

題名：
技術士としてのセカンドキャリアについて考える

2025年2月22日

ABE技術コンサルティング 代表

技術士（電気電子）

キャリアコンサルタント（国家資格）

阿部 真也

目次

1. お互いを知る
2. はじめに
3. 取り巻く環境の変化
4. キャリア諸理論を知る
5. 困ったときに備えて・・・
6. 最後に

自己紹介（阿部 真也）

➤ 自己紹介

- ✓ 1972年 群馬県生まれ 52歳
- ✓ 千葉県流山市在住 妻 子供4人
- ✓ データ伝送用の部品開発に従事
専門技術分野は電子回路設計（HWとFW）
- ✓ 2024年 ABE技術コンサルティング開業

➤ 趣味、特技

- ✓ 旅に出ること
- ✓ ウォーキングとバトミントン
- ✓ 家庭菜園・野菜の花に癒される

➤ コアコンピテシー

- ✓ 観察力

教えてください

➤ 1週間を振り返って良かったこと・ワクワクしたこと

- ✓ 出来れば3つ以上お願いします。
- ✓ その時の「**気持ち**」も書いてください。
- ✓ 可能な方は Zoom のチャット に書き出してください。

例えば・・・1月の日記から抜粋

- 豚汁を作りビールを飲んで旅番組を見てリラックスできました
- 坐禅会に参加して不安な気持ちが落ち着きました
- 体調を崩さず予定をこなせて良かった
- コンパイラ的环境整備が出来てホッとしました

コーピングレパートリー

- ストレス対処に対する意図的な対処方法
- 例として、

- ✓ 外に出て楽しむ
- ✓ 体を動かす
- ✓ 身の回りを整える
- ✓ 没頭する
- ✓ リラックスする
- ✓ ゆったりと楽しむ
- ✓ 想像する、思い出す

山に登る、写真を撮りに行く
ランニングする、サッカーをする
拭き掃除する、髪を切る
ひたすら研ぐ、写真集を眺める
お風呂に入る、マッサージする
映画を観る、音楽を聴く
旅の計画を立てる

「プチわくわく」を数多く蓄えておき、
ストレスを受ける場面で**行動する**



キャリア形成は個別性が高いため、
セカンドキャリアに関する一般化した正解はなく、
自分で答えを出すしかありません。



わくわくすることや、やりがいを感じることに積極的に挑戦することで、良い方向に繋がったと感じています。経験を踏まえてお話しします。



キャリア理論家たちの調査・研究結果に関する紹介に追加して、対話の時間を設けています。
自律的・主体的にキャリア形成をする上でのヒントになれば幸いです。



キャリアコンサルタントが行うキャリア相談では、カウンセリング技法を用いて、相談者がキャリアに関して自律的、主体的に意思決定をするための支援を行います。



キャリア支援のために提供されているプログラムについて紹介します。



持論を共有することもキャリア形成に有効と考えます。
その時の基本的な態度や心構えについて紹介します。
1on1ミーティングや、顧客との相談などにも活用されることを願っています。



整理すると

1. 生活の中で「プチわくわく」を言語化し、「転機」をポジティブにとらえる
2. お互いの「Will」を話し合うことで、周囲と良い関係を構築する

2035年の働き方の予測@2016年から

<引用> 働き方の未来2035 報告書 厚生労働省

「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会 2016年8月発行

- 日本の人口は 1.12億人（2035年）、高齢化率は33.4%
- AI、通信、ロボット、VR/AR、移動技術の進化が、働き方や企業のありかた、社会構造に変化をもたらす
- 企業は、ミッションや目的が明確なプロジェクトの単位の組織構造
- 個人は、複数の会社のプロジェクトに時間を割り振り、企業への帰属意識は薄れ、SNSなどの疑似的なコミュニティーを重視
- 技術革新のスピードが速いため、専門的な能力は、環境の変化に合わせて変化させる必要性が加速

**個人と組織の関係については、
コロナ、AIの発達、世界情勢の変化が予測を10年以上早めた**

中年期の心理面の変容

<引用> 中年からのアイデンティティ発達の心理学 成人期・老年期の心の発達とともに生きることの意味 岡本祐子 1997年

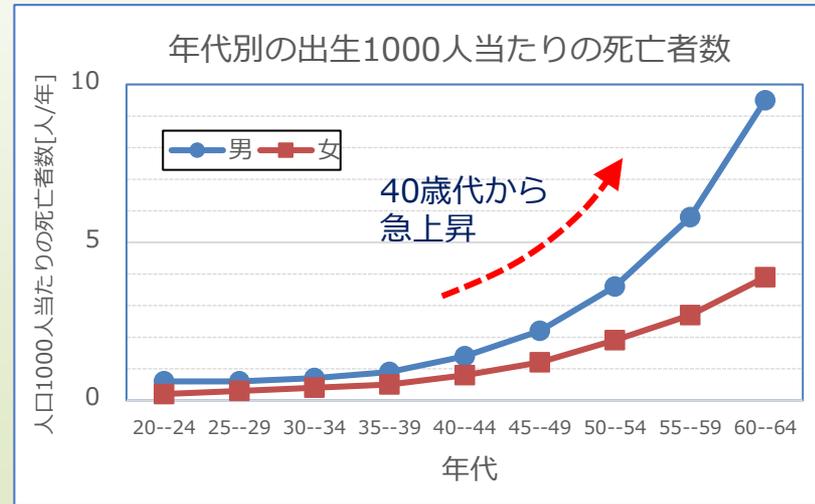
➤ 中年期の心理的变化の特徴

- ①体力の衰え等の身体感覚の変化
- ②時間的展望の狭まり
- ③生産性における限界感の認識
- ④老いと死への不安

➤ 平成27年「人口動態統計」から、年代別の出生1000人当たりの死亡者数が、男性の場合は40歳台から急激に上昇
体調の変化が心理面の変容につながる

➤ 女性の場合、男性に比べて心理的变化の開始が10歳早いデータも

コロナによるライフスタイルの変化が追い打ち



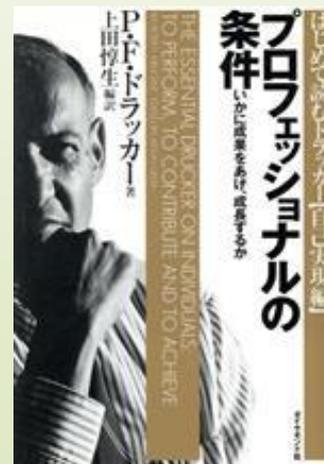
年代別の出生1000人当たりの死亡数
(20歳～64歳)

働く人の心の持ち方

P.F.ドラッカー著の「プロフェッショナルの条件」から

- 人の寿命の方が組織の寿命より長くなり、「第二の人生をどうするか」という新たな問題が発生
- 仕事や人生において挫折したときのためにも第二の人生は重要
- 第二の人生を設計する3つの方法
 - ・ 第二の人生を持つこと（組織を変えること等）
 - ・ パラレル・キャリア
 - ・ ソーシャル・アントレプレナー（篤志家）

出版から25年を経て、中高年の切実な課題として直面化



日本の組織構造の変化

- ▶ キャリアを作る独学力 (高橋 俊介 著)
 - ✓ 日本企業の伝統的なタテ型組織構造の限界と横の学びへの転換
 - ✓ 仕事自律、学び自律、キャリア自律をスパイルアップする時代へ
- ▶ 今すぐ転職を考えていない人のためのキャリア戦略 (田中 研之輔 著)
 - ✓ 組織にキャリアを任せる組織内キャリアから、自らキャリアを形成する自律型キャリアの形成へ移行
 - ✓ 自分らしく働くうえでカギを握るのが組織との関係性
プロティアン (変幻自在な) キャリア

組織内キャリア形成から
複数の組織との関わりの中で形成する
自律的なキャリア形成へ



今すぐ転職を考えていない人 キャリアをつくる独学力
のためのキャリア戦略
高橋俊介著
田中研之輔著



キャリアの定義

- 個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積
 - ✓ 文部科学省の定義（キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書）
 - ✓ 厚生労働省は、「過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖」と定義しており職業寄り

アイデンティティの定義

- エリクソン（ライフサイクル研究者）により提唱された概念
- 「これが自分である」という感覚、自己同一性とも言われる
- 青年期の危機を示す用語でもある

人間の8つの発達段階

発達段階	心理・社会的危機（発達課題）	基本的活力
1 乳児期	信頼感 対 不信感	希望
2 乳児前期（1～3歳）	自律性 対 恥と疑惑	意志力
3 乳児後期（3～6歳）	自発性 対 罪悪感	目的性
4 学童期	勤勉性 対 劣等感	自身
5 青年期（12～20歳）	アイデンティティの獲得 対 アイデンティティの拡散	誠実
6 青年前期（20～30歳）	親密性 対 孤独	愛
7 青年後期（30～60歳）	世代間 対 自己陶醉	配慮（世話）
8 老年期	統合性 対 絶望	英知

<引用> 中年からのアイデンティティ発達の心理学 成人期・老年期の心の発達とともに生きることの意味 岡本祐子著

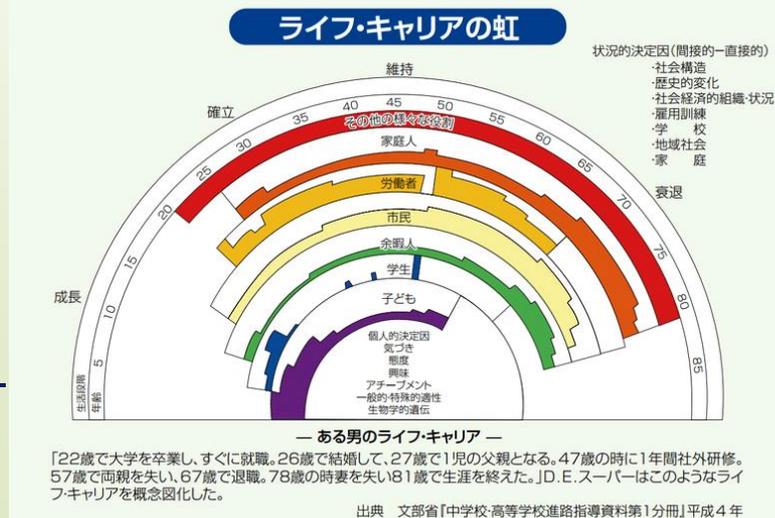
キャリア理論家

- ライフ・スパン . . . スーパー
- 3ステップモデル . . . ブリッジズ
- 4 Sの点検 . . . シュロスバーグ
- キャリア構築理論 . . . サビカス
- キャリアアンカー . . . シャイン
- プラントハップンスタンス理論
. . . クランボルツ

転機に関する理論
キャリアコンサルティングを行う上
での考え方の基本

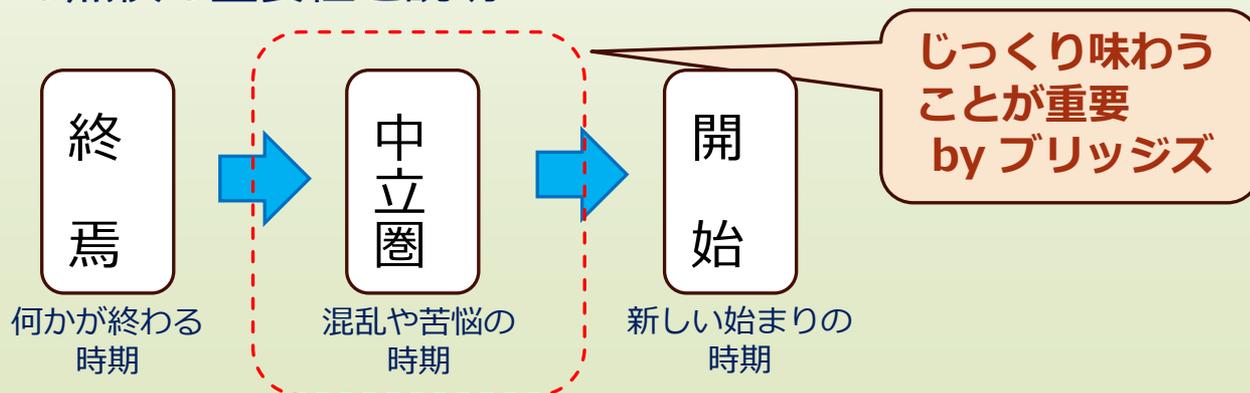
ライフ・スパン（スーパー）

- ドナルド・スーパーが提起した**キャリア発達**の概念
 - ✓ 人生構造は、一度構築されても固定的ではなく、発達的なコースを進みながら時に再構築を必要とする考え方
- 個人のキャリアは、心理社会的成熟や環境適用についての課題を達成するに伴い発達
- 生涯を通じたライフ・ステージを5段階で構成
 - ① 成長段階（0～14歳）
 - ② 探索段階（15～24歳）
 - ③ 確立段階（25～44歳）
 - ④ 維持段階（45～64歳）
 - ⑤ 解放段階（65歳以上）
- ライフステージとライフロールを可視化したものが**キャリアレインボー**



転機 (transition) に関する理論

- キャリアについて思いを巡らすのは、人生の転機に差し掛かった時
 - ✓ 進学、就職、異動、転職、退職、結婚、出産、病気などの人生の節目
- ブリッジズは、転機の始まりは何かが始まる時ではなく、「何かが終わる時」(終焉)であるとしている
- 終焉から開始までの、混乱や苦悩の時期である「中立圏」(ニュートラルゾーン)をじっくり時間を味わうことが重要と説く(3ステップモデル)
- シュロスバーグは、転機を乗り越える際に4つのS(状況、自己、周囲の援助、戦略)の点検の重要性を説明



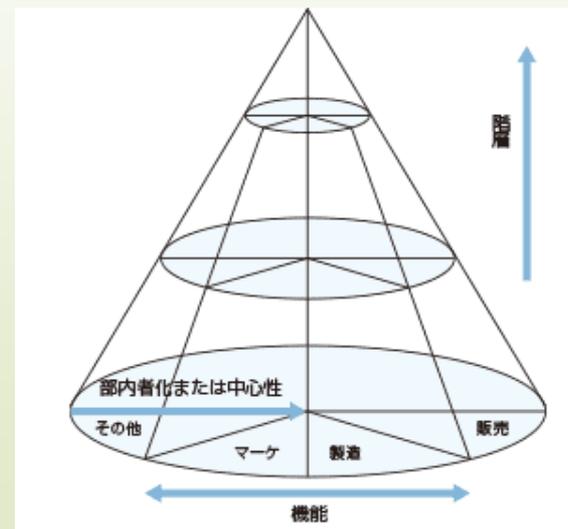
キャリア構築理論（サビカス）

- ▶ マーク・サビカスがスーパーの理論を現代にアレンジ
 - ✓ 組織や職業の変化を前提として柔軟性を重視したキャリア構築
 - ✓ 個人がアイデンティティを失わずに組織や職業とどう折り合うか
- ▶ キャリアを構築する主体である個人や、個人が経験に与える意味に着目
- ▶ キャリア構築理論の3つの重要概念
 - ✓ **職業パーソナリティ**
どのような職業が自分に合っているのか【What】
 - ✓ **キャリア・アダプティビティ**
どのようにして職業を選択して適応していくか【How】
 - ✓ **ライフテーマ**
なぜ自分はその職業を選択するのか【Why】

キャリア上の危機の時こそ、ライフテーマの確認が重要

外的キャリアと内的キャリア

- 組織心理学者 E.H.シャインが提唱
- キャリアは、「外的キャリア」と「内的キャリア」の2軸で捉える
 - ✓ 外的キャリア：その人が経験した仕事の内容や実績、組織内での地位など
 - ✓ 内的キャリア：職業生活における歩みや動きに対する自分なりの意味付け
- シャインは外的キャリアを組織の3次元モデルで表示（キャリア・コーン）
- 仕事の経験を積むなかで、個人のキャリア構築のよりどころが「**キャリアアンカー**」

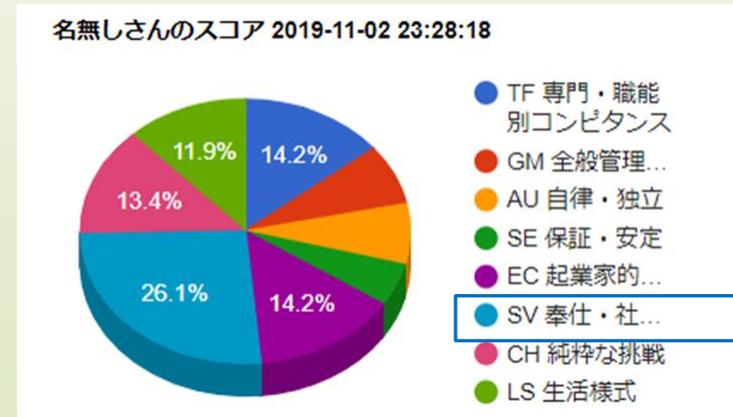


<引用> Schein E.H. 1978 "Career Dynamics. Matching Individual and Organizational Needs" (二村敏子、三膳勝代訳)

キャリアアンカー

- 個人が選択を迫られたときに、その人が最も放棄したがない欲求、能力（才能）、などのことであり、その個人の自己像の中心を示すもの
- 研究生数百人のインタビュー結果から、8つのカテゴリーに分類
 - ①専門・職種別コンピタンス
 - ②全般管理コンピタンス
 - ③自立、独立
 - ④保障・安定
 - ⑤起業家的創造性
 - ⑥奉仕・社会貢献
 - ⑦純粹な挑戦
 - ⑧生活様式
- 無料の診断ツールにより
キャリアアンカーの診断可能

<URL> <https://career-anchors.rere.page/>



ブランドハップンスタンス（計画的偶発性）理論

- クルンボルツ教授が1999年に発表
- 500名以上ビジネスパーソンのキャリアを分析して得られた概念
- 以下の骨子をポイントとして構成
 - ① 個人のキャリアの**8割**は予想しない偶発なことによって形成される
計画的にキャリアを形成することは現実的ではない
 - ② こうなりたいという思いを1つのきっかけにして、まずは動いてみる
動いた結果、予想しなかった展開が生まれることがある
 - ③ 結果に対して**自分の心をオープンにし**、結果を受け止め、それを活用し、次の行動につなげる

独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.165
職業面談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用
普及に関する文献調査
URL: <https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/165.html>



技術士のセカンドキャリア形成について

- ▶ 高橋俊介氏著の「キャリアを作る独学力」の中で、
計画的偶発性を実践する上で、日ごろから能動的な行動を行い、
偶発的なことを自ら仕掛けていくことの必要性

**日常生活の中で「プチわくわく」を言語化し
転機に備えて継続的な準備**

外部に頼る（サポートネットワーク）

▶ 行政サービスに頼る

- ✓ 厚生労働省からの情報

こころの耳 : <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

Jobtag : <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>

- ✓ 自治体（スクールカウンセラーなど）

▶ 会社のリソースに頼る

- ✓ EAP（Employee Assistance Program）

社内EAP（人事部門の相談窓口）

外部EAP（会社が契約する外部窓口）

- ✓ 上司、同僚

▶ 周囲の人に頼る

- ✓ 家族、街の病院、地域コミュニティ、学びの場

サポートネットワークは多ければ多いほど良い

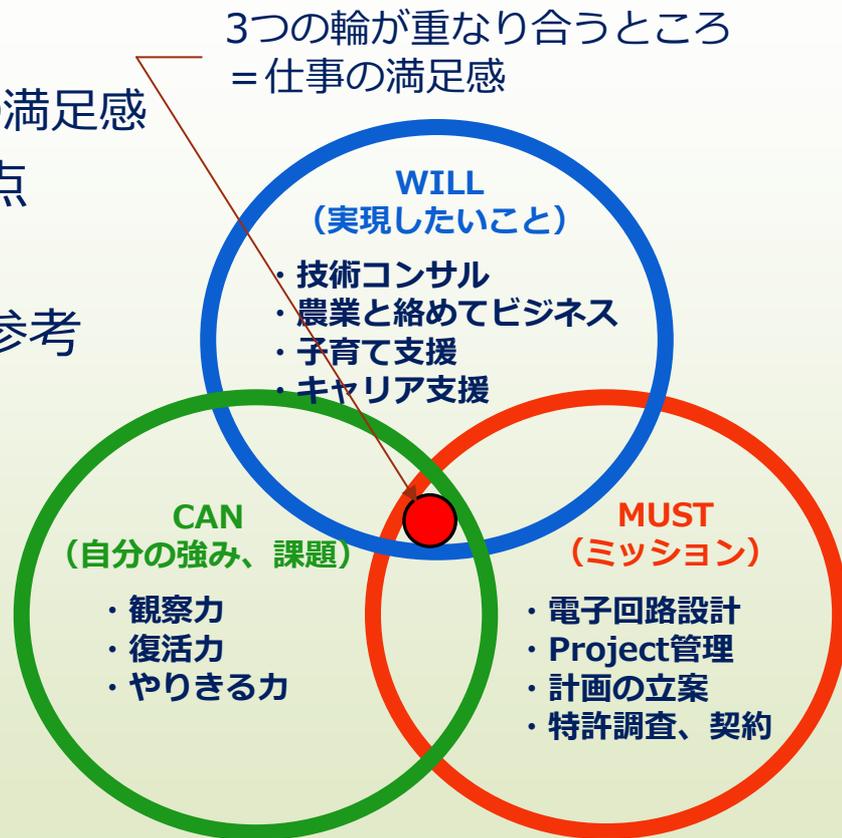


エゴグラム：
交流分析という心理療法で
使われる性格分析手法

自分を振り返る (Will, Can, Mustの可視化)

- リクルート発祥のフレームワーク
 - ✓ 3つの輪が重なりあうところに仕事の満足感
- Will (本人が実現したいこと) に重点
 - ✓ Will が出ないときはMustとCanから
- Willはキャリア構築インタビューを参考
 - ✓ ロールモデル
 - ✓ お気に入りの本、映画
 - ✓ モットー、格言
- 4つのS (状況、自己、周囲の援助、戦略) を確認することも有効

1on1ミーティングに活用可能



WILL, CAN, MUSTの例

自分を振り返る（ジョブカード）

➤ キャリアの棚卸し

- ✓ マイジョブカード (<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>)
キャリアプランシート、職務経歴シート、職業能力証明シート

➤ 教育訓練給付制度を受けるときにも活用可能

(紙) 様式1-1 キャリア・プランシート (就業詳細がある方用)

より詳しい氏名	生年月日	年	月	日
より詳しい氏名	電話			
連絡先	メールアドレス			
経歴、興味、意向、希望 (大事にしたい経歴、興味、意向、希望、関心を持っていることなどを記入)				
強み等 (自分の強み、強みを発揮するために努めていることなどを記入)				
将来取り組みたい仕事や働き方等 (今後やりたい仕事(職種)や働き方、仕事で達成したいことなどを記入)				
これから取り組むこと等 (学習向上・研修等も含め、職業能力等、その方策などを記入)				

キャリアプランシート

(紙) 様式2 職務経歴シート

氏名			
職歴経歴	業種(業界・業種) (例 甲種 乙種) 会社名・部署・職名(雇用形態)	職責の中心	習得したスキル等 (得意なスキル、得意な業務)
1	年 月 日 ~ 年 月 日 (年 月)		
2	年 月 日 ~ 年 月 日 (年 月)		
3	年 月 日 ~ 年 月 日 (年 月)		
4	年 月 日 ~ 年 月 日 (年 月)		
5	年 月 日 ~ 年 月 日 (年 月)		

職務経歴シート



マイジョブ・カードHP
 VIP職業興味検査などの診断
 ツールを用いて
 興味関心の可視化が可能

自分を振り返る（そのほか）

- ▶ 日記をつける 3行日記、5行日記
 - ✓ プチわくわくの可視化に活用
- ▶ 気分を落ち着けて内省する時間を設ける
 - ✓ 坐禅、マインドフルネス など



話し合いの中で持論を確認する

- 1on1ミーティングなどを活用
- じっくりと共感的に話を聴くことで信頼関係を醸成
- 相手が語った事実や状況、感情を簡潔に伝え返すことで、自分の気持ちが分かってもらえたという安心感を相手に与える
- オープンクエスチョンを用いて気持ちを語ってもらう
- その上で、Iメッセージを活用して考えを伝える

お互いの「Will」を話し合うことで
良い関係性を構築



話し合い時の基本的態度

1. 相手との位置関係に配慮する
 - ✓ 90度が良いと言われている
 - ✓ 相手に聴きながら距離や位置を調整
2. 相手の話を聴く態度には注意
 - ✓ 相手を観て話す
 - ✓ PCを観ながらはダメ
 - ✓ 威圧的な態度はとらない
3. 相手の非言語的表現は確認
 - ✓ 腕を組む 警戒感
 - ✓ 視線が一定しない 不安、恐怖

最後に、私の好きな言葉

カウンセリングにおける3種類の人間関係モデル

1. Being-In（傾聴の姿勢）

<引用> 論理療法の理論と実際 國分康孝著 1999年

相談者の話を非審判的に聴き、相談者の非言語的メッセージをよく観察することにより、相談者がどう考え、感じ、行動しているかを理解しようとする

2. Being-For（支援）

情緒的支援（情報共有や問題解決）、評価的支援（相手の行動や認知についてのフィードバック）、情緒的支援（苦悩の軽減）、道具的支援（物質的な支援や環境への支援）

3. Being-With（姿勢）

お互いに一人の人間として相手と共にいる

良き伴走者でありたい