選んだ「七色」キャリア

大志秘め経験重ねる

米国に「ティーチ・フォー・アメリカ」という組織がある。大学新卒者を2年間、貧しい地域に教師として送る非営利法人。一筋縄ではいかない貧困層の子どもと向き合い、課題解決力が磨かれると評判で、就職したい先の全米1位になった。

これが日本に上陸する。特定非営利活動法人（NPO法人）ラーニングフォーオールが生活保護家庭の多い学校に来年から30～40人を派遣する計画だ。「厳しい経験は次のステップへの力を育む土台にもなる」と代表の松田悠介(28)は話す。

終身雇用が前提の働き方がきしむ。20年後、あなたはどこでどんな仕事をしていますか？ わからないから面白い、と考える世代が増す。

「留職」の試み

小沼大地（29）は経営コンサルタント会社、マッキンゼー・アンド・カンパニーの採用試験で「3年でやめる」と宣言した。言葉通り昨春に退職し、NPO法人クロスフィールズを立ち上げた。「いろんな組織で経験を重ねて、よりインパクトの大きな仕事をしてみたい。そう考えた」。企業の社員が新興国などで働く「留職」の仲介に取り組んでいる。

マザーハウスでバッグを売る山崎さんは元エコノミスト（東京都台東区）

途上国発の世界ブランドづくりを掲げ6年前創業したバッグ製造販売のマザーハウス。財務や出店戦略を担う副社長の山崎大祐（31）は元ゴールドマン・サックス証券のエコノミストだ。

慶大卒業後、金融を知りたいと「4年で辞め世界に出る」つもりで就職。アジア経済を担当。いったん志は忘れた。「後輩が起業したこの会社を手伝って焦りました。会社員の自分と成長のスピードがまるで違うから」。結局4年で退社した。

バングラデシュ工場はフル稼働で、昨年、台湾にも店を出した。「この会社も4年から5年で移ろうと思っていたが、いまは面白くて辞められない」と腰を据える。

自由に飛び回る

IT（情報技術）社長やフリーターを経て、政治任用で内閣府の官僚も務めた病児保育サービスのフローレンス代表、駒崎弘樹(32)は「NPO、ビジネス、官僚などと飛び回った経験はイノベーションの苗床。回転ドアのような働き方のロールモデルがあっていい」と話す。

転職や独立を前提とした働き方はかつて〝腰かけ〟と批判された。それをキャリア（Career）形成の通り道と考える世代は増える。学生190人に聞いてみた。理想の働き方は？ 「1つの会社で長く勤めたい」は6割。残り4割は「職を変えてキャリアアップ」（22%）、「最初の会社をステップに独立」（10%）などと考える。

今春の大卒予定者の就職率は昨年10月時点で59・9%。物心ついたときから低迷した経済しか知らない世代は、なお就職氷河期を過ごす。

良い大学に入り有名企業に入社し終身雇用で将来も安泰――。そんなモデルが日本で通用したのは、戦後の数十年間。有名企業が20年後もその座にある保証はない。

親世代のような働き方は狭き門。ならば「自らの市場価値を見つめ、武器を磨き、リスクをとる決断を続ける方がよい」（京都大客員准教授の滝本哲史）。自分価値を高める選択肢を新しい世代が切り開く。（敬称略）

＝関連記事3面に

20年後めがね

たたき上げ少数か

マッキンゼーは採用説明会でOBらの活躍を「卒業生」として紹介する。採用担当の岩谷直幸（35）は「転職志向を奨励はしないが、外部での飛躍を応援する文化はある。目標が明確な若手は伸びしろも大きい」。

東大卒の就職先で20年前にはマイナーだった同社は今や人気上位の常連だ。20年後の日本。「たたき上げ」は少数派だろうか。皆が転職を重ねて勝ち組になれるわけではない一方で、「負け組は不幸」とも限らない。

電子版 関連インタビューを掲載。▼Web刊→ 連載・コラム→C世代駆ける

掲載日 2012年01月03日 日本経済新聞朝刊 001ページ
(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。