

「Works Review Vol.11」刊行によせて



専修大学経営学部
教授

蔡 芒錫 (ちえ・いんそく)

『Works Review』(以下、『レビュー』)を今年も世の中に問う。11年目である。

『レビュー』の編集を担当してから、3年目となる。社会から隔離された大学で、しかも二十歳前後の学生たちと主に付き合っているからであろうか、現実離れの論文を多く書いてきたような気がする。さらに、年齢と情熱とは本来無関係のはずだが、なぜか私の場合は例外で、両者の間には統計的に強い負の相関があるようだ。というのも、年を取るにつれ、研究に対する情熱は冷めてきた一方、書いている論文も「意味ある(meaningful)」論文から遠ざかってきたような気がしてならないからである。こんな私だが、年3回くらい、情熱を取り戻す時がある。ワークス研究所に出向き、研究員の皆さんの発表に耳を傾け、コメントをしたり、的外れのコメントでさえも必死に反映した最終原稿を渡される時である。

ワークス研究所の皆さんの情熱がどこから来ているのか、ワークス研究所は一体どのような競争優位を持っているのか、時々不思議に思えてくる。3年間、ワークス研究所の皆さんと付き合いながら、私が下した結論は以下の通りである。

まず指摘できる競争優位は、研究員の皆さんの「鋭い現場感覚」であろう。ワークス研究所の皆さんの現場感覚は、何よりテーマ選びでよく表れている。今回の『レビュー』をお読みになれば気づくと思うが、多くの論文が現場に寄り添ったテーマ、現場が悩んでいるテーマ、現場で話題となっているテーマ

である。若手がなかなか育たないという現場の声をもとに大学での良質な学習のあり方を模索している豊田の論文。ワークライフバランス(以下、WLB)がむしろ働く人々に新たなストレスを与えており、真の意味でのWLBを実現させるためには生活面におけるサポートも必要であるという孫の論文。世間で話題になっている「35歳転職限界説」を検討し、女性を中心にその神話は崩壊し良質な流動性が起きているという戸田の論文は、ワークス研究所の皆さんの現場感覚を示す良い例であろう。

ワークス研究所のもう1つの競争優位は、ネットワークの幅広さだと思う。このネットワークの幅広さは、ワークス研究所の伝統といっても過言ではない事例研究を通じて、これまでもその長所が遺憾なく発揮されてきた。今回の『レビュー』も、例外ではない。14名の地方へのU・Iターン者を対象にインタビューし、地域移動を伴う転職者の適応プロセスの特徴を究明している城倉の論文。日英4社のインタビュー調査を通じて、人的資源を競争優位の源泉としている企業の人事戦略の策定の在り方を比較分析している清瀬の論文。採用変革に取り組んでいる1つの企業を丹念に調べ、変革の際に起こる諸問題やその解決策について吟味している田中の論文は、ワークス研究所の競争優位の1つであるネットワークの広さをうまく活用した良い例であろう。

一方、大量のデータの収集・分析への熱い思いと、それを実現するための充実したサポートシステムも、ワークス研究所の重要な競争優位の源泉の1つだと思う。これまでワークス研究所が、組織の積極的な

サポートなしにはなかなかできない大量サーベイ・パネル調査・ネット調査などを通じて、社会に有意義なデータを提供し続けてきたことは周知の通りである。今回の『レビュー』でも、この伝統は生き続けている。「ワークス人材マネジメント調査 2015」の個票データを用いて人事施策の成果と企業の生産性の関係を考察している久米の論文。「ワーキングパーソン調査 2014」の個票データを用いて、大学卒業時の就職時期を延ばす選択が個人のキャリアに及ぼす影響を検討している萩原・太田の論文。日本における働き方の質と量を計測・評価するための新たな指標として「Works Index」の開発に挑戦している久米・萩原・戸田・孫・清水の論文は、ワークス研究所のサポートシステムがうまく生かされた良い例であろう。

上述した3つの競争優位も重要だとは思いますが、筆者が考えるには、ワークス研究所の最大の競争優位は、研究員同士のチーム力にあると思っている。ワークス研究所ではどうやら孤立した個人は存在しないようだ。その代わりに、お互いにアイデアを出し合い、建設的な意見を交わしながら、なんとなく1つの大きなテーマを決め、役割分担を通じてその大きなテーマにタックルしていく、結束力の強いチームが存在しているような気がする。その結果、ばらばらに見える論文だが、よく吟味してみると、それぞれの論文が互いに密接につながっていることに気づかされる。今年の『レビュー』では、皆さん、「From School to Job (学校から職への移行)」というテーマで結束している。

日本の場合、「学校から職への移行」が先進諸国に比べてもかなりスムーズに行われており、それが若者の失業率の低さに大きく貢献したことは、早くから注目された。ただ、時代の流れとともに、対象は違ってきている。高度成長期では主に高校から職への移行が重要だったのに対して、今日では大学から職への移行が重要となっている。その背景に、大学進学率の上昇、つまり、大学のユニバーサル化があることは言うまでもない。しかし、対象は違ってきても、学校から職への移行を研究する際に、我々が議論しなければならない研究課題においては、変わりはない。次の2つの研究課題である。

1つは、学校から職への移行を円滑にするための教育の在り方に関する議論である。今回の『レビュー』では、3編がこのテーマに取り組んでいる。職への移行には何より大学への適応が先であるという辰巳の論文。職への移行がうまくいかなかった場合、大学で良質な学習経験をしていることを指摘しながら、大学教育が抱えている問題を浮き彫りにしている豊田の論文。大学卒業時の選択によって個々人のキャリアはかなり違ってくるとを実証している萩原・太田の論文がこれにあたる。

もう1つの議論は、より「職」に近い議論である。優秀な人材の確保には、募集、選抜、採用してからの社会化など、様々な要因が絡んでいることは言うまでもない。この採用に関わる議論となると、ワークス研究所のチーム力はさらに際立っている。まず、中村が丹念な文献レビューとメンバーたちとの共同研究を通じて、日本の今後の採用の在り方とその改革に関する理論的なフレームワークを提示する。これを受け、田中は事例研究を通じて採用改革を行う際の諸問題を浮き彫りにしている。一方で、礎は、採用に関わるメンバー間の人材要件の共有が、採用の成果に決定的に重要な影響を及ぼしていることを実証している。

このようなワークス研究所のチーム力のお陰で、我々は、学校から職への移行を円滑にするためには、大学教育のあり方に関する深い省察は言うまでもなく、企業側の採用に関するより真剣な姿勢やこれまでの採用システムの見直しの必要不可欠さ、採用システムを改革する際に起こりうる諸問題に関する吟味が必要不可欠であることに気づかされる。来年は、ワークス研究所の競争優位がさらに花開き、研究員の皆様が「より精度が高く、意味ある研究」を通じて、より良い社会づくりに貢献することを切に祈りながら、巻頭言を締めくくりたい。