

## 7-4 地域中小企業からの人材不足への 支援活動を通じての一考察

滋賀大学 社会連携研究センター 特任教授 若林 忠彦

### 1. はじめに

人手不足と就職難、どちらが正解？どちらも正解である。

日本の中小企業、とりわけ県内の学生や県内企業の持つ恒常的問題点である。

コンサルティング活動と学部生・大学院生の就職支援活動を通じての一考察として紹介する。

### 2. 大学生を採用する企業に向けて大学教員からの提言

企業は人なり、人材の成長がその会社の成長。企業の一番高い買い物は、人ではないか？実際、生涯賃金 3 億円とか福利厚生込みで 5 億円の時代とも言われている。この買い物が高いか？安い？

企業の人事担当者から、多くの大学に対して教員の指導力や内容への不満が多いのを理解している。また、多くの学生は、どのような人生を生きたいか、どう働きたいか、明確なビジョンを持っていない。

更に近年、4 年制大学への進学率が 50%を超えており「大学全入時代」とも呼ばれている。このことは学力や背景の多様性により教育活動が困難になり、モチベーションが低い学生が増加するという一面がある。

大学は、決して「就職予備校」であって欲しくないのであるが、出口の評価が入学という入口の格付けという風潮があるのも事実である。それ故、我々もキャリア教育や就職セミナーにより教育することも必要である。

ついこの間、北大の総合博物館でクラーク先生をはじめ開学当時の教員が人間的魅力、教養のあふれた人々であった故、その薫陶を受けた卒業生はそれぞれの道だけでなく、いろんな分野で指導力を発揮し北海道経済の発展に寄与したという事例に接した。今の、普通の学生には、残念ながら大学教育を受けたからという期待と幻想は持つべきでない。一般論として家庭の教育の問題もあるが、日本では受験のための教育が義務教育の大きなミッションとなっており、いい大学に入ることによって就職への優位性を担保したいがため、平均化と狭い領域に偏ってしまっている。本来は多様な価値観が認められるべきであり、その余裕を与えていない我々がその攻めを負うべきではある。

それ故、多くの場合、人事担当者は筆記試験の結果より面接を繰り返し行いその学生のもつ教養や人間性を確認しており適切な逃避行動と判断せざるを得ない。

また、仕事の内容と本人の希望のミスマッチで就職しても短期間で離職する若者が 3 割以上いることも大きな問題である。この、第 2 新卒者に対する救済システムが無いに等しいのである。若い何も知らない若者に対して、卒業後 3 年間は新卒扱いにして、若い人材の雇用を確立し、能力を発揮させることも国際競争力の強化、日本経済再生の手がかりとなると考える。「このような若者の中に、しばしば、凄い掘り出し物がありますよ。」と大声で伝えたい気持ちがある。

### 3. 大学における人材育成・キャリア教育の現状の一考察

今の学生の育った環境と考え方、いわば彼らの常識を分かっていないと適切な授業ができないのは言うまでも無い。しかしながら、大学の教員は、その研究の専門家であるが、非常に研究領域は狭いのが通常であり、研究と教育の適正は異なるものでもある。一般論でいえば、義務教育課程や高校の教員が教職の免許を取得しているのに対して、大学では教育の訓練や勉強をしていない研究の専門家やその途上にある研究員が教育をしているという事

実がある。優秀な研究員は優秀な教育者であればいいのだが？

今の学生は決められた条件下で正解が一つしかない問題をできるだけ早く解く訓練を行っており、多様な答えが出にくい教育を受けている。特に、偏差値が、極めて高い層はこれが得意である。

現実の社会では、問題の正解が無い場合が殆どであり、更には白黒でなく灰色やファジーな答えが多いのも事実である。このような時、今の学生は自分の考えを表現することさえできないばかりか、自信を無くしてしまう。このような学生が受ける授業は、しばしばであるが、大学の研究者は少数説を指示している場合が多く、無批判に受け入れるリスクもある。それ故、学生が様々な考え方に接し、自分で考え、疑問や批判的に展開する力を身につけさせたい。

このような問題を解決するのが、リベラルアーツ教育である。仕事上の必要な知識は、入社してからいくらでも身につくが前提たる教養は一朝一夕で身につかない。そのような「人間を作る」といった教育の原点に立ち返りたい。

就職担当者から言わせれば3回生・4回生では就職相談に来て遅すぎると、一面では問題になる。しかし、大学教育の道半ばである3回生が、かなり修正されたとはいえ、その専門領域の勉強中に進路選択をせざるを得ないという現実がある。知的鍛錬の機会を失い、このことが将来の日本の競争力の低下を招いたりすることとなる。

それ故、ハーバート大では4年間広い分野の教養を学ぶ、そのお隣の理系エリートが集まるMITの必須(コア)科目には音楽や哲学が入っている。知識を有機的に繋げる文理融合の教育も必要と思える。事実世界中で活躍する科学者は人間的魅力や教養の広さが目立つ。そのような先達の警咳に接した学生は幸せであるといえる。

#### 4. 企業が行うべき内定学生へのフォローアップへの提言

最近の日米韓中の4カ国の高校生に対するあるアンケートによれば、「進路を考えると将来が不安になる」としたのは、日韓ともに83%に上がり、「職業に就けるか不安だ」と回答したのも日韓とともに76%にあたった。「学校の授業で職業観を学ぶ「キャリア教育」は、日本の高校生の52%が受けたと回答し、その82%が「進路選択の参考になった」と答えた。概ね他の3カ国でも同様の傾向が見られた。

残念なのは、アントロプレナーへの夢を持つ「起業」を選択したのは、中国で31%、米国で19%、韓国で12%、日本は僅か6%であった。

日本は公務員志望が最多で、「リスクを避ける安定化志向が目立つ。地に足が着いているとも言えるが、上昇志向は薄い」と分析している。

その会社にとって、ドラッグーの言う真の顧客は誰か？

真の顧客に働きかける行動・考え方は顧客を誰と考えることとともに一面では社風と言えるのではないか。真の顧客を意識した行動や、社風と言われる独自のものを通じて、全人格的教育ができれば基本から応用、ありふれた事象から本質的なもの、大切なものを見抜く力、所謂、「守破離」が身につくと考える。

#### 5. インターンシップ導入によるメリット・デメリットの一考察

本学では受け入れ企業等(地方公共団体やNPO・NGOを含む)と大学の協同教育の精神に基づき研修プログラムを学生に提供している。

受入企業のメリットとしては、職場規律の見直しや新入研修プログラムの充実、仕事の進め方の改善等の参考となり、大学と企業の風通しが良くなったなどの改善例がある。また、学生間で受入企業の知名度が上がり、より高い職業意識や目的意識を持った学生の関心が高まるものと期待している。他方大学にとっても学生に職業意識を喚起し、社会の負託に応えうる人材と成る機会を提供すること、また授業の改善や大学自体に変化をもたらし得る事が期待されている。

インターンシップのデメリットとしては、1週間程度では企業見学の域を超えない浅い体験、上辺だけの体験で学生が分かったような気持ちになること、更に、長期の3ヶ月～6ヶ月のものについては、学生の本分、学生時代にしかできない分野の勉学に差し支えるというようなことが考えられる。

しかしながら、1～2回生の夏休みや基礎教育の期間に目的の明確化や職業意識の醸成は意味のあることとなると考え本学も、経済界のニーズもある中、実施の方途を辿っている状況である。

## 6. 企業における採用後の職場定着・人材育成策についての提言

どの企業も一人ひとりが持つ可能性を開花させ、社会科学的な常識やコミュニケーションを身につけさせたいと考える。そのため、なぜ？なぜ？なぜ？と自分で考えて、問い詰めて、答えを探すため、社会へ出てからも学び続ける力を持たせることが大切と考える。

実際仕事をしていくと正しい答えはない場合がある、しかし、考え抜いて答えを求め続けるか、一人で答えが出ない場合、みんなでチームを組んで解決を模索するということが必要である。

その過程で、自分で考え自分の考え方をしっかり表現し、相手の意見をしっかり聞き、相手を説得する力、お互いにディベートする力をもたせ、反面、組織内の連帯感を意識させれば大成功である。

我々の時代は、学んだことを背景に20～30年勤務できた。しかし今は、全て急激な変化や進歩があり、常に学び直す必要がある。大学としても学び直しが可能なように、基礎的な知識や教養をしっかりと身に付けさせ自己研鑽する意欲を持ち続けられる人材を社会に送り出すことやリカレントエデュケーションシステム(還流教育、OECDが提唱)を構築する必要がある。

「心は行動となり、行動は習癖を生み、習癖は品性をつくり、品性は運命を決する。」

持続的就業力(自らの人生を切り開いていく力)があれば、「人間至る処青山あり」である。

希望と運命は自分で切り開いて欲しいと願ってやまない。