

仕事ものしりコラム

Vol. 1

Contents

- キャリアの道も「守・破・離」
- 「良い仕事」がもたらす報酬とは？
- 「登山型／トレッキング型」キャリアチェックシート
- 上司をマネジメントする
- 転職成功のための「ビジビリティ」マネジメント
- 仕事意識を「ラテン化」しよう！
- 「働く」を再考する図書5選＋1冊
- キャリアづくりはイメージ力だ

キャリア・ポートレート コンサルティング

代表

村山 昇



<http://tenshoku.inte.co.jp/knowhow/monoshiri/>

(株)インテリジェンス様のウェブサイト内
「仕事ものしりコラム」で2004年2月より連載

キャリアの道も「守・破・離」

成長飛躍のための3段階

能や歌舞伎といった日本の伝統芸能、そして茶道や剣道などの世界に「守・破・離」という言葉がある。これはその道を極めるための成長段階を示した言葉である。

●「守」

＝まず、師からの教えを忠実に学び、型や作法、知識の基本を習得する第一段階。

●「破」

＝経験と鍛錬を重ね、師の教えを土台としながらも、それを打ち破るように自分なりの真意を会得する第二段階。

●「離」

＝これまで教わった型や知識にいつさいとらわれることなく、思うがままに至芸の境地に飛躍する第三段階。

この「守・破・離」の成長3段階は、キャリアの道においても同じようなことがいえるのではないだろうか。すなわち、入社直後は上司や先輩社員に付いて、ひたすら担当業務のいろはを覚えたり、その企業の文化に馴染んだりしていくのが「守」の段階。そして、自分の業務や仕事環境にある程度順応したところから、自分なりに改善点や改革案を出し、その仕事環境に新しい風を送り込む「破」の段階。そしてさらには、既存に与えられた仕事環境を飛び出し、自分自身で一から仕事環境を創り出すのが「離」の段階というわけだ。

人それぞれの「守・破・離」

さて、これをもっと具体的なキャリアモデルで考えてみよう。

＜守＞・・・Aさんは、ある会社の営業部に配属され、ものを売ることの基本的な知識、ノウハウ、センスを体得していく。その会社は業界では老舗格であり、伝統に培われた独自の販売方法がある。Aさんはその売る技術を入社3年目にして充分使いこなせるまでになった。

＜破＞・・・実績の出してきたAさんは、やがてあるエリアの販売チームリーダーとなる。その昇進をきっかけに、Aさんは販売ノウハウをきめ細かに文書化し、チーム員に共有できるようにした。それに加え、これまで社内になかった自分独自のアイデアもふんだんに盛り込むようにし、チームの業績はぐんぐんと上昇した。

＜離＞・・・Aさんは営業部のマネージャーとなり、やがてひとつの考えが浮かぶ。「営業組織を分社化して、独立したほうがより多くの需要を取り込めるのではないか。やってみる価値は充分にある」と。その分社化の流れは、会社経営層との考えとも一致し、Aさんは晴れてその子会社の社長に就任し、新しい一歩が始まった。

また、もう一人、Bさんはある会社でマーケティングを担当する人間である。

＜守＞・・・大学でマーケティングを専攻していたとはいえ、やはりそれは机上の学問である。企業の実際の現場でのマーケティング業務は、生々しい消費者データを扱うこともあり、非常にエキサイティングなものとBさんは感じた。Bさんは、夢中で仕事を覚えていった。

＜破＞・・・ところが入社3年経ち、会社のいろいろな欠点も見えてくる。業界ナンバー3のその会社の戦略は、いつもトップブランドの真似っこばかり。マーケティングにも偏りがある。それをBさんなりに、社内に意見するのだが、周囲の反応は薄い。Bさんはこのまま今の業務の繰り返しでは、自分の成長がないと思い、異業種に転職を決意した。そこでは、昔の会社で身につけた知識、経験を、自分なりに異業種向けにアレンジし、これが転職先の会社ではおおいに効果が上がることとなった。

＜離＞・・・やがてBさんにはマーケティング業界で幅広い人脈ができてきた。そんな折、ある人から一緒に起業しないかという誘いを受け、熟考した結果、そのベンチャー案件に乗ることになる。起業家としての、まったく新しい一歩が始まった。

よくキャリアの節目は、3年・5年・10年といわれるが、その節目こそこの「守・破・離」の状況でステージアップを図りたいものである。Aさんのように、一社内でもキャリアを進化させていく場合もあれば、Bさんのように、転職という形で会社を変えながらキャリアを発展させていく場合もある。いずれにしても、現状満足したときからキャリアの進展は止まってしまう。守から破へ、破から離へ、キャリアの道も、芸の道と同じく歩みを続けたいものである。さて、あなたにとっての「守・破・離」は何だろうか？ ■

「良い仕事」がもたらす報酬とは？

良い仕事もたらしてくれるもの

・・・「お金」「スキル」「人脈」

「良い仕事」をしたとき、それがもたらす報酬とは何だろうか？ここでいう「良い仕事」とは、その仕事に献身的に取り組み、そのプロセスで自分がなにかしら成長したと納得できるものをいう。そんな「良い仕事」の報酬としては、そう、まっ先に「お金」が思い浮かぶ。確かに自分のやった仕事が、いい給料、いい年収となって返ってくることに異論はない。しかし、「良い仕事」が自分への報酬として与えてくれるもので、お金よりもっと大事なものがあることを忘れてはならない。

「良い仕事」は、報酬としてその後、

- 1) お金
- 2) スキル（技能・経験）
- 3) 人脈

を残してくれる。

さて、この3つのうち、「お金」は一時限りのものである。つまりもらえば最後、お金はその後、仕事上のことで何も生み出すわけではない。あえて、効果を言うのであれば、働くことへのモチベーション増強剤といったところだ。

しかし、「スキル」「人脈」はどうだろう。その2つは、次なるもっと「良い仕事」の機会を生み出してくれる将来への可能性を持っている。そこで次なる「良い仕事」機会を得て、それをまっとうすれば、さらにレベルアップした「お金・スキル・人脈」が手に入る。お金はありがたく懐に入れるとして、そこで得たスキル・人脈が次なる「良い仕事」機会を呼び込んでくる。つまり、スキル・人脈は次の仕事機会を拡大回路で創造してくれる材料になるのだ。ところが、お金で仕事機会を買うことは難しい。だから効果が一時限りの「お金」よりも、将来に無限大の効果を秘める「スキル・人脈」が、報酬として優位なのである。

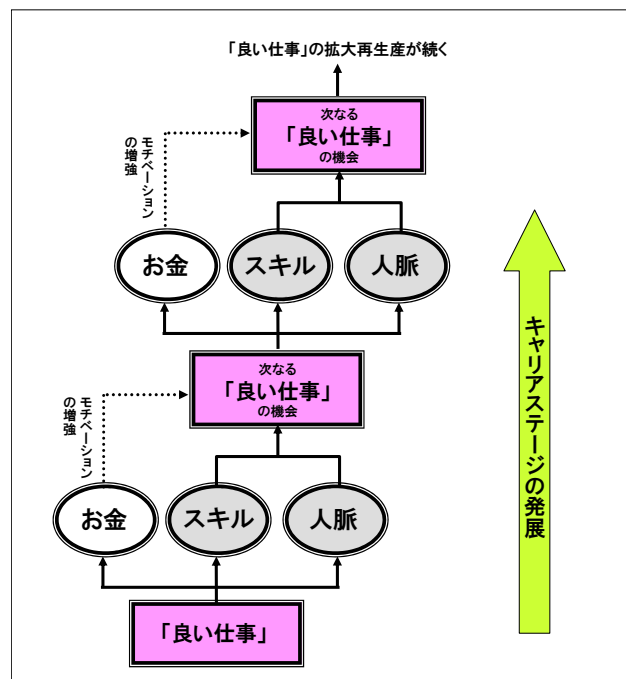
年収は、結果としての「ごほうび」。

転職で最重要視すべきは将来の「機会」

4年前、プロ野球の新庄剛志選手は、阪神タイガースからの引き留め契約金数億円を蹴って、アメリカ大リーグに最低年俸の約2200万円で渡ってしまった。これも結局、彼が目先のお金よりも自分の「成長機会」を選んだ

からに違いない。その後の新庄選手は、1年目のニューヨークメッツでの活躍を機に、2年目の契約金が約1億4000万円と7倍増。タレントとしてもキャリアを広めるなど、新庄はSHINJOに変身した。巨人軍に続々、高額年俸で引き抜かれた大物選手たちが、スタメンをはずれ、ベンチで悶々としている姿とは対照的かもしれない。ベンチに座っているのは、自分の発展回路は閉ざされたままなのだ。高額年俸は、出場機会がなく、成果も出なければ今年限りのものになる。

「お金」か「機会」か。一般ビジネスパーソンの転職にあっても、この2つの要素は頭をよぎる。優先順位としてまず追うべきは「機会」、そして「お金」だろう。特に20代、30代前半はスキルと人脈を蓄積することが決定的に重要になる時期だ。より多くの「良い仕事」（＝チャレンジングなプロジェクト）を獲得していくことが、キャリアの発展回路をつくりだす。転職の際、いたずらに自分を安売りする必要はないが、年収はモチベーション増強剤であり、結果として後から付いてくる「ごほうび」と考えたほうがよい。「良い転職」とは、「良い年収アップ」が得られるかだけではなく、それ以上に「良い仕事機会」に恵まれそうかを十分に考慮すべきだろう。■



「登山型／トレッキング型」キャリアチェックシート

あなたのキャリアタイプはどっち？

山を楽しむアウトドア活動には2種類ある。ひとつは山の頂上を目指して達成感・征服感を得る「登山」である。そしてもうひとつは、山のあちこちを歩き回り、その都度都度に見えてくる景色を楽しむ「トレッキング」である。登山の場合、目的はただひとつ、「登頂」であり、そのためにあらゆる努力をしていく。頂上にたどり着いたときの景色と、そこで食べる弁当は最高のものである。一方、トレッキングの場合は、山の中を回遊して目的を探すというそのプロセスが楽しみになる。途中でたまたま見つけた滝や池が気に入れば、しばらくそこにたたずんでその居心地を楽しめばよい。周辺に目をやると、やがて山の奥深い細かなものがいろいろ見えてくるものだ。

人のキャリアもこの2つのタイプに近い分け方ができるのではないだろうか。つまり、これと決めた仕事分野にひたすらまい進して、達成を求め、深掘りしていくのが「登山」タイプ。そしてもうひとつは、さまざまな仕事を体験していくこと自体に面白みを感じ、いつか気が付くと自分の得意分野に留まっていたという「トレッキング」タイプ。これは人のタイプ分けなので、どちらがよい、悪いというものではない。

さて、下の10個の質問につき、A、Bどちらか直感的に自分に近いほうの答えを書きとめてほしい。

* * * * *

●Q1

- A：生涯、ひとつの仕事分野を極めてみたい。
B：せっかくのキャリア人生だから、いろいろな仕事を体験してみたい。

●Q2

- A：自分は「専門家」「職人」向きだと思う。
B：「プロデューサー」「仕掛け人」と呼ばれたい。

●Q3

- A：用心深く、行動は慎重に。そのほうが結局、物事の成功率は高いと思う。
B：ともかく行動してみて、あとは出たとこ勝負。成功も何も「やってみなけりゃ始まらない」。

●Q4

- A：行動リストを作って、仕事をひとつひとつ片付けてスッキリするのが好き。
B：行動リストを作るが、途中でみなくなる。いろいろな仕事を同時進行させるのが刺激的で好き。

●Q5

- A：転職、部署の異動、転居、付き合う人脈など環境の変化は少ないほうだ。
B：転職、部署の異動、転居、付き合う人脈など環境の変化は多いほうだ。

●Q6

- A：忍耐は大人だ。変化に逃げたがるのは子供である。
B：変化はチャンスだ。忍耐は臆病の裏返しである。

●Q7

- A：仕事をやる上においては、専門的な知識が役に立つ。
B：仕事をやる上においては、幅広い知識が役に立つ。

●Q8

- A：何か物事を成すには、完全や完璧、秩序が大事だ。
B：何か物事を成すには、流れや勢い、運が大事だ。

●Q9

- パーティーの幹事を任されました。店の選択であなたは？
A：馴染みの店にしようと思う。
B：どこか新しい店を探してみようと思う。

●Q10

- 2列待ちの状態、自分の列より隣の列の進みがよい。そのときあなたは？
A：そのまま自分の列にいる。
B：隣の列に移る。

* * * * *

さて、AとB、どちらへのチェックが多かっただろうか？・・・Aの数が多ければ「登山」型のキャリア志向、Bが多ければ「トレッキング」型のキャリア志向とすることができる。

登山型キャリアにおいては、早くに自分の専門分野を決めて、知識・スキルの深掘りを行っていくことが成功への鍵となる。また、トレッキング型キャリアにおいては、自分の進む方向性はおおまかに決めておいて、あとは自分のモチベーションの高まる仕事をさまざまに経験してみる。そうしていく中でやがてキャリア分野を絞り込んでいき、仕事を統合する能力で自分の居場所を確立するのが鍵である。

登山型にせよ、トレッキング型にせよ、いずれにしても山自体（＝働くこと）は奥が深く、その魅力は尽きないものである。■

上司をマネジメントする

米国の書店には「ボス・マネジメント」の本がズラリ

企業において従業員のメンタルヘルスが年々大きな問題となっている。社員は日々の業務でさまざまなストレスにさらされているが、中でも人間関係のストレス、特に上司との人間関係で起こるストレスはやっかいだ。ストレス症状に関する因果関係がはっきりと特定できない、同じ上司でも部下個人によってストレス度合いが異なる、(ついつい感情的な対立に陥ってしまい) 効果的な対処法がないなど、職場の上司から来るストレスはつかみようがないものだ。

米国の書店に行くと、「Management Your Boss」や「How to Manage Your Boss」などといったタイトルの書籍が多く目に留まる。また、書籍のみならず、ビジネススクール(経営大学院)では、こういったいわゆる「ボス・マネジメント」の講座がれっきとした授業として数多く行われている。職場の人間関係、特に上司との付き合い方で悩むのは、洋の東西を問わずビジネス社会では共通の現象なのかもしれない。その合わない上司や理不尽な上司に悩むのはもちろん、職場の人間の多様化やグローバル化が進むにつれ、年下の上司、ガイジン(異人種)の上司、異性の上司に神経をつかうケースがますます多くなっている。

部下のほうが大人になろう

さて、そこで、米国で数多く出版、もしくは講義されている「Management Your Boss」の方法、つまり(部下が)いかに上司をマネジメントしていくかについて、多方面で共通に書かれていることをまとめてみよう。

①ボスを「理解」する

まず、上司も人の子である。上司もあなたと同じように、上司を持つ組織人であることを理解する。上司の置かれている立場や業務上の目的、プレッシャーを理解する。上司の長所・短所、思考癖、好みのワークスタイルなどを理解する。そうすることにより上司の人間・職業人としての「素地」が見えてくる。その素地の上でコミュニケーションをとることで、かなり関係は円滑になるはずだ。

②自分の状況を常に知らせる

自分が業務で何を求められているのかを最初に両者で明確にした上で、その達成にあたって自分がいま何を考え、何に取り組んでいる最中なのかを常に上司に情報を

入れて、知ってもらおう。「あいつはいつも何をやっているんだ」と上司にげげんな顔をされるのが、関係をぎくしゃくさせる始まりになってしまう。

③「聞く」ことを覚える

部下にとって、上司とのコミュニケーションは「問う」「聞く」がベースである。上司と考えが異なっても、それをいきなり「変えよう」とか「説き伏せよう」としないこと。オープンな気持ちで粘り強く質問を繰り返し、上司が冷静で的確な意思決定をできるよう雰囲気を整えてやる。

④自分の行動を組織内に透明にしておく

業務上の進捗や課題点、自分の行動内容は上司のみならず、他の社員の目にもよく触れさせるように習慣をつける。上司と部下の人間関係は、往々にして当事者たちの閉じた中で悪化してしまう。自分をできるだけ組織内のオープンな環境に露出させておくことでそれを防ぐことができる。

⑤ボスはキャリア発展の「テコ」であることを知る

結局のところ会社という組織においては、能力が優秀というだけでは昇進はスムーズにいかないことが多い。やはり、上司の世話や紹介、はたらきかけがあれば昇進も近道になる。上司が好き、嫌いという感情を越えて、上司の力をうまく活用できるようポジティブな関係づくりを目指すべきである。

上司マネジメントの要諦は、他にもさまざま書かれているが、いずれも部下のほうから「大人の」人間関係を築いていかなければならないということを肝にしている。日本流に言えば、「負けるが勝ち」「柔よく剛を制す」ということだろうか。■

転職成功のための

「ビジビリティ」マネジメント

自分の存在がその他大勢の中に埋もれないために

「いいものは必ず報われる」・・・確かにその固い信念は大事だ。しかし、報われるためには、まず、人にその存在を知らなければならぬ。「私は道端に咲く野菊の花。だれかに気づかれるのをそっと待っています」では、スピードと変化の時代、置いてきぼりを食う。自分が報われるためには、自分をしっかりアピールする術を持つ必要があるのだ。

そこで大事になってくるのが「ビジビリティ」(visibility)である。ビジビリティとは、「視認性」と訳される。人の目に付き、気づいてもらう度合いのことをいう。例えば、夜空に輝く星。1等星は2等星より明るいので、「ビジビリティ」が高い。また、北欧の国ではよく自動車が昼間からヘッドライトを点灯させて走っているのを見かける。あれは、自分の車の前を照らすというより、他の走行車や、あるいは歩行者にどれだけ自分の車の存在を気づいてもらいやすくするかという安全のための手段である。つまりライト点灯で「ビジビリティ」を高めているのである。

さて、キャリアづくりにおいてもこの「ビジビリティ」という観点が非常に大事になってきている。能力が特段、突出しているわけではないのだが、社内での評価が高く出世が早い人間、また人気企業への転職も、あまたいる候補者からずっと抜きん出て採用を獲得する人間がそこかしこにいるものだ。そのひとつの理由は、彼らが意識するしないに関わらず、自分という人材を、評価者や選考者に対してうまく「視認」させる術を心得ているからともいえる。

ビジビリティ・マネジメントのための「3つのC」

自分という能力存在を、社内外の労働市場で、効果的に訴求していくためにはビジビリティをマネジメントする必要がある。そのためには、「3つのC」がキーポイントになる。

- 1) Contents (自分の中身：能力・実績など)を明快に表す
- 2) Context (自分を売り込む状況文脈)を読む
- 3) Communication (自分を伝える姿勢)は自然体

【第1のC：Contents】

まず、自分の持っている能力やこれまでの実績という「自分の中身」を的確に文書化してまとめるのは第一に

重要なことである。いわば、FACT(事実情報)で、相手の目を引くわけである。(履歴書や職務経歴書作成はこの次元の作業にあたる)

【第2のC：Context】

しかし、自分が一方的に立派な項目を書き並べて目立つことと、ビジビリティが高いことはイコールではない。ビジビリティを高める(=相手からよく見える)ためには、相手の意を汲み取ることが必要だ。評価者や選考者に自分をアピールするときは、全体の状況を読み取り、どういう役回りや人材が求められているかを把握した上で、自分をその需要にマッチングさせていく角度を取る。そして、ひとつの仮説を持ち、「だから私にやらせてください」「だから私が適任者です」と力強く自分を訴えていく。

(この状況文脈に自分を乗せていくという作業は、転職応募の際なら志望動機書で行う)

【第3のC：Communication】

そして、最後は、何といても本人自身、生身の人間から醸し出される自信と真摯さのコミュニケーションが決定的に重要になる。評価者や選考者に取り入れるために、奇をてらった形のコミュニケーションは必要ない。素直に自分の「地」で勝負するほうが、信頼感や共感を得られる場合が多いのだ。

俗によく言われる「いい人なんだけどねえ」は、結局は浮かべられない人のことである。キャリア的に「いい人」、または「道端の野菊」にならないようビジビリティをしっかりとマネジメントして、キャリアステージを上げていきたいものである。■



Art Collaboration with Tatsuya Hirata

仕事意識を「ラテン化」しよう！

楽天主義は身を救う

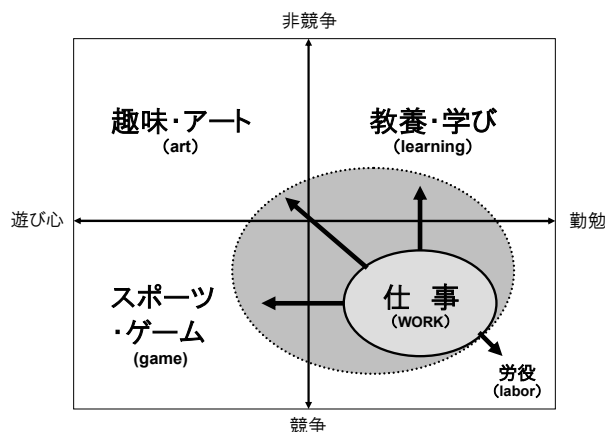
テーブルの上のグラスコップに半分、水が入っている。これを「半分しかない」と見るか、「半分もある」と見るか、それは人それぞれだ。しかし、こうしたものとの見え方の差は、中長期でのキャリア形成を考えると、実は大きな影響を自分に与えているかもしれない。つまり同じ職場で同じような仕事に就いていても、仕事上の成長が早い人間とそうでない人間の差が出てくる。また、仕事で同じようなストレスの下にありながら、一方では平気な人間がいて、一方にはカラダの具合を悪くしてしまう人間が出てくる。確かにこうした現象面の個人差は、その仕事の向き・不向きによるところが大きい。その一方、「仕事は気の持ちよう」で結果が変わってくるといった要因も見逃してはいけない。

いまのビジネス社会では、100%自分に向けた職場や仕事が与えられることはほとんどない。大なり小なり違和感や不満は抱えつつも、その仕事を受け入れて、自分を順応させていく努力が求められるし、それを乗り越えていくところにキャリアの成長もある。となれば、ものはポジティブにとらえたほうがよい。自分の仕事をポジティブに考えられる人は、成長も早いし、ストレス下にあっても強くなれる。

仕事意識の「ラテン化」のススメ

さて、仕事というものを、ポジティブにとらえ直すとするかというのが、下の図である。この図は、自分づくりをする上で大事な4つの要素を2つの軸で分けたものである。

図◎仕事意識をラテン化しよう！



仕事 (work) は元来、勤勉を求め、競争の中で行うものなので、右下の象限に配置される。「仕事は仕事。遊びは遊び」と割り切る考え方もあるが、本来、仕事はその人の能力や意思、感情を総合的に投入する行為であるから、仕事には遊びの要素があってもよいし、趣味的であつてもよい、また一種の学習行為ととらえることもできる。仕事に対する意識を楽観的に拡大解釈することで、仕事概念領域は広がり、いまの仕事は違ったふうに見えてくるはずだ。

日々の仕事に吞まれそうになったら、自分の仕事意識の中に「ラテン気質」を取り込もう。そう、南欧、南米のラテン系の人々が楽天的に物事を考え、人生の悲喜こもごもをすべてポジティブサイドに転換するあの陽気なたくましい気質だ。

●仕事意識のラテン化：その1

～仕事は「ゲーム」だ

仕事をしていると失敗もあるし、しかられることもある。個人の業績が上がらないときもあるし、損を出してしまうこともある。そんな時、深刻に落ち込まずに、ビジネスは大きなゲームだととらえ直してみよう。ゲームは勝負事ではあるが、遊び心を持って楽しんでやるものだ。相手が強ければ相手を敬服し、相手の技を研究して、自分の腕を高めて再度ゲームに挑む。勝てばうれし、負ければまた腕を磨きなす。その繰り返しだ。

仕事をやっている、日々の業務やプロジェクトひとつひとつがゲームとっていいだろう。いかに楽しんで勝ち点を上げることができるか、また、ゲーム自体のルールがつまらなければ、ルールを変えてみたらどうか、そんな意識で仕事に臨んでみると、悪いストレスから解放されるはずだ。

●仕事意識のラテン化：その2

～仕事は「アート」だ

生真面目で組織に従順な日本のサラリーマンは、職場に代々伝わる仕事のやり方にあまり疑問をはさむことがない。しかし、仕事がつまらない、仕事が閉塞しているというのは、その組織が古くから改めない「型」や「段取り」にがんじがらめになって起こる場合も往々にしてある。

趣味やアートの世界は、自分の思うままのスタイルで、興味・関心の向くまま、事をどんどん深めていけば、それがやがて独自の作品として成り立つ。考えてみれば、仕事もひとつの個人の作品である。仕事にもっと個人の趣向や好奇心、美意識を盛り込ませて、のびのびと表現してやろうとするのがラテンな考え方である。もし、組織が持つ形骸化したやり方が重しになっているのなら、それを超えるやり方を自分なりのテイスト、方法論

で表現してみよう。意外に周辺の賛同を得て、仕事は一気にやりやすくなるかもしれない。

●仕事意識のラテン化：その3

～仕事は「学び」だ

確かに、仕事上で辛いこと、難しいこと、理不尽なことはたくさんある。しかし、「すべてのことは学習だ」と謙虚にポジティブな解釈をすれば、さまざまに建設的な知恵もわく。たとえば、業務上で難度の高い仕事を振られたとしよう。そうした時、それを実現するために上司に「誰々を紹介してください」といって人脈を広げる機会を設けたり、「この研修に行かせてください」といってスキルアップの機会を設けたりすることもできる。また、「この業務にはこのハードウェアが必要です」といって、ちゃっかりツール武装をするのも手だ。

ラテン的に考えれば、仕事は常に大いなる学びの機会に変換することが可能だ。しかも、給料というお金をもらいながら学べるのだ。こんないいことはない。

誰かがこんなことを言っている——「世の中は楽道家たちのものだ」。

現代のビジネス社会で、仕事はどんどんスピードアップし、プレッシャーも強くなる一方だ。だが、仕事をポジティブにラテンのノリでとらえていくと、仕事はがぜん面白くなっていく。まかり間違っても、仕事をネガティブに狭くとらえ、食うためにやらねばならない「労役(labor)」であると考えてはならない。■

「働く」を再考する図書5選+1冊

■「働くということ」日本経済新聞社編集（日本経済新聞社）
日経新聞朝刊の第1面に連載された人気記事シリーズを再編集したもの。組織と個人の葛藤、理不尽な制度への憤りや従属、仕事への喜びや疑問、人生の意思決定に対する不安や逡巡そして自信など、現代のキャリア群像をさまざまな角度から伝えている。実際のビジネスパーソンを追った取材だけに説得力や親和感がある。自分の状況と二重写しになって、考えさせるところが多そうに一冊だ。

■「スローキャリア」高橋俊介著（PHP研究所）
この著書でいう「スロー」とは「自分なりの」というニュアンスである。「スローフード」という主義としての食事スタイルがあるように「スローキャリア」という生き方としてのキャリアスタイルがあってもいいのだ。上昇志向に満ち溢れた「ナンバーワン」の人材だけが目指すべき方向ではなく、上昇志向はさほどあるわけではないが、独自の色合いで良い仕事をする「オンリーワン」の人材も同様に大事な存在だ。モーレツに働くことに違和感がある、スマートに働くことが下手、エリート路線でもない、そんな人々に光明の一冊。

■「13歳のハローワーク」村上龍著（幻冬舎）
仮にいま自分が13歳に立ち戻ったとしよう。その時この本を手にしたら、相当に新鮮な感覚でこの本を見つめたに違いない。この本は単純に言えば、「職業カタログ」であるが、本のつくりはよく練られている。目次を見ると、「ファッションが好き」とか、「雲と空と海と川が好き」「地図を見るのが好き」などのようなスタイルになっている。大学の就職活動時に、かくも純粋に自分のやりたいことから仕事選びを考えただろうか。今一度、世の中のさまざまな「仕事」を俯瞰してみるいい機会になるだろう。

■「ブランド人になれ！」トム・ピーターズ著（TBSブリタニカ）
いまや超売れっ子コンサルタントのトム・ピーターズが、実に小気味よく「自分というタレントをブランド化せよ」と挑発し

てくる。4年前の出版ではあるが、本の内容に世の中がちょうど追いついてきたくらいなので、中身は今なお説得力がある。「人生は気まぐれだ。横暴だ。理不尽だ。それでも私の人生は私が生きる。おまえはどんな生き方をしているのかと問われれば、『私のプロジェクトを見てくれ！』というほかはない。あなたは？」など、相も変わらずピーターズ節が冴えわたる。萎えた心に軽快なエネルギーを注入する。

■「仕事の哲学～ドラッカー名言集」P.F.ドラッカー著（ダイヤモンド社）

言葉は力を与える。この本は、ドラッカー氏の過去の著作の中から珠玉の名言を抜粋し、編集したものである。氏は経営者であり、学者であるという以上に、思想家としての存在感が大きい。

「最初の仕事はくじ引きである。最初から適した仕事につく確率は高くない。得るべきところを知り、向いた仕事に移れるようになるには数年を要する」、「選択肢を前にした若者が答えるべき問題は、正確には、何をしたらよいかではなく、自分を使って何をしたいかである」等々、大きな次元の言葉に触れれば、なにか迷ったときの力強い手助けになるだろう。

<自薦書>

■「ピカソのキャリア、ゆでガエルのキャリア」村山昇著（すばる舎）

この本の中心テーマは、「変化」と「自律」である。変化を友とし、自律的にキャリアを拓く人は「ピカソ型」キャリア。変化を恐れて、他律的に受身になれば「ゆでガエル型」に陥ってしまう。「変化することに失敗はない」「目的と動機を持てば過去がすべてつながってくる」「変える技術と変わらぬ信念」「イメージはしなりの力を生む」「職は擦り寄るものではなく招き寄せるもの」など、示唆に富む内容を全編にちりばめている。働くということに対し、「あ、そうだったのか」というコンセプト転換を数多くさせてくれるにちがいない書。

キャリアづくりはイメージ力だ

勝利へのイメージングがアスリートを強くする

今夏、アテネで繰り広げられた名勝負の数々。テレビ画面では、競技の直前までヘッドフォンステレオを聞きながら、目を閉じて心を落ち着かせるアスリートの姿が多く見られた。あの時、たいてい彼らはイメージトレーニングをしている。自分がベストの状態プレーしている感触、自分が勝利するその一瞬の姿を頭の中でつくり上げ、想像しているのだ。人間は、何かことを成し遂げようとするとき、ゴールイメージがとて大切である。人間は、漫然と頑張るよりも、具体的な成功イメージに向かって頑張るほうが、格段上の力が出るようにできている。

それと同じように、自分のキャリアも、「なりたい自分」「目指したい職業像」「理想のワークスタイル/ライフスタイル」をイメージしないことには進展はないし、本来自分が持っていたはずのすばらしい才能も開かずに終わることにもなる。ウォルト・ディズニーは、ゴールイメージを「夢」という言葉に置き換えて名言を残した。——「If you can dream it, you can do it. (夢見ることができれば、成し遂げることもできる)」。短期の目標でもいい、中長期の夢や志ならなおけっこう、とにかく将来のイメージング（イメージを持つ、イメージを描く）がキャリアづくりの第一歩になる。船はどこに行くかを決めなければ、どこにもたどり着けないのだ。

2種類のイメージング方法

～イメージの基点が現在か、将来か

さて、キャリアのイメージングには2種類の方法がある。「現在ベース」のイメージングと「将来ベース」のイメージングだ。その2つの違いを、まず次の料理の例で説明しよう。

いまお腹が空いて、何か作って食べたいと思っている。冷蔵庫の中を覗くと、牛肉とキャベツ、麺がある。ここから「焼きそば」を作ろうと思い描くのが「現在ベース」のイメージングである。その一方、「きょうは牛肉より海鮮系が食べたい気分。海老とホタテを買ってくれば海鮮焼きそばができるな。いや待てよ、海鮮系ならシーフードパスタという手もある。そういえば棚の奥にスパゲッティとオリーブオイルがあった」、これが「将来ベース」のイメージングである。

つまり、「現在ベース」のイメージングとは、現在、自分が持っている素材は何かを考え、それを基に現実可能なものの組み立てを行い、イメージを思い描いていく方

法である。一方、「将来ベース」のイメージングでは、まず将来どうしたいか、どうなりたいかのイメージありきからスタートし、それを実現するために現在持っている素材はどうかを見つめる順番となる。手持ちになく素材は、どこからか手に入ればよいという考えに立つ。要は、現在を起点として現実可能策を思い描くのが「現在ベース」、将来を起点として、ありたい姿から逆算して思い描くのが「将来ベース」だ。

イメージの収束とイメージの拡散

さて、これをキャリアづくりの話に応用しよう。まず、自分の冷蔵庫の中にはどんな素材が入っているか振り返らなくてはならない。自分のキャリアを形成していく素材とは、

- ・スキル（技能、資格など）や知識
- ・経験（職種経験、業界経験、プロジェクト経験、留学経験など）
- ・人脈、価値観
- ・健康状態、家族状況、経済力（年収、貯蓄）

などだ。

これまでに蓄えたキャリア素材を書き出し、あれこれ組み合わせ、「～という状況だから、～になれそうだ」という現実的な目標イメージを描いていくのが、「現在ベース」イメージングだ。同業他社に転職して年収をアップさせてみようとか、同じ職種で異業種への転職はどうかなど、ローリスクで現実可能性の高い選択肢がいくつか思い浮かんでくるはずだ。「現在ベース」イメージングの場合、突拍子もないイメージが次々生まれるというよりも、少数の無難なイメージに収束していくことが多い。

一方、「将来ベース」のイメージングでは、「～を目指したい。だから今は～すべきだ」という逆算の発想で目標イメージを描いていく。たとえば、将来、ビジネスコンサルタントになりたい。そのためには、「自分の持っている今の経営管理能力レベルでは不足だ。MBAスクールに通おう」とか、「既存事業の管理能力はあるが、事業立ち上げのプロジェクト経験が今の会社では身につかない。ベンチャー企業に転職するのがいいかもしれない」、また「中小企業診断士の資格を取得すれば、独立自営が可能かもしれない。これまで身につけた業界知識も自分の強みになる」等々。ハイリスクではあるが、将来のキャリアの選択像が柔軟性を持って拡散的に思い浮かんでくることとなる。

思索の秋である。ふと散歩に出て、自分のキャリアのイメージングに時間を割いてみてはどうだろう。あなたのキャリアの冷蔵庫には、いまどんな素材が入っているだろうか？ ■