

合同講義 受講生の質問・意見と教員からのコメント一覧

資料

猪股「日本的雇用慣行と大学教育：進路選択の基礎知識」講義内容に関する質問・コメント	
I. 教養と専門	
質問	大学教育自体が教養を重要視する方向に動く場合に、理想としては、専門教育と教養が両立できて互いに良い影響を与えらると思うが、現実として、例えばカリキュラム上に一般教養が形としてあるだけだったり、就職を意識するあまり、専門がおろそかになってしまわないかという不安があります。
	今の時代では、就職が難しく、いろいろな職業をやってみることはほぼ不可能に近いと思う。その中で自分の希望の職業を厳選し、そのための努力を多く積まなければならない。しかし、結局希望職に就けない可能性も考えるならば、教養と専門をどのようなバランスで修得すればいいのかわかりたい。
	工学部に入ったので、将来は専門的な知識があれば良いと思っていたが、社会から求められていることはそれだけでなく、その基礎に教養、総合的な知識が必要なのだと知った。一年時は、専門より教養の講義の方が多いため、意識高く取り組んで学んでいきたい。
回答	講義の際にも紹介した本学卒業生を対象とした調査の結果から浮かび上がる教養と専門の学び方の理想型は、在学期間を通して教養も専門も、という学び方です。幅広い教養という土台の上に専門を高く積み上げる、というのは教養と専門の関係としてよく提示されるイメージのひとつですが、その構築の順序も方法も実は比較的柔軟性が高いということはこの調査結果は示していると考えられます。(東北)大学卒業生として、高い専門性を身につけているのは当然のことですが、その上で、在学期間が専門以外の領域についても貪欲に学ぶ期間となれば大変に幸いなことです。そのためにも、低年次のうちから積極的に興味関心を広げておくことが効果的だろうと思います。
質問	教養というものは、ただ多くの様々な分野の知識を保持していればいいのではなく、それをいかに社会に生かすことができるかが最重要視されているということを感じた。この運用能力を育くむには大学生活4年で足りるものとは到底思えない。よく高校までの学習はインプット、大学からはアウトプットを学習するためにあるというが、12年間もインプット(私見だが、あまり実用的でない学習)に時間を割く必要はあるのか疑問に感じてしまう。義務教育の小中の九年間はインプット学習が適当だと考えられるが、果たして高校三年間もインプットの学習である必要性はないと思う。高校も大学同様、主体的に選択して進む道であり、将来をみすえた学生も多いと思われるので、アウトプットの学習を取り入れてもよいのではないかと考える。
回答	教育制度全体、ひいては社会として考えるべき課題であり、さまざまな考え方があり得ますが、こうした取り組みも進んできているのではないかと思います。
II. 大学教育と就職	
質問	新卒者を採用することについて、最終学歴が重く見られてしまうために学歴による就職格差を広げることもつながらないか
回答	質問文中の「学歴」を、ヨコの学歴、つまり同じ教育段階の学校間の違い(これを学校歴と呼ぶこともあります)という意味での質問として回答します。採用時に学歴が重視されているか、という点は一般的にも多くの関心を集めてきたテーマですが、各種の調査結果で共通しているのは、いわゆる大企業や有名企業等への就職者に入学難易度の高い大学の卒業生が多く含まれているという点です。この傾向を学歴による差別と見るならば、それはあつてはならないこと、となりますが、能力に基づいた選抜の結果として生じてしまった学歴間での差異である、というのが多くの場合の理解のされ方なのではないかと思います。
質問	卒業と同時に就職できた昔に比べ現在の厳しい就職環境のせいで、教育が学生を就職させることに重点をおいたものになってしまうのではないか。
	結局、内定を得たから「力を得た」と評価するのか。内定を得られない学生はどれだけ勤勉でも力のない落伍者か。
回答	多くの大学でもっとも重視する目標のひとつとなっているのが、専門的人材養成、すなわち専門を身につけた人材を社会に輩出することです。このことは、専門を身につけてもらうことが大学教育の重要な目的であることを示すもので、大学がこの部分をおろそかにすることは自らの存在意義を低減させることにもつながりかねません。しかし、同時に学生が自らの人生を構築していく上で、大学の、あるいは、大学という出口が持つ重要性・影響力もまた多くの大学が認識しています。そしてこれらの両立を実現するための方策のひとつがキャリア教育、キャリア・就職支援であり、多くの大学でこれに類する活動が進められています。就職において大学進学までの段階と大きく異なるのは、進路選択の際の指標の多様性です。偏差値のような一元的な指標によって序列化された学校の一覧表を利用することができた入学試験とは異なり、就職ではプレーヤーに共通の指標はほとんどありません。自分にとって価値ある指標を見つけ、選択をしていくことが必要になります。この際、就職支援において近年強調されるようになってきているのが、学生の資質や志向と就職先企業や職務内容との「マッチング」の重要性です。組織が生き物にたとえられることがあるように、生きていく上で必要となる栄養素、すなわち組織の人材ニーズはその時々で異なります。そうしたなかでも、マッチングを意識することで、就職のチャンスを広げる、就職後の不適応を低減できる、などの効果が指摘されています。

質問	教養を得ることから企業内教育では変えることが難しい知を得るための行動や運用できる所までいかなければならないということで授業を受動的にではなく能動的にならなければならないと思った。
	講義内で「基礎的・汎用的能力」が就職(採用)時に大事になるといわれましたが、その「基礎的・汎用的能力」とはもっと具体的に言うとどんな能力ですか？またその能力を身につけるためにはどんな経験が必要だと思いますか？
	就職の際必要とされる基礎的・汎用的能力は大学教育を受ける中で身につくとあったが、学生にとっては、全学教育を受ける中でそれらの知識が就職に生かされるという実感が湧かない。これは先生方の教え方というか教える方針の問題なのか、それとも授業を受け、授業に参加していく学生側の問題なのだろうか？そして仮に学生側に問題があるとしたら、それは日本の教育システムに起因するものなのか？それとも単に学生のやる気の問題なのか？見解を述べていただけるとありがたいです。
	教育で本当に教養は身につくのかは分からないけれど、何らかの形で関係はしているのだろうなと思った。
	日本の採用方式や、企業が私たちに求めていることがわかりました。
回答	教育、授業を受けることだけで身につけられる能力や知識には限界があるだろうと思います。個々の授業がすべての能力を高めてくれるわけでもありませんし、劇的な効果を持つとも限りません。さらには多様な形式の授業が開講されていることからわかるように、授業の形態などによる得手不得手もあるでしょう。こうした能力を測定することが簡単ではないというのも、成果・効果が目に見えにくいと感じる要因のひとつですが、これらを身につけるためにも、そして伸びを実感するためにも、教育をひとつのきっかけとして自ら学ぶこと、実践してみることが必要かつ効果的なのではないでしょうか。
Ⅲ. 大学教育と就業	
質問	現代における就業の状態と、教育することによって得られる知の用い方が重要であることを再確認できた。
	日本の会社という概念が変化してきていることを知らなかった。またプレゼン能力が会社では必要とのことなので、それを学校で学んでいきたい。
	運用や行動、価値観や行動様式の前提となる“保有すべき知”とは何か、ここに何を含めるべきか、ということが大変重要であり、かつ大モメにモメそうな難しい問題であるように思われた。
	基礎能力というものがもっと具体的に知りたい。
回答	企業が私たち学生に求める能力や、就職後に活躍していくために必要な能力が理解でき、大変有意義だった。
回答	講義では各省が取りまとめた基礎的・汎用的能力の例として、いくつかを紹介しました。これらは文字通り、社会人として、職業人として身につけていることが期待される能力の基礎的・汎用的部分をまとめたものです。その意味において、職種による違いや時代の変化などに影響される部分は相対的に少ないと思いますが、労働をめぐる環境は大きく変化しつつあり、こうした能力への期待にも変化が生じる可能性があります。いずれのまとめにおいても変化に対応できる力への期待が読み取れるように、能力への期待、必要性、評価などを固定的に捉える必要はないのではないでしょうか。
Ⅳ. 就職活動	
質問	就職活動の際に専門分野をそこまで重視しない企業が増えているそうですが、それでは大学の専門分野を学んだ意味がなくなってしまうと思います。
回答	職種によってはそのように語られる場合もあるかもしれませんが、専門分野を持つ、学ぶことの価値を否定する人はいません。
質問	「コミュニケーション能力」「主体性」といった能力を、決して多くはないであろう時間で行われる面接やグループディスカッションで、どうやって測るのだろうかと思った。
回答	そのノウハウは組織内に蓄積され、更新され続けているでしょうし、採用活動をサポートする企業もあります。採用者側も工夫と努力を重ねているはずで。
質問	大学院の先輩から推せんで企業に就職したという話をきいたが、これは何のために存在するのか。
回答	推薦制や指定校制は、公平な競争の阻害要因として批判の対象となることも多くありますが、信頼関係に基づく安定的な就職・採用を可能にするというメリットもあるといわれています。
質問	中途採用者が正社員経験者と厳しい競争を強いられるとのことでしたが、中途採用者が強みを生かすことはできないのでしょうか。
回答	中途採用の入り口では、新卒の場合とは異なり、それまでの職業経験が重視されることになるため、非正規での就業を続けてきた者にとって、正社員としての経験を持つ者との間での「厳しい」競争を強いられる場合があるということになります。

V. 雇用のあり方

質問	企業は能力に応じた賃金を支払う必要があると思う。それに伴って、自分自身の能力を伸ばしそれをアピールしていくことが大切だと感じた。
	新しい雇用形態は能力主義により努力した分だけ評価を得られるため、社員の意識が高まり新しいものを生み出しやすく変化に適応していけるという大きなメリットがあるが、逆にその自由度の高さが無秩序をもたらすことはないのか。
	長期雇用などに代表される古典的な日本の雇用慣行はいつ、どのように形成されたのか、その歴史的な背景を知りたいです。
	スライド10で「卒後3年まで新卒扱い」を提言しているが、そもそも“新卒”という枠組を廃止しないのか。(新卒という曖昧さではない専門性に価値を企業が見出せないから現行制度なのか)
回答	賃金のうち、年功によって決定される部分が縮小し、業績が反映される部分が拡大してきていると言われています。これが自身の能力や業績を伸ばそうとするモチベーションを高める効果をもたらすことは想像に難くありません。しかし、能力主義を建前にして雇用のあり方の過度な弾力的運用が進められていくことには注意が必要かもしれません。また、採用は入口だけの問題ではなく、こうした能力評価の仕組みをも含むその組織全体での雇用管理、人事管理のあり方やその計画、すなわちそれぞれの組織における労働力（量・質双方）の獲得・確保の方法と密接に関わっていますし、教育機関との関係やそこへの影響も無視できませんので、部分的であっても変更は容易ではないというのが実情ではないでしょうか。
討論で回答	
日本的雇用慣行についてのスライドにおいて、〈三種の神器〉という形での説明があったが、他国にも目を向けたときに、例えばアメリカなどの雇用慣行はどうなっているのか、また、その慣行についてはどのような意見を持っているのかをきいてみたい。	
少し前（もしかすると現在）に企業は「即戦力」を重視していましたが、もう少し企業内教育に力を入れるべきだと思います。	
教養は社会に出てからも役立つということが理解できた。新規学卒者一括採用方式によって就職した人々は、その後いきいきと、モチベーションを保って働いていけるのだろうかと思った。	
大学在学時のはじめに教養のみを、後に専門のみを学習する場合と、教養・専門を並行で学ぶ場合では、どちらをすすめますか。後者では、付け焼き刃ではないでしょうか。	