

GRASS 勉強会シリーズ

「キャリアデザインについてあらためて学ぶ」第5回

日時：2018年2月9日（金）19時半～21時半

会場：コラボオフィス mingle

◇ 課題図書

『働くひとのためのキャリア・デザイン』金井壽宏著, 2002年, PHP 新書

<https://goo.gl/fy1WM8>

→今回は第4章~第6章を扱います！

第4章 最初の大きな節目－就職時と入社直後の適応

[1] 就職という節目

<就職する学生側に向けて>

- ・同時期での新卒一括採用…学生の、就職は「節目」だという意識が低いのでは。
- ・入社前のイメージと実際の様子が異なると、新人はショックを受ける（リアリティ・ショック）。
- ・その後のトランジション・サイクルの立ち上がりが遅れる。
→きちんと現実を見極めたうえで選択することが重要。

<会社の採用担当者に向けて>

- ・仕事の良い面・悪い面をきちんと見せた上での採用活動（RJP-Realistic Job Preview：リアリズムに基づく事前の職務情報）を行っているか？
- ・個人が自己決定できる信頼ある情報を提供することが重要。
→実際に RJP での採用を行うことで、社員の定着率向上につながった例もある。

<ワウナスによる RJP の効果> (p.192)

①	過剰期待を事前に緩和し、入社後の幻滅感を和らげる効果（ワクチン効果）
②	入社後の役割期待をより明確かつ現実的なものにする効果（役割明確化効果）
③	自己選択、自己決定を導く効果（スクリーニング効果）
④	入った組織への愛着や一体化の度合いを高める効果（コミットメント効果）

★後知恵でもよいので、その会社に入ったことに対する自分にとっての意味を考え直してほしい (p.169)

★節目における個の選択・自己決定を促すためにも、RJP は重要 (p.197)

第5章 節目ごとの生涯キャリア発達課題

[1] 生涯発達という視点

- ・人は、いくつになっても成長する。
- ・キャリア発達論の理論的な基礎を提供してくれる2つの視点
 - ① 生涯発達心理学…いくつになっても成長するとする見方
 - ② ライフコース社会学…時代背景と共にその人のライフコースをみる見方
- ・生涯発達心理学における成人前期と中年期の発達段階 (p.203, p.207-208)

児童期・青年期	17歳頃まで
成人前期	22歳～45歳まで
中年期	40歳～60歳まで
老年期	60歳以降

(※pp.207-208の情報より作成。より詳細な図は p.203 参照)

* ひとの生涯発達は安定期と移行期から成るサイクルを形成している。

* 各発達段階で、発達課題がある。

(例)

- 青年期：自分とは何者かを深く問いかける「アイデンティティの危機」
- 中年期：「生殖性」もしくは「世代性 (generativity)」…自分にも意味があり、若い世代を育むのに役立つ仕事ができているかが問われる。

[2] ヤングのキャリア発達課題

- ・まずは、リアリティ・ショックとどう向き合うか
- ・2～3年経過してからの「通過儀礼 (イニシエーション)」
 - 「①仲間として認められること (グループ・イニシエーション)」、 「②仕事面で貢献できること (タスク・イニシエーション)」
- ・最初の上司との関係性 (VDL: vertical dyed linkage, 垂直二者関係) も鍵

<本人のキャリア発達という目的に向けての上司との関係性について> (p.212-213)

入社後3年目まで	上司との関係、本人の潜在能力共に必要
入社後7年目	上記どちらか一方が必要
入社後13年目	上司との関係のみが必要

(※南隆男、若林満、ジョージ・グリーン氏の研究より)

* 外資系日本企業のみドル・マネージャーを調査した著者の研究

…ミドルの年齢になっても、元気づけ (エンパワーメント) と、より若手に対するリーダーシップによって、社内外のメンターがプラスの効果を与えていた (※出典不明)。

* 上司とのよい関係性を仕組化するには？

… (著者の案) 新人にプラスの影響のある管理職の人材ループを選んでおき、新人が配属され・彼らを職場と仕事にうまく適応させ育てること自体が、プラスの評価につながるような仕組みを作る (p.213)

・ よいガマンとわるいガマン (p.215～)

20代のころは「なんでも試す」時期 (G.シーイー、p.214)。

しかし、「最低必要努力量 (MER: Minimum Effort Requirement) もあるというのが著者の立場。

* よいガマン = 最低必要努力量のこと。著者「その仕事や会社の魅力や自分の能力や動機が姿を見せ始める前にやめたとせず」「思い切りぶちあたってほしい」

* わるいガマン = 「いったんこの道と決めたからには」「勤め上げるのが美徳」という理由でガマンすること。

・ キャリア・ミストとキャリア・ホープ (p.216～)

最低必要努力量を満たしたうえでの転職ではない転職行動について (加藤一郎氏)

<キャリア・ミスト>…特に、30歳という節目の時期の課題とされる

* なんとなく先が見えない焦燥感

* どこということもない「どんづまり感」

* 望みの仕事に就けたが、全部見えてしまって希望も消えてしまった

★ 「霧がかかったらメンターを探せ」 (p.218)

[2] ミドルのキャリア発達課題 (p.219～)

・ ミドル…40歳～45歳が中年への過渡期とされる (レビンソン)。若者とシニアの間の時期。

・ ミドル期の発達課題: 「生殖性もしくは世代性」 (エリクソン)

・ 「キャリア・プラトー」に至る時期でもある (キャリア中期で、踊り場ならまだしも、高原地帯に達してしまってそこを越えられないこと)。

…例えば「二段ロケットの噴射時」、最初にため込んだインプットでは足りなくなる。

・ 人生を逆算し、夢を持つことが重要

・ 元気なミドルと疲れたミドルの二極分化

…下記、①エリクソンの研究と、②ダニエル・レビンソンの研究より考察。

① エリクソンのライフサイクル論

<エリクソンの漸成説の一部> (p.227)

発達段階	おおよその年齢ゾーン	発達課題 (vs うまくいかなかった状態)	美徳 (強み)
第5段階	思春期 (14歳～20歳)	アイデンティティ vs 役割混乱	忠誠 (fidelity)
第6段階	成人初期 (20歳～35歳)	親密 vs 孤独	愛 (love)
第7段階	成熟期 (35歳～65歳)	生殖性、世代性 vs 停滞、自己耽溺	世話 (care)
第8段階	老年期 (65歳～)	自我の統合 vs 絶望と嫌悪	知恵 (wisdom)

* 生殖性 (generativity) …generate (生み出す) からの造語。より若い世代に意味のあるものを生み出し

続けること。

- ・エリクソンの研究に対する女性研究者からの批判
 - * キャロル・ギリガン…上記の研究は男性対象で男性研究者によって見出されたものであると批判。
 - * 岡本裕子…個としての発達だけでなく、関わりのなかでの成熟の重要性も強調。
 - * 女性なら中年を待たなくても「世話(care)」の重要性がわかっている。自己のアイデンティティ確立後に愛を知る(エリクソン)だけでなく、ひとを愛する中から見つける自分もある。

② レビンソンによる(特に男性ミドルの)4つの発達課題(p.227)

35歳~45歳までの40名の男性の詳細な生活史を調べた上での結果。

ミドルで差が出るポイント: 下記4つの点でうまく折り合い、バランスをつけること。

①	若さと老い	残っている若さのよいところと、迫りくる老いのよいところをうまく結合できるとよい。
②	男らしさと女らしさ	負けない・競争といった男性性で象徴されることだけでなく、慈しむ・人を育てる・愛するといった女性性も取り入れてゆく必要。
③	破壊と創造	既存のものへの批判や破壊ではなく、創造に向けた自分なりの折り合い、自らの破壊性への責任。
④	愛着と分離	分離とは自分の内面を深く探索する機会。自分の愛着のあるもの(会社、仕事仲間等)を差し引いて自分に何が残るのか考える時期。アイデンティティを再度問われる時期。

(D.レビンソン(1992)『ライフサイクルの心理学(上)(下)』より)

[4] シニアの発達課題(p.244~)

- ・自分の歩みを自己肯定できるか
 - * シニアの時期にも、改めてアイデンティティの問題が出現する(S.カウフマンによる70歳以上の高齢者に生活史をインタビューした調査より)
- ・いくつになっても大切なこと
 - * さらに一皮むけること
 - * 自分探しを続けていっそう自分らしく生きること
 - * 夢を持つこと

<中年期以降のキャリアのまとめ>

いったん確立したと思っていた自己イメージを軌道修正しながら、新たなアイデンティティを探求しなおす時期。自分探しは中年になっても続く。夢の現実吟味(reality-testing of dreams)が自分探しに可能性という軸を授ける。(p.250)

第6章 元気よくキャリアを歩むために

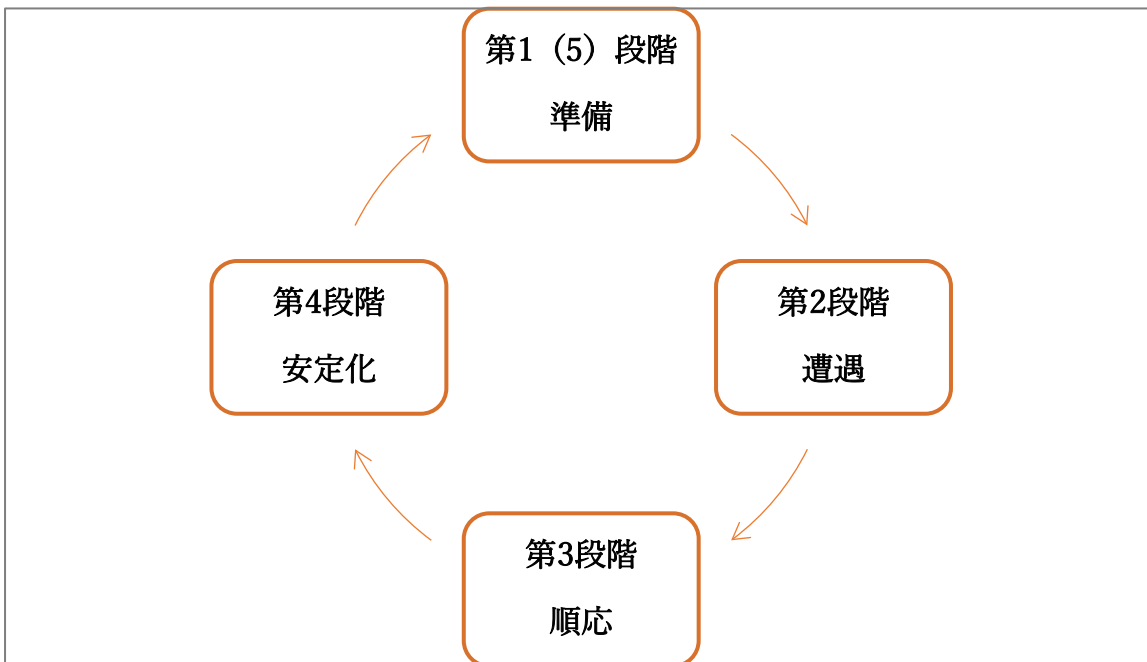
[1] 夢の現実吟味とアクション

・「まず宝くじを買いたまえ」(p.256) …夢を描いた後は、アクションや元気が大事
大きな方向付けやプランがあるから、アクションに元気・自身やはずみ加わる

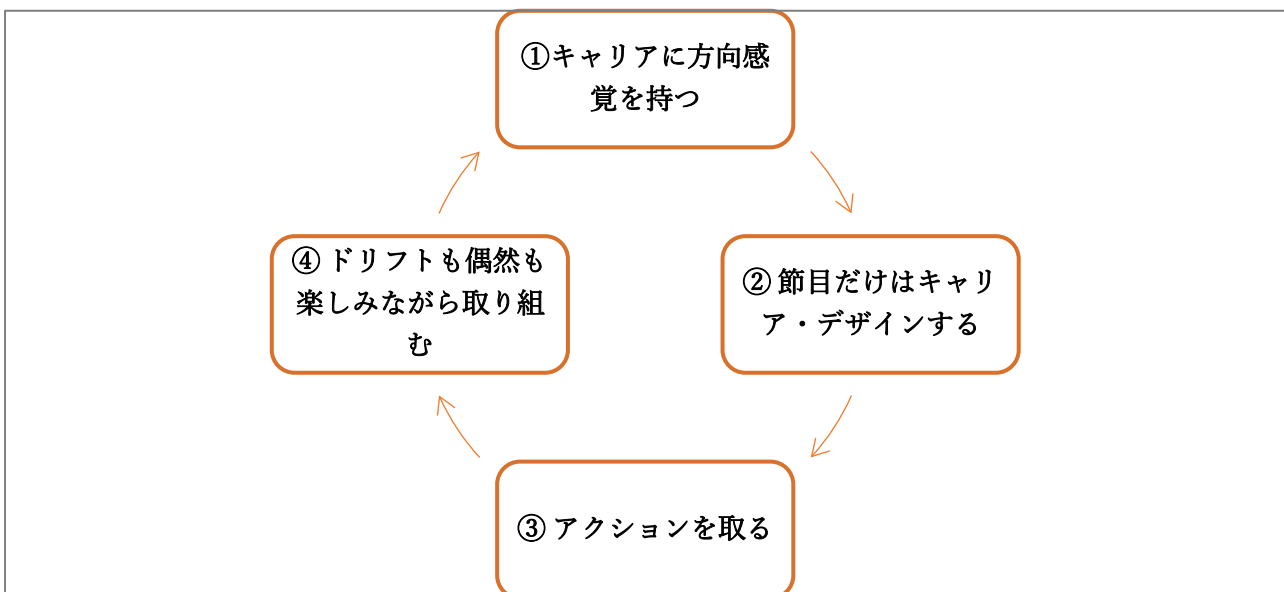
[2] もう一つのトランジションモデル

第2章で示したニコルソンのトランジションモデルを、また別の視点で見る。

< (再掲) ニコルソンのトランジションモデル > (pp.86-87)



< 著者が示す「もう一つのトランジションモデル」 >



(※「もう一つのトランジションモデル」図の各ステップの詳細)

①	<ul style="list-style-type: none"> ・方向感覚は、回顧と展望のブレンドであるともいえる ・20代のころは難しいが、30代・40代になるとこれまでの来し方をふり返ることで見えてくる(できたこと・できなかったこと・できてうれしかったこと・できなくて悔しかったこと等)
②	<ul style="list-style-type: none"> ・節目の選択=実際に次に歩む道を選ぶこと。 ・ここで、キャリアを「自己決定」したという構えが重要
③	<ul style="list-style-type: none"> ・まず適切なアクションを取ること ・最低必要努力量(MER)は意識すること
④	<ul style="list-style-type: none"> ・偶然も大事にし、楽しみながら取り組むこと ・デザインがあってこそ、ドリフトを楽しめる

[3] どのようにして現在が「節目」であると気づくのか？ (p.267~)

- (1) 何らかの危機感・どん詰まり感覚
- (2) その種の節目を先にくぐってきたメンターの声
- (3) ゆとり・楽しさ
- (4) カレンダー・年齢的な目印/異動・昇進等の仕事上の区切り

★大きな節目に差し掛かっているのに、立ち止まらずに通ってしまうのは危ういこと。

「疑わしきは節目」と思うようにすべき (p.262)。

[4] いいキャリアを歩むとは (p.272~)

①	流されることさえも楽しめる余裕をもった人生やキャリア
②	節目で選んだあとは、流れに身を任せつつ、つぎつぎとアクションをしっかりと取っているキャリア
③	個人の側のニーズと組織の側のニーズがうまくマッチングされたキャリア
④	(上記の)二つがダイナミックにマッチングされていくようなキャリア
⑤	緊張とリラクゼーションが絶妙に入り混じったキャリア
⑥	「私が選んだ」という尊い自己決定の感覚と、「皆とともに生きている、皆に生かされている」という他の人びととつながるネットワーク感覚をふたつながらに、感じさせてくれるようなキャリア
⑦	キャリアをより長く歩めば歩むほど、より自分らしく生きていると実感できているようなキャリア
⑧	よいガマンはしっかりとしているけれども、わるいガマンは排しているキャリア
⑨	いくつになっても一皮むけて発達を続けるキャリア
⑩	物語の多いキャリア
⑪	知的創造や知恵につながるキャリア
⑫	一皮むける度に行動や発達のレパートリーを広げながらも、ひとりの人間としての深み、統合感、存在感、人間的魅力を絶えず磨き上げているようなキャリア

[5] キャリアについて継続して考えるために

(1) 21世紀型の組織とキャリア

- ・ 囲い込み型の経営から、オープン・ネットワーク型経営へのシフト
- ・ IT革命による組織のフラット化の進行
 - 一社に勤めあげることが美德ではなくなりつつある（セカンド・キャリアでの転職、起業）
 - 今の会社に居続けるとしても、自分の価値を知っておくべき
 - 自分を絶えず磨くこと、「就労可能性（エンプロイアビリティ）」が問われる
- ・ 組織は、(リップサービスのように)「個の尊重」を標榜しつつ、他方でキャリアの責任は個人の側にあると啓蒙を始めている (p.286) …確かに自立型の人材を作るために組織が何かするのも微妙だが、何もしないのも問題だ、と著者は指摘。整備を始めている会社もある(チームリーダー手上げ制での社員の公募等)。

(2) これからのキャリアをめぐる6つの課題 (ハンセン) (p.289)

①	グローバルな視点から仕事を探す
②	人生を意味ある全体像の中に織り込む
③	家族と仕事の間を結ぶ
④	多元性と包括性を大切にし、差別を忌避する
⑤	仕事の中に高い志や精神性、人生の目的を求める
⑥	個人のトランジションと組織の変革をともにマネージする

[6] 仕事の中の精神性 (スピリチュアリティ) (p.295~)

仕事において、自分の人生の目的との関連から、崇高なもの・志を自問することがあるはず。

- (1) 「何をもって成功とするのか？」という成功の基準。お金、地位だけでないものもある。
- (2) 「いい仕事をしたい」という素直な気持ち。
- (3) 単に「石を運ぶ」ような仕事ではなく、「天に近づく」ような何らかの目指す志に向かうものか
- (4) 経営者を含む専門家：「知識」と「スピリット」の両面が必要。

以上。
(文責：今井)