

# 「キャリア・コンサルタント養成講座」を受講して

株式会社 万惣 行部 光明

## 1. キャリア・コンサルタント養成講座の受講動機

私は、流通業界の企業で総務部に所属し、社員の採用、研修などの人事・労務について永年担当してきました。養成講座を受講したきっかけは、定年退職を目前にした時、これまでの自分自身の考え方、ものの見方、人との接し方を振り返り見つめるきっかけにしたい、そのことにより今後の仕事を含む生活(人生)に少しでも役だてたいという動機からです。

さて、どのようにすれば具体的行動に移せるか、今までの経験を踏まえ、それらを生かしながら自分や社会に役だつ方法は、何かとの思いをめぐらせていたところ、たまたま近くの図書館に行き書籍の中に「なりたい自分・・・」というのがあり、それを見て「雇用・能力開発機構」のあることを知りました。早速問い合わせをすると、親切にキャリア・コンサルタント養成講座について詳しく説明をしていただき、案内を見て受講することにしました。

## 2. 養成講座受講中の感想

それから仕事の合間をぬって「勉強」が始まりました。家族からは、「お父さんにも定年間際になって何を今さら勉強して・・・」との声もあり、4ヵ月という長いスケジュールをこなせるのか、休日にはゆっくりしたいという誘惑に負けずに通えるのか、など当初から不安ばかりが募りました。

しかし、自分のこれからについて、このモヤモヤから活路を見つけないとの思いで受講したのですが、最初は見栄と緊張でガチガチでした。理論学習の過程で私が探していたのは、エンプロイアビリティ(雇用される能力、売れる能力)であると知りました。

職業生活のみならず、人には生涯にわたり成長過程が存在すると学び、仕事を通じて社会に貢献していくことがどんなに重要かを再認識しました。

また、グループワークの意見交換など毎回自分について振り返る機会となりました。自分自身で気がつかなかったものの見方や考え方、人との接し方など自分の傾向に気づけたことは大きな収穫だったと思います。

立場や環境の違う方々と出会い一緒に勉強ができたこと、隣の席の方と「寒くなりましたね」との自然な会話から始まり、お互い励まし、元気づける意味から受講生による異文化交流が自然発生的に行われるようになったこと。勉強や職場、人生で困っているのは私だけではないという新鮮な勇気を皆さんからいただくことができました。

## 3. 養成講座修了後の活用

永い養成講座も無事終わり、企業での実践に向け講座で学んだことを生かすべく、次のようにキャリア形成支援に取り組んできました。

技術革新、企業間競争の激化、産業構造の転換などが進んでいる現在、キャリア形成支援体制づくりに向けての基礎活動として、雇用・能力開発機構が

らの指導・支援を受けて「生涯職業能力開発体系」づくりプロジェクトを発足することとし、活動計画を企画・立案しました。体制づくりを行う前の課題として、まず、トップ層の理解を得ることが必要との指導を受けました。幸いにも当社では、社長自ら役員陣に必要性和方向性を明示し、説明をしていただき承認を受けました。それを受け、経営戦略との結びつきによる目的の明確化、現在の当社における教育体制の水準、目標の設定、目標達成後のあるべき姿の設定、推進体制の確立等について検討を重ねました。

なかでも新戦力の設定（プロジェクト業務専任者の選任）については、通常業務との兼ね合いで苦慮するところではありましたが、社長の強力なリーダーシップにより推進・実施することとなりました。

主な活動項目として、生涯職業能力開発体系の作成と人材育成の取り組み方針作成のため、プロジェクトの立ち上げに関する基本計画を策定しました。

期間を3期に区分し、目標設定を行い進めることとしました。プロジェクトメンバーは、業務維持可能な人員枠より各部署から1名ずつ計5名選出しま

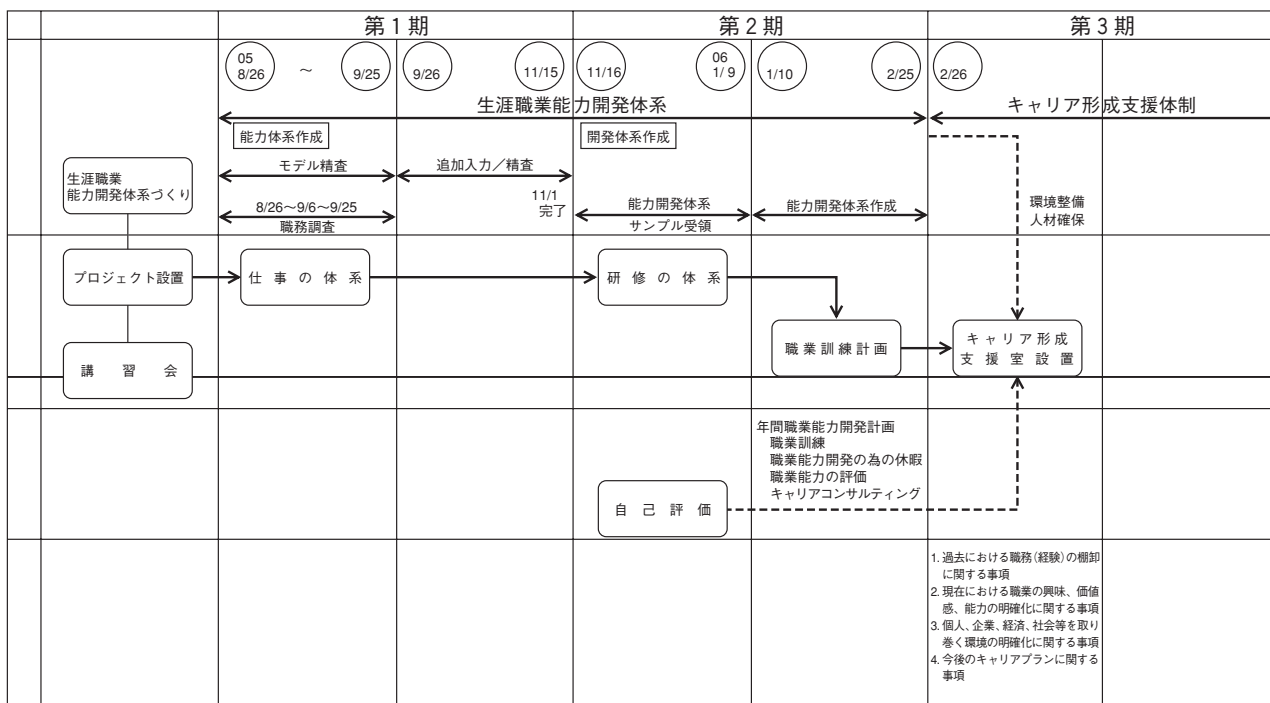
した。第1期は、プロジェクト業務だけを専任とし、1ヵ月の期間を限定して基本となる独自体系の作成に当たりました。

メンバーに向けての事前講習会、そして、社長、役員、幹部を含めたプロジェクト発足会（キックオフ）を行い雇用・能力開発機構より「仕事の明確化」に向けての支援ツールの指導、支援を受けながら独自体系づくりに向けて、自社独自の人材育成プログラムを作成しました。

#### 4. 今後の目標

今後の課題としては、全社取り組みに向けて従業員へのPR、呼びかけによる人材育成体制をいかに浸透させるか。従業員が「雇用されるに値する能力」について主体的なキャリア形成を望むように仕向ける仕組みも必要と思います。場当たりの対応では自己啓発も含め、従業員と会社の進むべき道、考え方、目標を理解・共有することができなくなります。体系的、継続的に実行できる支援体制を作り、社員の自律的「職業生活設計」、会社の

生涯職業能力開発体系を活用した人材育成マスタープラン



「キャリア形成支援」等の考えを進め、従業員個々のプロ意識を高め、「働きがい」「やりがい」につながる人材育成制度を目指したいと思います。併せてこれらのことにより学んだことを生かし微力ながら生涯活動として次の世代に貢献できればと思っています。

最後に、アドバイザー等講師の皆さまに感謝するとともに、楽しく学ばせていただいた受講生の皆さまに心よりお礼申し上げます。

## 「技能と技術」誌原稿募集のお知らせ

「技能と技術」誌編集委員会において、今後の特集テーマが決定しました。本誌への投稿よろしくお願ひします。

### 今後の特集テーマ

- |   |   |
|---|---|
| 1 / 2006 (平成18年1月発行)<br><b>【日本版デュアルシステムの取り組み事例について】</b><br>内容 日本版デュアルシステムの取り組み事例の紹介等々 他 | 内容 1. アビリンピック<br>2. 障害者の職業能力開発の紹介等々 他<br>原稿締切 平成18年4月末  |
| 2 / 2006 (平成18年3月発行)<br><b>【現代の名工による技能伝承】</b><br>内容 名工と呼ばれる方々の技能伝承の手法等について              | 5 / 2006 (平成18年9月発行)<br><b>【地域企業とのかかわり方】</b><br>内容 施設紹介, 地域企業とのかかわり方について 他<br>原稿締切 平成18年6月末   |
| 3 / 2006 (平成18年5月発行)<br><b>【職業能力開発論文コンクール】</b><br>内容 論文コンクール入賞作品の紹介<br>原稿締切 平成18年2月末    | 6 / 2006 (平成18年11月発行)<br><b>【2007年問題と技能の伝承】</b><br>内容 2007年問題における企業内での取り組み 他<br>原稿締切 平成18年8月末 |
| 4 / 2006 (平成18年7月発行)<br><b>【アビリンピック (障害者の職業能力開発)】</b>                                   |   |

### 問い合わせ、送付先

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 普及促進室  
〒229-1196 相模原市橋本台4-1-1  
TEL: 042-763-9155  
E-mail: fukyu@uitec.ac.jp