

それぞれのキャリアデザインを一緒に考える ～自己実現に向けて～

○星 希望（あおぞら銀行 人事部主任調査役 精神保健福祉士/2級キャリアコンサルティング技能士）

1 はじめに

当行では「仲間の多様な生き方、考え方、働き方を尊重し、仲間の成長を支援する」という経営理念として定めた「あおぞらアクション（行動指針）」に則り、様々な障がいのある行員がそれぞれの適性を活かし、預金・融資・為替、文書管理、情報システムなどの部門で活躍している。

安心して働ける環境づくりはもちろんのこと、仕事を通じて、あるいは仕事をきっかけに、自分らしく生きることと一緒に考えるキャリアデザインの取り組みについて紹介する。

2 キャリアを考える取り組み

障がいがあっても制約や限界を感じることなく、個々の可能性を信じて、自己実現を追求いただきたいと考えている。仕事を通して将来なりたい自分にどのように近づいていくか、また仕事に限らず自分らしくどのように生きていきたいか、悩み迷うこともあると思うが、自分らしいキャリアを切り開くきっかけの一助として当行では次の3つの取り組みを行っている。

(1) キャリア構築プログラム

行員が主体的にキャリアを形成できるよう自らの経験領域を拡大する施策として、希望者にはジョブポスティング（社内公募制度）、ジョブサポート（社内副業制度）、他部署での短期トレーニー制度などの機会がある。さらに自己啓発支援メニューとして、様々な講座や検定にチャレンジする方の後押しをするチャレンジ補助制度、資格や検定の取得を支援する資格取得奨励制度、英語力を高めたいと考えている方を支援する英語力強化プログラムなどを提供している。

また当行では新入行員の業務サポート及び職場環境のサポートを目的として、日常の業務において先輩から業務に必要な知識やスキルを学ぶOJTだけでなく、歳の近い先輩と定期的に面談するフォロワー制度もある。2年目以降は今度は自身がOJTトレーナーやフォロワーとして後輩を気にかけていくことになるが、健常の先輩が障がいのある後輩の指導をするケースもあれば、障がいのある先輩が健常の後輩を指導することもあるし、異なる障がいのある先輩と後輩がペアとなることもある。多様な仲間から学ぶことで自身では気がつかなかった新たな一面がその後のキャリアを考える契機になるかもしれない。

今後のキャリアについては全行員が毎年キャリアプラン

シートや上司との面談を通じて申告する機会があり、自身が所属する部門長と人事部が本人の希望や能力・適性を確認している。人事部内には有資格者のキャリアコンサルタントを配置しており、行員のキャリアの悩みに寄り添い、常時相談できる体制を整えている。このように当行のキャリアに関する制度は枚挙に暇がないが、これまで障がいのある行員の利用実績を下図にまとめている（図1）。

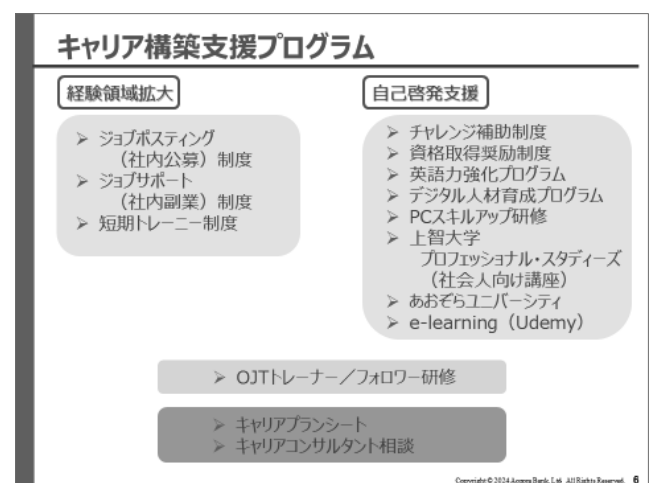


図1 キャリア構築支援プログラム利用実績一覧

(2) 活動

当行には障がいのある行員の有志で取り組んでいる活動が数多く展開している。

障がいの疑似体験は、障がいのある行員が内容を練ったもので、多くの拠点で参加できるよう対面だけでなく、オンラインでの実施、地方拠点に障がいのある行員が出張し、他の障がいのある行員がまた別の拠点からオンラインで参加するハイブリッド版など広がりを見せている。

行内イントラネットでの発信や、障がいのある行員が講師の勉強会の内容もそれぞれの行員が主体的に考え、周囲を巻き込みながら進めている。ときには自身の所属する部門以外の協力を得ながら進めることもある。障がいのある行員が作成したツールやマニュアルは、障がいのある行員のためだけでなく、全行を通しての働きやすい環境づくりにもつながっている。

障がいの状況も部署も異なるメンバーで活動することも多く、日常業務以外での活動の機会があることで、本人にも周囲にも新たな気づきをもたらしている。

そうした新たな視点をさらに活かしていきたいと思って

おり、当行のディスクロージャー誌（統合報告書）には、障がいのある行員が作成しているページがある。毎年多くの行員がアイデアを持ち寄り、何を伝えたいかということだけでなく、読み手にどう伝わるか、どのようにしたら誰にでも読みやすい誌面になるか試行錯誤を重ねている。

2024年7月発行の最新版「障がいのある従業員が安心して活躍する環境作り」のページでは、障がいの状況も部門も入行年次も異なる行員が垣根を超えてキャリアも含めた対談について掲載しているので併せてご覧いただければ幸いです（図2）。



図2 主な活動内容

(3) 面談の機会

障がいの有無にかかわらず、当行では多種多様な面談の機会がある。MBO（目標管理）面談は全行員が対象で、期初に個々で目標を設定し、期中と期末に本人と上司が振り返りの面談を実施する。キャリアプランシートに関しても同様に実施する。目標には前述の自己啓発の内容や各種活動を含める者もいる。

キャリアプランシートには、キャリア相談希望の有無を記載する項目があり、キャリア相談を希望した行員には上司との面談とは別に人事担当者との面談を設定している。その他国家資格キャリアコンサルタントによるキャリア相談も随時受け付けている。

フォロワー面談は前述の通り、歳の近い先輩行員と新入行員が定期的に面談をしている。若手面談はその名称にとられることなく、中堅以降を含む幅広い行員を対象に人事が面談を行っており、面談では目の前の悩みに関するだけでなく、中長期的なキャリアプランの相談も多く出てきている。

希望に応じて人事面談も行っており、その他にも上司との1on1ミーティング、障がいに関する悩み相談も含めた精神保健福祉士やジョブコーチとの面談など、ご自身の

希望に合わせた面談ができるようになっている（図3）。

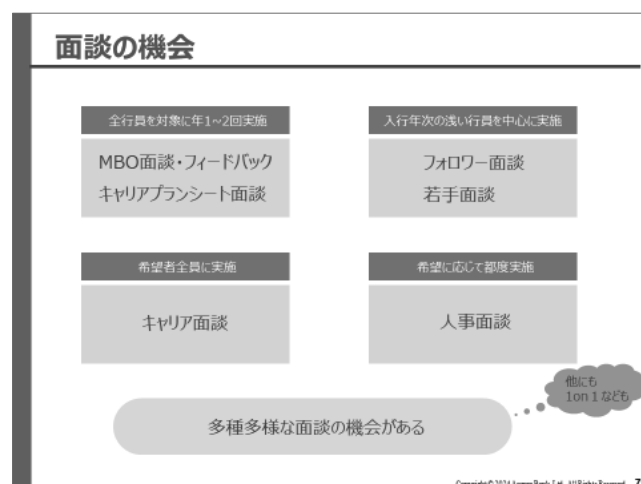


図3 面談の機会

3 おわりに

当行では障がいのある行員も他の行員と同様に業務に従事しており、障がいのある行員のための「仕事の切り出し」という考え方が存在しない。もちろん障がいの状況によりできないことは配慮するが、障がいがあるからと諦めたり、可能性を狭めてしまったりということがないよう、キャリア構築プログラムの機会も均等で、多くの行員が利用している。実際にジョブサポート制度や短期トレーニー制度の参加を機に今後のキャリアを考え、上司とも相談の上で、部署異動しているケースもある。

また、仕事以外で自分らしく活躍する場として各種活動も盛んに行われており、部署が異なるが志を同じくするメンバーと一緒に活動することで新たな刺激や気づきを得られることも多い。

当行では行員の多様なキャリアプランと主体性を尊重し、様々な機会を提供すること、そして行員一人ひとりのチャレンジを後押しすることを大切にしている。

キャリアデザインは、自分自身の人生を主体的に考え、進めることで、自分らしいキャリアを追求していくプロセスである。自身で積極的に行動していくこととなるため、そのきっかけとして仕組みづくりが必要である。その上キャリアにはこれが答えというものではなく、ときに迷い、悩むことがあるので、それぞれのキャリアについてこれからも一緒に考えていきたい。

【連絡先】

星 希望
あおぞら銀行 人事部 人事グループ
Tel : 050-3138-7211
e-mail : n.hoshi@aozorabank.co.jp