

第14回白坂さん事例			
時間		CC	CL
0:00	オープニング	こんにちは、はじめまして。 本日キャリアコンサルティングを担当します、田中と申します。	
		白坂さんですね。 そうしましたら早速なんですけれども、本日のご相談内容について伺ってよろしいでしょうか？	初めまして。白坂和也と申します。よろしくお話しします。  はい、私中堅の食品メーカーで、3年前から人事課長をしております。 2年前に業務改革で、人事の仕事の大部分をアウトソーシングするようになり、業務が大幅に減ってしまって、何かやることがなくなってしまったんですね。 業務改革がそのまま進むと、人がどんどん減らされて、今後これから自分が会社に残れるかどうかもわからないんです。 最近、転職しようかどうか、迷い始めたので、ここへ来ました。
1:20	来所理由確認	今のいただいたお話確認しますと、人事でアウトソーシングがあって仕事のやりがいなくなったということ。 また、業務改革が進む中で自分が残れるかどうか不安でもあり、転職も考えていらっしゃるということでしょうか？	
	概略確認	そういったね、状況の中ご相談いただきまして、ありがとうございます。 そうしましたらね、今回のご相談について一緒にね、考えていきたいと思うんですけども、まずね、学校出られてから、今日ね、こちらにご相談いただくまで、どういったお仕事をね、携わってこられたのか、さきほど構いませんので教えていただいてよろしいですか。	はい。  はい、えーっとですね、4年制の大学の経済学部を卒業しまして、えーっとですね、(約12秒沈黙)  (約6秒沈黙) 現在の食品会社、入社しました。営業部に配属されてまして、23年営業やりました。 3年前に人事課に異動しまして、先ほどお話ししました通り、1年前に、業務改革ということで、仕事の大半がアウトソーシングされて、部下が大幅に減りまして、なんかやりがいなくなったという感じですね。
		そういった、やりがいをちょっとなくすような形で今、最近はお仕事をしてこられたということですね。 そうしましたら、今後も含めてなんですけれども、具体的にね、今白坂さんがどういふふうにお考えなのかをお伺いしていきたいんですけど、最初にね、食品メーカーを選ばれたのは、どういった理由からか、就職活動をされたかと思うんですけど、どんな理由で選ばれたんですか。	えっとですね、今から27年前といいますけど、バブルが弾けた直後でして、本当に不景気で、大学生の就職活動というのは、とても厳しかったんですね。 少し二、三年上の先輩たちが入社した大手の会社に、コンタクトを取ってましても、ほとんどの会社で相手にされませんでした。 その中でゼミの先輩が勧める会社の取引先でしたが、今の会社を紹介してもらいまして、何とか内定をもらって、消り込んだという感じです。
	仕事理解・状況理解確認	そういった経緯があったんですね。 営業というのは、そうすると、白坂さん自身が希望されたわけではない。 営業で二十何年ですね、されたとおっしゃってましたけれども、23年でしたか、何を売っていらっしゃったんですか、最終的には。 えーっとですね、中堅の食品メーカーをいきましたけども、そばとか、乾麺、生麺とかの麺類を大手のショッピングセンターやスーパーさんに製造販売する会社なんです。その営業をやってたんです。 あんまりこのそばをね、麺類、乾麺含めて、結構こだわりとかねあったりするのかがスーパーですから、そこまでそういうのではないのか、わからないんですが、どういふふうなところが、売り上げを上げていくのに大事なんですか。 お客さんってだいたい決まってるんですけど、だんだん顔見知りになって。あと、お客様の方から、ごほうびのがほしい、なっていう話があったときに、工場の方と相談して、サンプル持ってきて、評判が良ければ採用して貰える、受注になるという話がありますね。	
4:54		そういう細やかなニーズを汲み取るような営業されてこられたって感じですかね。 なるほど、大手さんは融通効かない。 えーっとですね、中堅どころなんでどちらかっていうと、小回りが利くところがあります。 大手さんは融通効かないですね。ちょっと量が多すぎて困ったことがあります。 発注のとき。 あーあれですね、高品質少ロット。 高品質って言うか、あの大量に、たくさん。 工場の製造能力を超えることがあるから。 そういう感じで、小回り効きながら、ニーズを受けて、関係をお客様と作ってこられたんですね。 そうですね、だからやっぱり同じような小規模中規模の会社に協力してもらったこともありますね。 社外の。 あまりそういうことはしなかったんですけど、 でも、そういうこともできたわけですね。 あの時代だと、当時はそういう時代だったんですね。 そんな白坂さんが人事に異動したのは、何かそのとき言われました？ 人事の方から、辞令のときとか。 えーっとですね、具体的な説明は、何もありませんでしたが。 うん。 規模的に数百人程度なんで、23年もいれば、だいたい会社のうちの事は、わかるでしょ。 というのがあったのと、今思えば、その後の業務改革、大抵のところは自分の部門の業務改革なんで、できないですね。 他所から人を連れてきて、やらせるっていうそういうことが会社の上層部の頭の中にあったのかっていうふうに思っています。そんな感じですね。 人事に配属された当初は何をしてたんですか、お仕事としましては。 採用とか。	
			来所目的

		採用。		
		はい、あとは社員の業務管理、いわゆる一般的な人事の任事ですね。 まあ、労務管理は工場なので労務管理の力が多いのかも知れません。		
		そういう中でアウトソーシングされたっていうことは、今はどんなお仕事をやってらっしゃるんですか。	今はですね、部下も10人近くいるのは2人ぐらいになりまして、アウトソーシング先とのやりとりが大半ですね。 あとは、アウトソーシングに乗らないようなイレギュラーなことの対応。	
10:01	中間纏め (支持含む)	今ね、ちょっとお話あったことを、一旦確認すると、白坂さんは28年営業していただいて、社外の方とも取引できるぐらいのね、いろんなネットワークを持たったり、おどらくですが私のイメージだとね、営業先さんの信頼の厚い方で、そういうところもあるのか、人事の方に行ったんだけれども、人事がアウトソーシングされて今はアウトソーシング先とのやりとりとか、イレギュラーなこと、ちょっとやりがいなくなったということですか。	うん、そうですね。	
		そして今後のことも含めると、転職も考えたり。	はい。	
10:31	気持ちの確認	アウトソーシングされたとき、仕事なくなってどんな気持ちでした。	うーん、なんか、寂しさですかね。	
		寂しい。その寂しい気持ちの中でね、今までね、お仕事を続けてこられたのほどどうしてですか。	うーん、今外に出されたその仕事を、ちゃんとフォローできるのは私しか、今いないんです。最初の社員のために、そこそこはあの、頑張ってるスタートばかりですからね、やっていかないと、って気持ちがどっかにありますね。	自己理解不足
	支持	そういう責任感もあるし、今白坂さんしかその仕事できる方がいないっていうことですね。そういう責任感の中でお仕事をしてくれました。	はい。	
	支援確認	ただ、今後の業務改革への不安というのは、どなたかにご相談されましたか。	いえ、誰にも相談していません。	リソース(支援)の把握不足
		うん。何か相談できる相手がない、それも、できない理由が?	私、ちょっと相談できるような人が、なかなかいないので、今回こちらの相談にきたんです。	
		なるほど、ありがとうございます。今後も不安ということをおっしゃっていらっしゃいますが、転職するとして、ご家族、ご結婚とか失礼ですがしてらっしゃる感じですか?	えーと、家族、妻と長男長女がいます。二人ともまだ学生です。	
		ね、今はその白坂さんがやりがいがない中で頑張ってるけれど、しかし今後の業務改革もあるかもしれない、ということは、特に配偶者の方はご存知ですか。	妻は職場結婚でしたんで、昔の残ってるかつての女性の同僚から多少なりとも話が入ってる感じですが、そのことで家の中で話をしたことはありません。	
		なるほど、どんな反応でしたか。	あ、家の中では仕事の話はしないので。	
13:17	気づき & 支持 & 対決	そうなんです。わかりました。ありがとうございます。 うん。今私お話お伺いしてると、白坂さん非常に私しかできないという重要な仕事を今任されているという感じで、私は印象を感じたんですけれども、 今ね、この先、業務改革があったとして、転職するとしても残るにしてもしても、これからの白坂さんに必要なスキルって何ですかね。	考えたことはありません。	仕事理解不足
	目標提案	うん。それをね、一緒に考えましょうか。	あ、ありがとうございます。	同意
		うん。まだ業務改革が今後進んで、やめてくださいって言われる、かもしれない。っていうことは、言われないかもしれない。	どちらもあると思います。	
14:20	方策(仕事を詳しく確認する)設定	どちらにしてもね。今の仕事でも必要だし、転職するとしても必要な、何か汎用性が高くて、今の仕事でも生かせるようなね、スキル。 ちょっとねそれがね、国家資格とかで何かあるのか、それともそういうのじゃなくて、身につけていく感じのスキルなのか、もう少しね、今日、またこの後時間ありますからねもっと詳しくね、この後、お仕事のことをお伺いしていいですか。	はい。	
14:55		ありがとうございます。		