

「就業力」育成による人づくり

株式会社キャリアアンドブリッジ取締役 遠藤 和

本県が平成23年度からスタートさせた「神奈川県版インターンシップ」プログラムでは、事前研修・事後研修(報告会)を実施している。その研修講師を、株式会社キャリアアンドブリッジ取締役の遠藤和氏にお願いしている。遠藤氏はキャリアカウンセラーとして、企業や大学などのキャリア開発、キャリア支援事業など幅広く活躍されている。キャリア開発やキャリア支援の現場を通じて見えてきた「人づくり」の方向性について「就業力」の観点からお話を伺った。また、「神奈川県版インターンシップ」の評価や今後の課題についてご意見いただいた。



遠藤和氏「就業力が問われる時代に」

■「人づくり」と「就業力」

「就業力」とは、「社会的及び職業的自立を図るために必要な力」とされており、「社会人基礎力」とも言われる。私がキャリアカウンセラーとして、学生や企業向けのキャリア支援にかかわる中で感じた「人づくり」とは、この「就業力」の育成が中心になると感じている。

最近の傾向として、学生や新入社員の「就業力」が低下しているように思える。一つの例として、企業の方の話では、「新入社員は異星人のようだ」という声も聞かれた。人前で怒られたことがないなど、そもそも「就業力」だけでなく、生きる力や自己開発力なども低下している印象がある。

「就業力」が低下している理由としては、大学進学率の増加、ゆとり教育など様々な要因があると思う。以前は、企業が一括採用した新入社員を育成する余裕や育成のためのシステムがあったが、現在はそれを許さない社会環境となっている。

また、社会環境、経済環境が、多様化、グローバル化している。日本はかつての高度経済成長期のような良いものを作っていれば売れる時代から、多様なニーズを汲み取り、新しい価値を生み

だしていかなければ生き残れない時代となった。また、新入社員は自ら課題を見つけて解決策を考え、実行していかなければならない。つまり、一人ひとり自律自足していないと生き残れない時代、まさに「就業力」がこれまで以上に求められる時代となったのである。求められる能力が増え、最近の学生には非常に厳しい時代になったと感じている。

多くの学生は、就職活動を通じて成長していく。就職活動は、自らに向き合い目の前につきつけられた課題を解決していくプロセスそのものだからである。そのような機会を得て人は磨かれていくものである。学生も自らに向き合い課題を解決する機会があれば、どんどん成長をしていく。インターンシップは、自らに向き合い課題を解決する機会として効果があるものだろう。一方で、インターンシップを実施するには、受入企業の開拓や受入先の労力などが必要となってくるため、どうしても実施規模が限られてしまう。ただ、「就業力」を高める機会が非常に少ないのか、というところではない。例えばアルバイトであっても、それぞれが社会人として「働く」ための目的意識を持つこ

とで、就業力を高める機会にすることができる。重要なのは、いかに行動に目的意識を持つかである。目的意識という観点では、近年PBL(Problem Based Learning: 課題解決型学習などと訳される)という学習形態が注目されている。学生が、企業の課題にグループワークを通じて解決策を提案するものや、大学内にあるコンビニエンスストアの商品開発を考えるものなどである。これは単に解決策を示すことが目的ではなく、企業や学生同士で協働して解決策を考えるプロセスそのものが「就業力」向上につながるのである。講義のような一方通行ではなく、議論を戦わせたり、できたことでできなかったことを振り返るプロセスを通じて学生は成長していく。

そのような機会を、大学入学以前の、より早期に設けることでも効果は上がるだろう。中高生からのキャリア教育など、キャリア教育の早期化はこれからも課題となってくるだろう。できるだけ早期に成長するための機会を設け、経験させること、取り組む際に目的意識を明確に持たせることが必要になる。

■「神奈川県版インターンシップ」の評価

「就業力」の育成という観点からは、「神奈川県版インターンシップ」のスキームは、先進的であり、有効に機能をしてきたと思う。まず、「働く」ということに軸をおいて、就業体験期間を5日以上に設定している。また、事前研修、事後研修(報告会)により、ビジネスマナーはもちろんのこと、「働く」ことの動機づけや、インターンシップ参加の目的の明確化、自己分析、実習での経験を定着させる振り返りなどを行うことは、就職活動やその先の社会人になることに向けて有効である。また、募集案内で研修内容を詳しく明示することで、大学での専攻が実社会でどれほど活かせるのかが試せる利点もある。結果として、単にインターンシップを経験したいという学生よりも、目的意識を持った学生が多く参加している。まさに、目的意識を持った就業体験ができるスキームであると

いえる。分業が進む現代においては、大学で学んでいることをすぐに就職に結び付けることが難しくなっている。例えば、大学で専門技術を学んでいる学生が、実社会のどこに学んだ技術を生かせる職域があるのかなど、なかなか知る機会がない。この点、神奈川県版インターンシップは、地元に着した企業でのインターンシップ研修を提供していることで、学生の職業選択力をさらに高めることにつながるのである。

■「神奈川県版インターンシップ」の方向性

平成26年度以降に、就職活動の時期の繰り下げが議論されるなかで、インターンシップは今まで以上に就職活動において重要になる。「神奈川県版インターンシップ」を実施したこの3年間で、多くの知見やノウハウが神奈川県に蓄積されているはずである。事前研修、事後研修(報告会)において実施した、学生の就業力アセスメントの変化のデータは、研修プログラムを構築するためにも有効であろう。また、インターンシップ受入企業開拓のノウハウも蓄積されているだろう。今後重要になることは、これらの蓄積を県内の大学や企業に公開・共有していくことである。

将来的には県内の大学や企業において、インターンシップの情報交換ができる場があると面白いと思う。インターンシップに特化したコンソーシアムなどもその選択肢になるだろう。そのような場においては、「神奈川県版インターンシップ」が積み上げた蓄積は、「神奈川の実業力」向上のための重要な要素となるだろう。

【遠藤和氏略歴】

津田塾大学卒業、リクルート入社後「とらばーゆ」などの求人メディアの企画プロデューサーや国と自治体のコンサルティング事業に従事した。現在、キャリアカウンセラーとして、企業や大学のキャリア開発、キャリア支援事業に幅広く携わっている。平成23年度から「神奈川県版インターンシップ」事前研修、事後研修(報告会)講師。