



キャリアプラトーを防ぐ～仕事の意欲・キャリアの停滞を生み出さないためには（前編）



世の中の流れが速く、VUCAの不確実な時代といわれる今、働きながら将来に不安を感じたり、変化が激しく次に何をすればよいかわからなくなってしまったりということは少なくありません。

一時的な立ち止まりは仕方のないことですが、それが長期化するとキャリアプラトーという停滞状態となり、本人の成長が止まったり、悩んで離職してしまったりという事態が発生します。

今回はそのようなキャリアプラトーのリスクを防ぐために、その概要を理解し、仕事の意欲・キャリアの停滞を生み出さない方法についてみていきたいと思います。

1. キャリアプラトーとは

①キャリアプラトーの定義プラトー（plateau）は高原・台地と言う意味ですが、階段の踊り場のような停滞状態のことを比喻する場合もあります。そのプラトーの意味を含んだキャリアプラトーは、「今後のキャリアで現在以上のポストに昇進する可能性が低く、停滞状況にあること」を指します。

このキャリアプラトーについて、アメリカでは、1960年代からベトナム戦争で景気が低迷したことを機に管理職が削減されキャリアプラトーの問題が発生しました。その後、さらにベビーブーマー世代による労働者の増加や、ダイバーシティの拡大による女性やマイノリティの管理職昇進競争への新たな参入という事態を受けて、昇進の門がさらに狭まり、キャリアプラトーが拡大しました。

日本でも、1970年代後半からの高度経済成長から低成長への転換を契機として、キャリアプラトーの問題が発生しました。1980年代のバブル経済期に一時的に沈静しましたが、また1990年代のバブル崩壊により、リストラや組織のフラット化により管理職のポストが減少し、キャリアプラトーの問題が再発しました。さらに近年、団塊ジュニア世代が管理職への昇進の時期を迎え、管理職のポストがさらに不足するとともに、ライン管理職（部下持ちの管理職）ではない管理職層（担当部長、担当課長と呼ばれる層）も増えています。

このように、日本でも1990年代以降、キャリアプラトーが組織内で問題になっています。

②昇進とキャリアプラトーとの関係キャリアプラトーは昇進と深い関係にあります。そもそも昇進とは、管理職（課長）以上に職位が上がることを指します。同様の意味で「昇格」がありますが、これは職階（1級・2級、A1・A2など）が上がることを指します。

現在は働き方や人々が求めるキャリア観が多様化していますが、以前は、医者や弁護士などの高度な伝統的な専門職を除いて、部長や課長になることが出世の代名詞でした。

また、現在でも、日本では就職というより「就社」という意識が強く、特定の職業人になるというよりも、特定の会社の社員になるという意識が強い傾向にあります。そのため、組織名や部長や課長というポスト・職位が自分の職業人のアイデンティティとして、また人から評価される基準として一般化しています。

このように以前は、昇進は働き手にとって大きな意味をもっており、その道が閉ざされることがキャリアプラトーの状態になることに直結していましたが、現在はキャリア観や仕事に対する価値観が多様化しているため、キャリアプラトーが発生する要因も、昇進だけでなく、

希望の部署への配属が難しく、仕事に対するモチベーションが低下している今後、責任ある仕事ができるチャンスがなさそうで、やりがいを感じられない同じ職場での勤務が長くなり、マンネリを感じている

・・・など多様化しています。

株式会社インソース より

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック