

# 働きたいシニアをサポート

## シニア中小企業サポート人材プログラム講師 古川晶子さん

**新しい物差しで、知らなかった自分を計り、就職の先にある「定着」を目指しましょう。**

これまで培った経験やノウハウを生かして、中小企業への再就職を目指す方のためのプログラムで講師を務める古川晶子さん。講習の意義・効果、受講者の姿、再就職への心構えなど、新しい一歩を踏み出すためのキーポイントを語っていただきました。



——古川さんが、シニア中小企業サポート人材プログラムの講師になられたきっかけを教えてくださいませんか。

**古川** 平成19年頃、東京都中小企業振興公社が主催していた公開セミナーの講師を務めた際に、東京しごと財団がシニア向けのキャリア支援プログラムを立ち上げるといふことで、声をかけていただきました。それ以来、第1回のスタートから現在まで継続して参画しています。

——どういふことを担当されたのですか。

**古川** 専門分野で豊富な経験と能力を持ったシニアが中小企業で活躍することを想定した「エキスパート人材開発プログラム<sup>(※注)</sup>」の「中小企業理解」といふコンテンツです。第1回では中小企業の経営者と受講者との対話(パネルディスカッション)のコーディネイトを担当しました。受講者は大企業に勤めていた方が多く、中小企業に対して「上から目線」で臨んでしまう傾向がありました。

——仕事そのものより、企業文化の違いに思いが至らなかったといふことでしょうか。

**古川** そうです。そこで、パネルディスカッショ

ンの前に、キャリア移行のための気持ちの切り替えをするプログラムを入れたほうがいいのでは、とご提案したところ、検討していただき、午前中に気づきを促すワークを行ってから、午後のパネルディスカッションに臨むといふ二部構成に変更となりました。

——受講者が持っている中小企業へのイメージはどのようなものですか。

**古川** ポジティブなものもありますが、ネガティブなイメージは強いです。ポジティブな面を見方を理解して、前向きに求職活動するために、気持ちの切り替えを促すプログラムは効果があると思います。

——プログラムは平成25年度から内容の見直しがされたそうですね。

**古川** 「エキスパート人材開発プログラム<sup>(※注)</sup>」の、専門スキルを中小企業で生かす人材育成から、「シニア中小企業サポート人材プログラム」といふ、大手・中堅企業で培ってきた総合マネジメント力を生かして再就職を目指すプログラムとなりました。新プログラムでは、私は1.5日の日程で、1日目の午後はキャリア移行での気づき、2日目は午前と午後で、求められるス

キル、働き方、就活プランなどを担当しています。

——キャリア移行というテーマについて、とくに意識してきたことはありますか。

**古川** プログラムがスタートした平成19年は、団塊の世代が60代に突入し、定年退職するか、定年延長を取り入れる会社では嘱託などに切り替わるという状況でした。「エキスパート人材開発プログラム<sup>(※注)</sup>」受講者の主要な課題は、その変化に自分の気持ちを沿わせたり、中小企業への見方を変えることでしたが、その後、進路の可能性にNPOなども入って来ました。また、新しい仕事と生活に備えて時間の使い方や家族との関係を見直す必要性や、東日本大震災後にクローズアップされてきた地域とのかかわりも重要な要素です。このような変化に対応して、プログラムの内容も少しずつ変えています。

——そうした意識はどういうところから生まれるのですか。

**古川** キャリアコンサルタントとして、幅広い年代や状況の方のキャリア移行の支援にかかわりつつ、プログラムのあり方を考え、社会の変化に対しても自分ながらアンテナを張るようにしています。年代や状況が異なっても、キャリアの移行が困難な人には共通点があるということが分かってきました。

——それはどういうことですか。

**古川** 自分のあり方を、知らないうちに型にはめてしまっているということです。新しい別の物差しで計ってみるということに気がつかないまま、新しいことに挑戦しようとする、困難さが増すのではないかと思います。今の自分自身を構成している要素や自分を取り巻く環境について、これまでの物差しで優劣を決めている

のですが、もしかしたら捨てているものの中に、新しい進路で使えるものがあるのかも知れない。講座では、それに気づくきっかけをつくるために気づきを促すワークをしています。



——講習の効果についてはいかがでしょうか。

**古川** シニア中小企業サポート人材プログラムの就職率は、7割近くというかなり高い数字です。私は、受講者がそれまでのキャリアに頼ることなく状況を受け入れて、前向きに変化できるように促すプログラムを担当しています。15日間にわたるプログラムの運営は東京しごと財団の職員が2人で担当し、開講前の面談、選考も含め、受講者の就職活動の進捗管理や講義のフォローなど非常に丁寧なサポート体制をとっています。そうしたこまめな対応が、高い就職率につながっているのだと思います。そこに、少しでも貢献できていれらうれしいです。

——講師を続けてきて、受講者の変化を感じることはありますか。あるとすれば、それはどんなことでしょうか。

**古川** 立ち上がりから9年間務めさせていただいていますが、「上から目線」の方が少なくなりました。今は全体的に穏やかな方が多くなったのですが、逆に自信を失っている方もいらっしゃると思います。そういう方には参加型というプログラムのメリットを通じて「気づき」を促し、東京しごと財団担当職員のこまめなケアとうまく響き合って前向きになれるよう、お役に立ちたいと思っています。

——気づきは、このプログラムのポイントではないかと思いますが。

**古川** 今、「中小企業サポート人材プログラム」に参加した方で、しばらくしてから「厳しくも現実を見据えたご指摘から、就職活動の質が劇的に変わり、ワークライフバランスを考えた新しい生活の小さな一步を踏み出すことが出来ました」というメールをくださった方と、その後もなにかとご縁が続いています。私が主催しているワークショップに参加される際の自己紹介は「古川さんに人生を打ち壊された者です」です（笑）。

——その方は、先生に触発されて自分の中に新しい物差しが登場して、気づいたんですね。卒業した受講者の動向は気になりますか。

**古川** 近況報告をいただくとうれしいです。就職活動は孤独になりやすいのですが、「中小企業サポート人材プログラム」では、同期の方どうし連絡を取り合い、おたがいに元気づけられ、情報収集にもなっているそうです。離職すると、次の就職先が決まってから友人や知り合いに連絡しようと考えがちですが、むしろ積極的に連絡を取るほうがいいと思います。

——就職がうまくいかない間は、友人にも会いたくない気持ちになりますよね。

**古川** でも、それではつながりがどんどん失わ



れていってしまいます。今、「孤立」が貧困と同じように危機の要素のひとつだと指摘されています。離職して、再チャレンジしようとしても状況が厳しい中で、時間ばかりが経つうちに孤立して、人間関係が希薄になってしまうのは、とても怖いことだと思います。つながりの大切さは、最近は講座の中でも強調しています。就職活動中こそ家族との関係や地域とのつながりを見直し、職の状況にかかわらず、つながりを広げて行くことが大切です。その一環として、プログラムで知り合った方達とのつながり続けるのも良いと思います。

——受講者にとっては、再就職先の報酬についても大きな問題ではないかと思うのですが。

**古川** 受講のための選考で面接があり、その段階で現実を把握していない方が多いのではないかと東京しごと財団担当職員の方から聞きます。3倍くらいの大きなギャップがあるそうです。

——プログラム修了時に受講者にアンケートを取るそうですが、古川先生も目を通すのですか。

**古川** はい。「初めての考え方に出会った」とか「いつも使わない頭を使った」とかという感想をいただくと、やりがいを感じます。もちろん、お叱りのご意見もしっかり受けとめて、次に生かしています。

——参加型のグループワークだと、受講者が互いに気づきを促すという効果もあるのではないのでしょうか。

**古川** 大いにあります。たとえば、成功体験や失敗体験を話し合うというワークがあります。自分の体験を振り返り、ワークシートに基づいて分析するのですが、一人でやるよりも、人と

話すことで元気に話せ、内容も前向きにとらえられるので、その後の積極的な行動につながりやすいと思います。

——**どういう失敗体験が多いんですか。**

**古川** コミュニケーション系の事例が多いです。情報共有ができていない、部下とのやりとりがギクシャクしてしまう、といったことです。思い出すのは嫌だ、という感想を聞くこともありますが、シニアが組織を離れて、ざっくばらんにそういうことを話せる場は貴重なので、あえて実施しています。

——**古川先生の講座でとくに大切にしていることはありますか。**

**古川** 「定着」です。求職活動のゴールは就職先が決まることではなく、納得感を持って働くことができる状態であり、それが「定着」だと考えています。「定着」のために大切な要素があります。それは、仕事を通じて成長できることや、人間関係が豊かになっていくこと。応募先の企業や職種を決めるときは、賃金や知名度、イメージなどが根拠であることが多いですが、「定着」にはあまり影響しません。受講者は、在職中は職場で「定着」の要素すべてが与えられていました。これからは、自分でそれらの要素を一つ一つ作って、組み合わせていく必要があります。仕事やお金、家族や地域、社会とのかかわりなど自分自身のあり方を見直し、組み立て直すときです、ということ、毎回、講座でお伝えしています。

——**東京しごと財団へ希望することはありますか。**

**古川** いつも、受講者のケアをととてもきめ細やかになさっているので、これからも続けていただきたいと願っています。担当者のみなさん大

変だとは思いますが・・・

——**最後に、再就職の意味って何でしょうか。**

**古川** 自分と社会とのつながりを再びつくり、豊かにしていくということではないでしょうか。仕事を通じて誰かの役に立ったり誰かの力を借りたりする、その繰り返しで役割のネットワークが広がります。また、経験によって自分のヒキダシを増やしていくことができます。どんなふうにも再スタートしてどんなふうにも豊かになっていけるかは、自分しだいです。人生に起こる出来事は全部大切なキャリアであり、ムダなことは一つもない、不本意な出来事も財産になります。講座ではそこに気づきを得られるよう、心がけながら進めています。

(※注) エキスパート人材開発プログラム：平成24年度以前のプログラムの名称。



日	目次	目次
1	10:00 14:00	開講式・プログラム 中小企業で働く意義(1) (モチベーション、経験を活かす)
2	10:00 14:00	中小企業で働く意義(2) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(3) (モチベーション、経験を活かす)
3	10:00 14:00	中小企業で働く意義(4) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(5) (モチベーション、経験を活かす)
4	10:00 14:00	中小企業で働く意義(6) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(7) (モチベーション、経験を活かす)
5	10:00 14:00	中小企業で働く意義(8) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(9) (モチベーション、経験を活かす)
6	10:00 14:00	中小企業で働く意義(10) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(11) (モチベーション、経験を活かす)
7	10:00 14:00	中小企業で働く意義(12) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(13) (モチベーション、経験を活かす)
8	10:00 14:00	中小企業で働く意義(14) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(15) (モチベーション、経験を活かす)
9	10:00 14:00	中小企業で働く意義(16) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(17) (モチベーション、経験を活かす)
10	10:00 14:00	中小企業で働く意義(18) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(19) (モチベーション、経験を活かす)
11	10:00 14:00	中小企業で働く意義(20) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(21) (モチベーション、経験を活かす)
12	10:00 14:00	中小企業で働く意義(22) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(23) (モチベーション、経験を活かす)
13	10:00 14:00	中小企業で働く意義(24) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(25) (モチベーション、経験を活かす)
14	10:00 14:00	中小企業で働く意義(26) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(27) (モチベーション、経験を活かす)
15	10:00 14:00	中小企業で働く意義(28) (モチベーション、経験を活かす) 中小企業で働く意義(29) (モチベーション、経験を活かす)

**プロフィール**  
**古川晶子 キャリアコンサルタント**

九州大学卒業。高校教師、男女共同参画推進センター職員、人材ビジネス等を経て平成18年に独立。「人と仕事の幸せな関係性」をテーマに、企業、大学、行政などの研修、メディアへの寄稿を行う。平成24年より一般社団法人さいたまキャリア教育センター代表理事。東京しごと財団の「シニア中小企業サポート人材プログラム (エキスパート人材開発プログラム)」には、平成19年の第1回から参画、現在に至る。

