

# 仕事に対する “意識” を高める (社会人編)

栗田 稔

ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員  
(2級キャリア・コンサルティング技能士)

私は、現在都内のハローワークと埼玉県内の定時制高校で、キャリア・コンサルティングとして「社会人」と「高校生」の就職支援を行っています。対象者は10代の学生から70代の高齢者の方まで幅広く、相当ハードではありますが、多くの方達への就職支援ができ、大変やりがいを感じています。

現場での就職支援は、どれだけ本人に仕事への高い「意識」を持ってもらえるかにかかっています。都内のハローワークという場所柄、外国人の相談者も多く、私の職業経験が映画会社・ITメーカーでの営業・企画・宣伝のプロデューサーだったこともあり、プログラマー、デザイナー、芸能関連で入国している多数の中国人、韓国人、米国人の方達へも就職支援を行っています（もちろん日本語ですよ）。彼らは、日本人よりも目的を持って就職をしようとする「意識」が高く、そのために仕事のスキルアップやキャリアアップへの「意識」も高いのが特徴です。

そのような外国人に対して、一般的な日本人はどつでしよう。残念ながら、社会人・学生ともに、いまだに「就職」ではなく、安定した会社へ入社する「就職」を希望しているのが現状です。こ

れでは、近い将来、優良な企業の社員は、ほとんど外国人になってしまいうでしよう。

それでは、どのようにして、求職者に仕事への「意識」を高めてもらえるように支援を行えばよいのでしょうか？ 一部（特に若年者に多くみられます）の求職者は、就職や転職をするにあたって、会社をみると、「将来性」よりも「安定していきそう」、仕事は、「キャリアアップや貢献できるか」ではなく「努力しないで済むそう」「面白そう」といった点を重視します。自分で自身の将来や会社を伸ばそうという攻めの意識よりも、一生、会社を守ってもらおうという受け身の意識のほうが強いです。就職をするにあたって、現実的な市場分析や自己分析（自分の商品価値）、企業・業界等の分析や調査を行わずに、求人票の会社名や給与・賞与だけを見て応募しているため、このような求職者は、いつまでもミスマッチが続いて長期失業者になってしまうのです。

ハローワークの早期再就職支援センターで、担当制による個別支援を行っていた時の事例を紹介しましょう。30代の男性に、初回の面談時に希望している職種の人票を持ってくるよう電

話でお願いしたところ、持ってきた求人票は未経験職の「一般事務」でした。今までの職歴は「製造のライン業務」と「集配のドライバー」で、実務ではほとんどパソコンを使用したことはありません。もちろん、求人票に記載されているパワーポイントやアクセスがどういうものなのかも知りません。

「なぜ、この求人を持ってきたの？」  
「お茶出しと、電話対応ぐらいなら自分でもできそうだから」  
「応接室でのお茶の出し方分かります？」  
「……。」

彼のような求職者に、皆さんはどのように対応されますか？

今回は、この男性がどのようにして仕事に対する「意識」を高め、本人がやりがいを持てる仕事を見つけ、再就職を果たしたかを紹介します。

