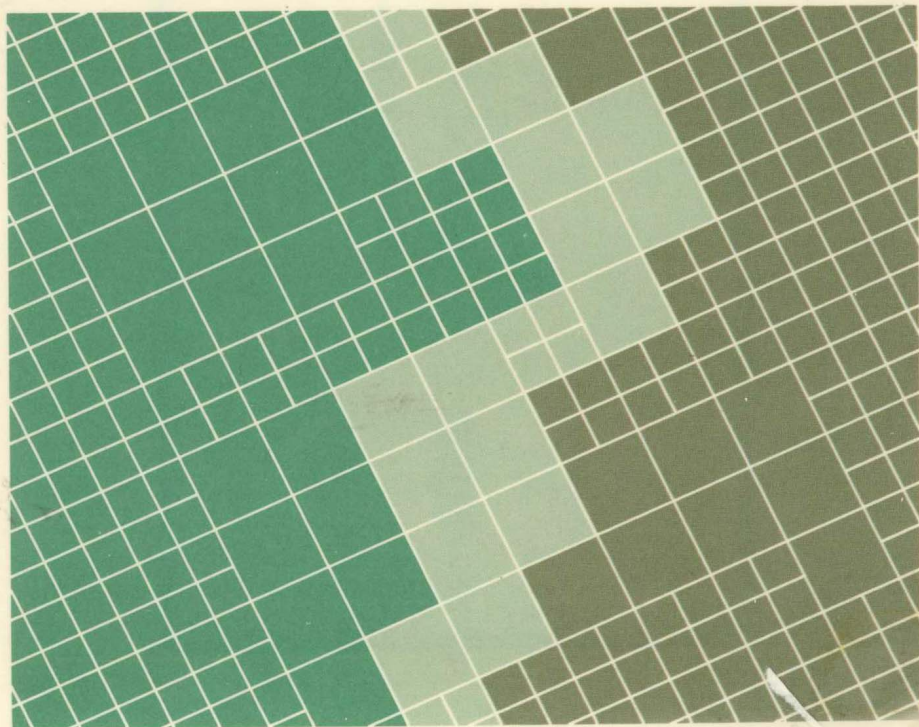


東経選書

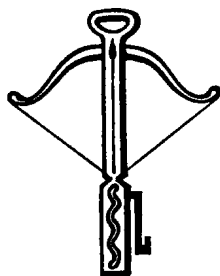
現代 フレッシュマン論

日米比較・学校から企業へ

遠山敦子 著



東経選書



現代フレッシユマン論

日米比較・学校から企業へ

遠山敦子 著

東洋経済新報社

著者紹介

1962年、東京大学法学部卒業。

文部省に入省後、各局課、総理府勤務などを経て、文部省学術国際局情報図書館課長、国際学術課長を歴任。

1982年7月より、現職・文部省初等中等教育局中学校教育課課長。

著書『比較日本人論』（千石保と共著、小学館）、他に、教育・学術行政関係の論文多数。

現代フレッシュマン論

定価 1300 円

昭和58年7月14日 発行

著者 遠山敦子
発行者 高柳 弘

発行所 東京都中央区日本橋本石町1の4 東洋経済新報社

郵便番号 103 電話 03(270)4111(大代表) 振替口座東京3-6518

© 1983 〈検印省略〉 落丁・乱丁本はお取替いたします。 1036-2413-5214
Printed in Japan

はじめに

本書でいうフレッシュマンとは、毎年、高校や大学などを卒業した後、企業や官庁などの組織へ直接就職する若者たちを指している。この若者たちは、学校教育の体系から、社会における職業の体系へと歩みを進め、社会人としてのスタートを切る立場にある。

フレッシュマン (freshman) という英語は、もともと大学の新生をいうのであるが、同時に「新米」とか「新参者」という意味をももっている。いわば、組織の中に新たに入って来た者をフレッシュマンと呼ぶといえる。この意味のフレッシュマンは、いまや日本語の一つとなっている。本書では、その用法にならない、職業の場にはじめて入って来る若者たちの存在をとらえて、論述の主役に据えたのである。

さて、このフレッシュマンをマクロの視点でみると、日本では毎年一一〇万人をこえる若者が学窓を巣立ち、職業に就いている。高校卒業生の約六一万人、短期大学卒業生約一三万人、大学卒業生約二九万人、中学校や高等専門学校の卒業生が数万人というのがその内訳である。このほか、専修学校

卒業生もある。この卒業生たちのほとんどが会社などの組織人となるのが、今日の姿である。

このフレッシュマンたちは、学校から職業の場へと、現代社会を成り立たせている二つの大きな構造の間をぐりぬけていくが、フレッシュマンは両体系の接点にたつて、一体どのような体験をし、どのような意見をもっているのだろうか。その現実を把握することがまず重要である。そのうえで、企業など職業組織の側はどのような対応が必要なのか。さらに学校教育、ことにフレッシュマンを送り出す高等学校や大学での教育にはどのような問題があるのか。また、どのような改善の方向性がありうるのか。本書は、このような問題意識に立っている。こうした学校と企業などを含めたトータルな視野をもつことによって、はじめて今日の受験競争の問題も解決の糸口を見出しうると思うからである。

このように、本書ではフレッシュマンの意識と行動を軸としながら、いわば人間の側から二つの体系の関連のあり方を探ろうとしている。これは新しい試みである。その際、日本の社会構造上の特質をより鮮明にするために、あえてアメリカとの対比を用いて分析する方法をとっている。

ところでこの大きな課題に取り組むにあたつて次の二点を、考えをすすめるための尺度として用いることとした。

一つは、連続・不連続の概念である。これは、社会のサブシステムとしての学校体系と職業体系との関連が連続性をもつか否かという、いわば構造上の特質をとらえる尺度である。二つには、フレッ

シュマンの新しい波ともいえるべき若者の価値観の変容である。豊かな社会の落し子ともいえるフレッシュマンは、先輩たちの世代とは違ってきているはずである。

二つの尺度のうち、連続・不連続の尺度は社会構造におけるいわばハードの側面の特色をみるものである。これに対し、新しい波か否かの尺度は人間の価値観といういわばソフトの側面の動きをみるものともいえる。社会の仕組みの中で、この二つの側面の絡みと均衡点をどこに求めたらいいか、それが今後の大きな課題であらう。

本書では記述にあたってできるだけ事実にもとづいて述べることとし、多くの調査結果を用いている。とくに本文中で「フレッシュマン調査」として紹介しているものは、日本とアメリカのいくつかの企業のフレッシュマンと、彼らが所属する企業の人事担当者に依頼し、そのなまの声をオープンアンサー方式によって記述してもらった独自の調査結果である。この調査は、財団法人日本青少年研究所によって実施されたもので、従来の数量的データ調査とは異なり、フレッシュマンたちの実際的、具体的な意見をあらわしている点で、貴重な資料となっている。

ここで付言しておきたいことは、本書ではテーマの性格上、フレッシュマンの角度から考察した学校教育のあり方を論じているが、それは、学校教育が本来の目的としてもつ、人間の備えるべき基本的価値の伝授や真理探求の使命を否定するものでは決してない。それを前提としたうえで、なお今日の社会における学校教育のあり方を、社会システム全体の中でとらえ直し、あるべき方向を考えよう

とするものである。それは、学校が社会の主要なサブシステムの一つであり、しかも職業体系へとつながる人材を輩出するという現実的な役割を担っているからである。

この書が、学校教育関係者、企業など職業組織の関係者をはじめ多くの方々に、フレッシュマンを鍵として両体系のあり方と人間のかかわりについて、幅広い角度からお考えいただく契機ともなれば、まことに幸いである。

目次

はじめに

序章 企業に打ち寄せる新しい波

第一章 人生のターニング・ポイント

なぜフレッシュマンに着目するのか

日米の職業指向の違い

予想と現実のギャップ

キャリア形成の鍵

第二章 雇う側の条件・雇われる側の希望

就職戦線の変化

期待される人材の条件

企業の採用基準

アメリカの採用方式

日米学生の職業選択基準

安定か発展か

雇う側・雇われる側のミスマッチ

第三章 組織の中の第一歩

社員研修あれこれ

社員研修のねらいと特色

アメリカの新人教育

日本的経営の真髄

第四章 フレッシュマンの仕事への取組み

初仕事の感想

フレッシュマンの成功体験

アメリカの場合

フレッシュマンの失敗体験

第五章 フレッシュマンと職場の人間関係

フレッシュマンの帰属感

日本型帰属感の発見

職場の人間関係の意味

フォーマルな人間関係

上司と部下の力学関係

インフォーマルな人間関係

均衡点はどこか

第六章 仕事と余暇と

仕事は仕事、余暇は余暇

仕事と生きがいの調査

フレッシュマンの実感

新しい型の勤勉の哲学

新しい波の価値観

アメリカのフレッシュマンの価値観

第七章 体験としての学校教育

アメリカにおける学校教育の効用	
日本における学校教育の効用	
入社後三年目、七年目の見方	
第八章 学校教育に期待するもの	151

日米の高校生の意識	
日米の大学生の意識	
企業の側の学校への期待	
アメリカ企業の人事担当者の話	
第九章 学歴社会のゆくえ	169

各国の大学にみる三つのタイプ	
日本の大学と学歴主義	
アメリカの大学の厳しさ	
終章 新しい社会システムの設定	181
若者たちのエネルギー・ギャップ	
ミライズムと日本的な抑圧	

大学と高校の変革

組織の側の努力

個人の生き方、考え方

新しい社会ルールの創造

主な参考文献

あとがき

序章 企業に打ち寄せる新しい波

フレッシュマンは、教育体系から職業体系の岸へと、年々歳々打ち寄せてくる波である。個々の人間にとっては一回ずつの経験であるが、同世代、同一年齢層でみれば、その通過集団は、ちょうど大きな波のうねりに似ている。年々、若者は学校教育の過程を終え、その後フレッシュマンとして、職業上の組織の岸に打ち寄せてくる。日本の場合、この波は毎年四月に会社やその他の組織に到着するものであり、一見単調な動きに思える。

ところが、最近少々この波が、うねりを異にしてきたのではあるまいか。つまり、フレッシュマンの新しい波が生じているかのようだ。波は、社会という海の状況に応じて、いろんなうねりをみせるものである。景気のよい海からの波、不景気な海からの波などは、それぞれに違ううねりを生ずる。この景気、不景気というような、客観的条件の変化に伴ううねりの違いとは別に、波そのものの変容を見る時期がある。その場合は、波の形の変容というより、むしろ波を構成する水の成分の変化とい

った方がびったりする。

つまり、フレッシュマンの波の成分に、ここしばらくの間に自己中心的という要素が多量に含まれるようになったということである。

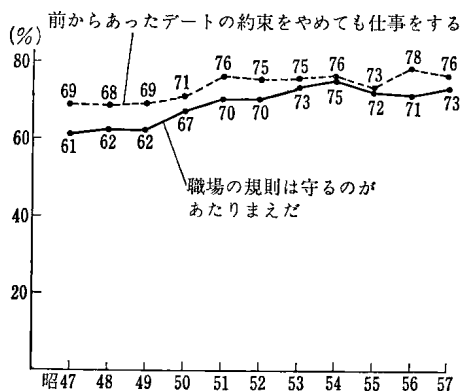
自己中心的要素とは、豊かな社会がもたらした富栄養といえる。富栄養とは、海水中に含まれる窒素やリンなどの栄養塩が多い状態をいうのだが、これは、沿岸から流出する浮遊物によって生ずる。瀬戸内の海も、沿岸の工業化や都市化によって、近年、富栄養の事態となっている。栄養が豊かすぎる海なのだ。富栄養の海では、海水の混有物が飽和状態にあり、水温などの何らかの変化があるとたちまちアカシオが発生するのである。アカシオは、海の幸に大きな打撃をもたらすものだ。

急激に豊かになった社会が生み出す若者の波も、富栄養の問題性をはらんでいないわけではない。自己中心の要素が、会社などの組織にどのような影響を及ぼすか、不透明な部分がある。日本の会社組織では、事前にさまざまな緩和策がとられるので、若者たちの自己中心的養分の過剰から、組織にとって致命的なアカシオが突然発生するとは思えない。しかし、労働を忌避する人々の多い国で、しばしばストライキが行われ、生産力が落ち、経済低滞と失業が生ずる循環をみると、富栄養の海のアカシオを連想することがある。イギリス病やイタリア病のように。

豊かな社会と、そこで醸成される人間の意識や行動が、その社会の存続にとって、いかに重要な意味をもつか、つくづく考えさせられるのである。

3 序章 企業に打ち寄せる新しい波

図A フレッシュマンの意識変化



(資料) 日本生産性本部「働くことの意識」調査報告書、昭和57年6月。

ところで、フレッシュマンの新しい波がもつ自己中心的要素という場合、若干の解説を要する。自己中心的といっても、組織の側との関係では、一見もつとらしく従順な行動をとるのである。

二つのデータを紹介しよう。一つは、「職場にはいろいろな規則や規律があるが、守るのは当りまえか、場合によっては守らないか」。もう一つは、「自分の個人的な予定と上司の命令とのどちらを優先するか。つまり、「データの約束があったとき、残業を命じられたら、データをやめて仕事をするか、ことわってデータするか」である。

この二つの問いに対する回答は、おそらく一般の予想に反して、親組織的であったのだ。この二つの問いに対する一〇年間のフレッシュマンの意識変化をプロットすると上の図Aのようになる。

近年、職場の規則は守り、データを断わってでも残業はするという率が増加しているのだ。会社にとっては願ってもない態度といえるだろう。

ところが、のちに第六章でみるように、近年の若者たちは、仕事は仕事、余暇は余暇と割り切っており、職場での「生きがい」を感じるの、仕事がおもしろ

いと感ずる時であつて、仕事を達成した時とか、自己の向上進歩を感じる時ではない。

そして、何よりここ一〇年間の動きで特徴があるのは、職場の人間関係からの離脱である。仕事以外のプライベートな悩みがある時の相談相手、休日と一緒にすごす相手、このいずれも、職場以外の友人や先輩の率が急速に増加している。現在では、相談相手や余暇をすごす相手に職場の上司や同僚を選ぶフレッシュマンは二割に満たない。

これに対し、余暇を会社以外の友人などとすごすというフレッシュマンは、四七年の三八%から五七年の五三%まで徐々にふえ続けている（日本生産性本部「働くことの意識」調査報告書）。どうみても、フレッシュマンの職場離れがうかがわれる。そして、求めるところは、自己のプライベートな生活の充実にある。仕事に関しても、仕事自体がもしろいことを望むのだ。自己犠牲とか、社会のためとか、勤勉であること自体に意味を見出したり、仕事を通じて達成感を得たいなどと思わなくなっている。ことわるまでもなく、ここでのいうのは、マスとしてとらえた場合の傾向であり、少数の例外的な存在があることを無視するものではない。

この傾向は、「規則は守るがやる気がない、という新しいサラリーマン像が現われたことになる」として明快に分析されている（千石保編『日本のサラリーマン』）。

この新しい波の特色は、最近では単にフレッシュマンにのみ見られる傾向ではなくなってきた。富栄養が少しづつより上の世代にも浸透しはじめて来ているようである。ごく最近の調査で、

「生きがいと価値観」を全世代にわたって調べた結果が出ている。五年ごとの調査であるが、この一〇年の間に全世代を通ずる生きがいの順位が、仕事から家族や趣味へと入れかわったという（三菱信託銀行「生きがいと価値観」昭和五七年一月）。すなわち、昭和四六年に生きがいの第一位であった「仕事や勉強にうちこんでいるとき」が、五六年には第三位になった。また「子どもの成長を見るとき」が第一位、「家族といっしょにいるとき」が第二位にあがり、「趣味にうちこんでいるとき」は第三位の「仕事」とは僅少差に迫っているという。

世代をこえた風潮として、仕事よりプライベートライフ志向へと向かっているようだ。

そしてこの嗜好は、おそらく今後より強まりこそすれ、後退することはないであろう。フレッシュマンの新しい波は、次々とこのマイウェイ的な養分を豊富にもって職業の場に打ち寄せてくるとみられるからである。