

文系女子院生の就活について(反省編)

(注：本件はフィクションであり、特定の人物・団体をモデルとしたものではありません)

0.発端

某メーカーを定年退職し、キャリアコンサルタントをしている田中和夫は、**Web** 上のある掲示板で、気になる相談事を見た。文系の大学院生で、就活に疲れかなり追いつめられているようであった。そこで、自分のホームページを紹介して、相談に乗るという趣旨の書き込みをしておいた。数日待ったところ、ホームページに掲載していたメールアドレスに、1 通のメールが来た。

「突然のメール失礼いたします。先日は、『教えて掲示板』で暖かい言葉を頂いたものです。実は、私はある大学院で博士課程前期 2 年の者ですが、まだ就職口が決まっていません。指導教官は、今の研究室の枠の問題もあり、後期課程への進学については否定的です。そこで就活をしたのですが、ことごとく『お祈りメール』を頂きました。お助け下さい。」

田中は、このメールを見て、やはり想像通りだったかと一人納得した。そこで、早速メールを返した。

「状況は想像がつかます。大変ですね。さて、もう少し具体的な状況を教えてくださいませんか。特に所属大学と、学科を教えてください。その後で、こちらも作戦を立てます。一度お会いできれば、良いのですが。」

このメールを受けて、近命館大学大学院で、日本文学を専攻している、山田文子は少し考え込んでしまった。しかし、田中の作ったホームページには、なにかひかれるものがあったので、思い切って状況を全て示し、相談することにした。

「田中和夫様

初めまして。山田文子と申します。

私は、近命館大学の文学研究科日本文学専攻の博士課程前期 2 年です。前にも書きましたように、ゼミの指導教官の意見と、家庭の事情で進学はできず、前期課程修了で就職することになりました。しかしながら、教職への道も難しく、一般企業での面接までたどり着けた数社も、ことごとく失敗しました。

今追いつめられています。お助け下さい。」

田中は、このメールを見て危ないものを感じた。そこで、とりあえず一度会って話を聴くことにした。

「近命館大学大学院 文学研究科 山田文子様
キャリアコンサルタント 田中和夫です

メール拝見しました。

状況かなり難しそうですね。そこで一度お会いしてお話しませんか。

私も、大阪近辺に住んでいますので、大阪でお会いして、お話伺いたいのですが、いかがでしょうか。

私の方は、9 月 14 日の週は、月曜日と火曜日以外は、午後なら調整可能です。

それでは、メールお待ちしております。」

これを受けた、山田文子は少し迷ったが、一度会って話を聴くことにした。なお、自分だけでは不安なので、同じような境遇にある、社会学の中村泉と経済学の水野貴子にも相談してみた。二人とも、就活疲れがひどかったのも、とりあえず『藁にすがるともり』で、あつてみたいと言うことになった。3 人のスケジュールを調整して、田中氏にメールを送った。

「キャリアコンサルタント 田中和夫様

写)社会学専攻 中村泉、経済学専攻 水野貴子

近命館大学 山田文子です

2015 年の就活のご指導の件

これからよろしく願いいたします。

さて、先日のメールの件ですが、私だけでなく、同じ境遇の友人 2 名も、同席させていただけないでしょうか。

なお日時ですが、9 月 17 日の水曜日、14 時からで如何でしょうか。場所は、大阪駅付近でお任せします。

今回同席をお願いいたしますのは、以下の 2 名です。

近命館大学大学院 社会科学科社会学専攻 中村 泉

近命館大学大学院 経済学研究科経営学専攻 水野 貴子

二人とも女性です。

よろしく願いいたします。」

田中は、このメールを見て、ひとりで初めての人に会うのは、不安だったろうなと想い、また同じように、文系の大学院生の就活は難しいのだなと思った。とりあえず、皆を安心させるために全員宛の返信を行った。

「近命館大学大学院 山田文子様

写)同大学院 中村泉様、水野貴子様

キャリアコンサルタントの田中和夫です

同じように、院卒の文系の女性なら、人数が増えてもかまいません。

それでは、J R 大阪駅の 1 階中央改札口の南側でお待ちしております。

近くのカフェでも、お話ししましょう。

なお私の携帯番号は 090・X X X X です。ホームページには、フェイスブックのリンクも貼ってあるので、一応のイメージはつかめるでしょう。」

山田文子は、フェイスブックの写真を見て、少し安心した。ただ自分の写真を送るのは少し抵抗があり、とりあえず同日は 3 人とも黒のリクルートスーツで行くこと、そして自分の携帯電話の番号を加えて返信した。

1. 1 回目の話(障害点の明確化)

田中と 3 人は、無事落ち合うことができ、近所のカフェで少し話をすることにした。

お互いの自己紹介が終わった後、田中はいきなり切り込んできた。

「皆さんは、なぜ自分が今まで内定を得ることができなかったか、その理由が解っていますか。これが一つの論点です。原因が解れば、対策を考えることができます。そのためには、採用側の発想をもう少し知ることから始めましょう。もう一つの論点は、貴女方の強みを明らかにすることです。これも、採用側にとって魅力にあるものでないといけません。しばらく、貴女方には否定的とも取れる話もありますが、聞いてください。」

この話は、3 人にとっては、あまり気持ちの良い切り口ではなかった。しかし、今までの自分たちの就活に何か欠点があり、その原因を知っていないことが、今の状況を導いたと言うことは、3 人とも理解した。山田が代表していった。

「解りました。確かに今までの私たちのやり方に、何か欠点があったのでしょうか。教えてください。」

田中は、この反応と 3 人の表情を見て、ある程度の勝算を得た。3 人とも頭は悪くない。しかし使い方が間違っている。そこを変えれば突破口があると思った。

「それでは、まず企業が『院卒』の学生を採用する、利点を考えて見ましょう。特に技術系は、1970 年代から、工学修士は採用していましたね。これはなぜですか？」

これには、経営学科の価値を示そうと、水野貴子が答えた。

「大学で教わったことでは、『技術革新に対応するため、新技術を身に着けた修士を採用した。』と言うことです。」

田中は、想定通りの答えで微笑したが、直ぐに切り返した。

「確かに、そのように教科書に描いてありますね。さて、ここで二つの問題が出ました。一つの問題は、文学や社会学の近頃が目覚ましい進化がありますか。それが企業にどのように影響していますか？」

これで、山田と中村は絶句してしまった。かろうじて、中村が返答した。

「社会の動向を、検討するなどでは、少しは役立つと思いますが…」

田中は笑って、直ぐにフォローを出した。

「会社側の本音でいうと、一つ大きなことは『修士に行く人が、高い資質を持っている、』と言うことです。つまり頭が良いと言うことです。日本の一括新人採用、終身雇用のモデルに関しては、素材を採用して、企業内で育てると言う、発想があるのです。これは経営学では、必ず習いますね。」

突然振られた、水野だったが何とか対応した。

「確かに、おっしゃるとおりでした。ただ今は、勤務形態の多様化などで、それが崩れて

いるようですが…」

田中は、少し脱線したと感じたが、この流れで一つの切り込みを行うことにした。

「大切な話が出ましたね。水野さんが指摘した、採用条件の変化ですね。つまり非正規雇用の増加と言う問題です。この理由は解りますか？」

これに対しては、中村が反応した。

「経営者が、安い賃金で働かせることを、考えているからです。」

田中は苦笑して切り返した。

「単にそれだけですか。水野さん、もう少し社内蓄積を含めて説明してください。」

水野は、この答えは持っていた。

「社内での技術などの蓄積の効果があり、教育訓練で生産性の向上を図れる場合には、継続的に技術技能を向上させる終身雇用が得策です。しかしながら、自動化・I T 化の進歩および製品のモジュラー化などが進み、社内蓄積の効果が無くなりました。従って、給与が安く、しかも負荷による雇用調整ができる、派遣労働者やパートタイマーなどの非正規労働者が増えました。」

田中はもう一歩突っ込んでほしかった。

「そこでもう一歩踏み込んでください。企業にとって、そのような条件でも、総合職を採用するメリットは何でしょう。」

これで、水野は詰まってしまった。中村が何とか助け舟を出そうとした。

「確か、2007 年問題と言うのがありましたね。技術技能の伝承が途切れると言うことで、採用を復活すると言う話でした。伝承のために、採用するではありませんか？」

田中は、もう少し突っ込んだ。

「伝承のためと言うのは、一つの理由です。特に、現場の技能を伝える職人は、絶対残す必要があります。しかし、『デスクワークをしている、事務屋に伝えるべきモノがあるのか?』と言う話です。」

これには 3 人とも参ってしまった。山田が何とか答えようとした。

「今までのしきたりとか。慣習的なモノはありませんか？」

田中はゆっくり首を振った。そして、もう少し説明することにした。

「日産のゴーン社長が、あるところで、経営で利潤を生み出すのは、将来のための開発を行うためである、と言っています。この発想でもう少し考えて見ましょう。」

これで水野はなんとなくわかってきた。

「つまり、将来を拓く人材を採用することは、会社にとっての投資と言うことですか。」

田中は、一応の答えとは思ってが、これが本当に理解できているかが勝負と思った。

「それが正しいなら、貴女達は、その投資に値しますか。言い換えると、貴女方を採用することで、その会社にとって、将来どのような利益を期待できますか。」

この一言で、3 人は凍りついてしまった。そこで田中は続けた。

「このように、一般論を自分の問題として、考えることが大切です。そう言っても、貴女方はまだ、会社の仕事もわからないので。利益をもたらすなどとは、言えないでしょう。会社側も、採用時にはそこまでわかりません。そこで、『頭が良くて、将来伸びそう。この人なら、教育投資をする価値がある。』と思う人を、採用するのです。」

これで、3 人は少し自信ができたようであった。3 人とも、学生時代の成績には、少しは自

信があった。しかしここで田中はもう一つ釘を刺してきた。

「ここで、頭が良いと言いましたが、これは学校の成績とは別のモノです。採用試験に学校の成績より、SPI 等の適性検査が使われていますね。そして面接です。この両者で知ることができる頭の良さの方が、まだ学校の成績よりは使われています。この理由は解りますか？」

これに対して、山田は昔学んだ教職関係の知識を引き出して答えた。

「SPI などは、中学校までで使った、知能検査を思い出しますね。面接では、受け答えの能力を評価されているようです。つまり、大学の専門教育は、無視されているのですか。」

田中はここでもう少し見方を変えて議論することにした。

「さて、技術系の院卒は、結構採用されていますね。この理由をもう少し、深く考えて見ましょう。」

水野が答えた。

「技術系の学生の場合は、学んだことが仕事の上で生きるからでしょう？」

田中は、少し迷ったが、ここで一つ目の山を越えることにした。

「その答えの裏返しは、『文系の学問が、なぜ会社で生きないのか？』となりますね。貴女方は、これをどう考えますか？」

山田がすぐに反応した。

「確かに、文学部の仕事は関係がないように思います。経営などと違いますから。」

そこで水野がみじめな顔つきとなった。山田は、水野の顔を見てしまったと思った。田中は、苦笑してフォローすることにした。

「確かに、経営学はどちらかと言うと、企業向きと言われていますが、実際にはそうはならない面があります。これは、事務屋の仕事と技術系の仕事の根本的な違いです。もう一つ踏み込めば、人文・社会科学系と物理学系の、科学の在り方の違いです。」

中村も、状況を打開しようとして発言した。

「そう言えば、社会科学は自分の前提で話をします。自然科学には、共通の真理というものがあるように思います。そして自然科学系の人々は、その存在を信じています。私たちの研究の前提が、会社側に受け入れられない、と言うことはありますね。」

田中は、上手く答えてくれたと、中村に微笑みを送った。そして説明を加えた。

「その通りです。もう少し別の喩話をしましょう。学問知識と言うのは、漁師が使う網のようなものです。しっかり学べば、網の目を密にすることもできるし、広げることもできます。経験だけに頼る人は、そのものずばりの再現にしか、経験が使えません。これは、同じ漁でも銚で突くようなものです。網の方が、はるかに広い範囲でとらえることができますね。さてここで、漁をするところを考えて見ましょう。技術の世界は、しっかり囲われた養殖場と考えてください。そこに網を入れたら、魚が取れます。一方、事務屋の世界は、広い大海原です。確かに、魚のいるところに、網を入れたら、魚はとれるでしょう。しかし、どこに網を入れるかが重要です。この喩、解りますか？」

この話は、中村がまず頷いた。そして水野も、少し明るくなり、納得したようであった。山田は、比喩の使いかが上手いなと思いとめて答えた。

「とてもわかりやすい話ですね。つまり技術屋は、決められたことをしっかり行う。一方、事務屋はどこに問題があるか、まず探さないといけない。このような能力は、大学で学

んでいないと言うことですね。」

田中はもう少し踏み込んだ。

「そうです。ここで、なぜ理系の院卒が好まれて、文系の院卒が敬遠されるかという、一つの理由が出てきましたね。理系の技術職は、大学などの研究で鍛えられる、ち密な理論展開や、原因追究の思考法は、そのまま会社での仕事でも使えることが多いのです。つまり、大学院での 2 年で身に着けたものは、会社生活でも生かせる、と言うことです。一方、文系の院卒の人たちは、そこで身に着けた『厳密な思考法』を、自分で適用すべきところを探す力がないと、宝の持ち腐れになります。そして、会社ごとの文明に合わせた考え方を訓練し直すなら、若い方が良いですね。確かに大学卒程度の基礎教養は必要ですが、院卒の必要性が薄いのです。言い換えると、2 年間無駄に年食っている、と言うことです。」

これは 3 人にとってはショックだったが、確かにその通りであった。そこで中村が一つの疑問を抱いた。

「このように、文系の院卒の就職が難しいなら、なぜ大学は学部で就職するように指導しないのですか？」

この件に関しては、田中も言ってよいのか迷ったが、3 人の真剣な表情を見て、言わざるを得ないと思った。

「これには、大きな問題があります。貴女方 3 人とも学部での成績は優秀でしょう。謙遜することはありません。顔を見て、今までの会話の反応を見たら、それぐらいは解ります。そこで、学校側の考えでは、優秀な学生には進学を進めるのは、当然のことですね。但し、もう一つ悪い下心のある可能性があります。水野さん、日本の企業や政治の悪癖の一つは何ですか？」

水野は、この答えは解ったが、自分のこととなるので不快感を押さえてしぶしぶ答えた。

「問題点の先送りです。つまり私たちが、就職できそうになかった、と言うことですか？」

田中は、結果に行きついたのは良いが、ここで心を閉ざしてはいけないと、フォローした。

「難しいではなく、失敗の可能性があります。貴女たちは、学問的思考法を、かなりしっかり身に付けていました。しかしそれが、会社的思考法に適合できるとは限りませんね。言い換えれば、あなた達の良さを、会社側が評価できない可能性もある。そこで、問題点先送りで、とりあえず院に進学させておく。こういう心理もあったと思います。」

これには、3 人とも何となく思い当たる節があった。山田はもう一つの疑問があった。

「今の説明で、少し気になったのですが、私たちは、会社に嫌われる要素があるのでしょうか？」

田中は、ここでもう一つの答えを伝えることにした。

「貴女方は不愉快でしょうが、あります。それをこれから、教えます。先ほどの話と絡みますが、大学的思考と、会社的思考が違うのです。そこで会社的思考を、伝えるのですが、これが体系だって教えるようにはなっていないのです。いわゆる、OJT (On The Job Training) という形で、仕事をしながら伝えているのです。これが仕事の中だけです。つまり、アフターファイブの付き合いなどでも、考え方の伝授などがおこなわれるのです。従って、優等生の決められた時間内できちんと仕事する人より、体育会系と一緒に飲み

に行く人間の方が好まれることも少なくないのです。」

この話に、3人は思い当たることがあった。中村が発言した。

「確かに、おっしゃるように、女性で総合職の就職が早く決まったのは、体育会系の体当たり系の子が多かったです。これは、何かおかしいように思うのですが…」

田中は、ここが切り込みどころと踏み込んだ。

「会社というものは、そういうモノです。それを変えるのは難しいです。しかし自分を変えることはできます。障害になるモノが明確になれば、それを対策することができるのです。これから、今まで話した障害点をクリアしていくことを、一緒に考えましょう。」

この言い方で、3人は少し救われた気がした。

2.自分の財産の棚卸

田中は、3人の元気を引き出すために、少し話を変えることにした。

「さて、もう一度みなさんの持っている、良いモノを見てみましょう。学生時代に学んだこと、身に着けた思考法で、活かし方によれば、会社生活で役立つことは色々あります。それを少し考えて見ましょう。例えば、山田さんは文学の専攻ですね。文献調査の方法は、会社生活でどこまで役立つかは、少し疑問ですが、貴重な財産があります。解りますか？」

この質問に山田は、答えられなかった。そこで田中は、一つの答えを出してくれた。

「文学作品等の読み方として、その人の心に寄り添う読みがありますね。これは、理系の人間には結構、苦手な分野です。この力を活かして、お客様の心に寄り添い、なぜこのような行動をするかを、解説するなどの仕事もあるかと思います。」

山田は、確かにこれは自分の認識していない力だと思った。そこで少し元気が出た。しかし、そこで一言、くぎを刺されてしまった。

「なお、会社側では、夢見る『文学少女崩れ』には、警戒心を持っていることもあります。注意してください。」

3人は、『文学少女崩れ』には笑ってしまったが、逆にそのように見られているのかと、警戒した。田中は続けた。

「中村さん。社会学は、説得の学問という側面もありますね。また理念型による定性的なモデル化は、市場動向の説明などにも応用できますね。このように考えると、社会学の基礎的な方法論は、会社の目的に合致した方法で、使用すれば大きな効果が期待できます。ただし、社会科学の方法論は、凶器になります。東大にいたU教授のイメージが鮮烈な人もいます。喧嘩に勝つことだけが目的、と思われないようにしてください。」

これで、中村は苦笑した。確かにある面接で、君は口が立ちそうだと、言われたことを思い出した。田中は続けた。

「さて水野さんは、経営学ですね。これは、本来は会社向けの学問で、経営学の修士なら、MBAですから、就職口は困らないはずですよ。しかし、それはアメリカの話です。我が国では、MBAと言うと、目の奥に田の字が見えると、揶揄されています。この意味は解りますね。」

水野は苦笑して答えた。

「多くの事柄を、2つの軸で整理して、4つの象限に分ける方法ですね。確かに、金のなる

木、負け犬などの事業分類は、説得力があると思いました。」

田中は、ここで踏み込むべきと考えた。

「ここで大切なことは、MBA手法を知っていても適切に使えない人がいる、と言うことです。貴女が言ったように、主要な2本の軸が判明すれば、その2軸の大小で分類すれば、4つのブロックに分けることができます。しかし、その軸が重要な軸であるか、もっと他にみおとしたことがないか、このような検討なしに、手法だけが独り歩きするのです。先ほどの網の喩ですが、しっかり魚のいるところを見極めずに、網を振り回してはいけません。特に、経営学の学生には、上から目線で物を言うと、先入観をもたれていることも多いです。これらの対策のためにも、地道に仕事をしながら、学んだことを活かすという姿勢を示すことが大切です。」

水野は、これに対しても納得してしまった。田中はそれを見て、3人にもうひと押しすることにした。

「さて、学んだことの活かし方ですが、もう一つ言っておきましょう。先ほど、理念型と言う言葉が出ましたが、マックス・ヴェーバーのことは、聞いたことがありますか。」

これには中村はさすがに頷いた。

「あるところで、ヴェーバーの研究は、社会現象を典型的な個人の行動に還元しているという言い方がありました。例えば『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』で、『典型的な若者の行動』で議論している部分があったと思います。しかし、これは説明の手法ではないかと、私は思います。引力の説明の時、ニュートンは天体の動きで研究していましたが、皆に説明するために『リングが落ちる』と言いました。これと同じではないのかと思います。このように、考え抜いた結果を、人にわかりやすく説明することを考えてください。なお今まで話したことも含めて、以下のページにまとめてあります。帰ったらゆっくり読んでください。

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

また、同じHPにある、総合職関連の項目は、一通り目を通してください。

<http://manabizz.c.ooco.jp/ShuIndex.html>

さて、今回は来週でいかがでしょう。」

3人は顔を見合わせたが、今の話が強烈だったので、時間を置くこととした。しかしあまり余裕も取れないので、1週間後の25日の同じ時間に、同じところで、再会することにした。

3.3人の復習

田中と別れてから、3人はもう一度話し合った。山田は二人を巻き込んだのが、良かったか不安だったので、意見を聞いてみた。まず中村が苦笑しながら言った。

「悔しいけれど、田中さんの意見は正しいと思うの。まず、私が就活で失敗したのは、採用側の考えを、理解していなかったことが大きい。しかも失敗理由を、このようにきちんと教えてもらったことはなかった。これは大きいと思う。」

続けて、水野も言った。

「経営学について、言われたことは納得してしまった。恥ずかしいけれど、学校で学んだことが使えなかったから、今まで失敗したというのは、当たっている。しかも、内の研究室にいる、社会人のMBAコースの人を見れば、何となく高ビーで、嫌いだった。その

悪意を私も貰ったという指摘、納得してしまった。でも、一つ泉に聞きたいけれど、あの人ヴェーバーの話を取り上げていたけど、本当に解っているの？」

中村は、直ぐに答えた。

「それなのよ。実は私が怖いと思ったのは、彼のヴェーバーに関する理解は、ある程度は認めないといけないと思うの。彼の話は、ヴェーバーの入門編である、『職業としての学問』などを踏まえている。しかも理念型と言い出したとき、心底に驚いたの。彼は、本当の理念型の作り方を知っているように思う。」

山田がもう一つ付け加えた。

「私は HP を見て、少しは解るのだけれど、彼は、あるモデルを作って、その上でシミュレーションするのが上手なの。その記述は、本物の小説家と比べれば、表現や心理描写に不十分なところもあるが、それを上手にを使って考えているのは確かね。私はもう少し教えて欲しいともうのだけれど、あなた達はそれでいい？」

これに対して、中村、水野も同意した。

4.3 人の予習

田中に合う前に、準備不足では怖いので、日曜日に山田の部屋で、一度 3 人で相談することにした。まず中村が水野に質問した。

「前に指示された資料だけど、テイラーの話が書いてあるけれど、貴女はテイラーについて習ったことがある？」

水野は、苦しげに答えた。

「確かにテイラーの話は聞いたことはあるの、でもこのように考えたことはなかった。それどころか、『テイラーは非人間的な管理』と言うイメージだった。」

これに山田が付け加えた。

「他の資料を見ても、田中さんは、人間をしっかり見ているようね。学校で習ったテイラーと言えば、『牡牛のような人間』を使って実験したという、非人間的なイメージだったけれども、この資料を見ると結構暖かい人に見える。私の感じたのは、人間を活かすという感じね。」

水野が同意した。

「確かに、テイラーを持ってきて、私たちの宿題と言うのは、何となく解る。とにかく会社に貢献すると言うことで、売り込まないといけないから。次の学問知識の利用法は、前に聞いた話を整理したモノだよ。これも上手くかけていると思う。後、一つ大事だと言うのは、法学の話ね。これは、泉の方が詳しいかな。」

中村が答えた。

「この資料にある法学の話は、大学の教養レベルで学ぶ話だから、皆も知らないといけない。でも聞いたことがあり、初年の法学の単位をとっても、この図式を理解できている子はどれほどいるのかな。確かに、これを使いこなせれば、仕事もできると思う。」

山田が、まとめてみた。

「この資料で言っていることは、知識として新しいことではないけれど、使いこなせれば大きなものになる。学生時代の、学ぶ知識から、使う知識への展開と言うことかな。田中さんが言いたいのは、これだけの力をつけると、就活でも差別化できると言うことか

なと思う。」

3 人は、これに関しては同じ感じを持っていた。そこで山田はもう一步踏み込んで、他のページについても見ることを提案した。

「さあ、もう少し宿題をしましょう。田中さんは、総合職のページを見ろ、と言っていたでしょう。まず一番上の『総合職の活躍シミュレーション』だけど、これは会社の仕事の雰囲気がよく解る。そして、総合職の責任と言うか、他の人たちの視線などがよく書いていると思うの。これで総合職のイメージは、できたのではない。」

これに対して水野は一言かえした。

「文子のことだから、人物の描写が甘いというかと思った。」

山田は返答した。

「確かに、文学作品なら甘いという。しかし仕事の上で必要な描写はできていると思う。学校の様に良いモノと言う、絶対的に高い基準でなく、仕事で必要と言う基準で見れば、これで使えるのではと思う。それより、貴子に聞きたいけれど、この話、前に出たテイラーの話の応用なの？」

水野は、考えながら答えた。

「確かに、これはよくテイラー方式の利点と欠点を、示していると思う。学校で学んだ知識の活かし方としても良い例ではと思う。負けた！」

中村も同意した。

「今までの学問ではなく、なにか生きている。この違いに負けた、という感じは、当たっていると思う。」

山田は、3 人とも HP の内容を受け入れていると感じたので、もう一步進むことにした。「さて、次の『研修論文』と言う項だけど、これもいろいろ仕掛けがありそうね。この『論文』と言う表現には、議論の進め方や、参考文献がない点など、色々抵抗があるけれども、会社の仕事としてはこれでよいのかもしれない。この辺りが、私たちの越えないといけない壁かもしれない。」

これに、中村が答えた。

「そう言えば、社会学の祖先と言われているヴィーコに、『厳密な一筋の理論展開より、多数の三段論法で迫る』というのがあった。この辺りにも一つのヒントがありそう。」

水野がもう少し加えた。

「確かに説得力のある文書を作っていた。これが私たちに抜けていることか。」

5.2 回目の会合

2 回目は、また同じカフェで話をすることにした。田中は、3 人が HP を見ある程度理解したことを確認したので、会社の論理と研究者の論理の違いを説明することにした。

「私の HP を見てくれたようですね。その文章を見ると、研究者の立場では、論証に甘さがあると思うでしょう。これが、研究者と会社人間の違いです。研究者の論理は、デカルトなどが得意とする、クリティカルな思考法です。つまり、絶対確実なことから出発し、正しい方法で展開したモノだけを受け入れる方式です。定義や公理をきちんとし、その上で展開する議論です。一方、会社の論理的と言うことは、『皆が確からしさを共有』できればよいのです。そのためには、納得させることを重視します。具体的には、

類推や思考実験的な動きでの説明が主になります。また、登場するものは、そのものが持っていると言え、皆が考える機能は、すべて使える前提で話をします。学会論文なら、前もって定義していない機能を使うと、落第でしょうが、会社の文章は、それより直観的な解りやすさを優先します。」

この話は、3 人とも納得した。代表して中村が答えた。

「今までおっしゃったことで、私たちが感じた違和感が少し解けました。」

これに対して田中はもう一歩踏み込んで説明した。

「学会論文と、企業での論文の違いは、著者の立場の違いも大きいです。学会論文は、通常は客観的に書くのが正しいですね。一方、企業の論文は、自分の問題として主体的に書きます。つまり、その問題状況に自分が棲み込む。そして自分で解決するという意気込みを持って書くのです。その問題状況に棲み込むから、思考実験もすぐにできますね。また、自分が棲み込んでいる問題の領域から見て、同じようなものとして、類推物も見えてくるのです。この学問との姿勢の違いは、暗黙的になっているので、経営学でも教わらなかったと思います。」

水野はこれにはしっかり答えた。

「確かに言葉で教えてくれてはいません。ただ今の観点で見直すと、確かにそのような表現はありました。『イノベーションのためには、問題の状況に棲み込む』、これは聞いた覚えがあります。しかし実行できていませんでした。だから、私の就活は失敗したのですね！」

他の二人も、今までなぜこれを教えてくれなかったという、少し腹立たしい感じがしていた。田中はこれを見て補足した。

「実は、これが実行できている人は少ないのです。しかし、一寸嫌味な言い方になりますが、研究者的な論理展開能力が、きちんと身につけている人も少ないですね！だから、今まであまり問題にならなかったのです。貴女方は、まじめに研究に打ち込んだから、副作用がしっかり出ているのです。」

これには、3 人とも納得してしまった。自分たちが、まじめに研究したというのは、少し気恥しかったが、確かにきちんと論証まで行っていたと思う。そして、先行文献の調査も、まじめに行っていた。このような姿勢が裏目に出了とは、今まで気が付かなかった。山田が体勢を立て直していった。

「すると私たちは、会社的なセンスの文書の作成を、これから身に着けないといけないのですね。」

田中は、直ぐに切換えした。

「そうです。そして、その文書の一つ作って、就活時に持参する。これが一つの売り込み手段ですね。もう一つは、内容を吟味して、ネット上に公開しておく手もあります。結構、企業側でも見ている人もいます。そこに売り込む手もありますね。」

3 人は、大きなヒントを得た。

6. 文書作成編

田中は、3 人にホームページに展開している、二つの文書を示しもう少し説明することにした。

「さて、今まで話した、『会社において、論理的と言われるようになる』条件について、以下の文書に作ってみました。

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

今まで話したことが中心ですが、参考にしてください。もう一つ、会社の文書はどのようにして作るか、文書作成と言う観点でまとめたものが次の資料です。

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

この資料に書ききれていませんが、文書の使い方には、文書の情報が重要なばあいと、文書を書いた人間の評価が重要、と言う場合があります。つまり、検討内容ではなく、このような検討ができる人なら、この仕事を任せても大丈夫と言う、判断のための文書です。実質この役割を持つ文書が多いです。なお、配置などの見易さに気を配ってください。情報の選択で、価値観を示すことも重要です。」

田中の最後の言葉に、水野が敏感に反応した。

「つまり、就活なら、このような人間を採用してもよいと、思わせる文書を作ればよいのですね。」

田中はもう少し踏み込んでほしかったので、誘いをかけた。

「そこで必要なモノは解っていますか？まさか、修士論文を持ていくのですか？」

この問いに、水野は詰まってしまった。一方、山田は田中から紹介された HP を持参のタブレット端末で見ていて、一つのことに気が付いた。

「この文書作成の中で、『発言資格を示すために、自己紹介を行う。』と言う一節が、大学と違うように思います。」

田中は、この違いを感じてくれてうれしかった。そこでしっかり説明した。

「研究の世界では、建前だけでもいいかもしれませんが、誰が書こうが内容の良い論文を評価します。しかし会社の文書では、誰が言ったと言うことも、大きな意味を持ちます。言い換えると、発言資格を明確にしておかないと、発言できないと言うことです。これは無責任な発言を封じるためです。無責任と言うことには二つの意味があります。一つは状況を、正確に知らない人間の口出しです。もう一つは、自分で責任をとらないものは、発言できないという原則です。会社では、提案は実行まで、直ぐにつながります。その時自分が当事者として、やり切れる覚悟をもたないものは、発言できないのです。」

これを聞いて 3 人は息をのんだ。中村が気を取り直して質問した。

「しかし、私たちはまだ仕事の経験がありません。自分の仕事として書くのは難しいです。」

この質問は、田中の予想通りであった。

「確かに未経験ですから、仕事に関しては間違いもあるでしょう。しかし自分がする仕事として書く。書いたことは実行するという、気構えを見せることが大切です。一つの例ですが、昔ある経営学科の卒業生が社内論文で、『社員のエンプロイアビリティの向上』と言ったのです。それに対する質問は、『貴殿の給与相当の成果は出ていますか？つまり、あなたのエンプロイアビリティはどうなっている』でした。当人は絶句しました。このようなことがないように、まず自分が率先して行うという姿勢が大切です。採用された場合には、自分が率先して行うということを示す。その上で、大局的な話も加える。これが効果的だと思います。」

3 人は、納得して、もう一度作戦を考えることにした。

(続く)