



みずくら・きよはる ●1968年富士通ファコム(株) (富士通エフ・アイ・ピーの前身) 入社。長く労働組合活動に携わり、労組委員長を務める。2004年同社コーポレート本部のキャリア・カウンセラーに着任。人材開発協会認定キャリア・カウンセラー。

富士通エフ・アイ・ピー株式会社

事業内容 ●総合情報サービス業 (ITアウトソーシングサービス、Webサービス、システムインテグレーションサービス)

設立 ●1977年11月

本社所在地 ●東京都江東区青海2-4-32 タイム24ビル

資本金 ●20億円

従業員数 ●2,695名 (男2,198名/女497名 2009年4月現在)

事業所 ●【本社】東京 (江東区) 【支社/支店】東京 (港区)、札幌、仙台、川崎、横浜、長野、名古屋、大阪、広島、福岡 他

社会の中で求められる知識・技術の変化のスピードの速まり、職業生涯の長期化、就業形態の多様化等、様々な変化により、企業におけるキャリア形成支援の必要性も従来に増して高まっている。企業の中でキャリア・コンサルタントとして活躍する、富士通エフ・アイ・ピー株式会社の水倉清治さんを訪ね、お話を聞いた。

組合活動から

キャリア・カウンセリングへ

当社は最大の強みであるデータセンタ機能をベースに、業種・業務ノウハウやソフトウェア技術などIT周辺の様々な素材・資源・技術を組み合わせ、お客様の要求に沿った最適なサービスを提供する「ソーシングサービス」を行っています。

職種はSE (システム・エンジニア) 等のIT技術者が大半を占めています。

ます。

私は長らく労組の委員長を務めていました。この業界は技術革新が非常に速く、常に新しい技術を勉強しなくてはなりません。そのために個人のキャリア開発が大変重要と考え、労組としてもキャリア開発推進者を養成し、組合員の職業能力開発、キャリア形成に関わる活動を進めてきました。

社員一人ひとりがキャリア形成への意欲を持って働くことが会社の業績向上につながります。個人のキャリア

形成支援をするキャリア・カウンセラーの仕事は組合活動に通じるものがあり、それまで培ってきたキャリアを活かせるのではないかと思います。労組役員の役職定年を迎える時に職場に戻ってキャリア・カウンセラーに就きたいと考え、会社と相談させていただき、会社としてもキャリア・カウンセラーの配置を始め、充実しようと考えていた矢先であり希望を受け入れてもらいました。

現コーポレート本部に着任したのが2004年のことでした。早速キャリア・カウンセラーの養成講座に通い、資格を取得し活動しています。現在カウンセラーは4人体制でやっています。

キャリア・コンサルタントに聞く

技術変化の激しい時代の 個人のキャリア開発をサポート

企業内
では

富士通エフ・アイ・ピー株式会社
コーポレート本部 キャリア・カウンセラー **水倉清治さん**



**富士通エフ・アイ・ピー株式会社
人材開発部 宮沢史江氏**

会社の中にキャリア・カウンセラーを配置することの効果は、明確に表れていると思います。日々の仕事に埋没しがちな社員に対して、キャリアビジョン＝将来性という気付きを与えることができますし、キャリアプランを意識させることによって、仕事に対する個人のモチベーションを向上させることもできます。

社員からは、「自己のキャリア形成の重要性について認識が深まった」「キャリア開発の方法を理解することにより、選択肢や視野を広げることができた」「仕事を通じての自身のありべき姿、ありたい姿への気付き（または再確認）を喚起することができた」といった声を聞きます。

今後もより一層効果的な活動を期待しています。

頼まれることもあります。以前、ローテーションで大幅な人事異動を行った1年後に、「新たな職場に馴染めているか」を確認するカウンセリングをしました。所属長が行った面談で聞ける内容とは違って、「深い」という評価がわかった」という評価がされたことも、社内での

今後期待したいのは、もっとカウンセラーの存在を知ってもらい、気軽に相談に来てもらえるようになることです。個別カウンセリングも受け付けてはいるのですが、PRが足りないのか、まだ少ないですね。

また、研修後にキャリア・カウンセラーの大切さを感じて自らカウンセラーの資格を取った人もいます。その人たちが私たちと連携を取りながら、それぞれの現場で日常的な問題について相談対応できるようになれば、早めに対応できるのではないのでしょうか。将来的にそのような環境ができることを期待しています。

**研修後の個人面談で
キャリア開発を支援**

制度として5段階あるキャリア開発研修の中の「3年目研修」と「キャリアチャレンジ研修」（等級別に35歳か40歳以上の中堅社員対象）を受講した社員に対してカウンセリングを行います。キャリアチャレンジ研修では、外部カウンセラーに受講者のキャリアプラン作成のアドバイスをお願いしていますが、その後職場での実践段階でのフォローとしてのカウンセリングを行っています。

キャリアチャレンジ研修受講後に所

属面談と私もカウンセラーとの面談がありますが、所属長は主に直接仕事に関連することについて話すのに対し、私もカウンセラーは、より長期的な目標や個人寄りの課題について面談を行います。

組織の中で求められる、あるいは個人の個性に応じた能力・技術を伸ばすために、いろいろな研修の紹介、どんな資格を取得したらよいかといった情報の提供、個々の強みを伸ばす、弱みを克服するためのアドバイスなどです。

SEは技術志向が強く、コミュニケーションがあまり得意ではない人もいますし、従来使ってきた技術が陳腐化し、年齢が高くなってから新たな仕事に対応した知識習得に迫られる、という課題に直面する人もいます。そのような悩みを聴き、アドバイスをしています。

このようなキャリア形成に悩む人に対して、「今まで携わってき

た業務の中で身につけた技術・知識は切り口を替えて見つめ直すことで、別の場面でも使えるのではないかと」というアドバイスもしますね。

独自のポジションで動く

カウンセラーは人材開発部や人事部と情報の共有はしますが、組織に属さないで働いています。カウンセリングの中で知り得たコミュニケーションや人間関係の悩み、プライベートな問題等については、守秘義務を守りながら報告書を作成しています。また、組織的な問題は人事部に相談したり、関連部門と直接調整することもあります。メンバーは管理職経験者が主ですが、社内での役職者の顔がわかっているので、動きやすい面がありますね。

キャリア・カウンセラーの位置づけが固まった一因になっている気がしますね。コーポレート本部でもカウンセラーは必要という意識が醸成されていると思います。

社内を元気に

職場で自分の力が発揮しきれずに悶々としている人は、どこの職場にもいると思います。そのような人がカウンセリングの結果、やる気になって帰ってくるという嬉しいですね。

現社長が提唱されているモットーが「明るく／楽しく／元気よく／」なんです。どうしたらいいか悩んで相談に来た人が「明るく／楽しく／元気よく／」を実践できるようになってくれればカウンセラー冥利に尽きます。