

### キャリア支援を考える 11 : 老人の説教より、先輩の助言

Kawakita, Takashi / 川喜多, 喬

---

(出版者 / Publisher)

教育新聞社

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

教育新聞 / 教育新聞

(号 / Number)

2590

(開始ページ / Start Page)

3

(終了ページ / End Page)

3

(発行年 / Year)

2005-12

# キャリア支援を考える

-11

定年前後に退職したシルバー人材を若者のキャリア支援者にする学校や行政機関が増えている。悪い話ではない。筆者が都の50歳代3000人以上に行った調査でも若者に自分が培った技能や知識を伝えたいとする者がかかるの比率に上った。

大学や行政機関にもメリットはある。意地悪な言い方だが、労賃が安く済む。多少は目先の賃金を高く支払っても臨時雇いにすればよいし、正職員にしても定年で辞めてもらうことができる。もちろん、本来の長所は現在の職員にないノウハウを提供してくれるという点にある。

しかし、短所も見逃さずわけにはいかなない。筆者が聴取調査を

したところ、説教臭くなりがちと指摘する人が多かった。わが身をふりかえり、思い当たるところがある。やたら昔を美化し、懐かしがる。若者のあこがれのアイドルをまったく知らない。「くどいよ

うだが」とくどく言っている。若者に自分を磨けという割に自分を磨いている様子はない。自分の狭い経験(特定の会社の話、席次、序列にこだわ

## 老人の説教より、先輩の助言

当たらせるのは企業の慣行となつて久しい。大学でも若手同窓生を後輩指導者として組織するところが出てきて(立命館などが先進的)。また、内定の決まった4年生を3年生の支援に組織する大企業も増えてくる。英米の企業では後輩について先輩が指導をする仕組みを、ディ・システムと呼び、外資系企業では重視するところが多い。

日本でも製造業を中心にこのやり方を導入し、シスター制度とかブラザー制度とか言つて何くれとなく面倒を見てやる。

なにせミヤや体育会や文化サークル、そして職場でも、かつてから先輩後輩関係の中での

キャリア支援はあった。それが悪くすると理不尽な権威関係に墮するから、束縛を嫌って同好会化し、さらにはサークルにもせみに入らない学生が増えてきた。上司先輩のオファタイムでの誘いには乗らぬ若者が増えてきた。そこで、その機能を代替できる仕組みづくりをする大学や企業が増えているだけのことである。私の経験でも、企業暦何十年という社会人の説教より、まだ初々しいOB、OLの経験談に耳を傾ける若者の方が多い。

ただ、後輩を育てやろう、母校に何か恩返しをしよう、この会社の人材づくりに貢献しようと思う若者がいるかないかで、この仕組みを作れるかどうかが決まる。キャリア支援を言う前にまず授業を面白くしろ、仕事を面白くせよと私が言う所以である。キャリア支援は正課以外の特別の科目、仕事以外の特別の制度を作ればつぎる話ではない。

さらに説教臭くなるのは言うまでもない。

先進的な大学では若者のキャリア支援のために世代が近い、先輩の力を活用するようになっている。リクルーターと呼ばれる若手社員を若者の一次面接に

法政大学キャリアアドバイザー  
サイン学部教授 川喜多 喬