

## アジア太平洋地域における学生の職業選択に関する総合的研究

An interdisciplinary study for the choice of student's occupation in the Asia-Pacific region

松村 茂樹<sup>1</sup>, 古川 敏明<sup>1</sup>, 松田 春香<sup>1</sup>, 林原 泰子<sup>2</sup>, 角南 梨央<sup>3</sup>, 高尾 和泉<sup>3</sup>, 水谷 弘<sup>4</sup>, 高羽 人志<sup>5</sup>  
Shigeki Matsumura<sup>1</sup>, Toshiaki Furukawa<sup>1</sup>, Haruka Matsuda<sup>1</sup>, Yasuko Hayashibara<sup>2</sup>, Lio Sunami<sup>3</sup>,  
Izumi Takao<sup>3</sup>, Hiromu Mizutani<sup>4</sup>, and Hitoshi Takaha<sup>5</sup>

<sup>1</sup>大妻女子大学文学部コミュニケーション文化学科, <sup>2</sup>大妻女子大学家政学部ライフデザイン学科,  
<sup>3</sup>大妻女子大学大学院人間文化研究科言語文化学専攻国際文化専修,  
<sup>4</sup>㈱アイさぼーと (大阪ガスグループ), <sup>5</sup>㈱パシフィックミクロネシアツアーズ (JTB グループ)

キーワード：アジア太平洋地域, 学生の職業選択, 総合的研究

Key words : Asia-Pacific region, Choice of student's occupation, Interdisciplinary study

### 1. 研究目的

① 近年の社会の変化により, 学生の就職を取り巻く状況も変化し, 学生を送り出す大学側にも対応が求められている. 大学側もこれに対応すべく, 就職支援を強化し, キャリア教育に力を入れている. そして, 傍観者の立場にあった学部・大学院教育においても, 対応が求められており, これを難題と捉える向きもある.

だが, これは, 大学教育の最も得意とするところではなかろうか. 大学教育の基本に, 他者(人間ばかりでなく, 社会や事象そして技術なども含まれる)への理解があり, これは人間の成長と軌を一にする(そもそも人間の赤ちゃんは例外なく自己中であるが, 成長と共に他者を理解し, 自己中からの脱却をはかるのではないか). 大学では, この他者への理解を様々な形で高度に行なっており, 学生の高度な成長を促している. その一環として就職に向けての企業研究も行えばいいのではないか.

企業は, 学生の就職先として極めて重要な他者である. ただ, これまでの就職活動は, 企業への理解よりも, 自己分析をして自己アピールをすることに重きが置かれており, それがパターン化されて, 企業の面接担当者は同じような話を繰り返し聴かねばならない. そんな中, 今回, 共同研究者(客員研究員)としてお招きした水谷弘氏は, 長く人事・労務を担当された経験から, 「就職は, 恋愛・結婚と同じ. 相思相愛であるべき」との見解を出されている. 恋愛や結婚にあたり, 自己アピールばかりしても相手

の心を動かすのは難しいが, 相手を理解し, 相手の素晴らしい点を的確に伝え, そこに好意を持ったと伝えれば, 相手の心も動くかもしれない. 企業研究もこれと同様, 相手たる企業の素晴らしい点を理解し, 的確に伝えられるようにするということだ.

これは, 大学での学びと全く同様である. 例えば, 卒論を書くにあたり, 自説を仮説として提示し, それに説得力を持たせるため, データや資料を持ってくるのであるが, 今は, 「国会図書館サーチ」などのデータベースが整備されており, 大抵のデータや資料はすぐに検索できる. 企業研究もこの方法で行えばよく, 企業名を入れて検索すれば, 日項目に付きにくいものでも容易に見ることができる.

しかしながら, その企業に関する有益なデータや資料を得られても, それをそのまま伝えただけでは, 相手にとっては自明のことであるにすぎない. そこで必要になるのが, これも大学教育の基本である本質探究である. これにより, 本質を的確に捉えられるようになっていけば, データや資料から企業の本質を把握して, 簡潔に伝えることができ, 相手の心も動くはずだ. そして, その本質部分で, 自身の貢献の可能性を述べれば, 相手の心をつかむことができるのではないか.

このような企業研究は, 今, 企業が何をしており, どのような人を求めているのかを知る上でも, とても重要である. もう20年以上前の話になるが, 細川内閣の規制緩和方針により, 多

くの企業が変革の波に洗われ、求める人も大きく変わった。今回共同研究者（客員研究員）としてお招きした高羽人志氏は、当時、大手旅行社で採用担当をされており、新たな事業展開を担える人を求め、就職面接でのディスカッション導入に参画された。そして、これは、問題発見、問題解決の能力を切実に求めたが故である。とご教示くださった。こうした主旨に共鳴し、大学でもプレゼンテーションやディスカッションが普通に行われるようになったが、これは教員が一方的に話すスタイルから学生が主体的に学び、自らの能力を伸ばすアクティブラーニングへの変化を促し、それまで「学ぶ」ことばかりで「問う」ことに欠けていた日本の学問の世界を本来の道に戻したのである。

本研究は、上記のような大学教育と密接に関連する学生の就職について、社会の変化を見据えた職業選択という観点から、教員、学生、企業の三者が、共同研究を行おうとするものである。対象地域は日本を主とし、日本に先後して経済発展をしたアメリカ、東アジアも視野に入れることにより、その将来像がさらに明確になるであろう。

② 研究期間内に、アジア太平洋地域における学生の職業選択に関する問題の本質を様々な観点から明らかにし、その解決策を提示したい。

③ 本研究の特色・独創的な点は、上記の問題解決に向け、学生を送り出す側、これから就職をしようとする側、学生を受け入れる側の三者がプロジェクトを組織し、共同研究を行うことにある。これにより、学生の職業選択のよりよい方向性を提示できるであろう。

## 2. 研究実施内容

### (1) 全体会合

全体会合は2回行なった。1回目は、水谷客員研究員を囲んで、学生の就職の現状、問題点等を話し合った。2回目は、高羽客員研究員を囲んで、実際に就職活動を行う立場にある角南研究生、高尾院生が質問する形で進められた。

### (2) ゲストスピーカー招請

林原教員、古川教員、松村教員の3名が水谷客員研究員または高羽客員研究員をゼミにゲストスピーカーとして招請すること、各1回計3回行った。

### (3) 海外出張

松村教員および高尾院生が、台湾の国立清華大学、台湾資生堂を訪問し、台湾大学留学中のコミュニケーション文化科学学生3名を交えて、研究課題に即した研究調査を行った。

### (4) 国内出張

松村教員が、2018年「働きがいのある会社」に選定された大阪の株式会社フリープラス、バリューマネジメント株式会社等を訪問し、研究課題に即した研究調査を行った。

### (5) 資料購入

研究代表者、共同研修者が研究課題に即した資料等を購入した。

## 3. まとめと今後の課題

2017年5月30日の「改正個人情報保護法」施行により、日本でもビッグデータのビジネス利用が可能になった。これは日本のビジネスの大きな転換点となるばかりでなく、日本の大学教育の真の変換点となるだろう。なぜなら、ビジネスの世界に必要な人材が、既存のシステムに入っていく人から、データを使って新たな提案ができる人に確実に変わるからだ。

これは、もとより学生の就職にも直接的な影響を与えるだろう。ただ、前述の細川内閣の規制緩和方針による変化に的確に対応できていれば、これへの対応は難しくはないはずだ。つまり、企業において、新たな提案をすることが仕事の主流になって行けば、大学でも、試行錯誤しながら行われて来た、プレゼンテーションやディスカッションにより、学生が主体的に学び、自らの能力を伸ばす方法を主流とすればいいだけだからである。

考えてみれば、これは大学の学問を本道に戻すことになるのではないか。企業で、プレゼンをするにあたり、思いつきを提案しても説得力がないので、「今回、この提案の根拠として、チームのデータ・サイエンティストである〇〇さんに、関連データを取り出してもらいました。これをご覧いただければ、私の提案が実行可能であることがわかりいただけると思います」といった、根拠を提示して、説得力を持たせたプレゼンを行う能力が求められよう。

この能力こそ、仮説を立て、それに説得力を持たせるため、資料・データを引いて来て論証するという従来の学問の方法によって育成されるものに他ならない。これに加えて、他者と協働し、よ

り大きな仕事を成し遂げられるコミュニケーション能力（この場合は、データ・サイエンティストの〇〇さんと繋がる力）も大学で育成される能力の最たるものであろう。

新時代に対応した企業は、このような能力を具えた学生に来てもらいたいはずであり、そのような学生こそが、「働きがい」を感じつつ主体的に仕事を進め、企業をさらに発展させるという好循環を生み出すのではないか。



図1. 国立清華大学

今回、訪問した台湾の国立清華大学服務科学研究所では、学生・院生が主体的に学び、実際のプロジェクトを通して、提案者、顧客そして行政が繋がる方法を確立させており、大いに啓発を受けた。また、台湾資生堂では、安定した就業システムを求めて、台湾の優秀な人材が集まっていた。



図2. 大阪グランドフロント

そして、大阪グランドフロントにある株式会社フリープラス（訪日旅行/インバウンド特化の旅行会社として注目されている会社）、バリューマネジメント株式会社（「日本の文化を紡ぐ」をミッションに、歴史的建造物を利活用する事で「必要な場所」へと再生するという、価値ある事業展開をされている会社）を訪問し、各3名の社員の方にインタビューさせていただいた。両社は共に、2018年「働きがいのある会社」に選定されている。両社では、させられるのではなく、主体的に仕事をしており、自分で提案、意思決定できる点が「働きがい」につながっているようであった。大学への要望を聴いてみると、考える力、発信する力をもっとつけさせて欲しかった、そして、社会との接点をもっと設けて欲しかったというものであった。自身の大学時代はそういった教育がほとんど行われていなかったというのである。

このような会社に入り、社会貢献がしたいという学生が、社員になって仕事を任せられ、よりクリエイティブな事業展開がなされるという好循環を目の当たりにし、大学でもこのような企業で、主体的に仕事をし、社会貢献ができる能力を育成したいとの思いを新たにされた次第である。

#### 4. この助成による発表論文等

##### ①雑誌論文

[1]松村茂樹「学生の就職から見る日本の企業と大学の方向性」『人間生活文化研究』No.28 2018 投稿予定

[2]高尾和泉「台湾の日系企業と大学を訪ねて(仮題)」『人間生活文化研究』No.28 2018 投稿予定