

キャリアデザイン

広がるキャリアの選択肢。

職業キャリアだけではなくライフコースを含めて考えたい。

「キャリア」や「キャリアデザイン」に対する関心が、近年とみに高まっているという。「キャリアデザイン」というのは比較的新しいことばのようで、日本経済新聞のWebデータベース「日経テレコン21」で検索してみると、同紙に「キャリアデザイン」が初めて登場したのは1991年4月らしい(ひんぱんに登場するようになるのは2004年以降だ)。

なぜ、この時期にキャリアデザインだったのか。初出記事の内容は同社が「働く女性のためのキャリアデザイン・フォーラム'91」を開催する、というものだ。そのテーマは「21世紀・女性が創る仕事のデザイン」となっていて、当初キャリアデザインは女性のものとして登場したのだ。そしてこの年には育児休業法が成立している。この符合は興味深い。

キャリアデザインという考え方が成り立つためには、「キャリア」が「デザイン」できるものでなければなるまい。自分のキャリアを自分でデザインできるというのは当然のことのようにも思えるが、それが当然のことになったのは実は最近のことだ。歴史的にみれば、商家に生まれれば商人になり、桶屋の息子は桶をつくるのが当然だった時代のほうがはるかに長い。加えて、女性にはジェンダーの壁があった。男性は定職に就いて「独立」し、結婚して「身を固め」、妻子を養うのが当然であり、女性は結婚して家事・育児に専念するのが当たり前だと考えられていた時代は、それほど古い昔ではない。

しかし、1985年に男女雇用機会均等法が、1991年に育児休業法が制定されたことによって、女性のキャリアの選択肢は大きく拡大した。とりわけ育児休業法は、女性が出産後に育児休業を取得し、その後復職して継続就労するという、当時あまり一般的ではなかったキャリアを事実上奨励するものであった。それにより女性が自分でキャリアを選択する可能性が大きく拡大し、「働く女性のためのキャリアデザイン」という発想が生まれたことは、おそらくは自然な成り行きだったのだろう。

ここで重要なのは、育児休業法がその目的として「子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与する」ことを掲げていることだ。職業生活と家庭生活との両立、最近のキーワードでいえば「ワーク・ライフ・バランス」がうたわれているのだ。

「賃金事情」の読者であれば、あるいは「キャリア」といえばまずは「職業キャリア」のことかもしれない。とはいえ、本来なら職業キャリアのあり方は職業以外の生活のあり方と無縁ではありえないはずだ。従来は、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割意識のもとに、男性は長期雇用・フルタイム勤務の正社員となり、女性は家事を担いつつ場合によっては補助的に就労するというパターンが支配的だったから、「キャリア」といえば「男性の職業キャリア」と考えておけばだいたい間に合った、というにすぎないだろう。いまや、「キャリア」を職業キャリアだけではなく、個人が一生を通じて様々な人生、ライフスタイルを選択し、それらの結果あゆむライフコースを含めて広く考えることが求められている。

もうひとつ重要なのは、90年代以降、働き方の多様化が進展したことだ。80年代にはおおむね8割前後だったいわゆる正社員の比率が、現在では7割を下回る水準となっている。かわって、有期雇用の契約社員、短時間労働者、あるいは派遣労働者など、多様な雇用形態で働く人が増加している。さらには、業務請負、業務委託など、「雇われない」働き方も存在感を増している。依然として7割近くはいわゆる正社員なのだから過大評価は禁物だが、いずれにしても多様な働き方を選択できる余地が拡大していることは間違いあるまい。これは当然ながら、キャリアの選択肢が拡大することを意味するから、

キャリアデザインに対する関心の高まりにつながるだろう。

それでは、よりよいキャリアデザインのためにはなにが求められるのだろうか。ここでは世間に誤解が多いと思われるふたつのポイントを取り上げる。

第一は、キャリアデザインには企業をはじめとする組織の力が不可欠だ、ということだ。

世間には、キャリアデザインを個人の「自己責任」に帰する意見が往々にしてみられるが、少なくとも職業キャリアが現実の就労を通じて形成される以上は、そこには組織の関与は不可欠であろう。特に注意が必要なのは、昨今、派遣労働などの「先のみえにくいキャリア」が増加していることだ。たしかに、派遣労働では職種などが限定されるので、一見特定職種の専門家としてキャリアを伸ばしやすくみえるかもしれない。とはいえ、実際にキャリアを伸ばすためには、そのために有意義な仕事に就く必要があり、それは派遣先を決める派遣会社に大きく依存する。ある程度出来上がったキャリア・ディヴェロップメント・プログラムを持つ企業で就労するのに較べると、派遣労働者のキャリア形成にはかなりの不安が残るのが現状だろう。「派遣労働者のキャリアに配慮する派遣会社には良質な人材が集まり、業績も向上する」という好サイクルを競い合う環境が必要と思われる。

また、いわゆる「就職超氷河期」に就職活動に臨み、結果的にフリーターとなっている若年者の中には、キャリア形成が難しい仕事に就いている人も少なくなく、自己責任を求めるのは無理がある。こうした若年者については、いわゆる正社員としての再就労を促進することが現実的な対応策となるだろう。

第二は、最善の選択をすることがすなわち幸福であるとは限らない、ということに注意する必要がある、ということだ。

キャリアデザインは四六時中意識しなければならないものではなく、むしろ日常的には成り行きまかせで十分なことも多いだろう。とはいえ、進学や就職、結婚といった人生の大きな節目や、職種変更や海外勤務の打診といった環境の大きな変化の際には、考えられるいくつかの選択肢の中からいやでもどれかを選ばなければならない。これはすなわち、選ばなかった選択肢を捨てるということにほかならない。工学部に進んでエンジニアをめざすという選択をするということは、法学部に進んで弁護士をめざしたり、経済学部に進んで証券ディーラーをめざすという可能性を捨てるということなのだ（そう考えると、選択肢が増えるのがいいというのも程度問題かもしれない）。

こうした選択にあたっては、大きくふたつのタイプの人がいるという。ひとつは、それぞれの選択肢を徹底的に検討し、じっくり考え抜いて（言い方を変えれば迷いに迷って）最善の判断をめざすタイプだ。もうひとつは、それぞれの選択肢をざっと検討し、ほどほどの考慮で妥協してしまうタイプだ。どちらがより優れた選択をするかといえば、それは前者に決まっている。

ところが、米国の心理学研究によれば、その選択によってより多く幸福を感じるのは、後者なのだという。キャリアデザインにおいて、あらゆる要素を考慮に入れた絶対に間違いのない判断などは当然ありえない。いかに検討を尽くしても、もっと優れた選択が存在する可能性は常にある。そうなると、最善の選択を追求するタイプの方は、どんな選択をしたとしても、「もっとよい選択があったのではないか」「自分の選択は間違っていたのではないか」と気になって、幸福感を感じにくい。逆に、ほどほどの選択をするタイプの方は、「もっとよい選択もあったかもしれないが、この選択でもまあまあだ」と、幸福感を覚えやすいのだという。

別の研究によれば、他の人の生活水準を意識している人ほど幸福感が低いという結果も出ているようだ。もっとよいキャリアを歩みたい、他人より優れたキャリアを歩みたいと願う気持ちは、実際によりよいキャリアを実現するかもしれないが、それが幸福な人生かどうかはわからない。欲張らず、他人を気にせず、少しずつでもキャリアを高めていくという気持ちを持つこと、日本古来の知恵である「足るを知る」ということが、幸福なキャリアの実現には案外大切なかもしれない。