

12回連載 エッセイ 最終話 器量の大きな社会たれ

徒然なるまま



安永暢男（元東海大学教授）

ある大手予備校が、全国 27 校のうちの 20 校を閉鎖するとのニュースが話題になった。少子化が進む中、なぜか大学が増え入学定員も増えて、必然的に浪人生は減る傾向にあったので、当然予測されたことではある。かつては満席・立見もあった 500 名の大教室が、今は前 3 列さえ埋まらないこともあるというから、思い切ったスリム化は避けられないところのようだ。

安閑としていられないのは大学も同じ。今春の大学進学率は過去最高の 51.5% に達したものの、受験生総数は減少傾向にあり、私大の半数近い 265 校で定員割れがあったという。“近い将来つぶれるかも”と内心ヒヤヒヤしている大学人も多いのではない。大学全入時代、と言われて久しい。AO 入試や推薦入試などあの手この手で受験生確保に血眼になる大学が増え、受験生勧誘のために馴れない高校廻りをさせられて辟易している教員も多いと聞く。

入学後の学生も結構大変で、バイトと遊びに明け暮れたのに留年もせず気が付いたら一流企業に就職していた、という楽園生活は今は昔。文科省の締付けが厳しい昨今は、授業出席回数まで成績に反映させるよう求められ、休講もままならないという。

やっと卒業にこぎつけても就職環境は依然厳しいようだ。企業からの推薦依頼を受けて大学側の責任で適当な学生を推薦すれ

ばそれでほぼ決まり、という昔の就職スタイルは姿を消し、最近では学生自身の判断でメールで応募し、結果も企業から直接本人宛にメールで通知して終わり、という自由応募スタイルが一般化しているらしい。受験した企業からメールで届く「不採用通知」は「お祈りメール」と呼ばれるそう。不採用を伝えるメールの最後が決まって「今後のご活躍をお祈りします」とか「幸多からんことを祈っています」との文言で結ばれていることからそんな呼び名が付いたらしい。採用試験を何社受けても届くのが「お祈りメール」ばかりでは、“お祈り”という文字を見ただけでノイローゼになる学生も居そう。ある人気企業が、応募者が多くなり過ぎたので「受験料」を取ることにしたという（2014.01.30 朝日新聞デジタル版）。そのうちに、“お金を払ってお祈りメールをもらうのが当たり前”という時代が来るのかも知れない。

さて、折角「お祈りメール」攻勢をかわして憧れの企業に就職したというのに、長続きせずに辞めてしまうケースも少なくないらしい。2012 年の厚労省調査によれば大学新卒就職者のほぼ 3 割が 3 年以内に離職しているとのこと。電気・ガス・水道関連など競争の少ない公益企業では 1 割以下に納まっているが、宿泊、飲食サービス、生活関連サービス、娯楽、教育、学習支援

業など、客商売的な業種の離職率は 5 割近くに達するという。競争が激しく、低い給与で過酷な勤務を強いられるケースが多いということであろうか。製造業の離職率は 16% 弱で、金融・保険業の約 19% よりも若干低いレベルに止まっていて何となくホッとする一方、学術研究、専門・技術サービス業のそれが 32% と、全体平均をも若干上回る高い離職率になっているのは意外である。大学で身に着けた専門知識を最も活かせるであろう職業に就いた筈の彼らの 3 人に 1 人が 3 年を待たずに挫折しているとすれば、“業界”として何らかの構造的問題があると捉えて対策を考える必要があろう。

この新卒 3 年以内の業種別離職率の傾向は、実は就業者全体の業種別平均勤続年数とも強い相関があり、若年層の離職率が高い業種ほど全体の平均勤続年数も短いという傾向が認められている。電気・ガスなどの公益業種では途中で辞めることなく定年まで勤める人がほとんどのようであるが、それ以外の業種、例えば製造業などのそれは高くても 15 年前後であり、医療・福祉など 10 年未満の業種も少なくない。

このように雇用情勢が厳しい状況になった背景には、バブル崩壊やリーマンショックなどの経済危機の過程で、リストラという名の人員整理や解雇が当たり前になった雇用環境の変化があるのは間違いないだろう。よほどの不祥事でも起こさない限りクビにならない、という従来の日本的雇用慣行(終身雇用制)が崩壊した後、正社員としての採用を避け、非正規雇用で人件費を抑制しようという姑息な企業が跋扈し始めた、ということであろう。非正規雇用が就業者全体の 4 割近くに達するという現実、再就職バリアの高い我国におい

ては尋常な状況とはいえない。

以上のような最近の就学・就業状況から見えて来るのは、ゆとり世代と呼ばれて育った今の若い人たちが向かう筈の実社会の方に、彼らを懐深く受容れるゆとりがほとんどない、という何とも皮肉な実態である。組織にゆとりがないので、若い人をじっくり育てる余裕もなく、即戦力を求め、安易な成果主義に走ってしまう、ということであろう。そればかりか、頑張って成果を上げたのに報われないかも知れない、という可能性さえ出て来た。特許法の改正がその一例で、社員が発明した特許は「社員のもの」としてきた従来の規定を「会社のもの」に変更し、しかも発明者への報酬も抑える方向で検討しているという。これが経済界の強い要望によって、というから何ともセコイ話ではないか。

厳しいグローバル競争に曝され、スピード勝負を強いられる現代に昔のような悠長な経営は許されない、という強迫観念に経営サイドが囚われているのかも知れないが、組織の「ウツワ」というか「器量」が次第に小さくなって行っているように思えて仕方ない。ここでいう「組織の器量」とは、どれだけそこで働く人の人格や個性を尊重し、信頼し、正當に評価するか、その度合い・大きさ、と考えたい。組織の器量が大きければ、そこに働く人はやる気や意欲を高め、自分のためだけでなく組織のためにも頑張ろうとする筈である。次代を担う若い人達が大きな夢や希望を持って活躍できる環境を整える責任は今の社会を作ってきた我々にある。その意味で今はまさに我々の器量が試される時であろう。その反省を込めつつ 12 回に渡り書かせて頂いた本エッセーのシメとさせていただきます。