

女性社員キャリアアップコース

1

# 仕事の幅を広げて 自分のスタイルを確立しよう

時代が求めるキャリアアップとは

# はじめに

## “キャリア”は自分でつくるもの “キャリアアップ”の道は自ら切り開くもの

働く女性を取り巻く環境は大きく変わりました。女性が活躍する舞台とチャンスは広がり、仕事と生活のスタイルも自由度が増したように見えます。

しかし、働く女性は、本当に自由になったのでしょうか。キャリア上のさまざまな悩みや迷いから解放されたのでしょうか。

キャリアアップセミナーやキャリアカウンセリングを通じて、多くの働く女性と接し、生の声を聞く機会も多くあります。そこで気づくのは、一人ひとりが抱えていらっしゃる迷い、悩みは、昔と変わらないものがあるという現実です。

- 結婚、出産、子育て、介護といったライフイベントに直面したとき
- 制度上は男女平等といっても、見えない天井や壁に突き当たったとき
- 女性であることのハンデを自ら感じてしまったとき
- 職場風土や人間関係に息苦しさを感じたとき

こうしたキャリアの節目で悩む姿も、そして案外簡単に「仕事をとるか、家庭をとるか」と短絡思考に陥ってしまう点も、女性が活躍しやすい時代になったと言われているにもかかわらず、変わらぬ問題が依然として底流にあることを物語っています。

その決断が、きちんと現状を吟味し、将来を見据えたうえでのものならば、言うことはありません。しかし、世の中の流れや制度上の優遇策もあまり知らないまま、女性に対する期待も理解しないまま、さらには自分の適性や価値観さえまだ自覚していないまま、安易に決断してしまうケースが多いように思えてなりません。

それは才能を開花させるチャンスを自ら放棄しているのではないのでしょうか。せっかく身につけた「仕事力」をその後のキャリアにつなぐことができないのは、惜しまれてなりません。「どうせ頑張ったところで…」と最初からあきらめるところからは、豊かな未来は開けません。

“キャリア”は自分でつくるものですし、“キャリアアップ”の道は自ら切り開くものです。

時代の変化を読み、女性に対する期待を知り、自己理解を深め、そして、あなたならではのキャリアアップ戦略を打ち立ててほしいと願います。

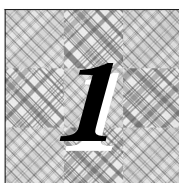
それでは、キャリアアップをめざして、力強く一歩を踏み出しましょう。

はじめに .....	3
<b>第Ⅰ章 時代の変化とキャリア形成 .....</b>	<b>5</b>
1. 働く女性を取り巻く環境はどう変わったか .....	6
2. そもそも「キャリア」とは? .....	8
3. キャリアをデザインすることの意味 .....	10
4. 働く女性に“追い風”となる社会経済の動き .....	14
■研究課題 1 .....	20
<b>第Ⅱ章 会社・組織の期待を知る .....</b>	<b>21</b>
1. 期待される役割と求められる能力 .....	22
2. 仕事に取り組むスタンスを確立する .....	28
3. 日々の仕事を創造性発揮の舞台にする .....	35
4. 問われる管理能力——情報管理・時間管理・目標管理 .....	39
■研究課題 2 .....	44
<b>第Ⅲ章 自分自身の理解を深める .....</b>	<b>45</b>
1. キャリア形成に不可欠な「自己理解」 .....	46
2. 何が充実感をもたらしたか——ワーク・ライフ・インベントリー .....	50
3. 自分の強みと弱みを検証する .....	52
4. どんな“働き”が期待され、評価されているのか .....	55
■研究課題 3 .....	58
<b>第Ⅳ章 これからのキャリアアップ戦略 .....</b>	<b>61</b>
1. 「青い鳥症候群」に陥らないために .....	62
2. 「なりたい自分」の方向性を明確にする .....	66
3. 価値観分析をしてみる .....	69
4. 自分の市場価値を高める「仕事力」 .....	73
5. 仕事も生活も——欲張りな目標 .....	77
■研究課題 4 .....	79

# 第Ⅰ章

## 時代の変化とキャリア形成

1. 働く女性を取り巻く環境はどう変わったか
2. そもそも「キャリア」とは？
3. キャリアをデザインすることの意味
4. 働く女性に“追い風”となる社会経済の動き



## 働く女性を取り巻く環境は どう変わったか

働く女性を取り巻く環境は、大きく変化したといわれます。実際にどのような変化を遂げてきたのか、これまでの大きな“うねり”をつかんでおくことにしましょう。

補助職

少し古いところからひもといてみると、昭和30年代には、多くの働く女性は「花のBG（ビジネスガール）」といわれ、代表的な仕事は、お茶汲み、清書、伝票記帳などでした。そのころの女性社員の教育はどうかというと、企業のイメージメーカーとして使いやすく感じのよい補助職の育成を求めて、接遇訓練、技能訓練、態度訓練が盛んでした。多くの女性は「にこやかに」「正確に」をモットーに働いていました。

女性リーダー  
マンツーマン・  
リーダー

昭和35年の女性雇用者数は738万人でしたが、昭和42年には1,000万の大台に乗りました。このころから、女性労働への期待に変化が生じてきます。女性の割合が増えたデパート、スーパー、銀行、保険、商社、電話局、弱電メーカーの現場などでは、女性集団をまとめる「女性リーダー」、新人女性を指導する「マンツーマン・リーダー」などが誕生しました。

私が社員教育の仕事に関わるようになってから三十数年が経過しますが、この間の女性の「職業」への関わり方は大きく変化しています。それを数字で見えてみましょう。

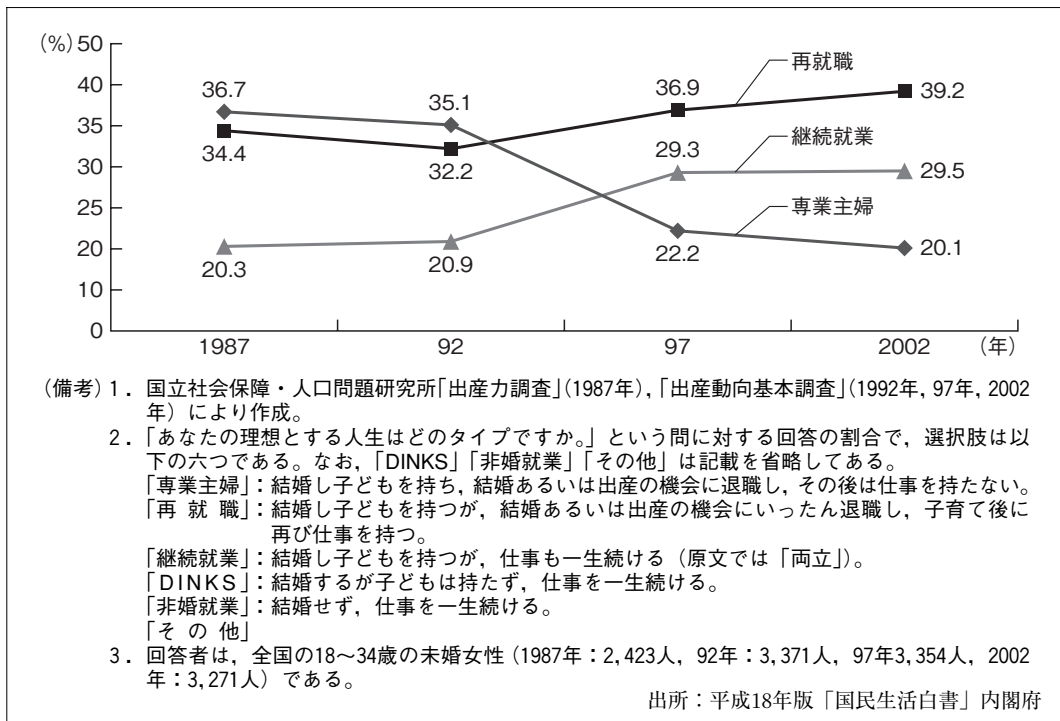
図表 I・1 は、女性労働力人口などについて、昭和49年（1974年）と平成18年（2006年）のデータを並べてみたものです。女性雇用者数が約2倍に増えていることが目を引きます。

図表 I・1 約30年間で女性労働力はどう変わったか

（単位：万人）

年 度	労働力総人口	女性労働力人口	女性就業者数	女性雇用者数
昭和49年(1974年)	5,274	1,996	1,970	1,171
平成18年(2006年)	6,657	2,759	2,652	2,277

出所：総務省統計局「労働力調査」



図表 I・2 独身女性の理想とするライフコースの推移

昭和49年は、前の年の石油危機の影響で、特に女性の雇用状況は停滞していました。しかし昭和50年の「国際婦人年」を控え、男女差別是正については、関心が高まり出していたときです。

男女差別是正

雇用者全体に占める女性の割合は、昭和49年は32.4%であったのが、平成18年は41.6%にまで上昇しています (総務省統計局「労働力調査」)。

勤続年数も、昭和35年は3.6年、昭和49年は5.5年、そして平成18年には8.8年となっています (厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)。かつて一般的だった「結婚退職」「出産退職」が、昨今では減少してきています。

少子化により子育ての時間が短縮されたことや、平均寿命が延びたことで、「自分を生きる」時間がたっぷりあります。それだけに、出産前に自分の仕事能力をいかに高めておくかは、その後の仕事人生を大きく左右するのではないのでしょうか。

「自分を生きる」時間

ワークスタイルとして「継続就業」が増えてきましたが、日本の働く環境を考えると、子育てのためにいったん退職したいと望む女性は、まだまだ多いようです。それは、独身女性の理想とするライフコースの推移 (図表 I・2) にも如実に表れています。

継続就業