

NPO 法人キャリアプロジェクト広島



代表理事 有田 耕一郎 氏

組織概要

広島市中区本川町 2-1-9 日宝本川町ビル 8F

TEL 082-208-2722

<http://www.c-prj.com/>

●活動開始 2011年

●活動内容

- ・ 社会人と学生の交流の場提供(イベント、研修)
- ・ 学生及び若年者のためのキャリア形成及び就職に関する支援事業
- ・ 企業のための採用及び育成、人材定着に関する支援事業
- ・ キャリアカウンセラーに対するの支援力向上事業

☆地域の担い手は企業。企業の担い手は人。

企業の成長のための「若者雇用戦略」を

～キャリアプロジェクト広島誕生秘話～

2000年に、総合商社から現在経営している(株)フリーエムへ転職しました。それから働き方の変化に伴って生まれた時間を活用して、キャリアカウンセラーの資格を取得しました。元々仕事と人の生き方や人生について、どうあるべきか。ステージ毎に、何時、何を、何処でどのように関わっていくのか、ライフワークとして意識していたからです。その後資格と実務の両方を備えていることから、広島県内の大学から講演依頼や相談を受けるようになり、キャリアカウンセラーとしての活動を本格化させました。

大学のキャリアセンターの先生や、カウンセラーといった仲間が増えて来る中で、ある問題が浮き彫りとなりました。学生にとって、就活は初めて社会と向き合う経験ですが、情報過多と一見オープンな就活をしていく中で、多くの学生が挫折感を抱き、自信を喪失させていく姿を目の当たりにしたのです。

そこで、就活に限らず、学生が社会人と直接会話し日常的に交流出来るセミナールームの設置に思い至りました。学生にとっては、先輩社会人と交流することで将来の姿を描き、社会人との会話にも慣れ、正確な自己表現が出来るようになる。また社会人も、直接的な

仕事上の先輩ではなくても、人生の先輩として何かしら役に立つことが出来、関わっていきける。学生時代と社会人、それぞれを川と海に例えるなら、「汽水域」な存在。そんな場の提供です。ちょうど3年前の2011年3月、活動を開始しました。この活動名が「キャリアプロジェクト広島」です。その後、法人格を持った方が今後活動の幅が広がるとのアドバイスもいただき、現在の法人名となりました。

～活動の内容～

レギュラーイベントとして、基本的に週一回、毎週木曜日に、学生と社会人の交流の場（セミナー+懇親会）を開催しています。現在まで約90回、延べ1,000人以上の参加者を数えました。セミナーでは、社会人とのグループディスカッションやキャリアトーク、面接練習やマナー講座などワークを行い実践的な学びを提供する一方、懇親会では飲食を交えながら双方がリラックスして普段の姿で交流出来る雰囲気作りを意識しています。またスペシャルイベントとして、学生や企業、社会人が参加出来る講演会・シンポジウムを計6回開催しました。親向けの「今の就活を知るセミナー」も開催するなど、時代に求められるタイムリーなイベントも開催しています。その他、大学等教育機関や企業向けに、就職や採用、定着に関する様々なご支援も行っています。

2013年10月には、広島市からの委託事業として「街ナカキャリアプラザ」も開始しました。学生等と地元中小企業がface to faceで交流し、相互理解を深める「出会いの場」を提供するものです。今までの活動を更に深化させ、就活に直結するテーマのミニセミナーを毎日開催するなど、開始4ヶ月で400名の学生の登録をいただいています。学生は口コミ中心で輪が広がっており、気に入ってくれた学生が、その仲間を連れて来てくれます。

～「人」について、その想い～

従来、日本では企業が人を育てきました。まず学生の段階で企業がインターンシップ受け入れをする。社会に出る時も入り口で挫折感を味わわせずに1回はどこかの企業に配置させてそこで初等教育をキチンと行い、人として生きていくための力をつけさせる。これらが全て企業の役割であり、日本の職環境の良いところだと思います。中小企業では新卒採用をするほど余裕がないとよく言われますが、何に対してどのように余裕がないのか、自社を分析して現状をハッキリ把握する必要があります。何となく納得してそのまま済ませていないでしょうか。若い人材には大きな可能性があるのです。最初から、育てるのが大変だと、どうせ来てくれないだろうと諦めていないでしょうか。

私が経営する(株)フリーエムの所帯は小さいですが、新卒者をなるべく採用するようにしています。新卒者を採用するメリットは、何と言っても社内の雰囲気が変わることです。下が入ることで、上が鍛えられます。人を教えるという経験で、人や会社は大きく伸びます。また、皆が自分の仕事の仕方を客観視出来るようになります。日々いつの間にかクセのついた仕事の仕方しか出来なくなっていたのが、未熟な人間が入ることで、業務が標準

化され、業務の仕組み自体を見直し、変えるようになるのです。もっと言うと、ちょっと頼りない先輩だったとしても、少しでも格好つけようと思ったら勉強しますから、既存の人材の底上げにも大きく役立つのです。若者を採用したら、企業のためになるということを、是非皆さんに気付いてほしいです。

また、中小企業はあまり知られていないことも事実です。自分達からオモテに出て積極的に露出を増やすべきです。そのためにも、街ナカキャリアプラザへ足を運んでください（笑）。

～求める人材像～

聞かれていることにちゃんと答える、そんな単純なことが多くの若者は出来ていないと感じます。面接時に、自分がどういう人間か伝えるにあたり、「今日は上手くいった」とか「失敗した」とか感想を漏らします。でも根本はそうじゃないのです。「自分を分かってもらえるように伝える」という本質が理解出来ておらず、小手先のテクニック論で終わってしまうのです。それと、視野が狭いですね。特段の業界に固執しがちです。思い込みはどうしてもあるので、どこまで選択肢を広げられるか。幸い、今まで参加してくれた学生は、参加当初に比べ緊張感も薄れ、相手の意図を正確に感じ取ったり自分を伝えることが、明らかに上手くなっています。

企業の経営者として求める人材は、「周囲に育ててもらえる人」です。成長しろを持っている人、柔軟に吸収していける人を求めます。頑固な人、聞く耳を持たない人は困りますね。会社内だけではなく、取引先とも関係が生じますから、周囲に可愛がって貰って育てて貰える人ですね。採用選考するときも、そういう人を選びます。

人は安心したり可愛がってもらったりそういう経験を積み、回りに対する警戒心もなくなるし、回りから出来るだけ吸収したいと思う意識も湧いてくると思います。若者には是非このような環境を与えてあげたいと思います。

～今後の事業展望について～

今までの活動を通じて、学生と中小企業のマッチングこそが最重要課題だと分かりました。具体的に掘り下げてみると、現状は「5ナイ」です。

- ①知らない ⇒ 学生と企業、お互いを良く知らない。
- ②分からない ⇒ 中小企業の真の魅力がWEBでは分からない。
- ③同期がない ⇒ 身近に相談出来る存在がない。
- ④教育の機会訓練が充実していない ⇒ 系統だった研修などの機会がない。
- ⑤キャリア発展の可能性が少ない ⇒ 業務に忙殺され、将来のキャリア展望が描けない。

そこで、①、②は、現在実施している「街ナカキャリアプラザ」事業で解決を図りたいと考えています。学生と地元企業が出会えるプラットフォームを構築、お互いを知り、魅

力を分かり合える機会として活用いただきたいです。今後は企業への発信をより重点的に行っていきます。

残る③～⑤は、近々開始予定の経済産業省委託事業「地域企業人材共同育成事業」で打開したいと考えています。地域企業間の連携による“地域の人事部”づくり、例えば合同入社式、合同研修、企業の垣根を越えた人事異動（企業間ローテーション）といった仕組み（地域人材育成コンソーシアム）の構築を図っていきます。これによって個別企業では解消出来なかった若手人材の採用、育成、定着を目指します。



☆関連施策☆

- ・ 地域企業人材共同育成事業（経済産業省）