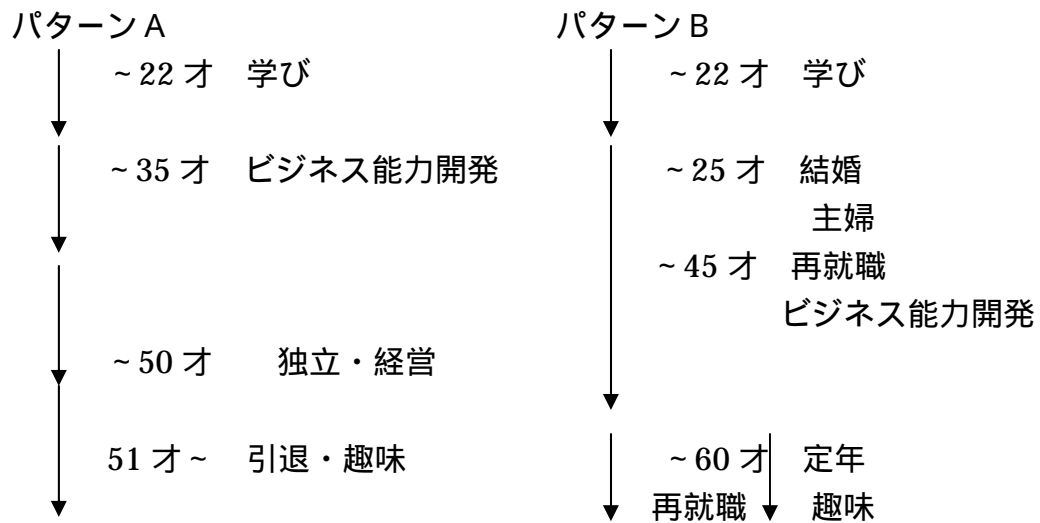


A というキャリア・ビジョン（目標）の道筋を歩んできた人も多くの節目を迎えます。たとえば転勤、結婚、出産、育児。倒産などの環境変化です。もっとすばらしいB というキャリア・ビジョンを見つけ出すこともあります。また病気になったら治療に専念し少々回り道も必要でしょう。

自分で選んだ道筋でも、節目、節目で立ち止まり、どの道筋を選択すべきかを考え、判断するのがキャリア・デザインです。

## 1. その人、その人のキャリア・パス（キャリアの行程）

100人100様の人生の道があります。若いうちに突っ走る人、子育て後に職業能力を開花させる人、セカンド・キャリアで成功した人など様々です。さらにジョブ・キャリアの志向性に関しても違います。職業は生活の糧を得る手段としておき、ボランティアや冒険など職場の外のキャリア形成に関心を示す人もいます。それらの“心のよりどころ”を“自己実現”と呼んでいます。自分のキャリアをデザインするということは、置かれた環境下において自己実現をめざすことに他ならないのです。



\*このようなパターンは人の数だけあり、他人のパターンとは比較するものではないと思います。

## 2. 上昇志向とキャリア・デザイン（金持ち・出世）

でも、よく見ると人は大抵、自分の人生を他人と比べたがるようです。“お金持ちになりたい”のは“人よりもお金持ちになりたい”わけですね。そうすると、“お金持ち”の満足感自分以外の人の方が自分よりお金持ちでないか、貧乏な場面でのみ得られる、ということになります。同じように“より健康でありたい”人は他人と比べて、自分がより健康である時に達成感が得られることになります。職場の中でも同じような心理状況が生まれます。“人よりも賃金を多く得たい”、“人よりも早く出世したい”“人よりも尊敬されたい”などです。それらの望みを持ち、実現したとしましょう。その人はそういうキャリア・ビジョンの基、努力したのですから、幸せを手にしたことでしょう。では比較され後塵を拝した人達はみんな不幸せな人生を送るのでしょうか。元々、他人と比較しての満足感ではなく、自分の納得する目標を掲げて進んでいた人にとっては、あまり関係のないことになります。何かこちらの方が“心豊かな人生を送れそ

うだな ” と感じるのは私だけでしょうか。

### 3 . 生涯における能力開発

その時々に向き合って形成されるキャリアがあります。本文にも書きましたが、フェイズ・キャリアともいうべきもので、ジョブ・キャリアとライフ・キャリアの傾注度合いを状況に合わせて変化させるものです。女性の場合、出産直後のしごとエネルギーは子育て100%でも、子どもが大きくなるにしたがって、自分のジョブ・キャリア に掛ける度合い大きくなれる、という概念です。もちろんこの場合は、男性の協力を得ることによってその期間を短縮できますし、ワーク・ライフ・バランスの観点から男女共有の対応課題です。

とても好きな話があります。『台所から北京が見える』『主婦こそ夢の自由業』の著者、長澤信子さんのキャリア形成の道のりです。彼女は高卒の平凡な主婦として子育てに専念していました。が、ある日子どもはやがて自分の元から巣立っていく。そうすると自分の生き甲斐は何であろう、との思いから生き甲斐探しに入り、やがて中国語を勉強しようと決心します。子どもの中学入学を機に、中国語を習う費用を自分で捻出するために、まず准看護婦（師）の資格を取るための勉強を始めます。そして資格を取り、病院で働き、夜間学校で中国語を学び、通訳・ガイドの国家資格を取り、ライフワークにめぐり会います。日本航空と中国民航の定期就航、第一番機を迎える、というたいへんな幸運が廻ってきたのは、“中国語を学ぼう”という志を立ててから15年目のことでした。（参考／西岡文彦氏）

志を立て（目標化） 目的化して そのために何をなさねばならないかを考え（合目的思考） 目的達成のために行動する（合目的行動）があれば、何時始めるか、早いか、遅いかは問題ではないのかもしれませんね。

長澤さんのように大きなビジョンを持っても良いし、歩いている道筋で見えてくる間近なビジョンでも結構だと思います。いつでもキャリア・ビジョンをもって人生を進みたいものです。

### 4 . 卒業生の方達への支援体制

就職部／就職に関することはお気軽にお問い合わせください。

経済学部／キャリア・デザイン支援プロジェクト

キャリア・カウンセリングルーム

電話でも、直接来校されても結構です。お気軽にどうぞ。

大学院再履修も歓迎いたします。

生涯学習センターのご利用も歓迎いたします。 （卒業生のページ 終）