



Case

1

「組む」ことで付加価値を上げる 「働くこと」はどう変わる？

モチベーション、昇進、転職、悩み多き^{ミドル}40代のキャリアに関する現状

ミドル 40代 のキャリアとは

仕事を楽しめていない バブル時代入社組、40代

調査によると40代の過半数がイキイキと仕事をしていない。ポスト不足により昇進が難しく、部下が少ない世代のため、縦の繋がりも希薄な傾向がある。

40代は転職したくても 転職しにくい

転職環境は40代になると悪化。ミドルも自分のスキルが分からないし、企業もその人のスキルが分からないので採用に踏み切れない。

現在のミドルの問題は 未来のシニアの問題に

現在のミドル問題は、いずれ将来、シニアの問題として重くのしかかる。労働生産性を高めるためにも、1つの企業に頼り切るスタンスからの脱却が必要。

ドーナツ型に発想を変えてみよう

「働く」を変える アイデア

複数拠点で同時に働く

様々な人との接点を作ることで、自分の働き方を見つけられるのでは。例えば、都会と田舎、企業とNPOなど、複数拠点で働くことで、自分の可能性や付加価値が見えてくることがある。

「ドーナツ型」とは

様々な人との「繋がり」と「重なり」を通して、自分のスキルや可能性を発見できるのでは。

転職インターンシップ

学生等が活用するインターンシップを転職に活用できないだろうか。元の職場に戻れることを保証した上で、新しい職場の評価を得ることができれば、転職における情報の非対称性が緩和されるのでは。

コンサルタントによる スキルの可視化

転職に求められるのは部下マネジメントなどの可視化しにくい汎用的スキル。キャリアコンサルタントなどに丁寧に分析してもらうことで、スキルをわかりやすく企業に伝えられる。

夫婦の支え合いを 転職のセーフティーネットに

男性の終身雇用を前提とした家族のあり方は限界に。男性も女性も働くことで、新しい仕事にトライできる精神的・経済的余裕がお互いに生まれる。

行政に残された 課題とは？

雇用関係組織の 連携をさらに強化

職業紹介、職業訓練、産業部局、福祉部局、民間など様々な組織が雇用に関係している。これらの情報共有と連携を強める必要性がある。

地域間の人材を マッチングする施策は？

地方の人材は、都会に吸い上げられ、地方の活力低下や人口減にも影響。都会と地方の労働をつなぐ人や施策が必要ではないか。

汎用的スキルは 大学で教育できる？

大学が輩出する人材のスキルと企業のニーズがマッチしていない。汎用的なスキルを身につけるため、民間の力も借りて学ぶ機会を作るべきでは。



Case

2

議論
図解

国・行政のあり方
に関する懇談会

Vol. 6

「組む」ことで付加価値を上げる

「学校教育」はどう変わる？

スクールソーシャルワーカーと学校が「組む」ことで学校の問題を解決

教育と福祉を繋げる

SSW

School Social Worker

子供と学校と家庭の現状

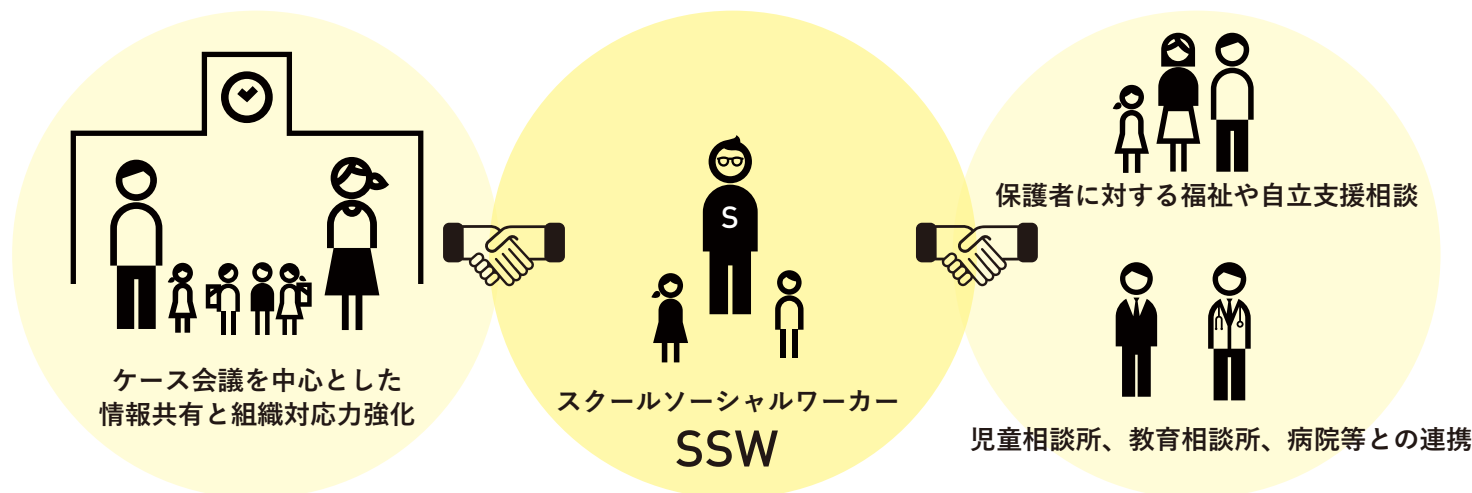
学校には、無気力で自尊感情の低い子供たちがいて、不登校・問題行動・低学力の問題がある。また、家庭・地域も崩壊し、虐待もある状況。発達障害も存在。まずは睡眠・食事など生活習慣の基盤について対応することが求められる状況にある。

教育と福祉を繋げる「動く人材」

子供が抱えている問題には、福祉、地域社会、家庭がある。それを先生や学校だけで全部担うのは無理。SSWは、福祉部局等とつないだり、保護者の悩みを聞いて学校にも解決策をを提案するなど、助言、仲介、研修等を通したケースに応じた臨機応変な問題解決をする。

「組む」ことの意義

教員がSSWに問題解決を全面的に依頼（アウトソース）するのではなく、SSWとのコラボを通じて、職員が福祉的スキルを学び、学校組織全体として問題に対する対応力を高めることができる。



行政に残された
課題とは？

市単独の予算でも実施するのは 真の現場ニーズがある証左

SSWは国の予算で支援されているが、現場にとって十分ではなく、市の単独予算で実施されているところもある。国の補助金がなければ、市のお金を使うと判断しているものこそが、本当にその事業にニーズがあるということでは。

SSWは学校だけでなく 働く大人や高齢者にも必要では

「困った」社員や高齢者は、実は何らかの事由を抱え「困っている」のではない。こう考えれば、学校でのSSWの取り組みは社員や高齢者にも応用できる。福祉のプロなどが、根底にある問題を聞いて、様々な組織と連携して解決する可能性がある。

データに基づいた 教育行政の必要性

教育学は「科学」としてエビデンスに基づいて考える視点が弱い。検証のない「べき論」ではなく、事実を踏まえ統計的な分析によって教育行政を実施して行くべきでは。

「組む」ことで付加価値をあげるために

役割分担の明確化ではなく 職務を「重ねる」ことで 競争やアイデアを生み出す

責任範囲を明確にして、完全分業制にするほど、人と人との関わり（重なり）がなくなってアイデアが生まれなくなる。職務をわざと「重ねる」ことで、お互いに関心を持って競争し、新しいアイデアが生まれるようになる。



リーダーシップをとって チームを1つに束ねる 「プロジェクトマネージャー」が必要

プロジェクトが採めるのは、事業の背景や目的を共有していないから。役割分担の明確化ではなく、問題意識を共有してプロセスを管理することのデザインに注力するべき。管理の責任は、成功にコミットする全体のプロジェクトマネージャーが取る。



まとめ

「組む」ための

秘訣