

私たちのグループは「頼りになるようなデキル人がいない！」ということで、グループ分けした時からとても不安だった。準備に本腰を入れて取り組み始めたのは、10月27日のプレゼン予行の一週間前で、明らかに準備不足のまま予行に臨んだ。その後、藤井先生から幾度となく改善点を教えていただいたが難しくてなかなか理解できず、かなりの混乱状態に陥ってしまった。きちんとしたデータを基づいてではなく、無意識のうちに自分たちの知識や固定観念を基に作業を進めてしまったのが、このような状況を招いてしまったのかもしれない。そんなあやふやな理解のまま、反論、反論の反論とどんどん内容は難しくなっていき、私たちはもう混乱しすぎて頭真っ白だった。11月24日の最終プレゼン予行でもまだ完成させることができなかつたため、もう一度、目次案から組み立て直し、改めて残りの一週間作業した。結局、合同ゼミの前日、授業後も残ってやっと完成させることができた。

準備に関しては、作業に取り掛かるのが遅かつたこと、的確な役割分担ができなかつたことなどの反省点があつた。特に、日経テレコンを利用した新聞記事の検索を始めたのが本番の一週間前で、もっと早くから新聞記事からの情報収集をすべきだつたと思う。

合同ゼミにおける報告内容は、まず、最近の雇用流動化について実際にどのくらい流動化が進んでいるのかを明らかにするところから始めた。就業移動の割合の推移をデータで見ると、転職率・離職率ともに増加しており、確実に流動化は進んでいる。しかし、次に勤続年数の推移を見ると年々伸びており、流動化が進む一方で長く勤続する人も増えていることがわかつた。ここから、雇用流動化にも限界があるのではないかとといった視点で報告を進めた。

まず企業側からのデメリットとして、離職率増加に伴う社員の頻繁な入れ替わりによる、チームワークや組織力の低下、社員の能力育成の困難、コミュニケーション能力の低下に伴う長期プロジェクトの困難、会社に対する忠誠心の希薄などを挙げた。特に、会社もひとつの組織なのだから、いつ辞めるかわからない状態では信頼関係が生まれず組織が成り立たないのではないかと。また長期プロジェクトを成功させるためには長期雇用は切っても切り離せないのではないかと。ということを強く述べた。次に労働者側からのデメリットとして、転職後に収入が減っているケースが多いことから、労働者生活の不安定性を述べた。最後に、成果主義の限界として、公正な指標や、結果までのプロセスの評価が困難であること、人間が人間を公正に評価するのは不可能であることを述べ、成果主義に伴う労働者のストレスやメンタルヘルスを問題として挙げた。

これに対して、社員の入れ替わりは仕事場に新しい刺激を与え、それまでにない発想が生まれるのではないかと。雇用の流動化は労働者にとって職業選択の自由が広がり、新しいことにチャレンジする機会も得られるのではないかと。転職後に収入が減るといっても、高

収入を得るために転職する場合だけではなく、自分のやりがいのある仕事を求めて転職をするのではないかと能力のある人にとってはやはり成果主義のほうが利点は多いと言えるのではないかとといったような質問を受けた。転職後の収入に関しては妙に納得してしまい何も返すことが出来なくなってしまった。むしろ、金だの収入だの発言していたことが少し恥ずかしく思えた。しかし、それ以外はしっかりと応答できたと思う。

合同ゼミでは、今までディベートの経験がなかったために戸惑うことが多く、ルールに慣れるのにも時間がかかった。しかし、いざディベートが始まってみると案外と冷静に発言をすることが出来たし、何より、全員がそれぞれ発言が出来たことがとても良かったと思う。また他大学の学生と勉強をするのはとても不安だったが、ディベートを通してそれぞれの大学の特色が見え面白く思った。東洋はパワーポイントを使って報告をしたが、私たちの対戦した駿河台大学はワードのレジューメを1枚と、グラフや表などのデータをまとめて1～2枚で印刷していた。私はみんなパワーポイントだと思い込んでいたので見た瞬間は少しビックリした。拓殖大学はどういった形式だったのだろうか？いまさら気になる。でも、正直、パワーポイントの方が断然見やすいと感じた。

懇親会も初めは憂鬱に感じていたが面白かった。日本大学はビールサーバーがあるなんてすごい！

合同ゼミは、準備の段階から当日発表が終わるまでの長い間にかけて、心身ともにとっても疲れたが、結果的にはとてもいい勉強になったし、いい経験になったと思う。

濱松 めぐみ