

# 転換期の現代社会において 企業が短大卒業生に期待するもの

堀 隆 男

(要旨)

長びく日本経済の不況のもとにおいて、就職活動は、短大生にとって非常な負担になっている。

また企業も不況下、企業を存続する為にサマザマな対策、変革をしている。したがっていわゆる数年前までの社員像と異なる社員を企業が求めるようになっている。

本論では、諸統計を中心として現状の分析。企業トップマネジメント、採用責任者の人事部長、採用試験担当課長等の見解や現在の若者／学生の現状をみてる。

その結果、企業と学生の間に、いろいろな分野に明らかなギャップがある。これらをふまえて、短大の教育に何を加え改善すべきかを考察した。

目次

- 第一章 現在と十年後の日本経済
- 第二章 専門学校（専修学校）の台頭
- 第三章 企業の採用方針の変更
- 第四章 最近の入社試験における受験生の傾向
- 第五章 現在の学生の特徴とその原因
- 第六章 学校教育で心すべきこと
- 第七章 経済団体連合会の提言
- 第八章 おわりに

## 第一章 現在と十年後の日本経済

橋本内閣の六つの改革、即ち金融、財政、行政、地方財政、教育改革はすでにスタートしているが、早くも実現が危ぶまれる分野もみえはじめている。たとえ官僚、族議員、関係諸団等の強い抵抗にあい、100%改革が出来なくても、少なくとも50%以上の改革が一日も早く実現すれば、今後の日本は確実に現在の状態から脱皮するであろう。

「もし国家がドイツのように国有財産をどんどん処分し、スリム化するところまで行ったらとすれば、多くの寄生虫（社員）は宿主（会社）を失う。かすりをとる商売は世界的な競争にさらされる。労働者はアジアの労働者に、エリートは欧米のエリートに対抗して勝たねばならない。（註、日下公人著「これからの十年」）

昭和25年～26年（1950年～1956年）のサラリーマンは30％であった。当時は農業社会で農家が50％を占めていた。工業化社会になった現在は就業者の70％がサラリーマンであるいわゆるサラリーマン社会である。70％のサラリーマンの世界は当然縦割り社会であるので、それぞれの階層に上司がいる。会社の管理上、自己決裁出来る範囲は極めて限られ、少しの分野しか許されていない。その結果何事も「上司と相談してから」となり、自分の責任で決めることが出来ない仕組みになっている。それが現在の社員に判断力、決断力、結果責任をもつということの欠如を招いている。この欠如は何んの問題も提起せず当然の事としてとらえられている。

また一方、企業は税金を払うよりも良いとの判断で、冷暖房完備の新築ビルの事務所（勿論三階以上のビルはエレベーター付）社員食堂、福利厚生施設（寮、社宅、保養所等）の充実、時にはビル内にスポーツクラブの施設をそなえた企業、アフターファイブの社員バーなんていうものまで出現している。いわゆるサラリーマン天国であり、よらば大樹のかげ（ブランド企業志向）となっていた。

しかしこの不況に遭遇して、企業はいや応なく、変革即ちリストラを迫られている。ヒト・モノ・カネの効率的な活用である。ヒトを例にとれば、失業者がふえ、安い給与で優秀な人が雇える。技術職、専門職も、今までのように一から社内で訓練し育成しなくても、即戦力として中途採用者でカバー出来る。一方正社員をへらし、パートタイマーの雇用、外部への業務委託がどんどん進んでいるのが現状である。

現在の労働社会はどうなっているか、みてみる。

平成5年（1993年）10月を底に平成8年（1996年）において、少し景気回復の局面があったが、引続き景気回復のテンポが緩やかであったこともあって、平成8年（1996年）第二四半期に完全失業率が最高水準を記録するなど、厳しい状況が続いている。しかし有効求人倍率は年間を通じて上昇を続け、平成8年（1996年）後半は完全失業率も小幅ながら低下するなど、改善の動きも見られる。（註、平成9年版労働白書）（表－1）

一方昭和67年（1992年）以降低迷を続けてきた大学、短大生の就職率は、平成8年（1996年）についても大学卒で65.9％と前年（67.1％）を更に下廻り、短大卒も平成7年（1995年）の就職者161,090名に対し、平成8年（1996年）は155,476名と96.5％に落ち込むなど、引続き厳しい状況が続いていたが、（註、表－2）平成9年3月（1997年）各学校卒業予定者

表-1 完全失業率、求人倍率の推移（季節調整値）

（単位 %、倍）

年・期	有効求人 人倍数	新規求人 人倍数	完 全 失業率	年・期	有効求人 人倍数	新規求人 人倍数	完 全 失業率	年・期	有効求人 人倍数	新規求人 人倍数	完 全 失業率
1963年 I	0.26	0.90	1.37	75 I	0.72	1.00	1.73	87 I	0.63	0.95	2.93
II	0.72	0.98	1.21	II	0.63	0.95	1.81	II	0.65	1.01	3.01
III	0.72	1.02	1.22	III	0.56	0.97	1.89	III	0.71	1.14	2.75
IV	0.73	1.01	1.20	IV	0.56	0.93	2.10	IV	0.80	1.29	2.69
64 I	0.77	1.09	1.21	76 I	0.61	1.03	2.03	88 I	0.90	1.38	2.68
II	0.80	1.15	1.13	II	0.64	1.04	2.05	II	0.98	1.49	2.48
III	0.83	1.16	1.16	III	0.67	1.01	1.99	III	1.06	1.60	2.51
IV	0.80	1.08	1.11	IV	0.64	0.96	1.92	IV	1.12	1.71	2.39
65 I	0.72	0.95	1.11	77 I	0.61	0.90	1.97	89 I	1.17	1.73	2.34
II	0.65	0.89	1.25	II	0.56	0.84	2.03	II	1.24	1.85	2.31
III	0.58	0.80	1.26	III	0.53	0.81	2.03	III	1.29	1.93	2.21
IV	0.56	0.82	1.29	IV	0.53	0.82	2.03	IV	1.32	1.96	2.18
66 I	0.62	0.90	1.35	78 I	0.53	0.84	2.20	90 I	1.35	1.99	2.12
II	0.71	0.99	1.31	II	0.55	0.89	2.26	II	1.39	2.04	2.12
III	0.78	1.11	1.27	III	0.58	0.94	2.28	III	1.44	2.14	2.08
IV	0.85	1.19	1.28	IV	0.60	0.97	2.22	IV	1.44	2.12	2.08
67 I	0.89	1.20	1.33	79 I	0.64	1.02	2.10	91 I	1.44	2.14	2.08
II	0.97	1.36	1.24	II	0.70	1.11	2.06	II	1.43	2.10	2.11
III	1.06	1.40	1.15	III	0.74	1.16	2.11	III	1.39	2.02	2.14
IV	1.09	1.34	1.27	IV	0.78	1.16	2.05	IV	1.34	1.93	2.07
68 I	1.10	1.34	1.24	80 I	0.77	1.12	1.92	92 I	1.22	1.77	2.09
II	1.09	1.36	1.17	II	0.76	1.12	1.94	II	1.12	1.66	2.10
III	1.13	1.35	1.18	III	0.75	1.05	2.05	III	1.04	1.55	2.18
IV	1.15	1.37	1.07	IV	0.71	0.97	2.17	IV	0.96	1.43	2.27
69 I	1.19	1.44	1.12	81 I	0.68	0.96	2.19	93 I	0.88	1.33	2.33
II	1.26	1.52	1.21	II	0.67	0.96	2.28	II	0.79	1.24	2.44
III	1.33	1.58	1.12	III	0.69	0.97	2.16	III	0.72	1.13	2.53
IV	1.12	1.68	1.06	IV	0.66	0.94	2.21	IV	0.67	1.08	2.73
70 I	1.45	1.69	1.06	82 I	0.64	0.87	2.24	94 I	0.65	1.07	2.85
II	1.44	1.65	1.11	II	0.61	0.87	2.35	II	0.63	1.07	2.83
III	1.40	1.56	1.21	III	0.60	0.87	2.38	III	0.64	1.09	2.97
IV	1.33	1.52	1.26	IV	0.59	0.85	2.47	IV	0.65	1.07	2.90
71 I	1.24	1.37	1.17	83 I	0.59	0.87	2.65	95 I	0.65	1.06	2.99
II	1.15	1.33	1.21	II	0.59	0.88	2.64	II	0.63	1.05	3.10
III	1.06	1.24	1.23	III	0.59	0.90	2.69	III	0.26	1.04	3.20
IV	1.00	1.17	1.34	IV	0.62	0.94	2.62	IV	0.63	1.09	3.32
72 I	1.02	1.33	1.42	84 I	0.64	0.94	2.73	96 I	0.66	1.15	3.32
II	1.08	1.39	1.38	II	0.64	0.95	2.71	II	0.69	1.18	3.46
III	1.18	1.55	1.45	III	0.65	0.97	2.74	III	0.72	1.19	3.33
IV	1.36	1.85	1.37	IV	0.66	0.98	2.67	IV	0.75	1.26	3.31
73 I	1.64	2.50	1.27	85 I	0.68	1.00	2.57				
II	1.75	2.18	1.36	II	0.69	0.99	2.55				
III	1.85	2.21	1.26	III	0.68	0.97	2.59				
IV	1.86	2.10	1.15	IV	0.67	0.94	2.79				
74 I	1.55	1.84	1.32	86 I	0.66	0.92	2.67				
II	1.32	1.51	1.26	II	0.62	0.89	2.76				
III	1.09	1.24	1.39	III	0.61	0.90	2.85				
IV	0.88	1.03	1.60	IV	0.61	0.91	2.81				

表－2 新規学卒就職率の推移

(単位 %)

年	大学卒男女計	大学卒男子	大学卒女子	短大卒男女計
1975 年	74.3	77.5	62.8	73.3
76	70.7	74.5	57.6	69.0
77	72.0	75.9	59.4	71.4
78	71.9	75.7	60.2	71.0
79	73.6	77.0	62.9	72.3
80	75.3	78.5	65.7	76.0
81	76.2	79.0	67.6	78.0
82	76.7	79.1	69.2	77.8
83	76.4	78.7	69.4	78.1
84	76.7	78.6	70.7	79.1
85	77.2	78.8	72.4	80.7
86	77.5	78.9	73.4	81.3
87	77.1	78.3	73.6	81.0
88	77.8	78.8	75.2	82.0
89	79.6	80.1	78.5	85.1
90	81.0	81.0	81.0	87.0
91	81.3	81.1	81.8	87.0
92	79.9	79.7	80.4	85.7
93	76.2	76.5	75.6	79.8
94	70.5	71.8	67.6	70.1
95	67.1	68.7	63.7	65.4
96	65.9	67.1	63.5	65.7

表－3 就職内定率の推移

(単位 %)

年	大学男子	大学女子	短大女子	高専男子	高校
1995	93.5	86.3	78.5	98.0	93.9
1996	92.6	85.4	78.9	98.8	92.8
1997	93.2	86.2	82.5	100.0	93.6

資料出所 労働省および文部省調べ

(注) 1) 大学、短大、高専の1995年、1996年は文部省単独調査、高校は労働省単独調査、その他は共同調査である。

2) 高校は各年2月末現在、その他は3月1日現在の数値である。

表－4 98年大卒採用内定状況

	社 数	採用内定人数	97年度実績人数	98年度の前年度比伸び率%
大卒合計	772	73,231	64,352	13.8
文科系	732	36,533	31,168	17.2
理工系	707	27,991	24,589	13.8
男 子	734	49,055	44,141	11.1
女 子	725	15,813	12,873	22.8

(注) 集計社数が異なるため、項目別による合計は一致しない

の就職内定状況をみると、内定率が男女とも上昇に転じている。(註、平成9年版労働白書、表-3)更に平成9年10月22日の日本経済新聞の記事によると、同社の調査では、平成9年(1997年)3月の大学卒業生の採用内定調査では、調査対象社772社では平成8年(1996年)3月の実績比で、13.8%増と二年続けて二ケタの伸びを維持した。(表-4)これはリストラが一段落して採用を増やした企業に加え、事業拡大の為採用計画を上廻る企業が目立つ。

短大生も表-3の通り内定率が前年度より増え、いわゆる「氷河期」を脱しつつあるかに見える。

大学卒で文科系が理工系を上廻る伸びを示しているのも特徴である。(表-4)重厚長大企業も事業構造の転換を急ぐ為、先端分野の人材確保に注力し、また文科系の内定者を押しあげた流通業(第三次産業)は、大店法等の規制緩和をにらんだ出店政策等のための要員確保によるものである。たゞ景気の足踏み状態が企業の採用意欲に水を差す恐れもあり、来年の就職戦線の見透しは不透明だ。(註、日本経済新聞記事)

経済社会(工業化社会)において第1次オイルショック以来「脱工業化社会」の時代が来るといわれて久しい。日本でも法人税収入の減少を補う為大量の国債の発行、金利の自由化等金融政策の変更を余儀なくされた。一方今までのエネルギー大量消費型の産業、生活環境からの脱皮をうながした。同時に台頭しつつあるマイクロエレクトロニクス技術の進歩に拍車がかかった。この結果製品の付加価値を高め、生産現場を一新させ、またオフィス業務に変革をもたらした。この傾向は引続きこれからも続くこと間違いなく、企業の人材採用の鍵となるだろう。

## 第二章 専門学校(専修学校)の台頭

昭和48年(1973年)暮の第一次オイルショックによって企業は、今までの経営手法を考え直す必要に迫られた。

その一つが人事政策である。今までは社員の処遇を出来るだけ男女別に平等に扱って来た人事政策が、男女差別の撤廃、総合職と一般職との差別化につながり、また単に高学歴者というカテゴリーで採用していた社員にかわって、即戦力になる専門知識、専門技能/技術をもった人材を採用する傾向が年々強まって来ている。

これが専門学校が雨後の竹の子のように出現した時代背景である。当初は各専門学校間のレベルに差があったが、だんだんノウハウが蓄積され、今では大学、短大と肩を並べる一大教育産業になっている。

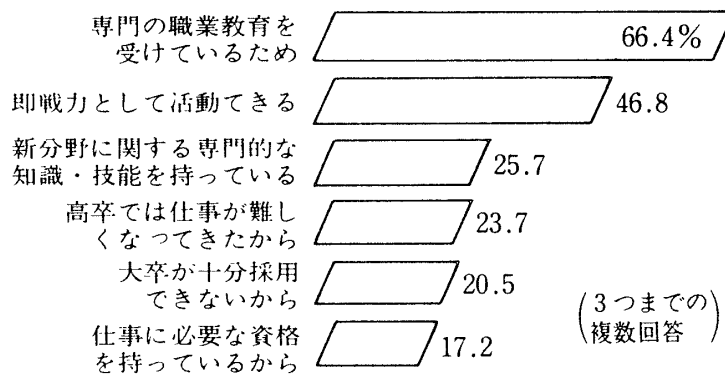
一方近年専門学校卒業生を採用する企業(特に中小企業に顕著)が増加している。データが古いが東京都立労働研究所の「専修学校卒業生の労働市場1989」の調査報告によると、企

業が専門学校卒業生を採用する理由として（複数回答）

- 専門の職業教育を受けている為、66.4%
- 即戦力として活動出来る、46.8%

と後述の現在の企業が社員に求めているニーズに合致している（註 表—5）

表—5 専門学校卒業生を採用する理由

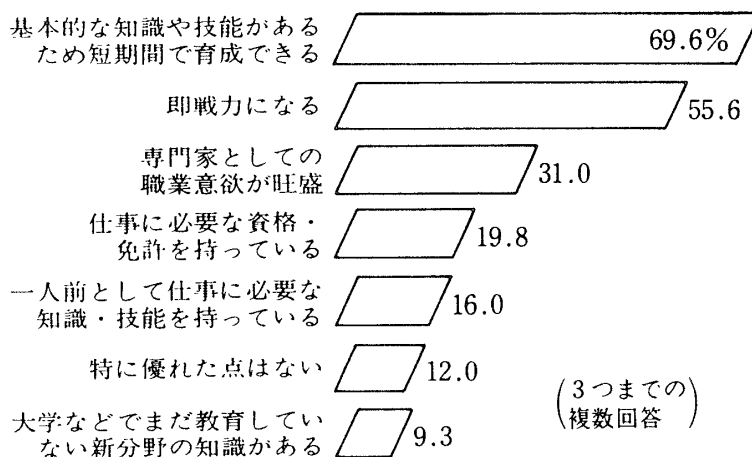


東京都立労働研究所「専修学校卒業生の労働市場1989」

更にこの調査では（複数回答）専門学校卒業生の優れている点として、

- 基本的な知識や技能がある為短期間で育成出来る 69.6%
- 即戦力になる 55.6%
- 専門家としての職業意識が旺盛 31.0%（註 表—6）

表—6 専門学校卒業生の優れている点



東京都立労働研究所「専修学校卒業生の労働市場1989」

これらの統計をみる限り、これからますます専門学校卒業生への需要が高まってくると考えられる。

高学歴化、少子家庭という傾向とあわせ考察すると大学と専門学校の教際に位置する短大卒業生の就職はこれからも問題をかかえたままとなる。

### 第三章 企業の採用方針の変更

某社のトップはこの一言につきるといって次のキャッチフレーズを云ってくれた。

「社員よサヨウナラ。仕事師よコンニチワ」

第二次大戦後の日本経済の発展をささえてきたのは昭和47年（1972年）に発表された「OECD 対日労働報告書（註，OECD 報告書）によると、いわゆる「三種の神器」すなわち 1）終身雇用 2）年功序列／賃金 3）企業内組合であると結論づけている。

この三種の神器が音をたててくずれたのはオイルショックと、バブル崩壊の不況時代である。前述のトップのキャッチフレーズを補足すると、以前は企業に入社すると本人は定年までその企業に勤めるのが当たり前と思っており、そのかわり企業に対するロイヤリティがあった。一方企業側も一旦採用したからには定年まで働いてもらうのが当然と考えていた。だから止むを得ない理由で退職する（一般的には結婚／出産、家業を継ぐ等）申出があった時も、企業は慰留したものである。ところがトップの解説によると、近頃の新入社員、若手社員は何かの挫折があった時（自分の希望した職種につけなかった。入社前イメージしていた会社／会社生活と違う等）、よく考えないで簡単に退職届を出すとの事である。その場合、彼又は彼女が企業にとって必要な実践的な専門技能／技術、専門知識／経験が平均又は平均以下であり、これからも企業への貢献が期待出来ない社員ならばあえて慰留しない。リストラの為人件費が安くてかつ専門的スキル等を有しているパートタイマーや、外部への業務委託（アウトソース）にどしどし切り替えが可能であるからである。

一方年功序列／賃金は能力給、年棒制にかわって来ている。このことは企業として必要とする社員の貢献度を重視するにほかならない。

また企業内組合は企業と一心同体の考えが進み最近では争議を行う組合は極端に減っている。このような雇用関係の変化をみる限り企業が求めている若い社員は、次のようなイメージをもっているとみられる。

#### 1 実践的な専門能力知識をもっている

例えば、販売、秘書、情報技術、経理、教育訓練、人事／労務、統計／調査などの専門知識／経験／技術／技能をもっている人材である。その他に知識専門家といわれる専門知識をもった技術者、会計士、営業士、マーケティング／サービス開発や企画の担当者、特許の担当者等をさしている。

#### 2 環境の変化に対応出来る

環境の変化に対応し、吸収力があること、更にその変化に順応性があること。また変化に対処するファイトをもっていること。チャレンジ精神旺盛なこと。

### 3 基礎学力があること

(在学中習んだ知識が自分のものになっていること)

### 4 企業にとって役立つ資格を取得していること

資格をとるということは自己啓発そのものであり、資格があるということとは自己啓発の意欲のあらわれである。

### 5 国際感覚をもっていること及び外国語（特に英語）にアレルギーがないこと

少なくとも多少なり外国語の会話、読み書きが出来ることが望ましい。

### 6 自己啓発の努力をたえず怠っていないこと

新しく社員を採用する場合、即戦力となる、もしくは即戦力が期待出来る社員が重点的な位置づけとなるが、当然いずれの企業も新人に対する社内研修がある。しかしその内容、方法、コンセプトは以前とくらべて様変わりしている。

社内研修、例えば筆者が勤めていた会社は、以前は新入社員研修に二ヶ月間あてていたが、現在は約一ヶ月間である。それは例えば以前は製油所に行き、バルブの扱い方、中央コントロール室での制御装置の操作の実習等。一方給油所に一週間研修にゆき、車の誘動、給油等実習を受けていた。しかし現在は、これらの作業はそれぞれの分野に配属されなければ役立たない。それよりもむしろ精神面等の教育にスタンスが移されているからである。一方十月一日の内定式が終ると企業が費用を負担して英語を習わせているし、パソコンの操作が出来ることを義務づけている。また研修後それぞれ配属された職場では、先輩社員が指名されて、彼又は彼女が新入社員に対し OJT を徹底指導する。(このことは反面先輩社員自身もより勉強せざるを得ない場合にも出会うので企業にとっては一挙両得である)

研修制度とならんで重要視されているのが人事評価制度である。よく老害云々がいわれるが、いちばん仕事に油ののる40代に重要なポスト、時には役員に登用することが企業にとって有利に作用することが認識されて来ている。したがって人事評価制度も従前とかわって、若くして高く重要なポジションにつける為に、出来るだけ早い時期からハイ・ポテンシャルのある社員を見つけ出すシステムをとり入れた人事評価制度の運用が重要である。ハイ・ポテンシャルのある社員に対しては、国内、海外の研修の機会を与え、更にフルイをかけて候補者を絞りこんでゆくようになって来ている。

このように社内研修制度、人事評価制度の変革の時代に対応出来るよう、学生にこれらの重要性、意義を認識させねばならない。

## 第四章 最近の入社試験における学生の傾向

ここに筆者が興味をもった記事があったので引用する。



朝日新聞が平成9年九月に実施した世論調査の結果についてである。

橋本首相の六つの改革に取り組む姿勢を「評価する」と答えた率が年代別のなかで一番高かったのが二十代前半。省庁再編論議で意見が分かれている防衛庁の「省」への昇格にも二十代は他の世代ほど抵抗を示していない。佐藤孝行氏の総務庁長官辞任にも「当然だ」と答えた率が最も低かったのが二十代である。「若い頃は反権力が当たり前。年をとるにつれて角がとれてゆく」というオジサン世代の常識からすれば、二十代のうちからこんなに物分かりがいいのは不思議に見える。この世代は生活への満足度が高い。満ちたりて、遊ぶことに忙しく、世の中のことに無関心なものだから、当り障りのないように答えているのではないかとさえ思えてくる。(註、朝日新聞 ミニ事評)

◎さりとて面接試験において、学校の就職部門の指導によるせい、いわゆる就職試験ノウハウによるマニュアル通りの答しか出てこない。だから一寸突込んで質問すると答えられない。要は学校で習んだ知識等が自分のものになっていない。相手を理解する力がなく咄嗟の判断が出来ない。フレキシビリティも欠けている。

◎金太郎飴である。他の人と違うというキラリと光る個性をもった学生が少い。

◎真剣さも数年前と雲泥の差である。面接においてでも受験の為に勉強して来たことを出そうと一生懸命しゃべろうとするが、通り一遍のことしか云えない。

◎いわゆるオタク族で、真の仲間、親友がない。

◎自分なりの考え方、意見をもっている学生もいるが、それが正しいかどうか他の人に助言を求めることをしないので、かえって間違っただけで信ずるようになる。

◎物事に対して「なぜ」という感覚がゼロである。その為に知識のひろがりが出来ない。

以上のような学生のレベルなので目立つ学生、これだと思う学生が少いので選考が大変むつかしくなっている。

## 第五章 現在の学生の特徴とその原因

### 1. あたりまえの常識がない。

まず新聞の一面、国際面、経済面を読んでいない。それでいてマンガやファッション雑誌には夢中である。

### 2. マナー欠けている。

マナーの基本は他人に迷惑をかけないことである。目に余るのはせまい歩道を横一列になって、道をあけるということがない。電車の座席を1.5人分占めて坐っていて平気である。

3. 授業に遅刻することに何んら罪悪感がない。朝日新聞に博報堂生活総合研究所の調査報告書の記事があった。(註、表一7) 若い人たちは欲しい物を求める時は並んで待つという

ことに何んら苦痛も抵抗もない。

表－7 遅刻平気な若者世代

イライラ時間 (博報堂生活総合研究所)

耐えうる時間(分)	20～69歳						10代	
	92年		94年		96年		96年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
公衆電話に並んで待っている時間	5.13	6.20	5.13	6.00	5.10	5.90	6.44	7.39
約束の時間を過ぎて友人を待っている時間	19.30	22.07	19.87	22.13	18.69	20.86	18.53	24.39
電車が来るのを待っている時間	10.59	11.91	10.85	11.84	10.14	11.12	10.65	11.97
結婚式などでスピーチを聞いている時間	12.72	13.89	12.53	13.59	12.35	13.52	10.91	15.11
スーパーのレジで並んで待っている時間	5.78	7.89	5.95	7.46	6.00	7.13	5.51	7.60

#### 4. 目立ちたくないという意識が強い。

特に高校生に激しく、女子高生の茶髪、細まゆげ、ルーズソックス、制服のスカートのたくし上げ、ピアスなど。男子高生のズボンの腰ばき、茶髪、リュックの腰だめ、ピアスなど。若者より年長者から見れば極めて目立つ風体である。しかし彼女、彼らにいわせると「目立ちたくない。(皆と同じように合わせる)」「目立つとみんなに仲間はずれにされ嫌われるから」となる。そのことはいじめの被害者となり、仲間はずれにされることを極端にこわがっている。結果的にいつも同じ五～六人の仲間が群をつくり、同一行動をとる。他のグループとは一線をかくしている。この感覚は短大に入っても抜けきれていない。

#### 5. 一番目立つことは社会常識に致命的な欠落があることである。

筆者たちの学生時代は授業開始前に教室に入り、たとえ雑談していても教授が壇上に立つとピタリと雑談がとまる。全員起立、礼、着席となる。ところが今は教員が壇上に立っても三々五々グループが集まったままで、雑談が続く。起立、礼など想像もつかない。ハノイのタンロン大学でベトナム経済を教えている天野貞夫先生の話だと、昔の日本の学校の様に全員起立、礼で非常に感激したとの事。

#### 6. 授業中指名しても一度では返事がない。

二度三度でやっとノロノロ立上る余裕(?)。ちょうど病院の待合室で看護婦さんが順番の患者さんの名前を二度三度呼んでやっと無言で何処からともあらわれる現象と同一である。採業中は仲間の私語ザワメキはよくあることである。心ある学生からは苦情が来る。

このような特徴は、家庭内教育、小中学校教育に起因をしている要素が大きい。昔は子供は父親の背をみて育つといわれた。しかし現在は家庭内の夫権の失墜で、また子供の反抗期

の為、父親が子供に注意することが出来なくなってきたことによる。また母親自身、昔の母親のように躰をきびしく教えることが出来ない。今の母親は母親自身（父親も同様であるが）も、常識、マナーを知らなさすぎるからである。その結果、子供への教育は学校まかせになってくる。

筆者の体験談が良い例である。

筆者は地元でボランティアで小学生中心に剣道教室を小学校の体育館で開いてすでに二十三年になる。新年度教室に入って来る生徒の親（父親なり母親）に、「何故子供に剣道をさせるのか」と質問することになっている。何故ならば、小学生がサッカーや野球と違って自分から剣道をやりたいと云い出すとは、とても考えられないからである。二十年前頃では、質問に対する回答の一位は「うちの子供は弱虫、泣き虫だから剣道できたえて強くさせたい」であった。更に注目すべきは、筆者が正座して質問していると、親達もちゃんと正座して応対してくれること。正しい挨拶をされること。稽古の見学の頻度が高い。また小学校を卒業、あるいは父親の転勤で剣道をやめる時には、必らず挨拶に来たこと。このような昔に対し、最近では同じ質問に対し、親は「剣道をやると礼儀作法が身につく」が第一位である。これは明らかに家庭での躰の権利放棄である。更に親自身正しい挨拶が出来ないし、筆者が正座して対応していても立ったままで平気で筆者を見おろして話している。手続がすめばあとは剣道教室まかせで、見学にも来ないし、やめる時も一言の連絡がなく、いつのまにか子供がいなくなっている。反面合宿の費用の清算などきわめて細かい。

このように今は家庭での躰、教育が行われていない家庭で育った学生ばかりが原因の一つである。

一方小中学校の教育にも原因があるように思える。最近運動会の徒競争で一等二等の順位づけをしない学校が増えている。理由は明らかである。また騎馬戦も危険防止の理由で行われない。これらの現象からみて今の小中学校の教育を受けた短大生は競争心、人に負けたくないという気迫がまったく伝ってこない。よくアメリカに出張する方から聞いた話であるが、ニューヨークなどで道路にグループでベタッと坐りこんでいるのは日本人の若者と現地のホームレスだけとの事。日本でも駅のホームとか、道端に直接坐っている若者をよく見かける。立ってられない程疲れているとは思えない。このような習慣をつけたのは、学校教育にある。例えば小中学校の遠足や修学旅行の折など、生徒たちは全員ホームなりコンコースのコンクリートの上に坐らされている。以前は背の低い生徒を最前列に身長順に列をつくって立ったまま先生の注意を聞いたり乗物を待ったものである。学校教育も受験の為の勉強中心で、学科の詰込みに終始している。これでは自分で考える、なぜだろう（Why, How）という発想は育たない。筆者が在職していた会社の社長はケンブリッジ大学に留学した経験が

あるが、(日本人としては珍らしくテニス部の主将も務めた)。彼はよく社員に語っていた内容が今だに忘れられない。

ケンブリッジの学長の入学式の訓辞では「ここで友達を作りなさい」というそうである。決して優秀な成績で卒業するよう勉強しろとはいわない。日本ではどうか、先生も母親も“勉強しろ”一点ばり。これでは子供にゆとりが生まれる筈がない。

## 第六章 学校教育で心すべきこと

企業のトップがいみじくもいっていたことが心に残る。

「今の学校教育は、企業のニーズと大きなギャップがある。特に短大卒業生は中途半端である」「高学歴化（大学進学者の増加）と専門学校の抬頭で、短大の教育目標を何にするのか迷走している。古い短大は創立時に「良妻賢母」育成を教育方針としていたが、いまや崩壊している。新しい短大はそれぞれの特色を出そうと懸命である。しかし企業がこの学校の卒業生をぜひ採用したいという学校は見当らない」この原因は大学と専門学校にはさまった短大の両者との教際がはっきりしないことにある。

1. 短大教育は、それぞれの講座を大学／専門学校の講座と差別化してゆかねばならない。  
多くの諸先輩方のご検討をお願いしたい。
2. 教育目標としては
  - A. 物事を幅広く見ることが出来る能力の育成。
  - B. 世の中の動向を理解出来る知識の習得。そこから先見性の力をつけること。マンガ本やファッション雑誌に夢中になっている世代にテレビのニュース番組をみることや、新聞の一面、国際面、経済面、政治面に目を通す習慣をつけさせることも必要である。
  - C. コミュニケーション能力（敬語の使い方を含めて）の育成
  - D. 国際感覚の醸成

があげられる。具体的には

- a. 差別化の1例として、大学／専門学校で教えない一般常識、生活マナー、ビジネスマナーを折にふれて指導すべきである。

前述の通り、これらのことは家庭、小中高校の教育に期待出来ない以上、短大が分担せざるを得ない。このことは以前の良妻賢母教育プラスαである。

- b. 金太郎飴の学生でなく、自己判断が出来、自分から行動に移せる自主性の育成、個性の発揮育成のカリキュラムを組む
- c. 専門学校卒業生に負けないよう、学校としても積極的に学生資格、ライセンスの取得を応援すべきである。学校単位で受験生を集め、自校を試験場に開放する。少数の受験

者でも、その合格者を掲示発表することなどは非常にインセンティブが高い。

国家試験、資格試験は数多くあるが、短大生に適しているものを列挙してみると、

旅行業務取扱主任者、通訳案内業（ガイド）、情報処理技術者。ライセンスとしては保健婦、保母、管理栄養士、美容師、社会福祉士、介護福祉士。検定、認定資格としては、日本語文書処理技能（ワープロ）、情報検索基礎能力試験、データベース検索技術者（サーチャー）、簿記、英語ビジネス文書作成技能、実用英語技能検定（英検）、トランスレーター（翻訳技能審査）、秘書検定、事務専門士、速記士、国際秘書（CBS）検定、教員資格。

- d. 一時流行った人生の先輩の口をついて出る「今の若者は……」は最近まったく聞かれない。あきらめているのであろう。とんでもないことである。先輩が若者を育てるということを放棄している。先輩も留意すべきである。先輩として目についたことは積極的に教えたり、注意すべきである。（但し逆恨みで逆に被害をうける危険があるが）。
- e. 一寸奇抜な視点であるが、男女共学の高校卒業生であっても短大は女性世界である。社会に出た時、会社に入った時、今までの女性世界とは違う男女世界に放り込まれることになる。その折戸惑いをせぬ様な心構えを心得させるべきである。更にセックスによる差別、即ち「セクシズム」に対応出来る知識が必要である。この知識が不充分であると、一寸したことで「セクハラ」とさわがれることになる。
- f. 部活、サークル活動、学園祭その他の学生中心の活動、行事には積極的にリーダー、幹事、世話役を引受けるよう指導する。これらの役柄をこなすことは、立案、調整、折衝、気配り等の貴重な体験となり、社会に出た時、非常に役立つことは筆者も体験している。

## 第七章 経済団体連合会の提言

平成8年（1996年）3月経済団体連合会（経団連）は「創造的な人材の育成に向けて。（求められる教育改革と企業の行動）」を提言している。

冒頭「今後豊かで魅力ある日本を築く為に」として「主体的に行動し、自己責任の観念に富んだ創造性ある人材」と明言している。その為に、人材育成システムの改革の基本的方向を示し、教育界、行政、家庭への5つの提言と、企業、経済界への7つのアクションを提言している。教育界、行政、家庭への5つの提言のうち「4. 思考力と体験を重視しつつ、ゆとりある学校教育を行う」即ち討論やフィールドワークなど思考力と体験を重視する授業を通じて、自分で目標、課題を設定し、主体的に行動することのできる子供を育てる。さらに新時代のリテラシーである英語をはじめとする外国語や、コンピューター関連の教育を拡充

する」と提言している。また「5. 家庭の教育力を回復する」即ち家庭や地域は、教育を学校まかせとせず、各々の役割分担と相互の連携に基づき、適切な教育を行うことが求められる。(中略) とくに社会経験の豊かな父親が家庭教育に積極的に参加することが要請される」と極言している。(註「経団連の創造的な人材の育成に向けて」の提言より)

## 第八章 おわりに

経団連の提言の詳細を論ずる余裕がないが、これからの短大教育は、一日も早く世の中の要請に応えるべく、英智をかたむけて指針を示し、実現に最大の努力をしなければならない。

### 参考文献

労働省編 労働白書

経済団体連合会 創造的な人材の育成に向けて

日下公人 これからの10年 PHP 研究所

AERA MOOK 経営学がわかる 朝日新聞社

森脇道子論 ビジネス基礎 実教出版

リクルート キャリア ガイダンス

産業能率大学紀要第25号 渡辺裕一, 井原久光, 江崎和夫 ビジネス教育の変革

竹間忠夫 採用担当者のホンネ こう書房