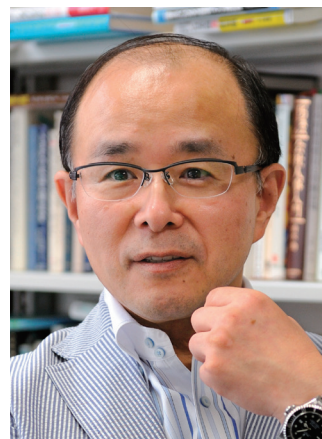


ひと昔前と比べると、日本の大学にもキャリア教育がだいぶ浸透してきたようだ。一方で、日本の場合、大学と企業に大きな“溝”があるといわれ、大学教育の職業的有用性が改めて問題になっている。溝を埋めるにはどうしたらいいのか、溝を埋めた後にはどんな課題があるのか、文京学院大学の谷内篤博教授に疑問をぶつけてみた。

谷内篤博氏

文京学院大学経営学部 教授

大学も企業も多様な働き方を認める時代がすぐそこまで来ている



企業が大歓迎するインターンシップとは

——震災の影響は一段落しつつありますが、新卒の就職状況はまだまだ厳しいようです。そもそも日本では、企業が欲しい人材と、大学が育てる人材の間に大きなギャップがあるといわれていますが。

大学教育の職業的有用性（レリバンス）の問題ですね。最も端的な例がインターンシップでしょう。文系の場合、2週間程度のものが多いようですが、そんな短い期間で何が学べるのか疑問です。私は2年前まで本学の人間学部で教えていたのですが、日本で初めて、社会人基礎力を身に付けるための「共生社会学科（現在のコミュニケーション社会学科）」という学科を立ち上げました。その時に実施したインターンシップが実に3カ月という長期のものでした。職場でのコミュニケーションや上司の指示の与え方を観察するといった課題を毎週与えて、月曜日から木曜日までは学生を企業に行かせ、社員と同じように働いてもらいました。金曜日は大学でその週の振り返りをやり、次週の課題を持ち帰るわけです。

——大変手が込んでいますね。

送り出す前がまた大変です。ビジネスマナーから始まり、言葉遣いや文書の書き方、組織や戦略とは何かまで、15週間かけて教え込むのです。下手な新入社員教育よりレベルが高いものですから、企業に

とっては即戦力の貴重な人材だったはずですよ。ある学生が大手スーパーマーケットのインターンシップに行きました。店を定点観測させたら、毎日、特定の時間帯に必ず売上が落ちることが分かったので、ホームページで告知する、チラシを撒くといった方策を会社側に提案し、実際に試してみたら、みごと、その時間帯の売上が回復したのです。次に売り場のレイアウトも変えさせてもらったら、売上がまた伸びました。最後は会社案内の作り替えです。仕事内容や先輩の話、将来のキャリアといった、学生が本当に知りたい事項を盛り込むべきと提案したら、ほとんどを取り入れてくれました。他の企業に行った学生も、会社に必要な帳票類を作ったり、顧客獲得のためにエリアマーケティングの考え方を提案して採用されたり、大層な活躍ぶりでした。

キャリア教育と高校改革の関係

——3カ月やるからそこまでの提案ができるわけですね。実際、アメリカや中国のインターンシップは半年など長期にわたるのが標準で、しかも、あらゆる学部の学生が経験するようです。

理系はともかく、日本の大学において、文系で3カ月というのはかなり長期だと思います。文学部を出ようが経営学部を出ようが、世の中に出て働くとい

うことに変わりはありませんから、文学部だからインターンシップ制度がない、というのはおかしなことです。日本の大学にありがちな縦割り制の弊害ですね。それをなくすには、キャリア教育やインターンシップを全学共通科目として入れて学部横断の必修科目にすればいいと思います。大切なのは、キャリア教育は就職試験対策ではないこと。職業と大学をつなぐものでなければ意味がありません。人間としてどう生きるか、働くとはどういうことか、きちんと学ばせないといけません。

——キャリア教育を始める時期は、どのくらいがいいのでしょうか。

以前、『13歳のハローワーク』という本が話題になったように、小学校高学年から中学校1年くらいの時期には始めるべきでしょう。大学に入ってからでは遅すぎます。これは私の持論ですが、そのためには高校の改革も必要だと思います。具体的には普通高校をなくすことです。普通教育と専門教育を選択して学ぶことができ、大学に進学する人もいれば社会に出て働く人もいる総合制の高校の数が増えていますが、そういう高校と、農業や工業といった専門教育を行う高校と2種類にするのも一案と思います。

職種別労働市場の整備を

——なぜでしょうか。

普通高校を出た生徒は往々にして偏差値に従い、入れる大学の、入れる学部に行きます。そうすると、将来どんな仕事に就こうかという思考が抜け落ちてしまい、有名企業の正社員になりたい、としか考えなくなるのです。1995年に日経連(当時)が正社員重視の姿勢を改め、有期雇用の人たちをもっとうまく使うべきだ、という内容の提言書を発表しました。雇用ポートフォリオの考え方です。当時、雇用の非正規化をますます進めるものとして批判もされましたが、その流れは強まっています。その結果、大学を出る人はどんどん増えているのに、正社員になれる人の数はどんどん減っている。それにもかかわらず、今の大学は卒業生全員が正社員として働くことを前

提にしています。そうではなくてフリーターを始めとしたいろいろな働き方があっていい。フリーターがフリーターのまま終わらなければ、という留保条件付きですが、いずれにせよ、大学も企業も多様な働き方を認める時代がすぐそこまで来ているのではないのでしょうか。そして、それが本物になるためには職種別の労働市場が必要なのですが、日本は未整備です。例外はSEとバイヤーくらいでしょう。

——SEにはその能力を測るITスキル標準という国家基準がありますし、過去従事したプロジェクトを見ればその人の能力が概ね予測できます。

はい。バイヤーもそうで、実績と能力がつながっています。日本企業が社員教育にお金をかけるのは、終身雇用で人が辞めないのが、投資した分が必ず回収できるからだ、といわれてきました。しかも、その能力はその企業でしか通用しない特殊なものだ、と。でもこれだけ情報があふれる時代、特定の企業でしか通用しない能力など果たしてあるのでしょうか。あったとしても、たかが知れているでしょう。そういう時代の変化も考えると、所属する企業ではなく、自分の専門性や市場価値のほうに重きを置くプロフェッショナルがもっと増えるべきだと思います。古い産業から新しい産業に人を移動させるためにも必要ですし、それは社会にとってもいいことです。そのためには労働市場の整備が必要ですし、大学も企業も、変わらなければなりません。大学だけが努力しても、企業だけが頑張っても駄目で、お互いが手を携えないとうまくいかないでしょう。

聞き手／入江崇介(組織行動研究所 主任研究員)

PROFILE

やちあつひろ

● 早稲田大学法学部卒業、筑波大学大学院教育研究科修士課程修了。上場企業の人事部、住友ビジネスコンサルティング(現日本総研)、三和総合研究所(現三菱UFJリサーチ&コンサルティング)などを経て現職。専門は人的資源管理論、組織行動論。『働く意味とキャリア形成』『大学生の職業意識とキャリア教育』(以上、勁草書房)、『日本の雇用システムの特質と変容』(泉文堂)などの著書がある。