



【キャリア】経営統合後の社風の変化、自分で気付くための「外的キャリア」「内的キャリア」とは？



誌上カウンセリング1：Aさん 男性 30代 エンジニア（製造・生産管理部門）
お悩み「経営統合後、2年が経過。仕事にワクワクしないので転職も考えています」

Aさん（30代・男性・エンジニア）は、国内大手メーカーY社に新卒で入社。勤続年数は10年以上の中堅社員。所属する事業部門が外資系X社の事業部門と経営統合することになり、2年前に新会社Z社へ転籍した。合併当初は職場に行くのが楽しくて仕方がなかったのだが、ここ最近、気持ちに変化があるという。

キャリア・コンサルタント（以下CC）：「何かあったのですか？」

Aさん：「そうですね・・・統合当初は競合の製品技術を学べるうれしさもあって、毎日楽しく通勤していました。技術力はY社にいた頃より高い社内評価が得られ、周囲も実力を認めてくれています。勤務条件などもこれまでと変わらなかったもので、特に不満もありませんでした」

CC：「統合当初は不満がなかったようですね。いつ頃から変化があったのですか？」

Aさん：「2年目に入ってから会社の風向きが変わりました。合併時は日系Y社1：外資系X社4と私たちの方が少数派でしたが、対等合併ということもあり、役職ポストも半々のたすき掛けでした。しかし最近、X社出身者が占めるようになってきています。我々Y社出身者は、みんなで一緒にやろうという社内調和を重んじるカルチャーで育ったせいか、X社に比べて自己主張があまり強くありません。一方のX社出身者はコミュニケーション能力に長けており、だんだんと議論の場で発言力を増しています。そればかりか、人数に差があり、提案しても多数決で必ず負けるんです。技術力で負けるのは納得がいくのですが、政治力で物事が決まるのがふに落ちません」

CC：「多数決で負けるとのことですが、本当はどうなるとよいと思いますか？」

Aさん：「そうですね・・・。経営統合してみて分かったのですが、うちの技術力は負けていないんです。だから今の環境を、よりよい商品を生み出すために技術について話し合うものへと変えたいです。ただ、どこかで諦めている自分もいます」

CC：「今の状況を変えたいと。支援環境はありますか？」

Aさん：「主要なポストもX社出身者が占めるようになり、フォローしてくれる上司もいなくなっていました。転職する同僚もいて、一生同じ会社に勤めていることはないんだという雰囲気が漂い始めています。しかし自分は・・・もう少し社内に残りたいという気持ちです」

CC：「残りたい・・・それは？」

Aさん：「これまで職場では、みんなで連携しながらチームワークで結果を出してきました。しかしX社出身者の“マイワーク文化”（自分に任せてくれ、という自己完結型の仕事の進め方）に違和感を覚えていたものの、実際はそっちが業績を上げている事実もあり、いろんなやり方があるものだ気付かされた部分があることも事実です。学びのよい機会かもしれません」

CC：「マイワークで結果を出すスタイルでワクワクしそうですか？」

Aさん：「この会社で技術的にまだまだやりたい事があり、開発に没頭したい気持ちがあります。やり方を変えるキッカケとなりそうな方法を思いついたので、そこからまず取り組んでみます」

キャリア・コンサルタントのワンポイントアドバイス

「自分はどうしたいのか？」～自分自身を客観視する機会を設けましょう～

M&Aなど予期せぬ出来事により職場環境や業務内容、一緒に働くメンバーなどが変わってしまったら、どうすればよいと思いますか。このような事態にもやもやとしたり、仕事に面白みを感じない時は、キャリア・コンサルタントなどの第三者に話すことで、自分自身の今の状態を客観視することができます。この整理ができないと、悩みが堂々巡りになったり、自分が下した決断に迷いが生じたりするのです。

自分らしく働き続けるためには、地位や肩書きよりも仕事へのやりがいや価値観が重要になります。前者を「外的キャリア」、後者を「内的キャリア」と言います。外的キャリアとは、「どこで何の仕事をしているのか」といわれる名刺に書かれている部分を指します。かつての右肩上がりの日本では、外的キャリアの動機付けだけで十分でした。

ところが将来に対する不確実性が増す今日では、キャリア選択の局面が何度も訪れるため、キャリア選択を会社に委ねるのはある意味で危険です。仕事を通しての自分の存在価値や意義、なんのために生きるのか、働くのか・・・など、やりがいや生きがいを通して自分のなりたい姿に向けた自己実現をすること、つまり表面には見えない内的キャリアが働く原動力となるからです。

冒頭のAさんの悩みのように、「仕事がワクワクしない」という相談は、キャリアアップ転職をしたいという気持ちがある場合も含めて、内的キャリアの部分が大きく影響しています。Aさんはカウンセリングで、「周囲も実力を認めてくれています」「技術力で負けるのは納得がいく」「開発に没頭したい」と語ることで、ご自身の仕事への想いや価値観が明確になってきました。その結果、今どうしたいのかを、Aさんがご自身で気づくことができるようになりました。

身近にキャリア・コンサルタントがいない場合は、この人なら、という方に思い切って話をしてみる

のもよいでしょう。1人で抱え込まずに話すことで、自分に対する気づきが生まれます。自分との対話を通じて自分に対する理解も深まり、予期せぬ出来事にも冷静に対応できる、決断できる人になれるのです。

※人物の特定がされないよう、一部内容を加工しております。

文：キャリア・コンサルタント 砂川未夏／編集：M&A Online編集部

関連リンク【キャリア】試用期間中にM&A。その時どうする？