

人生100年時代のキャリア形成・歩み方については、激しく変化する環境と長い道のりを目の前にして、個人が「どこへどう歩いていけばいいのかわからない」という状態に陥り、将来の明確な目標や確実な戦略を持つことが非

ナビゲーター

常に難しい状況に陥ることは、ある程度は当然のことと言えます。

この現実を踏まえて、自らの人生の課題を大切にしつつ、当面の目標を立てて試行錯誤しながら少しずつ進むという考え方（構築理論）や、

人生100年時代に向けたキャリア開発

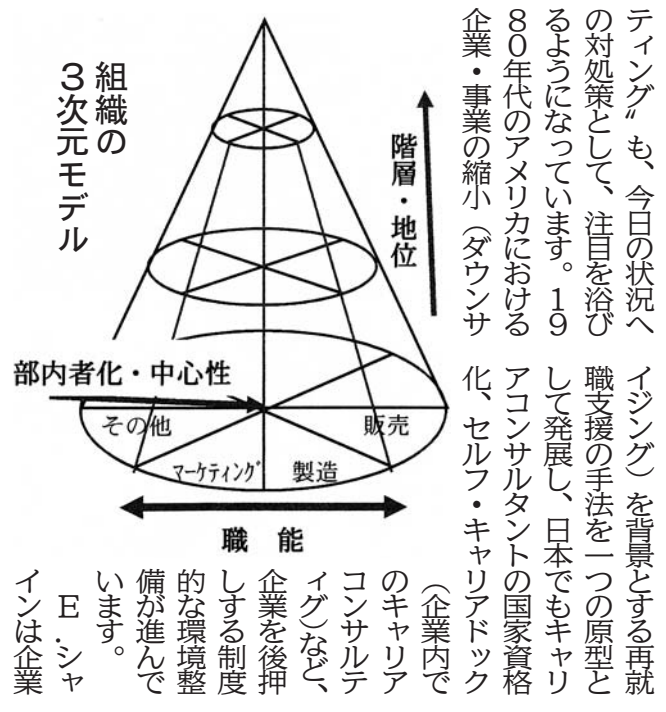
その考え方と方法

◆7◆

生き方や職業は偶然の出来事によって影響を受けるので、偶然を引き寄せるように計画するという考え方（偶発理論）、社会の歪（ひず）みで苦しむ弱者・就労困難層に対する地域・福祉領域での支援など、公平・公正を目指すという考え方（社会正義論）、さらには精神性・天職といった超越的な第三者の視点が必要とするという考え方（スピリチャリティ）などがさまざまに展開されています。

企業内キャリアコンサル

転職に対処するコンサルティング



「コンサルティング」も、今日の状況への「再就職支援の手法を一つの原型とするように」なっています。1980年代のアメリカにおける「企業・事業の縮小（ダウンサイジング）」も、今日の状況へ「再就職支援の手法を一つの原型とするように」なっています。1980年代のアメリカにおける「企業・事業の縮小（ダウンサイジング）」も、今日の状況へ「再就職支援の手法を一つの原型とするように」なっています。

（企業内でのキャリアコンサルティング）など、企業を後押しする制度的な環境整備が進んでいます。E・シャインは企業

組織内二つの「境界」と「移動」

内でのキャリア形成で出会う「転職・移動」として以下の三つをあげ、「組織の3次元モデル」として説明しています。

- ①機能の軸：配転・異動など職域の拡大・製造→販売→マーケティングなど部門間の機能的境界を移動。
- ②地位の軸：昇格・昇進など職位の上昇・見習い→1級職→主任→係長など縦方向の境界を移動。
- ③中心性の軸：同一部署・地位でも、仕事内容が組織にとってより重要で中心的なものへ移動。

中小企業の現場力・俊敏性・柔軟性こそ、「働く人」と「人材育成」の原点があると言います。急速な変化や多様な変化が進む中にあるのは、既存の従業員支援の仕組みから漏れ出る問題は増加しています。その対処・解決に向き合います。企業の人材育成・組織開発と結びついて、個人・組織双方のメリットを実現するために企業内キャリアコンサルティングは適切な役割を担うことができるのではないでしょう。

【一般社団法人日本産業力ウンスラー協会中部支部運営協議委員、キャリアコンサルタント 藤田 廣志】
（火曜日に掲載）

