

人口減少、国際化、AI・IoT、多様な人材・働き方など、変化が急速に進み、不透明さが増す不安定な社会にあつて、企業(組織)内の個人は何を大切にして、働き・生きていけばよいでしょうか？この問いに最初に言及したの

ナビゲーター

は、組織心理学の祖と言われるE・シャイン博士です。

働く人一人一人には、本人が持つイメージ(自己像)があり、その気持・考え・行動や特徴・価値観・動機などにより形成されるイメージと、個人をとりまく環境、社会・

◆◆6◆◆

人生100年時代に向けたキャリア開発

その考え方と方法

企業(組織)・グループとの関係により形成される役割・職位などの自己イメージの、双方があります。

E・シャインは、本当の自分はどのような人間であるかを知り、自分自身に基づいてキャリア選択を行うために役立つ手段として「キャリア・アンカー」(注)を発表しています。キャリア・アンカーとは「自分か何が得意なのか、何に価値観をおいているのか、何に動機付けられているのか」という問いに答えるもの

企業内でのキャリア形成

であり、絶対的なキャリアの基準と考える必要はありませんが、それを探るためのガイドラインとなるものです。現在キャリア・アンカーには、下表に記載の通り八つのカテゴリーが認められています。

一方で、企業(組織)内で働く個人に対しては、社会・職場(会社・上司・同僚・部下など)・家族・生活など外からのさまざまな要求や期待があり、それが変化し続けます。要求・期待相互の関係や課題を見直し優先順位付けし、主要要求・期待に 대응することが必要です。

ガイドラインとしての「キャリア・アンカー」

主要な中心軸	キャリア・アンカー	
有能・価値観	TF: 専門・職能別能力	GM: 経営管理能力
動機・欲求	AU: 自律・独立	SE: 保障・安定
	EC: 起業家的創造性	SV: 奉仕・社会貢献
特性・問題解決スタイル	CH: 純粋な挑戦	
仕事と生活の統合	LS: ライフスタイル 生活様式	

からの声」に折り合いをつけ、さまざまな環境で経験を積み、キャリア形成をはかることが変化の時代には重要になっていきます。

アンカーをより明確にするためには、キャリア・アンカーに合わない仕事にあえて挑戦する勇気が必要なのもあるのです。

(注) 本連載第3回「キャリアの種類」においても「キャリア・アンカー」について説明しています。

【一般社団法人日本産業力ウンセラー協会中部支部運営協議委員、キャリアアコンサルタント 藤田 廣志】

(火曜日に掲載)

