

街場の就活論 vol.10

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

定年消滅

「定年」という言葉は、死語になっていくのではないか？ そう感じるが増えました。「60歳定年で再雇用」が現状では一般的ですが、先日人事役員の話聞いたファスナーで有名なY社は、目下65歳定年に切り替えていました。定年という言葉自体は引き続き使われていましたが、言葉の持つ意味合いは、ずいぶん変わってきている気がしました。

「定年」は、日本においては、会社が正々堂々と人をクビにできる唯一の制度だと言われます。言い換えれば、定年とは終身雇用と表裏一体関係にあるものでした。裏がもはや体をなしていないとすると、表も崩れていくのが自然だといえるでしょう。

もうひとつ、終身雇用とセットだったのが、年功序列という考え方です。終身雇用が崩れ行く今、年功序列も崩壊しつつあり、また、年功序列を崩さない限り、定年の引き上げや、あるいはその先の「定年という概念の崩壊」は成し得ないと思います。事実、Y社の場合、概算ではあるそうですが、現状の報酬体系を維持したまま65歳定年に引き上げると、人件費が年8%増加するそうです。

これは「グループ社の年間利益が吹っ飛ぶ金額」だそうで、半端な数字でないことがわかります。つまり定年年齢の引き上げや、定年という概念をなくすには、報酬体系の見直しが不可欠なのです。

40代を人生の何と見るか

数か月前から、人材紹介会社・I社の依頼を受け、エグゼクティブの群像を追っています。エグゼクティブな人材を「自ら主体的に行動し、変化や刺激を生み出せる人」と定義し、I社所属のコンサルタントに紹介してもらった人に会って話を聞いています。当然、会社内での地位も高い人が多く、結果的に年収も高い人が大半です。「彼らの意識の置き方」や「仕事の捉え方」「行動特性」をテーマに、導き出せる法則がないかと探っています（ちなみに本人たちの名誉のために書き添えますが、エグゼクティブだと命名しているのはこちらであって、彼ら自身は、誰一人自分をエグゼクティブだとは思っていません）。

ある程度の数に会ってきた中で「ここは共通している」と思う点があります。それは「40代を職業人生の中間地点に置いている」という点です。実際に、その中のひとり「40代を人生の中間地点

と見るか、終盤戦と見るかで仕事人として生き方が変わってくる」と言っていました。

HRの世界で名の知られた法政大学の諏訪教授に会ったときも、同じような話をしていました。「ほんの10年前まで、50歳といえば、人生のラストスパートへの入口だった。逃げ切りというような言葉もあった。でも今は、職業人生を70歳までと考えて、キャリアプランを立てるべきだ。そう考えると、40代後半は、第二の職業人生のスタート地点であり、学び直しの時期であり、それまでの職業人生の棚卸の時期だ」。

日本就労人口の減少は、確定事項です。その結果、大半の企業は「外国人労働者を積極的に採用しながら」「日本人労働者により長く働いてもらう」道を選んでいきます。もちろん前者は大手であるからできることで、街場の中小企業が、取り急ぎできる対策としては、後者になります。70歳までの職業人生。ますます「好き」を「仕事」にしないと、やっていられません。

ターンに行きたい」。このような声は、はいて捨てるほど聞こえてきます。その先にある目標は「周りが“すげえなあ”と言ってくれる会社の内定を誰より先にゲットすること」です。

インターンシップで大事なことは、「なぜ働くのか」を人生で初めて考え、「どのような職業人生を送りたいか」の夢を描く第一歩にすることです。志望業界や志望企業にインターンシップに行けてしまうと、このような大局的視点が失われがちなのが残念なところです。

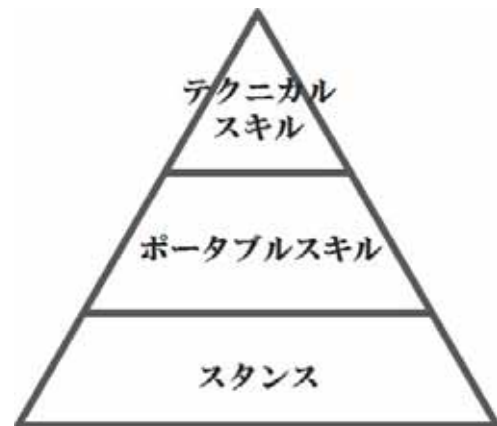
興味が低い業界や企業でのインターンシップを勧めるのも、そんな理由からです。例えば旅行も同じで、憧れのフランス・パリをガイドブックで調べに調べ、予定通りに旅することは、事前調査の確認作業に過ぎません。好奇心だけは強く持ち、はじめてのところに飛び込んでみる。「目的」さえ見失わなければ、その方が、結果的に新しい価値観や自らの可能性に出会えたりするものだと、僕は思います。

ひと夏の就業体験

この夏、私の授業からは、最終的に60人ほどの学生が、インターンシップに行きました。2012年7月初旬～9月末までの実施期間です。短い子で一週間、長い子だと二か月です。様々なことを吸収し、憧れや充実、不平と不満も十分抱いて帰ってきます。そんな彼らの意識も、上記のような状況にあわせて、変えさせていかなければと思います。

というのも、学生の仕事に対する意識は、まだまだ10年前のままだからです。インターンシップも就職先探しの一環と捉える学生が多いのが現状です。「僕は商社マンになりたいから、M物産のイン

スタンスを問いつける



仕事人としての能力を計る際、上図のような考え方をすることがあります。スタンスは「仕事への

向き合い方」や「価値観」といったようなもの。ポータブルスキルは比較的持ち運びが可能な能力、たとえば「調整力」や「粘り強さ」「マーケティング力」「論理的思考」といったようなもの。テクニカルスキルは文字通り専門性の高い能力のことで、この総和を仕事力と見做すわけです。

家も人生も基礎工事が大事、ではないですが、やはり、特に若い時代に育むべきは、スタンスであると僕は思います。つまり就職活動の第一歩は、自らの仕事へのスタンスを考えるとということです。この問いかけには「明確な答えがない」ことがやっかいですが、「仕事人として生きる」ということは、年齢に関わらず、スタンスと向き合い続けることではないかと僕は思います。

文系学生の就職活動で企業が見ているのも、この点に尽きます（理系はテクニカルスキルのマッチングで判断されることも多い）。ところが、学生は「私はサークルの部長をしていました！ だからみんなをまとめあげる力があります！」と、自己評価によるポータブルスキルのお披露目を続ける傾向にあります。

22歳時点での「私の強み」に大した意味はありません。それよりも、これから続く50年間をどのように考えているのか？ に興味を持ちます。答えがなくとも、あるいは、たどたどしくとも、いま考えていることを必死に伝えられると、人はそれを「可能性」と受け取ります。結果的に「社会人として良い第一歩」を踏み出す学生は、スタンスへの考察に時間をかけていると感じます。

文/ だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。