

しごとと勉強の両立

通勤の混み合う車内、音楽を聴いている人もあり、LINEやネットゲームを楽しんでいる人も増えている。また、一部の人は車内広告に目がいつているようだ。夏から秋にかけて、天井際に大学のオープンキャンパスや入学勧誘の広告が多く見られる。それぞれ「専門的な知識を学んで〇〇のプロになる」といった将来の進路に直結するようなキャッチコピーもあれば、「学ぶ楽しみを教えてください」、「人間力を育てる」といった教養的なことを強調したものもある。中吊り広告に目を移せば週刊誌の特集として「就職に強い大学」の文字もみえる。

ここで就職前後のスキルはどのように形成され、評価されているのかとふと考えてみた。「医師になりたい」とか「建築士になりたい」といった希望があれば、各専門分野の教育サービスを受けて専門家として生きていくことができる。好きな分野の勉強や研究を続けたいという研究志向を持っている人もここでいう専門家と考えていい。しかし、いまや高校卒業生の約半数が大学へ進学している。四年制大学の学部卒業生の半分以上が人文社会科学系で、うち6～7割が就職している（学校基本調査より）。ほとんどが“ホワイトカラー”の事務・営業等の職種であることが想定される。

従来、日本型雇用慣行がもっとも当てはまると考えられていた大卒ホワイトカラーの就職組は、仕事をしていく中で鍛えられ、職場内固有の知識や経験を反映した年功に沿った賃金上昇を受容するという説明がなされていた。ただ、この20年間の賃金推移からは、大卒ホワイトカラーの40～50代での賃金上昇率が低くなったことが観察され、賃金カーブはフラット化したのではないかという指摘がある。この時期はバブル後にあたるので、経済状況の影響について十分な検証は必要だが、彼らの能力が評価されなくなったのではないかと疑われる。仮にスキルの陳腐化が労働の価値

を下げて賃金に反映されるのなら、それはある意味フェアなことだと考えられるが、評価される能力を培えないのは悲しいことでもある。

そもそも事務系で就職した人は専門性を自ら指定して就職するケースは少なく、配属先で自分の専門性を見つけていく場合も多いだろう。また、仕事をしている中で自分磨きの必要性を感じることもあるだろう。必要な技術には働いているうちに得られるものもあるが、働く時間以外で勉強して得られるものもある。これらを得られないままとなった人がいるのなら、働く人の賃金が上がらないという影響だけではなく、企業にとっても、評価できない人を抱えて業績を伸ばす機会を失うという、両者にとって損な話となる。

もちろん、企業が研修等の訓練・人材育成の機会を設けることも望ましいが、既にある程度キャリアを積んだ人にとっては企業側がつくった個別具体的な人材育成メニューは当てはまらないかもしれない。「朝活」等の自発的なトレーニングのニーズもある。企業が人材育成を進めるには、具体的な目に見える投資だけではなく働く人が主体的な活動を行う時間的余裕をもてる勤務形態を確保するというのも重要な要素かもしれない。最近、いわゆるブラック企業といった言葉で表現される心身に異常をきたすほどの長時間就労等を求めるような企業が問題視されているが、そこまででもないにしても長時間労働が常態化している組織は、自分を磨く人材を持たず、新しい時代に対応する人材を得ることが難しくなるということも想像できる。

朝の通勤電車の中、広告から目を落とすと、少しの短い時間でも席を確保して眠ろうとしている人と、吊皮を持ちながら資格試験のためと思われる教科書を見つめている人がいた。彼らの10年後はどのように評価されているだろうか。 (ぼむ)