

前回はキャリアの意義を個人の観点で述べましたが、今回は企業や組織の観点でも見ていきます。企業ではどんな時に「キャリア」という言葉を使うのでしょうか。

企業は新規卒卒の定期採用

## ナビゲーター

以外に中途採用することがありますが、これを「キャリア採用」という言い方をします。またあるポストに従業員をつかせるために、会社の中の人事異動により色々な部門を経験させるその道筋を「キャリア・パス（進路）」と言います。将来社長になつ

◆ ◆ ◆

# 人生 100年時代 に向けた キャリア開発

その考え方と方法

てほしい人には社長になるためのキャリア・パスがあります。また、会社主導ではなく従業員が企業に対して「〇〇に異動したい。〇〇の仕事に挑戦したい」と申し出る異動を「キャリア異動」と言います。

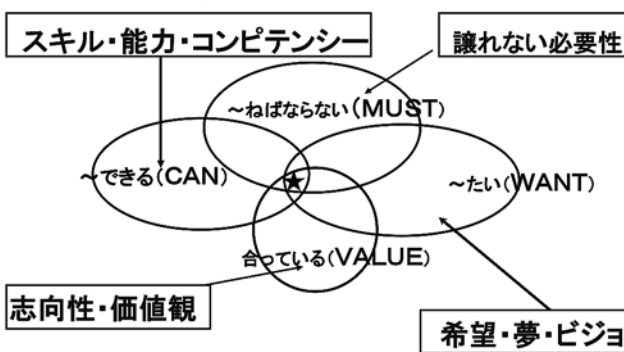
中途採用では新卒の場合と違って即戦力が問われるため、「あなたの所有する能力は？」「うちの会社で貢献できる能力・経験は？」など過去の経験や獲得能力を聞かれます。従ってキャリアの大切な一つの要素は、「し」がで

## キャリアとは何か

る(CAN)です。またキャリア異動では自分の意思や価値観、好みがベースになりますので、要素として個々人の「〜したい(WANT)」「〜に価値を感じる(VALUE)」があります。そしてもう一つが、個人にとつて絶対に譲れない項目「〜でなければならぬ(MUST)」です。個々の従業員は家庭など個人的な環境にありますので、「介護があるので転勤はできない」などがそれにあたります。これらを図で示すと下記のようになり、これらをすべて満足

する仕事が見つかることができれば自己のキャリアになります。今までの説明でキャリアは職業と同じではないかと思われるかもしれませんが、次のような点で大きな違いがあります。職業は対象となる人がいなくても客観的に存在しますが、キャリアは対象とする人がいなければ存在しない主観的なものです。また職業は多くの中から人が選ぶものでありますが、キャリアは個人が計画に基づいて地道に創る(CREATE)もの

キャリア開発と職業選択  
4つの円の全てがかさなったところ  
(★)で仕事が見つければ最高！



です。そしてキャリアとは時間的

にみると過去・現在・将来を統合したものです。つまり、われわれの人生と同じく、時間的な流れ全体で把握すべきものです。過去の経験が現在に生かされ、現在の活動が将来の大きな夢の一步になり結果としてキャリア形成につながります。

藤江嘉彦 (リクルートワークス)

【日本産業力ウ  
ンセラー協会会員  
・キャリアコンサル  
タント・社会保  
険労務士 杉本  
和夫】  
(火曜日掲載)

# 過去と現在、将来の統合

