

「自分の欲求・やりたいことなどのために行動すること」は大切なことです。しかし、それだけにこだわってはいけません。現実の社会のなかで生き延びる(サバイバル)ことができないでしょう」組織心理学の

## ナビゲーター

祖、E・シャイン博士の言葉です。前週の「キャリア・アソシエートの活用」では、個人が働き方・生き方に関して、多種多様な経験を積むことにより、個人の中にさまざまな欲求・動機・価値観が形成されていくことをお話ししてきました。

# 理論と実践 産業カウンセリングの私の実践

◆ 8

た。

一方で、人は家族・知人・友人・学校・職場、地域社会、さらには政策・海外・自然環境の影響も受けて生きています。キャリア・アソシエートも、この社会生態系の中で形成されるものです。(従来はこれを「キャリア・サバイバル」と表現されたこともありました)

キャリア支援の現場では、まず①相談者を取り巻く環境

## キャリア・マネジメントの実際

(家族・職場など)を整理します。次に②各々の関係者・組織が、相談者に対して何を期待し要求しているのかを確認します。そして③関係者・組織と各々の期待・要求をマップに作成して書き込みます。さらに④相談者自身の自

不明確、会社の期待が理解できない、環境変化が予測できない、家族の期待を知らなかつたなどの「役割曖昧性」。家族・職場・社会など関係者が期待していることは把握できているが、すべて合わせると実際にやることをはるかに越えてしまうという「役割過重」。上司と部下の期待が相反する、育児・介護と仕事の両立ができない、自分自身の願望と組織の要求が対立する

などの「役割葛藤」です。キャリア支援者は相談者との組織の真ん中に立ち支援することが必要です。役割曖昧性には、関係者との話し合いにより明確化に努め、明確にならないものは曖昧性を受容し行動を優先。役割過重には、優先順位をつけ関係者との調整。役割葛藤には関係者との交渉・妥協などの解決策を見出すことを支援します。話し合い・交渉では表面上の主張

・行動だけではなく、水面下にある考え方や気持ち、その過程(プロセス)の相互理解に努め合意形成の可能性高くなります。

マネジメントには「なんとかうまくやり遂げる」という意味があります。その人らしいキャリア形成には、自身の願望・欲求と周囲の関係者からの期待との「折り合い」をつけることが大切であり、これを「キャリア・マネジメント」と呼んでいます。

# 周囲からの期待との折り合いをつける

【東海ライフキャリア代表  
1級キャリアコンサルタント  
藤田廣志】

(火曜日掲載)

