

Part 1

マルチサイクルを 実現するカギは何か？

「キャリア曲線を描く調査」から分かった7つのポイント

マルチサイクル化するキャリア。

どうすれば、自分のキャリアを自分でマネジメントできるのか。

キャリアにオーナーシップを持てるのか。

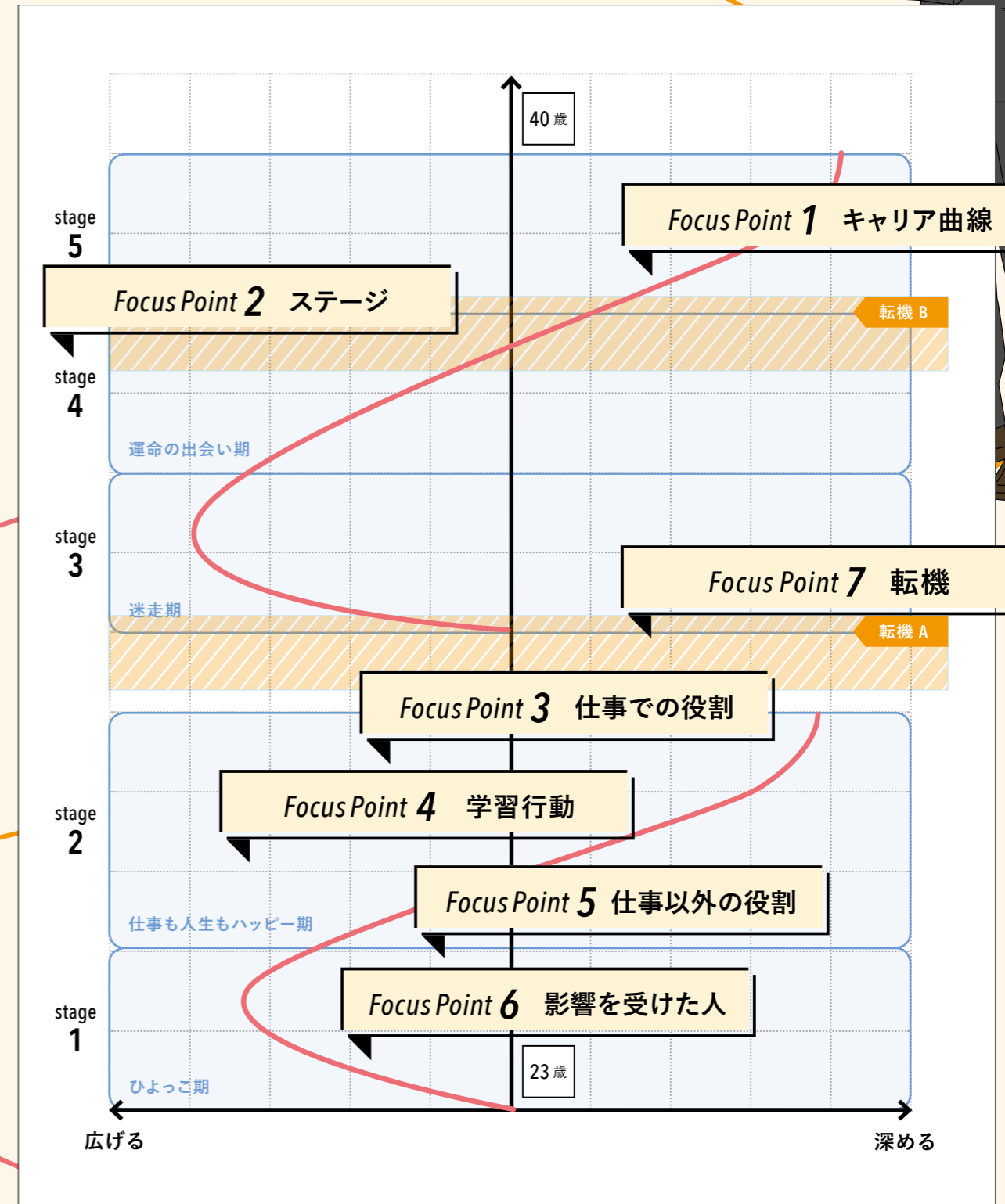
新時代のキャリアデザインのビジョンが
見えてきました。

フォーカスポイントは7つ。

「キャリア曲線を描く調査」の

分析結果をもとに、

そのエッセンスをお届けします。



「広げる」「深める」の意味は人によって違う。 そこに、自分流の『変わり方』に気づく 大切なポイントがあります。

1214人のキャリア曲線は、一人ひとりの仕事履歴、人生履歴を映し出したもの。緩やかな曲線、激しく左右に振れる曲線など、実にさまざまでした。その一番の特徴は「広げる」から「深める」へと転じる変曲点(広げる変曲点)、「深める」から「広げる」へと転じる変曲点(深める変曲点)の存在です。

一人ひとりのキャリア曲線の中に「広げる変曲点」は平均で3回登場します。「深める変曲点」は2回。この数字は、それぞれのゾーンの滞在期間を表しているとも取れます。「広げるゾーン」に6割、「深めるゾーン」に4割の期間滞る、そんな日本人の平均像が、この数字からは浮かび上がってきます。

キャリア曲線 5つのタイプ

「広げる」「深める」の動き、変曲点の数に着目して、キャリア曲線のパターン分類を試みました。ここでは、キャリア曲線が1本線で描かれている779のサンプルを対象に分類された5つのタイプを紹介しましょう。

タイプIは「広げて広げて」。働き始めてから現在に至るまで、キャリアのすべてを「広げるゾーン」で過ごしてきたタイプです。全体に占める比率は5.9%と少数派です。

タイプIIは「広げて深める」。キャリアをスタートしてしばらくは「広げるゾーン」に滞在していますが、ある時期を境に「深めるゾーン」に移行していくワンサイクルのキャリアです。比率は36.3%と多

数派です。

タイプIIIは「広げて深めて広げる」。キャリア初期は「広げるゾーン」に、そこから転じて「深めるゾーン」へと移行し、後期に再び「広げるゾーン」に転じているタイプです。比率は11.7%と少数派。

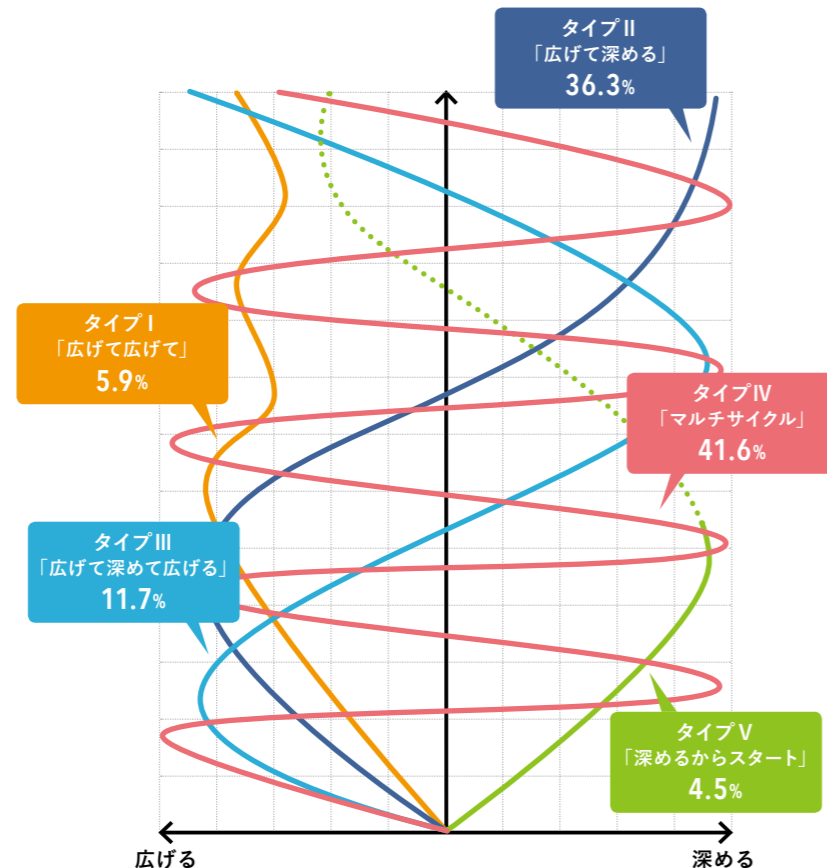
タイプIVは「マルチサイクル」。「広げるゾーン」と「深めるゾーン」との間を2回以上行き来しているタイプです。比率は41.6%と最大勢力。

タイプVは「深めるからスタート」。今回集まったキャリア曲線の大半は、キャ

リアスタート時には「広げるゾーン」へと向かっています。ですが、このタイプは、いきなり「深める」からスタート。比率も4.5%と超少数派です。

外的キャリアは同じ。なのに、まったく異なるキャリア曲線

こうしたタイプ分類をもとに、いろいろな分析を試みました。タイプごとにさまざまな特徴も見えてきました。しかし、実はこうした分析以上に大切なことがわかりま



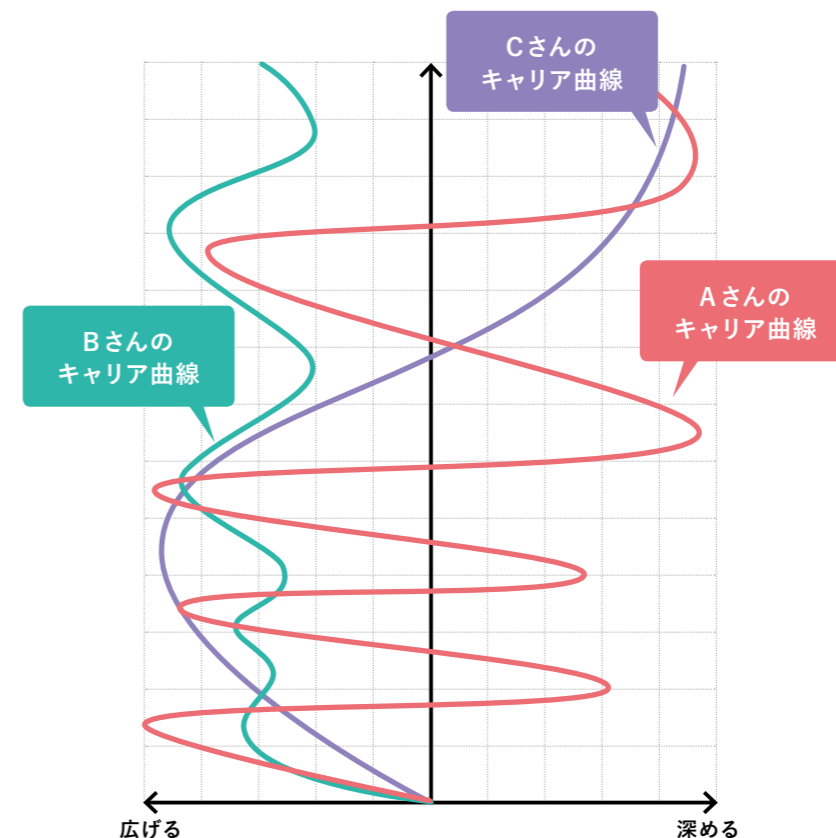
した。人によって、「広げる」「深める」の意味が違うのです。つまり、同じような仕事経験でも、そのキャリア曲線は人によってずいぶん異なるのです。これは、調査実施前に試験的に行ったワークショップなどにより明らかになったことです。

例をあげて説明しましょう。ある職種に就いたら、その初期には「広げる」、そしてある程度習熟したら、「深める」へと移行していく、というようにキャリア曲線を描く人がいます。こういうスタイルの人のキャリア曲線には、異動などにより職種が変わるたびに、まず「広げる」、そして「深める」という波形が生まれます。こうしたスタイルを持っているAさんは、4つの職種を経験していたので、「広げる」「深める」が4回繰り返されているという**タイプIVに該当するキャリア曲線**になっています。それぞれの職種で、自分なりの

仕事の仕方を確立していく、という姿勢が見えてきます。

しかし、同じように職種が変わっていても、それを「広げる」を重ねる、と解釈する人もいました。Bさんです。**Bさんのキャリア曲線はタイプI**になっています。一貫して自身の可能性を広げている、とも取れますし、これだ、という仕事に出会えていない、とも取れます。

また、最初の3つの職種経験は「広げる」で表していたけれど、最後の職種になると「深める」に移行している人もいました。Cさんです。**Cさんのキャリア曲線は、タイプII**になるわけです。3つ目の職種までは、自身の可能性を広げる期間であり、4つ目の職種で、これまで培った経験やスキルを総動員しているかもしれないし、それまでの仕事ではあまり前向きになれなかったけれど、4つ



目の仕事と出会って「これこそが自分がやりたい仕事だ」と前のめりになったのかもしれない。

一人ひとりが独自の基軸や理由を持っている

つまり、4回職種が変わっているという同じ外的なキャリアの人でも、描くキャリア曲線はまったく違うのです。自分の中の意味するものが違うのです。そして、それが曲線の形となって表れるのです。

「広げる」「深める」の基準は、職種や仕事内容だけではありません。環境の変化を重視している人もいます。同じ職種であっても、働く仲間や顧客が変わる時には「広げる」、その仲間や顧客との親交が厚くなるにつれて「深める」へと移行していくスタイルです。

働き方に着眼する人もいます。出産、子育てなどのライフイベントによって働き方を大きく変えることで、それまでとは違う形での「広げる」を経験している人もいます。

このように、何を基軸に「広げる」「深める」を表すか、そして、変曲点は何を意味するかは、人それぞれなのです。そして、「広げる」「深める」のキャリア曲線を描き、他者とそのキャリア曲線を共有し、そのアウトラインをプレゼンテーションしあう中で、自分自身の「広げる」「深める」の基軸や、変曲点が生じた理由に気づくと、多くの人の表情が変わりました。生き生きとするのです。

自分流の『変わり方』に気づく第一歩、それは、自身が大切にしているキャリアの基軸に気づくこと。そして、変曲点、つまり自身が変化したのは、いつ、どのような時であったのか、そしてその変化をどう感じていたかを自覚することなのです。

自身のキャリアのステージをいくつかに分ける。 そして名称をつける。そこに、 その人固有のキャリア・ストーリーが浮かび上がります。

人生100年時代という言葉の火付け役となった書籍『ライフシフト』。お読みになった方も多いと思います。この本の中に「3ステージ型人生は終焉する」というメッセージが出てきます。**教育、仕事、引退という3つのステージ**に区分けられる生き方ではなく、仕事がいくつものステージに分かれたり、仕事の後に教育の期間があったり、というマルチステージ型の人生になる、という指摘でした。

人は今までもマルチステージな 仕事人生を生きてきた

しかし、です。**自身の仕事人生を、ひとつのステージでとらえている人は多くはないのではないか。**これまでの仕

事人生を振り返ると、そこにはいくつかの節目があり、いくつかのステージに分かれている、というように人はとらえているのではないかと考えています。私たちはそのように考えました。そして、キャリア曲線の中に点在する変曲点や、波形の左右への変化は、そのようなステージの移り変わりや密接に関係しているのではないかと考えました。

集まったワークシートに描かれたステージの数は、4つの人が最も多く、24.0%。3、4、5のいずれかの数であった人が67.4%を占めています。6以上のステージ数を書き込んだ人も25.3%を占めます。**人は、もうすでにマルチステージに生きています。**

年齢とともにステージ数は増える傾向にはありますが、緩やかなものでした。

勤めている会社の規模や就業形態などとの関係を見ても、強い傾向は読み取れませんが、年収データからは、関係が読み取れました。現在年収100万円未満の方々のステージ数は少なく、700万円以上の方々のステージ数は多い傾向にあります。年収が高まっていく過程には、いくつかの節目が存在すると見ることができます。

職種についての違いはほとんど見られませんでした。公務員のステージ数は顕著に多くなっていました。ローテーションによる異動、それも前職との関連があまりない異動が多い公務員の特徴が表われているといえそうです。

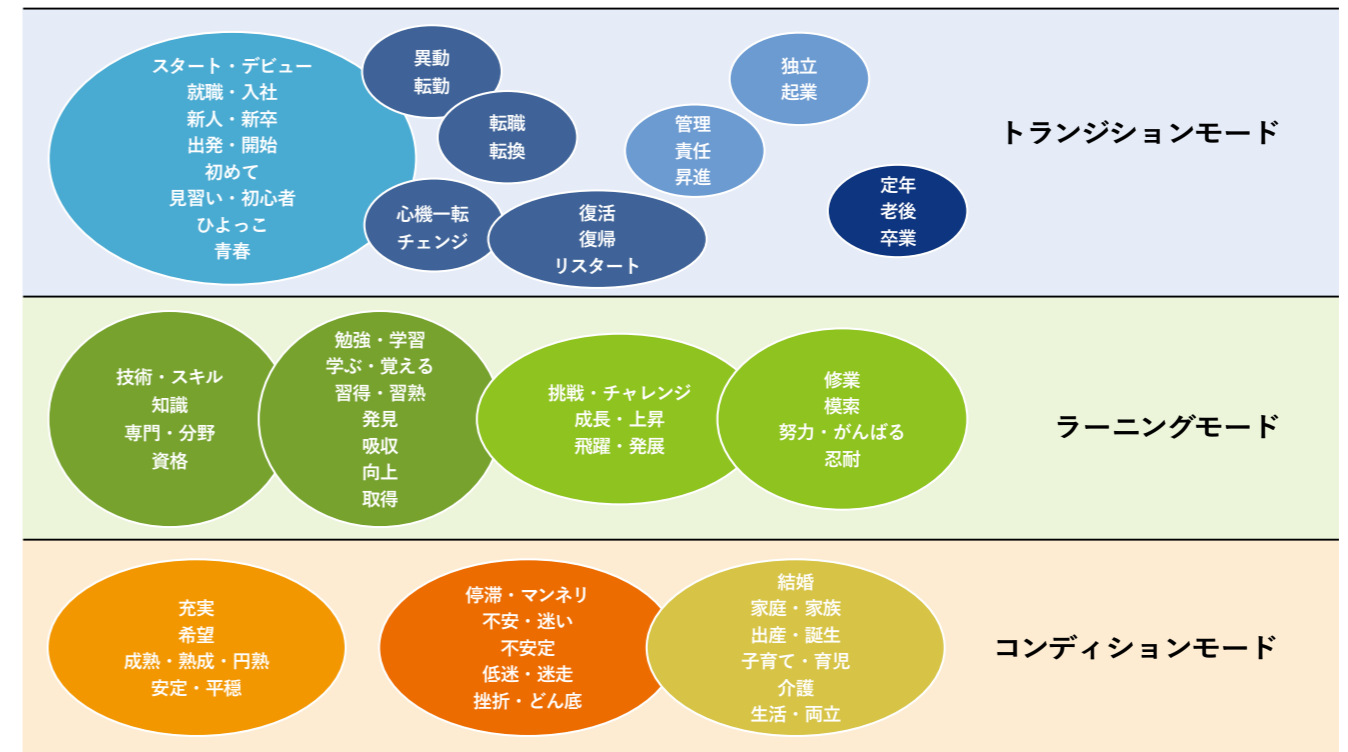
時間とともに変わっていく ステージ名称

ステージにつけてもらった名称からは、一人ひとりの仕事人生が浮かび上がります。まさに山あり谷あり。ですが、出てくる言葉には共通性があります。

まずは、最初のステージによく出てくる言葉です。「スタート・デビュー」「就職・入社」「新人・新卒」「出発・開始」「初めて」「見習い・初心者」「ひよっこ」「青春」などなど。

このような人たちが、やがて「異動」「転職」したり、「転換」したり。そして、「責任」ある仕事を託され、「昇進」し、人や組織を「管理」する役割へと変わっていきます。「心機一転」「チェンジ」もあります。一部の人は、仕事から離れ、「復活」「復帰」「リスタート」します。「独

ステージ名称 頻出ワード



立」「起業」を遂げる人もいます。そして、「定年」「老後」「卒業」を迎えます。

このように、**キャリアの変化・移行のタイミングに着目して、名前をつける**、という**トランジションモード**のネーミングが基本形です。

仕事に関する知識や技術を身につけていく過程の言葉も頻りに登場します。「技術・スキル」「知識」「専門・分野」「資格」などを「勉強・学習」「学ぶ・覚える」「習得・習熟」「発見」「吸収」「向上」「取得」していくのです。

知識や技術のような具体的なものではなく、もっと漠然とした仕事そのものに「挑戦・チャレンジ」したり、「成長・上昇」「飛躍・発展」したりするような言葉も出てきます。その道のりは決して平たんなものではないでしょう。「修業」「模索」「努力・がんばる」「忍耐」という言葉も頻りに登場します。**何かに挑み、何かを身につけていくラーニングモード**の名称も頻りに登場します。

このようなプロセスの中で、人は「充実」「希望」を抱いたり、「成熟・熟成・円熟」してきたことを実感したり、「安定・平穩」な気持ちになるなど、良好な状態であることもありますし、「停滞・マンネリ」や「不安・迷い」を感じ、「不安定」な気持ちに揺れ、「低迷・迷走」したり「挫折・どん底」に陥ったりします。うまくいかないステージ、落ち込んでいるステージは、大半の人に登場します。人生とは、いい時ばかりではありません。そして、こうした悩めるステージの存在が、実はその人が変化する大きなきっかけになります。

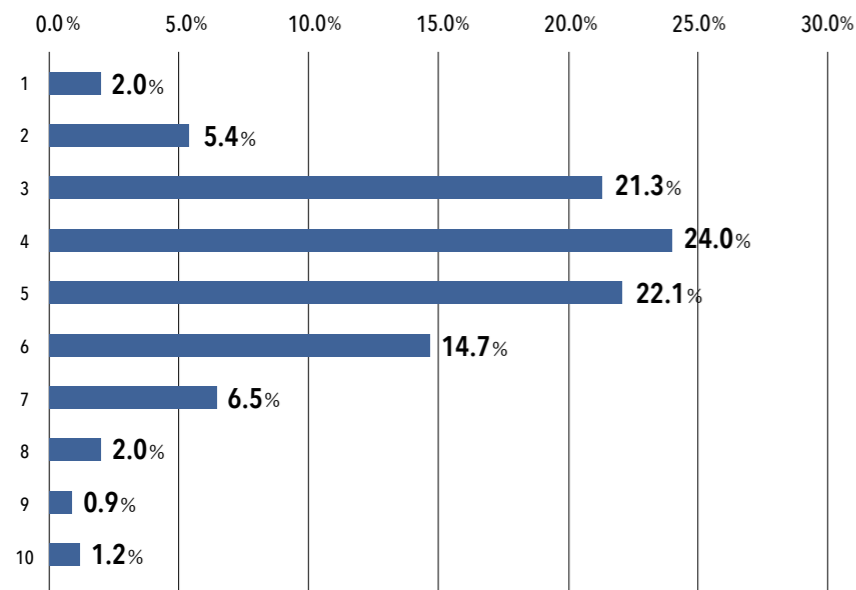
ここまでで紹介してきた言葉は、働くこと、仕事にまつわるものがほとんどですが、それに迫る勢いで出てくるのが、「家庭・家族」に関する言葉です。「結婚」「出産・誕生」「子育て・育児」というライフイベントは、男女問わず、実にたくさん登場します。「介護」という言葉も、予想以上に出てきました。こうした

出来事は、「生活・両立」という新たな人生の課題をもたらすことになるのです。このような**仕事・人生の状況を表すコンディションモード**のネーミングも数多く見られます。

ステージのシフトは、 自分自身の変化

このようにキャリアのステージを分け、それぞれに名前をつけることで、改めて人は、自分が「変わってきた」ことに気づきます。働き始めてから、ある程度の時間が経てば、変わらないなんていう人はいません。そして、何が変わったのかにも気づいていきます。知識やスキルの向上、仕事に臨む姿勢の変化、人生において大切にしたいことの変化などなど。このように**「変わってきた」ことに気づくこと**が、自分流の『変わり方』を見つける大前提なのです。

ステージ数のヒストグラム



「仕事での役割」が変わるとは、 自分が変わること。 自分で自分の役割を作り出すことが、 新しい自分を作ります。

ステージ名称が表しているその時の自分。これは、それぞれのステージで、どのような「仕事での役割」を担っていたかと密接にかかわります。そして、名称の変化には、「仕事での役割」の変化が強く影響しています。

「キャリア曲線を描く調査」では、図にあるような7つの役割を示して、それぞれのステージでそれぞれの「仕事での役割」をどの程度担っていたかについて尋ねました。また、その7つを大きく「マネジメントロール」「プレイングロール」「サポートロール」に区分し、特徴や傾向を分析しました。

役割変化の多様さは、 マルチサイクルの証

「仕事での役割」の変わり方は、思っていた以上に多様でした。最初から一貫して、プレイヤーやフロントランナーのような最前線の仕事を担当し続ける人、サポーターの役割を重ねる人、いきなりマネジャーからスタートしている人などなど。ある時まではリーダーやマネジャーを経験していたけど、異動や転職、復職などで大きく**仕事内容が変わること**により、またサポーターとして**ゼロからのスタート**をしている、というような人もたくさん。まさに**マルチサイクルなキャリア**だといえるでしょう。

最初のステージはサポーター、次のステージにはプレイヤー、そして、プロフェッショナルやフロントランナーを経て、リー

ダーやアドバイザー、そしてマネジャーへと着実にステップアップしていく、という**昭和の時代の男性正社員**のような**役割変化**を遂げている人は、いることにはいましたが、もはや**少数派**です。

役割は、託されるものではなく、 自分で設定するもの

「仕事での役割」の回答結果には、もうひとつ顕著な特徴がありました。あるひとつのステージで、7つの役割のうちの半数以上の役割をしっかりと担っている、と回答するような人がいる一方で、どの役割も担っていない、と回答する人もいたのです。特に後者はなんとも気がかり

マネジャー	直属のメンバーを持ち、部・課・グループを統率するマネジャーの役割	マネジメント ロール
リーダー	案件やプロジェクトを率先して推進するリーダーの役割	
アドバイザー	関係者に知識・スキルや助言などを提供するアドバイザーの役割	
プロフェッショナル	常に仕事で高い成果を上げることを期待されるプロフェッショナルの役割	プレイング ロール
フロントランナー	新しいテーマや案件を担当するフロントランナーの役割	
プレイヤー	担当する案件を自分の力で形にするプレイヤーの役割	サポート ロール
サポーター	案件や周囲の人々を手助けするサポーターの役割	

です。仕事をしている以上、何らかの役割は担っているはず。

つまりは、こういうことです。「**仕事での役割**」とは、会社からこういうことをしてほしい、と託されるものというよりは、自分が、何をすべきか、何をしたいか、と思っていた、自分自身の受け止め方なのです。あるステージにおいて、多くの役割を担っていたと思っている人は、会社からそういうことをせよと言われたからではなく、「自分は、今のステージにおいてどのような役割を担うべきか」と自身に問い、役割意識を持って日々の仕事に取り組んでいたということです。そして、役割を広く設定するということは、それまではやってこなかったことに挑戦したり、それまでは意識していなかったことを大切にすることにつながります。つまりは、自分が「変わる」ということです。

変わるチャンスは、自分で作れるのです。大切なのは、その時その時のステージでの「仕事での役割」を、自分で設定すること。言われたことをするのではなく、**自らの役割を自らで作**り出すことなのです。

変化によって生まれ、 そして変化を生み出す「学習行動」。 ある時に、人は突然激しく 学ぶようになるのです。

役割を意識すると、人が必ずすることがあります。それは学ぶこと。これまでにない役割を担い、自身の幅を「広げる」ためには、新たな知識やスキルをインプットしたり、新たなものの考え方やとらえ方を自分の中に作り上げる必要があります。それまで担ってきた役割を「深める」となれば、さらに高度な知識やスキルを身につけたり、その職業の専門家としての行動規範や倫理観を自分のものとしていくことが求められます。「**広げる**」「**深める**」のいずれでも、人は学んでいます。そして、それまでの自分から新しい自分へと変わっていきます。つまり、「**広げる**」「**深める**」の**曲線の変化は、自分自身が変ってきた証**であり、**そこには、必ず学びがある**のです。学ぶこととは自分が変わることなのです。変わるために学ぶ、変わったらまた学ぶ。そんな循環の構図があるのです。そうした**変化の証は、それぞれのステージでどんな学習行動をどれだけしたかに表われます。**

人はみな得意な学習行動を 持っている

「キャリア曲線を描く調査」の分析結果からは、学習行動には、社外セミナーや勉強会への参加といった「**学校型学習**」、仕事に取り組む中での「**経験型学習**」、社内外の人との交流による「**対人型学習**」、自分の生き方・働き方を考える「**内省型学習**」の4つがあることがわかりました。

ンパターンな学習行動ではなく、**いくつかのレパートリーを持っていて、状況に応じて使い分ける**、というのが理想でしょう。

ある時、突然人は学び出す。 それはなぜか？

しかし、そんな理想的な学習行動なんてとれるでしょうか。そもそも、普段はあまり学んでいなかったような人が、いきなりやったことがない学習行動をとれるのでしょうか。実は、とれるのです。今回の調査では、それが顕著に表れていました。**ある時、突然人は学び出す**のです。それまで学んだことがない人も、「**学校型**」「**経験型**」「**対人型**」「**内省型**」すべてを駆使して学ぶようになるのです。それは、目の前にあるテーマや担った役割を「これこそがやりたいことだ!」「自分はこれでやっていくんだ!」「このままでは大変なことになる」と、**自分事としてとらえた時**。

学習行動は、自分流の『**変わり方**』のど真ん中のフォーカスポイント。そして、これまでの仕事人生の中での**学習行動の傾向、特徴や行動量が多かった時期**を見つけることが、自分流の『**変わり方**』に気づく最重要ポイントです。

<ul style="list-style-type: none"> ・所属している会社が提供する研修などの教育機会を通じて ・読書やウェブサイトでの検索によって ・社外のセミナーやスクール、勉強会などに自主的に参加して …… 新たな知識やスキル、仕事のやり方を身につけた 	学校型学習
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に取り組む中で、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身につけた ・これまでやったことがないことを試しにやってみた 	経験型学習
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた ・社内外のたくさんの人と新たに交流した ・社内外の特定のひとと深く関わった 	対人型学習
<ul style="list-style-type: none"> ・自分の今後の生き方、働き方について考えていた ・それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた 	内省型学習

家族の一員、社会や地域の一員、 学び、趣味やレジャー。 どんな「仕事以外の役割」も、 あなたの変化を生み出しています。

あなたにとって、仕事はどれぐらいの重みがありますか。あなたの心の中の大きさを仮に100だとして、仕事はそのうちのいくつぐらいでしょうか。半分の50でしょうか。もっと多くて70? それとも30を切りますか? ある調査によれば、その平均は男性31、女性は23。50以上の人は約2割。一方で20未満の人も3分の1存在しています。

人には、仕事での役割以外に、たくさんの役割があります。家庭人としての役割、社会や地域の一員としての役割、など。学びや遊びも、人にとっての大切な社会的役割です。

ファミリーロールがもたらす葛藤と学び

「キャリア曲線を描く調査」でも、こうし

た「仕事以外の役割」について尋ねています。そして、その項目を、自ら主体的に学ぶ「ラーニングロール」、社会や地域、家庭での役割を担う「ソーシャル・ファミリーロール」、趣味やスポーツ、レジャーといった「パーソナルロール」に3区分しています。仕事人生に色濃く影響を与えるのは、何といてもソーシャル・ファミリーロール。特に家族の一員としての役割です。Focus Point 2 ステージの名称においても、家庭・家族、結婚、出産といった言葉が頻繁に出てくることをご紹介しましたが、これはつまり、それ以前のステージまでと違い、そのステージからソーシャル・ファミリーロールの比重がぐっと高まったことを表しています。しかし、人間が持っている時間は一定、心の大きさもまた一定です。必然的に、その他の役割の比重が変わります。しかし、

自己啓発活動	仕事とは直接には関係のないことを学ぶ	ラーニング ロール
地域・社会活動	町内会やボランティアなど、社会・地域の一員として活動する	ソーシャル・ ファミリーロール
家族の一員としての活動	自身の家族が良好な状態を保つために活動する	
芸術・趣味・スポーツ活動	興味・関心のある芸術・趣味・スポーツ活動を行う	パーソナル ロール
上記以外の余暇活動	くつろぎ、レジャー、友人との交流などを通して、安息や心の充実をはかる	

時間の比重と心の比重は往々にして異なります。そこに葛藤が生まれます。その葛藤を解消するために、人は働き方や仕事への姿勢を変えていきます。

つまり、ファミリーロールの変化が、「仕事での役割」への向き合い方を変えます。そこには学びが生まれます。新たな学習行動が必ず生まれています。

「仕事以外の役割」での変化がもたらす波及

ソーシャル・ファミリーロールのもう一つの軸である地域・社会活動や、ラーニングロール、パーソナルロールは、少し違ったメカニズムで個人に変化を及ぼします。地域のコミュニティに参加したり、NPOに加入したり、スクールに通ったり社外の勉強会に顔を出すようになったり、昔やっていた趣味やスポーツを再開したり。新たな役割を担いはしますが、時間の比重と心の比重は異なれど、緊急性や拘束性はありませんので、そこにはさほどの葛藤は生まれません。しかし、そうした「仕事以外の役割」を担うことは、仕事軸とは別の軸で、自身を「広げる」こととなります。新たな知識や技術の習得、新たな人々との接点を通じた新たなものの見方、考え方の習得、チームの中でのリーダーシップやフォローシップの発揮……必然的にそこには学びが発生します。自分が変わるといことです。そして、その変化は、「仕事での役割」への向き合い方も変えることとなります。もちろん、ファミリーロールは、こうした変化も引き起こします。

「仕事以外の役割」を担うこともまた、「変わる⇔学ぶ」の連動を稼働しています。自身の人生の中で、「仕事以外の役割」の比重が変わった前後の自身の変化に着目すると、自分流の『変わり方』が見つかるはずで

これまで仕事を通しての人との接点は 誰にでもたくさんある。 でも、たくさんの人に影響を受けたと答える人と、 誰も記述しない人がいます。

あなたの仕事人生には、いったい何人の登場人物がいたでしょうか? 10年、20年と仕事を重ねるたびに、出会う人の数はどんどん増えていくことと思います。そして、その登場人物の中でも、主人公であるあなたに強い影響を及ぼした人がいたのではないのでしょうか。

日々接する仕事仲間から受ける大きな影響

「キャリア曲線を描く調査」では、各ステージで影響を受けた人について尋ねています。何人いたか、どんな人だったか、そしてどんな影響を受けたか。

影響を受けた人として圧倒的な登場回数に昇るのは、「上司・部下」。ファーストステージでは過半を占めますが、このほぼすべてが直属のマネージャーです。「上司・部下」に続くのは「先輩・後輩」そして「同僚」。つまりは同じ職場・会社の仲間です。この3つのカテゴリーで、

ファーストステージの9割、ラストステージでも7割強を占めます。日々仕事で接する人たちから、人は実に大きな影響を受けています。

仕事仲間以外では、「家族」と「友人・知人・恋人」。ファーストステージではほとんど登場しませんが、途中のステージ、そしてラストステージつまり現在においては、それぞれ10%を超えて登場します。

どのような影響を受けているのでしょうか。テキストマイニングという技法を使って特徴を分析すると、ファーストステージでは「仕事の姿勢」「働く基本」「プロ意識」「生き方」というスタンス寄りのキーワードが浮かび上がります。仕事というものに、どのような取り組み姿勢で臨むのか、という姿勢や意識を、上司や先輩から学んでいます。「仕事の方法」といったスキル寄りのキーワードも登場します。

途中のステージにおいても「仕事の姿勢」は大きな勢力を占めますが、役割の変化に伴い、職場の人間との接点を通して「責任

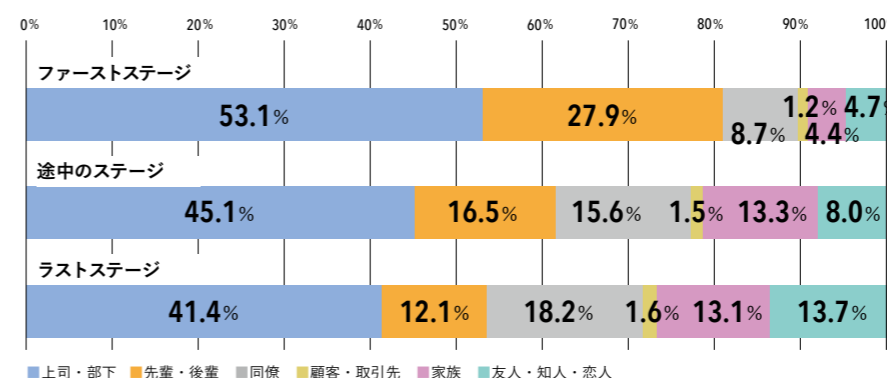
感」「部下の育成」「経営の視点」に気づいていく構図が浮かび上がります。ファミリーロールを担うことにより、家族からの影響を受け、「家庭との両立」という新たなライフテーマに向き合う構図も現われます。

ラストステージになると、構図は一変します。「新しさ」「変化」というキーワードの台頭からは、個人がサイクルシフトを意識し始めている構図が浮かび上がります。

人からの影響を自覚できているか、いないか

しかし、実は調査からの最大の気づきは別のところにありました。それは、影響を受けた人を「たくさん記述する人」と「まったく記述しない人」がいる、という事実です。ある人の仕事人生には素晴らしい人がたくさん登場し、ある人にはまったく登場しなかった、ということではありません。「人からの影響」を認識できているか、いないか、の違いです。日々接するような人から影響を受けないという人はいないでしょう。素晴らしいロールモデルではなく、反面教師であっても、何となく気の合った人でもどうにも折り合いがつかなかった人でも。そういう人との頻繁な接点を通して、人は自分を何らかの形で変えているはずで

影響を受けた人の登場頻度



仕事に向かう姿勢が大きく変わる「転機」にこそ、 あなた流の『変わり方』のエッセンスが 詰まっているはずです。

例えば、人事異動で、これまでとまったく違う仕事を担当するようになった時。重要な仕事やポストを託され、仕事に大きく力が入った時。あるいは、仕事と思うように行かず、悶々としていた時期。そして、家族が増え、生活のリズムが大きく変わった時などなど。そのような状況や大きな環境変化が訪れる中で、**仕事に向かう姿勢が大きく変わるような転機**を、きっと多くの人が経験しているでしょう。そして、キャリア曲線の形に変化をもたらす大きな要因となっていることでしょう。**転機は、サイクルシフトを誘発している**に違いありません。

転機のきっかけ 5つのグループ

「キャリア曲線を描く調査」の回答を見ると、そうした転機の経験者は77.1%。やはり数多くの人が転機を経験しています。それも、1回ではなく2回以上経験している人が55.0%と過半数を占めています。**マルチサイクルに生きている人が、すでにたくさんいる**ことを予見させる結果です。

ある人の転機は、どんなことがきっかけになったのか。実態はとても多様ですが、大きくは以下の5つのグループに分類できます。

◎**グループA「仕事場の变化」**…… 転職や異動、転勤、海外赴任など、働く場所が変わったことがきっかけだ、と答えている人たちのグループです。今回得られた1800余の転機サンプルの35%を占める最大勢力です。

◎**グループB「ライフイベント」**…… 結婚や恋愛、子どもの誕生・自立などが転機のきっかけになった、と答えている人たちのグループです。26%と4分の1以上を占めます。ファミリーロールの影響の大きさが、ここでも窺えます。

◎**グループC「職務・役割の変化」**……昇進・昇格、抜擢などを経験した人たちのグループです。「仕事での役割」がはっきりと変わっているグループです。12%と少数派です。

◎**グループD「仕事の価値や意味の深化」**……場や役割は変化していませんが、ある仕事を通して、改めて仕事の価値や意味を深く考えたり、重要な人と出会うような経験をした人たちのグループです。こちらも12%の少数派。

◎**グループE「仕事や生活上の問題」**……仕事がかまかまなかったり、人間関係などの悩みを抱えていたり、挫折や病気などを経験したことで、仕事に向かう姿勢が大きく変わったと答えている人たちのグループです。15%を占めています。

転機こそがサイクルシフト。 その時の『変わり方』に着目！

このような転機は、人にどのような変

化をもたらしているのか。それについても、今回の調査では質問しています。回答結果から、3つの変化が浮かびあがってきました。

1つ目は**「働く価値の再発見」**。働く上で大切にしたい価値観や行動指針に気づいたり、自身なりの仕事のやり方、進め方を確立している人がたくさんいました。いくつかのコメントを紹介しましょう。

- ・やりたい仕事に転職したことにより、やりがいを多く感じられるようになり、イキイキと働けるようになった
- ・入社以来15年間続けてきた仕事からまったく違う部署への異動、知識ゼロの状態から死にものぐるいで勉強し、ものの考え方、仕事への取り組み方、周囲の環境全ての変化があった
- ・まったく異なる業界に初めて転職したので、日々仕事に対しての刺激やプレッシャー、喜びを感じるようになった
- ・人のつながりの大切さを思い知った
- ・結婚することによって仕事に対する責任感が大きく変わった
- ・子どもが小学生になるのをきっかけにもう一度社会に出て働きたいと思うようになった

2つ目は**「仕事以外の価値の発見」**。働くことよりも大切なものに気づいたり、働くこと以外のことを取り組み始めるような変化です。

- ・出産と同時に仕事を辞め、子育て中心で自宅で仕事していた
- ・一番大切なことは子どもの成長だった
- ・2回目の転職であり、結婚も考えてのことだったため、安定した生活を送れる会社員人生を選択したが、そのことについての後悔はない
- ・生死にかかわるような病気をした

転機のきっかけ

グループ	転機のきっかけ	特徴
グループA	仕事場の变化	・海外勤務で価値観の違い、文化の違いなどに影響を受けた。 ・転勤で今までの経験が通用せず、新たな環境に適応することの大変さを感じた。
グループB	ライフイベント	・守る対象が増えた。生きる目的・働く目的がクリアになった。 ・子育てが一段落し再び仕事を始め、働くことの大切さ、楽しさを感じた。
グループC	職務・役割の変化	・周囲に守られている状況から、自分で切り開く立場になった。 ・10人の部下を持ち、楽しさと難しさを学んだ。
グループD	仕事の価値や意味の深化	・社外の人と共同作業し、生きた仕事のスキルや情報を得るため自ら動くことを学べた。 ・仕事、生き方やものの考え方に大変影響を受けた人物と出会った。
グループE	仕事や生活上の問題	・親の死によって、介護に興味を持った。資格を取り働き始め、仕事の重要性をとて感じた。 ・身内の病気をきっかけに、働き方を変え、今後について改めて考えた。

ことでこれからの人生を立ち止まって考える機会があった
・うつ病を患い、仕事に対しての前向きな考え方ができなくなった時期があり、仕事よりも健康であることが何よりも最優先であると痛感した
・親の介護のため、地方在住の親の元に単身で移り住んだ

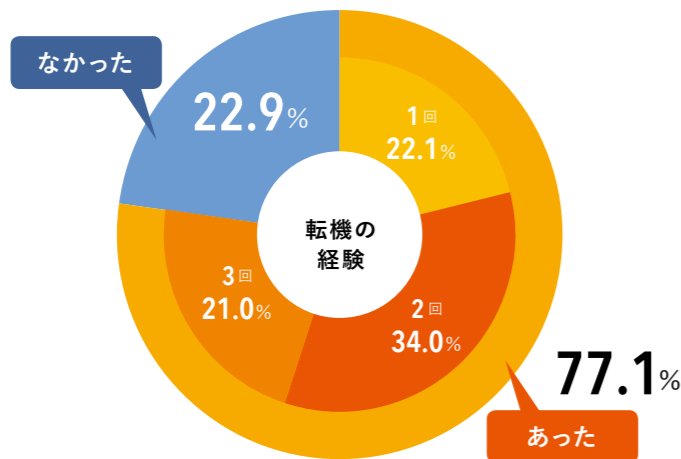
力に成り得た専門職種に就いた
・国家資格を取得して一生使える仕事を持った
・やりがいのある仕事に就いた。天職と感じて続けたい
・ずっと続けていこうと思っていた仕事を人間関係で辞めたことで悩みました。でもそのことで新しい仕事、人間関係ができたことは宝物となりました

3つ目は**「新しいテーマの発見」**。新たに興味や関心を持つ題材と出会ったり、社会の問題を身近に感じるようになる、という変化です。

- ・部署の異動により、新たなテーマに取り組み始めたこと、知識を深めるため勉強し、数多くの資格を取得しプロフェッショナルといえるレベルの技能を身につけたこと
- ・自分の志向や適性に合った職業に巡り合えた期間であった
- ・諸事情により1年で退職したが、その後の就職活動において、即戦

こうした変化こそが、サイクルシフトが起きていることの証左です。**マルチサイクルに生きる、とは、単に仕事や会社が変わるような物理的な変化を重ねることではなく、自身の考え方や価値観が変わっていくこと**。そして、**転機の中には「仕事での役割」「学習行動」「仕事以外の役割」「影響を受けた人」が勢ぞろいで登場します**。どのような時を転機と意識し、その時にどのように変わったのか。この一連の行動や認識変化の中にあなた流の『変わり方』がぎゅっと詰まっているはずです。

転機の経験率



転機による変化

1 働く価値の再発見
・大切にしたい価値観や行動指針の発見
・自身なりの仕事のやり方、進め方の確立

2 仕事以外の価値の発見
・働くことよりも大切なものの気づき
・働くこと以外のことへの取り組み

3 新しいテーマの発見
・新たなテーマへの興味・関心
・社会の問題を身近に

あなたの中にある『変わり方』の メカニズムを解き明かそう

「キャリア曲線を描く調査」では、その人の現在の状態について尋ねています。尋ねたのは、以下の4つの項目でした。

- ◎ **キャリア展望** (今後のキャリアの見通しや明るさ、未来への前向きさや自立心)
- ◎ **キャリア満足** (これまでのキャリアへの満足度や納得感、自分らしさや自立性)
- ◎ **学びスタイル** (学びを実践の場につなげる「実践型学び」、学びを発信、対話を通して高める「創造型学び」、体系立てて学んだり文章などにまとめる「体系型学び」、現在や将来に必要な知識やスキルを身につけようとする「学習習慣」の形成度合い)
- ◎ **しなやかマインドセット** (知能の可変性の認識、チャレンジへの積極性)

大切なのは、自己信頼に支えられたキャリア展望

この4つの項目は、マルチサイクル・デザインの鍵になるものです。変化にとんだ時代に、自身のキャリアの主人公として、オーナーシップを持って、生き生きと働き続ける上でキーファクターです。

「キャリア展望」は、その中核となるもの。大切なのは、先行きが見えていることではなく、「先行きは見えていないけれども、何とかしていける」という自己信頼に支えられたキャリア展望です。これまで、さまざまな変化に対応し、自分を変えてきた。だから、未来に向けてもきっと大丈夫だ、という姿勢が形成されていることです。

そのためには、自分がどのように変わってきたのかを、きちんと振り返り、しっかりと自覚することが大切。

ここまで見てきた7つのFocusPointは、その振り返り、自覚のための視点です。

FocusPoint1はキャリア曲線。これまでの仕事人生において、どのように「広げる」「深める」を重ねてきたのか。いつ、どのように広げ、いつどのように深めたのか。広げるから深めるに転じる変曲点、深めるから広げるに転じる変曲点では何があったのか。そして、あなたにとって、「広げる」「深める」とは何を意味するのか。

FocusPoint2はステージ。これまでの仕事人生をどのよう

に区分けするのか。ステージを分けた理由は何か。そのステージに名称をつけるとしたらどうなるか。その名称をつけたのはなぜか。

FocusPoint3は仕事での役割。それぞれのステージで、どのような仕事での役割を担ってきたのか。それは、どう変わったのか。会社から、上司からの指示ではなく、自身で意識していた役割は何か。

FocusPoint4は学習行動。それぞれのステージにおいて、どのような学習行動をとってきたか。自分の得意な学習行動は何か。苦手なものは何か。これまで最も激しく学んでいたのはどのステージか、そしてそれはなぜか。

FocusPoint5は仕事以外の役割。それぞれのステージにおいて、どのような仕事以外の役割をどの程度担っていたか。それはどう変わったのか。それはなぜか。そして、その変化は、仕事での役割や学習行動に影響を及ぼしたか。

FocusPoint6は影響を受けた人。それぞれのステージにおいて、どのような人から影響を受けてきたか。どのような影響を受けたのか。師、ロールモデルに限らず、抵抗勢力や反面教師などとの接点の中で、自分がどのように対峙し、変わっていったのか。

FocusPoint7は転機。いつ、どのような機会を転機と認識したのか。そのきっかけは何であり、自分はどのように変わったのか。FocusPoint1から6まで、その多くがかかわっていると考えられるが、特に何がかかわっていたのか。

こうした「変化の履歴」を把握することで、自分流の『変わり方』が、きっと見えてくるはず。

自分ならではのメカニズムを探し出そう

7つのFocusPointは、複雑に連関しているものです。「仕事での役割」の変化が新たな「学習行動」を生んだり、「影響を受けた人」と「転機」が同期していたり。それを、あえてビジュアルに表すとすれば、右の図のようなになるのだと思います。

「ステージ」の移り変わり、という低層の上に、「キャリア曲線」が「広げる×深める」を重ねていく。キャリア曲線という中層をはさみ、表層では、「仕事での役割」「仕事以外の役

割」「影響を受けた人」が相互に絡みながら「学習行動」を起動し、「学習行動」がまた新たな「仕事での役割」「仕事以外の役割」「影響を受けた人」の複雑系を再構成する。そして、それらの層を貫通するように「転機」が、全体の系に大きなインパクトをもたらす。

このような連関による変化の連続は、誰にでもあるものです。そして相互連関のメカニズムは人それぞれ。どの

FocusPointが自分流の『変わり方』のカギを握っているかは、人によって違います。

そして、それに気づくことができれば、自分独自の『変わり方』に気づけば、きっとその人は人生100年時代を「生き生き」と生きていけるはず。自分にいつか訪れるだろう変化を楽しむことができるのです。

キャリア展望を高める
メカニズム仮説

