

若手コンサルタント個々の可能性を引き出すために

新田雅史さんは、以前は人材紹介会社に勤め、キャリアコンサルタントとして転職支援をやっていた。キャリアアカウンセリングの理論を学び、多くの実践を積んできたにもかかわらず、あらためて「認定キャリア診断士」の資格を取得したのは、どういう背景や目的があったのだろうか。

■高いレベルの質問力や助言力が身についた

現在勤務するスカイライト コンサルティング株式会社は、クライアントの課題に対して分析・提案をするだけでなく、協働型、あるいは伴走型で、一緒に目的達成を目指すスタイルを得意とする。

同社で人材開発担当マネジャーを務める新田さん。当初は中途採用を担当していたが、2007年に人材開発という部署を立上げ、プロジェクトを終えたコンサルタント社員と面談をして、次に参画したいプロジェクトの希望や、そこにどうつなげるかを共に考えるキャリア面談制度を導入した。キャリア志向の強いコンサルタントをカウンセリングするには、もう一度体系的に学び直す必要があると考えていたところ、社会起業大学に通う同僚から田中勇一学長を紹介され、相談を兼ねて訪ねたのが受講のきっかけだった。

社会起業大学では、「認定キャリア診断士とは、多様化・複雑化した環境下において、生き方・働き方の指針となる軸をクライアントと共に創り上げられるキャリアの専門家」と位置づけ、そのために必要な5つのスキル、共感力、診断力、質問力、助言力、動機力を講座において身につける。

「新たに学んだのは、キャリアアンカー（各々が



スカイライト コンサルティング株式会社
管理本部 人材開発担当マネジャー

新田雅史さん

会社設立からまだ2年目の2002年に入社。当時約50名だった社員数は現在は130名を超えるが、その多くの採用にも関わってきた。「Brightening Your Way」は、社であると同時に、人材開発マネジャーである新田さんの、スタッフに対する思いそのものだ。

どうしても譲れないキャリアの不動点」という考え方とその探り方。スキルとしては、カウンセリングの質を高めるための質問力や助言力を高めて、そのアプローチのしかたや人を見る視点などを磨くことができました。また、全く違うバックグラウンドを持つ他の受講生との演習を通じて、多様な価値観や考え方に触れ刺激を受けました」

■社員が刺激し合うパフォーマンスの高い会社

受講後は、社員との面談で、彼らのプロジェクト経験を単に振り返るだけでなく、その意味付けに重

点を置き、どういう価値を生み出しどういう貢献につながったのかを、対話の中で引き出そうとしている。今後のキャリアの話をする際も、本人の自発的な言葉を引き出し新たな可能性に気づいてもらえるよう、傾聴するスキルを活用できるようになってきたという。

「社員の声を聞いていく中で、様々な傾向やトレンドが見えてきます。世代間ギャップや国籍による意識の違い、個々の潜在能力の多様性。そうしたことを会社全体のパフォーマンス向上につなげるよう活かしていきたいです」

同社では、若手社員も刺激しあっている。サッカーの東京ヴェルディと資本提携して進める育成プロジェクトは、新卒社員が自身の経験と人脈で作ったきっかけをもとに事業化されたもの。また、あるインド人社員は、学生時代から温めてきたジュエリービジネスで現地法人を立ち上げた。

■長寿社会の新しい生き方も提案できれば

今後の長寿社会では働き方がより多様化すると予想される。転職はもちろん、2つの仕事、社員でも2枚の名刺を持つケースも。定年まで同じ会社に勤めても、セカンドキャリアを望む人が多数だ。そのため資格取得も活発化するだろう。

「キャリアを見直したり、そのために学び直したりする際、やってきた仕事を振り返りながら意味付けてみることで、キャリアアンカーを意識することで見えてくるものがあります。そうしたバリエーションや掛け合わせの形で、自分が関わる人たちに新しい生き方を提案していければ面白いですね」