

ライフキャリア・チェーン

これからのキャリア戦略

ライフキャリア・チェーンから
キャリアを考える

日本人材マネジメント協会は
3年間にわたり、ライフキャリ
ア・チェーン(LCC)の考え
方に基づいて、個人の視点から
ビジネス・パーソンのキャリア
形成のあり方を検討してきた。

このLCCは、①キャリアは
能力形成方法の異なる「若者」、
「ミドル」、「シニア」の三つ
のキャリア段階を通して形成さ
れる、②各キャリア段階の特質
は個人が「仕事の型」をどのよ
うに作り上げていくのに関係
する、③の考え方をとる点に特

第1回

今野浩一郎

学習院大学教授

西岡 由美

立正大学准教授

徴がある。

「基本型」を習得する「若者」

まずビジネス・パーソンはキ
ャリアの初期段階(「若者」の
キャリア段階)で「基本的な仕
事の型」(「基本型」)を習得
する。

それは主に企業内のOJTに
よるが、社外の教育訓練機関も

キャリアは「仕事の型」 をめぐって形成される

一定の役割を果たしており、と
くに正社員として就職できない
若者等にとっては「基本型」を
習得する場として重要な存在で
ある。そうなる、どのような
教育訓練機関が必要かというこ
とになるが、これからは、業界
が中心になって若者を教育する
という方法が効果的であり、そ
のための機関としてソーシヤル
・スクールの創設を提言したい
(この詳細は第2回連載で触れ
る)。

「自分型」を確立する「ミドル」

「ミドル」のキャリア段階は、
このようにして習得した「基本
型」をベースにして、「自分な
らでの仕事の型」(「自分型」)
を確立する段階である。

「自分型」は「基本型」と異
なり、人から教えられるという

より、仕事の経験、とくに困難
な仕事の経験を通して自ら作り
あげるものである。そうなる、
この段階でキャリアを発展させ
るには、個人は「困難な仕事を
自らとりにいく」ことが求めら
れ、「取りにいく行動」の観点
から、キャリア形成のあり方が
検討される必要がある(詳細は
第3回連載)。

「市場型」に作り直す「シニア」

「自分型」を武器に仕事の幅
を広げてきた個人も、高齢期に
なると定年等を契機に、キャリ
ア・シフト・チェンジを迫られ
る。

そうになると、個人はキャリア
・シフト・チェンジを見据えて
「自分型」の社内外での売り方
を見直す必要がある。そ
れは、キャリア・シフト・チェ

ンジを契機に、求められる役割
が変われば、「自分型」の使い
方をそれに合わせて変えざるを
得ない、つまり「仕事の型」を
「市場型」に変えざるを得ない
からである。

これが「シニア」のキャリア
段階の特徴であり、「市場型」
への転換を進めるには、個人は
「かわいい高齢者」になること
が必要であることを提案したい
(詳細は第4回連載)。

◇

個人が豊かなキャリアを実現
するには、個人、企業あるいは
社会はそれぞれのキャリア段階
で何をすべきなのか。

今回の連載では、この点をL
CCの考え方に沿って考えてみ
たい。

(LCCリサーチプロジェクト
メンバー)