

勝ち負けでない キャリアデザインの のススメ

Force Lender 仕事と組織研究所



Soul Search Press

本研修の狙い

【対象者】

- ◆ 今まで自分のキャリアについて全く考えてこなかった方
- ◆ 「今のキャリアは不本意だ」と思っておられる方
- ◆ 自分らしいキャリアを手に入れたい方

【効果】

- ◆ 目の前の仕事も前向きな気持ちで取り組めるようになります。
- ◆ 自分なりのキャリアプランが立てられます。

プログラム目次

- 1.ワーク（3年後の自分）
- 2.キャリアをめぐる環境理解
- 3.キャリアへの納得感を決めるもの
- 4.自分らしいキャリアを掴むための方法
- 5.まずは自己把握から
- 6.他者の事例
- 7.自己のキャリアの棚卸し
- 8.キャリア構築のための具体的方法

1.未来を見つめる視点 3年後の自分を描く

1-1A. 【ワーク】

3年後の自分を描く

3年後のある1日を想像してみましょう

【タナカさんの場合】

朝、子どもと散歩をした後、朝食の準備をして子どもたちを送り出しました。今日は、自分が同僚達と立ち上げた情報セキュリティ会社の会議です。この会社は4年ほど前に会社で副業が解禁されたのを機に始めました。会社は、管理職を降り週3日の勤務にする代わりに、こちらの情報セキュリティ会社を平日2日、土曜の午前中だけ運営しています・・・

1-1B. 【ワーク】

3年後のある1日を 描写してみましょう

【15分間、思いつくままに書いてみましょう】

1-1C.

3年後の自分を見つめる視点

1. 肩書きはあるか？

【ビジネス】

例) 本社営業マネージャー、CSR室参与

【プライベート】

例) 地域食育サポーター、アート授業ボランティア

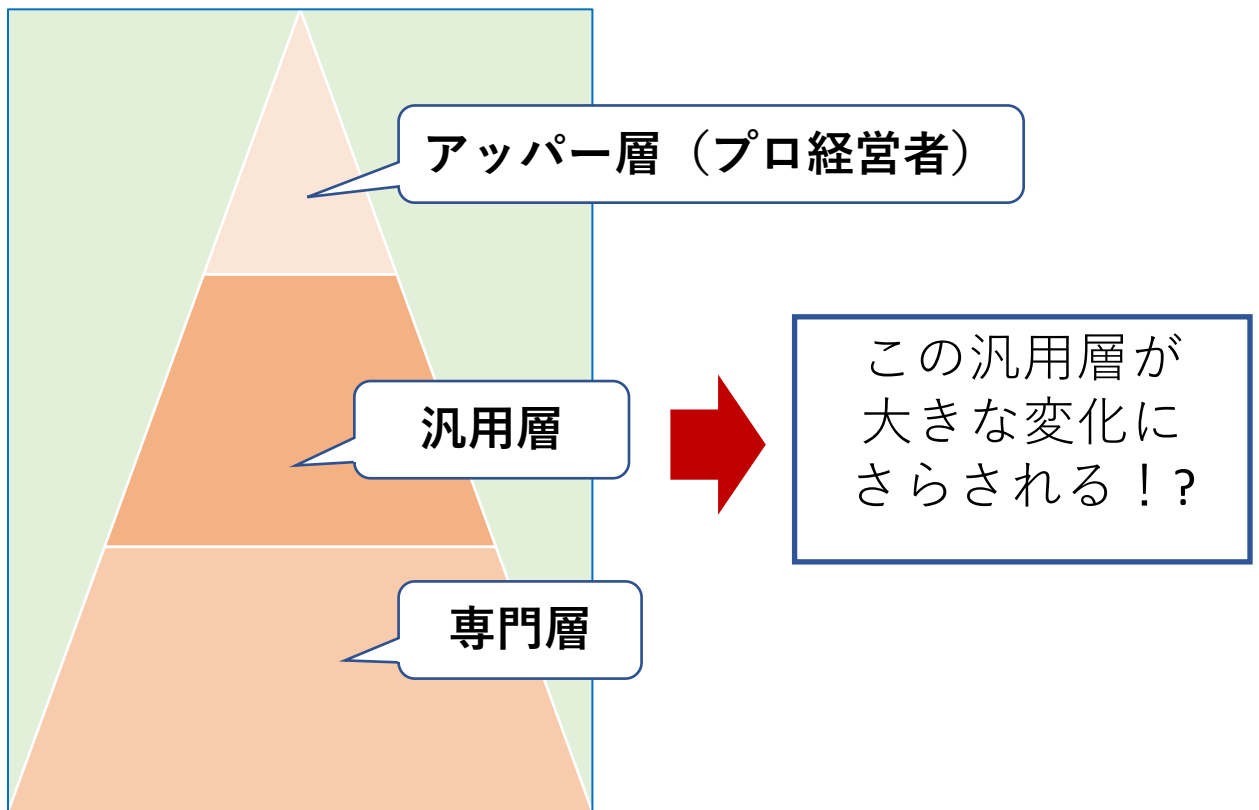
2. ビジネスとプライベート、どちらが多めか

3. 単独行動？他者との行動？

4. プラスの出来事とマイナスの出来事のバランスは？

2. キャリアをめぐる 環境に対する理解

2-1.これから雇用に 何が起こるのか



2-2. キャリアリスクは 増大している？

⇒そもそも変化の時代に、キャリア構築が予定どおり行くわけがない。みんな5年後のことすらわからない。

⇒歴史上、技術革新のたびに人類の収入は上昇

確かに不確実性も増しているが、技術革新やグローバル化により、**できることも増えている。**

リスク上等、変化上等のつもりで。

たとえ想定通り行かなくても**自分なりのキャリア**を描いてみましょう。

2-3. キャリアは勝ち負けにあらず

経営者や起業家なら幸せか？



昇進や報酬だけでキャリアを測るとしんどい

キャリアにおける価値観や幸福感の基準などの
個人的な転換が必要な時期に

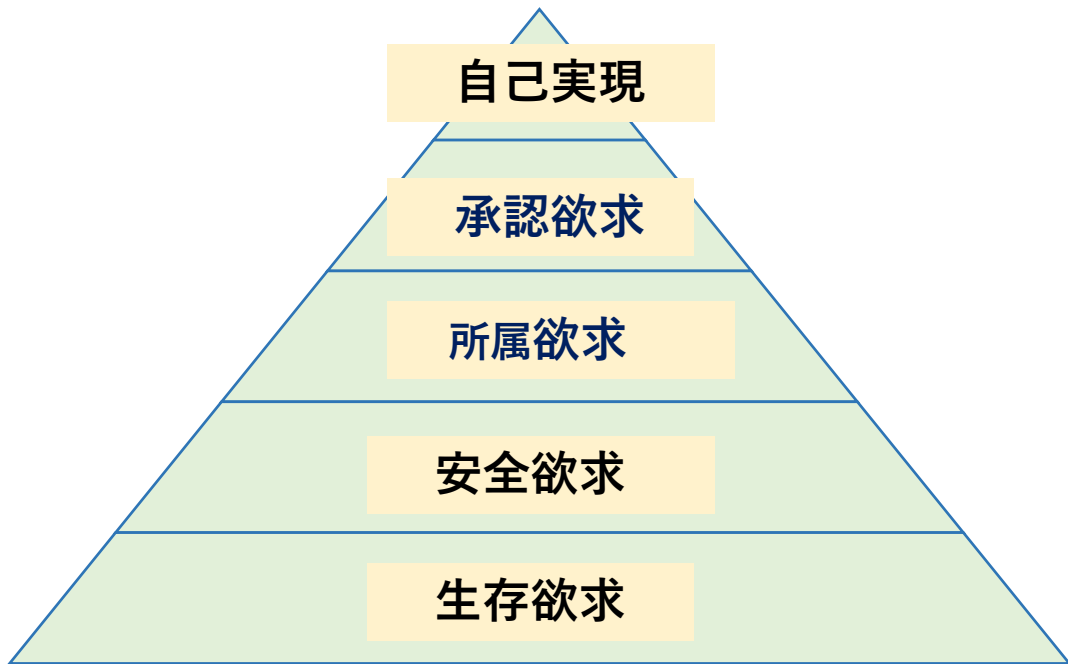
目標達成だけではなく、
「**自分らしさ**」や「**心理的成功**」をキャリアに
加えよう

2-4. 【組織に関する補論】

1. 長続きしている企業の特徴を調べた海外研究
→ 「社員が“この会社にいたい”と思う理由が多様な企業ほど長続きしていた」
2. 「社屋が綺麗だから」「社食が美味しいから」「同僚と互いにサポートし合えるから」など、それぞれの社員が仕事に打ち込む理由は違う。
3. それを企業側がどう捉えるか。
社員、パートタイマー、派遣社員、アルバイトに対して一律に同じ程度の忠誠心を求める企業かどうか。
4. なお、企業の理念の浸透度の高さや、社員の一体性は、環境の変化に対して硬直的な経営をもたらすことも。つまりリスクにもなる。

3. キャリアの納得感を決めるもの

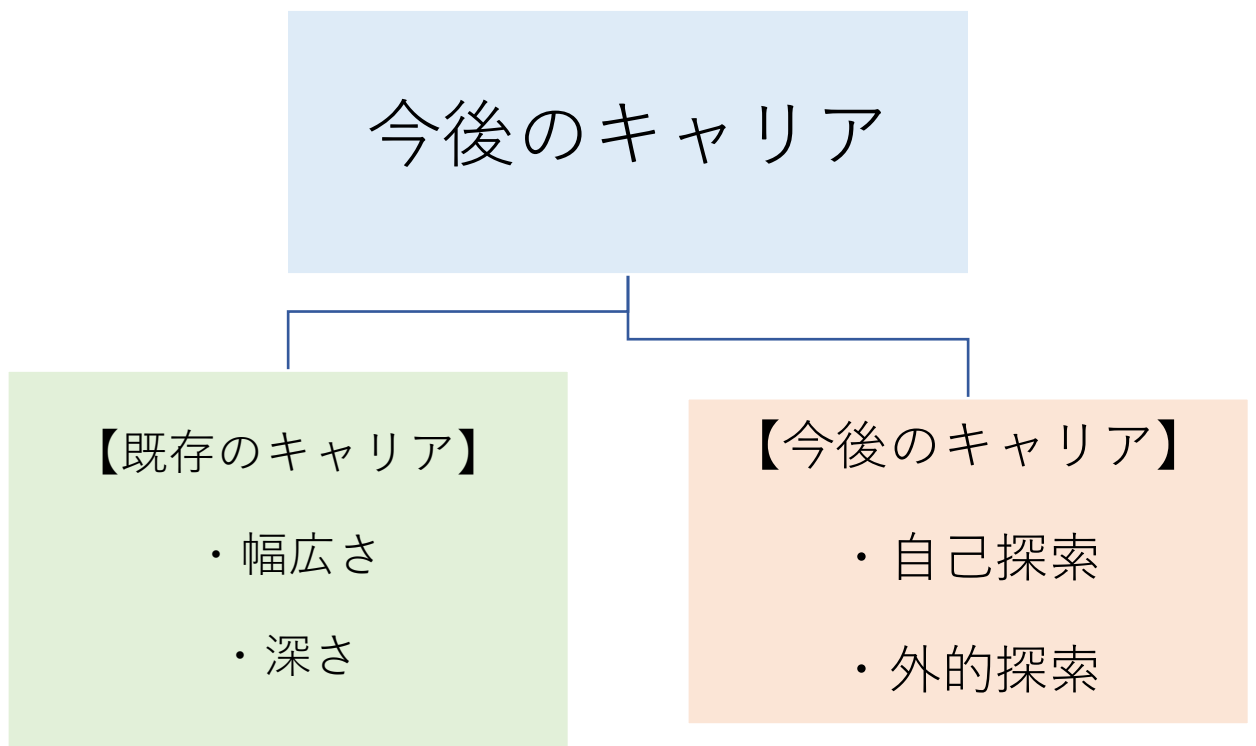
3-1. 心理的満足とは？ ～人間の欲求構造～



日本人は、「**所属欲求**」と「**承認欲求**」の順位が逆転しているという説も。

何らかのつながりや所属状態を維持しながら、自分らしいキャリアを追求した方が良いのかも。

3-2. となると、キャリアは 「両利き」の考え方で



見つかるまで探し続けよ

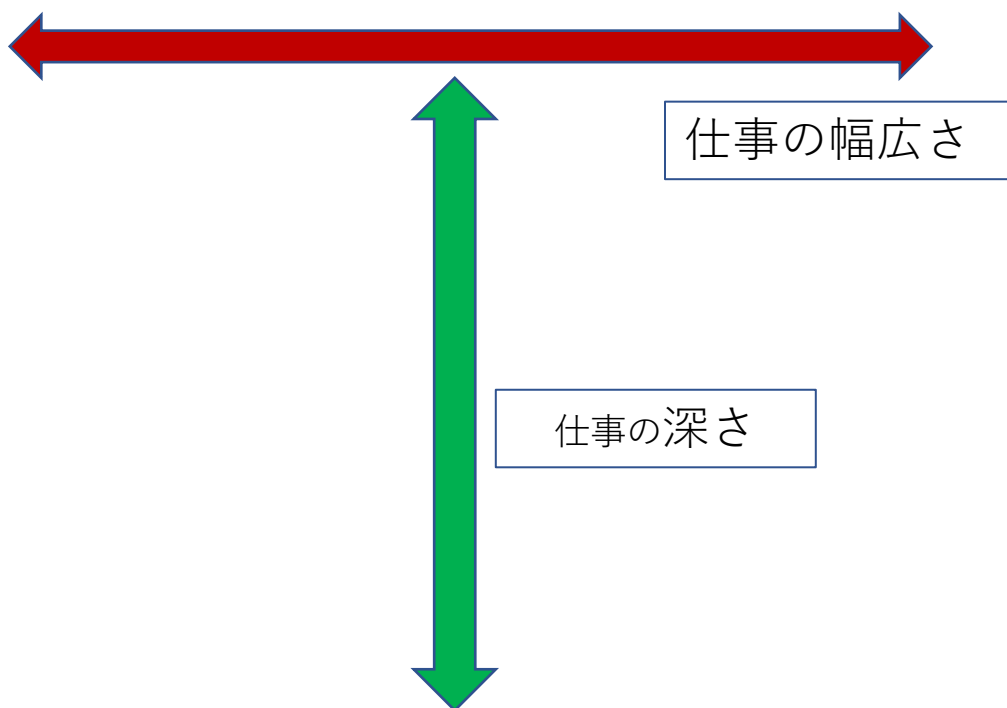
by スティーブ・ジョブズ

3-3.自分の会社が こういう会社であれば、 「キャリア自律」を心がけよう

- ☐ 社員に対する支配欲が強い
- ☐ 社員と会社が対等だとは思っていない
- ☐ 上昇志向を煽る
- ☐ 全てがマニュアル主義である

3-4. ナンバーワンキャリアより オンリーワンキャリア 【T字モデルで自分の特性を把握しよう】

仕事の幅と深さで
自分のタイプを把握する。



3-5. スキルがすぐに陳腐化する時代

必要なのは

思考特性と行動特性

動機 × コンピテンシー

要は、パーソナリティです。

動機づけのない働き方はバーンアウトします。

3-6. 成果に結びつく 4 つの因子

1	頭の良さ	生まれつきの要素が強い
2	スキル	陳腐化しやすいが 一生身につく
3	思考特性や 行動特性	一生変化する
4	動機	一生変化する

ちなみに、協調性やコミュニケーションなどの非認知能力は、早い段階で身につける必要がありますが、一生成長します。また、気質も一生変化します。

また、読み計算や語学力といった認知能力も一生成長しますが、非認知能力よりも成長が止まるのが早いというデータもあります。

3-7. 仕事のモチベーションには色々ある

- ・ 上昇動機・・・それなりのポストと責任を得たい
- ・ 社交動機・・・周りと一緒にするのが好きだ
- ・ 共感理解動機・・・助け合ったり理解し合いながら働きたい
- ・ 自己管理動機・・・自分の仕事は完璧にこなしたい
- ・ 抽象的思考動機・・・問題の本質を探るのが好きだ
- ・ 細部思考動機・・・数的管理や品質測定など細かな作業が好き

3-8.派遣やアルバイトは どうすれば良いか

業界によっては正社員並みのことをさせられている

- ・ 人間力やネットワーク力もつけておこう
- ・ 社外でのスキル蓄積という方法もあり
- ・ 正社員よりも副業が柔軟にできたりもする
→正社員との逆転現象も

海外の研究では、生涯を通じて学び続けた人は、人生で一度つまずいても、最終的には再起し、トータルでの幸福度が高いまま人生を全うしている確率が高いとされています。まさに「明日死ぬかのように生き、永遠に生きるかのように学ぶ」（ガンジー）の言葉に通じる研究結果です。

3.9 やりたいことが 明確でない場合

・とりあえず今の仕事で、向いてるな、好きだなと思える場面や要素を見つけてみる

※周りが、本人の気づかない強みをわかってくれていることも。

まずは、周りから必要とされる人になるのもありかも

「会社としては、真剣に適材適所を判断して配属先を決めてたりするんですよー」

By 大手出版会社の社長

3-10. 周りから必要とされる要素

精神的支援機能

同僚が失敗した時のフォロー

「自分もそれ、よくやったな」

業務支援機能

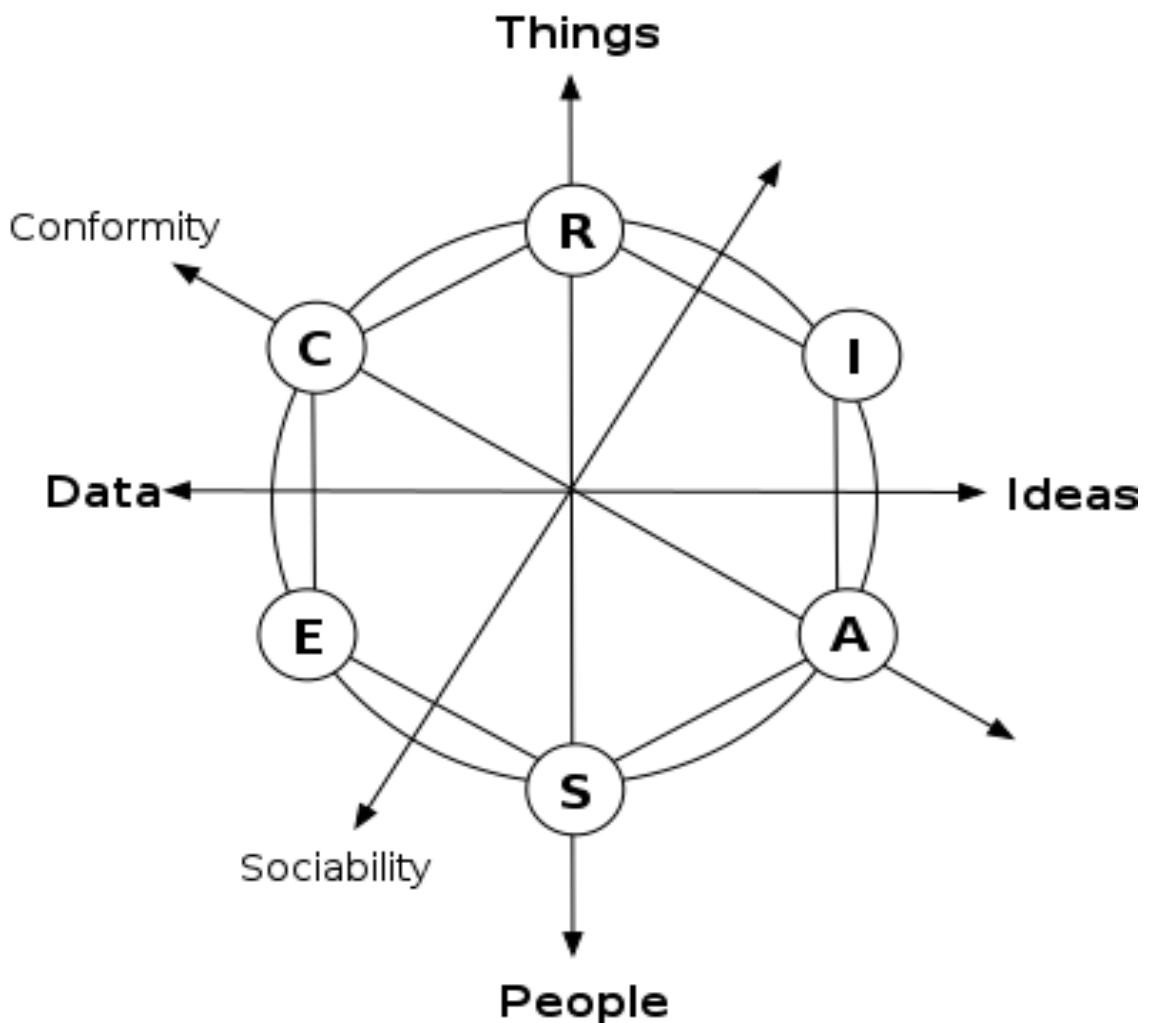
同僚や組織の業務を
手助けする

内省支援機能

気づきや学びを促す

「今回の提案、どこが決めてだったと思う？」

3-11A.職務の性質によって 求められる人材要件は違う



【ホルランドの六角形】 6つの職業的特性→
現実的(実行者)、研究的(思考者)、芸術的(クリエイター)、社会的(援助者)、企業的(説得者)、慣習的(組織人)

3-11B.ホランドの六角形①

【自己の職業的特性を知る】

【パーソナリティの6つのタイプ】

1.現実的タイプ(Realistic)

→物や道具を扱うことを好み、秩序や組織的な活動を好む。技術関係の仕事に向いている。

2. 研究的タイプ(Investigative)

→数学、物理、生物などに興味があり、好奇心が強く学者肌。物事の分析、意見を明確に表明する。

3. 芸術的タイプ(Artistic)

→慣習にとらわれず、創造的。繊細で感受性が強く、独創的な発想が得意。創造的な職業を好む。

4. 社会的タイプ(Social)

→対人関係を大切にし、教育、人の援助などの仕事を好む。社会的な活動にも積極的。

5. 企業的タイプ(Enterprising)

→リーダーシップを取り、目標達成を好む。説得を得意とし、野心的な活動を好む。

6. 慣習(習慣)タイプ(Conventional)

→ データなどの情報を体系的にまとめるのが得意。責任感があり、緻密な活動を好む。

3-11B.ホランドの六角形②

【自己の職業的特性を知る】

望ましい環境との適合

【環境の6つのタイプ】

1.現実的環境

→具体的な指示に従って組織的に活動することが多い。

2.研究的環境

→観察し、組織的・創造的な研究をすることが多い。

3.芸術的環境

→非組織的な活動や芸術的な創作活動が多い。

4.社会的環境

→支援や教育などの他人への働きかけをすることが多い。

5.企業的環境

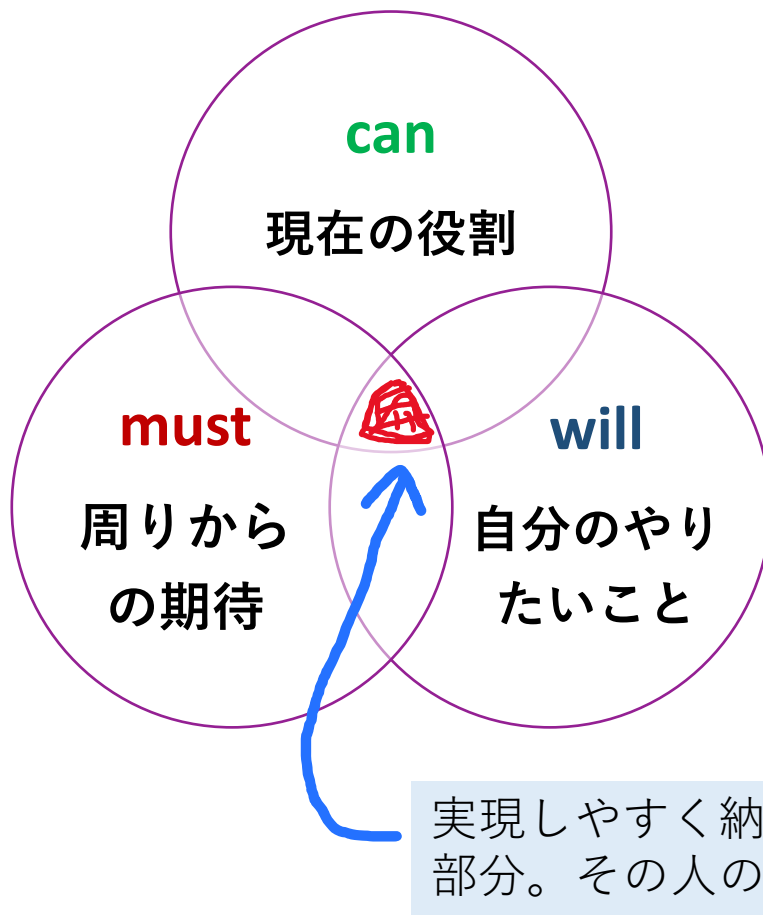
→目標を達成させるなど、他人への働きかけをする場合が多い。

6.慣習的環境

→整理や計画など明確で順序だった仕事が多い。

4.自分らしいキャリアを どう掴むか？

4-1.自分のビジョンと バリューを知る



【いちど整理しておきましょう】

will	
can	
must	

4-2.ところで、 コンピテンシーって何だろう？ (たまに聞くけど・・・)

元々の意味は、

→仕事で高い成果を出す人の、

→行動の特徴やパターンを言う

4-3.じゃあ、 コンピテンシーは誰でも 身に付く？

コンピテンシーを身につけやすいかどうかは、その人の**気質**も影響している。

なお、さらに言えば、その職場で活躍できるかどうかは、能力・スキルだけでなく、組織内での気質同士の組み合わせだったりします。

ですから、「その職場でパフォーマンスを発揮できなくても、次の職場で通用しないということはない」（ドラッカー）

場合によっては、「その街で受け入れられなければ、足についた塵（ちり）を払って、別の街へ行け」（聖書）ということになります。

4-4.じゃあ、「コンピテンシーにそぐわない気質」の人は無価値か？

組織というのは、コンピテンシーの備わった人だけで回りもしないし、成長もしない！

要は、人同士の組み合わせ

自分に合った居場所や立ち位置を見つけよう！

5. 自己を把握する

5-1A. エゴグラム（質問事項①）

	質問事項	選択
1	批判的に物事を身がちだ	
2	他人に対して親切なほうだ	
3	詳細な計画を立てて取り組むのが好きだ	
4	誰とでも親しくなったりはしゃいだりするほうだ	
5	優柔不断でなかなか決めきれない	
6	人を叱咤激励するのが好きだ	
7	落ち込んでいる人を見ると放っておけない	
8	疑問点は明らかにしないとすまない	
9	気持ちが表（おもて）に出やすい	
10	自信が持てず、おどおどしてしまうことがよくある	
11	頑固で融通が利かないところがある	
12	他人の面倒見が良い	
13	数字やデータへの関心が高い	
14	言いたいことは遠慮なく言うタイプだ	
15	嫌なことをはっきり嫌と言わなかったりすることがよくある	

○ (よく当てはまる)	△ (そういうこともある)	× (あてはまらない)
----------------	------------------	----------------

5-1B. エゴグラム（質問事項②）

（質問事項の続き）

16	人の長所より短所に目がいってしまう	
17	人を批判するより褒めることが多い	
18	仕事は効率的にこなすタイプである	
19	わがままなところがある	
20	他人の顔色をよくうかがう	
21	自分の主張や他人に受け入れてほしい	
22	ボランティアや世話役は自主的にやるほうだ	
23	損得勘定をしっかりとしてから行動する	
24	冗談をよく言ったりふざけたりする	
25	何事にも後ろ向き、消極的だ	
26	他人の不正や怠慢には厳しいほうだ	
27	情によく流される	
28	物事は事実に基づいて判断するほうだ	
29	好奇心が強い	
30	言いたいことを言えずに後悔することがよくある	

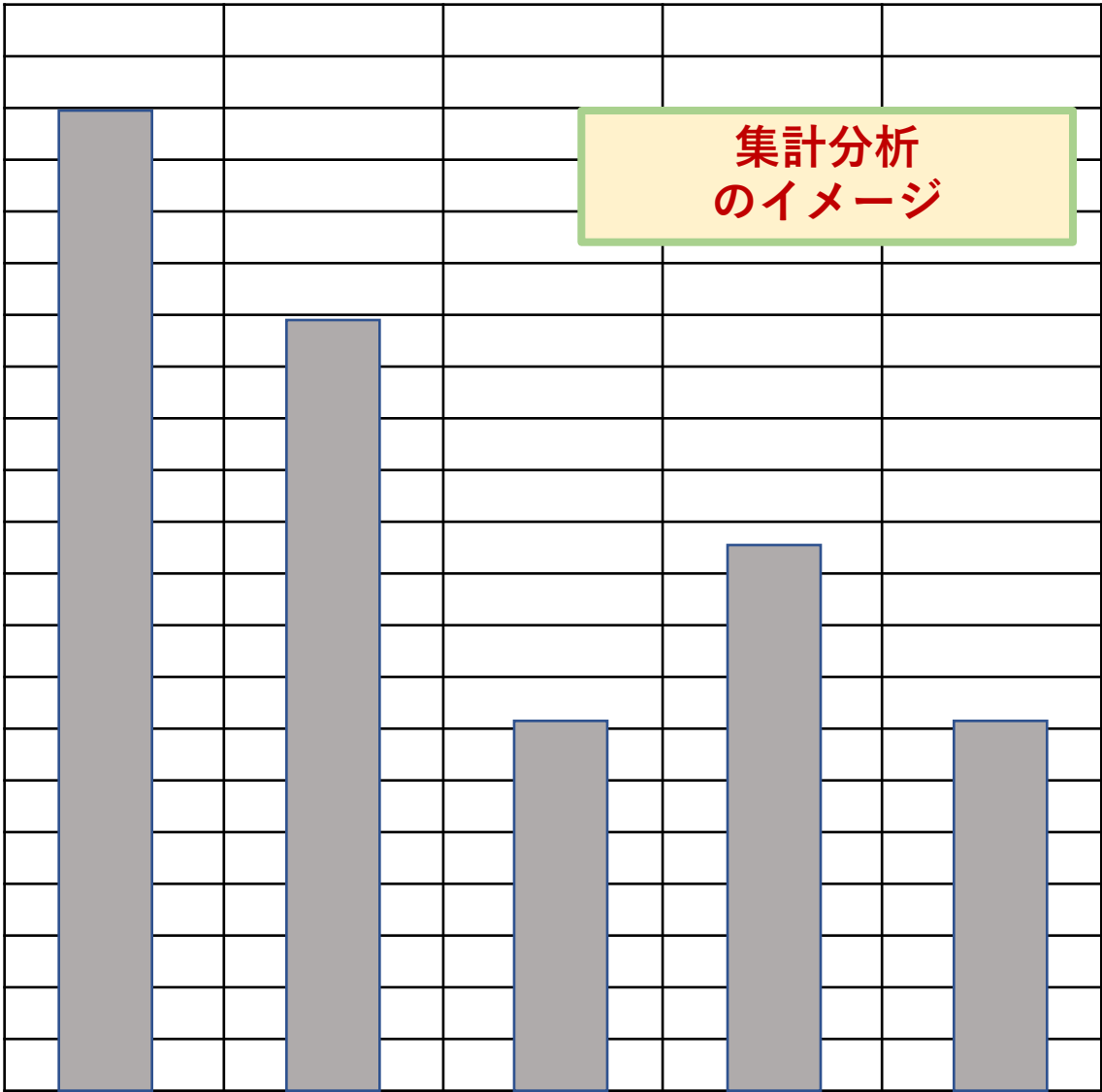
5-1C. エゴグラム（集計方法①）

1	批判的に物事を身がちだ		CP
2	他人に対して親切なほうだ		NP
3	詳細な計画を立てて取り組むのが好きだ		A
4	誰とでも親しくなったりはしゃいだりするほうだ		FC
5	優柔不断でなかなか決めきれない		AC
6	人を叱咤激励するのが好きだ		CP
7	落ち込んでいる人を見ると放っておけない		NP
8	疑問点は明らかにしないとすまない		A
9	気持ちが表（おもて）に出やすい		FC
10	自信が持てず、おどおどしてしまうことがよくある		AC
11	頑固で融通が利かないところがある		CP
12	他人の面倒見が良い		NP
13	数字やデータへの関心が高い		A
14	言いたいことは遠慮なく言うタイプだ		FC
15	嫌なことをはっきり嫌と言わなかったりすることがよくある		AC

5-1D. エゴグラム（集計方法②）

16	人の長所より短所に目がいってしまう		CP
17	人を批判するより褒めることが多い		NP
18	仕事は効率的にこなすタイプである		A
19	わがままなところがある		FC
20	他人の顔色をよくうかがう		AC
21	自分の主張や他人に受け入れてほしい		CP
22	ボランティアや世話役は自主的にやるほうだ		NP
23	損得勘定をしっかりとしてから行動する		A
24	冗談をよく言ったりふざけたりする		FC
25	何事にも後ろ向き、消極的だ		AC
26	他人の不正や怠慢には厳しいほうだ		CP
27	情によく流される		NP
28	物事は事実に基づいて判断するほうだ		A
29	好奇心が強い		FC
30	言いたいことを言えずに後悔することがよくある		AC

5-1E. エゴグラム（分析①）



CP	NP	A	FC	AC
集計値	集計値	集計値	集計値	集計値

5-1F. エゴグラム（分析結果）

タイプ		特徴
P（親） 親のように考え行動。 自分を律し、他人には配慮	CP	支配的な親。 厳しさの象徴。適度であれば、「責任感」を、低すぎると「怠惰」、高すぎると「批判的で厳格」を象徴。
	NP	養育的な親 優しさの象徴。適度であれば「思いやり」、低すぎると「冷淡で冷酷」、高すぎると「お人好し」。
A（大人） 現実を冷静に見る成人	A	冷静さや合理性を表現する自我です。 適度であれば「聡明」、低すぎると「非合理的」、高すぎると「計算高く、ずる賢い」。
C（子ども） 思いのままに行動し発言	FC	自由な子ども 明るさや自由奔放さを表現。適度であれば「ユーモア」「明るさ」、低すぎると「閉鎖的で暗い」、高すぎると「わがまま」な性格として表出。
	AC	順応した子ども 協調性を表現する自我。適度であれば「節度」、低すぎる場合は「マイペースで空気を読まない」、高すぎると「我慢しすぎて不満を溜め込みやすい」性格として表れます。

事実ベースで淡々と話す場面も必要ですし、「情」ベースでしっかり思いを伝える場面も必要です。そのバランスを相手によってどう調整するかがポイント。

6.他者の事例に学ぶ

6-1A. やりたい仕事にまっすぐ 突っ込むべきか

【有機栽培農家・Shoさんの場合】

⇒中学の頃、祖母の農作業を手伝って農業にハマる

⇒大学では農業を先行

⇒就職先は金融機関（お金の扱い方・経済の周り方を知るため）

目的達成のために一旦あえて遠回り

監修者：Force Lender 仕事と組織研究所

代表：藤吉 史朗

東京大学卒・福岡県出身・B型

出版社、教育会社をへて当研究所を設立

（保有資格）

公認モチベーションマネージャー

国家資格キャリアコンサルタント

コーチングエキスパート

マインドフルヒプノ・トレーナー&セラピスト