

# 自分らしく働くこと／ 自分らしく生きること



キャリア・カウンセラー 劔持 勝

## 1 はじめに

キャリアという言葉が社会で使われるようになって久しい。

キャリアの定義については後に譲るとして、キャリアが単に働くことだけでなく、生きることを含めた広義に捉えられるようになってきていることは嬉しい。

今回、私の経歴・経験に着目してか、キャリアに関して企業サイドから書いてほしいとの原稿依頼をいただいた。私は一昨年まで民間企業に37年間籍を置き、人事・総務・営業・商品開発・経営企画等と幅広く仕事を体験させてもらった。そして採用・教育も担当した。その後、勉強してきたことを活かしハローワークでの若年者ジョブサポーター（1年間）、キャリアに関する研修講師、カウンセラーとして少しお役に立っているかと喜びを感じている。そんな中で感じてきたこと、考えていることを（かなり独り善がりに）述べさせていただこうと思う。

お読みいただく主に学校関係の方々が何か1つでもヒントを得ることがあったり、共感していただければ幸いである。

## 2 キャリアとは

### キャリアの意味

キャリアを辞書で引くとまず「経歴」と出てくる。キャリアという言葉が使われるようになって、研修等で受講生に尋ねると「経歴」と答える方が多い。もちろん間違っているわけではないが、経歴というとはどうしても過去のもの・仕事に関連するものという響きが強くなってしまわないだろうか。

ところでキャリアの語源は「キャリエール／馬車の轍（わだち）」と言われる。馬車が向こうから近付いて来て、そして去って行く場面をイメージしてもらえると、そこには「轍」が見えるのではないだろうか。この馬車はどこから来てどこへ行くのだろうか——キャリアが過去のことだけでなく、将来のことも含めて捉えるもの・考えるものとイメージしてもらえらるだろう。

私はキャリアを「その人（自分）らしい生き方・働き方」と定義している。経歴という、言い方を変えれば、過去中心の見方から将来も含めて働くこと・生きることを考えることが大切になってきている。いわゆる「狭義のキャリア」から「広義のキャリア」の捉え方が必要になっているのだろう。

そして前述の「自分らしく生きる・働く」ためには、どうしたら良いのかがキャリア教育の主要テーマになることは言うまでもない。

私はキャリアを説明する際に「働くこと・生きることは車の両輪」「Only 1のキャリア（誰と比べるものではない自分だけのもの）」という言葉も使っている。

### キャリアを考える重要性

かつて、働く人々は企業や組織から雇用やある程度の将来を保障されていたが、今は保障などないと言えるほど頼りないものになってしまった。

一方、そんな中で1人ひとりが自分らしくキャリア（その人らしい生き方・働き方）を考え、実現させること、すなわちキャリア開発・キャリアデザインすることが求められている。キャリアは1人ひとり違うものであり、企業・組織も今や金太郎飴を育成しようとしたり、望んだりしていない。すなわち、それぞれ違うキャリア＝オリジナルなキャリアについては誰も決めてくれないし誰も与えてくれないのだ。キャリア開発・キャリアデザインについては自分で考え、取り組まなければならない。キーワードは「自主・自立・自己責任」であり「自分らしさ」である。

環境変化が大きい中で生き、働き、学ぶことで変化を続ける自分自身のキャリアを考えること、考え続けることが極めて重要になる。そして、キャリア（自分らしく生きる・働く）を考えるには「自己理解（自分は何者なのか）」、さらに「働く意義・生きる意義」の理解が前提となる。子供たちにはぜひとも「自分を知ること」「働くことの大切さを理解すること」、そして「1人ひとり違うこと、違う良さを持っていること」をキャリア教育として学び、体験して身に付け、まさに自分のキャリアと取り組んでほしい。

## 3

### 企業が求める人材

#### 即戦力を求めているのか

新卒を採用するに当っては「否」と言いたい。確かに一部業務・役割においては狭い範囲ではあるが「スキル」の面で即戦力となることは可能であろう。しかし一般的に企業は新卒には即戦力を求めている。労働市場には即戦力がたくさん存在し採用することが可能であるのだから……。ではなぜ新卒採用を行うのか。

日本の企業には「企業の文化・風土」を大切にする伝統が残っており、何色にも染まっていない人材を育て上げたいとの考え方がある。一方、企業での育成期間は短くなっており、できるだけ早く本人の適性や可能性を見極める必要がある。その分リスクを伴うこともあるだろう。チャンスを与え、期待にどれだけ、どのように応えたかで、次のステップへ移行することになる。また、再チャレンジの可能性も残している。環境変化が早く大きいことから、対応もそれに伴ってスピードを要求され、時にドラスティックになることもある。

そのような状況において、生徒・学生の方々には就職を目標としてあまり強く意識しないでほしいと私は思う。企業・組織は自分のキャリアを実現する可能性のある場の1つだと考え、過剰な期待や思い込みはしないことである。その場をいかに活かすかは働く人の問題・課題である。チャンスは必ずあること、キャリアの目標も不変のものではなく、環境変化の大きい中では節目で見直すものであることも理解してもらいたい。そして常に「自分は何者であって、何をしたいのか」を見失わないことである。

#### 採用に当たってのポイント

私が仕事をさせてもらった企業での事例を中心に述べたい。

特に大切にしていたポイントは「対人スキル／コミュニケーション能力」「自己理解の進み具合」「積極性／目的意識の明確さ」等である。これは企業の、そして生徒・学生の専門分野を問わず、程度の差はあっても要求されるものと思われる。もちろん、仕事を行うための基礎的な学力及び専門知識・技能は問われるだろう。

ではどのようにして確認するのだろうか。

まず学力については入社後期待している仕事によっても異なるが、基本的なことを理解しているかを知る必要がある。仕事をするための知的適性を、仕事・期待レベルに応じて確認することになる。特に専門性を要求する場合には、その分野の基礎がしっかり理解できているかが問題となる。いわゆる筆記試験でも問うが、面接の中で専門的なことをやり取りして確認することが有効である。理解のレベルは聴き手にわかりやすく説明できるかどうかで確認する。やり取りの中で

話をより専門的にすること、応用的に横に拡げること  
も可能になり、力を確認することができるようになる。

最も重視する「対人スキル／コミュニケーション能力」はどのように確認するのか。面接での確認が基本になるが、「個人」「グループ（集団）」の両方で行うことが多い。特にグループ面接では、どれだけ他人の話を聴けるか、自分の意見を聴き手を考慮してわかりやすく語ることができるかを見る。グループ面接が面白いのは、併せて役割意識や企業側の意図を的確に捉える目的意識を見ることも可能だからである。いずれにせよ「対人スキル」では人の話を聴き、自分の言葉で語ることができることがポイントになる。

「自己理解」については、エントリーシート等でもある程度見ることが可能かと思われるが、私は個人面接を通して見ていた。「志望動機」を改めて問い、その中で自分をどのように活かしたいと思っているのかを確認する。「性格・行動に関する長所・短所」についても必ず質問した。併せて「質問はありますか？」の問いも、面接が企業と受験者双方にとって確認の場であることから有効である。

企業・業界研究を補うもの、処遇や業績に関するもの、教育・研修に関するもの等さまざまなものが出てくる。環境認識を深めてどのように自分を活かしたいと思っているのか、すなわちこの場に臨む意識が見えてくる。

企業側は質問を受けてさらに話を深めようとするだろう。また学校生活における勉強以外のこと（クラブ活動、ゼミ、ボランティア、アルバイト等）から、人との関わり、社会性、積極性、活動性を窺うことができる。

アセスメント・ツール（性格検査等）の活用も面接を補完するものとして有効である。

採用試験を相対的なレベル確認に使うか、それとも企業としての絶対的なレベル確認を目的として行うかで状況は変わってくるのだろう。しかし採用試験の結果は人間そのものの評価ではなく、あくまでも企業・組織の都合・物差しによるということを先生にも生徒・学生にも肝に命じてもらいたい。

## 4 企業におけるキャリア教育

### 背景・現状

終身雇用・年功序列という日本のかつ、ある面素晴

らしい制度が崩壊した。

そんな中、企業での教育体系も変化している。職業教育は現場で、その周辺を固める勉強はいわゆる自己啓発で行うように仕向けている。そして、自己啓発を支援する制度を多くの企業が持っている。

また、大企業ではキャリア教育を通して、環境の変化を認識させその中で自主的・自立的に自分自身のキャリアを考える機会を与えている。かつては存在した、いわゆるキャリアパターン（それなりの努力をして仕事をしていれば、ある程度の昇進・昇格・昇給が実現された）はどこかへ行ってしまったことを、特に若手に対しキャリア教育を通して理解・意識してもらっている。働く人にとっては、企業の置かれている状況・考え方を理解し、受け入れ、自分なりの自主的・自立的な対応をすることが期待されているのである。

一方、キャリア教育と併せてマネージャークラスを中心に「メンタルヘルス」「聴くことの重要性」を認識してもらおう機会を作っている企業は少なくない。自分らしいキャリア（働き方・生き方）開発に前向きに取り組むには健康な心身（特にメンタルヘルス）は不可欠のものである。これは個人にも組織にも求められている。そこでマネージャークラス・先輩には、まず健康な組織・環境作りが求められる。部下や後輩のキャリア開発・育成にできればモデル（背中）を示し、求められればアドバイスできることが期待されているのである。

併せて不可欠なのが「聴く力・姿勢」である。部下や後輩の言葉に耳を傾け、肯定的に聴くことである。受容することで内なる力を引出し、気付きを深める手伝いをする。まさに「カウンセリングマインド」であろう。

### 具体的な内容・事例

企業におけるキャリア教育の主な対象は「30歳前後」「50歳前後」になっていると思われる。30歳前後には「働く」によりウェイトをかけ、50歳前後には仕事も頑張るが「生きる」によりウェイトをかけて取り組んでもらう。

骨組みとしては、「環境認識」～「自己理解」～「キャリアの方向性・イメージ作り」～「目標・実行計画作成」であり、すなわち自分は何者なのか／どのような夢を描き／いかにして実現するのか——を考え

てもらう。これは企業・組織が環境認識を深め、経営ビジョンを打ち立て、そして目標・実行計画を策定する手順と全く同じである。

特に重点を置くのが「自己理解」を深めることである。そのポイントは「価値観・好み」「強み・持味」「役割・期待」を切り口に進められる。その進め方は「自分と向き合う」～「文章にする」～「言葉にする」～「仲間と共有する」～「フィードバックを受ける」～「気付きを深める」のサイクルで仲間と相互に影響を与え合う形になる。これは「自己開示」し「仲間の話を聴き、受容する」ことで実現する。

その上で、自分は何をしたいのか、どのように生きていきたいのかを考える。すなわち、研修を通して自己理解を深め自分らしいキャリア（生き方・働き方）を考えて、そのための第一歩を踏み出してもらう。しかし、ややもすると研修だけで終わってしまう可能性／問題があるので、企業が呼びかけフォローアップすることも行われてきている。各人が自分のキャリアを意識して節目で見直すことが最も大切なことなのである。

### カウンセリングで見えたもの

上記キャリア研修時に「キャリア相談」として話を聴く。

自分から進んで参加する人もまだ漠然としているものの、将来に向けて「生き方・働き方」を考える良い機会と捉えて取り組んでいる。相談時には改めて自分と向き合い、思いを語り、聴いてもらって気付きを深めてくれるようだ。自分の気持を語ること、聴いてもらうことの意味・重要性を改めて感じる。

一方、企業と契約して行っている「何でも相談室」のカウンセリングでは、主に仕事上の悩みを持っている20代の方々と出会い、「イメージしていた仕事と違う」「人間関係がうまく行かない」等の話を聴くことが多い。就職時の企業・仕事研究も大切だろうが、そもそも「自分は何をやりたいのか」「何のために働くのか」等に関する心の準備不足を感じる。

また、コミュニケーション・スキルが不十分であったり、自己肯定感が低い等の問題・課題が見えてくるケースにも出会い、支援・フォローしている。

## 5 学校に期待すること

学校では16年間学んだものの、教育学も勉強せず学校とは十分な接触がない私が、甚だ生意気なことを述べるのをお許しいただきたい。

### 学校では何を学ぶのか、何を学んだのか

私が何を学んだのかに関連し基本的なことを述べる。

① 社会に出て必要な基本的な知識・技能を習得する  
いわゆる「読み・書き・算盤<sup>そろばん</sup>」を身に付け、働くことに対応できるようにする。

もちろん学ぶ人の意欲と能力に応じて、より専門的な知識・技能の指導を行う。

② 物事の原理・原則を理解し、論理的な思考を身に付ける

物事を順序立てて考え、自分なりの結論を見出す力を付ける。

③ 学び続けることの大切さを知り、それを身に付ける  
生きること・働くことも勉強の連続であることを知り、常に謙虚に学ぶこと、学び続けることの基礎を築く。「学ぶこと」は生きること、働くことと同じように辛いこともあるが、反面楽しいこともたくさんあることを含めて知り、かつ身に付けてもらう。

④ 友達を作る

勉強・遊び・喧嘩・クラブ活動・ゼミ等を通してたくさんの仲間に出会い、時に競い合い、励まし合って人間関係の基本を学びつつ「友達／宝物」を手にする。

子供たち（と言っても年齢を始めとして対象は極めて広い）が学ぶ小学校から大学で、それぞれの役割があるのだろうが、基本的なところは変わらないのではと思う。子供たちの精神的・肉体的な成長・発達に合わせてプログラムが組まれているものと思われるが、教育とは究極的には個人に対応して行われるものだと思う。1人ひとりの特質に着目し、性格、基本的能力、体力等に合わせて行い、そしてその良さに気付かせ、さらに伸ばすものだろう。

### 学校でより力を入れてほしいこと

① 1人ひとりの良さを認め気付かせること

勉強が得意な子、体育が得意な子、物作りが好きな子、喜んで奉仕する子、優しい子……等々それぞれに

良さ・得意なものを持っているだろう。そのことを認め、伝えて、本人に気付いてもらう。改めて「減点主義でない視点」がどうしても必要になる。

#### ② 公德心を身に付ける

権利より義務が優先すること、約束を守ること等いわゆる社会的な躰を家庭から受け継いで厳しく教育してほしい。そして「マナー」についても優しく、厳しく教え、身に付けられるよう指導してもらいたい。家庭で行うべきことがなされていないとの声が聴こえるようだが、学校でも改めて力を入れ、そして愛情を持って取り組んでもらいたい。それには先生が率先垂範することも欠かせないことだろう。

#### ③ 働くことの意義を理解し・体験する

働くことは生きるためには必須のことであり、人間として基本的な役割であることをまず教えてほしい。辛く大変な面もある一方で、世の中・他人の役に立つ喜びがあることを、できる限り生の声を聴くとともに体験を通して学んでほしい。

#### ④ コミュニケーション能力を身に付ける

人は他人との関わりなしには生きることも働くこともできない。まず他人の話を聴き、そして自分の考えを相手にわかりやすく伝えることを身に付けてもらいたい。子供たちのレベルに応じて、グループワーク(演習・課題研究等)を通して学ぶことができるだろう。

経済界のトップが改めて「公德心」の大切さと呼びかけている。経済活動の中では、ややもすると「金」だけが1人歩きしてしまい、ルールが無視されている状況が見えることを憂えているのだろう。知識やスキルだけで仕事をする、成果だけが注目される傾向を見直す良い機会になってほしいと思う。常に働く人が主役であり「働く意義」が置き去りにされないことを願っている。改めて「人間教育」「家庭・学校におけるキャリア教育」の重要性を感じる。

### 学校と家庭の連携

子供たちが「人間としての在り方に気付き、学び、働く」ために家庭との連携は不可欠だ。さらに学校が中心になって家庭～学校～社会・企業の連携が必要になる。私は「キャリアの原点は家庭にある」と思っている。

まず子供たちの良さに着目し、それを学校と家庭と

で共有してほしい。将来前向きにキャリアを考え、取り組むために必要な「自己理解を深め」「自己肯定感」を持つには、本人が自分の良さを周りからも認められて知ることが不可欠である。家庭で始まったキャリアを学校が引き継ぎ、連携して育ててもらいたい。

そしてさらに、学校はやや存在の希薄になっている父親を引っ張り出してほしい。最近では子供が少ないにもかかわらず父親の関わりが足りないと指摘されている。特に「働く意義」について学び、考えるには父親(特に頑張っている父親)の存在が必要である。もちろん、個別の対応が必要な場合は、父親のいない子供たちのために先生、地域の方々の協力を得て対応するような配慮が望まれる。

子供たちは家庭での手伝いに始まり、学校での当番などいろいろな役割、クラブ活動、アルバイト等を通して働く喜びや意義を感じ、考えるようになるだろう。

### 学校で見たこと・感じたこと

#### ■中学

学校から依頼されて授業として「働くってどんなこと」と題して「働くことの意義/働くことを通して社会の役に立つ喜び」等について話した。

思いのほか静かに聴いてくれたことに加えて、先生の指導・フォローがあつたことと思うが生徒たちがこの機会を通して「自分が将来やりたいこと」等を考え文章にしてフィードバックしてくれたことをとても嬉しく思った。

#### ■高校

若年者ジョブサポーターとして主に就職支援にて先生・生徒と接した。

学校による進路指導・就職指導の違いを、それに関連した生徒の意識の差を感じた。結果として就職内定率・定着率にも影響を及ぼしていた。高校における就職指導をキャリア教育の中にどのように位置付けて、どのように取り組んでいくか問題が多いようだ。一方、先生方と未だ課題の多いキャリア教育に関して情報交換・意見交換できたことは有意義であった。

#### ■大学

ある大学でキャリア開発の講義の中で行われたキャリアカウンセリングに協力した。

民間企業で長く仕事をした講師が担当するもので、社会人学生が生き活きとグループワークに取り組む姿

にも出会った。カウンセリングでは学生が作成したキャリアシートを基に行った。限られた時間だったが、学生は自分と向き合い、思いを語り、質問を受け、自己理解を深める機会になっていたようだ。学校でこのような機会があることを嬉しく思った。

### 改めて社会的連携の必要性

「家庭で生まれ、学校で学び、良さを伸ばし、社会へ出て働き、貢献する」——そのためには学校が中心となって、家庭と地域と企業等と連携を図ることが必要である。

学校には積極的に働きかけてほしい。

企業は社会的な役割から、そして人材育成の視点から協力を惜しまないだろう。働く意義を伝え、体験の場を提供することに積極的に取り組んでくれることを期待する。

地域にはいわゆる団塊の世代の、仕事をやり遂げ、さらに自己実現を目指している方々がたくさんいるだろう。その方々の多くはやり遂げた仕事に強いプライドを持っている。他にも協力を惜しまない地元の先輩たち（自営業者等）がいるだろう。特に高校・大学になると先輩たちとの素晴らしいネットワークが存在し、むしろ活用してもらいたいと願っている人材が多くいる。その方々に特に「働くことの意義」や「仕事を通して得たこと」を熱く語ってもらうことは子供たちにとって極めて有意義なことと思う。これらのネットワーク構築は、学校によっては独自に進めることが難しく、限界があるものと思われる。地元自治体等との連携で取り組むことを考えてもよいだろう。

将来を担う子供たちの育成は、まさにすべての大人たちの責任であり、役割である。

## 6 おわりに

人はどうありたいのだろうか。

「自分は他から認められたい。受け入れられ大切にされたい。同時に自分自身を認め、他の役に立つ存在でありたい」というのが原点であろう。

これを実現するためには、家庭や学校でいわゆる自己肯定感を養い、そして働くことの意義・大切さを学び身に付けることだと思う。

本稿の結びに、私のキャリアに関連することを2つ

述べたい。

1つは「Planned Happenstance／計画された偶然性」ということである。

キャリアに関連してよく使われる言葉であるが、キャリアの夢・目標とするものを達成するには偶然と思われるような出会いがあるということだ。しかし、それは決して偶然ではなく、夢や目標を意識しそのために努力しアンテナを張っていた結果であろう。アンテナを張るといのは、先生や先輩や仲間はその夢を話し共有化することで情報提供を受けたり、世の中の動き・情報から夢に関連するものを素早かつ確にキャッチする力が働くことである。

私が企業を卒業し自由の身になって、直ちに研修・カウンセリングに携わることができたのは、それまで勉強を続けて基礎を作ったこともあるが、何と云っても主に勉強を通して得たネットワーク（人脈）によるところが大きい。声をかけていただき、チャンスをいただき、私のセカンドキャリア（夢）は実現した。まさに「計画された偶然性」である。

もう1つは私のキャリアを考える原点になる父との関わりである。

父は私の進学・就職・結婚等の節目ではいつも「どうするのだ？ お前は どうしたいのだ？」と声を掛けてくれた。私が「自分で決めたい。こうしたい」と言っていると、必ず「ではそうしなさい」と言ってくれた。

そんな中、父の言葉で耳に焼き付いているものがある。私がおよそ平凡な企業人として仕事をしている時、父が「俺はお前には学校の先生が一番向いていると思っていた」と言った。今でも両親は私のことを一番よく見て、信頼して、理解してくれていたと感謝の気持ちとともに思い出すのである。

最後に「学び続けることでしか、キャリアの陳腐化は防げない」という言葉を、自分自身も含めてすべての働く人に贈りたい。