

勉強会は「成長の危機」を救えるか？

豊田 義博 リクルート ワークス研究所・主幹研究員

25-34歳の社会人の社外の勉強会・交流会への参加の発端と、そこで得たもの、仕事・キャリアへの影響について、定量調査、定性調査を実施して探索したところ、「キャリア不安/自分らしさ追求」を発端に、参加を果たし、「仲間」「視野の拡大」「仕事に臨む姿勢」を獲得し、仕事、キャリアに自律的になり、主体的にキャリア選択していく、という職業的態度の形成が観測・抽出された。

キーワード： 成長の危機, コミュニティ学習, 職業的態度

目次

- I. 問題意識と大きな仮説
- II. 研究視界と論点の提示
- III. 調査の対象と方法
- IV. 調査結果の概観と分析
 - IV-1. コミュニティ学習への参加概況
 - IV-2. コミュニティ学習のアウトライン
 - IV-3. 学習の実態
 - IV-4. キャリア選択への影響
- V. 考察
- VI. おわりに

I. 問題意識と大きな仮説

企業が、若手社員の育成・戦力化に課題意識を持ち始めて久しい（高橋 2006, ワークス研究所 2005）。その要因は、大きく三つに大別される。

まず、若手の価値観や能力の変化に関するものが挙げられる。働くことについての価値観、モチベーションの違いによる世代ギャップが、若手の成長を阻害しているという説、「ゆとり世代」という言葉に代表される、若手の能力不足を指摘する説がある（ワークス研究所 2005, 豊田 2007, ワークス研究所 2011b）。

仕事環境の変化にその要因を求めるものもある。

成長期から成熟期へと経済環境が変わる中で、仕事のありようが複雑化し、若手に割り振られる仕事が細分化、あるいは単純化され、成長に繋がりにくくなっている、という指摘だ（ワークス研究所 2005, 豊田 2007, 2010）。

職場環境の変化についての指摘もある。仕事のありようの複雑化にともない、上司はプレイングマネージャー化し、若手の指導・育成の優先順位が下がっているという説、成果主義の影響で、先輩、同僚などからの支援が減少したとする説、コミュニケーション環境の変化により、学習を促進する情報がブラックボックスの中に入ってしまったとする説がある（ワークス研究所 2005, 豊田 2007）。

こうした状況が複雑に絡み合う現代は、若手にとっての「成長の危機」といっていいだろう。新人・若手でも成果を挙げやすい仕事を与えられ、職場においては、上司・先輩からの指導や内省支援が豊富にあり、受身的に正統的周辺参加をする中でも、良質の経験が得られ、知識・スキルや仕事に臨む姿勢を学習し、成長していく、というオン・ザ・ジョブ・トレーニング・システムが、機能しなくなっているのだ（高橋 2006, ワークス研究所 2011a, 21世紀のキャリアを考える研究会 2011）。そして、近未来に向けて、技術進化、グローバル化という社会変化のスピードは増し、

この「成長の危機」という状況は、さらに加速することが予測される。

しかし、こうした時代においても、内因的、あるいは規範的な仕事観を持ち、主体的に仕事に取り組み、自身のキャリアに満足している人がある。そして、そのような仕事観を獲得している人には、自己啓発に取り組む傾向が強く見られる(21世紀のキャリアを考える研究会 2011)。ますます加速される「成長の危機」を乗り切るためには、より多くの若手が、自己啓発に取り組むことが期待される。

自己啓発のスタイルは、書籍や通信講座などに代表されるような「個人で学ぶ」もの、大学院やスクールなどに代表される「制度化された場において集団で学ぶ」ものに大別されるが、近年は、勉強会、交流会と呼ばれるインフォーマルなコミュニティが急速に発達している。本稿では、これを「コミュニティ学習」と名付け、その実態、社会的意義、効用、近未来に向けての可能性を探っていく。

また、コミュニティ学習は、有用な学習、成長を促進しているのかを疑問視する声も少なくない。コミュニティ学習において、良質な学びが発動しているとすれば、それはどのような状況において、どのようなメカニズムによるものなのか、についても考察していく。

II. 研究視界と論点の提示

まず、成長という概念、およびその今日的課題を整理しておきたい。成長という概念は、「熟達」「成熟」など、いくつかの文脈において言及されているが、生涯発達心理学における「獲得(成長)と喪失(衰退)としての発達」(Baltes 1987)という捉え方に準じて論を進めたい。この論においては、能力、習慣、モノの見方、知恵などの獲得を成長の概念に当てはめている。そして、筆者がこの言葉に着目するのは、2000年代を迎えて以降、多くの若者、若手社員が、自身の状態を測る尺度として「成長」という言葉を使い始めたからであ

る。そして、「日々成長を実感しているかどうかが大切」「仕事の成果は出ていないかもしれないが、自身は成長している。その点を評価してほしい」というような彼らの発言(ワークス研究所, 2005)からは、明示的なスキル・知識・能力の獲得ではなく、モノの見方や取り組み方といった広義の職業能力の底辺を支える当事者意識や変化志向などの職業的態度(ワークス研究所, 2010)¹を指していることが伺える。

また、ミドル社員にフォーカスを当てた昨今の研究(ワークス研究所, 2011a)からは、ミドル期を迎えても、その発達段階に相応しい職業的態度が形成されていないことが、彼らのモチベーションダウンの要因であることが伺える。

かつて、若手の問題といえば、入社直後の数年間の適応の問題が中心だった。しかし、その課題が、さまざまな環境変化を経て、20代後半に広がりを見せただけではなく、30代にも同質的な課題が発生している。フリーター問題を語る時に、30歳前半までをその定義にしていることから、前世紀までの日本社会・日本企業においては一般的であった年齢に応じたキャリア発達のあり方が、近年大きく変容、多様化していると考えられる。

そこで、本研究では若手の概念をやや拡張し、ミドル期手前の34歳までを対象にすることとする。

次に、コミュニティ学習の今日的特性について整理したい。コミュニティ学習は、近年のソーシャルメディアの普及により、急速に増殖していると思われるⁱⁱが、この形態は決して新しいものではない。勉強会、異業種交流会は、古くから存在していた。研究の礎となる文献は見当たらないが、複数のビジネス雑誌のバックナンバーⁱⁱⁱを洗い出してみると、過去に集中して特集記事が組まれている時期が二つある。

ひとつは、1979年ごろだ。いくつかの特集タイトルを挙げてみよう。

「年功序列廃止、窓際族、40ドル原油時代……誰でも参加できるサラリーマンの勉強会全調査」(週刊文春)

「サラリーマン勉強会時代を先取りせよ!! あなたは『社外人脈』と『情報』にふそくしていないか」(週刊ポスト)

「35歳からの能力開発研究～会社のためでなく自分のための“勉強会”のすすめ」(宝石)

オイルショックの到来とともに高度成長が終わりを受け、低成長時代へと移行する中で、特にミドル社員に、ポスト不足や「肩たたき」などの成長の危機が訪れていた当時、能力主義時代の到来に対応した知識・情報武装が求められ、勉強会ブームが巻き起こったと推測される。識者と呼ばれ、講演を聞く、というスタイルが主流であったと思われる。

次は、80年代後半から90年にかけての時期だ。「勉強会はいま第二次ブーム 異業種交流 社外に人脈を作れ」(毎日グラフ)

「ユニーク勉強会 60 に学ぶサバイバルへの人脈作り」(宝石)

「世間はやっぱり人脈で動く ビジネス・ネットワーク活用ガイド」(日経アントロポス)

「ビジネスマンの勉強会を企業化した新商売が登場」(週刊時事)

発端が、急激な円高による不況である点は、第一次ブームと同じだが、企業からのリストラに怯えたサラリーマンが動き出した、という第一次との違いは、企業も積極的に支援していることだ。経済が緩やかに成熟の気配を見せ始め、企業が、今後の成長・発展のために、新たな知を社外から獲得しようと、意図して社員の目を外に向けさせていた。異業種交流会を主催する企業もあった。その潮流は、バブルの到来によって、ますます加速され、ビジネスに直結することも多数あったものと推測される。

もちろん、この時期以外でも、勉強会、異業種交流会は開催されている。ミドル対象の時事、経済、ビジネスなどの先端情報を学び未来を見る視界を形成していくものが主流であり、ビジネスの人脈を探索すること自体を目的とした場、沙龙的な交流の場、シニア中心の引退後のセカンドライフを見据えた趣味的なネットワークキングの場が

続く。

近年のブームは、2008年ごろに端を発している。大きく見れば、経済の後退局面でのブーム発生であるが、以前のブームにおいては対象に浮上していない20-30代の若手層が、中核的なプレイヤーであることが大きく異なる。「成長の危機」を自覚し、会社の外に機会を求めて行動していることが予見される。しかし、新入社員や入社後数年の初期適応の期間に当たる若年の参入は決して多くないという感触も得た。そこで、本稿では、25歳から34歳の、社会人デビューを経て、一定の組織社会化がなされ、自身のキャリアについての視界が定まってくる年代、しかして、さまざまな要因により、成長(とりわけ職業的態度の獲得)を実感していない、出来ていない人が少なからずいると思われる年代を分析の対象とする。

この領域に特化した先行研究としては、荒木(2007, 2009)がある。実践共同体(Wenger, 1998, Wenger & Snyder, 2002)の視点から分析し、職場だけではなく、組織横断的なコミュニティ、あるいは社外のコミュニティに所属する(職場を越境する)ことで、所属組織や仕事に関するより深い知見を得ているという個人の実態を浮かびあがらせている。この指摘に倣い、社外の勉強会、交流会に参加している個人にフォーカスを当てていく。

III. 調査の対象と方法

本研究を進めるにあたり、以下二つの調査を計画し、実施した。

① 定量調査

対象:25-54歳の大学卒/大学院終了者で、首都圏にある従業員数300名以上の企業に正社員として勤務する男性

人数:900名(25-34歳 300名 35-44歳 300名 45-54歳 300名)

方法:インターネット調査

内容:仕事の状況、仕事外での学習の状況

② インタビュー調査

対象: 25-34 歳の大卒/大学院終了者で、社外の勉強会・交流会に積極的に参加している、あるいはしていた実績を持つ正社員

人数: 30 名 (男 20 名 女 10 名)

方法: 機縁法リクルーティングにもとづくグループインタビュー。一回につき 5 人を対象に、6 セット実施。

*社外のコミュニティ学習を積極的に行っている対象者を細くするため、大規模な勉強会を主催し、書籍を出版するなどの実績を持った人物を特定し、その人物のネットワークを活用してリクルーティングした。

*キャリアに関するインタビューとしては、グループインタビューは好ましい方法ではないが、社外活動を積極的にしている対象者であり、自身の情報開示にためらいがなく、かつ、グループダイナミクスの効果を期待できると判断し、グループインタビューという形式をとった。

内容: 半構造化。卒業後の仕事・キャリアの概況、コミュニティ学習活動開始の経緯、コミュニティ学習活動の実態、得たもの、仕事・キャリアへの影響

IV. 調査結果の概観と分析

IV-1. コミュニティ学習への参加概況

定量調査より、コミュニティ学習に関する以下のような概況が把握された。

- 過去一年における、仕事時間以外の学び経験を尋ねたところ、「社外の勉強会・交流会」に参加している 25-34 歳は、23.6%。上の年代とほぼ同様の経験率になっている。過去の勉強会ブームとは違い、若手層もこの領域に参加していることが確認された。他の学び経験との比較では、「社外の講演会やセミナー (36.6%)」「社内での勉強会 (37.5%)」よりは少ないが、「社外のスクール・講座 (22.3%)」と並び、「大学、大学院、ビジネススクール (7.8%)」より多くなっている (図表 1)。

- 過去一年の学びにおいて「社外の勉強会・交流会」を経験している人に、何を学んだかを尋ねたところ、「知識・技術・ノウハウ」は、25-34 歳、35-44 歳の間に差はないが、「仕事に臨む姿勢」「生きていく上で大切な考え方」

図表 1 年代別仕事時間以外の学び経験

| | 25-34歳 | 35-44歳 | 45-54歳 |
|-----------------|--------|--------|--------|
| 社内の研修や講座 | 46.6% | 48.2% | 56.0% |
| テレビ・ラジオの講座 | 20.7% | 19.1% | 16.8% |
| 社外の講演会やセミナー | 36.6% | 39.2% | 41.4% |
| 社外のスクール・講座 | 22.3% | 14.9% | 13.6% |
| 大学・大学院・ビジネススクール | 7.8% | 6.1% | 3.9% |
| 社内の勉強会 | 37.5% | 35.3% | 35.9% |
| 社外の勉強会・交流会 | 23.6% | 22.0% | 25.9% |

図表 2 社外勉強会経験者の学習内容

| | 25-34歳 | 35-44歳 | 35-44歳 |
|---------------|--------|--------|--------|
| 知識・技術・ノウハウ | 2.67 | 2.66 | 2.46 |
| 仕事に臨む姿勢 | 2.44 | 2.35 | 2.16 |
| 生きていく上で大切な考え方 | 2.55 | 2.41 | 2.11 |
| 自分らしく生き活きた時間 | 2.60 | 2.41 | 2.09 |

*数値は、「とてもあてはまる、あてはまる、すこしあてはまる、あてはまらない」の四件法の加重平均値

図表 3 若手仕事時間以外学び経験者の学習内容

| | 社内研修講座 | テレビ・ラジオ講座 | 社外講演会・セミナー | 社外スクール | 大学・大学院 | 社内勉強会 | 社外勉強会 |
|---------------|--------|-----------|------------|--------|--------|-------|-------|
| 知識・技術・ノウハウ | 2.53 | 2.67 | 2.56 | 2.70 | 2.63 | 2.56 | 2.67 |
| 仕事に臨む姿勢 | 2.26 | 2.41 | 2.24 | 2.33 | 2.38 | 2.28 | 2.44 |
| 生きていく上で大切な考え方 | 2.19 | 2.36 | 2.30 | 2.36 | 2.50 | 2.27 | 2.55 |
| 自分らしく生き活きた時間 | 2.24 | 2.38 | 2.34 | 2.46 | 2.54 | 2.31 | 2.60 |

*数値は、「とてもあてはまる、あてはまる、すこしあてはまる、あてはまらない」の四件法の加重平均値

図表 4 若手仕事時間以外学び経験者の学習内容別会社・仕事満足度

| | 社内研修講座 | テレビ・ラジオ講座 | 社外講演会・セミナー | 社外スクール | 大学・大学院 | 社内勉強会 | 社外勉強会 |
|-------|--------|-----------|------------|--------|--------|-------|-------|
| 会社満足度 | 2.71 | 2.70 | 2.62 | 2.71 | 2.54 | 2.68 | 2.78 |
| 仕事満足度 | 2.73 | 2.63 | 2.64 | 2.70 | 2.67 | 2.72 | 2.75 |

「自分らしい生き活きた時間」は、25-34歳が、上の年代より多く享受している。回答者は、社外勉強会以外からも学んでいるため、このスコアから、社外勉強会の優位性を断定することはできないが、その可能性は認められる(図表2)。

- 過去一年における、仕事時間以外の学び項目を経験している25-34歳に、何を学んだかを尋ねたところ、「知識・技術・ノウハウ」は、「社外スクール・講座」がトップスコアになっているが、「仕事に臨む姿勢」「生きていく上で大切な考え方」「自分らしい生き活きた時間」は、社外勉強会がトップスコアになっている。回答者は、社外勉強会以外からも学んでいるため、このスコアから、社外勉強会の優位性を断定することはできないが、その可能性は認められる(図表3)。

- 過去一年における、仕事時間以外の学び項目を経験している25-34歳の会社満足度、仕事満足度を探索したところ、「社外の勉強会・交流会」に参加している人は、他の学習方法の経験者に比べて、いずれの満足度も最も高くなっている(図表4)。

IV-2. コミュニティ学習のアウトライン

図表5は、インタビュー協力者の一覧である。参加している勉強会、交流会は多岐にわたるが、ジャンルは、以下のように整理できる。

- ◎ 読書・情報共有系
読書会、あるいは新聞、雑誌の記事素材をもとにディスカッションをするもの。
- ◎ 仕事術・ツール活用術系
時間活用術、手帳活用術など、仕事をする上でのノウハウやコツを共有するもの
- ◎ ITトレンド、ガジェット系
ビジネスで活用できるも iPad のようなガジェット、アプリケーションソフトを共有するもの
- ◎ 語学・専門系
英語のスキル上達、ITなどの専門知識・技術・ノ

図表5 インタビュー協力者一覧

| ID | 年齢 | 性別 | 業種 | 転職 | 参加・主催経験のある主な勉強会 |
|----|----|----|--------|----|--|
| 1 | 29 | 男 | 電機 | | ・ゆるキャリア(主催)・J Innovation |
| 2 | 29 | 男 | コンサル | ○ | ・Follow Your Passion(主催)・Follow Your Passion for Students |
| 3 | 28 | 男 | 住宅 | | ・83年会(主催)・TANOカフェ(主催)・日経新聞を読む朝食会・日経アソシエを読む会・UNDERGROUND |
| 4 | 28 | 男 | 食品 | | ・読書チャンブル〜After Grow・東京アウトプット勉強会・リーディングラボ |
| 5 | 30 | 男 | リサーチ | ○ | ・リーディングラボ・東京ライフハック研究会・銀座目標設定朝食会(主催) |
| 6 | 28 | 男 | 電機 | | ・赤坂キャリア塾(主催)・六本木留学プロジェクト・立教ビジネススクリエイター塾・Vital English |
| 7 | 26 | 男 | 投資 | ○ | ・Startupdating(主催)・ビジネスコンテスト |
| 8 | 28 | 男 | ITコンサル | ○ | ・リーディングラボ・ソーシャルシフトの会 |
| 9 | 27 | 男 | ITコンサル | ○ | ・Knowledge Commons |
| 10 | 28 | 男 | 人材 | ○ | ・HR人材交流会・リーディングラ・文房具朝食 |
| 11 | 32 | 男 | IT | ○ | ・リーディングラボ・グロービスのクラブ活動・審町塾 |
| 12 | 30 | 男 | リサーチ | ○ | ・文房具朝食・リーディングラボ・丸の内朝大大学・東京アウトプット読書会 |
| 13 | 31 | 男 | 病院 | | ・UNDERGROUND・築地朝食会・パーソナルブランディング・文房具朝食会 |
| 14 | 30 | 男 | 建設 | | ・日経新聞を読む朝食会 |
| 15 | 34 | 男 | 人材 | | ・猫町倶楽部・Knowledge Commons・ワークスタイル研究会 |
| 16 | 31 | 男 | ITコンサル | ○ | ・リーディングラボ・iPad朝食会・パワーディナー |
| 17 | 31 | 男 | 文具 | ○ | ・文房具朝食会 |
| 18 | 34 | 男 | 人材 | ○ | ・TOEIC対策勉強会・リーディングラボ・人材ビジネス勉強会 |
| 19 | 32 | 男 | 出版 | | ・HadoopSourceCodeReading等、IT系のもの |
| 20 | 30 | 男 | 通信 | | ・朝タブ(主催)・ゆるゆるカフェ・東長援会・co-ba系イベント・Pad-lab・リーディングラボ |
| 21 | 28 | 女 | 商社 | | ・リーディングラボ・女性営業の集い |
| 22 | 25 | 女 | 食品 | | ・読書会・文房具朝食会・日経新聞、MJ、アソシエの会・営業部女子課 |
| 23 | 27 | 女 | PR | | ・リーディングラボ・文房具朝食会 |
| 24 | 29 | 女 | 出版 | | ・リーディングラボ |
| 25 | 28 | 女 | 鉄鋼 | | ・リーディングラボ・日本経済新聞を読む会・東京経済政策研究会 |
| 26 | 34 | 女 | アパレル | ○ | ・リーディングラボ・文房具朝食会・日経新聞を読む勉強会 |
| 27 | 34 | 女 | 郵便事業 | | ・リーディングラボ・日経新聞を読む朝食会・日経アソシエを読む朝食会・朝から日経ウィークリーを読む会・文房具朝食会・築地朝食会・ウーマン朝食会 |
| 28 | 33 | 女 | 映像制作 | | 友人、著者の主催する勉強会や読書会 |
| 29 | 34 | 女 | 医療機器 | ○ | ・リーディングラボ・文房具朝食会 |
| 30 | 30 | 女 | 通信 | | ・リーディングラボ(主催)・つながる読書会(主催)・日経新聞を読む朝食会・クーリエジャポンde朝食会・築地朝食会・丸の内朝大 |

ウハウのための場

- ◎ キャリア・自己啓発系
キャリアビジョンや、仕事や人生におけるスタンス、スタイルを共有する場
- ◎ 経済・社会・産業系
日本経済や社会、産業の動向などを共有する場
- ◎ 交流系
年代や志を同じくする人たちが交流する場
「経済・社会・産業系」は、過去の勉強会の内容をなぞるものである。しかし、その他のものは、過去の勉強会、異業種交流会とは様相が異なる。
「リーディングラボ」「日経新聞を読む朝食会」の

図表6 社外勉強会・交流会参加の発端・経緯

| | 活動の発端、経緯 | 自 己 キ ャ リ ア 不 安 求 / | ビ ジ ネ ス 直 結 | 知 的 興 味 | ヒ マ | ラ イ フ ・ イ ン フ ラ |
|----|--|--|----------------------------|------------------|--------|--------------------------------------|
| 1 | 入社初年度、就活時のイメージとのギャップを強く感じ、閉塞感を抱く。転職を考え、転職エージェント主催の交流会に参加。その場で出会った人に共感し、支援するうちに、自身で勉強会を立ち上げることに。 | ● | | | | |
| 2 | 面白い人の話を聞き、刺激を受けることが学生時代より好きだった。誘われればすべて行くというスタンス。社会人となり、世界一線級のコーチの話を聞く機会があり、それを日本に伝えたいと思い、勉強会を主宰し、延べ数千名にシェアした。 | | | | | ● |
| 3 | 想定した仕事とは違う配属で、2年目までは仕事に閉塞感。脱し始めた時期にブログを書くようになり、そこで知り合った人から勉強会の誘いを受けた。そこで出会った同年代の仲間と、新たな交流会を立ち上げるなど、活動が広がった。 | ● | | | | |
| 4 | 10年ぶりの新卒で、面倒をもらえず、オーバーワークで交通事故を引き起こす。自身で勉強して仕事が出来ようにならなくてはいけないと自覚し、読書をはじめ、読書界に参加するようになり。参加後、半年たったころに、自身で読書会を主催。 | ● | | | | |
| 5 | 最初に入った会社を、組織体制、人間関係の問題で退職。このままいいのか、と自身のキャリアを見つめ直し、起業・独立することを決意し、週末起業+勉強会への参加を開始。 | ● | | | | |
| 6 | 入社後、希望の部署に配属されたが、コミュニケーションのほとんどない職場に違和感。その後、自分に合わない仕事への異動、会社の時短政策などがあり、学生時代からやっていた交流会活動に力を入れ、新たな会を立ち上げた。 | ● | | | ● | |
| 7 | リーマンショックに加えて、所属していた企業に再編話が持ち上がるなどの事態があり、定時に退社できるような状況になったため、ビジネスコンテストを立ち上げた。会の主催は以前から好きだった。 | | | | ● | ● |
| 8 | 大学時代から勉強会を主宰。社会人になって朝食会に行くようになり、いろんなつながりができた。仕事の要領も身につけ、夜時間もコントロールができるようになり、参加が増えた。主催をするようになり、参加するだけのモノは減っていった。 | | | | | ● |
| 9 | 大学の専攻が生涯学習、入社した会社は学習支援事業会社。勉強会・交流会の価値を感じ、1年目に大きな勉強会に参加したのがきっかけ。仕事を楽しみたい、ビジネスパーソンとしてのパフォーマンスを最大化したい。 | | ● | | | |
| 10 | 新人当時、仕事に追われ、会社と家との往復に明け暮れていた時に、気分転換のつもりで朝食会に参加した。二年目の仕事は、労働時間が短く、参加する時間的余裕があった。常連になり、手伝うようになって運営メンバーに。 | ● | | | ● | |
| 11 | 社内にはない知を求め、社外スクールに。そこで学んだ成果を社内講師として共有。その時のメンバーから、朝食会に誘われる。その場で知り合った人たちが主催している勉強会やインナーサークルなどに次々参加、事務局的な立場に。 | | ● | | | |
| 12 | 転職し、希望する職種に就いたが、キャリア展望が漠然としていたので、転職エージェントの主催する交流会に参加。そこで出会った人に誘われ勉強会に参加。ビジネス知識を高めるため、社外スクール、専門的な勉強会にも参加。 | ● | | | | |
| 13 | 仕事が増え、理不尽な要望もあり、ふさぎこみがちに。三年目に転職を考え、転職エージェントが主催する交流会に参加。そこで知り合った人の勉強会に参加。多くの読書会、勉強会に参加し、最近は運営側で会を開くことができるようになった。 | ● | | | | |
| 14 | 入った会社は業界準大手で、入社して後ろ向きな人が多く、また、仕事も忙しく、こういう人生を送っていいのかわかなくて悶々としていた。そんな時に、当時から書いていたブログで知り合った人を介して、いろいろな人と知り合い、勉強会に参加するようになり。 | ● | | | | |
| 15 | 20代中ごろ、交流会に参加、社外の人と有意義な話をするのができず、恥ずかしくなり、行かなくなった。30代の時、仕事状況を打開するために、社外の知を求めて勉強会に参加。大きな読書会のサポートするうちに、自信が付き勉強会を主催。 | ● | ● | | | |
| 16 | 当時所属していた会社の従業員は、年齢層が高く、身内で固まり、志向も偏っていて、みんなつまらなそうに仕事をしていたので、社外のを求めた。一時は、月に10回、20回行ってた。 | ● | | | | |
| 17 | 多忙で土日は寝るだけ、転職者に出世の目がないという会社・仕事の状況に悶々としていた。通勤時間も長く、早起きして座って通う時に自己啓発本を購入。それがきっかけで勉強会に参加。一時は、勉強会朝食会に月で30回くらい行ってた。 | ● | | | | |
| 18 | 大学進学時、弁護士になりたいと法学部に進んだが、自身の志向と合わないことを発見。自身のキャリアを模索して勉強会に参加・主催。社会人になってからは、折々の関心にあわせて、テーマを設定して主催。参加も継続している。 | ● | ● | | | |
| 19 | 5年目の時に、新たなジャンルの担当になった頃に、知人から勉強会に誘われて初めて参加。前はビジネス書の勉強会しか出なかったが、今はエンジニアの勉強会などに参加。多いと月4回くらい。半分仕事半分趣味。 | | ● | | | |
| 20 | 仕事で悩んだ時に、会社の人の意見しか聞けないのに限界を感じ始め、本を読み始め、それがきっかけで読書会に参加。参加する人が好きだから、今も継続して参加している。自分のコミュニティを作りたいと考え、主催もやっていた。 | ● | | | | |
| 21 | 大学のバイト先で知り合った友達から、本好きなら一度来てみたら、と誘われて読書会に参加。読書会で知り合った同じ営業の女性とあつまって、女性営業ならではの悩みを話し合う機会を継続して持つ。 | | | ● | | |
| 22 | 社会人になってすぐに、雑誌で交流会の存在を知り、最寄の駅で朝食会が立ち上がったので参加。最近では、1年目に参加していた勉強会から派生した会に参加している。今も2週間に一回くらいは何かに参加している。 | | | ● | | |
| 23 | 会社の中の人脈だけだとさみしいと思っていた。ランチ会の存在を知り、会社の近くの店で行ってみたがあまり続かなかった。ソーシャルメディアが再度はやり始めたのを契機に、朝食会や勉強会に再び参加している。 | | | ● | | |
| 24 | もともと会社の外で友達作りたと思っていた。出版社は特殊で、狭い世界。同世代の違う業種の人がなにかを考えているのかを知りたかった。料理のスクールに通っていた時の知人に勧められて、読書会に参加。 | | | ● | | |
| 25 | 大学の友達がSNSに読書会のことを書いていたので、連れて行ってもらった。一番敷居が高い所ががんばって続けている。経済に関するグループディスカッション。経済の知識がつくと仕事でも楽しくなるかなと。 | | | ● | | |
| 26 | 本を読むのが好きで、読書朝食会のことを人づてに聞いて参加。社会の人脈にも興味が出てきたときだった。ピーク時は週末必ず参加、日曜には梯子したり。初期にたくさん行って、しぼりこまれてきた。 | | | ● | | |
| 27 | 仕事でのストレスに加え、プライベートでも落ち込んでいた時期に自己啓発本を読み、同時にメルマガで知った読書会に参加するようになり。去年の初めくらいから勉強会を主催。月1くらいで今も細々とやっている。 | ● | | | | |
| 28 | 大学の友人、仕事仲間とも業界が大きく偏っているため、不安を感じ、交流会、勉強会の本を読んで参加。どこにいても大体一緒の人が来ているということに気づき、気の合う人だけで、やりたいときに声をかけるスタイルに。友 | | | ● | | |
| 29 | 異動で業務内容が大きく変わり、経済、産業の知識を得るために、新聞社主催の勉強会などに自分で通い始めた。スクール、セミナーに通わなくなった頃に、仕事がつまらないので刺激が欲しくて、読書会に参加。 | | ● | | | |
| 30 | 生活習慣を改めるために、朝型に変更。その動機づけとして朝活をはじめた。本好きが集まる場に続けて行き、主催もするようになり。 | ● | | | | |

ように、多くの人の参加履歴にあがっているものもある。主催する権限を持っている人が複数存在するなど、参加しやすい環境が整っていることもあるが、「読書・情報共有系」へのニーズが強いことが推測できる。会のスタイルは、著者などの識者を講師として立てる従来型の講演会スタイルと、主催者がファシリテーターとなって参加者の意見を引き出していく対話スタイルがある。

図表6は、インタビュー協力者が社外の勉強会・交流会に参加するようになった発端、経緯を簡潔にまとめたものである。インタビュー結果を整理し、発言の意図を踏まえ、構造化、類型化を試みた。

「キャリア不安/自分らしさ発見」は、過半数の16名において観測され、参加の主な誘因と認定できる。仕事の多忙さから来る視野狭窄への危機感、職場や同僚の仕事姿勢に対する閉塞感、担当業務に対する違和感。このままでは、自分はダメになってしまうのではないかと、成長できないのではないかと、という意識が、会社の外へと行動させている。

「ビジネス直結」は、自身の仕事する上で、社内には知識やノウハウがないため、外に向かっていくという正統的な学習動機だ。ビジネススクールやセミナーなどへの参加行動とも同期している。

「知的興味」は、今回のインタビューにおいては女性のみを観測された。マイナスの状況を打破したい、というベクトルではなく、新たな知識や人との出会いそのものを望む意識が、行動に繋がっている。発言からは、「何の予定もなく一日が過ぎていくのは避けたい」「何か予定を入れておきたい」という「ヒマからの逃避」意識が読み取れた。

「ヒマ」は、文字通りの意味だ。多忙な日々を送っている人もたくさんいたが、業務の標準化や時短、会社の迷走などで、力を余していた人が三件特定できた。いずれも20代後半である。

「ライフ・インフラ」は、勉強会や交流会などへの参加が、学生時代から生活の一部に組み込まれていて、動機がなくても行動しているというケースだ。いずれも20代後半である。

IV-3. 学習の実態

図表7は、社外の勉強会への参加、会の主催などを通して、何を獲得したのかをまとめたものだ。図表6同様に、構造化、類型化を試みた。

「仲間」という類型には、友達のような親近的なイメージや、ともに向上していく同志というニュアンスが含まれている。功利的な人間のつながりではなく、情緒的な関係が構築されている。

「視野の拡大」は、専門知識のような形式知の獲得もあるが、生き方の選択肢が広がったり、新たなものの見方・考え方を獲得しているのが主流である。

「仕事に臨む姿勢」は、受身、やらされ感などのそれまでの状況を打破して、主体的に仕事に臨むようになったという姿勢の変化をさす。

「実利」は、仕事で使える知識・ノウハウの獲得、仕事の成果への直結、転職先の獲得などである。

上記4項目は、それぞれ22.17.13.13件と二ケタ観測された。主な獲得と認定できる。

「自己発見」は、自身の特性やらしさ、適性に気づくことをさす。上記3点に強く関連し、誘発されている。

「メタ学習」は、「共通の興味・課題意識を持った未知なる人間同士が集まって学ぶ」という勉強会のスタイル・システムが、個人で学ぶのでは得ることのできない知見を獲得できるというメタ学習法の獲得を意味する。

「威光」は、自身の情報発信への他者からの賞賛や興味を得て、有能感を高めているケースだ。

「キャリア展望」は、自身のキャリア方針の獲得を意味する。今回のインタビューでは、起業という方針決定であった。

「居場所」は、自分が認めてもらえる、自分らしくいられるという場所の獲得を意味する。

図表 7 社外勉強会・交流会参加で得たもの

| 活動を通して得たこと | 仲間 | 視野の拡大 | 仕事に臨む姿勢 | 実利 | 自己発見 | メタ学習 | 威光 | キャリア展望 | 居場所 |
|--|----|-------|---------|----|------|------|----|--------|-----|
| 1 意識の高い人、様々な知識を持っている人と出会えた。挫折・失敗が次への糧になる前向きな考え方に影響をうけた。 | ● | ● | ● | | | | | | |
| 2 意識の高い人との出会い。延べ数千名の悩める閉塞感のある人に、価値ある時間が提供できた。 | ● | | ● | | | | ● | | |
| 3 同年代の仲間ができた。勉強会参加者から、主催している会やブログの内容を評価してもらったり、活動が雑誌に掲載されるなどで、プライベートライフが充実した。 | ● | | | | | | ● | | |
| 4 書籍でエッセンスを学ぶことで短期間に知識や仕事に臨む姿勢を身に付けた。本で学んだことを、仕事で実践するまえに、まず勉強会で試行してみるという「お試しの場」を獲得した。 | | | ● | ● | | ● | | | |
| 5 意識の高い人と出会えた。主催者のファンリテーション技術から学んだ。週末起業の顧客を獲得した。 | ● | ● | ● | ● | | | | | |
| 6 人と対話する機会が増えた。社外と繋がり、人と会う機会が増え、自分のことも見つめ直すようになった。参加者の後輩や学生が、支援者として戻ってきてくれるのがうれしい。 | ● | | | | ● | | | | |
| 7 スポンサーを募り、多くの動員を図ることが出来、収益を上げた。 | | | | ● | | | ● | | |
| 8 自身の人生、ものの考え方が大きく変化した。そのときどきにおいて、自分自身が感じている課題について、勉強会という場を企てることで学習していった。 | ● | ● | ● | | | | | | |
| 9 勉強会での学びが仕事の内容とシンクロしている。人とのつながり、知見が得られる。 | | | | ● | | | | | |
| 10 仕事は生活の糧を得る手段。勉強会で自分がやりたいことをやっている感じだった。いろんな人に会い、自分に合っていることに出会い、ありがたい自分も見えてきた。 | ● | ● | | | ● | | | | |
| 11 多くの人とのつながり。転職しようと思い、勉強会つながりの友達が創業メンバーだった会社がプロマネを募集していたので、入れてもらった。 | ● | | | ● | | | | | |
| 12 異職種の人と会い、いい気づきがあり新鮮。 | ● | ● | | | | | | | |
| 13 異職種の人たちと出会いにより、自身の仕事を振り返るいい機会となり、結果的に転職を思いとどまった。仕事、家庭の状況が不安定な時期に、もうひとつ自分の居場所があり、救われた。 | ● | ● | ● | | | | | | ● |
| 14 異分野の人たちとの対話によって、理解が深まったり、新たなアイデアが浮かんでくるという魅力がある。さまざまな人と出会う中で、自分がどういう人間なのか良く分かってきた。 | ● | ● | ● | | ● | ● | | | |
| 15 新設部署の提案ができるような知識、ノウハウを獲得した。場を主催する力があることを確かめられ、自信がついた。 | | | | ● | ● | | | | |
| 16 視野を広げ、違う視点を生につけられた。自分で事業を起こしてやるほうが、向いていると気づいた。3年ほどいようと思って入った会社を、2年足らずで辞めた。勉強会に参加していなければしんどいままだった。 | | ● | ● | | ● | | | ● | |
| 17 ポジティブな人との出会いで、会社でもポジティブになった。主催者になり、新たな出会いを生み出す楽しさを知り、主催者同士との交流が生まれ、メディアの取材も受けた。今の会社への転職の機会も得た。 | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | | |
| 18 学生時代の勉強会で、起業家という道に魅せられ、30までに起業することを決意。起業仲間と、勉強会を通して出会った。知識やノウハウを高めたとき、勉強会を活用するという学び方を身につけた。 | ● | ● | | ● | ● | ● | | ● | |
| 19 出会った著者の新たな本を出版した。勉強になる。いろんな人がいて、面白い。市場のニーズがわかる。 | | | | ● | | | | | |
| 20 仕事は、会社の考え方や常識ではなく、自分軸で主体的に考えるということを教わった。ふつうなら出会えない人と出会い、対話を重ねることで、自分がどんな人間なのか分かってきた。 | ● | ● | ● | | ● | | | | ● |
| 21 社会人になると会社での関係で終わってしまいがちだが、さまざまな業界に人脉が広がられるのが楽しかった。女性営業の会は、前向きになるにはとてもいい機会。まだまだできることはたくさんあると自覚。 | ● | ● | ● | | | | | | |
| 22 仲のいい人たちができ、会がないときも、食事、旅行など行動をともにしている。他の業種の人と会うのが楽しい。 | ● | | | | | | | | |
| 23 異業種の人から、普段は得られない知識を得て刺激になる。PRの企画を出す材料やきっかけになるなど、仕事で役立つことがある。 | ● | ● | | ● | | | | | |
| 24 知識面で実になると思ったことは実はないが、ひたすら友達ができる。 | ● | | | | | | | | |
| 25 面識のない人と話すのは得意ではなかったが、読書会に参加しているうちに抵抗がなくなってきた。もう少し難しいことでも頑張れるのではないかと、難易度の高い場に参加。 | | ● | ● | ● | | | | | |
| 26 人にシェアすることが増えた。シェア前提でインプットするのでインプットの質も上がる。シェアして反応もある。インプットアウトプットが活発に。勉強会で手に入れた知識が仕事に役立ったりする。 | ● | | | | | ● | | | |
| 27 アウトプットの場ができて、仕事での悩みも解消。自分を認めてもらえる場、居場所ができた。今、生活の中心軸を置いているものは全部朝活仲間から聞いた情報。会社の人は外にアンテナを向けていない。 | ● | ● | | | | ● | | | ● |
| 28 声をかけて集まるような気の合った友人が出来た。会社で活用できるサービスなどを教えてもらった。 | ● | | | ● | | | | | |
| 29 スクール、セミナーは、知識が蓄積され、とても勉強になった。読書会は、知らない世界、会社の常識が外に出ると非常識ということを知るのが楽しい。自分がやると最近まともな大人になれたと感じる。 | | ● | | ● | | | | | |
| 30 自分の中でキャリアの視野、選択肢が大きく変わった。自分が仕事でやっていることが出会った友達に役に立った。得意なところをやりとりして、出会った人同士が相互の役に立っている。 | ● | ● | ● | | | | | | |

たのかをまとめたものだ。男性に比べ、女性には、仕事・キャリア上の変化が見られないケースが散見される。参加の発端に「知的興味」「出会い欲求」が多く、その目的が「仲間」「視野の拡大」などで満たされていることが想定される。

IV-4. キャリア選択への影響

図表 8 は、社外の勉強会・交流会に参加することで、仕事やキャリアにはどのような影響があっ

図表8 社外勉強会・交流会参加による変化

| | 仕事・キャリアへの影響 | キャリア選択行動の誘発 |
|----|--|-------------|
| 1 | 転職を踏みとどまった。社内のフリーエージェント制度を活用し、希望する部署への異動を果たした。 | ◎ |
| 2 | 起業する事業と主催した会の内容は、少し関連している。 | △ |
| 3 | 6年目に昇格、社長表彰も。仕事もだんだん右肩上がり。 | |
| 4 | 二年目以降、優秀セールス賞を連続して受賞するなど、仕事の状況は右肩上がり。 | |
| 5 | 「ソーシャルメディア時代の朝活術」という本を出した。週末起業の収入が本業を上回り、心のゆとり、安定が生まれた。 | ◎ |
| 6 | 勉強会で得た技術・ノウハウが実践で活かしている。自身の強みを生かせるような仕事をアサインされるようになっている。 | |
| 7 | 起業家勉強会では、潜在顧客を獲得。コンテストの経験は、現在の仕事をする際に活かしている。 | |
| 8 | ものの考え方の変化に大きく寄与している感じで、それが結果として仕事と融合している。 | △ |
| 9 | 勉強会での学びが仕事の内容とシンクロしている。 | |
| 10 | ここ1、2年は、仕事の内容と勉強会のテーマがつながってきた。 | △ |
| 11 | 転職しようと思い、勉強会つながりの友達が創業メンバーだった会社がプロマネを募集していたので、入れてもらった。 | ◎ |
| 12 | 社外スクールで得た知識は、今の仕事に生きている。 | |
| 13 | 転職を思いとどまり、自身の選んだ仕事を続けようと思った。 | ◎ |
| 14 | モチベーション向上、主体的に仕事をし、主担当の仕事も獲得。自身の設計物件に、自ら希望して施工管理として携わる。 | ◎ |
| 15 | 知識、ノウハウを獲得し、新設部署の開設を提案。部署の主体者としてのポジションを獲得。 | ◎ |
| 16 | 起業に向けて、今の会社で学び、社外で学びながら準備をしている。 | ◎ |
| 17 | 自分のやりたいことを仕事にできないかと考えていたら、交流会でコラボイベントを持ちかけた会社から誘いがあり、転職。 | ◎ |
| 18 | 学生時代の勉強会で、起業家という道に魅せられ、30までに起業することを決意。起業仲間と、勉強会を通して出会う。 | ◎ |
| 19 | 出会った著者の新たな本を出版した。勉強になる。市場のニーズがわかる。 | |
| 20 | 会社の常識では、個人が使うのは御法度の公募制度を使い、希望する部署に異動した。 | ◎ |
| 21 | 仕事をする上で前向きになれた。 | |
| 22 | — | |
| 23 | PRの企画を出す材料やきっかけになるなど、仕事で役立つことがある。 | |
| 24 | — | |
| 25 | 経済の知識をつけて、仕事を楽しもうという意欲が生まれた。 | |
| 26 | 勉強会で手に入れた知識が仕事に役立ったりもする。 | |
| 27 | — | |
| 28 | — | |
| 29 | スクール、セミナーは、知識が蓄積され、とても勉強になった。 | |
| 30 | 会社での仕事に臨む姿勢が主体的になった。 | |

影響の中でも、転職、企業独立、異動などのキャリア選択に繋がったケースを、右欄にはマーキングしてある。関係が明確なものには◎を、やや不鮮明ながら関連していそうな場合には△をつけてある。30代男性において、キャリア選択への接続が顕著である。また、参加の発端が「キャリア不安/自分らしさ追求」であり、「仲間」「視野の拡大」「仕事に臨む姿勢」「自己発見」を獲得している場合に、キャリア選択行動に接続する傾向が顕著である。

キャリア選択への影響には、四つのパターンがある。

ひとつめは、起業の決意である。勉強会に参加する中で、起業というキャリア展望を固め、その方向へ動き出すというストーリーだ。

ふたつめは、転職だ。勉強会で出会った人が仲立ちになるケース、勉強会の中で気づいたり、興味を持った方向に舵を切るケースがある。

みつめは、転職を思いとどまることだ。勉強会での気づきによって、改めて会社や仕事の意義、

価値を問い直し、現在の会社、仕事で前向きに働こうと決めるストーリーである。

よつめは、希望・自己申告による異動だ。仕事に対して、主体的でありたいという意識の発露として、希望する部署や仕事への異動を願い出て、かなえられるというストーリーだ。

V. 考察

第一次勉強会ブームの主演は、リストラに怯えるミドルだった。第二次ブームでは、企業も仕掛け人側に回って、成熟しつつある市場に対峙するための新たな知の獲得を目指した。そして、そうした旧来型の勉強会や異業種交流会は、今も行われている。第一次ブーム時の記事に掲載されている勉強会のリストには、今も存続しているものも少なくない。

今回着目した若手の勉強会の潮流は、そうしたものと一線を画するものだ。それは、活動の発端が「キャリア不安/自分らしさ発見」であることから明白だろう。旧来型の勉強会は、会社の仕事である程度足腰も鍛えられ、一定の知識・スキル・能力を保持し、経験年数に相応しい職業的態度が形成された人が、社会環境変化の中でキャリアチェンジを迫られ、それに対峙する受け皿として社会に形成されたものだ。しかし、今回の主演である 20 代、30 代は、会社や仕事の中で、自身が成長していけるという予感を持たず、見えないキャリアの糸口を探しに、外に出ている。

インタビューでの発言の中で顕著だったのは、同質性を忌避する声だった。「同じ職種の人とばかりで、異職種の人と話してみたかった」「偏った業種の人間とばかり付き合っていると、自分も偏ってしまうと思った」「会社にいる人は、みんな後ろ向きだったので、付き合う人を替えたいと思った」。これらの声は、冒頭で掲げた「成長の危機」の仕事変化要因、職場変化要因がトリガーとなっていることを現している。産業全体のビジネスプロセスが再編されたことで、業務が細分化、専門特化

し、全体とのつながり、位置づけが見えにくく、顧客からのフィードバックが得られにくい構造になっていることが、彼らに強烈的な危機意識をもたらすのだ。しかし、危機意識を感じていても、自身で何かを変える力もなく、多くの人は結果的に日々の仕事に埋没してしまう。もちろんそこには主体性などあるはずもない。与えられた役割の範囲内で、それなりの仕事を形にする、というスタンス。それが、成長の危機を加速する。

こうした状況に佇んでしまうのではなく、危機意識を持って行動に移した人が集まっている場、それが、若手中心の新たな勉強会である。会社や仕事は違っていても、問題意識は同質的であり、主体的に参加している場だから、「仲間」意識は当然のように芽生える。閉塞感がトリガーとなっているから、新たなものの見方を得られる「読書・情報共有系」「キャリア・自己啓発系」のコンテンツが好まれ、仲間とのオープンな対話の中から、「視野の拡大」が誘発される。自身のものの考え方が、所属していた会社の不文律の文化や秩序によって規定されていたのかに、気づいていく。

そして、対話を通じた「視野の拡大」が自己や会社の相対化をもたらす。

自分が何ものであるかを「自己発見」する。インタビューの中でのふたりから「就活のときには、エントリーシートを書くのに苦労した。今なら、すぐ書ける」という発言があった。大学生活でも、会社生活でも、恐らくは「同質的な社会」に身を置き続けていたことで、職業的態度が十分に形成されていなかった人が、異なる価値観を持った「仲間」との出会い、彼らとの対話による「視野の拡大」によって、自己を発見していくのだ。

また、「仕事に臨む姿勢」も変わる。自身が閉塞感を持っていたのは、閉じた世界の常識のようなものががんじがらめになって、閉塞感を抱いている状況をそのまま受け入れていたからだ、自分が変われば状況は変えられるかもしれない、ということに気づいていくのだ。これは、職業的態度の形成そのものである。

そして、先に「仕事に臨む姿勢」を変え、自身

の状況を好転させた人からの影響によって、彼らは気づきを得ている。積極的に主催をしているインタビューイのひとりの「もらったから、お返しをしたいと思います」という発言は、その状況を顕著に表している。「キャリア不安/自分らしき発見」から勉強会の門を叩いた彼らは、主体的に働くという職業的態度を身につけ、後から勉強会デビューを果たす若者に「お返し」をするのだ。

「キャリア不安/自分らしき発見」から社外の勉強会に参加し、「仲間」「視野の拡大」「仕事に臨む姿勢」「自己発見」を獲得する。その結果として、彼らは、主体的・自律的にキャリア選択をするようになる。会社や仕事の中で、自身が成長していけるという予感を持たず、見えないキャリアの糸口を探しに、外に出た彼らの一部は、転職や起業という形で、成長の危機を脱出しているが、所属する企業との付き合い方を変えることで、成長の危機を脱している人もいる。「このままでは、自分はダメになってしまうのではないかと、成長できないのではないかと」思っていた現状が、自身の姿勢が変容し、職業的態度が形成されたことによって、「成長の余地がある」場所に見えてくる。

社外への勉強会・交流会に参加している人の会社満足度、仕事満足度が高いのは、このような変化が生まれているからだと考えられる。

冒頭の問題提起で述べた、職場環境の変化、OJTシステムの瓦解という観点からも考察してみたい。会社、職場の閉塞感から、「キャリア不安/自分らしき追求」を発端として社外勉強会に参加している人は、職場によって、適切な社会化が促進されていない、と見ることが出来る。彼らのコメントの中には、職場の同僚への不信、職場環境への違和感が散見されることが、その証左だろう。

そして、結果的に、彼らは、社外において「社会化」を果たしている。所属企業への組織社会化ではなく、自身がキャリアを構築し、職業能力を発揮していく上で重要な職業的態度を確立した、という、「キャリア社会化」とでも呼ぶようなものだ。かつては、職場の上司、先輩、同僚という社会化エージェントが果たしていた役割を、社外の

勉強会で出会った「仲間」が担っているのだ。日本企業が持っていた「人を育てる風土」は明らかに弱体化しているが、それを担保する機能が、社外に生まれている。職場機能の外部化、流動化と捉えてもいいだろう。そこには、実際の仕事経験の場はない。経験からの学びは発動しない。しかし、そこには、内省の機会がある。参加者が、他者との対話を通して、自身のそれまでの仕事経験を反芻する。それまでの捉え方（多くの場合、それは否定的、一面的なものだ）が、変容していく。

それは、例えるならば、アフターファイブにおける飲みニケーション機能の外部化なのかもしれない。仕事の間を離れ、上司、先輩らと対話する中で、自身がなした行動や結果の意味・価値を内省する時間、あるいはそのきっかけを提供する場。日本企業の職場から喪失した典型的な機能を補完する場が、社外に形成されているのかもしれない。

筆者は、勉強会に関して否定的な見解を持っていた。就活でキャリアビジョンを定め、会社に入って、そのビジョンが実現できないことに気づき、迷走し、逃げ場所を求めて社外の方に行き着くのではないかと、そして、同じ意識を持った人間達と、傷のなめあいをしているのではないかと、と（豊田2010）。前者については、想定と同じような実態も少なからず見受けられたので微修正にとどまるが、後者については、自身の見立てを大きく修正しなくてはならない。同じ意識を持った仲間との対話を通じた職業的態度の形成を促す場だと。

しかし、参加者の全てが、ここでまとめたような「望ましい自己変容」を果たしているわけではない。積極的に参加し、参加満足度が総じて高かった今回のインタビューイの中にも、ガス抜き効果はあるものの自己変容には至っていない人もいた。「居場所」の獲得も、功罪の両面があるように思われる。今回のインタビューイでは、生き活きと自分らしくいられる場所の獲得によって、仕事に臨む姿勢が変容し、好影響を及ぼしていたが、筆者の当初の見立てのように「避難場所」になっているだけで、自己変容を伴わないケースもあるはずだ。また、インタビューイの中の数名が、「勉強

会に参加する目的意識が明確ではない人は、ただ参加しているだけで、果実を得られていない」「主催者の質によって、個人が得られるものは大きく変わる」という趣旨のコメントを残している。安定した成長プラットフォームと断定することはできない。

VI. 近未来に向けて

コミュニティ学習の場、参加者は、2020年という近未来に向けて、確実に増えるだろうと考えている。活動の発端である「キャリア不安/自分らしき追求」という誘因は、日本の経済、産業の今後を予見すれば、増えることはあっても、減ることはないだろう。2020年には、労働力人口=供給の減少よりも、就業者数=需要の減少幅のほうが大きくなるという予測もある（ワークス研究所2011c）。現在以上に、雇用が揺らいでいるのは、残念ながら間違いなさそうだ。

そして、ソーシャルメディアの浸透が、行動を後押しする。若手のコミュニティ学習は、mixiというプラットフォームによって育ち、Facebook、Twitterの登場によって大きく活性化した。年代別に見ると、利用率、リテラシーは、若手のほうが現時点でも高いが（図表9）、2020年に若手として労働市場に存在する次世代は、さらに高くなっているだろう。

また、Facebook、LinkedInといった実名型のソーシャルメディアの浸透は、個人の動向を可視化する。知人、友人の活動が手に取るように分かることで、個人の活動も活性化していくことが想起される。活動の発端、経緯で挙げられた「ライ

図表9 ソーシャルメディアの利用率

| ソーシャルメディアの利用状況 | | 年齢カテゴリ | | |
|----------------|------------------------------|--------|--------|--------|
| | | 25-34歳 | 35-44歳 | 45-54歳 |
| Facebook | 登録していて、よく書き込みやコミュニケーションをしている | 23.3% | 11.0% | 9.1% |
| | 登録しているが、読むだけであまり書き込み等はしていない | 13.3% | 15.9% | 16.2% |
| | 登録しているが、ほとんどアクセスしない | 10.0% | 9.4% | 12.6% |
| | 登録していない | 53.4% | 63.8% | 62.1% |
| Twitter | 登録していて、よく書き込みやコミュニケーションをしている | 15.2% | 9.4% | 10.0% |
| | 登録しているが、読むだけであまり書き込み等はしていない | 15.5% | 16.5% | 12.6% |
| | 登録しているが、ほとんどアクセスしない | 15.9% | 14.2% | 17.2% |
| | 登録していない | 53.4% | 59.9% | 60.2% |

フ・インフラ」は、その走りといえるだろう。次なる世代は、ソーシャルメディアを当たり前のものとして活用し、オープンな世界で、課題意識やビジョンがフィットした者同志で、緩やかに、しなやかに繋がっていくのだ。

そのように、社外の勉強会・交流会に多くの人が参加するようになってきているという社会は、いい社会といえるだろうか。「成長の危機」はさらに増殖し、個別企業は、人を育てる、ということを徐々に放棄していくかもしれない。アメリカでは、ジャスト・イン・タイム型の人材調達モデルが主流になりつつあるという（Cappelli,2008）が、日本もそれを追従することになるかもしれない。しかし、企業が持っていた人材育成基盤の流失を嘆き、復元を求めても、かつての状態に戻ることはありえない。若手が育ち、成長していくための代替手段・機能を社会的に担保する必要性は高まらざるをえない。その手段・機能の一つとして、コミュニティ学習は有望だ。大学院やスクールなどのような高額な費用は必要なく、全て自立的に設計しなくてはならない個人での学びより、継続性の面で勝っている。そして、なにより、個人の学びを強く促す「他者」が近距離で存在するのだから。

また、職場機能の外部化、流動化が、自律的に進み、結果的に、社会全体に「人を育てる風土」が形成されるとしたら、それは「良質な成熟」へと向かっていると捉えることもできる。

さらに、「メタ学習」は、こうしたストリームからは少し外れるが、重要な獲得物だ。中原（2010）は、職場を越境した学習が、イノベーションを生み出す可能性について言及しているが、特に是对話スタイルの勉強会というメタ学習は、新たな知を生み出すナーサリーとなりうる可能性を強く感じる。近未来のイノベーションは「共通の興味・課題意識を持った未知なる人間同士が集まる」という、社外勉強会に酷似した場から生まれていくかもしれない。

稿を閉じるにあたり、本研究の限界に言及しておきたい。本研究は、機縁法という俗人性の強い手法をとっていることから、バイアスの強いかか

ったサンプルを対象に行っている。また、半構造化インタビューという手法が持つ限界もある。そのようなサンプルにおいて得られたデータは、研究を進める上において、話を聞いた「勉強会のグル」や「若手社会人ウォッチャー」の発言や見解と、多くの点について重なっていたが、勉強会の全体像を捉えられたかについては、議論の余地があるだろう。

若手社会人の動向は、今後もウォッチし続けるつもりだ。そして、彼らの今後を考えるときには、コミュニティ学習に目配せをせざるを得ない。今後も、継続的に探索を続けたいと考えている。

注

ⁱ 職業能力の構造として、広義の職業能力という枠組みを提示し、その内訳・構成を、「狭義の職業能力（行動特性や処理力、思考力といった基礎力+専門力）」と「職業的態度（自己信頼や変化志向・好奇心、当事者意識といった環境適応性+職業的信念）」と定義している。



ⁱⁱ 「朝活」必勝マニュアル『日経ビジネスアソシエ』2011/04/19号、「勉強会に行こう!」『日経ビジネスアソシエ』2009/07/21号

ⁱⁱⁱ 「ビジネス・ネットワーク活用ガイド」『日経アントロポス』1990 No.12

「ほんとうに役に立つのか? 社外勉強会の理想と現実」『自由時間』1991/10/17号

「ビジネスマンの勉強会を企業化した新商売が登場」『週刊時事』1989/04/22号

「勉強会」はいま第2次ブーム 異業種交流 社外に人脈をつくれ!」『毎日グラフ』1987.3.1

「第二次勉強会ブームと人脈づくり」『第三文明』1987.2

「タテ社会のなかで価値の高まる企業戦士たちの“ヨコ人脈”」『週刊時事』1987/5/2・9合併号

「ユニーク勉強会 60 に学ぶサバイバルへの“人脈”づくり」『宝石』1987.6

「社内偏差値も上がる社外勉強会の楽しみ方」『週刊宝石』1983.4.8
「一日三回も! 月平均出席回数は二十五、六回の“勉強会魔”」『週

刊宝石』1982.1

「35才からの能力開発・研究」『週刊宝石』1979.3

「勉強会を作って楽しめ」『現代』1979.4

「人事異動・人員整理にうち勝つには80年代サラリーマン勉強会時代を先取りせよ」『週刊ポスト』1979.1.26

「あなたは「会社外人脈」と「情報」に不足していないか」『週刊ポスト』1979.2.2

「誰でも参加できるサラリーマンの勉強会全調査」『週刊文春』1979.11.1

参考文献

阿部真大, 2011, 『居場所の社会学』日本経済新聞出版社。

荒木淳子, 2007, 「企業で働く個人の「キャリアの確立」を促す学習環境に関する質的研究」『日本教育工学会論文誌』31 (1), 15-27。

———, 2009, 「企業で働く個人のキャリアの確立を促す実践共同体のあり方に関する質的研究」『日本教育工学会論文誌』33 (2), 131-142。

———, 2008, 「職場を越境する社会人学習のための理論的基盤の検討」『経営行動科学』21 (2), 119-128。

———, 2007, 「企業で働く個人の「キャリアの確立」を促す学習環境に関する研究—実践共同体への参加に着目して—」『日本教育工学会論文誌』31 (1), 15-27。

Baltes, P. B., 1987, Theoretical propositions of Life-span developmental psychology: On the dynamic between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23, 611-626. (=1993, 東洋・柏木恵子・高橋恵子監訳, 『生涯発達心理学 I』新曜社, pp.123-204)

Billet, S., 2001, Co-Participation: “Affordance and engagement at work.” *New Directions for Adult and Continuing Education*. No.92, 63-71.

Cappelli, P., 2008, “Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty” Harvard Business School Press (=2010, 若山 由美訳『ジャスト・イン・タイムの人材戦略—不確実な時代にどう採用し育てるか』日本経済新聞社)

千葉智之, 2008, 『出逢いの大学』東洋経済新報社。

———, 2010, 『やる気の大学』東洋経済新報社

Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Ketter, S. B., 2003, “Supervisory coaching behavior, employee performance” *Human Resource Development Quarterly*, 14, 435-458.

Ellinger, A. D., 2005, “Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting. The case of reinventing itself company.” *Human Resource Development Quarterly*, 16, 389-415.

NTTアド, 2010, 『空気読本 Vol.5』。

Emerson, 1841, *Self-Reliance* (=2009, 伊東奈美子訳『自己信頼(新訳)』海と月社.)

Engeström, Y., 1987, Learning by Expanding: An activity-theoretical approach to *developmental research* (=1999, 山住勝広・松下佳代・百合草禎二・保坂裕子・庄井良信・手取義宏・高橋登訳『拡張による学習』新曜社。)

Engeström, Y., Engeström, R., & Karkkainen, M., 1995, “Polycontextuality and boundary crossing in expert cognition” *Learning and Instruction*, 5, 319-336.

福島真人編, 1995, 『身体構築学』ひつじ書房。

———, 2001, 『暗黙知の解剖』金子書房。

Gherardi, S. & Nicolini, D., 2002, “Learning in a constellation of interconnected practices” *Journal of Management Studies*, 39, 419-436.

- 原田曜平, 2010, 『近頃の若者はなぜダメなのか』 光文社。
- 原ひろみ, 2011, 「個人が主体的に行う能力開発についての分析」 日本経済学会 2011 年度春季大会。
- Kolb, D. A., 1984, *Experiential learning*, NJ:Prentice-Hall.
- Kram, K. E., 1988, *Mentoring at work: Development relationships in organizational life*. (=2003, 渡辺直登・伊藤知子訳『メンタリング—会社の中の発達支援関係—』白桃書房。)
- 楠見孝, 1999, 「中間管理職のスキル, 知識とその学習」『日本労働研究雑誌』No. 474, 39-49。
- Levinson, D. J., 1978, The Seasons of a man's life. (=1992, 南博訳『ライフサイクルの心理学』上・下, 講談社。)
- Lohman, M. C., 2005, "A Survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities." *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 501-527.
- 前川孝雄, 2010, 『勉強会に1万円払うなら, 上司と3回飲みなさい』 光文社。
- 松尾睦, 2006, 『経験からの学習』 同文館出版。
- McCall, M. W., Jr. 1988, High flyers. (=2002, 金井壽宏監訳『ハイ・フライヤー』プレジデント社。)
- 美崎栄一郎, 2009, 『「結果を出す人」はノートに何を書いているのか』 ナナ・コーポレート・コミュニケーション。
- , 2010, 『成果を生む人が実行している朝9時前のルール』 大和書房。
- Mitchell, L., & Krumboltz, J. D., 1999, "Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities." *Journal of Counseling and Development*, No. 77, 115-124.
- 長岡健, 2006, 「学習モデル—学び方で効果は変わるか—」, 中原淳編著, 荒木淳子・北村士朗・長岡健・橋本論著『企業内人材育成入門』 p63-100, ダイアモンド社。
- 中原淳, 2010, 『職場学習論』 東京大学出版会。
- ・荒木淳子, 2006, 「ワークプレイスラーニング研究序説」『教育システム情報学会誌』 23 (2), 88-103。
- 21 世紀のキャリアを考える研究会, 2011, 『「21 世紀のキャリアを考える研究会」 研究報告書』 慶応義塾大学キャリア・リソースラボ, 株式会社リクルート ワークス研究所
- 大田正文, 2010, 『人生を変えたければ「休活」をしよう!』 サンマーク出版。
- , 2011, 『「先まわり」手帳術』 サンマーク出版。
- Rothwell, W. J., 2002, *The Workplace learner*; New York:AMACOM Books.
- 佐伯胖, 1975, 『「学び」の構造』 東洋館出版社。
- 酒井俊典・八重樫文・久松慎一・山内祐平, 2006, 「教師のメディア・リテラシー学習を支援するオンライン学習プログラムの開発」『日本教育工学会論文誌』 30 (2), 113-123。
- Seibert, K. W., 1999, "Reflection-in-action: Tools for cultivating on-the-job learning conditions" *Organizational Dynamics*, Winter, 54-65.
- 社団法人関西経済連合会人材育成委員会 2001, 『一皮むけた経験と教訓 豊かなキャリア形成へのメッセージ』 社団法人関西経済連合会。
- 嶋ひろゆき, 2009, 『勉強会へ行こう!』 東洋経済新報社
- 蔣麗華, 2003, 「ワークプレイスラーニング:創造的OJT」『Works』 56, 2-3。
- 鈴木貴博, 2011, 『「ワンピース世代」の反乱, 「ガンダム世代」の憂鬱』 朝日新聞出版。
- Tagliaventi, M. R. & Mattarelli, E., 2006, "The role of networks of practice, value sharing, and operational proximity in knowledge flows between professional groups" *Human Relations*, 59, 291-319.
- 高橋克徳・河合太介・永田稔・渡部幹, 2008, 『不機嫌な職場』 講談社。
- 高橋俊介, 2006, 『人が育つ会社をつくる—キャリア創造のマネジメント』 日本経済新聞社。
- 谷口智彦, 2006, 『マネジャーのキャリアと学習』 白桃書房。
- 豊田義博, 2007, 『「上司」不要論』 東洋経済新報社。
- , 2010, 『就活エリートは迷走』 筑摩書房。
- Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y., 2003, *Between school and work*. Amsterdam:Elsevier Science.
- 上野直樹, 1999, 『仕事の中での学習』 東京大学出版会。
- Viskovic, A. R., 2005, " 'Community of Practice' as a frameworks for supporting tertiary teachers ' informal workplace learning." *Journal of Vocational Education and Training*, 57(3), 389-420.
- ワークス研究所, 2005, 「若手を活かす」『Works No.68』 リクルート ワークス研究所。
- , 2011a, 「新卒選考ルネサンス」『Works No.102』 リクルート ワークス研究所。
- , 2011a, 「変化の時代, キャリアの罫」『Works No.106』 リクルート ワークス研究所。
- , 2011b, 「若手を見る目, 活かす力がありますか?」『Works No.107』 リクルート ワークス研究所。
- , 2011c, 『成熟期のパラダイムシフト—2020 年の「働く」を展望する』 リクルート ワークス研究所。
- Watkins, K. E., 1995, "Workplace learning: Changing times, changing practice." *New Directions for Adult and Continuing Education*, 68, 3-15.
- Wenger, E., 1998, *Communities of Practice learning, meaning, and identity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. M., 2002, *Cultivating communities of Practice* (=2002, 野村恭彦監修『コミュニティ・オブ・プラクティス』 翔泳社。)
- 山田昌弘, 2009, 『なぜ若者は保守化するのか』 東洋経済新報社。
- 山本勝彦, 1988, 『ネットワークングの方法』 日本実業出版社。