▶ 40代･50代の
キャリア＆ライフデザイン研修講座

Vol. 1

CONTENTS

Prologue ◎ はじめに …… 4

Episode 01 ◎ 自分たちは、損した世代？ …… 6

Episode 02 ◎ 若い世代は、軟弱者か、それとも……？ …… 16

Episode 03 ◎ 若手と戦うべきか、否か…… …… 24

Episode 04 ◎ フリーライダーの憂鬱 …… 32

Episode 05 ◎ 会社の役に立つということ …… 42

Episode 06 ◎ ミッドライフクライシス …… 52

Episode 07 ◎ プライドと現実の狭間で …… 62

Episode 08 ◎ 夢見る少女じゃいられない、が…… …… 72

Episode 09 ◎ 無気力症候群 …… 82

Epilogue ◎ 40代・50代の未来 …… 92

Prologue はじめに

『最も強い者が生き残るのではなく、 最も賢い者が生き延びるでもない。唯一生き残るのは、変化できる者である』

ご存じの方も多いと思いますが、これは進化論で有名なチャールズ・ダーウィンの言葉です。したがって、これはもちろん、生き物の進化について語られたことです。

ですが、この言葉は不気味なほどに、ビジネスマンにもピッタリと当てはまるように思われます。唯一生き残れるビジネスマンとは、強い者でも賢い者でもなく、変化できる者なのではないでしょうか。

変化できる者とは、言うまでもなく、環境の変化に合わせて自ら変化できる者、という意味です。ビジネスマンを取り巻く環境の変化は、スピードを増すばかりです。それに合わせて自らを変化させなければ、生き残れません。

こんなことは、わざわざ言われなくても、大半の人は分かっていると思います。しかし同時に、変化に対する反発を感じている人も少なくないでしょう。

「いまさら変化することなんて無理だ」

「自分は変化しなくてもやっていける」

このように思っている人もいらっしゃることでしょう。あるいは逆に、「自分は十分に変化している」と思っている人もいらっしゃるに違いありません。人はそれぞれ、置かれている環境が異なっていますし、抱えている問題も違っていますから、色々な意見があるのが当然です。

いずれにしても、40代から50代にかけては、ビジネスマンとしても、一人の人間としても、大きな転換期と言えるでしょう。みんなと一緒に上を目指してがんばっていれば良かった時期は過ぎ、自力で自分にとっての新たな目標を見つけ出さなければならない時期に突入します。そうするためには、自分の周囲と自分自身を、しっかり見つめ直す必要があります。

この講座は、そのきっかけの一つとなることを目的としています。テキストは小説形式で、色々なタイプの40代後半の人たちが登場します。ご自身と似た人もいるかもしれませんし、いないかもしれません。ですが、同年代のお知り合いに似た登場人物は、一人くらいはいるのではないかと思います。

仮に一人もいなかったとしても、みなさんと同年代の登場人物たちによる様々なエピソードで構成されています。どこかで聞いたことのあるようなエピソードばかりだと思い

ます。今はご自身には関係ないことが多いかもしれませんが、いつか関係することになるかもしれません。もしかしたら、ご自身は永遠に直接関係することはないかもしれませんが、間接的に関係する可能性は低くないはずです。

　ですので、そういう気持ちでお読みいただき、自分の事として考えるきっかけにしていただければ、幸いです。

Episode 01 自分たちは、損した世代？

突然のざわめきで、せっかくの安眠を破られた。渡辺正太郎は、不機嫌な顔で窓の外を見渡す。出張先の浜松から乗ったこだま号が、熱海のホームに停車しているところだった。ざわめきの正体は、すぐに分かった。温泉旅行の帰りらしき老人たちが、大挙して乗り込んできたのだ。彼らは自分の指定席を見つけると、準備万端に用意していた缶ビールをビニール袋から取り出し、さっそく宴会を開始した。

いい気なもんだな。

正太郎は、心の中でつぶやいた。本当は改めてもう一眠りしたいところだったが、老人たちの声がうるさくて、眠れそうになかった。

「いやぁ、あの旅館は当たりでしたな」

「料理が最高だったね」

「露天風呂も広くってねぇ」

「寿命が10年は伸びたんじゃないか？」

「アッハハハハー」

いい気なもんだな。

正太郎は、再び思った。彼はこのところ、老人たちの世代と自分たちの世代の違いについて、考えることが増えている。あと数年で50歳になろうという年齢である。自分ではまだまだ若いつもりでいたが、そうではないということに最近気付かされた。

早期退職制度。数週間前、３年ぶりに発表になった。以前までのものは、50歳以上が対象者だった。しかし今回は、45歳以上となっていた。つまり、正太郎自身も対象者なのだ。

正太郎が勤める電機部品メーカー業界は、ここ数年、どこの企業も業績が急激に悪化している。韓国や中国の企業との価格競争が厳しく、業績が回復する見込みはない。そのため、どこもリストラを繰り返している。

しかし正太郎は、自分が早期退職制度の対象となることなど、まだ数年先のことだと思っていた。だから、その時になったら考えれば良いと、半ば無意識のうちに言い訳し、先送りをしていた。

それが突然、そんなことはしていられなくなった。早期退職は、あくまでも自主退社なので、このまま会社に残ることは当然できる。しかし、残っても、年収が現状よりも上がることはほとんど期待できない。それどころか、減る可能性も十分にある。退職金だっ

て、どうなるか不安だ。それに対して、早期退職に応じれば、なんだかんだで約２千万円が支給される。とはいえ、退職したとして、再就職先が見つかるかと考えると、40代後半のしがない営業マンである自分のことを中途採用してくれる会社など、頭に思い浮かばなかった。それに、一念発起して独立などということは、ずっとルート営業しかしてこなかった正太郎にとっては、まるで現実味のないことだ。

正太郎の役職は、課長代理という曖昧なものである。実質的には、何の権限もない。そして、もうこれ以上の昇進は期待できない。要するに、大半の社員と同じで、そこそこに出世し、そこで終わったわけである。このまま会社にしがみついていると、いつか追い出し部屋に送り込まれてしまうかもしれない。

娘は、まだ高校生だ。それに、20年近く前に無理して買ったマンションのローンも、まだまだたっぷり残っている。働かないという選択肢は、ありえない。

そこで思い出したのが、20代の頃に上司だった草津のことだった。草津は、もう15年くらい前に定年退職していた。草津とは年齢が離れていたが、大学の先輩・後輩の仲だったことで、特に親しくしてもらっていた。そのため、定年退職以降も、年賀状のやりとりだけは続けている。

草津からの年賀状の内容は、毎年同じだ。草津は定年退職後、田舎に引っ越して、農家の真似事を楽しんでいる。それを自慢するように、毎年の年賀状の写真には、自分の畑で妻と二人でニッコリ笑う姿があった。

草津がそんな老後を送れるのは、順調に昇進・昇給し続け、住宅ローンを早期返済していたからだ。しかも、あの頃はまだ、退職金もバッチリ出た。だから、完済したマンションを売却し、田舎に引っ越すなどということができたのだ。しかも、彼らの世代なら、年金が破たんする心配もないだろう。

それに比べると、自分たちの世代は、貧乏くじを引かされているとしか思えない。若い頃は、まだ年功序列型の人事制度が生き残っていた。まさか年功序列が崩れるとは、一瞬でも想像したことがなかった。だから、若い頃は安い

給料で、それこそ馬車馬のごとく働かされても、我慢できた。いつかは自分も必ず昇進し、現場を駆けずり回らなくても、そこそこの給料がもらえる立場になれると信じていたからだ。

それが、どうだ。自分たちが管理職に上がる前に、年功序列は崩れた。大半の社員は、課長にすらなれないままに終わる。さらには、定年まで会社に残れるかどうかすらも、危うい。

自分たちが若かった頃に散々働いた結果として出ていたはずの利益は、自分たちではなく、その上の世代の社員の給料になっていた。彼らが今、おもしろおかしく暮らしていられるのは、自分たちが稼いだ利益のおかげだ。

正太郎は、ビールで顔を真っ赤にしている老人たちを睨み付けた。老人たちは、大口を開けて、幸せそうに笑っていた。それを見て、正太郎の機嫌は、ますます悪くなった。

とはいえ、実は正太郎もうすうす分かってはいた。あの世代の人たちが悪いわけではない。本人たちだって若い頃は、安い給料で働かされていたのだ。ただ、彼らは年功序列の時代の中で、引退できたというだけなのだ。要するに、彼らは運が良く、自分たちは運が悪かったというだけのことなのである。彼らを恨むのは、筋違いだ。

それにしても、と正太郎は思う。彼らの時代は右肩上がりの経済で、大半の企業がどんどん巨大化していった。だから、どんどん部署が増え、それに伴って役職のポストが増えた。そのため彼らは、順調に出世できた。ところが今は、部署など増えるわけがない。むしろ減る傾向にある。それに加えて、組織がフラット化してきた。役職のポストは減るばかりである。これでは、いくら真面目に働いたって、出世などできるはずがないではないか。

それに、住宅のこともある。彼らの世代が住宅を購入した頃は、まだバブル前で、さほど住宅の価格は高くなかったはずだ。一方、自分たちがマンションを購入したのはバブル崩壊後。不動産屋から「もう底値ですよ」、「今が買い時ですよ」と言われて買ってみたものの、その後もどんどん値下がりした。住宅ローンの金利だって、今から考えたら恐ろしく高かった。

そう思うと、今の若い世代だって、自分たちよりは恵まれている。マンションの値段も、住宅ローンの金利も、かなり下がった。共働きが増えているので、世帯年収は自分たちよりも上だろうから、さほど無理なく買えるだろう。自分たちが結婚した頃は、共働き

など考えもしなかった。それは、年功序列だったので、自分一人が働いていれば普通に暮らしていけるだろうと思ったからだ。それに、今の若い社員は、馬車馬のごとく働かされているわけではない。自分たちが若い頃は、大半の企業が、今でいうところのブラック企業だった。毎日の残業や休日出勤など、当然のことだった。今は、まともな企業なら、そんなことはない。

上の世代も下の世代も、自分たちよりも色々と得をしている。自分たちの世代だけが、損させられているとしか思えない。生まれたタイミングが違うというだけで、こんなにも人生が変わってしまうことに、正太郎はどうにも納得がいなかった。

これまでは、ここまでじっくりと考えたことがなかった。新幹線の中での貴重な睡眠時間を老人たちに邪魔されたおかげで、腰を据えて考える時間ができた。そのおかげで正太郎は、自分たちの世代だけがとことん運に見放されているという思いを、まずます強くすることになった。

「ただいま」
「おかえり」

正太郎が自宅に帰ると、娘の綾香がリビングでテレビを見ていた。テーブルには、ラップをかけた皿がいくつか置かれていた。それらを電子レンジで温めて食べろ、ということらしい。

正太郎のいつもの帰宅時刻は、９時より早いことはほぼない。今日は出張先から直帰したので、まだ７時過ぎだ。

「お母さんは、パートか？」
「そう。今日は遅番」

妻の美枝子は、近所の24時間スーパーで働いている。遅番の日は、帰りが８時半くらいになるので、パートに出る前に夕飯を作っておくことになっている。

部屋着に着替えて、リビングに戻る。テレビにはクイズ番組らしいものが映っていたが、正太郎が知っている出演者は一人もいなかった。

「綾香、お前はもう食べたのか？」
「まだ」
「お父さんは食べるけど、お前の分も温めるか？」

「うん」

出張から帰ったばかりの父親が、家でテレビをずっと見ていたらしき娘の食事も温めてやるのは、どうなんだとは思う。どう考えても、逆だろう。しかし現実的には、娘が「お父さん、ご飯すぐ食べるなら、温めてあげるよ」などと言うわけがない。

もう、そういう時代ではないのだ。子供が親を敬うなどという価値観は、すっかり壊滅した。最近の親はだらしがないなどと言う人もいるようだが、そうではない。親子の関係だけではなく、年下が年上を敬うという価値観がなくなったのだ。

昔は、相手が一つ年上だというだけで、敬語を使わなければならなかった。平等という意識が進んだせいで、そういう習慣がなくなったのだと考えれば、悪いことではないとは思う。しかし、行き過ぎれば、どんなことでも問題がある。

会社でも、部下が上司のことを敬っていたのは、いつの頃までだっただろうか。今でも、部長以上に対しては、社員たちは尊敬の念を持っているだろう。しかし、課長代理の自分のことなど、新入社員だって何とも思っていないに違いない。

そういう意味でも、上の世代はツイていた。たとえ表面上だけだったとしても、少なくとも年下からは敬語を使ってもらっていた。今の若い世代は、きちんと敬語を使えなくても、大目に見てもらえる時代になった。自分たちの世代だけが、若い頃には敬語について叱られたのに、自分が年上になってからは若手からまともな敬語で話してもらえない。つくづく損な世代だ。

そんなことを考えながら、正太郎は無言でラップのかかった皿を電子レンジに入れ、温まったら次の皿を温めるという作業を続けた。次に、炊飯器から綾香の分のご飯を茶碗に盛った。自分は、ご飯は後回しにして、まずはビールだ。

「綾香、できたぞ」

「んー」

綾香は気だるそうにテーブルにつき、「いただきまーす」と言って食べ始める。一呼吸遅れて、正太郎も「いただきます」と言って、缶ビールをプシュっと開けた。面倒なのでコップに出さずに、缶から直接飲む。テレビはつけたままだが、綾香はそちらを見ずに、食事をしている。

「綾香」

「ん？」

▶ 40代･50代の
キャリア＆ライフデザイン研修講座

Vol.2

は　じ　め　に

日々のニュースに接していると、伝わってくる変化のめまぐるしさに、ときどき立ちすくむような感じがすることがあります。企業を取り巻く環境、社会制度、ライフスタイル、あらゆるところにおいて流動性が高まり、先行きの見通しを立てにくい時代に突入していることは間違いないでしょう。

ましてや、40代、50代という、職場でも社会でも中堅を担う立場にある年代であれば、影響に直面しやすいのではないでしょうか。

とはいえ、人生は否応なしに続いていきます。職場で、生活空間で、さまざまな人とかかわりを持ちながら、生活が続いていくことになります。社会のあり方がどうあろうとも、いや変化がめまぐるしいからこそなおさら、満ち足りた、幸せな日々を送っていきたいという願いを強く抱かずにはいられないのが、今日であるといえます。

そのためには、何が大切なのでしょうか。

もちろん、時代の変化に対応することも大切でしょう。しかしその一方で、流動的だからこそ、確固とした姿勢を持って向かい合うことも、今まで以上に求められているのではないでしょうか。

そもそも40代、50代は、人生の転機になるとも言われる時期です。本講座は、人生の半ばにさしかかり、これからの人生を満ち足りたものにするためにはどうすればよいのか、揺るがないスタンスを持つにはどうすればよいのかといった問いに対する手がかりになるようにという思いを込めて、立ち上げられたものです。

第1巻では、小説形式で同年代のリアルな姿を追っていきました。

第2巻では、実際にキャリアデザインを行っていくうえで役に立つ数多くの方法を紹介するとともに、キャリアをめぐる考え方を幅広く学べる内容になるようつとめました。

本テキストを学び、より自分に適していると思われるものを材料としながら、これからの人生を充実した時間にするヒントをつかんでいただければ幸いです。

CONTENTS

第1章 キャリアデザインの重要性を知る

01◎ キャリアとは何か …… 6
02◎ キャリアデザインは「人生の設計図」 …… 7
03◎ デザインする意義 …… 8
04◎ キャリアデザインは自分でしかできない …… 9

第2章 キャリアデザインが求められる背景

01◎ 社会はどう変化してきたかを知る(1) …… 12
02◎ 社会はどう変化してきたかを知る(2) …… 13
03◎ 働き方に与えた影響を見る …… 14
04◎ グローバル化がもたらしたもの …… 15
05◎ 社会の変化はライフスタイルにどんな影響をもたらしたか …… 16
06◎ 社会はどう変化してきたかを知る(3) …… 17
07◎ 社会は今後どう動いていくか …… 18
08◎ 生涯現役の時代 …… 19

第3章 40代、50代にとってのキャリアデザイン

01◎ 40、50代の時期は、転機である …… 22
02◎ モチベーションをいかに取り戻すか …… 23
03◎ ユングの語る「人生の正午」 …… 24
04◎ 「中年の危機」をどう乗り越えるか …… 25
05◎ 選択肢があることを知る …… 26
06◎ 職場での立ち位置 …… 27
07◎ 家庭での立ち位置 …… 28
08◎ 社会での立ち位置 …… 29

第4章 キャリアデザインが描けない理由

01◎ 自分の大切なことに気づいていない …… 32
02◎ 日常のサイクルについて問いかけてみる …… 33
03◎ 自分の中の「不」の要素を意識することも大切 …… 34

第5章 キャリアデザインのための準備

01◎ 自分を知ることの意味 …… 36
02◎ 現在の姿を突き詰める大切さ …… 37
03◎ キャリアを考えるための基礎を探す …… 38
04◎ 自己紹介文を作成する …… 39
05◎ 「キャリア・アンカー」という捉え方 …… 40
06◎ 心理面から探求する …… 42
07◎ 時間をどう使っているのか …… 43
08◎ 人間関係を知る …… 44
09◎ 人生の出来事を振り返る(1) …… 45
10◎ 人生の出来事を振り返る(2) …… 46
11◎ 職務経歴書を作る …… 47
12◎ 節目はどこにあったかを知る …… 48
13◎ 弱みも強みとなり得る …… 49

第6章 キャリアデザインの主体は「自分」

01◎ 自身の価値観を把握する …… 52
02◎ 「人生は一つのつながり」という考え方 …… 53
03◎ 人はいくつもの役割を担っている …… 54
04◎ 図式化で工夫してみる …… 55
05◎ 予測と願望は異なる …… 56
06◎ 未来のビジョンを先に描いてみる …… 57
07◎ 「キャリアアップ」という言葉の意味 …… 58
08◎ 転職、独立という選択肢 …… 59

CONTENTS

第7章 キャリアプランを作る

01◎ キャリアデザインを具体化する …… 62
02◎ 5年後、10年後の自分を考える …… 63
03◎ 今を生きるか、未来のための今か …… 64
04◎ 進路を選ぶときの考え方 …… 65
05◎ 会社の要求と内的要求の食い違い …… 66
06◎ キャリアデザインには「お金」も重要 …… 67
07◎ 「お金」の意味をどう考えるか …… 68

第8章 計画通りに行かなかったら

01◎ すべて思い通りには進まない …… 70
02◎ 目的地に到着する過程に意味がある …… 71
03◎ 終わりがあるから始まりがある …… 72
04◎ 転機はすべて好機となる …… 74
05◎ 偶然もプラスに働く …… 75
06◎ 不確実性への対処法 …… 76

第9章 キャリアデザインを描くにあたって

01◎ 選ぶのは、自分自身である …… 78
02◎ 「流される」ということ …… 79
03◎ 統合的人生設計とは …… 80
04◎ 幸福を形作る4つの因子とは …… 81
05◎ 楽観的であること …… 82

01 キャリアとは何か

昨今、「キャリアデザイン」という言葉を耳にする機会が増えてきていますが、その意味について端的に説明するのは、意外と難しいのではないでしょうか。

今の若い世代は、就職活動の中で、エントリーシートを書いたり自己分析したりして、「キャリアデザイン」と接するプロセスを自然と通過しています。しかし、本講座の対象である40代・50代のみなさんはいかがでしょうか。当時の就職活動の中で、自分のキャリアや将来について、真剣に向き合った経験のある人の方が少数派なのではないでしょうか？

そう、40、50代の世代にとって「キャリアデザイン」という言葉は、今までそれほど身近な言葉ではなかったはずです。それなのに、ここへ来て中高年のキャリアデザインが注目されるのは、なぜなのでしょう。

その答えについて考える前に、まずは「キャリアとは何か」を把握しておきましょう。

よく耳にするキャリアという言葉ですが、次のように理解されているケースは少なくありません。職業における経歴、幹部候補生として採用された国家公務員、あるいは何らかの身につけたスキル、などです。辞書を引いてもそのように定義されていることがあります。しかし、キャリアが意味するのはそうした狭い意味にはとどまりません。仕事や出世だけではなく、人生全般を視野に入れた「働き」を示す言葉として用いられているのです。

別の言い方をするなら、これまでの人生で積み上げてきたもの、生き方そのものが、「キャリア」なのです。ライフスタイルそのものと言ってもいいでしょう。働きながら、仕事以外の部分の時間をどのように過ごしているのか、どのような関係を、家族をはじめとするまわりの人々と築いているのかなどが、すべてが含まれます。つまり「キャリア」とは、自分自身で創り上げた、創り上げていく人生の軌跡を指すのであり、生活全般にかかわるものなのです。

Point. 1 ・・・・ キャリアとは、人生全般を視野に入れた「働き」を示す言葉

Point. 2 ・・・・ キャリアとは、自分自身の人生の軌跡であり、生活全般に関わるもの

キャリアは幅広い

職歴
スキル
生活
⋮

→ キャリアは人生全般を指している

02 キャリアデザインは「人生の設計図」

「自分にはキャリアと呼べるほどのものはないので、キャリアを語ることができません」

そんなふうに語る人と出会ったことがあります。確かに、職業における経歴や上級な資格、高度なスキルなどをキャリアというならば、確かにそうかもしれません。

しかし、「キャリアとは、単なる職歴などを示すのではなく、広い意味を持つ言葉である」。そう気づいたならば、「キャリアと呼べるほどのものはない」人は、実は一人もいないことにも思い当たります。あらゆる人にとって関係があり、誰もが持っているものがキャリアです。

そして、キャリアがそのような内容を意味する言葉であることを知れば、「キャリアデザイン」という言葉の意味も、おのずと理解しやすくなります。「キャリアデザイン＝キャリアをデザインする」。つまり、多くの時間を費やす仕事を中心に、自分の人生を、ライフスタイルを思い描き、構想することを意味しているのです。

例えば、現在籍を置いている職場で、これからどのように働いていこうと考えるのか。社内でどうありたいとするのか。あるいは新たな職場を、進路を見出そうと思うのか。社内で、そして家族や友人たちとどうコミュニケーションをとり、どんな関係を築いていきたいと考えるか。生活の場である地域社会で、どのような存在でありたいとするのか。仕事以外の余暇の時間をどのように使いたいと思っているのか。

それらをひとくくりに言えば、どんな生活を送り、これからどう歩んでいこうとするのかを考えるということであり、つまりはそれが「キャリアデザイン」ということになります。まさに「人生の設計図」を作っていく作業と言っていいかもしれません。

どういう価値観をベースに生きていくのか、土台から見つめ直し、あらためて構築するという根本からの作業でもあります。これまでの人生で後悔はなかったか、満足して生きてくることができたか。振り返ってみて、幸せだと感じられるか。充足感がどこまであっただろうか。それらを捉え直してみるいい機会にもなるはずです。

Point. 1 ・・・・「キャリアデザイン」とは、仕事を中心に自分の人生を構想すること

Point. 2 ・・・・どんな価値観をベースに生きていくのかを見つめ直し、構築する作業

キャリアデザインの意味

人生
- どういう風に働いていきたいだろう?
- どういう生活をしたいんだろう?
- どういう家族にしたいんだろう?

すべてを思い描いていくのが
キャリアデザイン

03 働き方に与えた影響を見る

企業と雇用者の関係についても、もちろん変化が訪れました。

例えば、役職定年という規定が導入されるようになりました。定年に至る前の一定の年齢に達したとき、役職を解かれるものです。

これは会社ごとの、独自の規定ですから、会社によってあったりなかったりする規定であり、55歳と定めているところや、58歳としているところ、あるいはポストに応じて異なるところもあります。厚生労働省の調査によれば、48％の企業が導入していることが示されています。導入の動機が、組織の新陳代謝を促すことや、人件費を抑制することを目的としていることを考えれば、現在は設けていなくても、いずれ設ける可能性もあります。そう考えれば、現在の勤め先に今はなかったとしても、無関係とは言い切れません。

定年退職の規定があれば、管理職、つまりマネジメントをする立場から一社員へと変わることになります。年下の社員が自分の上司となり、持っていたはずの権限も縮小されます。周囲の目線が変わる可能性は少なくありません。そして賃金もまた、ほとんどの企業では下がることになるでしょう。

例えば、「昨日まで電機メーカーの本部長をやっていた人が、役職定年を迎えた次の日から、家電量販店の店頭販売に回される」といったことも、あり得ない話ではないのです。当然、そこで自分の上司になるのは、昨日までの部下です。

そのとき、どれだけモチベーションをもって新たな職務に取り組むことができるでしょうか。準備ができている人はどれくらいいるでしょうか。

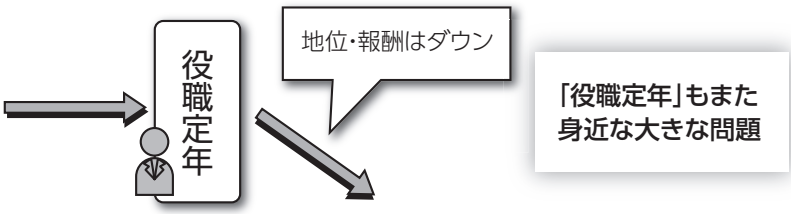
実際のところは、１年前あるいは半年前、人事部に告げられて、序々に現実味が増していくということが多いようです。しかし、告げられたあとも、備えができないままでいるケースも、決して少なくありません。

いざその日が来てみて、自分の存在意義を疑う、見失ってしまう。そんな状況は、決しておおげさとも他人事とも言えないのです。

Point. 1 ・・・・ 役職定年によって、管理職から一社員へと変わる時代

Point. 2 ・・・・ 役職定年にどう対応するか、準備できない人が少なくない

制度にも変化がある



01 自分を知ることの意味

キャリアデザインのために大切なのは、何よりも、自分を知るということです。自分がどんな能力を持ち、どんな性格なのかを把握することで、自分がどう進んでいきたいのかに気づき、現実に即した中でキャリアデザインを作ることができるようになるからです。

そして自分を知る手がかりは、これまでの人生の中にあります。いつ、どのような行動を取ったのか。なぜそのような行動を取ったか。そのとき、何を思い、感じ、考えていたのか。職務の中で、どのようなときにもっとも成功し、失敗したか。日々の生活の中で、どのようなときに喜びや怒り、悲しみや不安を感じるのか。それらの中に、自分自身が反映されているはずです。

自分自身を知ることができれば、これから何を目指していきたいのかが、見えやすくなっていきます。そのため、キャリアデザインにおいては、自分の歴史を振り返る作業が大きな部分を占めます。

ただ、40、50代に達するまで生きてくれば、振り返る作業にはどこか抵抗もあるのではないでしょうか。

おそらくは、何十年も働き、一定の生活を築き上げてきたという事実と手ごたえがあるはずです。いろいろな不安や不満などを抱えつつも、自分自身に対する肯定感もきっとあるでしょう。先を見据えていかなければならない、そのためには自分を知る必要があると、頭ではわかっていても、心のどこかで反発したくなる。そんな気持ちも、何十年も積み上げてきた時間を思えば、自然なことでもあります。

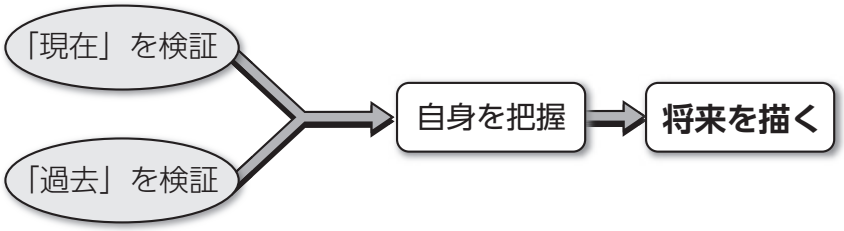
その上で、少しだけ変わることへの関心を持ち、取り組んでみてはいかがでしょうか。

キャリアデザインにおける棚卸しは、今まで積み上げてきたことを全否定しましょう、というものではありません。そうではなくて、積み上げてきてことをふまえたうえで、それを行ってきた自分という人間を知ることから始めましょう、ということなのです。

Point. 1 ・・・・ 自分を知らなければ、自分に合った良いキャリアデザインを作ることはできない

Point. 2 ・・・・ まずは少しだけでもいいので、変わることへの関心を持ってみよう

自身を把握する過程



03 キャリアを考えるための基礎を探す

第３章でも触れましたが、アメリカの心理学者で、組織開発、キャリア開発などの分野において大きな功績を残したエドガー・シャイン氏は「３つの問いかけ」から、キャリアを考えるための基礎を確認することができると提唱しています。

その３つとは、「できること」「したいこと」「すべきこと」です。これらを考えることで、自分が何にこだわっているのかが明らかになるとしています。

●「できること」

自分はどのようなところに才能や能力があると考えているのか。どのような分野を得意とするのか。強みはどこにあるのか。反対に、ここが弱みだというところを探すことも、強みをあぶりだすことにつながります。

●「したいこと」

自分の欲求するところはどのようなことなのか。目標としているのは何か。どのようなことを望んでいるか。

●「すべきこと」

何かものごとを判断するとき、どのような基準によってそれを行っているのか。どのようなことに意味を感じるのか。

これら３つを自分に問いかけてみたとき、どんな答えを書き出すことができるでしょうか。

もちろん、これらの問いに対する答えは、周囲の人々の自身への見方と異なることはあるでしょう。むしろずれていることの方が多いかもしれません。しかしここで大切なのは、周りがどのように評価しているのかにこだわることなく、自分自身で自分をどう見ているのかを突き詰めて考える、ということです。それが自分を見つめ直し、振り返る契機となるからです。

あなたはこの３つの問いについて、どのように答えますか？　まずは自分の心に素直にしたがって、書き出してみましょう。

Point. 1 ・・・・ シャインの３つの問いかけ＝「できること」「したいこと」「すべきこと」

Point. 2 ・・・・ 自分自身で自分をどう見ているのかを突き詰めて考えるのが大切

３つの問いかけで「こだわり」を知る

・できることは？
・したいことは？
・すべきことは？

→ 自分が大切にしていること

▶ 40代･50代の
キャリア＆ライフデザイン研修講座

提出課題ノート

第1回提出課題

ここからは、第1回提出課題です。
テキスト第1巻（Vol.1）およびワークブック第１章からの出題となります。それぞれで学んだり考えたりしたことを思い起こしながら、以下の問いに答えてください。

問題1

第1巻テキストを学んでいくなかで、あなたにとって最もショッキングであったり、印象的であったり、今後の仕事や人生を考えさせられたりしたことはどんなことでしたか？　理由も併せて述べてください。

〔　　／25点〕

テキスト　　ページ

●どんなことだったか：

●理由：

問題2

第1巻テキストに出てきた登場人物のうち、「自分と立場や状況が似ている（近い）」「心情が共感できる」と感じたのはどの人物ですか？　そう思った理由も併せて述べてください。人物は複数でも結構です。

〔　　／25点〕

●人物：

●理由：

●人物：

●理由：

問題3

ワークブック第1章にあるEpisode01～09の中から好きなものを一つ選び、その設問に対するあなたの回答を、以下に記入してください。
※それぞれの設問文も記入してください。
※設問数はEpisodeによって異なります。必要な数の解答欄にのみご記入ください。

〔　　／50点〕

あなたが選んだエピソード	Episode（　　）
Q1の設問文	
Q1に対するあなたの回答	
Q2の設問文	
Q2に対するあなたの回答	