

# 仕事ものしりコラム

Vol. 2

## Contents

- キャリア時事ワード辞典：【転職】
- 第二新卒者のキャリア・リセット
- 必勝面接のワザ ～自己PRは「インテル方式」
- ポジティブ・シンキングは「言葉」から
- 2005年に磨きたいコンピテンシー
- 第二新卒者のためのキャリア現状クイックチェック
- 20代後半でのキャリア現状クイックチェック
- キャリア時事ワード辞典：【コミュニケーション力】
- 30代前半でのキャリア現状クイックチェック

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

## キャリア時事ワード辞典：【転職】

### 【リターンマッチ転職／リベンジ転職】

・・・かつて採用試験を受けたが不合格となった企業に対し、後年実力を付け、再び転職チャレンジすること。

例えば、大学新卒時にあこがれの業界ナンバーワン企業A社への就職がかなわず、業界中堅のB社に就職。そこで着々と実績と経験を積み、数年後にA社への「リターンマッチ転職」を決意、そして見事成功（ウィニングバック）する事例は世間に数多い。ちなみに、ドラフトで恋焦がれた読売ジャイアンツに振られ、西武ライオンズに入団した清原選手が、名実ともに球界随一の強打者に育ち、巨人に移籍を果たしたのも一種の「リターンマッチ転職」といえる。同義語に「リベンジ転職」。

### 【異次元ワープ転職】

・・・これまで経験のない異業種、異職種分野に転職をすること。

これは第二新卒（新卒入社1～3年目）者の転職で頻繁に見られる現象である。この現象の追い風となっているのが、企業の第二新卒採用の積極化だ。企業側は、第二新卒者であればまだまだ「青い」うちであり、能力の柔軟性に富み、キャリアのリセットは十分可能であると見ている。そのため、採用告知にはあえて「業界での経験は不問」と明記するケースも多い。

また、この「異次元ワープ転職」は、40～50代のビジネスパーソンにも散見される。企業勤めから一転して農業を始めたり、NPO職員に転身したりするケースが話題になっている。

キャリアのリセットというより、人生のリセットともいふべき転職である。

また、関連語に「飛び級ワープ転職」。これはMBAやMOTなどの高度専門学位や専門知識を得た人が、他社に転職する場合、前職のポジションよりも数段上の条件を獲得することという。ちなみに、2002年にノーベル化学賞を受賞した田中耕一さんはその功績により、勤務先の島津製作所において、主任から係長、課長、部長、理事を飛び越し5段上の「フェロー」に就任した。これは「飛び級ワープ昇格」である。



Art by Tatsuya Hirata

### 【ブーメラン転職】

・・・いったんは他社に出ていったが、かつて勤めていた会社に再び戻る転職のこと。

この現象は、特に技術者の人材不足に悩むIT業界や自動車業界でたびたび起こっている。「いったん会社を見切った人間をなぜ雇い直すのか」といった社内での感情論を越えて、優秀な人材であれば過去にこだわらず戦力として再び迎え入れるべきだ、いったん外の世界を見てきた人間のほうがかえって自社の悪い点を修正できるなど、肯定派の意見も「ブーメラン転職」の後押しをしている。

### 【転職適齢期】

転職に適齢期があるかどうか、結論から言えば「ない」ということになる。それは人生、何歳になっても転職チャンスは見出せるからだ。いわゆる『35歳転職限界説』が世に流通しているが、それは転職求人的一般「公募」案件が35歳を境にしてとたんに少なくなるということである。

35歳以上のキャリア人材は、ヘッドハンティングや個人的なコネクションを通じて、さまざまに転職を実現させている。公募は激減するが、「一本釣り」で人材は動いているのだ。優秀な人材であれば、いくつになっても需要はある。適齢期を気にするより、自分の人材としての価値を高めることに注力したほうが賢明であろう。

### 【転ぶ転職・転じる転職】

行き詰ったキャリアを打開するため、またホップ・ステップ・ジャンプのジャンプを実現するために「転職」は人生発展の有効な手立てである。しかし、逆に度重なる転職はマイナスのイメージと結果を生み出す危険性もある。

転職はトランプゲームで言えば、一種「ワイルド・カード」のような存在でもある。ここでこそ！というときの1枚か、せいぜい2枚のワイルド・カードが自分のゲーム運びを最大限に面白くする。

安易な逃げの姿勢で転職カードを何回も切ることは「転ぶ転職」につながりかねない。自分自身への熟慮、周辺への相談を経て、勇気の1枚で切る転職カードは「転じる転職」につながる。■

## 第二新卒者のキャリア・リセット

### 急増する第二新卒者の採用

ネットの検索エンジンで、試しに『第二新卒採用』という検索ワードを入れてみよう。おそらく検索結果は何万件にも達するはずだ。それをひとつひとつ見ていくと、現在、実に多くの企業が第二新卒者の採用を積極化させていることが分かる。

第二新卒とは、詳細の定義が決まっているわけではないが、新卒入社後1年以上3年未満（いわゆる入社2年目～3年目）を指すことが多いようだ。では、いったいなぜ、いま第二新卒者の採用熱が企業の間で高まっているのだろうか。

バブル経済崩壊後、長らく国内の景気は低迷を続け、その影響から多くの企業は人を減らし、人を増やせないという状況に追いやられていた。中高年従業員を整理し、新卒採用の数を極力押さえ込めざるをえなかったのである（このため大企業では、従業員の年代別構成比において、バブル期の大量採用世代が突出する形となり、いびつで不健全なものとなった）。

ところが景気がいよいよ底入れをし、ここ数年で、企業の業績は急速に回復をみせている。この機に乗じて、一気に成長軌道にもっていきたいところだが、今度は一転、人手不足の問題が顕在化してきた。特に、柔軟性がある若年人材層が手薄だ。多くの業績回復企業が第二新卒の採用を積極化させているのもそこに主な理由がある。

加えて、最近、ベンチャーなど新興企業が再び勢いづいてきたが、彼らも第二新卒の採用にメリットを感じ、採用を拡大させている。というのも、第二新卒者は、社会にいったん出て、職業人としての基本的な訓練を受けているので、新入社員教育などの研修は行わなくて済む。社員研修ための予算組みと手間ひまに余裕のない新興企業にとってこの点は大きい。また、20代の若手にどんどん大きな仕事を振ってくる新興企業は、大企業の保守的な人づかいに失望している第二新卒層にとって魅力的な転職先としても映っているようだ。

### 「リベンジ転職」「異次元ワープ転職」も可能

おおまかな数字では、新卒入社のうち、3年以内に3割が最初の会社を辞めていくという。その理由は、そもそも入社してみた会社が畑違いだったことに気づく「ああ勘違い」派、若手社員には何年経ってもたいした仕事任せられないという「苛立ち・幻滅」派、配属されたはいいものの自分の適正に合わずに不満を抱え続ける「配属ミ

スマッチ」派等々、さまざまだ。しかし、中高年になってからの転職と違い、彼らはキャリアの地盤がまだ固まっていないだけに、キャリアのリセットは比較的容易であり、チャンスの幅は新卒者と変わらない程度ある。

入社3年以内にすでに目立った業績を上げていれば、それをアピール材料にして自分をおおいに売り込み、業界上位の企業に転職する「シフトアップ転職」、また新卒時に願いがかなわなかったあこがれの企業に転職を決める「リベンジ転職」も可能だ。

また、最近では、新卒1社目と全く異なる業種、職種を選んで転職する「異次元ワープ転職」も増えている。これは、受け入れの企業側が、社会に出て3年未満であれば、まだまだ「青い」うちであり、どんなキャリア方向へも転換がきく。ポテンシャルと意欲さえあれば採りたい、という考えを持っているからだ。採用条件には、あえて「業界での経験・未経験を問わず」とする採用告知も多い。

### 転職カードは慎重に、大胆に

このように人材の需要面、供給面の双方が活性化して盛り上がる第二新卒採用市場だが、転職志望者が留意すべきは、短気で安易な転職に走らないということだ。転職は行き詰ったキャリアを打開する有効な手立てとなる反面、それが度重なると、今度は逆に自分をネガティブに印象付ける経歴となってしまう。第二新卒者として、転職のカードを切れるのは1回か、せいぜい2回までが限度だろう。転職に関しては、周囲への相談と自分自身の熟慮、そして勇気を持つての決断が望まれる。■

## 必勝面接のワザ ～自己PRは「インテル方式」

### 物語は記憶に残りやすい

NHKの大河ドラマはじめ、歴史ドキュメンタリーや歴史バラエティ番組を観たりすると、よく「ああ、この人物とこの人物はこういうつながりだったのか」と認識が新たになり、その後ずっと記憶に留まるという経験はないだろうか。確かに中学高校時代に教科書で習ったものの、断片的に年号で覚えただけの歴史知識は、歳とともに忘れてしまいがちになる。

ところが物語という流れの中で歴史を知っていくと、歴史上のさまざまな人物や出来事がリアルに頭の中に入ってきて、史実の前後左右関係がよく分かり、しかも忘れにくくなる。人間の記憶は、断片的な点の集合で覚えるより、それらを線や面、立体の構成物として覚えたほうが、がぜん強く、長く残るのだ。

### 転職面接では「マイ・プロジェクトX」を語ろう

さて、このことは自分を他人にPRする場合にも有効である。たとえば、会合や宴席で大勢が自己紹介する場合、単純に名前と所属を言っただけでは覚えてもらえない。そこで、ある物語やエピソードを披露して「～な目に遭った加藤でございます」とか「～をしてかした田中です」と言えば、断然、参加者の中での印象は高まり、記憶されることになる。

で、この原理は、転職の際の面接にも応用すべきだ。特色のない自己PRでは他の候補者と同等にまぎれてしまい、面接官の印象に残らない。自分の職歴や技能がいくら立派であっても、面接でそれを「点」の情報として淡々と受け答えするだけでは、後で面接官たちが合格者を協議する際、「えーと、この人はどんな人だっけ？」となりかねない。職歴や技能の羅列、それらの情報は提出した履歴書・職務経歴書を見れば分かる。要は伝え方が問題なのだ。自分はどんな職務を担当し、どんなプロジェクトに参画してきたのか。そのときの問題意識はどうだったか、どんな問題や課題が湧き起こって、どう修羅場を乗り越えてきたのか。何故そうしたのか。結果はどうなったか、等々。自分の仕事を「プロジェクトX」として物語化し、その中で発揮した自分の能力、実績を肉声で語っていく。これが自分というタレントを「線・面・立体」でPRしていくということだ。

### 「インテル」や「エコナ」のPR戦略に学ぶ

そして最後に自分の印象を決定的に高めるための方法、それは、物語化する場合に自分の存在を「インテル」や「エコナ」として描くことだ。ご存知のようにインテル製品のPRは、「インテル入ってる (Intel Inside)」を主に展開している。これは、世の中にはさまざまなメーカー、機種のパソコンがあるが、その要となる部品にはインテルが使われていますよと訴える手法だ。最近では花王の食用油「エコナ」もこの手法を拡大させている。マヨネーズ、サラダドレッシング、スナック菓子、インスタントラーメン、レトルトカレー、ツナ缶詰などへの応用展開が進み、店頭では商品パッケージに「健康エコナ使用」の印刷が目立つようになってきた。

パソコンのCPUや食用油は、製品の表からは見えない黒子的な部品（材料）である。が、その黒子部品の存在こそ、製品全体に大きな影響力を持つというのが、インテル、エコナの「要（かなめ）は黒子部品」PR戦略だ。

その手法を転職面接でも取り入れてみよう。まず、自分の関わったプロジェクトを物語化する。確かに自分はその中の一社員かもしれないが、そのプロジェクト全体の中で自分はどんな役割を負ったのか、自分でなくてはできなかった貢献とは何か、自分がいたからこそこうなったという結果は何か、つまり「そのプロジェクトの中に、要の自分あり」という「個の力」を存分に伝えるのだ。そしてその力は、転職先でも十分再現できると自信を持って宣言できれば、面接官への印象はぐっと高まる。彼らに「当社のプロジェクトにこの人材を投入したら面白いかもしれない」、そう思わせることができればしめたものだ。

いまの時代、いくら有能でも「私は道脇に咲く野菊花の花。誰か気づいてください」では報われないことが多い。自分の能力は他者に伝わってこそ、開花するものだ。伝わりやすいコミュニケーション、それがキャリアを拓く大きな助っ人となる。■

## ポジティブ・シンキングは「言葉」から

### 履歴書に使われる“Active Verb（行動的な動詞）”

転職が頻繁に行われるアメリカでは、「レジюме・ライター」と呼ばれるプロフェッショナルたちがいる。いわゆる「履歴書代書人」で、転職の際に必要な履歴書、職務経歴書などの添削や作成を行ってくれる。彼らは、クライアント（依頼者）に簡単なインタビューを行い、クライアントの業績や行動実績を簡潔に力強く文書に落とし込んでいく。

その際に意識的に多く使われるのが“Active Verb”と呼ばれる単語群だ。クライアントの仕事に対する積極性を印象付けるために、行動的な動詞を多用する。たとえば、下半期の販売『目標を達成した』、社内の顧客管理システムを『再構築した』、新規プロジェクトの『指揮をとった』、新製品の特許を『考案した』などなど。自分をアピールするのに、「～性に優れる」や「～力がある」といったあいまいな言い方ではなく、実績の大小を問わず、行動して形に残したことを動詞形で数多く列記していくという手法だ。

これはもちろん履歴書の読み手である採用選考者に効果を及ぼすものであるが、同時に、履歴書の本人にも良い効果をもたらす。自分では見逃していたり、あるいは些細な実績で人前で言うほどのものではないと思っていたりしたことを、改めて行動的な動詞として書き表すことで自分に対しての自信がわき、頭の整理もつく。

こうしたActive Verbによる自分のキャリアの棚卸しは、プロのレジюме・ライターに頼らずとも自らの振り返りでできる。今年1年の仕事振り返りを見つめなおして、大き

な事から小さな事まで「～した」という行動的動詞の形で列記してみよう。自分の中に「この1年間、いろいろとよくやったもんだ」という自信に似たポジティブな充実感がわいてくるだろう。

### EQのトレーニングも言葉探しから

いまIQ（知能指数）ならぬ、EQ（こころの知能指数：情動指数）が話題になっているが、このEQを高めるためのトレーニングとして、「明るい言葉を100個挙げてみよう」というのがある。これは自分なりに、明るさをイメージする言葉を数多く挙げて、日常生活で意識的に口にしていこうというものだ。

「元気」「幸せ」「ひまわり」「目標達成!」「大当たり」「やったね!」「いい湯だな」「冷えたビール」「うな重」「うきうき」など、こういう言葉を自ら考え、口にすることで自分が明るくなるのはもちろん、それを耳にする周囲の人々も明るくなり、それがまた自分を明るくさせるという好循環が起こる。こうしてEQを高めていくことで、結果的に人生もいい方向へ導いていけるという考え方だ。

今年1年を振り返り、新年を間近にスタートするにあたり、まず「言葉」で自分をポジティブな状態にしてみよう。「この世の中は楽道家たちのためのものだ」とは誰かが言った言葉だが、確かに悲観的に構えても、楽観的に構えても、万人に1日24時間、365日は過ぎていく。どうせなら、ポジティブシンキングで実力を引き出し、運を引き寄せたいものだ。■

### 「Active Verb（行動的な動詞）」の単語例

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ accomplished : 成し遂げた、完成させた</li><li>・ achieved : 達成した、完遂した</li><li>・ acquired : 獲得した、自分のものにした</li><li>・ acted : (役割を) 務めた、取り仕切った</li><li>・ administered : 管理運営にあたった、指揮した</li><li>・ analyzed : 分析した</li><li>・ applied : 応用した、活用した</li><li>・ assisted : 推進した、補助した</li><li>・ built : 構築した、確立した、つくった</li><li>・ centralized : 集中させた</li><li>・ changed : 変更・修正・改定・変革した</li><li>・ collaborated : 共同研究した、協創した、合作した</li><li>・ composed : 創作した、構成した、新規に起こした</li><li>・ conducted : 指揮・遂行・案内・運営した</li><li>・ constructed : つくり上げた、組み立てた</li><li>・ controlled : (縦横無尽に) 運営した、管理した</li><li>・ converted : 発想の転換を行った、改革した</li><li>・ coordinated : まとめ役となった、企画を推進した</li><li>・ counseled : 専門的な助言を与えた、勧めた</li><li>・ cultivated : 開発した、洗練させた、育成した、</li><li>・ decreased : 減少させた</li><li>・ defined : 定めた、明確にした</li><li>・ demonstrated : 明示した、論証した</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・ documented : 文書化した、記録した</li><li>・ doubled : 倍増させた</li><li>・ enforced : 施行した、執行した、補強した</li><li>・ established : 設立・設置・制定した、定着させた</li><li>・ formed : 形にした、具体化させた、組織化した</li><li>・ founded : 創立・創設した</li><li>・ generated : 考え出した、発案した</li><li>・ implemented : 実行した、施行した</li><li>・ improved : 改良・改善した</li><li>・ increased : 増加させた、加えた、拡大した</li><li>・ launched : 開始した、(新規事業を) 打ち上げた</li><li>・ managed : 経営管理にあたった、監督した</li><li>・ minimized : 最小限にした</li><li>・ motivated : 動機付けた、盛り上げた</li><li>・ negotiated : 交渉した、協定した</li><li>・ operated : 実施運営にあたった、処理した</li><li>・ organized : 組織した、編成した、整理した</li><li>・ prevented : 未然に防いだ、先手を打った</li><li>・ promoted : 促進した、奨励した、発起した</li><li>・ publicized/published : 広報宣伝した、出版した</li><li>・ setup : 組み立てた、準備を整えた</li><li>・ simplified : 単純化した、無駄を省いた</li><li>・ surveyed : 調査した、査定した</li></ul> |
|--|---|

## 2005年に磨きたいコンピテンシー

### 能力に上下2つの層

人が仕事で成果を出す能力は上下2つの層で構成される。上層部は、いわゆる「技能（スキル）・知識」層である。たとえば、的確で分かりやすい文書をつくることができる、外国語が堪能である、パソコンを自在に操ることができる、法律の専門知識があるなどだ。一方、下層部は「コンピテンシー」層である。コンピテンシーとは、「成果を生むための行動特性」とも訳され、リーダーシップ力や論理的思考力、情報収集力、対人関係構築力などをいう。

いくら上層部の技能や知識が豊富であっても、それらを司る下層部のコンピテンシーが弱いと、なかなか結果を出すことができず、キャリアづくりが空回りすることになる。コンピテンシーにはさまざまなあるが、2005年のキャリアトレンドの中で特に留意したいコンピテンシーを挙げてみよう。

### ●【チーム・モチベート力】

モチベート（motivate）とは、動機付けすることである。動機付けには自分に対しての「セルフ・モチベート」と、他人（チームメンバー）に対しての「チーム・モチベート」の2通りがある。自分自身をうまく動機付けできることはこれまでも重要なコンピテンシーとして言われていた。しかし、昨今は業務プロジェクトの大型化、複雑化により個人パフォーマンスよりも、チームパフォーマンスが問われる時代になってきたため、チーム全体を動機付けさせるコンピテンシーに注目が集まっている。

転職の面接でも、採用企業側は「この人物ならプロジェクトチームにどんな貢献ができそうか」「他の社員にどんな刺激を与えてくれる人材か」などの観点で応募者をみているに違いない。「チームにこいつがいれば」的な人材への価値はますます高まるだろう。

### ●【ストレス共生力】

仕事上のストレスは、現代のビジネス社会ではもはや避けようのないものになっている。日々の業務でのトラブル処理、目標達成へのプレッシャー、反りの合わない上司との人間関係、迫ってくる納期、満員の通勤電車など、ストレス自体を消滅させることは不可能なことだ。であるならば、いっそストレスと仲良くなって、一緒にうまく生きていこうとするのが「ストレス共生力」だ。一般には「ストレス耐性が強い／弱い」などといわれるが、ストレスは耐えるよりも、共生するという発想

の転換がポイントだ。最近の医療現場でも、「ガンと闘うのではなく、ガンと共に生きる」という姿勢で治療生活を送るガン患者も増えている。それに通じるものといえるかもしれない。

いくら優秀なスキルや知識を持っていても、ストレスで身体の具合を悪くし、ビジネスの最前線から離脱、キャリアづくりが思うに任せないビジネスパーソンも多い。このストレスフルなビジネス社会にあって必要なのは、強風にも折れずにしなる竹のように、しなやかな強さだろう。そのために、このストレス共生の力が必要になる。

### ●【タレント発信力】

韓国のビジネス社会におけるキャリア意識や雇用観念は米国のそれにとっても近く、昇進や転職は実力次第、雇用も温情主義ではなく、いたってドライであると聞く。その韓国のあるIT企業の話である。マネージャークラスの人間で、過去1年間に社外セミナーで講演した、もしくはメディア記事に登場したという実績のない者は、降格対象になりうるというのだ。これは社内だけに通用する「内弁慶」管理職は要らないということを意味する。

セミナーの講師に呼ばれたり、メディアから取材を受けたりするには、自分という人材、もしくは自分が担当する業務プロジェクトにかなりの情報価値がないといけない。そのために日々、自分磨き、自分のプロジェクト磨きに拍車がかかる。

しかし、いったんそういった社外場で情報発信すると、受信者の中から「あの人は注目に値する」「あの人を引き抜きたい」という声が出てくる。自分というタレントをうまく発信することで、いい仕事案件、いい転職案件が向こうからやってくるのだ。タレント発信力の強い人は、職に擦り寄らずに、職を招き寄せることができるのだ。■

## 第二新卒者のためのキャリア現状クイックチェック

社会に出て、自分の職業を持つようになり、よく3年、5年、10年が節目であるように言われる。確かに自分のキャリア人生は連続した1年1年の積み重ねだが、ある時期ごとに節目があり、その期間で働くテーマは違ってくる。おおざっぱに言えば、社会人1年目～3年目の「新人・第二新卒期」は『自分と仕事のマッチング時代』であり、20代後半は『仕事舞台の基礎をつくる時代』、30代前半は『コア・プレーヤーからマネジャーへの脱皮時代』といった感じではなかろうか。

さて、今回はその中で、第二新卒者に向けてのキャリア現状チェック図を用意した。下図の質問に答え、YES/NOのフローに従って、自分が判定1～4のどれに当たるかをみてほしい。

### 【判定1】その調子で進めば次のよい展開が

現状の会社、もしくは現状の仕事に納得感があり、自分の担当業務ですでに実績が出てきているという順調な流れである。入社1年目～3年目の期間でうまく仕事にマッチングできたアドバンテージを活かし、自分の神経をさらなるスキル拡充と実績づくりに集中していけば、20代後半は仕事が面白くてたまらないフェーズに入っていけるだろう。

ただ、要注意は、「仕事はこんなもの」と油断したり、気がラクな環境で安住したりすることだ。この時期にうまくいっているからといっても、所詮、ホップ・ステップ・ジャンプのホップが飛べただけである。次のジャンプを考えた場合、現状の環境に甘えることなく、自分が取り得る選択肢の情報は常に幅広く目を光らせておきたい。

### 【判定2】物語をつくるのが次につながる

会社や仕事へのマッチングにはあまり問題はないが、まだ実績めいたものが出ていないのがこの判定タイプの人である。

確かに入社1～2年目は、先輩社員について業務を覚えるのが精一杯なところはあるが、3年目からは自分なりの努力や工夫で次第に個人の間で実績の出方に差が付いてくるころだ。入社4年を超えてからは、社内での昇級審査や異動希望にしても、社外への転職にしても、「あなたのこれまでの実績は何ですか？」という質問が必ず付いて回るものになる。自分を有利な環境へ導くためにも、「物語」(＝実績エピソード)をつく

ろう。物語こそ身を助ける力強い味方になってくれるだろう。

### 【判定3】多少のリスクを取って状況転換を

現状の会社、もしくは現状の仕事に違和感がある、しかし、自分のやりたい方向が多少なりとも見えている、それがこの判定タイプの状況である。

アンラッキーにも、新卒で最初に入った会社、職種が自分に合わないことは、往々にしてあるものだ。それは悪いことでもなんでもない。かのピーター・ドラッカー氏もこう言っている。

「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ためには数年を要する」と。

幸い自分のやりたい方向が見えているのであれば、そこに向かって思い切って環境を変えてみるのがいいかもしれない。社内、社外を問わず第二の新天地を探し出し、そこに飛び込むことはリスクもあるが、それを跳ね除けるチャレンジ魂と柔軟性があれば大丈夫だろう。

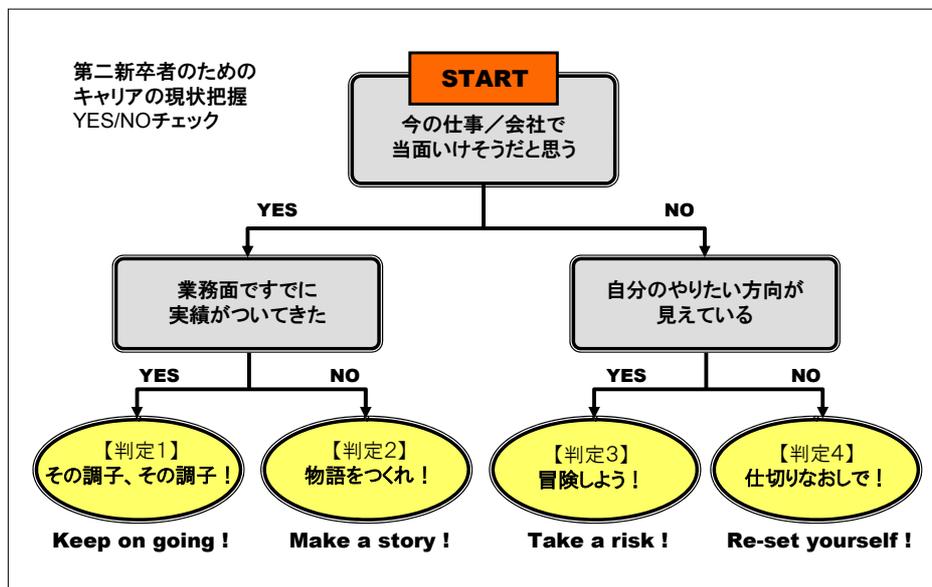
### 【判定4】

まだキャリアは始まったばかり、あせらずともOK

現在のキャリア環境に違和感があり、しかも自分のやりたいことや能力適正が見出せない状況にるのが判定4である。

ここは原点に戻り、自分が何をすることが「好きか」を考えてみよう。好きこそものの上手なれ、好きなことなら苦勞も我慢できる、この単純な原理原則で職選びを見つめなおすのだ。人材紹介会社のウェブサイトを見れば、多種多様な業界・職種の求人案件の情報があり、改めて職業の種類を俯瞰することができる。また、『13歳のハローワーク』（村上龍著）は子供向けではあるが、職業カタログとして読むと、気づきは多い。

幸い、第二新卒者の中途採用は年々活発化しているし、第二新卒の採用だからといってハンディキャップもない。この年齢でキャリアをリセットすることに全く問題はない。ただ安易に何度もリセットを行うことは、その後のキャリアづくりにおいて、結果的に不利な要素になりかねないことを念頭におくべきだ。キャリア・リセットという大きなカードは、慎重かつ大胆に切る必要がある。■



## 20代後半でのキャリア現状クイックチェック

社会に出て、自分の職業を持つようになり、よく3年、5年、10年が節目であると言われる。確かに自分のキャリア人生は連続した1年1年の積み重ねだが、ある時期ごとに節目があり、その期間で働くテーマは違ってくる。おおざっぱに言えば、社会人1年目～3年目の「新人・第二新卒期」は『自分と仕事のマッチング時代』であり、20代後半は『仕事舞台の基礎をつくる時代』、30代前半は『コア・プレーヤーからマネジャーへの脱皮時代』といった感じではなからうか。

さて、今回はその中で、20代後半のビジネスパーソンに向けてのキャリア現状チェック図を用意した。下図の質問に答え、YES/NOのフローに従って、自分が判定1～判定4のどれに当たるかをみてほしい。

### 【判定1】仕事が面白くてたまらない時期

現状の会社、もしくは現状の仕事に納得感があり、しかも次の段階への目標やプランが見えているという順調な流れである。自分の働く舞台、すなわち「当面この方向で行くぞ」といった仕事分野、職種、業界の地固めができたところで、今後は、その舞台でいかにうまく踊るかという仕事の質や奥行き、スピード面に注力していけばいいだろう。

ホップ・ステップ・ジャンプのまずホップがうまくいって、次はステップである。30代に入ってからジャンプを大ジャンプにするために、20代後半のステップは、現状に満足することなく多くの選択肢に目を配って、さまざまなことにチャレンジしていこう。

### 【判定2】専門分野を固めることが30代につながる

現状の会社や仕事に対する不満や違和感はないが、まだ次へのステップが明確に見えていないのがこの判定タイプの人である。

30代以降のキャリア発展を考えたとき、やはり自分の強みとする専門分野が固まっているかどうかが非常に重要なポイントとなる。自分の土俵を持っている人は、社内・社外問わず、人材として必要とされる場面が多くなって来るからだ。社内で魅力的なプロジェクトや部署に異動希望を出すにせよ、社外に転職先を求めるにせよ、自分の土俵を持っていることが力強いアピール材料になる。したがって、現時点での目標としては、自

分が専門としたい分野、職種、業界を絞り込み、そこにチカラを集中させて、経験と実績を積み上げていこう。

### 【判定3】「ノーリスク・ノーゲイン」：変化を仕掛けよ

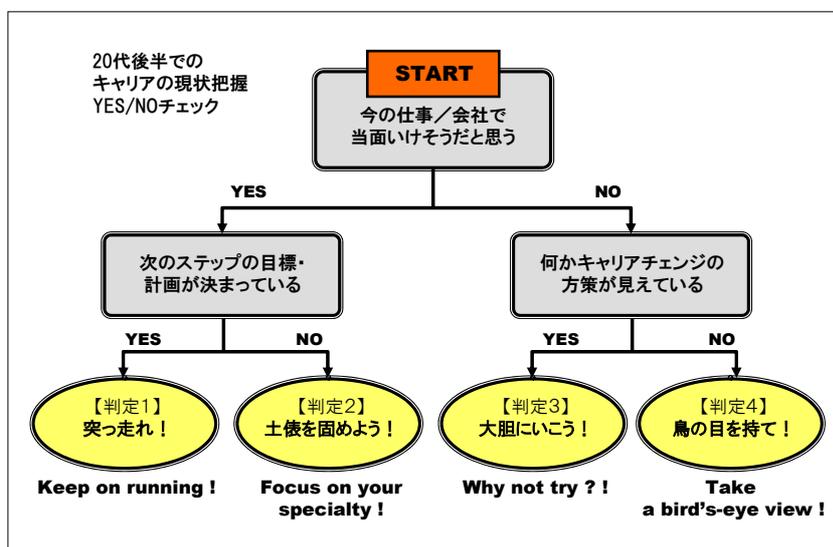
現状の会社、もしくは現状の仕事に行き詰まり感がある、しかし、何かしらキャリアチェンジの方策が見えている、それがこの判定タイプの状況である。

20代後半は、働くことや会社組織のこと、世の中のことがさまざまに見えてくる年頃である。会社の経営に対する不信や不満、理不尽な命令、そして自分自身の能力的な適正や同時に限界など、考えれば考えるほど、将来への悩みは尽きない。しかし、それは働く環境をがらり変えることによって、思いもかけないキャリアの転換が始まるかもしれない。現在、そのための選択肢がいくつか見えているのであれば、思い切って実行すべきときかもしれない。「No risk, No gain. (リスク無しには、得るものも無し)」の精神で、大胆に動いてみよう。ただし、強い意志と目標像なくして動くことは、さらに状況を悪化させることにもなりかねないという認識を忘れずに。

### 【判定4】いったん高台に上って考えてみよう

現在のキャリア環境に閉塞感があり、しかも次の一手が見出せない状況にるのが判定4タイプである。

おそらく今のあなたは、狭い路地で迷路になっている状況ともいえる。ここはいったん自分を高台に引き上げ、全体の地形を眺めることのできる視点に身を置くことが大切だ。そのために、世の中のさまざまな「働く姿」を見てみよう。転職情報誌や人材紹介会社のウェブサイト、企業のホームページには、たくさんのビジネスパーソンキャリア像が紹介されている。自分に興味の薄かった職種や業種、企業のものにもあえて目を向けてみよう。今のあなたに必要なのは、うまくキャリアを拓いていっているロールモデル(模範とすべき像)を探し出し、そこからキャリアづくりに対する自分の行動パターンを変えてみることだ。まだ20代である。これまで自分が身に付けてきた能力資産をうまく活かすことができれば、キャリアをリスタートさせるにしても、決して遅れを取ったわけではない。あせらず、あわてず。逆転の一打を放つチャンスは、まだまだ十分にある。■



## キャリア時事ワード辞典：【コミュニケーション力】

日ごろのビジネスを有利に展開させたり、自身のキャリアを大きく開いたりするには、さまざまな能力が必要になるが、中でも重要なひとつが「コミュニケーション力」だろう。コミュニケーションのよしあしによって、自分の仕事のアウトプットは何倍もの差が出てしまうものだ。「コミュニケーション力」にまつわる時事ワードを5つ挙げてみた。

### 【アサーション】

アサーションとは、心理学的な対人関係構築手法のひとつで、「柔らかな自己主張／自己表現」という意味である。英語で「assertion」。

アサーションを具体的なケースで考えてみよう。例えば、きょうは用事があって定時に退社したいとしよう。ところが終業間際になって上司から残業仕事を頼まれる。このときの反応として、（１）黙ってしかたなく引き受ける（２）「そんなの無理です。明日にしてください」と言って出てくる（３）「今晩は用事があるのですが、１時間ならなんとかしましょう」とできうる範囲で片付ける。１番目は一方的に自分が我慢をし、ストレスをためるケース。２番目は自分の主張は通っても、相手に反感を持たれるかもしれないケース。３番目は双方の立場を考慮しつつ、自分の思いを通すケースである。

日々の業務、ビジネスの世界では、上司や他の社員、付き合い先企業からさまざまな要求が起こる。そのとき、上の１番目か２番目の態度で済ませることは簡単である。しかし、それでは短期的に切り抜けられても、中長期ではどこかにしわ寄せがくる。アサーションという柔らかな自己主張の術を身に付けて、事をポジティブに運んでいくのができるビジネスパーソンのコミュニケーション法となる。

### 【自己PR力+文脈力】

自分の能力や可能性、存在を他者にアピールする力。そして、そのアピールを最大化するために状況を読む力。つつしみ深さを美德として、「私は道端に咲く野菊の花。誰かに気づかれるのをそっと待っています」では、もはやキャリアは思うように開いていかない。自分を成長、飛躍させるためには、技能や知識も大事だが、それ以前にそれを活かすチャンスをつかまなければならない。チャンスをつかむためには、「重要な他者」に自分を効果的に売り込むことが肝要だ。「重要な他者」というのは、社内であれば、さまざまにチャンスをくれる上司や人事担当者であるし、社外であれば取引担当者、あるいは転職先候補の人材選考者だ。

自己PRのPRとは、「public relations（広報）」からきて

いるといわれる。リレーションズの言葉通り、つまり、PRとは関係性をつくるということでもある。他者と自分を関係づけるためには、他者が自分に対し、どんな期待や要求を持っているかを十分に汲み取り、その流れの中で自分を売り込むことが大事だ。状況という文脈を読み取らなければ、自分勝手に勝手にアピールしても空振りに終わってしまう。

### 【1分力・1行力・1枚力】

少し前のアメリカ映画になるが『ワーキング・ガール』の中の1コマである・・・ニューヨークのとある証券会社で秘書として働くヒロインのテストは、自分の事業構想をエレベーターに乗り合わせた社長にその場でプレゼンをする。社長階に上がるまでの数十秒の間の早業だ。それをきっかけに、テストは昇進道を突っ走り、物語は展開していく。

肝心な話はそれくらいの短時間で決みなさいということで、「エレベーター・トーク」という言葉も米語にはあるくらいだ。ビジネスの世界は誰もが忙しい。意思決定をする人間ほど、忙しい。そんな中で、最初の1分、最初の1行、最初の1枚ほど大切なものはない。そこでフックが掛けられなければ、人の頭はほかを向いてしまうだろう。情報を凝縮する力、最初の一撃で振り向かせる力が大事である。

### 【語学力】

獲得した言語の広さ・深さの分だけ、自分の知識や思想も広がる。母国語にせよ、外国語にせよ、語学力はビジネスパーソンとしての器を大きくすることに間違いはない。

しかし、残念ながら語学の現状は、資格のための資格となっている向きもある。例えば英語でいえば、TOEICで何点取るかが問題であって、英語を手段として何かを行うとか、原書で読んで、著者のニュアンスを直接感じ取るなどということは問題にはならない。

優秀なビジネスパーソンほど、世界とダイレクトでつながることで自分の世界を広げていこうとする。そのためのツール（手段）として言語を学ぶわけだ。自分の知のフロンティアが広がることは楽しい、だから語学も楽しんでやる。そういった意味で、語学力は「語楽力」ともいえる。決して、資格を額に入れて飾ってよしとする「語額力」ではないのだ。■

## 30代前半でのキャリア現状クイックチェック

社会に出て、自分の職業を持つようになり、よく3年、5年、10年が節目であると言われる。確かに自分のキャリア人生は連続した1年1年の積み重ねだが、ある時期ごとに節目があり、その期間で働くテーマは違ってくる。おおざっぱに言えば、社会人1年目～3年目の「新人・第二新卒期」は『自分と仕事のマッチング時代』であり、20代後半は『仕事舞台の基礎をつくる時代』、30代前半は『コア・プレーヤーからマネジャーへの脱皮時代』といった感じではなからうか。

さて、今回はその中で、30代前半のビジネスパーソンに向けてのキャリア現状チェック図を用意した。下図の質問に答え、YES/NO、あるいはA/Bのフローに従って、自分が判定1～判定4のどれに当たるかをみてほしい。

### 【判定1】 集団を統率して成果を出していく役回りに

すでに自分の仕事舞台の地盤ができあがり、大なり小なり集団をまとめあげて成果を出す能力が身につけてきたというのがこの判定タイプである。多くの企業組織、ましてや成長する企業組織においては、多種多様な従業員の個性を束ね、チームを統率して成果に結びつけるマネジャー人材が圧倒的に不足している。そうした意味で、中堅のコア・プレーヤーからマネジャーに脱皮することは、キャリアにぐっと広がりが出るきっかけとなる。

マネジャーとして多くのプロジェクトを統率経験していけば、自分の人材価値は自然と高まっていき、社内外から引く手はあまたあるだろう。マネジャーとして力を付けるうち、もう少し大きな仕事を束ねるといふ立場でプロデューサーを任せられることも出てくる。それが成功すれば、業界で騒がれる人間になることもあるかもしれない。もしくは、タイミングを見計らって、自らの事業を興す起業家デビューのチャンスに出くわすこともあるだろう。いずれにしても、「統率力」を磨くことで、30代以降のキャリア選択肢は大きく開けてくるのだ。

### 【判定2】 専門職キャリアを極めるためには

自分の仕事分野が固まってきてはいるが、集団をマネジメントする側に回るといふより、集団の中の一員として、個人でいい仕事することに適正のあるのがこの判定タイプの人である。いわば、専門職キャリア、職人キャリア路線とも言える。

一般論からすると、専門職として未永く企業内で雇われ続けるケースは難しい状況になっている。その理由として、企業は高齢化した専門職員をあまり抱えたくないのだ。年齢相応の給与を支えなければならないのに加え、その専門スキルが陳腐化する

る危険性もある。であれば、同等のスキル、もしくは多少未熟なスキルレベルでも、柔軟性と耐久力のある若年層と入れ替えたい。場合によっては、派遣や契約社員で補ってもいいというのが、現況の雇用側の考え方だ。

自分が専門職キャリアで突き進みたいと思うなら、その専門性が歳を重ねても社内で通用するものなのか、社内がそれを受け入れる組織体制になっているのか、そうしたことを考え含む必要があるだろう。もし、社内にそれがない場合、いつの日か社外に出て個人事業として開業するという選択肢も腹積もりに入れておかねばならない。いずれにしても、このタイプがキャリアを拓いていくには、専門の技を他では代替できないくらい研ぎ澄ませていくか、でなければ判定1のようにマネジメント能力を磨いて進路を変えるかどちらかとなる。

### 【判定3】 20代の経験をうまく転換応用できれば一気に開ける

いまだ自分の仕事分野が固まっていないのだが、何かしらキャリアチェンジの方策が見えていて、行動で仕掛けようとしている、それがこの判定タイプの状況である。

キャリアは短距離競争ではなく、長いマラソンである。50歳半ばまで現役で働くとして、30歳前後というのはまだ第1コーナーを回ったところともいえる、他人と比べて焦る必要は全くない。

変化の激しい時代は、むしろ変化を経験し、変化に対して受容性の高い人材が活躍する場面も多い。新卒からずっとその会社組織で育ってきたプロパー社員よりも、他の世界をいろいろ見てきた転職者が社内の改革を行って、実績を出すという風景もそこかしこで起こっている。判定3の人は、たまたま自分にフィットする分野や環境、チャンスに出くわしていないだけで、潜在能力は十分に持っているケースもある。これまで20代で経験したことを、うまく次の環境で活かすことができれば一気にキャリアが開けることもあるだろう。大胆に変化を仕掛けて、天命を待つ。楽観的に構えて、動き回る。それが第一の策ではなからうか。

### 【判定4】 まずは小さくとも成功体験をつかむこと

自分の仕事分野がまだまだ定まらず、しかもキャリアの方向性が見出せない状況にいるのが判定4タイプである。

これも違う、あれも違う、これには適正がない、人間関係に恵まれない、ヘンな会社に当たってしまった等々、さまざまに仕事や会社組織に違和感を覚えて、キャリアが長続きしないケースは世の中にたくさんある。しかし、最初から自分に100%

フィットする仕事や会社環境などというのはない。誰しも多少の違和感や矛盾を感じながら、自己修正したり、あるいは環境を自らの力で変えたりすることにより、仕事と自分をマッチングさせキャリアを継続させている。

そういった意味で、判定4タイプの人、いまだ自分にマッチする職に恵まれない不運な人というより、自己修正能力、環境変化力に欠ける人といったほうがいい場合もある。このタイプの処方箋としては、まず、ある職場・仕事を決めて、どんな小さな成功、実績でもいいから、納得できる結果が出るまで執着心と忍耐力をもってその場で頑張り続けることだ。その成功体験をひとつひとつ積み重ねていくことを繰り返していけば、自然と自分のキャリア進路ができあがってくるはずだ。■

