

エンジニアの身の上相談室



トマス・J・ネビン

TMT代表取締役社長。1972年来日、コネル大および日本労働協会の研究員として日本で活動。TMTでは、人事・労務管理コンサルティングをはじめ、専門職の斡旋セミナーなどを実施している。外資系企業への人材紹介に定評がある。



嶋村孝博

横浜ベストスタッフ株代表取締役社長。早稲田大学卒業後、4社で人事・労務・採用部門勤務の後、1989年ヘッドハンティング会社を設立。「経営管理者」はもちろん、「科学技術者」(エンジニア)などの人材事情にも詳しい。

種々雑多なプロジェクト・メンバー。年齢もキャリアもはるかに上のひとと仕事をやっていく難しさに悩む若いエンジニアが増えている



ようやく景気は回復歩調。企業の製品戦略や設備投資も前向きのものになってきた。マルチメディア関連はむちりん、幅広い分野でエンジニアに対する期待が高まっている。そんな新しい環境にあって、エンジニアたちはどうなキャリアプランのもとで、自分のビジョンや能力を実現していくらしいのだろうか。本誌にも、第一線のエンジニアたちの実際の悩みや疑問が数多く寄せられている。そこで、多くのエンジニアと田頃から接し、企業側の事情にも詳しい株式会社クスクスインマネジメントソリューションズファジー（TMT）代表取締役社長のトマス・J・ネビン氏と横浜ベストスタッフ株代表取締役の嶋村孝博の両氏に、エンジニアのための「身の上相談室」の回答者になつていただいた。

(文責=本誌)

Q. 上司に睨まれている

設計部では最も若い入社3年目の設計者です。自分自身は与合いが悪くなつてきました。私の引いた図面には必要と思われる部分での直しがいくつも入っています。新しい情報もなかなかくれません。「おい、Sくん。最近、上司の〇さんとケンカしているの?」と同期生から冗談半分に言われたことがあります。それほど厳しい毎日で、居心地が悪い思いをしています。(住宅/S.S)

A 率直にいえば、Sさんの思い過ごしではないでしょうか。上司に叱責されたシーンを思い出してください。恐らく、自分自身でも叱られるだけの原因が思い当たるでしょう。また、部門で一番若いだけに、上司は早く一人前に育てようと、より厳しく当たっているのかもしれません。上司は部下に仕事をしてもらつてはじめて自分の実績になると、感情だけで叱りつけるようなことはありません。

もちろん、人間は感情の動物ですから、相性が合わないこともあります。そこで、上司に好かれるコツをアドバイスしましよう。

まず、「上司は自分のためにやつてくれている」と自己暗示をかけること。そして、自分が理解してもらおうというより、自分から上司を理解するように心がけることです。よく話を聞き、いつも微笑みというボディランゲージで好意を示すのです。どうしても好きになれない上司には、こんな手があります。相手が5歳の幼稚園児だった頃を想像することです。想像できましたか? なかなか愛らし



自分にとって、お客様は大切な存在です。そこで、同様に上司も大切な存在なのです。そこで、

「自分の最も大切な顧客は上司だ」と考えたらどうでしょうか。発想の転換ひとつで、自然とうまくいくようになるものです。

なお、情報を抱え込んでしまう上司には、「私に何を期待しているんでしょうか?」と自分から積極的に上司にアプローチすれば、いろいろアドバイスしてくれます。必要な情報も提供してくれるでしょう。

A 基本的な考え方は、「人のためにやること」ことです。たとえば、自分が素晴らしいアイデアを出して、仕事がスムーズに進んだとします。もちろん、自身が賛賞してもらいたいと考えるのは自然なことです。しかし、リーダーとしては、「みんながアイデアを出してくれたので、スムーズに進んだ」と考えて、それを周りのみんなに声に出して言う必要があります。周りのみんなは、「あなたのアイデアである」ことを百も承知です。だからこそ、こうした姿勢が効果的になります。手柄を自分のものにしそうな欧米人のリーダーだって、優れたリーダーといわれている人はこうした発想と行動をとっているのです。部下と一緒に働く、「奉仕するリーダー」こそ、チームをうまく運営できるのです。

さらに重要なことは、「大きな目標」をチームで持つことです。チームのメンバーひと

Q. 混成チームの人間関係

Q. 混成チームの人間関係

入社4年目のSEです。現在、本社や関連会社を含めた30人程度のソフトウエア開発プロジェクトに参加。毎日、クライアントに出向いて開発業務を行っています。私は本社スタッフということでチームのリーダー格としての参加ですが、開発スタッフは関連会社や外部スタッフなど種々雑多で、しかも自分よりも年齢もキャリアもはるかに上の人ばかりで、やりにくいことこの上あります。こうしたチームの中で、どうやって人間関係を円滑にしていったらいいのでしょうか。

A りひとりが、チームの目標と自分自身の目標を明確に認識して、それに向かってチャレンジしている——こんなチームが理想ですね。そのためには、日々のコミュニケーションが欠かせません。アメリカンフットボールで、各ダウンの間に作戦の指示・伝達をするハドルを行うように、自分で言い出して積極的にミーティングをやってみる。時には、ブレンディングを行ふのもいいのではないか

さらには、立場を理解したうえで行動することです。偉ぶつても、卑屈になつてもいけません。つまり、リーダーとしてやるべきことはやる。だが、アフター5や仕事以外の場面では、年配のベテランを立てる。こんな態度です。あなたが技術者として常に技術を磨いているのと同様に、マネジメント能力を磨く必要があ



中途入社の上司

Q 入社3年目のエンジニア。これまで電子回路関係の設計に携わってきて、非常にやりがいを感じています。ところが、会社が人員補強することになり、「この4月から1年間、人事部でリクルーターとして新卒採用を担当してくれ」と上司から内々に言われています。自分自身は人と接することが得意ではなく、リクルーターという仕事に向いているのかどうかも不安です。それ以上に、「分進秒歩」といわれる技術進歩の速い昨今です。1年以上も現場を離れてしまうと、技術者として使いものにならなくなってしまうのではないかと不安です。人事配転を断つてしまつてはまずいでしょうか。（電機／I・S）

A

員補強といった側面のほかに、人を育てるための配置という狙いがあるケースが多いのです。

Iさんは人と接するのが得意でないということですから、恐らくリクルーターという仕事がIさんの得意分野を補強するのにふさわしい仕事であるという判断が、会社側にあったものと考えられます。数年間、技術畠を離れるデメリット以上に、リクルーターを経験することで、大きく成長できるというメリットのほうが大きいといった判断なのです。「仕事の上での対立はあって当然」と考えましょう。

ご心配の技術の進歩との関係でいえば、考え過ぎといえます。傍目八目という言葉がありますように、専門分野に閉じこもっているよりも、視点を広げて考えたほうが、技術者としても大きく成長できるはずです。要は自分が勉強する気があるかどうかです。

P.M.A（ポジティブ・メンタル・アティチュード）という言葉があります。つまり、どうやってこの経験を生かそうかという発想があれば、何の心配もいりません。せっかくのチャンスを断るのはもったいない話です。

設計から人事に配転

Q 入社4年目の生産技術者です。これまで、公私にわたつて何かとかわいがつてくれた上司が転勤。中途入社したばかりの人が上司として赴任してきました。仕事のやり方が前任者とだいぶ違いますし、何よりも前任者の人との接し方が浪花節的ウワツトだったのに対して、外資系仕込みの超ドライなタイプで、付き合いづらい感じです。まだまだ、私自身、仕事を覚えたい時期ですから、前任者同様にきめ細かく指導してもらいたいのですが……。どう新しい上司と接していくたらいいのでしょうか。（化学／T・Y）

A

新しい上司に対しても悪い

るようになるでしょう。

順に並べると、次のようにになります。
①何も言わずに、自分のやり方に固執する
②何も言わずに、言われたとおりにやる
③上司と相談しながら、仕事を進めていく

転勤してきたばかりの上司ですから、あなたの会社の企業文化や仕事の進め方には疎いかもしれません。ですから、あなたのほうからコミュニケーションをとるような姿勢で、相談しながら新しい仕事の進め方を築き上げる必要があります。その過程で自然に人間関係が構築され、公私ともに指導してもらえる必要があります。

係が構築されて、公私ともに指導してもらえた

Q

入社6年目のフィールド・エンジニア。上司との関係も良好で、チームリーダーとしてやりがいのある仕事を任せても

自分に仕事が集中

会議の席でやり合つたことが原因で、お互いに

うケースがあります。この場合でも、日頃から意識的にコミュニケーションをとつていれば、「仕事の上での対立はあって当然」と笑つて済ませられたはずです。

Q

入社6年目のフィールド・エンジニア。上司との関係も良



「自分がやらなければ……」という意識だと仕事もたまってしまう。ほかの人にできないことを自分がやるという思い切りが必要



A 技術指導には、優秀な技術者が派遣されるのです。そういえば、海外勤務がキャリア上マイナスにならないことはおわかりでしょう。日本人の技術者はとくに本社や研究所でのみ技術が磨かれると考えがちです。しかし、本当にそうでしょうか。特定の分野では、日本から技術移転したはずの東南アジアのほうが、優れた生産技術を持っているというケースも珍しくありません。仮に技術情報が遅れるとしても、ネットワーク時

代の現在では、瞬時に世界中から先端の情報を入手することができます。もつと、幅広い視点で物事を考えたらどうでしょうか。最近では、海外の日本語学校も充実していますから、「子供が小さいうちに海外勤務を経験したい」という人も増えています。積極的にチャレンジして、国際感覚を身につけるほうが、長い目でみれば自分のためになるでしょう。実績を上げれば、これほど目立つポジションはありません。

A Uさんは「自分がやらなければ……」という意識が強過ぎるのではないかでしょか。リーダーの仕事は部下をマネジメントすること。部下の能力を信じられないタイプは何でも自分でやるしかありません。そこまで、仕事の仕分けをしたらどうでしょう。

- ①自分でなければ部下でもできること
- ②指導すれば部下でもできること
- ③部下にある程度任せられること
- ④部下に完全に任せられること

この4つに分けて、①以外は多少不安があつても部下に任せることです。

よいリーダー、成長するリーダーには、「他の人がやることは自分でやらない」「簡単にできることはやらない」「ほかの人気がやってないことをやる」という共通項があります。自分は「新しいこと」「重要なこと」だけをやって、ほかは部下に任せることです。そのためにも、権限委譲について自分なりに勉強する必要があるでしょう。

らっています。しかし、覚えの悪い新人の指導、トラブル・シユーティング、特急進行の仕事、うるさいクラウントとの折衝……となぜか自分にばかり仕事が集中。息つく暇がないような忙しさです。残務処理のための残業や休日出勤も日常的で、家族の不満もたまってきています。どう、対応すれば、スムーズに仕事が進むのでしょうか。

(商社／K・U)

Q 入社5年目で新婚3カ月です。会社が新しくベトナムで合併事業を行うことになりました。その新工場に技術指導に行きました。期間は未定です。まだ結婚したばかりですから、赴任自体には問題がありません。ただ、海外勤務そのものに対する不安や、本社を離れることが技術進歩への遅れや自分のキャリア上でマイナスになるのではないかといった不安があります。どう考えたらいいでしょうか。

(機械／M・F)

A 先事業を行うことになりました。その新工場に技術指導に行きました。期間は未定です。まだ結婚したばかりですから、赴任自体には問題がありません。ただ、海外勤務そのものに対する不安や、本社を離れることが技術進歩への遅れや自分のキャリア上でマイナスになるのではないかといった不安があります。どう考えたらいいでしょうか。

(機械／M・F)

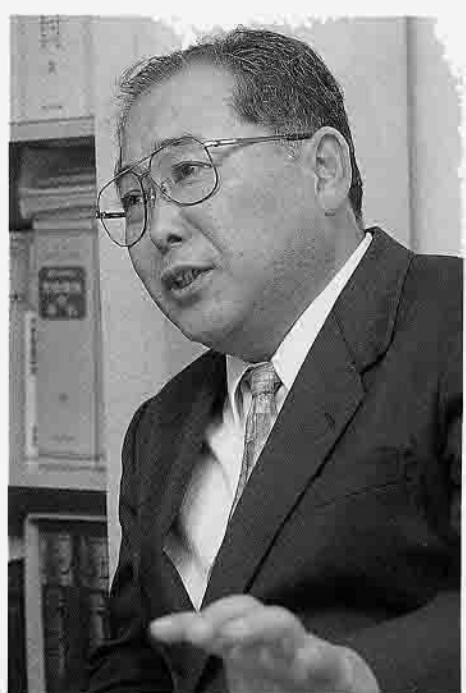
??仕事に追われる憂鬱

Q 入社2年目のSEです。最近、タッチパネル開発に関連するソフトウェア開発チームに異動しました。クライアントが流通業界ということもあってか、開発チームは猛烈な忙しさ。自分の担当している部分をクリアする前に、次の仕事が押し寄せてくるというのが実感です。いわば新参者ですし、先端分野の仕事ということもあって、自分の担当分野で疑問点が出ても誰に問い合わせられるのかわかりませんし、自分の担当する部分の開発も遅れに遅れて、憂鬱な毎日です。どうしたらいいのでしょうか。(電機/M・H)

A 入社2年目というと、まだ技術を吸収しなければならない時期です。それが、嵐のような開発現場に放り込まれてしまつて戸惑っている様子がよくわかります。でも、質問の様子では、「懲りないから受け身になりました」とあります。

「ツフが何でもできるとは周りの人間は思ってはいませんから、気持ちよく対応してくれるでしょう。それは早ければ早いほどいいでしょう。遅れば遅れるほど、リカバリーが難しくなるからです。自分の担当だからとすべてを抱え込まずに、『新人の私にはわかりません』と周りに押し付けるぐらいの岡太さで、ちょうどいくらいます聞いてみることです。入社2年目の스타

??地方勤務の飢餓感



Q 入社6年目の技術者です。現在、地方の工場で生産技術を担当しています。どうも地方にいると、先端技術の動向に取り残されているような、ある種の飢餓感のようなものを感じている毎日です。面白そうなセミナーなどに出席させてくれるようにならうか。

A セミナーだけで自分が変わらると思うたら大間違いです。あくまで、自分で何を勉強するかが問われます。研究開発に忙殺されていない現在の立場は、逆にいえば勉強するのに最高の環境といえます。

(精密機器/H・G)

地方勤務になった。技術や情報に遅れをとらないだろうか。同期の連中はどうしているだろうか。

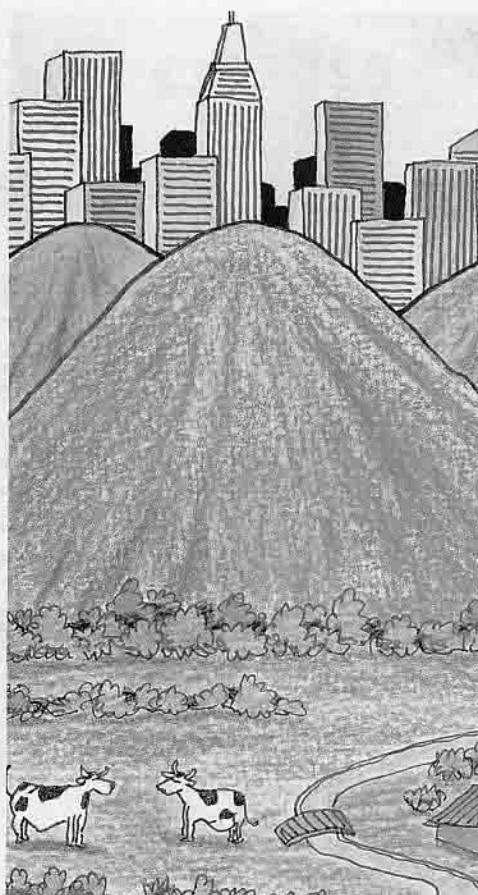
つたら大間違いです。あくまで、自分は何を勉強するかが問われます。研究開発に忙殺されていない現在の立場は、逆にいえば勉強するのに最高の環境といえます。

そこで、(1)会社の先端技術と抱えている課題 (2)競合他社の現状とやろうとしていること (3)現在の仕事にどう附加值値をつけるか、といったことを幅広い視点で勉強し直したら

どうでしょうか。

「最高の資本は、人間の発想」です。モノを創り出すエンジニアは、最高の資本を潜在的に持っている存在です。先端技術に対する飢餓感を持つよりも、自分の発想力を磨くほうがどれだけ自分の成長に役立つかしれません。現在の環境で力ををつけ実績を残せば、本社人事部やヘッドハンターの目に留まる可能性が広がるものですね。





『営業に変わりたい』

Q 入社4年目のエンジニアです。これまで、LSI関係の開発を担当してきましたが、最近では机上の開発に飽き足らなくなつてきました。顧客の本当のニーズを知るために、第一線の客先に出るにしくはありません。もともと、人と会って話をするのが好きなほうですから、しばらく営業をやってみたいと思っています。こんな考え方はおかしいでしょうか。

(電機/T・I)

A 営業に必要なのは、交渉力ばかりではありません。情報収集力とその分析力、さらにそれをまとめる企画力が欠かせません。そのため優秀な技術者は例外なく優秀な営業マンもあります。

昨今では、営業シーンでも技術的な素養が要求されるようになつてきました。フィールド・エンジニアなどはその最たるものですし、SEの仕事でも分析してみれば数分の一は営業ものの仕事といつてもいいほどです。

したがって、技術者として将来復帰する

力があります。営業に必要なのは、交渉力ばかりではありません。情報収集力とその分析力、さらにそれをまとめる企画力が欠かせません。そのため優秀な技術者は例外なく優秀な営業マンでもあります。

思います。

あえて営業に飛び込むのであれば、生涯営業を続けるつもりで、技術者ならではの営業

を心がけてもらいたいものです。

そうすれば、営業としてもきっと成功する

絶対役立つ技術者の資格

- 第1種情報処理技術者
- 第2種情報処理技術者
- 特殊情報処理技術者
- オンライン情報技術者
- 情報処理システム監査技術者
- 一級建築士
- 二級建築士
- 技術士
- 実用英語検定1級

『資格を取りたい』

Q 入社3年目の技術者です。別に転職を考えているわけではありませんが、資格を取つて自分の仕事に、自信を持てるようになりたいと考えています。いまの仕事はエンジニアリング・プラスチック成形です。最もふさわしい資格はなんでしょうか。また、転職の際に資格は大きな武器になりますか。(化学/A.T.)

A 自己啓発の一環として資格に挑戦する姿勢は買うことができます。一般に、各企業の教育修習には、3つの柱があります。

まず、OJTが中心になり、さらにオフJ.T.、自己啓発の3つです。したがって、会社によつては、自己啓発援助制度の一環として、資格取得の奨励を行つていています

し、通信教育などの受講の便をはかつているところもあります。行き届いた企業では、資格手当や奨励金を支給しています。また、

上司にどんな資格に挑戦したらいいのかを質問したうえで、人事部にどんな制度があるかを問い合わせるといいでしょう。Tさんの仕事からいうと、「プラスチック成型」「強化プラスチック成型」などの資格が役立つと思われます。

ところ

で、仕事を通じて、

資格取得はあくまで自己啓発の一環と考え

ます。

しも有効な武器になるとはいえないません。「資格より実績」のほうを評価する企業も多いのです。

①自分の重要度を高める

②自分だけしかできない仕事の幅を広げる

③つねにベストの結果を出す

ことを心がけてください。

Q.? 実績を生かした転職

Q 入社5年目のSE。これまで金融機関の第3次オンラインシステムなどの大型システムの開発を担当してきました。なかでも、顧客情報管理や営業支援情報管理などの情報系の仕事を中心に行つてきましたから、この分野では自信があります。私の関心はいまパソコンソフトやマルチメディアにあります。これまでの実績は、こうした業界でも評価してくれるものでしょうか。

(ソフト／R・T)

A 残念ながら、過去の実績は評価されないと考えたほうがいいでしょう。大規模ソフト開発とパソコンソフトとでは、実態としてはまったくの異業種なのです。ただし、25歳未満のエンジニアの場合には、SEとしての基礎能力は評価されますから、問題

きいでしょう。できれば、同業他社でパソコンのソフトウェア開発も行っているところを探したほうがいいと思います。通常の場合、同業の場合にはキャリアはそのまま評価されるからです。

なお、Tさんのようなケースで評価されるのは、①SEとしての基本能力②人物③自己アピールが必要④出身学校の3点です。

Q.? 同業他社への転職

Q 入社5年目のSEです。入社時の誓約書に「退職後少なくとも2年間は同業他社に就職しない」旨を書かされました。ところがいま、同業他社からヘッドハンティングをかけられていて、気持ちが大きく動いています。いまの会社以上に、重要な役割を期待されていますし、ひとつプロジェクトを任せてくれそうなのです。やはり、誓約書のとおりに、2年間は同業他社に就職することはできないのでしょうか。

(ソフト／T・T)



日本でも同業他社への転職が珍しくなくなった。できるかぎりスマートに会社を移りたいが、なにかと面倒なこともある



A 企業にとって営業秘密の保護は欠かせません。しかし、誓約書で同業他社に転職しない旨を記載したことを無条件に認めることとは、憲法でうたっている「職業選択の自由」と抵触する面があります。したがって、合理的な理由がない限り、無効と考えられています。では、合理的な理由とは何でしょうか。それは、その人がどういうポジションで、どんな職務を担当していたのかにかかっています。その企業のみが持つ情報、ノウハウ(=営業秘密)にタッチしているような社員に対しては、再就職が制限されることがあります。

なお、転職後に裁判で誓約書の内容に合理的な理由があると認められれば、損害賠償を請求されることもあります。

ともやむを得ないでしょう。

Tさんの場合は、恐らく技術上の秘密にタッチするような立場ではなく、他の企業でも習得できるようなノウハウや技術を習得したにとどまると思われます。そこで、競合他社に転職しても問題はないでしょう。ヘッドハンターが問にいるのであれば、その旨を率直に説明して相談すれば、最適な判断をしてくれるはずです。

なお、転職後に裁判で誓約書の内容に合理的な理由があると認められれば、損害賠償を請求されることもあります。



?? アイデアと営業秘密

Q 転職したばかりの8年目の研究者です。前の会社では私がプロジェクトリーダーとして、あるテーマで研究開発を進めっていました。現在の会社でも、同様のプロジェクトがスタートすることになりました。当然、私のアイデアが新しいプロジェクトに盛り込まれることになります。前の会社とは違ったアプローチをするつもりですが、営業秘密を漏らしたことにならないでしょうか。多少の不安があります。

(輸送用機器/K・Y)

A まず、前の会社から技術資料の文書などを持ち出していないかどうかを確認したいと思います。仮に持ち出しているとすれば、刑法二三五条の窃盗罪が適用される可能性があるからです。また、明らかに模倣商品を作製してしまった場合には、不正競争防止法二条二号の形態模倣(デッドコピー)として、販売差し止めや損害賠償を請求

されることになってしまいます。ただし、デッドコピーになってしまったケース以外では、頭の中にあるものを漏らしても罪に問われることはあります。前の会社で培った知識や技術をフルに發揮すること 자체は問題がないのです。したがって、自分のアイデアを生かして、積極的に新しいプロジェクトに専与してください。

Q 入社7年目の技術者です。現在、中央研究所勤務。自分なりの研究テーマも持てて、仕事にも満足しています。最近になつて、何人がのヘッドハンターから声がかかってきました。自分としては転職するつもりはありませんが、ヘッドハンターとどのように接したらいいのでしょうか。

(電機/T・A)

対ヘッドハンター

A ヘッドハンターに対する態度には、次の3つしかありません。
①キッパリ断る
②関心があれば会う
③提示と違う分野に関心があれば相談する

Aさんの場合は、まったく関心がないわけですから、キッパリと断つてください。ヘッドハンターもビジネスですから、無理押しはしません。最初にハッキリ断つてもらつたほうが、お互いに時間を無駄にしないで済みます。

提示内容には関心はないが、転職を考えているという人は、ヘッドハンターと会つて、自分はこんな転職を考えている」と相談するのもひとつ的方法です。もし、条件に合った案件があれば、声がかかります。

なお、ヘッドハンターは、「職業紹介事業許可証」を持つ正規の人間以外、相手にしないのが原則。会ったときに、「職業紹介從事者証」(手帳)の提示を求めてください。



上司の誘い



Q 入社5年目のエンジニア。入社以来ずっとかわいがつてく
れた上司がヘッドハンターされて、異業種に転職していつてく
まいました。最近、その元上司から「キミも来ないか?」伸び盛
りの会社だから仕事も面白いし、ポストも用意できるよ」と声を送
かけています。私自身は、いまの会社の仕事に満足していま
すし、仕事面でもやりがいを感じています。ただ、内心では心酔して
いた元上司と一緒に仕事をしてみたいという気持ちもあります。
どう考えたらいいでしょうか。

A 元上司が本当に信頼に足る人間で、
自分が心から心酔している人であれば、

何も考へずについて行くことも選択肢のひとつです。ただし、後からついて行った人の場合、転職失敗というケースが多いというの

が、実態です。それは、上司の立場と部下の立場では、受け入れ側のあり方がまったく違うからです。そこで、まずその会社そのものや組織風土を厳しくチェックすることをお勧め

します。
マーケットシェアや商品の特徴、業界での位置づけ、社内の雰囲気、人間関係のあり方

…などを自分が働くことを前提にチェックしてみてください。少しでも違和感があるようでしたら、あえて転職の必要はありません。「職業の判断もできないヒツジではなく、ライオンのように厳しく判断して、雄々しく仕事をする」ことをお勧めします。



転職も気心の知れた人と一緒だと心強いものだ。辞めていった元上司に説かれたものの、自分も歓迎されるとはかぎらないのか不安

全国の道府県Uターン相談窓口

北海道	札幌人材銀行「人材誘致コーナー」	☎011-717-0101
青森	あおもりUターンセンター	☎03-3271-0700
岩手	岩手県Uターンセンター	☎03-5658-2001
秋田	Aターンプラザ秋田	☎0120-122255
山形	山形県ふるさと就職情報センター	☎03-3265-5931
宮城	ふるさと福島人材ネットワーク 東京情報センター	☎03-5221-0421
福島	ふるさと福島就職情報センター	☎03-3834-6230
新潟	にいがたUターン情報センター	☎03-5221-0486
富山	富山県東京Uターン情報センター	☎03-3816-1655
石川	石川県Uターン相談室(Uターン求人情報提供システム)	☎03-5221-0355
福井	福井Uターンセンター(東京事務所)	☎03-3201-4668
長野	長野県東京事務所	☎03-3211-1335
群馬	ぐんまUターンコーナー	☎03-3231-4836
栃木	とちぎ雇用情報コーナー	☎03-3215-4068
茨城	いばらき雇用情報コーナー	☎03-3231-1839
静岡	静岡Uターン就職情報センター	☎03-3215-0612
愛知	愛知Uターン情報コーナー	☎03-3217-8609
岐阜	東京Uターンコーナー	☎03-5221-0324
三重	マイライフ三重人材Uターンセンター	☎03-3211-2737
滋賀	滋賀県東京事務所Uターン情報コーナー	☎03-5221-0678
京都	京都Uターンセンター(ハローワーク京都西陣内)	☎075-451-8609
兵庫	兵庫県中央Uターンバウツ	☎078-351-3371
奈良	奈良県商工労働部職業安定課職業紹介係	☎0742-22-1366
和歌山	きのくに人材Uターンセンター	☎03-5221-0431
岡山	ふるさと岡山就職相談コーナー	☎03-3213-0207
広島	東京ふるさと就職情報コーナー	☎03-3215-5010
鳥取	職業安定課(鳥取県庁内)	☎0857-26-7230
島根	東京ふるさと雇用情報コーナー	☎03-3213-9550
山口	Uターン相談コーナー 山口県東京物産観光事務所	☎03-3231-1863
愛媛	ふるさと愛媛Uターンセンター	☎089-926-6661
香川	香川県東京人材Uターンコーナー	☎03-3231-4840
徳島	徳島県東京事務所	☎03-5221-0301
高知	高知県商工労働部商工政策課	☎0888-23-9692
福岡	福岡人材銀行内「ふくおか人材Uターンセンター」	☎092-771-8828
佐賀	佐賀県東京事務所	☎03-5221-0331
長崎	長崎県東京事務所	☎03-5221-0441
熊本	熊本県Uターンアドバイザー事務所	☎0120-13-1592
大分	おおいた人材Uターンセンター	☎0120-119201
宮崎	宮崎県東京事務所	☎03-5221-0341
鹿児島	鹿児島県東京事務所	☎03-3506-9177

Uターン転職



Q 入社7年目の設計者。母ひとり子ひとりのため、ゆくゆくは田舎に帰つての就職を考えなければなりません。しかし、就職活動のために田舎に行くわけにもいきません。東京にUターン就職を相談できるようなところはないでしょうか。あれば、大変助かるのですが……。

A Uターンに限らず、就職活動の基本は情報収集あります。最近では、各道府県が都内に相談窓口を開いているケースが多い(表参照)ので、それを有効活用した

らどうでしょうか。

資料閲覧はもちろん相談にも乗ってくれるところが多いようです。もちろん、事前に転職希望内容を固めておいて、電話でアポイントをとつてから訪問したほうがいいでしょう。なお、Uターン希望者もどんどん訪問してかまいません。

(建設/A・O)



A 入社5年目の技術者です。文科系出身者と違つて、技術者は、会社で実力を磨いて将来的には独立する夢を持つています。その夢の実現に向けてどんな努力をしたらいでのでしようか。

Q の場合には将来への夢を持ちづらいような気がします。私自身は、会社で実力を磨いて将来的には独立する夢を持つっています。

(非鉄金属/T・M)

ます、「本田宗一郎にできたのなら自分にもできる」こう考えることです。そして、成功者のプロセスを調べてみる。そ

こには、成功への道のヒントが、いくつも転がっています。

仕事場面では、顧客や取引先とのネットワークを築き上げることです。意識的に営業同行をして顧客のニーズを肌身で知ることも必要になります。優秀な営業マンと同行してそのテクニックを盗む。優秀でない営業マンと同行して、自分がセールスしてみる。こうした姿勢は、「会社のための行動」でもあり、「自分のための行動」もあるのです。

最高の資本は、人間の発想であり、そこ

夢は独立自営

くれた
よく来て



にはお金がついてくるもの。
マイクロソフトのビル・ゲイツが事業を興すキッカケをつくったのは高校生のときのこと。フォードが初めてクルマをつくったのは47歳のこと。カル・サンダースがはじめて店を持ったのは68歳のこと

モノを創り出すエンジニアは、最高の資本と。自信を持つことを潜在的に持っているもの。自信を持つことです。そして、社会ニーズをよく知つて、自身の発想を磨くことです。

C・O・L・U・M・N

頭のハード・ディスクに先端情報の蓄積を

人材派遣業から見た技術者のキャリア論

株パソナ
Windows
レスキュー事業部

ジュニアディレクター
森本宏一さん
1988年法政大学卒業後、
パソナに入社。現事業
部立ち上げからタッチ。
パソコンのワンドウズ環境
者を派遣を行う。



ースです。端的にいえば、コミュニケーション能力。常に相手の立場に立つて、「相手を自分の大切なユーザーと考える」姿勢の中から、本当のコミュニケーション能力が生まれてきます。そして、もうひとつ。モチベーションの必要性も強調したい。ハードもソフトも進歩の速い時代ですから、それらを貪欲に吸収する必要があります。

言われたことだけをやるのではなく、会社の環境やノウハウをいかに使いこなすかという発想がポイント。周り中にアンテナを張り巡らせ、ハングリーに行動して、自分の頭のハード・ディスクにどんどん知識を蓄積する務を希望する人も増えてきました。

技術者というと技術的スキルに注目されがちですが、最も重要なのはヒューマン・リソ

これが、これから技術者に必要な態度で