

報告

—トークディスカッション—

「若者」と「企業」理想的な関係を実現するためには何が必要か？



はじめに

若者と企業の理想の関係づくりのために社会として必要な取り組み

- (一) ちゃんと育てて、ちゃんと発揮して、ちゃんと報いるサイクルをつくる (本田氏)
- (二) マッチング実態に関する調査研究の充実 (工藤氏・本田氏)
- (三) 労働者を守るルールや第三者機関の整備 (本田氏・吉野氏)
- (四) インターントレーニングプログラム導入の公的支援 (宮崎氏・吉野氏)
- (五) 時代やニーズに合った、就職支援施設の整備 (吉野氏)
- (六) 調査研究・人材育成に関する産官学の連携 (工藤氏・本田氏・吉野氏)

若者と企業の理想の関係づくりのために企業に必要な取り組み

- (一) ナナメ上の先輩のフォロー体制 (宮崎氏)
- (二) 第三者機関の活用 (工藤氏・本田氏)
- (三) 新しい人材を受け入れる体制づくり (本田氏)
- (四) 採用枠の5%は「愛されるできない奴」に！ (工藤氏)
- (五) ダイバーシティの推進 (本田氏・宮崎氏)

はじめに

第4回次世代ワークスタイル研究シンポジウムのテーマは「企業成長のカギは若者にアリ」

第1部では、ゲスト3名それぞれの視点から基調講演いただいた。続く、第2部のトークディスカッションでは、大阪府の取り組みである「OSAKA しごとフィールド」の概要説明を行いながら、社会全体が「企業と若者の理想の関係づくり」のために何ができるのか具体案を出しあった。

登壇者は、3名のゲスト、NPO法人育て上げネット工藤啓氏、東京大学教授本田由紀氏、認定NPO法人フローレンス宮崎真理子氏に加え、大阪府就業促進課課長吉野隆之、NPO法人スマイルスタイル塩山諒である。このディスカッションで出た意見から、特徴的なものを以下にまとめた。



若者と企業の理想の関係づくりのために
社会として必要な取り組み

(一) ちゃんと育てて、ちゃんと発揮して、
ちゃんと報いるサイクルをつくる (本田氏)

現在の就職活動で問われている、相性や人間味、コミュニケーションといった要素は、その能力を一体企業側がどのように見定めることができるのか、求職者がどうすれば身に付けることができるのかが不明瞭である。

これからは仕事のスキルや適合性を具体化して、採用を考えていく必要がある。さらに日本では、他国に比べて職業的なスキルを磨く訓練が希薄であり、これも現在の状況を生み出す一因となっている。

(一) a, ちゃんと育てる “ジョブカード”

ジョブ・カードは、『履歴シート』『職務経歴シート』『キャリアシート』などのシートからなるファイルのこと。

ジョブ・カードには、求職者の志望動機や職務経歴の他、これまでの職務の中で得られた知識・技能、自己アピール、就業に関する目標・希望等が記載されており、より具体的な職業能力やそのレベルを知ることを通じて、多面的な人物評価が可能となる。このような公的制度や支援を活用することで、スキルを可視化していくことが大切だ。

(一) b, ちゃんと発揮 “ジョブ型正社員”

ジョブ型正社員とは、従来の「メンバー」になってもらうことが前提の正社員と雇用が不安定な非正社員の両方の利点を取り出してつくろうとしている第三のワークスタイル。

「何をしてもらうか」という仕事内容を明確にした上で、その仕事が企業内にあり続けるうちは無期雇用するという働き方である。担当する仕事内容がはっきりする分、ワークライフバランスも整いやすい。これは安易な労働者の解雇を促進するという批判もあるが、しっかりとしたルールを整備すれば、これからの日本にとって重要な働き方となるだろう。

(一) c, ちゃんと報いる
“企業を超えた報酬最低水準の設定”

現在は貢献と報酬の対応関係が企業別に異なり、それが労働者の大きな不満につながっている。簡単には解決できない課題であるが、共通の報酬最低賃金の設定に長い目で進めていく必要がある。



(二) マッチング実態に関する

調査研究の充実 (工藤氏・本田氏)

調査研究事例が少ないため、若者と企業のマッチングは、未だ実態が見えていない。行政や調査機関の力を借りて、調査研究を進めていくことで、現在の調査で不足している求職者が就職した後のデータを集め、より精度の高いマッチングに取り組んでいくべきである。

(三) 労働者を守るルールや第三者機関の整備

(本田氏・吉野氏)

ブラック企業という言葉が蔓延しているように、昨今では長時間労働やサービス残業が常態化している企業は珍しくない。これまでは「企業は社員を大事にする」という前提があったが、それが崩壊した今、時代に合った労働者を守るルールを整備していかなくてはならない。

また働く人を守るためには、第三者機関にバックアップしてもらう方法もあるが、うまく機能していないのが現状である。労働組合やNPO団体がその機能を果たしていくことが急務だ。

(四) インターントレーニングプログラム

導入の公的支援 (宮崎氏・吉野氏)

認定NPO法人フローレンスでは、公的機関からトレーニング費を受け取り、就労経験のない方や就労期間に空白がある主婦などを一定期間受け入れるインターンシップ・プログラムを行っている。このインターンシップを経て、これまで生かされてこなかった人材が開花したという成功事例もある。

行政としても、相談や訓練の機能を重視してきた既存の就労支援だけでなく、時代に合わせたこうした取り組みも導入していく必要があると考えている。



(五) 時代やニーズに合った、就職支援施設の整備 (吉野氏)

昨年度天満橋にオープンした OSAKA しごとフィールド。ここは制度上の垣根を失くし、既存のハローワークの機能とこれまで自治体ごとに担っていた機能を組み合わせた就職支援施設である。「人材を定着させる」ことを重視して設計し、若者・中高年・企業など利用層のニーズに合わせて、きめ細やかなサービスを提供している。このように、行政が時代や利用者の要望に合わせた就職支援施設の整備等、施策展開していくことは非常に重要である。



(六) 調査研究・人材育成に関する産官学の連携

(工藤氏・本田氏・吉野氏)

若者と企業のマッチングは、調査研究が少なく、未だ実態が見えていないのが現状だ。

より精度の高いマッチングには、大学などの調査機関や行政、企業がしっかり連携を取り、必要な調査や研究を進めていくことが大切である。また本田氏の講演の中で登場した文系大学生の就職率にも垣間見えるように、企業に人材育成を頼りきってきた日本社会の考え方も見直す必要がある。これは制度改革のような短期的な視点だけでなく、教育の段階から長期にわたって改善できる仕組みを整えていかなければならないと考えている。

若者と企業の理想の関係づくりのために 企業に必要な取り組み

(一) ナナメ上の先輩のフォロー体制 (宮崎氏)

認定 NPO 法人フローレンスでは、インターンシップ生や新入社員に対し、ナナメ上の先輩 (業務では関わらない先輩) を担当として決め、目標の進捗を 1 ヶ月に 1 回共有し合うなど密なコミュニケーションを心がけることで、不安やストレスの解消につなげている。目標設定を、①短いスパンで区切る、②期待している役割やゴールを具体的に共有する (例えば 1 ヶ月後までにきちんとしたメールをお客さんや関係者に送れるようになるなど) ことも重要なポイントである。

(二) 第三者機関の活用 (工藤氏・本田氏)

企業と若者、すなわち雇用者・被雇用者の二者関係ではなく、間に第三者機関が入ることによって、問題が緩和されることがある。さらに、企業と若者の間でトラブルが起きてからの相談ではなく、互いのマッチングの時から第三者機関が関わっているというのが、理想的である。

第三者機関が、若者が就業に失敗しても戻ってこられる引き受け場になることは、若者にとって大きな支えとなるに違いない。

(三) 新しい人材を受け入れる体制づくり (本田氏)

豊中市で実施されているように、行政が企業の中にコンサルティングに入り、業務の棚卸しを行うことで、様々な成功事例が生まれている。特に「新しい人材を入れるために、社内研修のカリキュラムを整えることで新たな気付きや改善ができた」といった事例が印象的であった。

すぐさま雇用が難しい企業でも、人を雇い入れるために社内の制度や業務を整えるという作業自体が、企業成長に結びつくのかもしれない。

(四) 採用枠の 5%は「愛されるできない奴」に! (工藤氏)

育て上げネットでは、社員のなかに、支援を受けに来た人または類似の団体で支援を受けている若者を受け入れることを目標としている。

人を雇い入れることは経営上容易なことではないが、社内に支援を受けた経験のあるスタッフがいることは、社内コミュニケーションを活発化するなど思わぬ利点があることを伝えておきたい。それにより目に見えづらい改善が生まれて、業務の効率化や工夫につながることもあるのではないだろうか。

(五) ダイバーシティの推進 (本田氏・宮崎氏)

多様な人材が社内にいるということは、多様な知恵が集まっているということだ。いつまでも同じ層の人が活躍している組織は弱く、強い組織づくりにはダイバーシティの推進が不可欠であることは検証結果にも表れている。

そして多様な人材を確保するためには、「凸凹があっても信頼して任せられる仕事があれば採用を行う」「ライフステージによって変化する個人の状況を受け入れられる働き方や環境をつくる」など企業側の努力が欠かせない。

個人の集まりが組織をつくる。今の時代に求められるのは、それぞれが強みを生かして、チームで力を発揮していける組織であり、その中で個人が成功体験を積み重ね成長していくことが企業成長に結びつくに違いない。

次世代ワークスタイル研究所の考察

若者と企業の理想の関係づくりのためには、行政など社会からの支援や制度の整備も欠かせないが、企業側の意識改革により改善できることも多い。

曖昧な基準によって採用活動を行うのではなく、自社にとっての「いい人材」とはどういう人材なのかを今までとは異なる切り口で考えてみることも必要だ。

例えば、企業内の業務を整理し、担当するスキルに合った人材を取る。長い目で見た時に企業成長につながる、社内コミュニケーションや多様性などに貢献できる人材を採用することも一つの考え方なのではないだろうか。(完)

