

文系・女性・院生の就活について

1. 概要

比較的難しい、文系・女性・院生の就活に関して、企業側の視点で問題点を明らかにし、その対策を提案する。

一つ目の問題点は、大学の学問的思考法と、企業の実用的思考法の違いである。大学で、きちんとした思考方法を習得し、それにとらわれている人間は、学生時代に身に着けたものを、会社での仕事に生かすににくいことが、第一の問題点である。次に、このような大学的文化に染まった学生に対する、従来の企業側の対応が、24時間対応の先輩後輩関係からの伝授が主力であった点を明らかにし、女性社員がこれに適応しにくい状況であることを、第二の問題点とする。

上記の問題点の一つ目は、実際の企業的な発想での提案書作成や、思考方法を学び、今後のスキル訓練を行うことで、対応できると考える。また、このようなスキル訓練として、見える形にすることで、先輩後輩の暗黙的な伝承でなく、明示的な形の訓練に持ち込めると考える。

なお、院生の就活においては、大学側の経営戦術としての、低能力者の就職問題先送り被害者の就活困難もあるが、今回の検討範囲からは除外する。

2. なぜ文系院生の就活が難しいのか

理系(特に工学)院生の就活は、文系院生の就活と比べて、一般に学部卒より有利なことが多い。この理由の一つは、理系の場合には学校で学んだ基礎知識が、仕事の上で生きるからである。例えば、電気関係の基礎である、Maxwellの方程式の意味は、送電線の周辺で起こっている事象から、携帯電話のアンテナや、LSI回路の中等の色々なところで生きている。しかしながら、文系の場合には、法学の知識利用や、会計帳票の扱い等、一部の実務的な知識は例外として、例えば経済の高適な理論などが、実用に到ることは少ない。このように、学問自体の企業における実用性が認識されていないのが、現在の文系の状況である。

さらに、戦後体制のマルクス主義教育全盛時の悪影響がある。つまり、

「大学では、営利企業のしていることを、悪と教えている」
という時代があった。このような状況では、

「頭の良い学生は欲しいが、大学で変に知識を得て、資本家悪人論を、展開されるのは困る。従って、入学試験の難しい大学に入る程度の頭の良さをもち、学生時代はあまり勉強してこなかった学生を採用したい。」

という発想があった。ただし、これを公言する人は少なく、無意識や暗黙的にしか行われないう場合が多い。実情として、企業側では、学生時代の勉強内容を無視して、採用試験を行

い、さらに入社後は、先輩後輩の密な関係による、OJT(=OnThe Job Training)で鍛えることで、大学教育を無視する、採用と育成を実行していた。この形の育成は、終身雇用制度ともマッチし、1990年頃までは、上手く稼働していた。実例として、少なくとも1970年代までは、在学中に上級の国家公務員試験に合格した学生が、東大を中退し、そのまま官僚になったという話も、大学関係社内では、自嘲的に語られていた。

このような、マルクス主義教育の悪影響は、1989年のベルリンの壁崩壊以降、ソ連邦の崩壊もあり、徐々になくなっていった。1980年頃は、日本の大学は、8割以上がマルクス経済学と言われていたが、現在ではマルクス経済学を掲げている大学は、ほとんどない。しかしながら、大学等における社会科学系の研究者の中には、企業関係者を『社畜』と呼んだり、資本家の搾取などいったりする、『企業悪者』的な発言をする人は、今でも時々見受けられる。こうして、自分たちのことを罵倒している教官の教育を受けた人間を、採用するならば、よほどのお人よしか、学校教育を無視した企業である。

このように、大学教育を無視して、企業の人材活用方針ができていたので、大学院の効果を、企業が認めるには遠かった。ただし、大学側の大学院重点化で、優秀な人材が院への進学を選んだことと、一部企業で、大学院時代の調査研究や文書作成力等の、基礎力を買う動きもあり、文系の院卒者の採用も、少しは行われるようになった。

3. 女性に対する伝承のむずかしさ

前に述べたが、日本企業ではOJTと言う、仕事を通じた育成が、効果を発揮していた。これは、先輩後輩の密接な関係で、伝えられるものである。この関係を作るため、若手社員は寮生活を行い、集団で行動する。このような24時間の関係で、伝承がおこなわれた。会社の福利厚生と言う形で、遊ぶことまで会社世界に取込まれていたのである。また、業務の負荷変動を、時間外労働でカバーする勤務体系にも、このように24時間戦える、会社人間は適合していた。

このような、勤務時間以外まで含めた全人格的な伝承は、暗黙的なモノを伝えることが多く、しかも伝える側も意識していないことが多い。さらに、従来は、女性の結婚・出産による退職も少なくなく、これが上述の伝承にも障害となっていた。また、一部の女性社員は、男以上に酒席などの付き合いもよく、男社会に適応し出世した例もある。

ただし、業務形態の多様化や、従来からの企業環境の変化などにより、上記OJT主体の伝承にも、ほころびが生じている。先輩の経験が通用しない事態も、少なからず生じている。また、24時間の束縛などは、実質上できなくなってきた。このような状況で、女性の活躍可能性も増えてきている。

4. 会社的思考と学校的思考の違い

文系院生の就職が難しい理由の一つに、会社での思考方法と、学問的な思考方法の違いがある。これは、理系の場合にはあまり目立たない。それどころか、技術の進歩で、学校教科書の計算通りに物が動く場合も増加している。例えば、1970年代のトランジスタ回路は、

一つ一つの部品のばらつき等も考慮する、現場の知恵が必要であった。しかし現在では、LSIで作った演算増幅器に、強力なフィードバックをかけることで、教科書の計算式通りの性能が出るようになってきている。一方、部品実装時の雑音などの影響も、設計支援のシミュレーションで予測できるようになっている。このシミュレーションは、大学の研究などで使う方法と同様の考えで構築されているため、学問知識の使いやすい状況になっている。また、このような処理は、多くは数学的な記述のため、ますます大学時代の力が生きるようになっていく。

しかしながら、文系の学問知識は、法律的な考え方等の一部分以外は、まだ学校と会社の思考法の違いは大きい。

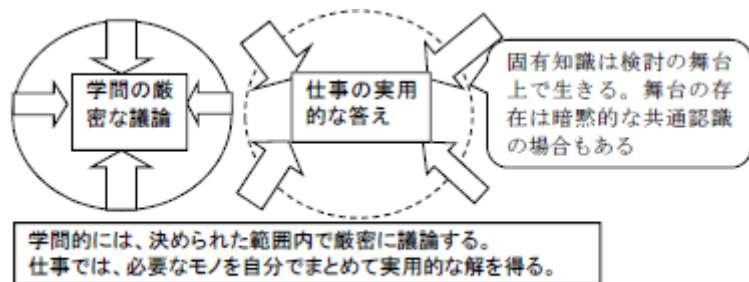


図1 学問的思考と会社実務の思考法

図1は、大学の研究と、会社における仕事上の問題解決の違いを表している、学問的な研究では、検討範囲をあらかじめ決めておくことも多い。そして、その中できちんとした論理を、展開することが要求される。一般に大学の研究では、先行研究の文献調査を行い、その上で自分の考えを付加する形で議論を展開することが多い。

一方、仕事の上では、決められた領域以外からの情報も、必要に応じて入手しないといけない。必要事項を、網羅することが重要であり、議論の厳密さより、漏れの無い検討を高く評価する。この場合の議論は、聞くものが納得できる程度の厳密さでよい。例示による類推や経験則的な帰納的議論は、学問的な場合では、その後、別途厳密な演繹的な証明が必要となるが、会社の提案文書では、十分論理的と認められることが多い。

なお、成果に関しては、学問の場合には、新規性が重視される。つまり、今までの成果に、何を付加するかが、重要である。一方、会社の場合は、実用性が重要である。極端な話、既に知られていても、今まで実用になっていなかったことを実用化するのも、成果になることもある。また、「今までとは別の切り口で、現在あるものが説明でき、これによって見通しがよくなる。」などと言うのも大きな成果である。

技術系の例では、昔あるソフトウェア技術者が、あるプログラム設計方式を、並行処理に適用する方法を実現した。この結果、会社としては大きな利益を生み出した。それをある学会で発表した。司会の某先生に

「単に応用しただけですね！」

と酷評された。

これを、逆に考えれば、学会の常識のレベルでも、しっかりと応用ができる人間を、企業は求めているのである。工学の例では、学会誌の解説記事などを、社員の勉強に使った例などもある。

幅広く知識を持ち、それを相互的に組み合わせ、実務の上で生かす人間を、企業は求めている。

実は、このような総合的な検討を、上手に行っている文系の分野もある。一般システム思考の中で、ワインバーグが指摘したように文化人類学者は、色々な立場を認めながら、研究対象の文化を上手く理解し説明する能力がある。しかし、文化人類学者は、自分の所属する社会では、傍観者的な態度で、のけ者になってしまう。

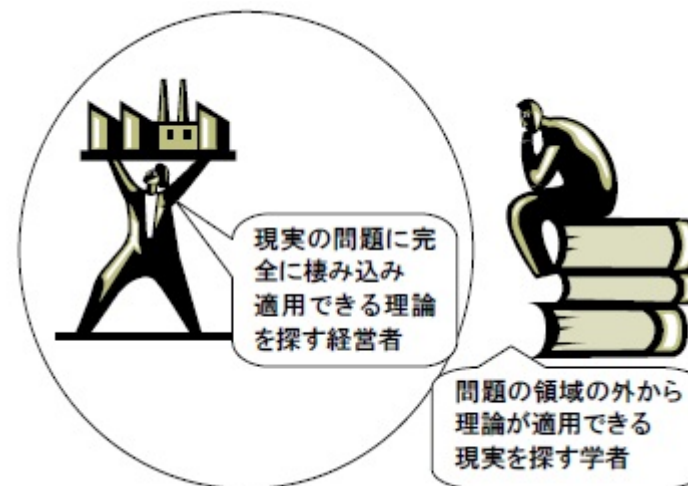


図2 問題意識の違い

上記の文化人類学者の話が、企業と大学の違いの切り口になる。つまり、問題への取り組み姿勢にも、企業と大学の違いがある。図2に示すように、学問的な研究では、できる限り客観的に観察し、記述することが望ましい。一方、会社の仕事では、その問題領域に棲み込む姿勢が必要である。主体的・主観的に、自らの体験として解決に向かう姿勢が求められる。客観的に外から見るのではなく、主体的に自らの問題として取り組む。寝ても覚めてもその問題に関して考える。日常の仕事しながら、問題解決のヒントを幅広く求める。そして、その中につきりながら、動きを感じるようになる。この思考法は、しっかりした文献などの、客観的資料を重視する、学校的な思考法とは、別のモノである。

問題に棲み込む場合には、一つ概念に対して、抽象的な理論面での説明もできるし、具体例を提示することもできる。このような主体的な取り組みは、客観的に記述する、文化人類学者と違う点である。

5. 解決策

上記の解決策を考えるため、就活している人たちの現状を、現在能力と、会社向け思考の2軸で分類する。

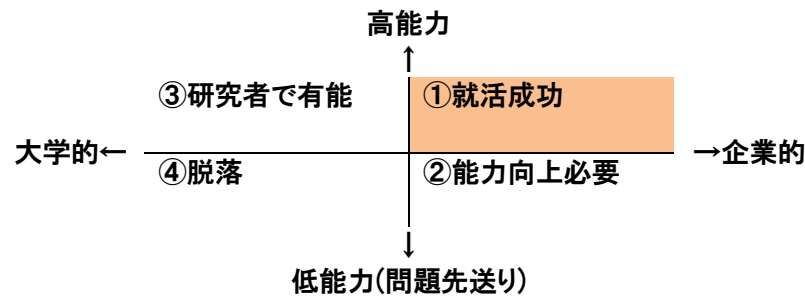


図3 就活者の状況

図3を見て欲しい。まず、①就活成功者と言うパターンは、学生時代からも能力が高かったが、社会的な発想も理解し、現実的に問題を解決できる**人材**である。この部分の学生に関しては、学校時代の文化から、企業の文化に無事切り替えられたと言うことで、今後とも多様な文化への適応も期待できる。

次に、②学生時代の勉強はしていないが、アルバイトなどの経験で、社会的な発想が身についている層である。この人材は、就活の成功はしても、その後総合職として伸びるためには、もう一度能力向上が必要になる。具体的には、論理的な議論の展開や、文章作成能力を、今後とも磨く必要がある。特に非正規雇用の人たちや、一般職の社員から、「流石は総合職」、言わせる実力を、身に着けておかないと、周辺の厳しい目に耐えられないで、メンタル的に参る可能性がある。状況によっては、追い出され予備軍となる。この人たちは、内定自体が目的でなく、その後の成長の重要性を知ってほしい。

なお、適性検査の数値が望ましくないなど、能力不足を感じた時には、まず論理的な思考力を向上させることが大切である。このために二つの訓練を行う。一つは、小学校レベルの算数の文章問題を解くことである。文章で記述された内容をきちんと理解することで、論理的な能力は高まる。さらに、幾何の証明問題まで進めばなおよい。もう一つは、会社のQCサークル活動などを通じて、会社特有の手法を身につけることである。このような中から、論理的な思考能力は身につけてくる。

今回、主として対象としているのは、図3において、③研究者として有能であるが、思考方法が企業的でない人材を、①の就活成功パターンに変化させ、それを就活先に売り込む方法である。このような層は、そのまま大学に残ったとして、適切なポストがある場合には、研究者的発想を極めればよいが、企業などに修士で就職する場合には、考え方の切り替えが必要である。この文書は、主としてこのような人のために作成した。

前述の4. 項で指摘したように、大学の研究者と、企業の思考は、取り組み方が違っている。このような姿勢等は、3. 項に書いたように主として仕事を通じて、先輩との個人的な関係で

伝授され自ら身につけることが多かった。しかし女性の場合は、先輩との密な関係と言うことも難しい場合が多い。従って、入社時点から自力で社会的発想に切り替えて、即戦力性を示す必要がある。

このための基礎知識として、一般システム思考を身につけることを勧める、また、会社文明と言う、大学とは違う文明に入るために、コミュニケーション上の問題が生じる可能性がある。この対策として、一般意味論の発想も有効である。

両者の概要を、以下にまとめたので参考にしてほしい。

<http://manabizz.c.ooco.jp/TsukaeruChishiki.pdf>

この知識を実践するためには、以下の姿勢で、考え方を提言書にまとめて、説明できる能力を訓練することが、有効である。

1)問題点を自分のモノとして考える。特に自分でできる解決策を考える。

社会など他のものに責任を転嫁しない。言い訳をしない。

2)論理的な正しさを保ちつつ、説明を考える。事例の提示、類似例の提示、そして実行のシミュレーションなどを行う。

3)最後に結果を、A3 の用紙1枚にまとめて記述する。システムのモデルを適切なサイズにするように、報告書も1枚で完結するように必要情報の取捨選択を行う。麻れなくダブリなく提示する能力は、上記実務的思考の重要な能力である。

訓練の例題は、自分自身の能力向上計画も、一つの案である。この資料で書いていることを、自分の問題として捉える。企業はどのような点に不安を持っているか、その理由を考える。そして自分でできる解決策を考える。このような経験が、学校教育から、企業人への脱皮に役立つと考える。

また、日経ビジネスなど、企業人の発想で書かれた書物を読み、経営者的な視点の理解を深めることも有効である。実は、技術者の場合でも、学生時代に「日経エレクトロニクス」や「日経ものづくり」などを読むと、「広く浅い」と言う感触を持つ人も少なくない。しかし、実際仕事に役立つのは、このように、浅くても必要なモノを網羅した知識である。

次に法律的な思考法を、訓練することも重要である。三段論法の使い方、法律の階層構造をきちんと理解し、法律から関連規則への展開を理解しておけば、論理的な思考方法の使い方が判ってくる。

このような訓練を、しっかり行った上で、会社向けの文書作成訓練をすると、高能力の即戦力として採用される道が開けるであろう。

付録

今まで、社会的思考法と、学問的思考法の違いを強調したが、学生時代に身につけたものを、活かさないで院卒の値打ちが無くなる。このため以下の資料を参考にして、何が使えるかを考えて欲しい。

<http://manabizz.c.ooco.jp/sougoujouken.pdf>

また会社における文書作成法は、以下のとおりである。

<http://manabizz.c.ooco.jp/BunshoSakusei.pdf>