

OB・OG全体会

■ 企画概要

ジョブカフェは若年求職者と、定着して働ける場をつなぐ架け橋。カウンセリングが非常に大きな機能的役割を果たしている。多くの場合、就職が決まれば「卒業」となる。しかし、就職してから、働く上での悩みは尽きることない。ジョブカフェの相談機能に期待をされるが、時間的にも厳しく対応をしきれない。については、同じような状況にある者同志を一堂に集めて、交流を促すことによって、数々の成果を期待して企画。目的は、OB・OG同士がお互いを支え合う、現在の利用者に経験をフィードバックする、ジョブカフェをPRするの3点。

■対象: ジョブカフェを卒業して就職した若者

■種類: 交流会

- POINT -

現役で働いているOB・OG同士がお互いの状況話し合い、さまざまな意見交換を行う。

OB・OG総会にて話を聞き、参加者全員一致にてジョブカフェを広く伝えることに対する活動協力を同意してもらう。

現役で働いているOB・OGと仕事を探している相談者が直接言葉を交わす機会をつくる。



- 背景・実施前の課題点 -

- ・需要はあるだろうと想定していたが、新入社員は忙しい。時間を自由に使えないのが現状。一番集まりやすいであろう、土曜日の夜に実施した。

- 企画実施の目的 -

- ・キャリアの転換で利用したジョブカフェ自体の意義や意味を、利用者自身が意見を交換しながら考え、感じてもらうきっかけにする。

- 効果 -

- ・ジョブカフェを利用した経緯や現在の状況等を話し合う中で、参加者自身の働くことを踏まえた生き方を再確認する一方でジョブカフェの機能の可能性を確認できた。

- 今後の展開 -

- ・定期的な開催を通じて、新規のメンバーを継続的に参加させて厚みのある会にしていく。
- ・現在は、ジョブカフェスタッフ側主導で開催しているが、利用者側の主体性を確立していくことも目指す。

OB・OG全体会

■ 企画詳細

【実施状況】

ジョブカフェを利用して就職決定し、現在就業中のOBOGを集め、今の仕事状況について意見交換をする。まずは、初めて顔をあわせるメンバー間の交流をスムーズにするためアイスブレイクを行う。あわせて、在職者としてジョブカフェに来所している就業希望者に対する応援を含めたジョブカフェの応援団としての活動協力意思の確認を行う。更に、OB・OGがジョブカフェカウンセリングを通して学んだ事、ジョブカフェを利用してよかった点などをシートに記入してもらい、今後の来所者に対するアピール資料を作成した。

■日時：平成19年6月23日(土)18:30-20:40

■参加者：29名(男性17名、女性12名)

1. 「ジョブカフェのなりたちについて」

<基本理念>

「お互いを支えあう」

「利用者としてのジョブカフェのPR」

「経験者として自分たちの経験を還元する」

上記について詳細を確認。現役で働いているOB・OGと仕事を探している相談者が直接言葉を交わすことでお互い仕事に対する意欲や意識を確認できる。

2. 「アイスブレイク」

二人一組となり、ジャンケンを行い、三回勝った人から前に並ぶ。ジャンケンをしながらかお互いの顔と名前を覚えてもらえるよう自己紹介を行う。最後に負けた人が全員の前にて自己紹介を行う。

3. 「ジョブカフェ利用者用PR資料作成」企業訪問

ジョブカフェを利用してよかった事、従事している仕事の魅力について説明をするシートを作成。更に、仕事を探している若者から実際に仕事をしている若者にきいてみたいことを気軽に記入できるシートも加え、ジョブカフェ利用の促進に繋がる資料として利用することを了解してもらった。

4. 「参加者からの情報提供」

参加者間で伝えたい事を募ったところ、現在就業している勤務先での求人募集案内をしたいとの要望があり、2社3名より各自が行っている仕事の説明や会社概要を話してもらい、あわせて求人募集の旨伝えてもらう。

5. 終わりに

次回開催予定についての日程調整を相談。OB・OG全体会は二ヶ月に一度開催予定。

【総評】

久しぶりにジョブカフェに集まったOB・OGたちだったが、それぞれ仕事を通して起こるさまざまな出来事一つ一つを糧にして成長している様子が伝わってきた。今後はジョブカフェ応援団として、OB・OG会の主旨を理解してもらいながら、若者の生の声を反映できる機会を増やしていきたい。



OB・OG全体会

■ 企画詳細

【実施状況】

＜ジョブカフェOB・OG全体会＞

平成19年6月23日を第1回とし、同年8月、10月、12月、平成20年3月、5月、9月と、計7回開催している。

《内容》

- ・就職をしているOB・OGが社会で活躍する大人たちの話を講演会形式で聞く。
- ・退職せずに就業を続けている理由をディスカッションし、仕事に対する意欲を新にする。
- ・年度が変わるにあたり、ジョブカフェの成り立ちとジョブカフェ利用の意義について再度ディスカッションし、今後OB・OG会とジョブカフェで連携して行える企画には何かあるかを考えてもらう。
- ・エゴグラムを使用し、自分の傾向を知り、仕事上での人間関係の構築の仕方について意見をのべあう。
- ・就業者向けセミナー開催にあたり、OB・OGの協力を募る。

＜担当者別OB・OG会＞

ジョブカフェOB・OG会に先駆け、各相談員が自身の担当者を集め、担当者別のOB・OG会を企画、開催している。平成17年8月を第一回とし、4名の相談員が担当者別のOB・OG会を企画、平成20年10月までの間、計15回開催(全体会としての開催分を除く)している。

《平均参加人数》

8名程度

《内容》

- ・OB・OG同士の交流。ジョブカフェに対する印象や、利便性向上のための案についてディスカッションする。
- ・OB・OGが現職中に抱えきれなくなった悩み、問題についてOB・OGそれぞれから自分の思い、考え、悩みを突破する方法などをアドバイスする。

＜OB・OG会との連携＞

OB・OG会の原則でもある、「ジョブカフェのPR」「経験の還元」を踏まえ、OB・OGと連携し、事業を行った。

《内容》

「OB・OGと連携した企業魅力発見・発信」企画を立案、パネリストとしてジョブカフェOBと勤務先企業の上司に参加してもらう。

「若手社員の定着のための交流会」を企画する上で、OB・OG会を通して紹介事例としての協力を要請、2名のOB・OGに了解を得た。

「CANWORK事業」である、若手社会人へのインタビュー対象者として、OB・OGに協力を要請し了解を得た。

＜OB・OG全体会の様子＞

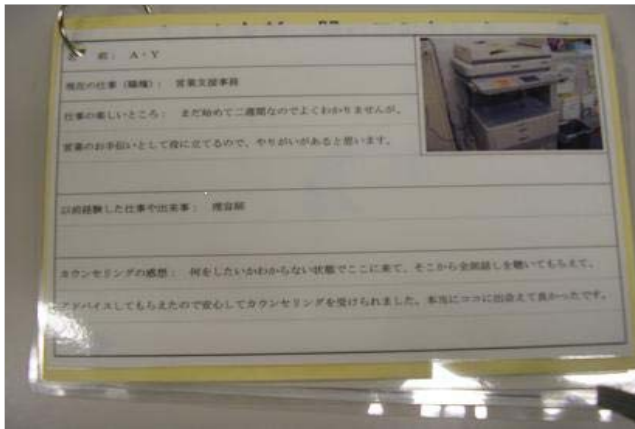


OB・OG全体会

■ 企画詳細

【実施プロセス】【実施策】【実施状況】【活用ツール】

- ・新入社員である参加者の状況等を考えると、2か月に1回程度の継続開催が適当。
- ・実施内容については、ジョブカフェスタッフが案をつくり、適宜、参加者に個別にヒアリングを行い実施策は決定。
- ・当日、相談員もできるだけ参加することで、運営がスムーズになる。



■ 企画ナレッジ・ノウハウ

- 他の地域で活用できるナレッジ・ノウハウ -

- ・個対個の対応になりがちなカウンセリング機能を、利用者も相談員も、ジョブカフェという組織にかかわる一員として位置づけるといった発想が必要だと感じるのであれば、有効な取り組みであると考え。相談業務にプラスしてのイベントであり、実施までの調整は困難も多く、関係者へのコンセンサスを得ることが何より大切。そのためには、この前提を押さえることが必要。
- ・OB・OGのキーマンを押さえておくことも重要。集客、コンテンツ、運営等で力を発揮してもらえる。
- ・固定化したメンバーが中心となり過ぎない必要もある。新しいメンバーが馴染みやすい雰囲気づくりも心がける必要がある。

(担当者コメント)就職決定し、就業を開始した後も悩みを抱える若者は多い。OB・OG会に参加し交流を深めることで自身の悩みを解決する糸口を探すこともできるし、ジョブカフェの継続利用にも繋がる。また、就職活動中の若者へ自身の体験を伝える機会を利用し、働き続ける意義を見つめ直すこともできる。継続開催により、幅広い価値観の共有も図れるであろう。

