

Indigo Blue.

## 教育・人材改革と雇用制度改革の一体的推進について

---

産業競争力会議 2014年12月5日

株式会社Indigo Blue 代表取締役社長 柴田励司



# 本日本お伝えしたいこと

1. Save 93% 施策
  - 20代の7%の“圈内大学生”以外にも活躍の可能性を
  - 何かを成し遂げた経験を生かす
  - 「ポータブルスキル」と「心のもちよう」を鍛える
2. 国策としての“キャリア研修”を
  - 会社単位ではなく行政主導で実施
  - “素直に”自分について考える場を
  - データベース化
3. ホワイトカラーエグゼンプションを当たり前前に
  - 自分の時間は自分で設計というマインドの醸成
  - 女性、事情のある人が活躍するための必要条件
  - “ブラック企業”対策は「Employability」強化策で対応

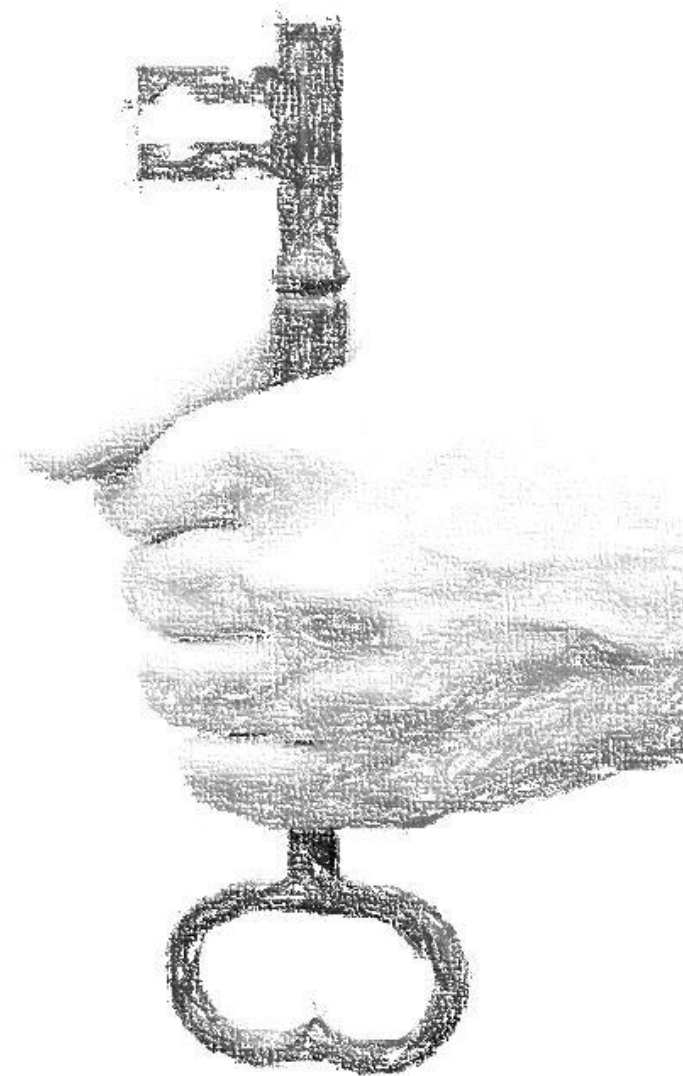
Indigo Blue.

(参考資料)

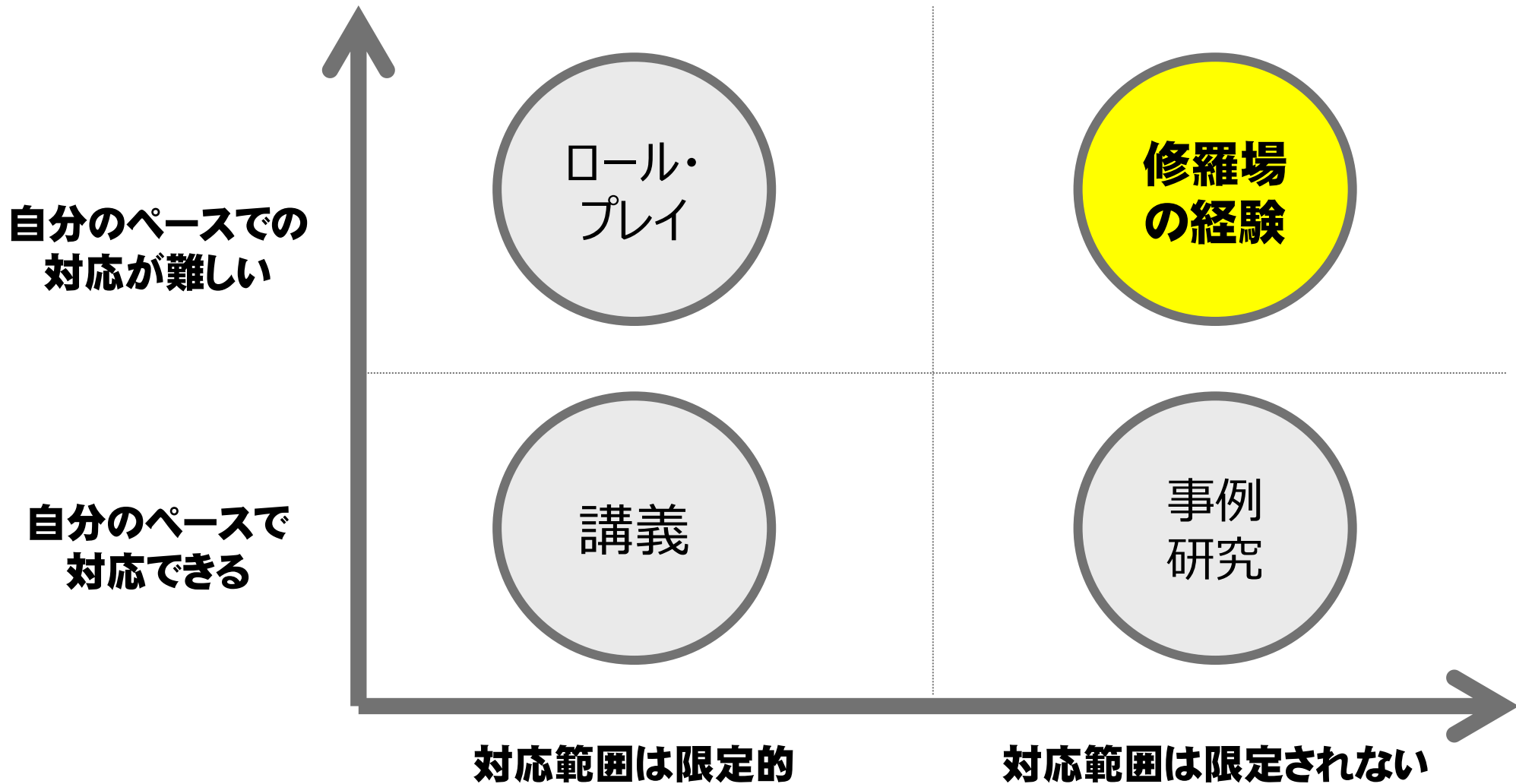
---

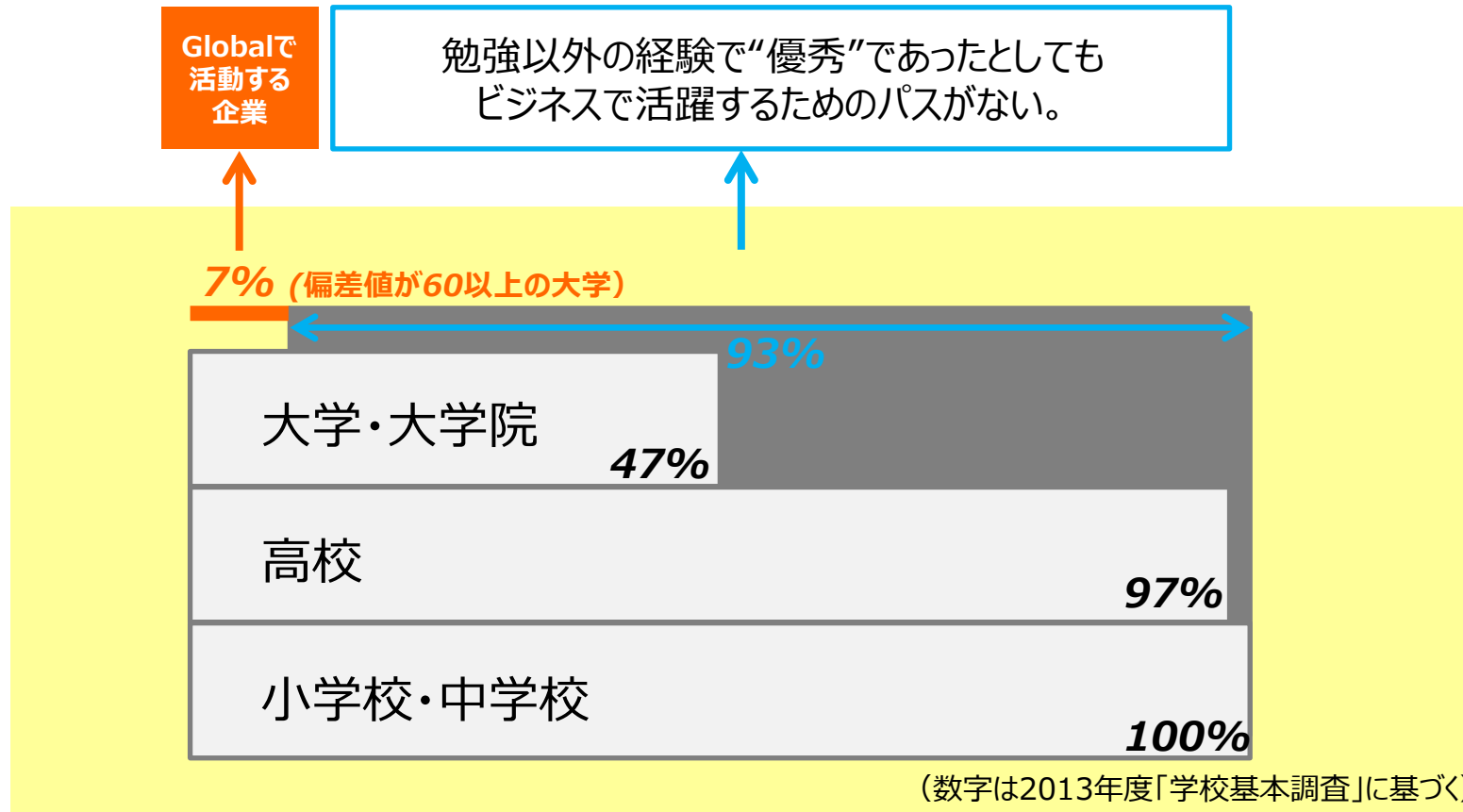
産業競争力会議 2014年12月5日

株式会社Indigo Blue 代表取締役社長 柴田励司



学びの場としての「修羅場」がなくなってきている。不確実な状況での動き方に慣れていない。





企業における活躍と学歴は必ずしも相関しない。むしろ“何かを成し遂げた”経験のある者が企業内で活躍している。ところが“Globalで活躍する企業”にエントリーでき、実際に就職することができるのは学歴上位の7%にすぎない。93%の者は“何かを成し遂げた”としても企業へのパスがない。

## (仮称) “Gekokujyo institute” 構想

- 全国の高等学校から推薦を募る
- 対象は18歳から20歳
- 地方大会～全国大会を経て、毎年30名を認定
- 1年間の集中トレーニング（「心のもちよう」と「ポータブルスキル」）
- 学費・生活費を負担
- 全寮制
- 卒業時に「Business tryout」を開催
- 希望する企業によるスカウトを実施



Save 93%

## 国策としての“キャリア研修”を

- 対象は40歳から45歳の全ての雇用保険加入者
- 3日間、業務を離れて参加
- 自分自身の棚卸、健康、マネー、セカンドキャリア、死について考える場
- 参加者をデータベース化

国策として  
「キャリア研修」を

自分で「枠組み」を  
創案して動く



誰かの指示の  
「枠組み」の下で動く



活動範囲は日本

日本に限定されない