

三平代表コラムNO. 15

最近、社労士の研修の打ち合わせや学生への講義などで大学を訪問する機会があるが男子学生も女子学生も、皆さん真面目でおとなしいという印象である。授業においても真面目に講師の話を聞き、レポートをしっかりと書いて提出するが、質問や意見がほとんどなく、反応が乏しいことが多い。

また、初めて訪問する大学では、目的の建物の場所がわからず、学生に聞くことがあるが、一様に皆、親切に教えてくれる。ただ、声をかけると驚いたように、おどおどした様子でたどたどしい口調で説明してくれる学生が多い。

そういう姿を目の当たりにすると、この若者たちが今後社会人として、企業組織の輪の中で、同僚や上司と必要なコミュニケーションが取れるのだろうかという不安を感じてしまうことがある。

最近ではそのような事情もあって、大学においてキャリア教育が重視されるようになっており、社会人基礎教育の役割を担わされてきているという状況がある。

一方で、入学と同時にアルバイトをする学生も多くいるが、残業代未払いやハラスメントなど、最低基準である労働基準法が守られていない職場もあり、学生からの相談も多くあるという。

また、残念ながら一部の企業では、若い学生を使い捨てのように扱ってブラックバイトという不名誉な称号を与えられてしまうところもある。そして、その不名誉な称号はネット社会のなかで瞬時に広まり、企業としての価値を大きく低下させてしまうことになる。

希望を胸に社会人としてスタートした新入社員の3割が入社して3年以内に退職してしまうという現状は、アルバイト時に経験した職場環境による企業組織や大人に対しての不信感が原因の一つであるなら、当然と考える。

今年の大学生の就職状況は売り手市場であるため、複数の内定を得ている者も多くという。企業側も内定を出すことで学生を囲い込み、無理やり就活を終わらせる「オワハラ」が社会問題ともなった。他方において、内定を得た後も、より良い条件の企業を求めて就活を続ける学生側のもモラルも問題とされてもよいのではないか。特に中小企業においては、新卒採用が1、2名と少数である場合も多く、採用時期のピークを過ぎてからの辞退は事業計画に大きな変更を強いられることになる。

いずれにしても企業にとって、人材は宝である。そして企業は特に若い人材を職業人として教育指導して、育てていく社会的責任がある。社会保険労務士として、企業も学生もモラルを守り、互いに成長していく組織風土を醸成していきたいものである。