

【キャリア・コラム集】

Re-mind, Re-wind

リ・マインド／リ・ワインド

職をふと見つめなおす 自分のネジを巻きなおす

日々の仕事、業務に忙殺されていると、あつという間に1年、2年が過ぎてしまいます。そんなときに、ふと立ち止まって、自分の職人生の来し方、行く末に思いを巡らせてみる。このコラムでは、キャリアを思索する「種」をお届けします。

Vol. #3

【18話】自分という「人財」のマーケティング

【19話】よろず「留学」のこと

【20話】イチローとMBA

【21話】凸型のキャリア、凹型のキャリア

【22話】「勝ち・負け」のキャリアから

「自分なり」のキャリアへ

【23話】What is your occupation?

【24話】七放・五落・十二達の法則（上）

【25話】七放・五落・十二達の法則（下）

キャリア・ポートレートコンサルティング

代表
村山 昇



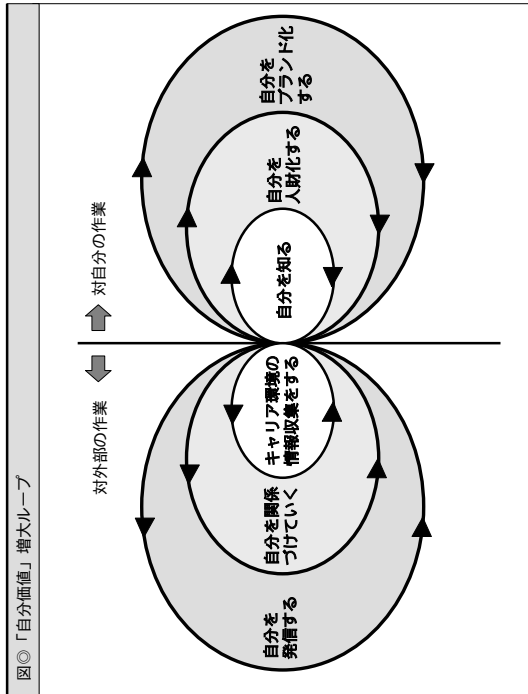
http://www.careering1.com/press/re_mind/

キャリアインキュベーション(株)様の
ウェブサイトに2003年12月より連載

自分という「人財」のマーケティング

「いいものは必ず報われる」・・・確かにその固い信念は大事です。しかし、報われるためには、まず、人にその存在を知られ、そして理解されなければなりません。

「私は道端に咲く野菊の花。だれかに気づかれるのをそっと待っています」では、人材(人財)の大流動化時代に埋没してしまう危険性があります。自分が報われるためには、自分というかけがえのない能力存在をしっかりとマーケティングする術を身につける必要があります。そのために「自分価値」を増大させていくプロセスを図のように表してみました。



図◎「自分価値」増大ルーブ

●フェーズⅠ

【キャリア環境の情報収集をする】

なにはともあれマーケティングの基本は、まず外部環境を知ること。自分を取り巻く業界、職種環境がどう動いているのか、常に情報に敏感である必要があります。社内に閉じこもっていると、キャリア環境の変化に気がつかず、その社内だけでしか通用しない「便利屋さん」職に陥ってしまう危険性があります。

たとえ結果的に転職をしなかったにせよ、自分が、仮に社外の労働市場に置かれたときにどれくらいの価値があるのか、それを知ることが大事なことです。人材紹介会

社の主催するセミナーやサイト情報はとても参考になりますし、おおいに刺激になります。

【自分を知る】

多くの会社では、1年ごとに自分の能力やキャリア目標などを棚卸しするキャリアシートのようなものがあるかもしれませんが、ボーナス査定のために、上司に提出する半期ごとの実績シートもあるでしょう。これらは「やらされ感」があるかもしれませんが、転職の際は職務経歴書という形になって、いずれ自分を表現しなくてはならないものです。自分を客観視するいい機会ですので、じっくり考えたいものです。また、最近では自分の適性を知るためのアセスメントテストがネット上で受けられたり、キャリアデザインワークショップのようなプログラムも開催されたりしていますので、そういうものをきっかけにするのもいいかもしれません。

●フェーズⅡ

【自分を関係づけていく】

自分という労働力は、採用側の需要にマッチしてこそ採用となります。よほどのスーパータレントでないかぎり、自分の能力適性ややりたい仕事を唯我独尊で主張しても採用はかきません。転職の際の面接では、企業側の人材要件と自分の思いを関係付けていくコミュニケーションが必要になります。採用の状況文脈を読むために、ターゲットとする企業や職種の情報をフェーズⅠ段階よりも深く分析することが求められます。

【自分を人財化する】

採用の状況文脈を読む中で、自分の能力に不足点や弱点が見えてきます。その点をどう補強するか、もしくは代替できる能力、資質はあるかなど、自分を他の候補者から比べて優位なポジションに置くためにはなにが必要かを考え、行動しなくてはなりません。そのアクションこそ、自分を「人材」から「人財」に押し上げることになります。

「人材」は「材」ですから、他の人に取って代わられる材料に過ぎないのですが、一方、「人財」は、「財(たから)」ですので、他に代替できないかけがえのないものです。その他大勢に埋もれるのは「人材」、そこから一歩抜き出るのが「人財」ともいえます。

さて、たいていのビジネスパーソンはこのフェーズⅡまでのレベルで自分価値を増大させ、キャリアを展開させていきます。社内であまり昇進していく人、社外に出てうまく転職を勝ち取る人、さまざまです。ですが、実はここまでは「仕事を取りに行く」というレベルです。次のフェーズⅢからは、様相が一段変わって「仕事を招き寄せる」レベルに昇華します。

●フェーズⅢ

【自分を発信する】

これからのパワフルなプロフェッショナルとは、社内・社外問わず、自分を打ち出していく人です。社内であれば社内報や社のイベント、社外であれば業界紙や業界のカンファレンス等、そういったところで記事を寄稿したり、登壇してプレゼンテーションをしたり。場合によっては著作物も出版します。彼らは自分を露出して、情報の起点になります。で、そうした人ほど、ダイナミックにキャリアを展開していくチャンスを手に入れます。

【自分をブランド化する】

つまりそれはどういうことかということ、自分を発信すればするほど、それに高評価を与えてくれる人、共感する人が寄ってくることになり、プロジェクト参画の話や、引き抜き転職の話などが回ってくるようになります。「この分野の仕事なら、誰々がいい」というように、自分をブランド化していくことで、職は擦り寄るものではなく、引き寄せられるものだというように認識が変わってきます。

キャリア形成において、漫然と「がんばる」のではなく、自分の棚卸しをきつちりやり、労働市場の需要を見て、自分を関係つけていく。そして、形に見えるもので自分を発信していく。この自分価値増大の意識を持つか持たないかの紙一重のところ、将来の展開具合は大きく違ってくると思います。まずは、どんなに小さくとも、アクションを起こすことから始めてみてください。■

【19話】

よろず「留学」のこと

推薦状に記載されている評価項目

先日、以前勤めていた会社のとときの部下から連絡があり、留学を考えているので、入学希望先に推薦状を書いてほしいとの依頼がありました。アメリカの大学院留学の場合、たいてい2、3連の推薦状を求められますが、本人をよく知る大学の教官か、職場の上司などが一筆執ることになります。

推薦状のフォーマットは大学によって異なりますが、推薦者側の自由記述欄と併せて、指定された能力項目につき段階評価してほしいとの構成になっているところが多

いようです。指定された能力項目とは、例えば、

- ・ Intellectual ability (知的能力)
- ・ Motivation for proposed program of study (申請研究に対する動機)
- ・ Emotional maturity (心の成熟度)
- ・ Adaptability to new situation (状況への適応力)
- ・ Leadership qualities (リーダーとしての資質)
- ・ Ability to work with others (協調性)
- ・ Communication skills: oral (コミュニケーション能力：口頭)
- ・ Communication skills: written (コミュニケーション能力：記述)
- ・ Imagination and creativity (想像力、創造性)
- ・ Administrative ability (遂行管理能力)
- ・ Self confidence (自信)

などなど。これらについて、推薦者はPoor、Fair、Average、Strong、Outstandingなどの段階評価を求められます。

求められる学力以外の人間的資質

私もアメリカの大学院課程で学んだ経験があるのでわかりますが、上のような項目を聞いてくるのは非常に妥当だと思います。日本の大学で慣れ親しんだ「受身」型授業の観念では、アメリカの大学院課程を乗り切れないからです。向こうのプログラムは、教を「授かる」というより、教官と学生たちが一緒になって「解をつくりだす」という色彩が濃くなります。私の留学時代の担当教官は、クラスの初日に次のようなことを言いました。

「基礎的な知識は、指定した本に載っているからそれを読んで吸収してきなさい。クラスでは、それを前提にディスカッションをすることをメインにします。多様な意見の中から、考えうる最適な解を創造するのがこのクラスの目的です」と。

つまり、インプット作業は事前に一人で勝手にやっています。クラスでは協働してアウトプット作業をやるぞ、ということです。ですので、学生の成績は、単にアタマがいいというだけでは高得点はつきません。Contribution to the class (クラスへの貢献)という評価軸があつて、自ら率先して発言し、同時にクラスの発言を促し、意見をとりまとめていくような行動が求められます。ですので、上の項目にも協調性とリーダーシップが加わっているわけです。

それにしても、私の経験したクラスも本当にインタラクティブでエキサイティングでした。参加者がみんなポジティブに意見を回転させていくので、授業の終わりにはどんな結果が出るのかいつも楽しみでした。ともかく自分でまず仮説を考える。そしてそれを他人にぶつけ、そこからまた仮説を精緻化させていくという「思考くせ」

がつきます。おそらく、ああいう授業の雰囲気をつかみ、そうした思考ぐせをつけた人たちが、日本のビジネス現場に多くなってくれば、社内の「会議」ももっと変わるような気がします（笑）。

留学のリスクとリターン

仕事柄、留学の相談をよく受けるのですが、キャリア形成上、留学という選択肢には、リスクとリターンが当然あります。リスクは、時間と費用のロスです。リターンは、知識・技能・人脈・学位・経験を得ることです。

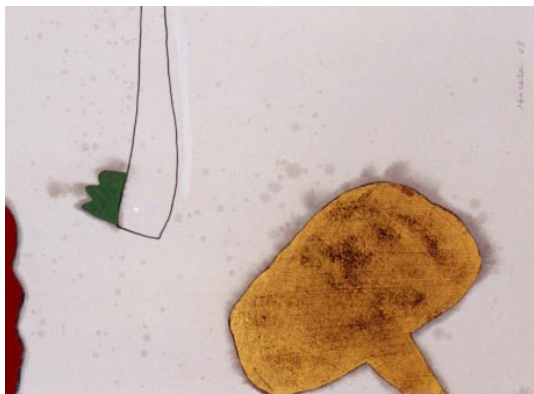
さて、いったん社会人になってからの留学という、やはりビジネスにおける専門技能を磨きなおしたいという欲求が多いのではないのでしょうか。仮に人気のある語学に限ってみると、語学のプログラムはいまや日本にもさまざまに輸入されています。夜間や土日に通うことのできる専門スクールもあります。

もし、経営管理に関する知識や技能、思考ぐせをつけたければ、専門スクールで十分、代替可能だと思います。

クラスは異業種交流会のような感じでもありますので、人脈も広がります。

もし、大学の修士卒という学位が欲しいと思えば、留学でなくとも国内の大学院課程でいいのではないのでしょうか。もし、勉強も含め、海外生活という異文化の人生体験が欲しいということであれば、それはもう海外の大学しかないと思います。

キャリアが行き詰ったとき、なにかしら変化や補強が必要なわけですが、一足飛びに海外留学！というのはリスクが大きいものです。確かに海外の大学を卒業しているという学歴はハワフルで、華がありますが、実を取れば、それ以外の選択肢で十分ことが足りることもあるのです。■



Art Collaboration with Tatsuya Hirata

【20話】

イチローとMBA

「観」を持ったフィールドの表現者

2004年10月2日、米大リーグ・シアトルマリナーズのイチローがついに歴代のシーズン最多安打記録を更新した。街には号外新聞が出て、イチローの偉業を報じました。私が手にしたその号外（読売新聞）には、それまでイチローが報道陣に口にした名言の数々を掲載しています。超一流の人物から寄せられる言葉には、どれも深くじんときくるものがあります。

「結果とプロセスは優劣つけられるものではない。結果が大事といのはこの世界でこれなくしてはいけない、野球を続けるのに必要だから。プロセスが必要なのは野球選手としてではなく、人間をつくらううえで必要と思う」、「負けには理由がありますからね。たまたま勝つことはあっても、たまたま負けることはない」等々。

テレビのコメンテーターたちもイチローを称して、単なるスポーツマンではなく、もはや「走攻守のアーティストである」、「サムライがとてつもない表現力を持った」、「まるで修行僧のようだ」と、さまざまな言い回しで彼を讃えています。確かにイチローは独自のスタイルを持ったトップアスリートという枠を超えて、ひとつの「観」を持ち「道を極めゆく人」というイメージです。

日本の伝統芸能・芸術の世界では、「技術」と「技法」を使い分けることがあるそうです。技術とは、ひとつひとつの動作を確実に美しく行う力のことで、技法とは、それら技術を統合して、理にかなった「型」で行う力のことをいいます。そしてこの技術、技法を修得し、自分なりの「観」を持って、芸能・芸術の高み、深みを永遠に追いつけていく、それが「道」とあるというものです。技術は単に身体的な器用さのレベル、技法は知識・知恵的な卓越さのレベル、そして観は、全人格的な生き方/哲学のレベルとっていかもかもしれません。

「観」を問うMBAの入試問題

さて、先日、国内の大学院のMBAコースで過去に出された入試問題の情報を集めていました。たいていの大学院入試では、小論文を課していますが、そこにはある共通性を感じます。それは、各大学院とも小論文で受験者の経営「観」をみようとしている点です。

「頑張っても頑張らなくても報いはおおむね同じという過度な平等主義・横並び主義の日本経済の下で、健全で創造的な競争社会の構築は可能か?」、「顧客へのキャッチコピーとして、『我々はもともと一生懸命頑張り

ます』というのは立派な宣伝文句かもしれないが、それは戦略としては全く役に立たない無駄なことだ。他企業が業界ルールを全く書き換えてしまうかもしれないときに、業界ルールに従って一生懸命頑張ることは一切意味がない。いま求められているのは、伝統的なものに少しひねりを加えることではなく、新しい思想の基本をつくることだ。戦略とは革新である。その革新を起こすためには、どのような方法が考えられるのか?、「経営管理のプロを育てるMBA教育は、象牙の塔にこもって戦略やら、数値をいじる人間たちをふやしているだけではないのか。現場の従業員とともに汚い仕事をするをいとわない経営者がいなくなった。90年代の米国経済を不景気に陥れたのは、まさにMBA教育が元凶ではないか。こうした批判をあなたはどうか考えるか?」、「CSR(企業の社会的責任)が問われる時代になった。CSRを軽視すれば社会から問題視され業績に悪影響を与えかねない。また逆に、CSRを過度に重視して経営資産(カネやヒトなど)をそこに投入すれば同様に業績を圧迫し、株主から追及を受ける。CSRに関し、あなたの意見を述べなさい」。(注:これらの出題文章は、筆者がエッセンスだけを整理要約したもので、実際の出題文章とはかなり異なる)

こうした出題に対し、2時間程度で論を展開して答えるわけですが、これは日ごろからさまざまな観点でものをみて、まさに自分なりの事業「観」、経営「観」を持っていないと十分に回答できないものです。経営管理の「プロフェッショナルリズム」という「道」を追い求めようとするとき、まず「ハードスキル」(≡担当業務を効果/効率的に処理する読み・書き技術。マーケティングや財務・会計、戦略論などの専門知識と業界知識)が要ります。次に、「ソフトスキル」(≡リーダーシップやコミュニケーション力。人脈)が要ります。そして最後に「バリエーション/マインド」(≡価値観や精神哲学)。MBAコースの入試問題が、受験者に対してあふりだそうとするのは、この3点めの「バリエーション/マインド」であるにちがひありません。

すべては「観」に通ず

企業という組織体もまた、「観」を求められています。いまや技術力、サービス力のみでは企業は存続が難しい時代になってきました。企業もあるひとつの人格として、「観」(≡企業理念、企業イデオロギ、企業価値)を持つ必要があります。真に強い会社は、有形無形に「観」を打ち出すことで、消費者、従業員、株主から支持・共感を受け、成長や存続の地盤としています。

ヒトも企業体も、そして、スポーツも芸能・芸術もビジネスも、高次のレベルに進もうとすれば、すべては「観」に通ずる。日ごろの雑多な業務に追われていつい思考がストップしがちですが、時には頭の視線を上げ

て、自分自身の「観」について考えてみてはいかがでしょうか。■

【2】話

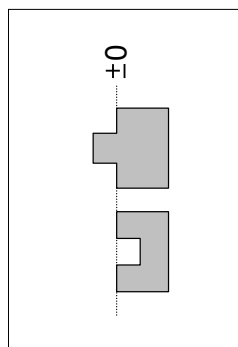
凸型のキャリア、凹型のキャリア

先日、過去の書類を整理していたら、私が新卒でメーカーに入社して三年目、商品開発を担当していたころの企画書が出てきました。かれこれ十五年ほど前のものです。その導入部には「凸型の商品開発:ソニー、凹型の商品開発:松下電器」という考察ページを設けていました。凸型?凹型?...読み直すうちに、ああ、そういう発想をかつてしたなあと懐かしく思い出されました。そしてそのコンセプトは、商品開発のみならず、キャリアづくりにも共通していえるのではないかと、いま思います。きょうはその凸(でこ)と凹(ぼこ)の話をしめます。

「凹埋め(ぼこうめ)」の欲求

「凸出し(でこだし)」の欲求

さて、まず、凸と凹の字を思い浮かべてください。そこに水平の直線を一本引きます。この直線は、人生、何事



も平穏無事で、過剰もなく、不足もない状態を表すプラスマイナス・ゼロの線です。ところが人生は、きつちりプラマイ・ゼロの状態というのはあまりなく、「悲喜こもこも」という言葉が示すように、たいてい悲しいネガティブの状態か、喜ばしいポジティブの状態か、どちらかに針が振れるものです。

何か悩みがある、不満がある、障害がある、欠点があるというのは「凹の状態」です。人間はこのマイナス分である凹を埋めるために日々、努力します。また、その一方、現状特に悩みや不満はないが、さらにもっと上のもの、もっと良質のものを目指したいという「凸の状態」への向上心も同時にあります。こういった言わば「凹埋め」「凸出し」の欲求が、商品開発やキャリアづくりにも当てはまると思っています。

凸と凹の商品づくり

たとえば白物家電を考えてみましょう。洗濯機や冷蔵庫

の商品開発の歴史は、重い、音がうるさい、電力を食うなどといったマイナス面をどう克服していくかの歴史でもありました。いわばこれは凹埋めの商品開発です。こうした意味で、松下や日立は、改良・改善を得意とする凹埋めに秀でたメーカーともいえます。

一方、「ウォークマン」という商品は、世の中にあってもなくてもいい、でもあったらいいなという商品の典型例です。オーディオ製品市場に全く新しい分野を築いたウォークマンはまさに凸出しの商品開発ではないでしょうか。ソニーは、新しいものを発見、発明、創出するという凸出しに長けたメーカーです。

凸と凹の職種

さて、凸と凹をキャリア関連の話に展開してみましょう。会社組織には守りの人と、攻めの人が必要です。いかにムリ・ムタを無くして業務を効

率化できるか、財務的にどう戦略化すればより多くの利益を出していけるか、また既存事業の売上げをどう維持確保するかなど、こうした総務系、財務系、営業系の人たちは守りを任された人たちで、仕事は凹埋めめといえます。

一方、新規事業の立ち上げや新商品開発に携わる人たち、また広告によつて新たな企業イメージ、商品イメージを創り出している人たちは攻めを行う人たちであり、仕事は凸出物的といってもいいでしょう。

凸と凹の転職

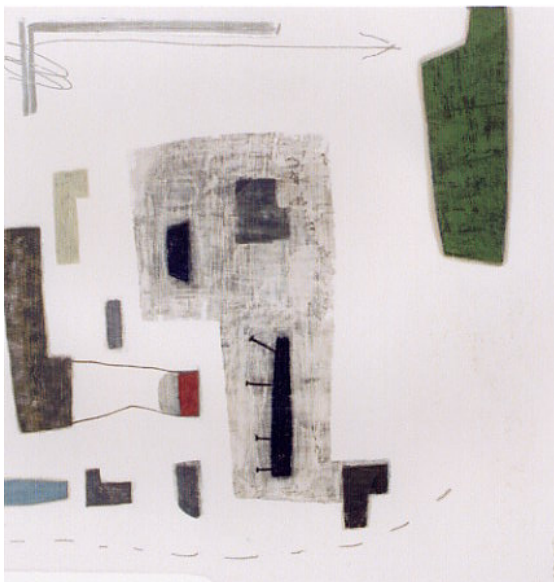
現状の職に不満がある、違和感がある、給料が少ない、人間関係に悩んでいる等々、こうした凹の状態を改善するために会社を変えてみようとする。これが凹埋め動機の転職です。これは多くのビジネスパーソンが経験するところのものです。

その一方、現状に特別の不満はないが、さらなる高みに挑戦したいという思いから現状を飛び出そうとする、言わば凸出し動機の転職もあります。これは例えば、プロスポーツのトップ選手で顕著です。野球で言えば野茂やイチロー、松井（秀・稼）、またサッカーでは中田（英）や小野たちでしょうか。彼らは、国内リーグでの待遇、名声は申し分ない状態であったにもかかわらず、あえて海外に渡って行きました。元阪神タイガース（現日本ハムファイターズ）の新庄選手にいたっては、阪神からの引き留め条件、年俸数億円を蹴って、あえて年俸

20万ドル（約2200万円）でアメリカ大リーグ入るといって破天荒ぶりでした。凸出し転職の場合、金銭といった表面的なものではなく、現状よりも高みに到達したいという精神的な思いが、動機の元になる場合が多いものです。新庄選手は、凸に出たいという欲求からア

メリカに渡り、3シーズン、メジャーリーガーとして活躍、そして帰国。そのとき新庄は、SHINJOに成長を遂げていました。

凸出しと凹埋めは、どちらが良い悪いという類のものではありません。凸出しに向く人もいれば、凹埋めに向く人もいます。また、ひとりの人生、キャリアの途上で、凸出して攻める時と、凹埋めで守る時があります。さて、いまの自分の状況を見つめ、凸でいこうか、凹でいこうか、一度アタマを巡らせてみてはどうでしょうか。■



Art Collaboration with Tatsuya Hirata

【22話】

「勝ち・負け」のキャリアから 「自分なり」のキャリアへ

「スロー」の効用

私はここ数年、旅行先として沖縄を訪れることが多くなりました。しかも、いつ行くかとなれば、たいてい2月の第二週から第二週あたり。気温は20度少しありますし、人は少なく、旅行料金も安い。そして、店やホテルはクリスマスのデコレーションを始めていて雰囲気もいい。静かな海辺で、ただぼーっとする2泊や3泊の旅行は、単なる癒し効果以上のものを与えてくれます。自分の時間をいったんスローモードにしてみることで、驚くほどにいろいろなものが見えてきます。

そんな中、高橋俊介さんの近著「スローキャリア」（PHP研究所）を読みました。この著書でいう「スロー」とは「自分なりの」というニュアンスです。「スロー

フード」という主義としての食事スタイルがあるように、「スロークャリア」という生き方としてのキャリアスタイルがあってもいいのだ、というのが中心テーマになっています。上昇志向に満ち溢れた「ナンバーワン」の人材だけが目指すべき方向ではなく、上昇志向はさほどあるわけではないが、独自の色合いで良い仕事をする「オンリーワン」の人材も同様に大事な存在であると著者は優しい目線で論を展開しています。モータリに働くことに違和感がある、スマートに働くことが下手、エリート路線でもない、そんな人々には勇気をもらえる内容になっています。

企業を称するに「勝ち組企業」と「負け組企業」という言葉がよく使われますが、それにつられて個人のキャリアにおいても、「勝ち・負け」の烙印が付けられるようになってきました。誰も優良会社に入り、年収アップと昇進を図って「勝ち組キャリア」になりたいと願う。さえない会社で、年収に不満、リストラの危機さを感じる「負け組キャリア」には決してなりたくないのです。そのために、多くのビジネスパーソンは上昇志向を強要

され、知らず知らずのうちに「勝ち・負け」という尺度の中で、スピード、スピードのハードワークに巻き込まれてしまうことになります。

もとより上昇志向でハードワーク好き、なおかつ担当の仕事が自分の適性に合っていれば、思う存分その方向でキャリアを伸ばしていけばいいのですが、世の中にはそうでない人も多い。仕事にさまざまな違和感を抱え続けながらのハードワークが恒常化してくると、やがて心身が悲鳴を上げてくる。いまや大方のビジネスパーソンが、仕事によるストレスでうつ病の症状を大なり小なり持っているといえます。・・・日曜の夜、テレビから「サザエさん」のテーマ曲が流れてくると、胃が少し痛くなってきましたか？

「自分なり」を求めるキャリア転換

そんな中、世の中には、「勝ち・負け」という競争主義から一歩距離を置く流れも着実に始まっています。上昇志向を前提とする「勝ち・負け」のキャリアから、内実志向を優先させる「自分なり」のキャリアに価値観を移

す人たちが増えてきました。

金融ディーラーの華麗で過激な日々から一転、環境NPOの職員に身を投じ、年収が激減しても人生の充実を感じる人。IT業界の会社役員から田舎に移り住んで農業を始め人など、働く価値転換を図って「自分なり」キャリアを実現する事例はメディアでよく取り上げられています。

また、一般的な若年層の転職においても、「会社から与えられる営業目標に向かって、人海戦術と勢いでものを売ってきた。その中で自分はいい成績を上げてきたほうだが、どうも、量だけに追い立てられる仕事には納得がいかないし、体力的にこのまま5年、6年続けられるとも思わない。自分のペースでじっくりものを売るとは何か、を深められる仕事に就きたい」という思いで、あえて他業界に移っていく人。また、「出版社で雑誌の編集をやっていたが、情報と時間に振り回される日々。世間的には華のメ

「勝ち・負け」キャリアの目線	「自分なり」キャリアの目線
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 仕事=Work hard：献身業務 <input type="checkbox"/> 上昇志向 <input type="checkbox"/> それは、やらねばならぬ「ミッション」 <input type="checkbox"/> 勝ち負け・競争 <input type="checkbox"/> 「ナンバーワン」目指してがむしゃらに <input type="checkbox"/> 瞬間の「熱い」冷たい <input type="checkbox"/> その仕事は成功か、失敗か <input type="checkbox"/> 私は戦士（四六時中、緊張） <input type="checkbox"/> 書類！ミーティング！書類！プレゼンテーション！ <input type="checkbox"/> モーレツに、あれもこれも <input type="checkbox"/> 年収：もつと高く、高くなければ（脅迫観念） <input type="checkbox"/> スケールアップ/スケールダウン <input type="checkbox"/> ハードワークをこなす自分の姿がカッコイイ！ <input type="checkbox"/> 休日はジム。そして栄養ドリンク <input type="checkbox"/> 心身を痛める過度のストレス <input type="checkbox"/> 業務目標：量的/質的目標を決めて、明日上司と面談 <input type="checkbox"/> 会社の色に染まる <input type="checkbox"/> 朝起きるのがツライ <input type="checkbox"/> 上昇は善、下降は悪 <input type="checkbox"/> 隣の芝生（他人の成功具合）が気になる <input type="checkbox"/> ついつい頑張っちゃう自分 <input type="checkbox"/> 激流の中を泳ぎ切る体力 <input type="checkbox"/> 外からの評価が大事 <input type="checkbox"/> プロセスは管理され、結果を評価され <input type="checkbox"/> より多く、より広く <input type="checkbox"/> 燃焼、そして脱力 <input type="checkbox"/> 年収アップの転職 <input type="checkbox"/> 激流下りのラフティング（爽快！でも時に大怪我） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「自分なり」キャリアの目線 ■ 仕事=Play in my own way：パフォーマンス（表現） ■ 内実志向 ■ それは、自分がやりたいという「ミッション」 ■ やりがい、ユニークさ ■ 「オンリーワン」になりたいと悠然と ■ 持続する「程よい温かさ/ぬるさ」 ■ その仕事は納得か、妥協か ■ 私は釣り人（時に緊張；餌にかかったときは一心不乱） ■ 書類！ミーティング、雑談、たまに有給休暇 ■ 熱心に、そこをていねいに ■ 年収：高ければ有難や（感謝の念） ■ 等身大 ■ 多少不器用な自分を許してやろう(´o`) ■ 休日は自然態 ■ 程々のストレスは成長の母 ■ 人生目標：たぶんこっこの方向 ■ 仕事に自分の色を着ける ■ あー、よく寝た。さ、朝メシ！ ■ 背でもよし、赤でもよし ■ 我が家の芝生（自分の成長具合）を気にかける ■ 遠くを見つめる自分 ■ 強風の中でも折れない竹のしなやかさ ■ 自分への意味づけが大事 ■ プロセスを楽しもう。結果は天命 ■ 自分の手に負える範囲で、より深く ■ マイペース、時に没頭 ■ 自分の使命を見つめる転職 ■ 湖のカヌー（のんびり。でもオールをこぐ力はしっかり）

ダイア業界で高い年収、勝ち組キャリアと思われがちだが、もつと「消費されない仕事」をしたい」ということから、ある教材メーカーに転職をし、今では考える時間が増え、商品作りに充実感を覚えているという人等々、そんな「自分なり」キャリアを求めて転職をするケースが増えています。

「自分なり」キャリアの目線を入れよう

キャリアを「勝ち・負け」だけの尺度で測ろうとすると、どうしても気がめいつてきます。そこに「自分なり」という非競争の柔らかな目線を入れてみてはどうでしょうか。何かの強迫観念から解け、そこから思わぬキャリア転換があるかもしれません。

前ページの表は、沖縄で考えた「自分なり」キャリアへの目線リストです。読者のみなさんの考えるきっかけになれば幸いです。ただ、ここで言っておきたいのは「自分なり」キャリアとは、決して「逃げ」や「ラク」をするための選択肢ではなく、主義・主張としての「自分なり」です。他人に「勝つ」ためではなくて、自分に「克つ」ために、それなりにエネルギーと意志が要ることにかわりはありません。■

【23話】

What is your occupation?

「職業」は英語で「occupation＝占有するもの」

2005年も年が明け、また普段と通りの仕事の日々が始まりました。子供のころの1日、1年は長かったものですが、社会人となり職業を持って日ごろの業務に忙殺されていると、あつという間に月日が過ぎてしまいます。いま年賀状を手にとつて読んでいますが、うかうかしていると、間もなく春の桜が咲いて、夏が過ぎ、秋の紅葉をめぐる間に、もう2005年も師走、年賀状を書かねばなあ、という時節がすぐきてしまいます。「光陰矢のごとし」(Time flies.)とは本当によく言ったものです。

さて、英語で「あなたの職業は何ですか?」というとき、「What is your occupation?」などと表現されます。「occupation」、さう、つまり、あなたの人生を「占有するもの」が職業というわけです。

考えてみてください。一般的な仕事に就いていれば、朝9時前後には通勤電車や車に乗り、多少の残業で夜の7時や8時、場合によっては10時以降まで職場で働いています。労働時間、往復の通勤時間、昼食時間など、これら仕事に捧げている時間は毎日毎日2時間くらいにはなってしまう。睡眠時間を7時間程度とすれば、平日、自分が起きている時間の約7割は仕事に「占有」されている計算です。時間だけではなく、空間も同じです。平日に過ごすその多くの自分の居場所は、オフィスや通勤移動の乗り物が占有しているのです。

加えて、人間関係もそうでしょう。いつも隣の席にいて、業務やプロジェクトを一緒にやっている職場の仲間や上司。彼らと接している時間は、自分の家族と一緒にいる時間よりはるかに多いのです。そして何よりもあなたの頭の中は常に仕事のことでいっぱい。休日であつても、食事をしている最中も、旅行中も、デート中も、仕事のことが頭をよぎります。そう考えると、ますます「働く」をないがしろにはできません。仮に1日10時間の労働時間(通勤時間含む)で週5日勤務、それを1年間50週、35年間続けたとすれば、8万7500時間もの時間が職業に占有されることになります。この膨大な時間を有意義に過ごすかどうか、それは人生の大きな問題といつていいかもしれません。

五十歳でのキャリアは人生の作品

私の好きな言葉に、シャネル創始者、ココ・シャネルが言った次のような言葉があります。

二十歳の顔は、自然の贈り物。

五十歳の顔は、あなたの功績。

私はこの言葉をキャリアづくりに転換するなら、次のように言えるのではないかと思っています。

二十八歳までのキャリアは、勢い。

二十九歳からのキャリアは、意志。

そして、五十歳でのキャリアは、あなたの人生の作品。

人生の長きにわたり、時間的にも空間的にも、そして人間関係的、精神的にも多くを占有し続ける「職業」(＝毎日の仕事)。自らの職業は生活の糧を得るためだけの手段と割り切る価値観もありますが、そうあつさり割り切るにはそうできないほどのものを人は職業に投入しています。大なり小なり職業は人生の目的であつて、誰しもいい仕事をしたと思っています。そしてその日々の積み重なりが、人生の作品となる。50歳での作品仕上げまで、50分の1の新しい1年がまた始まります。■

「七放五落十二選」の法則 Ⅱ上Ⅱ

「塗り絵」仕事、「油絵」仕事、「切り絵」仕事

マチエス絵画の昇華点・・・「Jazz」シリーズ

昨年末、東京・上野の国立西洋美術館に「マチエス展」を観に行きました。何十年ぶりという展覧点数の充実ぶりから、折しも私が訪れた土曜日はかなりの混雑模様で、入場チケットを買うのに15分も並んだほどです。そんな中、今回私が最も関心を寄せたのは、マチエス最晩年の切り絵作品シリーズ「Jazz」です。マチエスは高齢になるにつれ手先や視力が弱くなり、油絵の事が持てなくなってきました。とはいえ湧き上がる創作への情熱を抑えきれぬわけでもありません。そこで彼は、色紙にハサミを持ち、「切り絵」に没頭します。切り絵はいったん紙にハサミを入れたが最後、やり直しはききません。その一度きりの即興性が音楽という「Jazz」と共通しているところから、マチエスはみずから切り絵作品群を「Jazz」と命名したわけです。

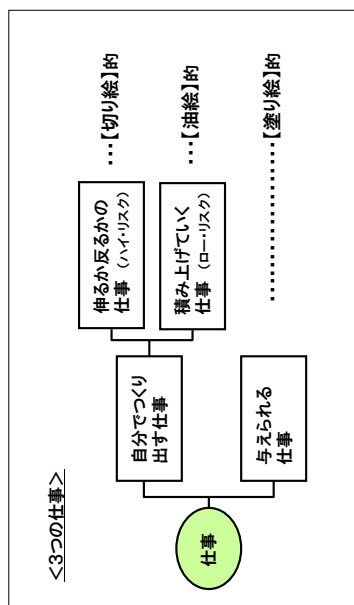
読者のみなさんも一度、改めてその作品をご覧になってください。ネット検索にかければ代表的な作品が画面上でいくつも見られると思います。その色使いと構図、簡略化されたフォルムの中に表現されたこれぞマチエスといわんばかりの独創性。作品自体は即興でつくりあげていますが、それを芸術として成り立たせている完成度の高さは、やはり彼のそれまでの何十年にも及ぶ創作活動から体得した技と感覚ではないでしょうか。

即興の中にこそ宿る真の実力

即興という芸術形態は、常に不測の状況との対面、そして瞬時のレスポンス（反応）から生み出されます。やり直しは不可です。切り絵であれば、ハサミを入れるその一刀一刀で作品の出来不出来が刻々と移り変わります。その点では、書道も同じで、一画一画の筆運びで作品の優劣が決します。ジャズ音楽もまたそうです。譜面はあつてなきがごとし、瞬時先の未知の時空間に音色を奏でていくその「フレーズ」フレーズ、共演者とのかけあい、そして聴衆の反応がそのまま作品として仕上がっていきます。その作品がいいか悪いかは、もう、やってみないとわからないのです。即興（アドリブ）とは「創造的逸脱」ととらえてもいいのですが、この逸脱という試みは、本質的な実力を持ち、不測の状況を楽しむことができる者こそがやると、すばらしいアウトプットを誕生させることができるのだと思います。

3つの「仕事」

そんなことを考えながら美術館を後にし、私は、私たち



職業人が日々行っている「仕事」にも3つあるなど思いました。

まず、仕事は大きく分けて「与えられる仕事」と「自分でつくり出す仕事」の2つがあります。与えられる仕事とは、すでに他者（上司か、会社組織か）が決められた仕事があつて、あとはあなたが正確にやりこなす仕事で

す。絵で言えば、「塗り絵」のようなものでしょうか。紙の上には、あらかじめ線で絵が描いてあり、その枠内に色を付けていく類のもので。そこに問われるのは、せいぜいどんな着色剤を使うか、どんな配色にするか、どう枠からはみ出さないようにしていねいに塗るか、くらいのもので。

さて、自分でつくり出す仕事は、さらに2つに分かれます。「積み上げていく」仕事と、「伸（の）るか反（そ）るか」の仕事の2種類です。両者とも、何を描くかということは自分でイメージしなくてはなりません。その点で、塗り絵とは全く違うレベルにあります。で、その中で、積み上げていく仕事とはリスクが低く、到達点がある程度予測できる仕事です。絵にたとえると、「油絵」と言つていいかもしれません。

油絵の場合、仮に筆運びや色付けに失敗したとしても、再度上から新しい絵の具を塗れば修正がききます。ひとつひとつの意思決定や行動に時間をかけることができ、しかもやり直しができるという意味で、リスクが低いといえます。ですから、長い期間に労力を注ぎ込み大作を仕上げることも可能になります。

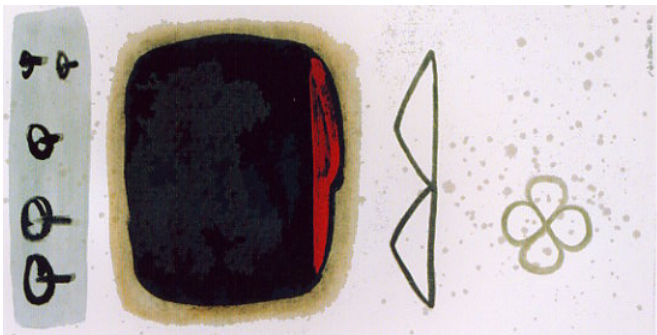
一方、伸るか反るかの仕事は、リスクの高い仕事です。いざ、やってみなければ結果はわかりません。後戻りもできません。まさに「切り絵」的な仕事のことで。起業（独立起業はもちろん、企業内起業も含む）的な仕事はこの典型です。不測の状況の中での一挙手一投足が、その事業の成否に大きく影響します。いとも簡単に失敗するときもあれば、本人が予想だにできなかった素晴らしい結果が出るときもあります。

塗り絵の繰り返しキャリアでいいのか？

私たちは職業人として、日々いろいろなレベルの仕事を

しています。塗り絵的な仕事をずっと繰り返してキャリア人生を終える人もいれば、油絵的な仕事を丹念に続けて、大小を問わずいくつかの作品を業績として残していく人もいます。また、新規事業の立ち上げや全く新しい会社を興すという切り絵的な仕事に情熱を燃やす人もいます。

私個人は3年前に企業勤めを辞め、いまは独立してビジネスをしています。言ってみれば、切り絵作品に挑戦している最中で、そのハサミの一刀一刀に細心の注意を払いながら、でも深く切り口を入れている毎日です。



Art Collaboration with Tatsuya Hirata

どんな作品に出来上がるか、1日、1ヶ月、1年をおいて振り返って初めて、その出来栄えがわかるといった状況です。また、事業で成功したわけでもありませんので、偉そうなことはいえませんが、切り絵的な仕事には、塗り絵には当然比べようもなく、そして油絵とも全く異なった面白さや喜び、気づき(悟りに近い)があります。独立してからの2年間は、サラリーマン生活二年分くらいに相当するでしょうか、さらにはサラリーマンをずっと続けていたら絶対に感得することもなかったような思いを自分の中に植え付けることもできました。ですから、一端の職業人であれば、なんらかの形で切り絵的な仕事、切り絵的なキャリアづくりにチャレンジすることをおおいにお勧めしたいのです。リスクに対しての適切な感覚と、不測の状況下でも仕事を楽しめる情熱があればおそらく大丈夫です。

(「下」に続く) ■

【25話】

『七放五落十二選』の法則 「下」

「高台から来しキャリアを眺める爽快さ」

人はリスクと引き換えに何かを得る

リスクに対する「危機」という訳語は実に奥深いものです。そこには、危険(デンジャー)と機会(チャンス)が同居しています。

飛行機が飛ぼうとすると、抵抗する風を浮揚力に変え、機体は地を離れます。サーファーにとって荒ぶる高

波は命を奪いかねないものですが、いったんその波に乗るや、このうえなく爽快な瞬間を獲得することができます。考えてみれば、人はリスクをコントロールし、リスクと引き換えに何かを成し遂げるものかもしれません。

仕事柄、さまざまにキャリアづくりの相談を受けます。

「転職を考えているのですが、」、「留学したいのですが、」、「独立しようと思っているのですが、」、「異動希望を出したほうがいいのか迷っていて、」、「。こうして悩む人は多いのですが、大方は不安や保身心から二の足を踏むことになり、それなりにリスク回避をして、

それなりのキャリア、それなりの人生を歩んでいくことになります(その選択自体は、中庸の道を選んだわけであり、決して悪いことではありません)。

キャリアづくりにおいて、ひとたび何か変化を仕掛けようとするときリスクが伴います。果たして自分に向く仕事が残っているのだろうか。新しい環境に馴染めず、すぐに辞めてしまう事態にならないだろうか。家族が不安がるのではないかと。景気の見通しが悪い現状では動かないほうが無難である、等々。これらリスクを挙げていけばきりがありませんが、リスクも考えようです。平成ニッポンにおけるキャリアチェンジ上のリスクです。リスクといっても、命を取られるわけでも、給料がゼロになるわけでもありません。通常、社会で存続している会社組織でのことであれば、変化を仕掛けて、たとえ失敗したとしても生活が滅茶苦茶に壊れることはないはずですよ。

7割見えたらサイを投げよ「七放」

私は、キャリアチェンジを何らかの形で仕掛けようとしている人に対して(自分自身に対してもそうですが)アドバイスしていることは単純明快です。7割レベルまで計画、夢、志、理想像が見えるのであれば「GO!」です。ただし、健康であること、家庭環境がある程度安定していること、そして情熱があることの3条件が付いた場合です。7割レベルでいったんそのプランを放つてみるということで、私はこれを「七放」と名づけています。俗に言う石橋をたたいてから渡るのか、石橋をたたきながら渡るのか。キャリアづくりは、時間をかければいい答えが持っているとは限りません。状況や仕事の縁といったものは、刻々と変化していきます。動くときは勇気を持って大胆に動くことがキャリアを拓いていく要です。

この複雑な社会、複雑な人生において、どんなキャリアプランであれ、10割読み切るということは不可能です。たとえ読めたとしても、世の中がそのプランどおりに展開してくれる保証はどこにもありません。7割まで来たら、まずサイを投げる。そして出た目を見て、次のプランを考え、また行動する。その繰り返しの中で、道が見え、道が固まってくると思うのです。まさにここから、前編で触れた「切り絵」的なキャリア人生の創作作業が始まるわけです。

不測の状況と葛藤し道を探り当てる「五落」

「七で放つ」（ハサミを入れる）のは簡単ですが、本人の真価を問われるのはここからです。つまりここからは、混乱、困惑、不測の出来事のオンパレードの世界です。切り絵制作と同じく、まっさらな紙の上には「ここを切ってください」という線は書いてありません。ハサミを入れ、切り込んだその形がそのまま作品となってしまう状態です。未知の連続に、「こんなはずでは」という場面も多々出現してきます。自分が描いていたプランのそこかしこにひび割れが生じ、あるいは崩れ落ち、変色し、縮小していくでしょう。そうして当初掲げていたプランは5割レベルまで落ち込む状況になります。これが「五落」です。ただし、肝に命じてください。これは落ち込んだように見えるだけです。

「五落」という背丈まで生い茂る草むらの中、素手で草を掻き分け、投げ倒し、道を探っていきます。混沌をくぐり、修羅場をくぐると、やがて広い丘に出ます。

その丘には、さわやかな風が吹いていて、ふと足元を見ると花も咲いています。そんな足元の花に気づくくらいに心に余裕ができたとき、振り返ってみてください。おそらく事を起こす前までの自分を、冷静に眼下に見下ろせるはず。その到達した丘は、当初自分が計画した以上の高みになっていることが多く、5割レベルというのが実感値となります。それが「十二達」ともいうべき境地です。

過去のことがすべてつながる「十二達の丘」

キャリアづくりにはさまざまなスキル、あるいはコンピテンシーが必要になりますが、最も重要なものは「状況対応力」「自己更新力」だと思います。そしてマインド的には、リスクを恐れず、常に行動で仕掛けることです。動いていけば、いくほどにキャリアづくりの視界はどんどん開けてきます。Aという山を目指していたが、状況対応するうちにBの山にたどり着くこともあるかもしれません。ですが、たぶんそのときあなたはBの山頂に立つて、「ああ、Bの山もまんざらではない。いい山だ」と遠く向こうに見えるAの山頂をなつかしく眺めながらそう感じているでしょう。

キャリアづくりに、これしかダメという唯一無二の正解はありません。人はゆらぎながら成長していく動物です。ひとたび何か事を起こすと、自分を取り巻くいろいろな条件、制約、都合などが複雑な力学を伴って、自分に向かってきます。そうして押し合いへしあいしながら、キャリアの道筋はつくられ、見えてきます。でもそれが自分らしくという思いに根ざしていればそのプロセスもまた楽しめるものです。自分らしく、不測の状況と葛藤して、行き着いた先が自分の居場所であり、そこに充実感を覚えるのであればそれは大正解なのです。

勇気と夢を持ってキャリアチェンジを敢行した人たちの経験によると、「十二達」の丘に到達したとき、過去のことがすべて必然性を持つてつながってくるといいます。過去の仕事やスキルが、あたかもいまのこのキャリアのためにあつたのかと思えるくらいつながってくるわけです。

偶然を必然化する力

前編で紹介したマティスの切り絵シリーズ「Jazz」。確かに作品の出来栄自体は、ハサミで紙を裁断するその瞬間でおおた決まっていますが、その完成度の高さは、マティスが過去に山ほど描いてきたデッサンや色彩画、彫刻によつて培われた技と感覚に裏打ちされています。切り絵という即興芸術は「偶発」という作用に大きく左右されるように見える一方、その実、その偶発を必然化するための創作者側の「力」もはたらいています。

日々の仕事や、その延長で形成される私たち一人一人のキャリアにおいても、いろいろな偶発の作用を受けています。ですが、過去に蓄積した能力を総動員して臨めば、多少リスクが高く、難しい選択肢も自分なりの形として結果を残すことができるでしょう。キャリアが停滞している、キャリアのレベルを一段高めたいと思ったときは、勇気を持って変化を仕掛けてみてください。7割までプランが描いたらGO、混沌状況で5割レベルまで奮闘がありますが、その後は十二達の丘が待っています。

サントリーの社是は「やってみなはれ」、ナイキのブランド・コピーは「Just Do It」。キャリアを大きく拓いている人には、必ず過去のある時点で、そう英断した瞬間があつたのです。■