

2009. 8.21

日本学術会議・大学教育と職業接続検討分科会

「日本社会における学校と企業との大きな隔たり
～個人の能力開発への積極性を引き出せる学業から職業への移行システム」

慶應義塾大学 樋口美雄

1. 日本社会における企業と労働者の関係

正社員 「保障と拘束」の関係

保障＝雇用保障・生活費保障・能力開発機会の保障

- ・ 年功賃金（年功を重視した職能資格制度）
- ・ 各種手当（配偶者手当・扶養手当・住宅手当等）
- ・ OJT・全員参加型研修

拘束＝長時間で硬直的な労働時間・頻繁な転勤・配置転換

非正規社員 「保障の対象に非ず」

企業における身分管理

同一労働・同一賃金の難しさ

2. 就職・就社と新卒採用

新卒採用募集・採用に関する年齢差別禁止の適用除外

「就職は学生（本人）にとっては一生に一度、企業や学校にとっては毎年」

学生や企業、学校の情報不足をいかにして補い、

なおかつ、いかにして個人の自主性を引き出せるかが、社会にとって重要

A.学校推薦制度・教授推薦制度（企業と学校の長期契約＝信頼関係）

メリット

- 企業にとって
 - ・ 人手不足時に一定採用人員を確保
 - ・ 学校がその企業の求める人材を理解していれば、
質の確保が可能
- 学校にとって
 - ・ 学校が社会の人材配置
 - ・ 就職難に一定の就職人数を確保
 - ・ 勉学の促進・進路指導・指導の徹底
 - ・ 授業内容と就職のリンクを強化
- 学生にとって
 - ・ 企業情報の不足を補完

デメリット

- 企業にとって
 - ・ 不況期に一定の採用人数を保障
 - ・ 学校がその企業の求める人材を理解してなければ
ミス・マッチが発生
- 学校にとって
 - ・ 進路指導に手間隙を要する
- 学生にとって
 - ・ 本人の意思が尊重されず（職業選択が軽視）

B.自由公募制度（スポット・マーケット取引）

メリット

- 企業にとって
 - ・ 自由な採用決定（人数・採用基準）
- 学校にとって
 - ・ 関与せず
- 本人にとって
 - ・ 本人の意思が尊重

デメリット

- 企業にとって
 - ・ 応募者の特性を短期間に見抜かねばならず
- 本人にとって
 - ・ 企業情報・任される仕事の情報不足
 - ・ 企業の採用情報・採用基準情報の不足
 - ・ どうやったらその企業に就職できるかが見えず
- 学校にとって
 - ・ 教育内容と就職に大きな隔たり
 - ・ 人材を慎重に見極めようとするれば採用活動・就職活動は長期化

C. 一括採用方式（配属される仕事を指定せず就職、
採用後に人事部による配属）

企業にとってのメリット

- ・一定の（潜在的）質以上の人員の確保

学生にとってのデメリット

- ・企業は選べても、仕事を選べず

（保障の代償としての拘束のひとつ）

→性格を含めるオールラウンド・プレイヤーが尊重

- ・何を勉強したらよいかかわからない

学校にとってのデメリット

- ・企業が学校教育に何を求めているが不明

→学校教育と社会との大きな隔たり

D. 職種別採用

企業にとってのメリット

- ・求める人材の厳格化
- ・基本的専門性の追及（中国営業担当、法律、会計）

企業にとってのデメリット

- ・配置転換が難しく（ラインによる採用）

学生にとってのメリット

- ・学校教育と職業とのリンクが強化
- ・資格の取得

E. 内部公募制の活用

F. インターンシップの活用