

わが国の「これからの人
事」のあり方について、私
見を述べたい。

仕事を達成するためには、
「適材適所」でなければ
ならないが、日本の人事
は、まだこの域に達してい
ない。会社は、

必要な仕事に
必要な人材を
いち早くもっ

就職先決定は卒業後に

色に染めるという思想から
抜けていないのだ。これ
をなさない限り、「真の
材」を「真の所」には配置
できないだろう。

「就職」ではなく「就社」
——。企業にとっては天に

ツバする状態が続いてい
る。高校にしろ、大学にし
る早い時期からの就職活動
の結果、運よく採用され
ら、一括導入教育が待って
いる。以後、ジョブ・ロー
テーションを繰り返してい

門はさらに狭くなる。
将来は、1つの会社に男
女、老若、国籍、フルタイ
ム、パートタイム、契約、
派遣、独立請負、在宅在宅
などを問わず、様ざまな人
が入り交じって、働くこと

期とする。在学中に就職活
動はしない。しかし、学校
を出た後の数年間に、様ざ
まな経験を積んで、自分の
進む方向性を決める。トラ
リアムの期間を設ける。パ
イトをしながら、あるいは
就きたい仕事をインターン
で経験させてもらいな
がら、進路を決める。一生の
仕事とする覚悟を持った者
との出会いがあるなら、会
社にとってもハッピーであ
る。2年かかるかもしれない、
4年かかるかもしれない。
だが、70歳まで働く時
代である、出発が遅れると
いうことはない。その間、
国は経済的にも面倒をみる
べきだ。われわれ社労士が
専門家として側面から支援
することはもちろんであ
る。

ていきたいはずなのに、そ
れができないでいる。なぜ
か。ほとんどの会社が、ま
だ新規卒卒採用重視だから
である。純粹無垢の者を社

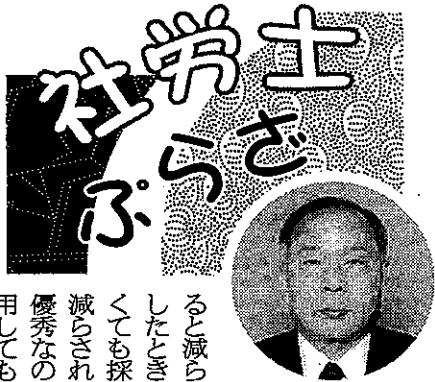
社会保険労務士法人

松山労務管理

代表社員会長

(滋賀)

松山 幸



く。「適材適所」
からはほど遠
い。景気がよい年
には採用枠を増
やすが、悪くな
ると減らす。採用枠を増や
したときは、学生の質は低
くても採用されるが、逆に
優秀なものにもかかわらず採
用してもらえず、その後の

である。それは玉石混淆を
意味しない。基準は、すべ
て「仕事の成果」である。
世界は、「適材適所」の時
代に入っているのだ。よい
人材は自社市場からではな
く、外部労働市場に求め
る。それは国内に限らず、
世界を対象にする。
私が考える解決策を提案
したい。
学生の間は基礎を学ぶ時

期とする。在学中に就職活
動はしない。しかし、学校
を出た後の数年間に、様ざ
まな経験を積んで、自分の
進む方向性を決める。トラ
リアムの期間を設ける。パ
イトをしながら、あるいは
就きたい仕事をインターン
で経験させてもらいな
がら、進路を決める。一生の
仕事とする覚悟を持った者
との出会いがあるなら、会
社にとってもハッピーであ
る。2年かかるかもしれない、
4年かかるかもしれない。
だが、70歳まで働く時
代である、出発が遅れると
いうことはない。その間、
国は経済的にも面倒をみる
べきだ。われわれ社労士が
専門家として側面から支援
することはもちろんであ
る。