

第29号 2019.10.26 発行  
 発行者：株式会社協進印刷  
 編集者：JO 編集委員会

# 自分で自分の人生を経営できる 自立した生き方を応援したい

NPO法人ETIC、横浜ブランチ代表 田中多恵さん



大学卒業後、株式会社リクルートマネジメントソリューションズで、組織開発・人材開発のコンサルティング営業に従事。2009年にNPO法人ETIC、横浜ブランチを立ち上げ、横浜市や神奈川県の実業家創出関連事業を委託し、インターンシップや起業相談のコーディネーターとして活動する。2017年からは文科省キャリア若手官僚有志と共に「教育・学びの未来を創造する教育長・校長プラットフォーム」の事務局も担っている。  
<http://yokohama.etic.or.jp/>

**江森**：田中さんはNPOで働いているわけですが、どのような経緯でこの仕事をするようになったのですか。

**田中**：ETICとの出会いは大学生のときです。私はいわゆるごく普通の大学生で、最初からNPOに興味があったということではなかったのですが、たまたま姉が「おもしろそうなのがあるから行ってみれば？」とETICが主催する「長野県の旅館の活性化プロジェクト」というインターンシッププログラムを教えてください、まあヒマだったし、ただで旅行いけるからいいか、みたいな感じで参加したのが最初です。

**江森**：それでそのままETICに？

**田中**：いえ、一度リクルートに就職しました。長野の旅館でのインターンシップを通じて、旅館にしても地域にしても、活性化の鍵は「人」であることを学んだことよって、ひとり一人のリーダーシップや、地域や組織

への愛着によって、全体が活性化していくということ自分の生涯のテーマにしようと思ったのです。それをいつか地域の中で実践するための修行の場として、リクルートで勉強させてもらうことにしました。

**江森**：何年いたんですか。

**田中**：4年です。リクルートでの仕事は企業の採用や研修のサポートだったのですが、その中で3年目研修で目が死んでる人や、上司からのパワハラで苦しんでいる人をたくさん見てきました。そのとき大学時代の生き方選びというか、自分にあつたカルチャーを見分けるための嗅覚のあるなしで、人生がまったく変わってきてしまふと感じて、大学生、もっといえば高校生や中学生ぐらいのときに、自分の価値観の軸を持つるようにサポートして働くことを仕事にしたいと思ってETICに転職しました。

**江森**：そうなんですか。田中さんとは起業

支援とかキャリア教育の現場でお会いすることが多いので、「起業させるぞ！」みたいな情熱を持っている人なのかと思ってました(笑)。

**田中**：起業もひとつの手段だと思いますが、

広い意味でのアントレプレナーシップとか、自分の人生のオーナーシップが大事だと思っていて、決して起業だけを促したいわけではないんです。自分の人生を誰かに委ねたりせず、自分で自分の人生を経営できる自立した生き方の、ひとつの象徴的な形が起業ということだと思います。ETICにも起業支援を通じて経済を活性化することをメインに活動しているチームもありますが、私はどちらかというと人の成長みたいなところに軸足がありますね。

**江森**：メーカーや銀行ではなく、人とか地域とか、そういうことに関わる仕事に関心のある若者は増えていないと感じますか。

**田中**：私たちの世代がちょうど走りだつたと思いますが、Uターン、Iターンとか、故郷のない若者が故郷を求めるとか、ふるさと納税なども含めて、地域への関心は高まっていると思いますね。

**江森**：その割には田中さんが言うように、自分の人生を他人に委ねちゃうような若者が日本には多いように感じますが、そうやってしまった原因はなんだと思いますか。

**田中**：生活に困っていないからというのがあると思いますね。マズローの欲求5段階説でいうと、下の方の生理的欲求や安全欲求は、自分で求めなくてもすでに保証されているので、多くの若者が自己実現などの上位欲求をもって学生生活を送っているのです。大学でも最先端のことを教えますので、若者たちは実際の社会もそうなのだと思います。とところが就職して現場に出ると、パワハラとまでい

も、急に心理的安全性が脅かされて、安全欲求みたいなものをつきつけられるわけです。それで壊れちゃうとか逃げちゃうということになるのではないかと思います。

**江森**：なるほど、わかりやすい説明ですね。でも採用のときには企業側も「あなたはこの会社で何を実現したいのか」ぐらいのことを訊いたりしますよね。

**田中**：そうですね。人事と現場が乖離しているという現象は大企業になればなるほど顕著だと思います。人事は若者のことを研究していて、若者をターゲットにしたマーケティングで採用活動をしています。現場はまったく違う旧態依然とした理屈で動いていたりしますからね。

**江森**：一概に若者が悪いとか企業が悪いとか言い切れる問題ではありませんが、どうもちぐはぐでいけませんね。そんな中、来年には小学校の、再来年には中学校の新しい学習指導要領が実施されますし、大学入試でもセンター試験に代わる新しい試験が実施されます。期待度はどうでしょうか。

**田中**：大学入試改革には一定の効果はあると思います。やはり高校生は大学入試を目指して勉強しますから、試験で求められることが変わるといことは、生徒や保護者に向けたメッセージにはなると思います。

また、小学校からの学習や活動の記録をカルテのように引き継ぎながら残していくという取り組みも始まっており、文科省では「キャリア・パスポート」として普及に力を入れています。子供たちが自分の進路や生き方について考えることを、教師や学校がサポートする体制が整備されつつあり、新しい学習指導要領にも明記されています。基本的には紙ベースですが、一部の私立な



どではデータベース化して管理している学校もあり、すでにAO入試などで活用されているようです。

**江森**：それはいいですね。未だ紙ベースというのが気になりますが、生涯学習の記録を個人ごとに管理できるようにすれば、進路だけでなく大人になってからのキャリア形成にとっても役に立つと思います。そういうことは是非国をあげて仕組みづくりをして欲しいですね。

**田中**：実は文科省の若手職員の人たちと全国の「教育・学びの未来を創造する教育長・校長プラットフォーム」というのをやっているんです。全国の志ある教育長・校長がそれぞれ交通費も参加費も全部自費で集まって、年に2回合宿をやっているのですが、その事務局を文科省の若手キャリア官僚の人たちとETIC、が共同でやっています。実は公立でも学校長の権限は結構大きくて、校則を無くすとか、定期テストをやめるとか、できちゃうんですよね。そういう飛び抜けた事例を集めて参考にして欲しいと考えています。ただ都心の学校と

離島の学校では教育のやり方は全然違うわけで、霞ヶ関からトップダウンで落とすのではなく、その地域のことをよく知っている学校長が、自らのリーダーシップで変えていくのが一番いいと思っています。

**江森**：やっぱり学校長のリーダーシップで変わりますよね。

**田中**：そうですね。うまくいっている学校のマネジメントを見ると、若手の先生が思ったことを言える環境があるというか、誰かが決めてそれに従うというのではなく、自分たちで作っていきけるという雰囲気をつまく作っているなという印象がありますね。学習指導要領というのはひとつのメッセージであって、それをどう解釈してその地域の子供たちに活かしていくかということが求められているのではないのでしょうか。

**江森**：学校ごとのビジョンづくりみたいなことでしょうか。

**田中**：そうですね。ただこれまでのような「たくましい子」みたいなことではなく(笑)、より具体的に作って、先生たちに浸透させていけるかということですね。

**江森**：ビジョンを示して浸透させる。企業のマネジメントと同じことですね。

**田中**：そうですね。教室の中も同じことで、これまでは教員が子供たちを支配するという構造があったと思うのですが、これだけインターネットが発達している時代になると、先生が知らないことを生徒が知っているのも当たり前だと思えます。担任が全知全能ではなく、子供たちのやる気や能力を引き出す存在になって欲しいですね。それは学校のマネジメントもそうですし、中央官庁と地方自治体の関係などもそうです。と思いますが、誰かが決めたことに依存す

る体質からの脱却が、日本全体で起こってほしいと思っています。

**江森**：すべてに通じますね。つまるところ、ひとり一人が自立することが大事ということですね。横浜では、私も田中さんと一緒に当初から関わっている「はまっ子未来カンパニープロジェクト」があつて、これも子供たちに自立を促していくためのプログラムなわけですが、うまくいっているといますか。

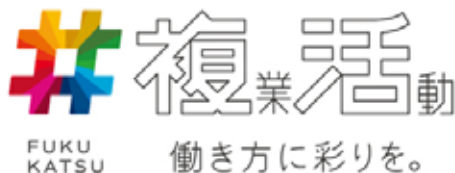
**田中**：はまっ子未来カンパニープロジェクトは、とても実践的で先進的な取り組みだと思います。学校貢献・地域貢献・商品開発という3つのカテゴリーがあるので、学校貢献で参加する学校が多いのが少し気になります。このプログラムは社会と関わることに意味があると思うので、内向きになってしまふのは残念です。また、中学校があまり積極的でないのも心配です。教科担任とクラス担任が分かれてしまつとか、総合の時間が修学旅行等に割り当てられてしまい、ほとんど空き時間がないとか、難しい理由はわかるんですけど、中学校にももっと活用して欲しいですね。

**江森**：これからの夢や目標についてお話ししてください。

**田中**：これまでもお話ししたように、個人の可能性が引き出されることによって、組織が変わっていく現場に立ち会えることにワクワクするので、それは引き続きやっていきたいです。また私自身に子供が生まれ、それが転機になって、この5年ぐらいはキャリア教育などの子供の育ちに関心が高まってきたので、教育と地域との関わりというところも、大事な領域として携わっていきたいと思います。



# 複業人材の採用という新しい人材採用手法について



近年、企業の経営環境は著しく変化しており、人材に関する課題が経営課題の最上位に位置づけられています。一方、働く人材側からは、「人生100年時代」や「働き方改革」などのキーワードに象徴されるとおり、働く人材自身の生き方、そして働き方の多様性が求められています。こうした中で近年、「複業」（複数の仕事を持つこと）を希望する方は増加傾向にあります。

以上のような背景を踏まえ、関東経済産業局が主催（委託先：株式会社パソナ）する「#複活プロジェクト」は、フリーランスや副業・兼業、プロボノ（知識・スキルや経験を活かして社会貢献するボランティア活動全般）等で活動する人材に、中小企業との複業

という新しい働き方を提案することで多様な働き方・生き方を支援すると共に、中小企業の経営課題解決およびイノベーションを推進し稼ぐ力の向上を目指す取り組みです。

「#複活プロジェクト」の対象エリアは、主に神奈川県横浜市、長野県塩尻市、新潟県、茨城県の4地域。4地域に所在する中小企業から、スポットでの人材活用について、既に様々な人材採用ニーズ（例：マーケティングや販路開拓、業務効率化、イベント企画立案や新規事業開発支援、等）を頂いています。

企業の複業人材採用のメリットは、既存の社員が持っていないスキルを持つ人材を採用できること

や、フルタイム雇用に比して費用が低く抑えられることなどです。また、「#複活プロジェクト」の一番の特徴は、中小企業と複業人材が互いの想いや価値観、考え方を共有（共感）することで対等な関係性を構築した上で、マッチング（業務委託契約の締結を想定）することです。私たち事務局が複業人材と企業の橋渡しをしつかりと行ないます。

複業人材の採用にご興味のある方、そして複業人材として活動したいと考えている方はぜひ事務局までご連絡ください。

#複活事務局（株式会社パソナ パブリック事業部  
パブリック第2チーム）

TEL：03（6734）1302

E-mail：fukukatsu@psona.co.jp

## つれづれ インターンシップ

～インターンシップに見る現代若者考～

文：江森克治

少子高齢化に加え、近年大企業を中心に積極的な採用活動が行われていることもあり、若者の人材不足が叫ばれています。採用自体年々難しくなっていますが、若手人材の定着率の低さも問題になっており、企業が社員に求める資質と、若者が持っている仕事に対する意識に「ズレ」が生じていることが伺えます。インターンシップは、この「ズレ」を軽減するのに大変効果的ですが、実際には質の高いインターンの場というのはそれほど多くないと感じています。最近では「ワンデイ」など、インターンシップと称した選考活動ばかりが目立ち、とても残念です。企業と若者、お互いの幸せのために、協力してくれる企業が増えることを願います。

弊社では、学生に対する社会経験の場の提供と、社員の指導・育成能力の向上という2つの目的をもってインターンシップを実施しており、毎年4、5名から、多い時は10名ほどの高校生、専門生、大学生を受け入れています。彼らが書いた日報や感想などを読んでいまず感じるの、どうも若者たちは「会社は怖いところであり、仕事は苦しいもの」と思っているようだという事です。当然自分の身近にいる大人の姿を見てそういうイメージを持っているわけで、自分はどうか？と振り返ってみると、しばしばハッとさせられます。

また、「次の作業を考える」ことが難しいと感じる学生も多いようです。いわゆる「指示待ち」になってしまうということです。もっとも長くて2週間程度の研修期間なので、無理もないところではありますが、この点について桜美林大学3年の岡野綺音さんは報告書に次のように書いています。『(前略)相手の立場を想像するのである。これは簡単のように見えると思う。しかし、私にとっては非常に難しかった。どのような雑務にも出てくるこの考え方は、先回りして考えなければいけない分、頭をよく使った。』現代の若者は「メタ認知」が弱いと言われる。自らを俯瞰して客観的に評価するのが苦手というわけですが、岡野さんが言う『相手の立場を想像する』というのは、まさにこの「メタ認知」にあたります。上司の立場を想像することができれば、自分の次の作業も容易に想像がつくはずで、メタ認知力の弱さからくる想像力の貧弱さは、現代の若者に共通の弱点なのかもしれません。そのような前提に立って、教育プログラムや指示の方法を工夫することが、企業側にも求められているということでしょうか。



若者と一緒に過ごし、彼らの考えを聴くことは、組織づくりを考える上で大きな学びになります。みなさんの会社でも是非インターンシップにご協力ください。

若者と一緒に過ごし、彼らの考えを聴くことは、組織づくりを考える上で大きな学びになります。みなさんの会社でも是非インターンシップにご協力ください。



大口の魅力を紹介する「大口自慢」。今回ご紹介するのは、ツアーステージさんです。

土地、建物、マンション、住宅の仲介や販売、リフォームや建築、空き家問題、相続など不動産に関するコンサルティング業務を幅広く行っています。

代表取締役の齋藤祐一さんは、医療法人に携わって命を助ける現場を目の当たりにしていたこともあり、「困っている人を助ける」という信念がとても強い方です。医療業界の他にも、政界、芸能界、スポーツ業界、アパレル業界…と交友関係がとても広く、次々出てくるそのエピソードには驚きの連続！

当社とは、災害時助け合いネットワークに賛同してくださったことがきっかけでお付き合いが始まりました。初回から参加の主要メンバーで、横の繋がりを広げていただいています。仕事はもちろん趣味のゴルフでも？ スケジュールはいつも埋まっている齋藤さんですが、毎回、忙しい合間を縫ってかけつけてくれる頼もしい存在です。



代表の齋藤祐一さん

不動産のことだけでなく、どんな相談にものってくれる齋藤さんをこの限りある紙面でも紹介しきれないのが残念。ツアーステージさんは当社から歩いて1分！お近くにお越しの際は、是非会いに行ってみてくださいね！

ツアーステージ

横浜市神奈川区大口仲町39-13

電話番号：045(432)5500

http://tourstage.co

大口自慢

## 脳内活性化の1日ー全体研修を実施

今年も年に一度の全体研修会を開催しました。昨年に引き続き、学習塾代表天田武志さん指導の下、イスラエルのルーヴェン・フォイヤーシュタイン教授が考案した教育法「フォイヤーシュタイン」で脳を活性化。午後は、日本産業カウンセラー協会神奈川支部から講師の先生をお招きし、自身のキャリアの段階を把握し、加えて他者の価値観も知ることができカードゲームでお互いの価値観を共有しました。

後半は、「会社の強み発見ワークショップ」。いくつかの協働プロジェクトについてのプレゼンテーションをうけて、自社の強みについて再発見することで、会社が目指す方向を共有しました。これからもより良い企業になれるよう一致団結していききたいと思います。

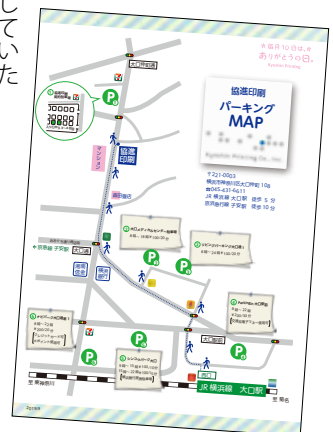


## 10月ありがとうの日は、来客用「パーキングMAP」

毎月10日、ステークホルダーの皆様に感謝の気持ちを届ける「ありがとうの日」。今回は弊社にお越しいただく方に迷わずスムーズにお越しいただけるよう「パーキングMAP」を作りました。

ごく平凡な住宅地にある弊社。カーナビだと違う場所に案内されてしまったり、大きな目印がなくて通り過ぎてしまうというお声を何度かいただきました。そこで電車でお越しの方には最寄り駅「大口駅」からのルー

トを、車でいらっしやる方には近くのコインパーキングの情報を、できるだけ分かりやすく案内できるよう工夫しました。ホームページからもダウンロードしていただけますので、ぜひご利用ください。



## WFPチャリティエッセイコンテスト 2019 入賞作品決定

前号でお伝えしたWFPチャリティエッセイコンテスト2019の入賞作品がこのほど発表になりました。同コンテストは「あなたのエッセイが途上国の給食に」というコンセプトのもと、応募1作品につき120円が国連WFPに寄付されるチャリティイベントです。今年は「私のとっておきごはん」のテーマに、全国から2万通を超える応募があり、寄付総額は257万640円、おおよそ8万5千人の子供たちに給食を届けることができました。

最優秀作品は埼玉県の高校教諭川口ひろみさんの作品。子育てをしながら、高校3年生の担任として奮闘する川口さんと、5歳の息子さん「そっ君」の泣かせるエピソード。ぜひホームページでご覧ください。下のQRコードからどうぞ。



JO (ジェイ・オー) 2019年10月号 (第29号)

発行者：株式会社協進印刷

横浜市神奈川区大口仲町108番地

TEL: 045(431)6611

FAX: 0450(3730)6273

URL: <http://www.kyoshin-print.co.jp>

