

キャリアコンサルタントによる キャリア面談が効果

ITシステム開発ソリューション、人材派遣、職業紹介などの事業を行うE-kan株式会社は、社員10名、今年の5月に5周年を迎える若い会社です。社員はすべてエンジニア職で、顧客先に常駐してシステム開発業務を行っています。

IT業界であること、社員が特徴的な業務形態をとっていることなどから、キャリア形成支援の一環としてキャリアコンサルティングを導入、2カ月に1回程度の「キャリア面談」を実施しています。

取締役で、営業及びキャリアコンサルティングを担当する河村秀典氏にその実際について聞きました。

企業におけるキャリアコンサルタントの役割 E-kan株式会社

インタビュー

E-kan株式会社
取締役
経営統括部

河村秀典氏

国家資格キャリアコンサルタント



■キャリア形成支援への取り組み

——社員のキャリア形成支援にはどのような取り組みをされていますか。

河村 当社では2015年創業後、2017年6月から社内キャリアコンサルタント制度をスタートさせました。キャリアコンサルタントによる面談は、当初は社員からの希望があった時や、年2回（4月、12月）の評価面談時に併せて実施していましたが、2019年4月より評価面談とは区別し、「キャリア面談」と称して全社員を対象に2カ月に1回、1時間（必要な場合は時間を延長）で実施しています。

す。

キャリア面談は、①上司と部下の関係を越えた信頼関係の構築、②中長期的な視点での社員の自律的なキャリア形成の支援、③会社が社員に求めるニーズと個人のキャリア形成のニーズの調和、を目的とするものです。

面談の場面では、仕事・プライベートを問わず個人的な悩みや課題の相談を受けるとともに、本人の目標設定と振り返りをしてもらい、キャリアプラン作成のサポートをします。必要な情報提供も行います。国家資格キャリアコンサルタントである私が、担当者としてその任に当たっています。

——どのように効果が上がっていると感じていますか。

河村 社員と接する頻度や個別に話す時間が増えたことで、信頼関係を深める効果が出ていると感じます。

私の立場は社員から見ると評価者という一面もあるので、キャリア面談ではキャリア形成の支援者・協力者として捉えてもらえるよう心がけています。評価面談と区別をすることで、仕事・プライベートを問わず悩みや本音を話せる場として機能してきていると思います。仕事への影響を考えると相談しにくいかもしれない家庭の悩みなどを面談の場で話してくれることも多く、社員との間で相談の時間をじっくり持てるようになりました。

会社には評価されるためにという視点での能力開発だけではなく、エンジニアとしての中長期的なキャリアの意識

が内発的な動機付けにつながっているように感じます。面談ではプライベートの話をすることも多いので、仕事は仕事といった割り切りではなく、人生も含めたキャリアについて考える時間になっているからかもしれません。

仕事上での課題を自律的に乗り越えていく力は、人生においてもぶつかる問題を乗り越えていく力にもつながると思います。私もそういった思いで面談に取り組んでいます。

また、会社の経営方針や制度づくりなどについての意見が出ることもあります。これまでも全体会議や社内アンケートなどで社員の意見を聞く場を設けていましたが、面談の場で意見交換しながら調和を図ることで、より浸透し、会社づくりに主体的に参加しているという思いが持てるのではないのでしょうか。それが納得感につながっていくのではないかと思います。

■ITエンジニアのキャリア形成支援の難しさ

——社員の方が顧客先に常駐してシステム開発の仕事をしているということで、キャリア支援の難しさはありますか。

河村 こうした業務形態の場合、社員の日々の仕事ぶりや本人が抱えている課題や悩みが見えにくかったり、社員同士のつながりや会社への所属意識が希薄になることが多くなりがちかと思っています。

弊社では、創業当初より次のような



2018年の社員旅行で

E-kan株式会社

- 設立 2015年
- 従業員 10名(2020年3月現在)
- 所在地 渋谷区広尾
- 主な事業 SES(システムエンジニアリングサービス)事業、人材派遣事業、職業紹介事業、キャリアコンサルティング事業

社内業務や行事を設けてきました。

・全社員対象の全体会議や社内懇親会
(毎月1回)

・社員旅行や新年会・忘年会などの会社行事

・技術勉強会

これらの実施でお互い接する機会は増えたものの、社員と個別に話すという場は主に評価面談でした。また、顧客先の業務の都合で、社員によって参加の偏りが出ることも課題でした。その対策として社内キャリアコンサルタント制度を開始し、2019年から評価面談とは区別した位置づけによるキャリア面談を開始したわけです。

ITエンジニアのキャリア形成において、日進月歩で変化する技術にいかに対応するか、技術力を向上させていくかは業界共通の課題です。技術のトレンドにアンテナを高く情報収集し、キャッチアップするための技術力を研鑽していかなければならないのです。

とはいえ、日々の業務に埋没してしまうと、たとえ情報収集したとしても、得意なことや携わっているプロジェクトに関係がある範囲しか見なくなり、視野が狭くなってしまいます。業務に必要な知識や資格を習得することも重要ですが、慣れてくると学習意欲やモチベーションが低下し目標を見失ってしまいます。

常駐しての開発業務では、携わるプロジェクトの期間が短いなどの理由で、常駐する顧客先が短期間で変わるケースもあります。常駐先ごとに開発

環境や開発方法、求められるニーズやスキルは異なってくるので、常駐先やプロジェクトごとに様々な経験ができるメリットもありますが、あまりにも短いと、一つひとつの経験やスキルがしっかり身につかないというデメリットもあります。特にまだ経験が浅いエンジニアは、常駐先特有の開発手法や業務知識と、汎用的なスキルや知識の切り分けができていないこともあり、常駐先が変わった際に苦労することもあります。

■キャリア面談を効果的に活用

——そうしたことへの対策としてキャリア面談はどのように役立っていますか。

河村 キャリア面談では現在の自分のスキルの棚卸しを行い、コアとなるスキルを把握した上で、技術のトレンドも踏まえた中長期的な目標設定を行っています。社員が携わるプロジェクトは会社主導ではなく、中長期の目標を営業とエンジニアが共有した上で、エンジニア自身が選択することを重視しています。

また、私が営業業務において情報収集した市場動向や今後どのような技術の需要が高まりそうかなどといった情報提供も行っています。

ITエンジニアのキャリア形成において、キャリア相談する相手がいなかったり、いたとしても技術や業界の動向を理解していないケースもあります。私自身、エンジニア職として顧客先常駐での開発も以前経験しているの

で、エンジニアとキャリア相談する上ではプラスになっているかもしれない。

——そのほかに何か工夫されていることはありますか。

河村 社内制度としては、セミナーや展示会への参加費用、学習教材の購入費用などを支給することで技術トレンドをキャッチアップすることを支援しています。学んだことを社内還元することにに対して評価するようにしていますね。

また、弊社ではエンジニアを対象とした勉強会を主催しており(毎月3回、参加者は多い時は20〜30名程度、コミュニティ登録メンバーは約300名)、社員が社外のエンジニアと技術交流する機会を積極的に設けています(<https://e-kan.tokyo/elabo/other/1532/>)。

——今後の課題は。

河村 これまでエンジニアのキャリアパスといえば、「PG(プログラマー)→SE(システムエンジニア)→PL(プロジェクトリーダー)→PM(プロジェクトマネジャー)」と言われてきましたが、コンサルタント、アーキテクト、スペシャリスト、フルスタックなど、非常に多様化していると感じています。

キャリア形成の支援者としても、評価者としても、こういった多様な職種ごとに求められる専門性とスキルをしっかりと理解し対応していくことが課題であると思っています。