



## 大学教育と就職問題

出席者 (ABC順)

(株)京都銀行人事部次長  
(校友, 昭三十四大経卒)

大学経済学部教授  
(就職委員長)

女子大学教授  
(学生部長)

大学就職部部長

(司会) 編集委員

穂北政宏

岩根達雄

児玉実英

田村聰舟

河野仁昭

### 就職活動の歴史と最近の状況

河野 今日、大学教育との関連で就職問題

をどう考えるか、ということでお話あいいただきしたいと思います。多くのご父兄にとりましては、大学教育がどう行なわれているかということよりも、むしろ就職事情はどうなっているかということに関心のウェイトが高いかもしれません。学生のほうも、一、二年はともかく、四年生あたりになりますと、大学の勉強のほうは置いておいて就職運動に奔走する、というのが、例年の実情じゃないかと思っています。端的に申しまして、就職のための大学という感じをうけないでもないような状況があるわけです。

司会者があまりおしゃべりするのもどうかと思うのですが、いま同志社大学の就職部がやっておられることに近いようなことを学校がやりはじめますのは、記録として確認できる範囲では、大正の終り頃からでございますね。昭和になりますと、学生主事のような職務の人を配置しまして、その人が中心になって卒業生の就職斡旋とか事務処理などをす

る。非常に不況の時代で、「大学は出たけれ

ど」という言葉がはやったのも、多分その頃ではないかと思うんです。たとえば、総長が直接、何通も何通も推薦状を書いていました、そのコピーが残っております。それから、校友会が発行していた『同志社校友同窓会報』という月刊の機関紙、現在の「The Doshisha Times」のようなものですが、それには、就職の時期がまいりますと、「先輩に物を聴く会」という催しをやりまして、企業の責任の地位にある卒業生を若干名お招きして、卒業年度の学生が数名出席する、学生主事もあるというような形で、就職について

の座談会ですが、そういうことをやりまして、それを二回か三回にわたって連載するといったことなどをやっております。卒業生として後輩を思う心があつてのことだろうと思いますし、また非常な就職難時代の反映だろうという気がするわけです。

昭和十年代、それも日中戦争以降になりますと、卒業生は徴兵検査をうけ、兵隊に行く者が多くなるせいか、就職斡旋活動がやや低調になる。就職事情も比較的良好になったのでしょうが、大学を卒業すれば、健康な者は兵役の義務があつて、学校は就職のことにあま

り気をつかう必要がなくなったことが大きい要因だと思うのです。これはいい状態とはいえないわけですが、それが昭和十年代の特徴かと思われまゝ。

いまの大学の就職部、あるいは女子大の学生部が就職に関するさまざまな面で行ういろいろ活躍なさっておりますようなことがふたたび活発になりますのは、やはり戦後のこととして、就職事情もあまりよくなかったのです。S・P・Sつまりスチュデント・バーソネル・サービス、いわゆる厚生補導ですが、それが新制大学になりましたてやかましくいわれるようになる。昭和二十年代後半から三十年代前半にかけてですが、アメリカから入ってきた新しい教育理念でした。大学教育は、単に教室で授業を受け、正課の勉強だけすればいいというものではない、教室外での活動、つまり課外活動についても、学校はこれを教育的立場から指導援助しなければいけないという考え方、一般教育の導入と並行しまして、広い視野と知識をもった健康な市民を育てるというわけですね。もう一つは、安心して勉学できる条件を学校はつくらなければいけないということで、カウンセリングと

か、いわゆる生活援護、たとえば保健医療、奨学金とか下宿、アルバイトの斡旋などですが、それと並行して、就職に関するいろいろなことを学校がやるようになります。つまり、S・P・S理論とその実践活動のなかに、就職に関する業務も位置づけられたわけです。

たとえば適性調査とか、個々の学生の能力とか資質に適合した進路についてのカウンセリングとか指導助言、それから就職に関するさまざまな情報を可能な限り豊富に収集しまして、それを学生に提供するなどで、単なる職業斡旋ではなくなるわけです。さらに、いわゆる就職開拓と称するようなことも、就職委員の先生方が中心になってやられる。そして現在に至っているように思うのです。

そこで、最初にお伺いしたいと思いますことは、最近のいわゆる経済の低成長時代といわれている時代の就職状況ですが、いちばん新しい今年のデータも、もう出ているのじゃないかと思ひますので、まず第一線におられる田村部長からお願いいたします。

田村 学生の就職内定届けを中心にまとめております関係で、まだ集計の最中で、最終的には出ておりません。大体状況はつかめて



大学就職風景

おりますが、いわゆるオイル・ショック後の就職の状況としては、昭和五十三年度は学生にとって比較的恵まれた傾向が出ているのではないかと思います。とくに不況業種を除いて、メーカー関係の求人ものかなり活発化し、また大手の商社も二、三年ストップしていましたがが再開されるという状況で、現在の時点と昨年度の状況と比較しますと、メーカー

関係に文科系の学生が多く就職内定した状況は、パーセンテージではかなりふえております。数字で申しますと、メーカー関係では、五十二年度が文科系は二五・二パーセントで、三六三社、人数は五五七名でしたが、今年度は三四九社で六五三名、三〇パーセントを超えておるような状況でございます。大手志向は、やはり否めません。

全般的にも比較的順調だったように思われます。ご承知のように、現時期の協定ができますまして三年目になりますが、求人活動開始、あるいは企業側と学生との応対は十月から始まって、十一月に選考ということになっている。そういう点から考えると、自分の目標をある程度絞って訪問している者は非常に早く、十月の終りから十一月にかけて大体内定しているという現状です。

工学部につきましては、オイル・ショックによるメーカー関係の求人が悪かった関係で、メーカーに行きたくても行けないという状況があったわけですが、昨年、工学部卒業生でメーカーへ行った者は、二七六社で三七四名、六〇パーセント。現時点では二八九社で四〇九名、その割合は約七〇パーセント

で、それだけ本来の志向のメーカーのほうへ決っているという現状でございます。

**河野** 大手志向と言われましたが、企業の大きさはどうなんでしょうか。先日、文部省の統計を新聞で見ましたが、小企業への大卒の就職者の増加が、顕著な傾向として指摘されておりましたが。昭和五十年は一九、七パーセント、五十二年度は三三、四パーセントと二年間でずいぶん変わっている。

**田村** 大、中、小の分け方にもいろいろあるんですが……。

**河野** 文部省の分け方は、大企業は従業員一〇〇〇人以上、中企業は三〇〇人から一〇〇〇人未満、小企業は三〇〇人以下ですね。

**田村** 私立大学連盟でも、その分け方を統一しようではないかといろいろ研究会で研究結果、従業員別に今年度から統一しました。

本学の昨年度は一〇億円以上の大企業へ四八パーセント、中堅企業へ二四パーセント、両方で七〇パーセントです。それ以外が中小企業と官庁関係で一五パーセントづつでした。

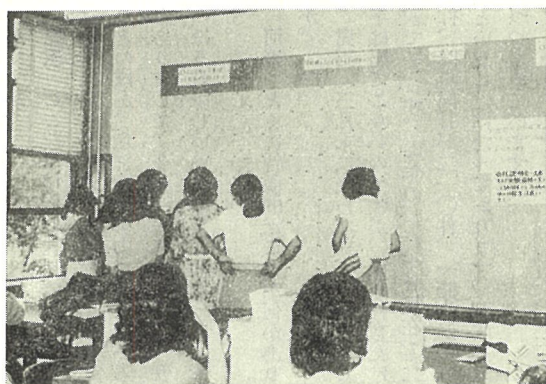
文部省方式で分けますと、昨年度は一〇〇〇人以上の企業へ四五パーセント、五〇〇人から一〇〇〇人までの企業へ一二パーセン

ト、一〇〇人以上五〇〇人までの企業へ二〇パーセント、一〇〇人未満の企業へ八パーセント、官庁関係一五パーセントでした。

### 学生の安定志向とＵターン現象

河野 岩根先生、就職委員長の立場からいかがですか。

岩根 私は就職委員長としてこういう資料



女子大就職風景

（就職部の「月報」など）を見せていただくことによって全般的に知るだけなんで、田村部長さんのおっしゃったこと以外に、あまりつけ加えることはないのですが、ゼミを通じて身近に経験したことで、公務員志望がふえているということは言えると思います。それは公務員試験を受けて、公務員になった者が多いということでは必ずしもないわけですが、これも、これはあとの話題とも関連してくると思いますけれども、結局安定志向ということがいわれているわけで、会社にとってはご迷惑かもしれませんけれども、要するに公務員試験を受けておけば、あと安心して就職活動ができるというんですね。じつは私、現在の四年生の就職が一応内定した段階で、後輩、とくに三年生にたいして何かサセションになるようなことはないかということで座談会をやってみたのですけれども、そのときに四年生が言うのは、要するに「公務員試験を受けておけ、あと安心して企業まわりができる、公務員を希望せんでも受けておけ」というようなことを言っておったのです。もちろん潜在的に公務員希望は多いと思いますすが、「あとまで考えなくても、とにかく公務員

員を受けておけ」と言っていたのが印象に残っております。これは就職委員長としてではなくて、一教員として、学生がそういうことを言っておったということを申し上げるまでなんですよ、それが全般的なことかどうかは何とも言えません。そういうことに一つ気づいたわけです。

それから、よく言われていますように、自分の出身地に帰って就職したいということが潜在的にかなり多いということは言えるのじゃないかと思います。いろんな理由があると思いますが、それがどうこうというよりも、むしろ最近の学生の就職にたいする考え方の変化からくる問題だと思っています。

田村 その裏づけ的なものが、日本リクルート・センタールから出ておりますが、去年は公務員志望が七〇パーセントと多く、公務員志望というのはやはり安定志向の傾向を物語っているように思われます。

河野 女子大のほうは就職部というのはなくて、学生部でやっておられるようですが、仄聞するところによりますと、学生部長さんがじきじき出張されて就職開拓などをしておられるようですが、いまのお話に関連してい

かがですか。

**児玉** ここ数年学生の就職にたいする関心は非常に高まっております。社会情勢によることのほか、私も多少力を入れていることもありまして、今年は去年に比べて、女子大のほうも少しいいような印象をうけております。

**河野** とくに特徴的なことが何かありますか。

**児玉** 三月末にならないとはっきりした数字は出てこないのですが、求人数だけは比較できます。今年の一月十日現在で二五七件、昨年同日が二一〇件、一昨年が一五四件ということになっております。毎年約五〇件ずつ増えています。

### 就職に対する学生の意識

**河野** すでに岩根先生からもお話が出ましたが、就職にたいする学生の意識、たとえば就職というものを一体どのように考えているか、これは、仕事をどう考え、どのように人生を生きるかということと関連するかと思いますが、さらにもう一つ、何を基準に職業選択、就職先の選択をやっているのか、あるいは

は就職後に何を期待し、何を求めようとしているのか。岩根先生、そういう点についていかがでしょうか。

**岩根** リクルートの調査でしたか、いい収入を得たいというのが出ておりましたけれども、これは誰しも潜在的にあることで、とくに近年の傾向ということではないように思います。近年の傾向としては、さきほどの公務員志望、教員志望と関連するわけですが、安定志向ということ、これは一般に指摘できることだと思ふのです。それから、自分のしたいことができる自由な時間が欲しい、それがとれるかどうかということですね。公務員に自分の自由な時間が多いかどうか別として、やはりそういうイメージがあるように思えますね。それから人によっては楽な仕事をした、これがあると思っています。また、公務員として社会の役に立ちたい——もちろん企業でも役に立つわけですが、とくに地域社会に奉仕したい、必ずしも自分かってな考えじゃなくて、公共にたいする奉仕という考えをもっている人も確かにあります。それから親の希望がかなり強くはたらいっているということも言えるのじゃないでしょうか。

最近Uターン現象ということがいわれております。家族調査書なんかを見ますと、子供の数が一般に少ない。二人とか三人、あるいは一人っ子というのかなりあるわけです。長男が都会の大学へ出てきても、やがて家へ戻らなきゃならない。そういう気持の人が多いように思いますね。地方という言葉は悪いけれども一応使わしていただくと、私も父兄会で地方支部会というのにまいます。そうすると父兄から相談をうけるのですが、「なんとかして地元で就職してほしい」とおっしゃるわけです。そこで、学校へ帰りましてその学生に面接して聞きますと、自分は好きなどころへ行きたいと考えている、しかし親の希望は無視できない。そこでジレンマを感じて悩むという人があるわけです。それを父兄会へ行って親御さんに言いますと、「いや、そんなことは家へ帰って言ったことがない、自分の好きなことをさしてくれと言っている、先生にそんなこと言いましたか」と非常に嬉しそうな顔をされるわけです。

**河野** 子供のほうが親に気をつかっているんじゃないですか。

**岩根** そういう面があります。それからち

よつとちがう面ですが、やはり一流企業志向が相かわらず強いのではないでしょうか。結果としては、中小企業に行く人がかなりふえていることは事実ですが、できれば一流企業へ行きたい、大資本の会社へ行きたいというのは、多くの人の本心ではなからうかと思えます。それから自分が学んだ専門を生かしたい、これもやはりあるように思いますね。

だいたい以上のようなことで、これは変化というのじゃなくて、前からある傾向かもしれないかもしれませんけれども、とくに私の気づいた点はそういうことです。やはりいちばんもとにあるのは、安定志向だと思います。

**河野** 女子大のほうでは、最近の就職について学生たちの考え方が変わってきたとか、あるいは就職希望者がふえたとか、そういう現象はございますか。

**児玉** さきほど申しましたように希望者は非常にふえております。おそらく共学の女子学生もそうだと思うんですけども、同時に就職にたいして真剣に考える学生が多くなってきたように思います。一昔前には、いいところがあればという考えの学生が目につきましたけれども、そういう学生が最近全

然にないわけではないですけれども、「いいところがあればという程度の就職ならやめるように、一応自分の適性とか趣味とかをよく見きわめて、就職先を選ぶように」という指導をしていることもあるのでしょうか、自分でこうと思うところを選んで就職する学生がだんだんふえてきているように思います。

それからもう一つは、さきほど一流企業志向というお話がありましたけれども、昔は名の通ったところへという傾向がありました。この頃は職種を選ぶ傾向がふえてきております。何も知らずに会社に入って、入ってからびっくりしたという学生が、いまはほとんど皆無に近い状態です。

**河野** Uターン現象はいかがですか。

**児玉** 新島先生が広く天下に人材を求め、というお考えをもっていられちゃったこととも関係があるのでしょうか、同志社へは全国から学生が来ております。とくに女子は、郷里へ帰って就職したいというケースがたくさんあるんですけども、縁故がいい就職口があまり得られないのが現状なんです。それで、一昨年から東京、名古屋方面、中国方面、四国方面、九州、それら各地へ就職開拓

にわれわれが手分けして出かけることを始めました。父兄会や同窓会の会合がありました。ときには、そういうことをお願いしておりますが、非常に快く受け入れていただいて、同窓の方々も、「自分たちのできることならば」と努力してくださいまし、父兄会の方々も、「自分の子供だけじゃなくて、ほかの人たちのお世話もできるだけしたい」という申し出もありますし、今後の課題としては、そういう方々のご好意を何らかの形で生かしていく組織をつくっていくことだと思っております。

### 雇用者側から見た学生

**河野** そういうバック・アップはたいへん心強いですね。

今日は京都銀行の人事部次長さんにわざわざご出席いただいたのですが、いま、学生の就職とか職業意識についていろいろお話が出たのですが、就職を希望する学生たちにお会いになったり、さらに新入社員なんかを見ておられて、いまのような問題に関連していかがでございましょうか。以前と最近とは変わってきておりますでしょうか。



徳北政宏氏

徳北 私、人事部の仕事を八年やっておりまして、求人難のときから今のような状況に至りますまで若干かわってきているんですけど、志望理由を見てくださいと、さきほどお話がありましたように、あまり大きな変化はないんですね。就職で求めている順位をあげますと、一番は安定性なんです。二番は企業の成長性、三番めは、そのなかでの自分の将来性といえますか、自分の力の発揮がどの程度できるか、俗っぽい言葉でいえば出世とか、その辺を含めてだと思えますけれども将来性ですね。四番めぐらいに待遇が入ってきます。そのほか企業のネーム・バリューとかいろいろありますが、個人差はもちろんありますが、それが大体共通した順位じゃないかと思っています。高度成長期には、安定性という



岩根達雄氏

ことは、潜在的にはともかく、あまり表面には出てこない。それほど安定性を求めなくても安定していて当然だという気持があるわけで、その前提のもとに企業の伸び、成長性が表面的には一番でした。ですから、本当の気持としては、一番が安定性、二番が企業の成長性という順序で、それは変わらないように思えます。

ところが、こういう時期になってきますと、さきほど親の希望とか、まわりの意見もいろいろ入るというお話が出ましたが、安定性ということをはっきり言うてきます。銀行という安定性ということが直観的にくるわけですか、安定性だけを求めて来る人がかなりあります。それでわれわれとしては選考にあたって、その辺をよほどしっかり

見ていきたいと思います、お互い不幸になりますので、非常に慎重になるわけです。公務員志向は安定性ということから出ていると思いますが、われわれは辞退率がある程度見込んで採用しております。辞退の理由は、百パーセント近く公務員です。ほかの民間での競合はあまりありません。

女子につきまして、非常に変わってきたのは、さきほど見玉先生がおっしゃいましたように、非常に真剣味が出てきたことです。これは顕著に出てきていると思います。理由はもうひとつよくわかりませんが、大学での就職指導という面もあると思いますが、もう一つは、企業側にも原因があるように思えます。というのは、以前は四年制の大学出の採用は模索状態で、どつちかいと高校生卒業者で採用できない数を四年制の大学で採らざるをえない、そういう状況が高度成長期の終わりごろから出てきてまして、勤続年限が非常に短いということもあるんですけれども、それも覚悟のうえで、将来のことも考え、何とか手を打たねばならぬということで手がけて来たわけです。ところが、それがだんだん定着してきてまして、逆にこんどは四年制の大学の

よさといえますか、大学出の能力がほしい。職場開発の面も進んでまいりまして、学生のほうも敏感にその辺を感じ取るというか、「この企業でこういう業務を」と、はっきり仕事の面をつかんでやってきます。ですから、ただ数の調整からではなくて、質をかうという、それが定着してきているように思います。

**河野** 就職してからの伸びというか、いわゆる企業側の期待度というものがあると思えますけれども、女子学生の就職者の場合、一応それにこたえているわけですね。まあ、会社のほうでも職場開発をなさっておられるわけですが……。

**穂北** いちばん初めは昭和四十八年だったと思いますが、ほとんどの人が一年でやめたのです。こちらも女子大卒業生を生かす場については模索状態だったんですが、いろいろな部署につけてみました。その後、私のほうでは、職場開発的に——どの銀行もやっているようですが、窓口でのお客さんへのコンサルタントと言いますか、窓口係という形で配属してみましたが、これにはよくこたえてくれております。こんど営業のほうでアンケー

トをとって見たら、非常に好評でした。というの、たいへん飲み込みが早い。それで特別研修を組みまして、営業店にバツと出して一カ月たったら引き揚げてきまして、商品知識を教え込んでまた出す。一カ月くらいいてまた集合研修をやって出していく。四カ月つづけるとだいたい一人前になっておますね。最初は無理かなと思っていたんですが、期待にこたえていただいていると思います。

**田村** 企業としては、どういう使い方をしたいのか、仕事をさせたいのかわからない、その点がむずかしかったわけですが、最も、最近は一般的に高学歴社会になってきたこともあり、比較的広い職場から求人がありました。昨年は五八六社であった女子の求人が、今年は七〇〇社、一〇〇社以上ふえております。

そういう状態ですけれども、やはり学生の気持としては、自分の能力、またいままで学んできた学問を生かせる職場が非常に少ないわけです。したがって、いままでは採用していた実績がある企業を中心にしか考えない。企業では金融関係にたくさん入れていただいているわけですが、今年は選択型の

就職難ということがいえます。今年、女子はだいたい六三〇人就職しておりますので、平均一人一社ということがいえるんですけれども。

**河野** 児玉先生はアメリカでの生活経験が豊富でいらっしゃるわけですが、アメリカでは、女性と男性とはほとんど差なしに就職してやっているわけなんでしょう。

**児玉** 一概にはいえませんね。

**河野** たとえば、この仕事はかえって女性に向いているとか、そういうことがアメリカでは日本よりもっと研究されており、経験的にも承認されているのではないんですか。

### ゼネラリストとスペシャリスト

**児玉** そうでもないですね。大学によってもずいぶんちがうと思います。女子大学という、アメリカではほとんどが小さいリベラル・アーツ・カレッジなんです。そういう大学では、キャリアー組は、卒業してから大学院やロースクールに進んで、専門職業教育をうけます。日本とちがいますのは、エキスパートにたいする考え方がいまして、専門家は専門家として、男女平等に遇されるという

ところがあります。日本ではよくゼネラリストとスペシャリストという分け方をしますが、それでも、スペシャリストなんです。女子大学の場合、そのスペシャリストを目指すケースが多い、という事情があります。

**田村** そういう点では日本とかなり違いますね。日本ではどっちかというとゼネラリスト的な採用ですから。

**児玉** アメリカでは三、四年前ですか、ファーマティヴ・ジョンとかいう法律ができてまして、人種や性によって就職の差別されていたマイノリティー・グループ、とくに黒人とかメキシコ系・東洋系、それに女性が全体的に十何パーセント以下である場合には、優先的に採用しなければいけないという法的な措置で、とくに政府関係の機関では採用を強力に実施しておりますので、女性の職場進出は最近ものすごく活発になっておりますね。

**河野** 日本の企業では、スペシャリストとして位置づけるという傾向はいかがなんでしょうか。

**穂北** メーカーのことはよくわからないですけれども、金融機関になりますと、やはりゼネラリストでしょうね。女子の場合は期間

の問題がありますので、どうしてもある程度狭めて考えざるをえないと思います。ただ一般的に申しまして、企業は大学卒業生に何を求めているかということになってくると思うんです。さきほど岩根先生がおっしゃいました専門を生かすという面が、なかなか仕事と直接結びつきにくい。もちろん理論的なものをもっているということは仕事に必要で、学生は就職するとすぐそれを具体的に生かしたいと考えがちですけれども、われわれの経験から申しますと、あとからだんだんそれが生きてくるという感じですね。

### 大学教育の目的と就職

**河野** それでは、いよいよ今日のメイン・テーマに入りたいと思うんですが、すでに穂北次長さんや児玉先生からお話が出たこととも関連するわけですが……。新制度の大学になる以前に専門学校というのがありました。同志社にもございました。これは、職業のための高等教育を施す教育機関で、目的がはっきり致しております。ですから、当然就職ということを考えてカリキュラムも組まれているし、学生たちもそれを期待して入学してき

た。ところが新制大学になりましたからは、職業教育と専門的知識教育に偏した教育は好ましくない、一般教養科目を重視しなければいけないという大きな変化が出てきたわけでございますね。短期大学などもそうです。

知識偏重だということで、旧制大学のあり方が否定された。そういう点から言いますと、少なくとも現在の大学は、就職するために教育を施す場と考えてはおかしいことになってくるんじゃないか。数年前から文部省は専修学校という制度を採用しまして、従来の各種学校を充実させるようになった。これは完全に職業教育を施す教育訓練の機関で、すぐ実戦の役に立つ。たいへん人気があるようですが、そういう学校が認定されるようになりまして。しかし、文部省の大学設置基準にもとづいてつくられた戦後の大学や短期大学は、職業教育の場ではないわけでしょう。専修学校とはもちろん、旧制の専門学校あるいは旧制大学との違いがそこにあるんじゃないか、つまり、目的がちがうと思うのです。その辺、岩根先生いかがでしょうか。

**岩根** おっしゃるように、われわれは職業教育をしているとは思っていないので、さきは



児玉実英氏

ど私、自分の専門を生かすということを申しましたけれども、別に私の「金融論」の講義を聴いたからといって、たとえば銀行へ入ってそれがすぐ役に立つことを期待して授業しておりませんし、一般的に、企業へ入ってすぐ役に立つような授業をしているつもりはないわけなんです、それはどの先生もおそらくそうだと思うんですけれども、職業教育のために授業をやるということではないと思いますね。しかしながら、大学を卒業すればほとんどの人が就職するというのは、これは前提になっております。大学院に入ってもまた勉強する人もいますので、大部分の人は就職するわけです。そうすると、大学教育は就職してから一体どういうふうな役に立つかということですね。

これは昔はよく言われたことで、私も聞いたことがあるんですけども、「学校で聴いたことは役に立たない」という。私は直接役に立たなくても結構だと思っております。たとえば経済学部でいうと、経済学を勉強したからといって、会社へ入ってどれだけ役に立つか、すぐには役に立たないとい私は思っております。しかし総合的な判断力を養うということにおいて、大学教育はやはり役に立つと思うわけなんです。私はそれでいいと思うのです。大学教育のなかで総合的判断力を養うことが、やがて社会に還元できるのじゃないかと考えております。例外はありまじょうが、すぐに役に立つような学問はすぐに役に立たなくなる——言い方はちょっとおかしいんですけども、私はそういうふうに思います。すぐに役に立たない勉強をするのが大学だと、逆にいえばそういうことじゃないかと思えます。

河野 文部省の調査でも、大学卒業生の多くは、「総合的な判断力が身についた」という点に、大学教育の効果を認めておりますね。

穂北 おっしゃるとおりでございますね。

われわれはけっして専門的な技術や理論だけを期待しているわけではございませんので、考え方、判断力、あるいはお客さんとの相談力、それから将来部下をもった場合、部下にたいする教育指導、もっと広くいえば、企業のなかで人間をつくっていくと言いますか、非常に広い範囲で物を考える力ということで、すね。すぐに役に立つものというのは、これはむしろ大学出でなくてもよろしいわけ、われわれ企業のほうでもそういうことは期待してはおりません。

岩根 役に立つといえは、たとえばそろばんがよくできるとか、そういうことはすぐ役に立つと思いますし、また銀行の実務、これは大学出だけのものではございませんし、銀行のなかで教えられるものだと思います。

穂北 われわれの企業のほうから言いますと、入ってからあとの勉強ということになってくると思うんです。私のところも人事部に研修課というのをもっておりまして、大学教育を引きついだ形で研修をどう進めていくか、頭を痛めているわけですが、結局大学教育はそれで終わって、入ったところで縁が切れるという考えは間違いです、そこ



河野仁昭氏

で伸びる人とそうでない人の境めみたいなのがあるんですね。自分なりに勉強の場をつくりながら、自己陶冶といえますか、ひきつづき一所懸命にやっている人は伸びていきますね。またそういうことができる人は、大学でも一所懸命やってこられた人だと言えるのではないかと思うんです。いいかげんな気持ちで大学へ行って、とにかく出てきたという人は、入ってからあまり伸びないように思います。入ってからの社会勉強は、当然大学時代の延長だと考えてもらったらいいと思いませんね。ともすると、実社会へ入ったら学問と切り離された別社会だという感じをもっている人がありますけれども、けっしてそうじゃないと思います。やはり勉強していなければついて行けないし、あるいはせっかく大学で

学んできたものが色あせちゃうことにもなりかねないと思いますね。広い目でとらえるという大学教育で培った成果を土台に環境に処していただく。企業もそれを期待し、本人もまたそれにこたえていくという、そこがその人の成否の分かれ目になってくるように思いますね。

**岩根** 大学で総合的な学問の仕方というか、論理的な考え方を学んで、そして企業に入れば、その企業において自己啓発ということか、そういうことのできる人がやはり伸びる人じゃないかと思うんですね。私のゼミの出身で、学生時代にまじめに勉強して、上位の都銀に入ってひじょうに優秀な成績を得て、重要な地位に早くついた人がおります。それは私のゼミで「金融論」を勉強したからそういう地位についたとは私は思っていません。やはり一つの勉強なら勉強を、大学で一所懸命やったということが自信になる。そういう自己啓発をする習慣のついている人が、企業へ入っても伸びていくんじゃないかと私は考えております。

**児玉** 物を考える力も大事なことだと思いますね。女子大学の教育では、リベラル・ア

ーツを伝統的に重視しております。「リベラル・アーツとはどういう意味か」ということで、いろんな方がいろいろおっしゃっていますけれども、やはりいまおっしゃったことと相通するものがあるように思います。総合的判断力をつけるとか、どういう本をどのようにつまんで読むかという判断、いろんな表現があると思うんですが、私はやはり「山の上になんがあるか」ということを教えるよりも、むしろ「山にはどういう登り方があるか」を体得させることが大切だと思います。そういう力がつきますと、一生懸命勉強しつづけて、自分自身を向上させていくということにつながっていくんじゃないかと思います。これは企業の方が言われたことですけれども、「おたくの学生さんが来てから職場が非常に明るくなった、なかなか飲み込みが早い、おまけに新しい仕事を開拓してくれる」そういう話を聞いて大変嬉しく思っています。

**河野** そうしますと、大卒を採用される側としては、現在の大学の教育方針でいいということなのでしょう。裏返していえば、大学教育のあり方にたいして雇用者側から、こ



田村聡舟氏

ういう点にもう少し力を入れてほしいとか、  
こういう人間を育ててほしいとか、そういう  
期待というか、その点いかがでしょうか。

**穂北** とくに具体的にはないのですけれど  
も、ゼミの充実といいますか、とくに私学の  
場合、学生数がかなり多くなることもあるん  
ですが、ゼミでのその人の活動ぶりとい  
うか、ゼミでの行動、これは大切にしてい  
たきたいと思えますね。べつに私学に限ら  
ないですけれども、深く勉強することが大  
切だと思うんです。表面的な形式的な面  
にとらわれるのじゃなしに、自分の得意な  
ものについては人に負けない、この分野では  
人に負けないという、一カ所深みのある勉  
強をやってきたということがものすごく大  
きく響いているように思えますね。

**田村** 新制大学というのは一面人間形成  
場でございますので、そういう面を十分幅  
広く考え、学生時代に取り組んでおくとい  
うことも必要だと思います。大学生活には  
かなり余裕もありますし、新制大学のカリ  
キュラムからいうと、それは予習復習とい  
うことになっていきますけれども、必ずし  
も実行している状況ではないので、でき  
るだけ余暇を人間形成に有効に使うとい  
うことですね。とくに最近採用者側のご  
意向などを聞きますと、だいたい三つぐ  
らいに分けて考えられ、一つは頭の回転  
が速い人、才ばった人、もうひとつは行  
動力のあるスポーツマン・タイプであり、  
だいたい共通して言えることは、人間の  
かすぐれたものをもっている人、という  
面がかなり重要視されていると思いま  
すが。

**穂北** なにかを深くやるということ  
は、自分の考えを自信をもって展開でき  
るということになってくると思うんです  
ね。たとえば私も企業の人でもちよ  
い見られませんが、何れでも、何か一  
つの法律でもあれば、「法律がこうな  
っているからこうなんだ」という  
ところにとどまらず、「なんでその法律  
ができたのだろうか」という背後まで  
考えていく

人があるわけですね、変な例です  
けれども。しかし自分はいかに、それ  
なりの論拠も整った形でその人な  
りの考えが展開されて出てくる。そ  
れが非常に役立つ面が多くなって  
きます。世の中がガメツさも必要に  
なっていますと、また独創性という  
ものが求められてくるわけですね。  
企業自身が「いまのままではいか  
ん、さらに進まなければいかん、何  
か先取りしていけ」という思想が  
強いんですね。そうなるにつれて、  
そこに何か新しいものの展開が、こ  
れは金融機関だけじゃなしに、ど  
こでも出てきていると思います。そ  
ういう新しいものへの発想は、何  
か一つのことを深く研究していると  
ころに出やすいように思います  
ね。

**河野** 幅広く基礎的な学力をま  
ず身につけるということ、そのこと  
が総合的な判断力につながるわけ  
ですが、そのことに關してはどなた  
も異存はないと思います。さらに  
そういう教育活動を通して偏らない  
人間を育てるということは、どなた  
も否定されることではなからうと  
思うんです。しかし、そのことに  
プラスして、一人一人がその人の  
得意とする分野を深く学んでほ  
しいということと

のかみ合わせは、履修制度などとの関係でいかでございましょうか。

**岩根** 私もゼミを通じてそのことをよく言ったことがあります。つまり「幅広くいろんなことを勉強しなきゃならない」ということと同時に、それと決って矛盾することじゃないと思うんですけれども、自分がゼミならゼミでこのテーマについて研究すれば、この点についてはほかの人に負けないというものを、何かもってほしいと思います。それをもう少し拡大しますと、「私の金融論のゼミをやっておれば、金融に関してはほかのゼミの人に負けるな」、ということなのです。幅広く知るといふことは、幅広い視野をもつということなんですけれども、しかしそれは薄っぺらにやれということではけつしてないので、すべてを深くやればいちばんいいのですけれども、人間の能力はそうはいきませんので、「少なくとも自分がテーマとして選んだものに関しては、ほかの人に負けないだけの深さをもて」ということを強調したいと思います。

**河野** 学部卒業必要要件として、これだけは履修することという所定の単位があります。

すね。そのなかで、とくにこの分野に関しては自分は人に負けないだけのものを身につけていくという、それを育てていく……幅の広い視野をもつことと、専門分野について深くやる、ゼネラルな面とスペシアルな面といましようか、その両面の指導体制とカリキュラム、学習時間といったものは、学部の四年間で一応可能だ、ととのつていて、そういう配慮はなされていると考えてよろしいですか。もつともさきほどの自己啓発とも関連しますが。

**岩根** 私のほうの学部で申しますと、「経済原論」と「経済学基礎演習」が必修になっておりますが、それ以外は全部選択科目にしているわけです。しかし選択科目を群に分け、各群から何単位以上履修することということになっております。さらに、たとえばこの科目をとるためにはこの科目はとっておくことが望ましい、あるいはこの科目をとるには、並行してこの科目をとるのが望ましい——「望ましい」という表現ではありませんけれども、一応こういう勉強をしたらよろしいよという指導はしております。その程度しかいまのところはやっておりません。これを指

導しやなくて規則にしたほうがいいのか、あるいはもつと自由にしたほうがいいのか、その辺には問題があると思いますけれども、私のほうは「望ましい」という形にしておいて深めていく方向でやっております。

**河野** 一般化できるかどうかわかりませんが、いままではお話がたような新制大学の考え方とか目的を、学生たちはどう受け止めているでしょうか。つまり、学生たちは大学に何を期待しているとお考えになりますか。抽象的な質問で恐縮ですが、学問とか大学というものを、入学してくる人、また大学でいま学んでいる学生たちはどう考えているのか。それは大学のねらいと一致しているのか、ずれているのか、就職との関連を除外してでも結構なんですが、児玉先生いかがでしょうか。

**児玉** やはり入学してくる学生たちは、自分が選んだ大学で身につけられるものは何と身につけたいという気持はみなもっていると思うんです。私どもの大学は非常に小さいスケールですから、その点を生かしまして、手づくりの味というんでしょうか、そういう意味でしかできない領域を目指しております。

す。

そして、さきほどのゼミに関連してくるのですけれども、ゼミのなかで深く勉強するということも大事なことですけれども、ゼミの小さいグループのなかでの人間同士のふれ合いも大切にしているのです。それは、さきほど田村部長もおっしゃいましたけれども、人間形成の絶好の場でもあります。女子大の学生たちは、わりあい素直にそういう雰囲気に入っていくまして、学問と同時に人間形成ということを考えるのでしょうか、自分たちの人間を磨いていこうという気持が強いようです。企業の方にお会いすると、「おたくの学生さんは、ほんとに人がいいですね」とよく言われるんです。職場が明るくなったり、あるいは人と摩擦をほとんどおこさないということをよく言われるんですけれども、そういうことを伺いますと、私どもが担っている教育の一つの柱が、そういう形で生かされているんだなという感じがして嬉しいんです。

### 同志社出身者の特色

河野 それは面白いお話だと思うのですが、共学もふくめましていかがなのでしょう

か、同志社の卒業生は、よその大学の卒業生、たとえば国立大学の卒業生なんかと比べて、なにか違った面がありますか。もつとも、個人差はあるでしょうが。

穂北 人によってちがいますが、一般に言われますことは、「同志社の卒業生は非常にスマートである。」「円満である。」「如才がない。」「そういうことをよく言われるんですね。これを裏返すとまた弱点にもなりまして、「ガメツさがない」とか、「長所と短所があり明確でなく特徴がない」という感じになってくるんですね。ただし、「円満な人物」とか「スマートな人物」とか言われるときに、それが悪いようにうけとられる場合があるんですが、私はそうじゃない、いい点だと思っております。それは企業にとっても非常にいいことでございますので、その上に立って、その人でなければならんものが何か出てくれば申し分がないと思いますね。まあ、一般に言われておりますことは、ある程度当たっていると思います。私は、そういう同志社精神的なものの上に立って自分の信念を通していく、一貫した意見をもっている、ということ望みたいと思っておりますけれども。

田村 私企業を訪問しましたときなど、たしかにいろいろ聞きます。いまおっしゃいました特徴的なものが、長所であり短所ともなる面があるわけですね。こういう時代ですから、もうちょっと人を押しのけてでも言うてはなんです、よい意味での意気込みがあつてしかるべきだと思うんです。しかし、「誠実さ」とか、あるいは「地味であるけれども頑張つて仕事もよくできる」ということも聞きます。新制大学になってからたくさん学生を抱えることになったわけですが、私学の特性が薄れてきたということを聞いておりますし、われわれも多少感じておりますが、本年度入社試験の際、担当者から本学の学生に「同志社で学んでよかったか」と聞いたら、「非常によかった」ということで、どこか心の隅っこにでも、新島精神である「大学設立の旨意」を会得しておつたということを知ると、非常に嬉しく思いますね。在学中にそれをつかむことはなかなかむずかしいことですが……。それぞれの私学の特性が薄れているなかで、そういう人が少しでも多くなつてくれればいいなと思っておりますけれども。

**河野** 同志社に学んでよかったということの内容は、どういう点なんでしょう。

**田村** 詳細は伺い兼ねたので、どういう形で返事したのかわかりませんが、一般的に同志社は自由な学園だということを聞くわけです。のびのびとやっている人もいるかわりに、勉強一本でやっている人もいます。いろんな人がおるわけです。よく私たちのほうへ「どうしても同志社の大学生がほしい」と言っているから難しいことですが、「同志社にもピンからキリまでの学生がおりますよ」(笑)と言って笑っているわけです……。

最近とはくに雇用が厳しくなつて、少数精鋭主義的な採用になってきていますので、学卒者としてそれなりのいいものをもって卒業してほしいと思うのです。「自分なりに一つこういうものをもっていると、胸をはって言えるようになれ」と指導しているわけですが、何か一つ取り柄をもった学生が、一人でも多く出てくれればいいと思います。

最近——と申しましてここ十年くらいになります、とくに紛争後は学校推薦というものがひじょうに薄れてまいりまして、学生が求人企業を見て自由に企業を選択して、訪

問して入社試験をうける機会が多くなった。そういうなかで、私共就職部の学生指導の役割は大きく、学生にはつねに、「目的意識をもちながら学生生活を送れ」ということを、やかましく言っているわけです。企業としては、学校の選り好みと申しますか、指定校の問題については、多少幅広く考えられるようになりましてけれども、現実には採用した実績校を中心に採用される傾向があります。希望としては、企業が面接される場合、大学名を意識しないで面接し、その結果これはいい学生だった、どこの学生か、あけてみたら同志社の学生だったと、そういうふうな学生が多くなつてくれればいいな思っているわけです。

**河野** 岩根先生、同志社で四年間学んだ卒業生に、個人差はもちろんありますが、長所や短所など何か共通した特色が多少ともある、というお話が出ていると思うんですが、これはやはり同志社教育がそういう人間をつくっていくわけなんでしょうか。類は類をもつて集まるということなのか……。

**岩根** 同志社一般がどうかというと、皆さんおっしゃったように人によってちがいます

が、企業の人事課を訪問させていただいて聞いたりしますと、「あまり差がない、だんだん同質化傾向にある」ということを聞くことが多いのです。「同志社の卒業生はどうですか」と聞くのですが、「よくやってもらっております」という答えで、あまり明確なことをおっしゃらないように思っています。

**河野** あまり特色として共通に指摘できるようなものをもたないで、就職先で働いているんじゃないかな、という感じがするんです。

**岩根** しかし、「同志社を出てよかった」ということを卒業生はみな言います。「どこがよかったか」というと、これまたむずかしいと思いますけれども、要するによかった。たとえば就職して社会で活躍している人と話していて、「たまたまその人も同志社の卒業生であったことがわかって非常によかった」とか、そういう話も聞くわけです。同じ門を出たという意識があるのじゃないかと思えます。

**河野** 同窓意識ですか。

**岩根** それはあると思いますね。それから就職の問題からちょっと離れますけれども、

私はいままで一年のクラスをもっておりま  
すとき、同志社は本望は第一志望でなかつたけ  
れども来たという学生がなかにはいるわけ  
ですね。たとえば国立をうけたけれどもだめだ  
ったというわけです。私は、初めそれを聞い  
て、いい気持はしなかつたわけですが、それ  
はやむをえない。しかし卒業するとき、よか  
ったと思つて出てくれたらそれでいい。そう  
するのはわれわれの責任だと思ふのです。同  
志社へ入つてよかつた卒業するときと思つ  
てくれれば、われわれの教育は報いられた、  
教育のしがいがあったということになるかと  
思ふんです。

河野 要するに、自分の母校にたいしてプ  
ライドがもてるような四年間を過ごさせる努  
力ということではないかと思ふんですが。

田村 プライドをもって出るか出ないかで  
非常にちがいますから、その点は大事なこと  
ですね。

岩根 事実、多くの人は「よかつた」と考  
えておりますので、私は、報いられたという  
感じをもっております。よく年賀状などに、  
「同志社人としての誇りをもつてやつており  
ます」とか、もつと狭くいえば、「私のゼミ

で勉強したことを生かしてやつている」とい  
うようなことを書いてきてくれますので、非  
常に心強く思っております。

河野 いまのお話に関連して児玉先生いか  
がですか、同志社の四年間にどういうふう  
に育つてきているか、社会に出てからどうい  
うふうになっているか。女子大では、どうい  
う具体的な努力をなさつておられるのでし  
ょうか。

児玉 ちょうど四年生のゼミが終わるいま  
頃になりますと、やはり「四年間この学校に  
学んでよかつた」と異口同音に言いますね。  
それから謝恩会というのがあるんですけど  
も、その席では、「同志社に学んでほんとう  
によかつた」と、みな感激しているように言  
いますですね。

女子大生のなかでいちばん女子大生らしい  
学生というのは、やはり寮生だと思ふん  
です。四年間学寮で過ごした学生というのは、  
大学が主催する行事、EVEとかキャン  
プとか校祖墓参とか、その他いろいろの行事に積  
極的に参加して、学校の中心にいちばん近い  
ところで四年間を過ごすということが原因な  
んでしょうか。しかも二人部屋とか三人部屋

とかで過ごしますと、角が取れたマナーを学  
んでいく。ところが自宅通勤ができない、と  
いうことで、意外と京阪神での就職がむずか  
しいのは、惜しいところです。それから、こ  
の間ちょっと教えてみて驚いたんですが、女  
子大の教員の三人に一人はクリスチャンです  
ね。まじめだとか、人が好いとか、あるいは  
人間関係がひじょうにいいとか、どこかちが  
うのは、その辺にもあるのではないかと思  
ふのです。

逆に、これは仕方がないのですが、せつ  
かよい職場を与えられても、早く辞めてしま  
うということがあるようです。いい学生を  
お採りになればなるほど、早く辞めていくと  
いうことがあつて(笑)。

河野 結婚ですか。

児玉 そうなんです。ただし、最近の傾  
向では、結婚してもしばらく勤めるよう  
です。

穂北 そうですね。勤める人がふえてきて  
いますね。

児玉 その理由は、だいたい同年齢ぐら  
いの相手と結婚するので、男の給料だけでは  
ちょっと生活しにくいという面があるよう

す。しかし、それだけ新しく入る人の職場を狭めているということにもなるんですけれども。

**穂北** 企業では、結局芯の強い女性というものを求めるんですね。とくに銀行なんかに入りますと、お客との折衝という面がありまず関係で、非常に円満で明るく、しかし芯が強い、何かを任せておいてもやってくれる、あるいはいつのまにか物事が仕上がっている、そういう人を欲しているわけです。そういう点で同志社の女子学生はしっかりしているんじゃないでしょうか。一般的にはそう思えますね。

### 雇用者への希望

**河野** 最後になりますが、大学の者として雇用者側といえますか、採用して下さる側にたいする注文あるいは希望といったものはございませんでしょうか。

**岩根** 企業一般にたいする希望なのですが、まず第一点は、「不必要な拘束がないように」、ということですね。言いかえると並行して他社を受験するチャンスを失わせないでほしい、ということなんです。たとえば十

月一日に会社を訪問いたします。そしてたとえば「二日後に来るように」、あるいは「明日来い」と言われる。学生としては望みがあると思うわけで、その日に行く。そうすると、また「幾日に来い」と言われる。このこと自体は結構なことで、学生も喜んでますます期待を高めていくわけです。そして、その期待が実ればありがたいですけども、問題はもしそのたびに長時間待たされ、しかも結果は不採用ということになりますと、よそへ回れたかもしれない時間を拘束されて、それだけ無駄にしていることになるわけです。しかも、拘束されたために、次へ行きますと、「もう遅い」と言われることがある。限られた短期間のことでですから並行して、もう少し自由にほかの企業もまわれるチャンスを与えていただきたいというのが希望のひとつなんです。

それから次に、たとえば東京に本社がある場合、採用の最終決定を大阪でもしてほしいということですね。「東京の本社で重役面接があるから来い」と言われる。非常に確実性があればもちろん喜んで行くわけですけれども、東京まではいくら新幹線で三時間で行け

るにしても、時間的に相当拘束されるわけです。そうすると、たとえば大阪で同時に希望する会社があると、東京へ行くことを断念して大阪へ行けば、時間的に有利です。それで東京に本社がある場合には敬遠しがちになるわけです。

それから協定の問題ですが、十月一日から会社訪問解禁ですね。ところが、その前からおこなわれる例があるように聞くわけです。

学生としては後生大事に十月一日を守って行きますと、すでに仮内定が行なわれたとか、面接がすんだとか、そういうことを聞くと不信感をもつわけです。『一体いつからやればいいんですか』と訊かれる。これは私にもわからんわけです。協定はぜひ守っていただきたいと思います。たとえば国公立大学の場合は就職部というのがないわけで、わりあい自由な活動——というとおかしいですけども、私たちのほうでやっているような指導がないわけなんです。そうすると、いつから就職活動をはじめたのかわからない。そういうことがあるわけなんです。

たくさん申して恐縮なんですけれども、もうひとつ、商売しておられる家の学生がいま

すね。そういう家の学生が長男ですと、「君は家の商売を継ぐんだろ」と頭から決めつけられるというんですね。そういう場合じゃない不利だったかどうかわかりませんけれども、しつこく訊かれる場合があるというんです。企業側としては、懸念をもたれるのはやむをえないと思います。何年かいて辞められたら困られるだろうし、それを心配されるのはもつともだと思えますので、あまり一方的なことは言えませんが、学生からいえば、家を継ぐ気持はないのにそういうふうを決めつけられるという不満があるんです。

お願いしたいことのひとつは、女子学生の就職ですね。決して皆がみな腰掛けのつもりで応募するわけではない、真剣に就職を考えている者もたくさんいるわけですから、その点よく見分けていただきたいと思えます。

### 大学院生の就職問題

岩根 それから、これは常に思っていることなんですけれども、一企業の問題ではありませんが、大学院まで行きますと、文科系の場合は現状では就職上不利になる。理工系の場合は、大学院へ行かれる率が高いし、また

企業へ入ってからの仕事とかなり直結する面がある。直結といってもすぐというわけではないんでしょうけれども、文科系に比べれば直結する面があると思うんです。だから文科系の大学院生にたいしては、企業側はあまりウエイトをおいておられないという事情もあるんだと思うんですけれども、大学院で勉強したことが何らかのプラスになる職種もあるんじゃないかと思うわけです。現実には、就職面から見ますと、大学院まで進むということはやはりマイナスに作用する場合が多いわけで、大学院へ進みまして、途中で就職したいという場合にはよほど覚悟をしなければいけない。それで自然、大学院へ行く者が減ってくるわけですね。私たちも相談をうければ、あまりすすめられないということになってしまいうわけです。私の知っているだいたいの例では、大学院生をあえて採用された例もあるんですが、最近は見きません。やはり大学院生にはそれだけのメリットもあると思いますので、もうちょっと門戸を開いていた方がいいと思うのです。

たくさん並べましたけれども、私の思っていることを申し上げたわけですね。

河野 大学院修了者あるいは中退者の就職問題は、いろいろ考えさせられますね。その点が、アメリカと随分ちがう。

岩根 大学院で後期課程まで終えるには最低五年間かかる、五年間たったときはたして就職につけるかという問題があるわけです。そこまで見通せない、積極的に大学院に残れと言にくいわけです。また志望が変わる場合もありますからね。たとえば銀行などでも、はじめから調査部ということでお採りになることはないと思います。第一線を経験しないと調査部の仕事もできないと思うんですけれども、しかし適材適所ということもございまして、勉強してきた者にはそれ相応の配置と言いますか、そういうことも考えていただければと思います。

### 雇用者側の悩み

河野 穂北さん、いま岩根先生が言われたような問題についていかがでしょうか。

穂北 それぞれごもつともで、できるだけご期待に添えるように検討していきたいと思えます。ただ、いまの協定のなかでやっているのは、企業としても非常にやりにくい面が

多いのです。とくに最初のほうで拘束する場面も現実にかなり出ていると思いますね。なかなかはっきりしたことも鮮明に出せないということもありまして……。協定破りをする企業も出てきますので、その辺のかね合いもむずかしくなってきました。いま言われましたすべてのことについて申し上げましたら長くなりますので、先生からお話のありました点につきましては、企業側としても反省すべき点は反省していくということで、できるだけ学生さんの立場に立った採用を検討したいと思います。

田村 同志社の学生には比較のおとなしい面がありまして、こういう早く決定してしまわねばならない短期決戦型の時勢になりますと、目立つ学生がどっちかというと有利になるわけです。同志社には隠れた人材もおるのですが、それは表面的にはあらわれないわけです。一回でボンとはねられる率が多いのですが、二回、三回となるといい面も出てくるようです。これは同志社の学生をいまでごらんになっている方はわかると思います。営業中心ということになりますと、表向き元気なはずと見た者がよくて、人間的には魅

力がありながら少しおとなしい学生は損をするということもありますので、企業としてはひとつじっくり見ていただいで、チャンスを与えていただきたいという希望もございました。

河野 採用される場合に選考基準のようなものが幾つかあるかと思いますが、もしお差支えなかったらお漏らしいだけだから。(笑)

穂北 選考基準というと非常にむづかしくなってきましたけれども、主に専門科目の内容について議論をかわし、その人の理論構成、説得力を評価しています。

河野 ベーパー・テストのようなものは……。

穂北 これは十一月一日にいたしてはおるんですけれども。

河野 どういう科目について。

穂北 専門科目の基本的な問題を論述式で出しています。結局、私のところだと、基本的にはまず事務ができて、その上にお客さんとの折衝という面が企業として必要です。で、そういう折衝力があるかどうか、これがごく基本のことです。その上に立ってその人の人間性、円満性とか、将来その能力を伸ば

していく可能性があるかどうかという点を見ているわけです。事務ができるかどうかということは、面接とか応対ではわかりませんが、で、実際上の採用にはあまり影響してこないと思います。基準という点からいいますと、一つは折衝、応対、もう一つは将来の幹部候補生としての学問的な知識とか考え方、その二つですね。おそらくどの企業もそういう観点じゃないかと思っています。

児玉 女子の場合、自宅通勤者でなければ採用しないという企業があるようですが。

穂北 私のところは寄宿生も採用しております。

田村 企業側のお考えでは、だいたいお嬢さんをあずかるという感覚があるのかもしれないけれども、いまおっしゃるとおり私たちも、自宅か下宿かで採用するかどうかを決めないでいただきたいと、各企業にお願いしているわけです。

岩根 京都銀行は、りっぱな女子寮をもっておりますね。

穂北 いまのところ、私のほうでは寮生は高校卒業生に限っております。ご自分で学生時代からの下宿をひきついで下宿から通って

いる方もありますが、下宿手当というので月五千円補助しております。

児玉 卒業生に「就職活動報告書」というものを出してもらうことにして、就職活動に関する意見とか希望を書いてもらうんですけども、そのなかで出てくることで気になることは、これは男子の場合には当たらないのかも知れませんが、企業訪問だけで受験資格なしといわれることがあるらしいんですね。

「あんなにたくさんの人といっしょに面接をうけただけで、資格なしと決まるのは、どうも……」という不満があるんです。試験で実力を発揮したいと思っています。その前に「駄目だ」と言われては、学生もがっかりするのは当然で、全部が全部そうではないと思いますが、考えていただけないかと思っています。

それから、これは入社してからなんですけれども、女子の場合、どうしても男子と差別されるような言葉遣いをされるということに問題を感じることが多いようです。仕事は下でもいいけれども、やはり人間としては対等に扱ってほしいという声なき声があります。

河野 女子大では、卒業予定者の何パーセ

ントぐらいが就職登録をしますか。

児玉 去年の数字ですけれども、卒業生が七〇四名で、これにたいして就職希望者数（これが登録をした数なんです）が四七七名。六七パーセントです。なお、決定者が四二五名です。

河野 就職登録者はふえておりますか。

児玉 ふえております。

河野 大学のほうは何パーセントぐらいですか、全員ということではないでしょう。

田村 卒業見込者のなかで八五パーセントぐらいですね。

河野 男女差はわかりますか。

田村 女子の場合もかなり高いですね。しかし、就職登録しておりますけれども、実際に就職活動をするのは、男女あわせて七五パーセントぐらいですね。どの大学もその点はひじょうにつかみにくい現状です。

河野 就職登録のパーセンテージは、大学の場合はいいたい横ばいですか。

田村 そうですね。とくに変化はありません。工学部はいちばん高いですね。低いのはやはり文学部じゃないでしょうか。

河野 女子が多いということと関係があり

ますか。

田村 そうですね。

### 専任の精神を！

河野 まだいろいろお話いただきたいことがあります。司会がお粗末で十分お話しただけなかつたことと思います。ぜひこの点は強調しておきたいということがとくにございましたら……。

穂北 岩根先生から公務員志向のところでお話のありました奉仕したいという精神、そういう精神をもった学生さんがおられるというのですが、これはなかなか形に現れないかもしれませんけれども、私企業への就職についても、その精神は絶対必要であると、私も思っております。と申しますのは、利益の追求ということで、なにか儲け主義のようには受け取られがちなんですけれども、利益が出るというのは、社会にそれだけの寄与をしているという現われでもあると思うんです。それがあつた上での利益だと思いたすので、私企業に入った場合にも、ただ単に働いて給料をもらうておるということでなくて、その企業を通じて社会に貢献する、その一員

になつてゐるという気持ちをもつて就職しませんが、とまずいんじゃないかと思ひます。それを学生さんにも私はいつもお願いしてゐるんです。

**岩根** 学生としても社会に何かの意味において貢献するという気持ちがなければ、やはり意欲ももてないと思ひますし、当然だと思ひますね。

**穂北** 途中で辞められる方があるわけですが、そういう人に共通してゐるのは、その奉仕の意識のない方ですね。これは表面的には現われませんので、見えないんですけれども、それを常に自分なりに意識して仕事に当たるといふかによつて、大きな違いが出てくるように思われまふね。

**岩根** 公務員だけが奉仕的だということではないわけで、地域の一員として自分のやる事が社会に直結してゐるという意識だと思ふんです。どの企業へ入りましてもそれは同じことで、やはり自分のやつてゐる仕事があるように社会に役立っているかという認識がなく、単に自分の利益だけで行動してゐるのだつたら、いまの若い人が満足できないのは当然でもあると思ひます。

**児玉** 女子の場合は、大学を卒業して就職後、全国平均で二年半から三年ぐらいで辞める人が多いといわれております。そして三十歳代の後半から四十歳ぐらいになりますと、一応子育ても終わつて少し自由な時間ができ

る。そのくらの年齢の人たちに再就職の希望が最近多いのです。パートタイムも含めてですけれども、事実、三十歳代の後半から五十歳前後までまた就労率が上がつてきて、大きくMの字のようなグラフができてゐるようです。高学歴化してゐる日本の社会で、しかも平均寿命が延びておりまして、これほど多くの女性が長い中年時代をもち、再就職を望んでゐるというのは、大げさにいえば日本歴史はじまつて以来の現象ではないかと思うのです。本人たちは、大学で学んだものをもう一べん社会に還元したいという気持ちがあら、といつてフルタイムでは具合の悪い場合があると思ひますが、そういう年齢層の再就職をなんらかの形で考えてもいいのではないかと、これは学生部とか就職部では取り扱いきれないように思ひますけれども。

**河野** その問題は、大学も一役かえるといいますが、何分にも大勢の卒業生を抱えてお

りますから、たとえば同窓会とか校友会の支部とか、そういう組織をもつと固めていつて、そこでお世話していただけるようになればよろしいですね。

**岩根** 男子の場合ですと、会社を變つたり、あるいは会社を辞めてもう一べん公務員試験をうけるといふ人もおります。辞めて遊んでゐるということはないわけです。女子の場合ですと、いままで就職してゐなかつたけれども、就職して働きたいという人が今後出てくるだらうと思ひますね。

**河野** お話をうかがつておりまして、国際社会への奉仕ということも考えるべきだし、同志社の出身者は、もつとそういった面での實際的な活動に従事する人が増えていゝんじやないかと考えさせられます。

それから、今後の大学教育の在り方と就職問題につきましても、大きな検討課題になるうかと思ひますが、このあたりで終らせていただきたいと思ひます。長時間にわたりました、どうもありがとうございました。

(一九七九年一月一九日 於京都私学会館)