

仕事ものしりコラム

Vol. 3

Contents

キャリアの中だるみが出たら4つの「Re-Do」
五月病・六月病にならないために
「雇われない生き方」を目指すために
キャリア時事ワード辞典：【ジンザイ】
キャリアづくりは計画された行き当たりばったり？
「流転」リスクか、「栄転」チャンスか！？
～転職判別チェックシート
転職の欲求5段階
転職後、元会社との人間関係は？
あなたのキャリアづくりは
パッケージツアー型？手作りテーマ旅行型？



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

キャリアの中だるみが出たら4つの「Re-Do」

キャリアチェンジの選択肢は慎重に、大胆に

1 キャリアの【リセット】

キャリアの仕切り直しとしては最も抜本的なものだ。これまでの職種や業界をがらり変えて転職を図る選択肢である。リセットといっても、全く一から出直すことではなく、過去に培った自分の能力や行動習慣を新天地で形を変えて活かすことができれば、思わぬキャリアのブレイクが望めるかもしれない。

新卒入社で1年目～3年目の人間であれば、第二新卒者採用が活発になっているので、転職先の選択肢は幅が広いだろう。20代後半から30代前半で、このキャリア・リセットを行おうとする場合は、リスクをよく考えて、情報収集やキャリアコンサルタントへの相談を十分に行ってから意思決定することが必要だろう。

2 キャリアの【リスタート】

全く畑違いのところにキャリア軸を移してしまうのではなく、現状と同じ分野、方向性で働く環境を一新してみるのがこのキャリアのリスタート策である。

社内であれば、部署の異動や新規プロジェクトへの参画。社外であれば、現状キャリアを発展させる転職という選択肢となる。キャリアの中だるみは、人によって症状は異なるが、単純に環境を少し変えるだけで効果が出る場合もある。上司が変わるだけで、キャリアが一変することも世の中には多い。高いリスクを背負いたくなければ、社内での異動を働きかければいいし、勤務している会社自体に違和感を覚えるなら社外への転職を考えればいいだろう。

キャリアのマンネリを防ぐための刺激剤

3 キャリアの【リチャージ】

仕事がなんとなくマンネリ化している、キャリアが惰性に流されている。しかし、職場の雰囲気や会社自体には特段不満もなく、異動や転職を考えるまでもない。そんな場合のカンフル剤としては、新しく「学び事」を始めてみることだろう。そこで新しい知識や知恵を吸収し、受講者間の異業種交流でヒトの刺激を受ける。それが自分にとってのリチャージ（再充電）になるはずだ。語学や資格ものであれば、働きながら通えるスクールは数多い。キャリアを大きく展開したい場合には、MBA留学のような選択肢もある。

いずれにしても、キャリアを惰性のまま放っておかないことが重要だ。スキルや知識が同程度のままで、歳だ

け重ねるといのは、労働市場においては人材価値が低減していることを意味するのだ。

4 キャリアの【リストラチャリング】

「リストラ」というと、何か人員削減というようなネガティブなイメージがあるが、正確には「restructuring = 選択と集中による再構築」というポジティブな作業のことだ。

20代後半からは誰しも自分の強みの分野を固めつつ、キャリアに専門性を持ち始める。かつては、なんでもこなす人材は「ジェネラリスト」としてもてはやされた時期もあるが、今では逆に「なんでも屋さん」になってしまい、都合のいい人事配置に翻弄されがちな場面も出てきている。

これからの時代は、自分の強みとして武器になる要素は徹底的に磨く必要がある。弱み克服に手間ヒマかけるよりも、強み伸展に手間ヒマを惜しまないことだ。キャリアにメリハリをつけることが大事なのだ。漫然と与えられた仕事をそつなつこなしていく姿勢ではなく、自分の時間や労力をかける先に「選択と集中」の意識を持とう。強みの尖った人材ほど、歳を取っても各所から需要が起るものだ。



Art by Tatsuya Hirata

五月病・六月病にならないために

新しい環境への適応がうまくいかずに発症

「五月病」は正式な医学用語ではないが、世間的には精神的な適応障害としてよく知られている。そもそも、学生などが新学期の4月を新しい環境と緊張の中で終え、その疲れが蓄積し、またこの環境でやっていけるだろうか、自分は間違った方向に来たのではないかという過度な心配性が原因となって、身体のだるさや食欲不振、下痢、動悸、めまい、睡眠障害等の症状に現れることをいう。社会人においては、5月くらいまで新組織への配属による仕事の引継ぎや研修などに時間がとられることが多く、6月になって症状が出てくることもあり、「六月病」と呼ばれることもある。

環境の変化幅が大きければ大きいほど、五月病・六月病に対するリスクは大きくなるわけで、そういった意味ではビジネスパーソンの場合、新入社員、転職者、転勤配属者などがかかりやすいといえる。

五月病・六月病の症状を訴える人の多くが、過度に自分のことや将来について考え込んでしまいがちだ。

例えば、

- ・この新しい環境で果たして自分はやっていけるのか
- ・もしかすると、自分の選択肢は間違った方向だったのではないか
- ・環境を変えてはみたものの、この組織は問題だらけだ。未来がますます見えなくなった
- ・環境を変えてはみたものの、やはり仕事がうまくいかどらない。自分は無能なのか
- ・新しい人間関係がうまくいきそうにない
- ・前の環境でおとなしくしておけばよかった
- ・前職で大きなことを成し遂げて充実感はあるが、次の目標が見当たらない

「楽観」「大きな想い」が一番の良薬

五月病・六月病は、結局「気の病」である。生真面目で、心配性の人ほど、この病にかかりやすいわけだが、一番の予防薬、治療薬はやはり「気」によるところが大きい。

第一に「楽観的」に構えることだ。この広い世界には、日々の生命をつなぐことさえ難しい環境で生きる人たちも多い。それから比べれば、平成ニッポンのビジネス社会で、少々仕事がうまくいかない、キャリアの行き先が見えないというのは、些細な悩みかもしれないのだ。仕事で失敗したからといって「命を取られる」ものでもない。

日々の気構えとして、「どうにかなるさ」という不安定なあいまいさを自分の中に受け入れる寛容性を持つことだ。そして、行動的には、笑う、発散する、没頭する、汗を流す、旅をする、自分を褒めるなどして、自分を狭い次元に閉じ込めないように、オープンな状態にすることだ。

そして、もうひとつ。古臭く聞こえるかもしれないが「夢」や「志」などを抱くことが最も効果的な処方箋である。大きな想いの前には、日々の悩みは小さなものになってしまうからだ。これは、ビジネスパーソンのみならず、スポーツ選手、芸術家、職人、学者、すべての職業人に共通していえる普遍的な法則でもある。

明年開催のドイツW杯サッカーを目指して、日本代表チームがアジア最終予選で厳しい試合を戦い続けているが、今年のJFA（日本サッカー協会）が掲げたスローガンは「DREAM：夢があるから強くなる」だ。強く生きていくためには、誰しも夢が必要である。

「雇われない生き方」を目指すために

インディペンデント・コントラクターという就労スタイル

従来、企業組織に属さず個人で働く人を指す言葉に「個人事業者」、「フリーランサー」などがあるが、最近ではここに「インディペンデント・コントラクター」（略称：IC）なる言葉が加わった。いずれも個人が主体となって、製品やサービスをつくりだし、その報酬を得る就労スタイルである。

個人事業者が一番大きな括りの言葉であるが、フリーランサーは、どちらかというデザイナーやカメラマン、ライターなどクリエイター系の職種を指して呼ぶことが多いのに対し、ICはコンサルタントやマーケター、プロジェクトマネジャーなど、いわゆるホワイトカラー系の専門知識・経験を売り物にしている点がニュアンス的な特徴となっている。NPOインディペンデント・コントラクター協会によれば、「期限付きで専門性の高い仕事を請け負い、雇用契約ではなく業務単位の請負契約を複数の企業と結んで活動する独立・自立した個人のことをインディペンデント・コントラクター（IC＝独立業務請負人）と呼んでいます。（中略）サラリーマンでも、事業家でもなくフリーエージェントである働き方。『雇われない、雇わない』これが、ICの生き方と定義されます」とのことだ。

サラリーマンを脱してICとなった人たちの理由として、自分でひとり立ちできる知識や能力、人脈が付いたから、企業という組織の中でやりたくない業務や政治的な根回しに時間・労力をとられずに、自分の専門分野に集中特化できるから、自己責任を引き受ける代わりに自由を手にしたから、ひょっとしたら一攫千金が狙えるかもしれないから、定年がないから、などだ。一方、それを活用する企業側もICの登場を歓迎している。専門性の高い知識と能力、強いプロ意識を持つ外部人材を必要とときに、必要なだけ契約を交わして自社に取り込むことができる柔軟性を持っているからだ。すでに米国では、900万人に近いICがビジネス界で活躍しているという。今後日本でも、このICの需要と供給の裾野は広がってきそうだ。

「雇われない生き方」はハイリスク・ハイリターン

さて、ICを目指すにはどのようなことが大事になってくるのだろうか。仕事面での知識や能力もさることながら、マインド面での特性も考慮にいれなければならないだろう。会社という組織に守られるサラリーマンとは異なり、ひとたび病気やケガで仕事ができなくなれば収入も途絶えてしまうので、健康面においても注視しておく

必要がある。一個人が直接社会と向き合うICは、やはりハイリスク・ハイリターンの生き方なのだ。

今後、ICを目指すための必要条件として、

- ・稼げる技術、才能、資質、専門知識をひとつ以上持つこと
- ・将来のなりたいイメージ、もしくは具体的な夢を強く抱いていること
- ・自分に注文をくれる人脈を広く築くこと
- ・仕事を手伝ってくれるタレントネットワークを持つこと
- ・最低6ヶ月間無収入でも暮らせる貯蓄を行うこと
- ・不安定さに対して寛容的になること
- ・変化、激流を楽しめるタフなマインドを持つこと
- ・楽観主義でいられること
- ・負けず嫌いなこと
- ・仕事を長期継続できる健康体であること

などだ。サラリーマンは「働き方」の問題であるが、ICは雇われないという「生き方」の問題である。誰しも今後の人生において、なにかのきっかけでICへの扉が開かれるかもしれない。

キャリア時事ワード辞典：【ジンザイ】

キャリア暦5年を境に180度変わる「人材」の意味

【ジンザイ=人材】

意味：社会人キャリア歴5年未満においては、「キャリア資質や能力、専門性が発達途上であるヒト」。

意味：社会人キャリア歴5年以上においては、「キャリア資質や能力、専門性が未発達のままであり、その先大変になるかもしれないヒト」。

人材の「材」という文字は、柔軟性がある、その先何にでもなれる可能性を持つ「素材」という意味合いがある。また、それと同時に、取り替え可能な「材料」としての意味合いも含む。もし、あなたが社会人キャリア歴5年未満であれば、企業（=雇用主）は、あなたをまだ能力が発展途上の「素材」とみなして、期待をかけてくれるだろう。景気が持ち直し、人手不足状態が顕著になってきている現在、新卒者の採用はもちろん、第二新卒（入社1年～3年目）者の採用も盛り上がりを見せている。これは、企業が、キャリア暦が数年の若手の人間であれば、彼らはまだ素材であって、今後いかようにでも能力を伸ばしていける可能性があると考えているからだ。したがって、キャリア暦が5年未満の場合、「人材」であることにまったく問題はない。

しかし、キャリア暦が5年を過ぎてくると、状況は変わってくる。企業はいつまでも、あなたを発展途上の素材としてじっと待っていてくれるとは限らないのだ。企業も生き残りに必死である。時にリストラという大鉈（おおなた）を振るうこともある。リストラの対象はいつまでも「材」から脱しきれない人間に向けられる。30歳前後のタイミングで「人材」で留まっているとすれば、それはキャリア上のリスクとなる。そのために、「人財」になる必要があるのだ。

キャリア上最大の守りと攻めは「人財」になること

【ジンザイ=人財】

意味：他のヒトでは置き換えることのできない資質や能力、専門性を持つヒト。財（たから）の価値を持つ労働力。

「このプロジェクトを成功させるには、彼のような“ジンザイ”が欲しい」「彼女のような“ジンザイ”であれば、転職市場では引っ張りだこだ」　こういった場合のジンザイとは、「人財」という表記が適している。つまり、その本人のキャリア的な能力が、他人では代替できない質、レベルのものであり、希少価値、言っ

てみれば「財（たから）」の価値があるからだ。

ここで留意したいのは、財というのは希少価値に基づいていることである。人財になるためには、自分というキャリア存在に希少性を出せばよい。そのためには、他人と同じような業務のやり方、同じような内容の仕事で頑張っても、よほどの巧みさがない限り無理だ。他人を真似たり、追いついたりすることに努力の多くを費やすのではなく、自分独自のスタイルや方法論をつくり出して、与えられたミッションをきっちり完遂させるところに力を注ごう。時に、「変わり者」「クセ玉」「アウトロー」と呼ばれてもいい。その人でしか出せない成果を上げることができれば、その人は人財なのだ。

財の典型的なモノとして宝石がある。宝石はその希少性から、年月を経てもその価値は下がらない。これと同じように、自分のキャリア的能力に希少性を持たせておけば、歳をとっても、自分の労働力としての価値は下がらない。自分を必要としてくれる雇用需要は将来にわたってあり続けるだろう。

キャリア上の最大の守りであり、同時に攻めでもあるのは、「人財」になることである。

キャリアづくりは計画された行き当たりばったり？

キャリアづくりはJAZZだ

ジャズ音楽の醍醐味は、そのアドリブ（即興）にあるといわれる。ジャズにおいては、一応、楽譜はあるもののミュージシャンたちはたいてい、その場その場の雰囲気やアドリブを仕掛けていく。ジャムセッションで、演奏メンバーは次に何の曲をやるかは分かっているが、それをどう弾いて、結果、どう仕上がっていくかは、演奏メンバー本人たちにも事前には想像がつかない。当日の聴衆の雰囲気によっても左右されるだろうし、誰か一人のメンバーが弾いたアドリブの一節が他のメンバーに引火し、それがどんどん大きくなり、これまでにない演奏になる場合もあるだろう。そのため、ジャズの演奏の出来不出来は、もう演奏してみないと分からないのである。

アドリブとは「逸脱の創造行為」ととらえてもいいだろうが、この逸脱という試みは、基本的な演奏技術を習得し、演奏の場数を豊富に経験した上で、「偶発」に下駄を預けることの妙味を知っている者こそがやると、すばらしいアウトプットを誕生させることができる。

考えてみれば、人生もキャリアもJAZZと同じようなものかもしれない。確かに、日々の人生やキャリアを方向付けているのは、自分の意思や能力、経済力といったものだ。しかし、ことはすべて型どおり、予定通りには進まない。運や縁といった偶発の要素も大きい。人間は毎日の生活を即興演奏しているともいえる。

偶発を必然に変える力が大事

さて、この偶発性をキャリアづくりと結び付け、論を展開した人がある。米スタンフォード大学のクランボルト教授がその人だ。氏は偶発の出来事こそキャリア形成に不可欠なものであると提唱し、「プランド・ハッペンスタンス理論」（Planned Happenstance Theory：計画された偶発性理論）の名で世の中に紹介した。つまり、キャリアは100%自分の意のままにコントロールできようものではなく、人生の中で偶然に起こる予期せぬさまざまな出来事によって決定されている事実がある。むしろ大事なことは、その偶発的な出来事を、主体性や努力によって最大限に活用し、チャンスに変えること、また、偶発的な出来事を意図的に生み出すように積極的に行動することだという論旨だ。氏によると、そのために、各人は好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心を持つことが大切だという。

ただ、ここで留意すべきは、JAZZにおいて、演奏技術

の未熟な者が偶発に身を投じるアドリブをやると、聴くに耐えない演奏になってしまうのと同様、キャリアにおいても、プロフェッショナルとしての基本的なスキルや経験のある程度積んでいないと、偶発性に賭けるキャリア行動はリスクが大きくなることだ。自分の能力にある程度、自信があり、キャリア意思がおおまかにでも固まっていれば、行き当たりばったりでキャリアのアドリブにチャンレンジしてみるのも、進路選択のひとつと考えていいだろう。

科学者、パストールの言葉には、“チャンスは、心構えした者のもとへ訪れる”（Chance favors the prepared mind.）というものもある。

「流転」リスクか、「栄転」チャンスか！？ ～転職判別チェックシート

心構えで決まる転職の2パターン

「転職」とは、読んで字のごとし、職を転じることである。転職というキャリアチェンジのカードは、人生において、そう何度も何度も切れるカードではない。だからこそ、切るときは、慎重かつ大胆に切りたいものだ。心構えひとつで、転職の「転」は、「流転」にもなり、「栄転」にもなる可能性があるのだ。

下にその判別チェックシートを用意した。6つの質問それぞれで、左右どちらが、自分の状況や思いに近いだろうか、それをチェックしてほしい。左側に多くチェックが多く付いた場合は、栄転する転職、つまりポジティブな展開になりやすいということで、P型転職となる。逆に、左側に多くチェックが付いた場合は、流転する転職、つまりネガティブな展開になりやすいということでN型転職となる。

P型転職とN型転職を分けるもの

P（栄転）型とN（流転）型の違いは、結局のところ、自分を強く持っているか、将来像を明確に持っているかの違いでもある。質問ごとにそれをみていこう。

【Q1】転職の動機が未来にあるのか、それとも現状の不安にあるのか。P型転職を実現する多くの人たちは、強い未来志向であるがために、現状に物足りなくなつて、もう一段高みのキャリア舞台を求めて転職という選択肢を取る。他方、N型転職に陥ってしまう人は、なんとなく現状がうまくいかない、現状から逃避したいという思いから転職という選択肢を取ってしまうことが多い。

【Q2】自律のワークスタイルか他律のワークスタイルか。P型の特徴は、仕事のさまざまな部分に、自分を織り込んでいく「我」の強さである。組織・他人の流儀にどっぷり頼っているだけの人は、キャリアも他力本願になりやすい。

【Q3】キャリアや人生のあこがれ像を抱いて、自分もそうなりたいというエネルギーを内面からふつふつと湧かせているかどうか。

【Q4】負けん気の強さがあるかどうか。

【Q5】自分の未来像を具体的に言葉に表現できるかどうか。

【Q6】自分の仕事結果の具体的な評価にこだわるかどうか。P型転職を実現する人は、ひとつひとつの自分の仕事を客観的に評価できるカタチにし、自分自身への励みや反省材料にする。また、転職時には、それを自己PR材料にもうまく利用して、良い採用案件を勝ち取っていく。N型の人は、自分の仕事結果に対する執着心が薄く、そのために「なんとなく仕事」「なんとなく転職」のあいまいなキャリア姿勢に陥ってしまう。

P型転職 / N型転職 チェックシート	
【ポジティブ（P）型転職 = 栄転の転職】	【ネガティブ（N）型転職 = 流転の転職】
Q1: 未来に対して情熱を持っている	未来よりも、まず現在に不安を感じる
Q2: 仕事には常に「自分なり」のやり方・考え方を付加してきた	仕事は、これまで会社（組織）が行ってきたやり方・考え方を踏襲することが多かった
Q3: 「こんな人のこんな働き方・生き方がいいな」という模範像をいくつか持っている	他人の働き方・生き方で、特段いいなと思うものはない
Q4: 他人から自分に対しての低い評価を受けると「そんなはずではない」と思う	他人から自分に対しての低い評価を受けると「自分はその程度かもしれない」と思う
Q5: 仕事上の夢や目標を他人に語る事ができる	仕事上の夢や目標を他人に語ろうとすると、頭がうやむやになる
Q6: 自分の達成物や実績を、他人から具体的に点数で評価されるのを好む	自分の達成物や実績を、他人から具体的に点数で評価されるのはあまり好きではない

転職の欲求 5 段階

マズローの欲求 5 段階

アメリカの心理学者のアブラハム・マズローが唱えた「欲求 5 段階」は、さまざまなところで引用されているので、誰しも一度は耳にしたことがあるだろう。改めてその 5 段階をみてみよう。

まず一番目にくる欲求は「生理的な欲求」である。人間が生きる上での食や睡眠、性などに関わる根源的な欲求をいう。二番目は「安全・安定の欲求」である。安全な住まい、安全な環境、安定した生活への欲求がここに含まれる。次に三番目は、「親和・帰属の欲求」がくる。他者と親しく関わり、なにかの集団に属したいという欲求となる。四番目は、「尊敬を受けたい欲求」である。これは、他者から尊敬され、名声・地位などを獲得したいという欲求である。そして最後の「自己実現の欲求」は、自分の能力や可能性を發揮し、創造的活動や自己の成長を図りたいと思う欲求である。

個々の人間はこの欲求の 5 段階の間を行ったり来たりしながら、日々のさまざまな行動をとっていると考えられている。

転職欲求における 5 段階

【生理的欲求による転職】

近年、職場でのストレスがかなり大きくなっている。組織運営の理不尽さや人間関係の悪化、種々のハラスメントからくるストレスによって、不眠症やうつ病を患うビジネスパーソンが急増している。もし、そういった原因から、眠れない、食欲がないといった状況に追い込まれているとしたら、それは「生理的欲求」がおびやかされていることである。健全な職場環境を求めて、転職を決断するときかもしれない。

【安全・安定の欲求による転職】

もし、いま働いている会社が不安定であり、近い将来、会社の存続も危ぶまれる状況だとすれば、転職という選択肢を真剣に考える必要がある。もちろん、その会社に忠誠心があって、なんとかしたいと強く思う場合は、そこに留まって、会社を立て直すという選択肢もある。

【親和・帰属の欲求による転職】

自分の行動価値観・ビジネス観と、会社が持つ企業価値観・企業文化に著しい隔たりがあって、自分が組織からなんとなく「浮いているな」「孤立しているな」と思ったなら、それも転職の動機となりうる。自分の可能性は、環境・組織によって開花させられる場合も多いのだ。

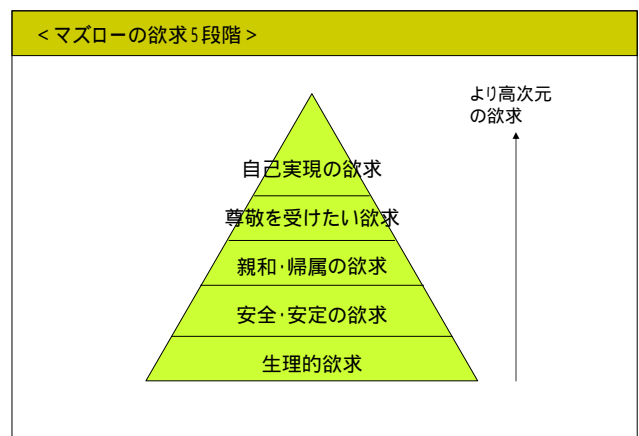
【尊敬を受けたい欲求による転職】

自分の業務成果がいっこうに正当に評価されない。なぜか、昇進が遅い。この場合も、自分を高く評価してくれる企業探しをはじめたほうがいい場合もあるだろう。

【自己実現の欲求による転職】

入社後何年経っても、同じような仕事ばかりが続く。チャレンジングな仕事が見出せない。先輩社員や管理職が若い才能を伸ばそうとしない。こうした閉塞状況から抜け出るために、より大きなチャンスを与えてくれるような会社に移ることで、自分のキャリアが一気に開く場合もある。

転職をしたいという欲求にもいろいろな段階がある。転職は、だれしも現状に問題や不満、物足りなさを感じているからこそ行うわけであるが、だからといって転職さえすれば、必ず現状より状況が好転するという保障はない。移ろうとする会社が、本当に自分に適していて、チャンスをくれそうかどうかは、事前に十分吟味することが必要である。転職にはリスクが伴うことも忘れてはならないだろう。



転職後、元会社との人間関係は？

転職は気まずい人間関係を呼ぶか？

世の中が人材の大流動化時代を迎え、自律したキャリアづくりがビジネスパーソン個人の責任として認識されるようになってきた。それにつれて、転職に関する意識も変わりつつある。これまで転職というとなにか会社への裏切りのようなイメージがあり、去っていく会社との人間関係を気にする場合が多かった。だが、実際は、転職していく人間を送り出す側にも意識の変化が起きており、「会社としては残念だが、個人的には応援するよ」と言ってくれる上司や、「次の会社でも友好的なビジネス関係を継続しよう」としてくれる職場の社員など、円満退職であれば、転職によって人間関係が気まづくなる、悪化することはむしろ少ないのではないだろうか。

また、転職後、元の会社との人脈を活かして、移った先の新しい会社との間で業務提携したり、共同プロジェクトを立ち上げたりと、在職中以上に人間関係を強める場合も世の中には少なくない。

そうした転職後に起こる人間関係を、ポジティブ関係、ニュートラル関係、ネガティブ関係に分けてみた。

ポジティブもネガティブも転職後の自分の対応次第で

<ポジティブ関係>

【個人友好型】

転職して去っていくからといっても、在職中にでき上がった個人的な良好な人間関係までが終わりになるわけではない。円満退社の場合、会社レベルではひとりの人材を手放すことはひとつの損失になるが、上司や同僚、先輩後輩社員の個々人レベルでは、自分の転職を応援してくれる人もいるだろう。そういった人たちとは、プライベートな付き合いを継続させていけばよい。会社を辞めても個人的に継続できる関係というのは、人生の貴重な財産である。

【恩返し型】

例えば、転職して新しい会社に移り、何かの製品購入やサービス委託をする場合、他社との差があまりないのであれば、元の会社に優先的に発注をおこなってやるというのが、恩返し型の関係である。また、元の会社の内部にいるときには見えなかったものが、外部からはよく見えてくるのがよくあるが、そんな情報を教えてあげるのも、恩返しのひとつだ。仕事上の直接の関係ではないが、間接的に元の会社のプラスになることをしてあげられることは多いものだ。

【パートナー型】

転職後も元の会社との仕事上の関係を継続し、元の会社から業務を請け負う、プロジェクトを共同で行うなど、パートナーとして付き合い続ける場合もあるだろう。この場合は、元会社と自分が移った新会社との双方で、共有する仕事・業務の質を高めていく関係に発展していく。

<ニュートラル関係>

【疎遠型】

転職して会社を去った後、「付かず離れず」で対応する人間関係も多い。ただ、今後、狭いビジネス世界でどのようなつながりや支援・相談事が発生してくるかわからないので、季節の挨拶などは忘れず出して、情報のつながりだけは確保しておいたほうがよいだろう。

<ネガティブ関係>

【ライバル型】

転職後の仕事・業務が、元の会社と競合関係になる場合がある。この場合は、これまでの人間関係は遮断されてしまうことが多い。しかし、ライバル会社へ移ったとはいえ、すべてが敵対的な人間関係に陥るということもない。中には、友好的なライバル関係ということで、互いに敬意を払いあい、元の会社のスタッフと情報交換で酒を飲みあうという人間関係を築いている人も世の中にはいる。要は、自分の懐の大きさ次第でネガティブ関係にも、ポジティブ関係にもなりえるのだ。

あなたのキャリアづくりはパッケージツアー型？手作りテーマ旅行型？

手軽なお任せ型か、自分で設計型か

いまや旅行消費大国となったニッポン。個人やグループ、団体で国内外の旅行に出かけることが多くなった。さて、例えばあなたが個人旅行をしようとする際、あなたは旅行代理店が組んだ「パッケージツアー」を選ぶだろうか、それとも自分のテーマに見合った観光場所を自分で決めて、自分で移動手段や宿泊場所も手配する「手作り旅行」を選ぶだろうか。

パッケージツアーの利点は、なんといってもその手軽さだ。おおよその観光スポットを回るようにあらかじめコースが組まれており、移動のための交通手段はもちろん宿泊先も旅行代理店側がすべて手配してくれる。代理店のカウンターにある端末機を操作すれば、空きの状況も瞬時に分かり、担当者がその場で手配を完了してくれる。さらに支払いも一本化され、面倒がない。あとは出発日に集合場所に行けば、流れのままに観光が楽しめるというものだ。

しかし、パッケージツアーには短所もある。自分のペースで回れない、自分の興味のない場所にも連れて行かれる、団体行動でイライラさせられる場面もある、想定範囲内での感動しか得られない、などだ。

さて、一方の個人手配による手作りテーマ旅行はどうだろうか。明らかに、この手の旅行は格段手間がかかることを覚悟しなければならない。例えば「陶芸の旅」とか「イタリア美術の旅」というふうに自分の旅行テーマを決めたとすれば、そのための観光場所を決めて、移動の方法とスケジュールを組む、宿泊先を決める、そのひとつひとつに対して、情報を収集し、検討し、手配していくのは、根気がいる。また、現地でも電車などの時刻表を常に気かけたり、レンタカーを借りれば地図を頼りに自分で運転もしなければならない。ハプニングやトラブルは個人で対応せねばならないが、その分、驚きや感動も大きい。旅によって人間的な成長もあるだろう。

「就社」というお任せ型、「就職」という自己設計型

さて、ここでこれをキャリアづくりの話に応用してみよう。「この会社に入ればなんとかなるだろう」「業界ナンバーワン企業だから安心」といったいわば「就社」意識のキャリアは、パッケージツアー型だといえる。つまり、会社に相当な部分のキャリアづくりのお膳立てを期待し、全体の流れについていけば、ある程度のキャリアが実現できるという考え方だ。多少自分の興味や能力と異なる配属にも出くわすかもしれないが、そこはガマンの一手が最善策となる。

一方、「自分の能力や関心はこの分野、この職種にあ

る。会社選びは将来的なキャリア目標を実現するための手段である」といったいわば「就職」意識のキャリアは、個人手配のテーマ旅行型だといえる。多少の手間や困難、リスクはあるが、自分のなりたいキャリア像の実現目指して、こと細かに自分で行動を起こす。

学校を卒業後、社会人になって3年間くらいは、キャリアづくりといってもピンとこない場合が多く、おおむね入社した会社のお任せパックで、キャリアが形づくられてきたのではないだろうか。一般的には、旅行慣れすればするほど、パッケージツアーから個人手配旅行（往復の交通手段の手配と宿泊先は代理店に任せて、行動はフリーとするものも含める）に移っていくものである。それと同じように、キャリアづくりも社会人4年目以降からは、転職するしないにかかわらず、キャリアテーマを自分で発見し、自分でプロセスを設計し、想定範囲内のコースから多少はみだす選択肢をとってみるのも必要になってくるのではないだろうか。