

# 2004年度卒業研究ゼミ合宿の目的と効果

宮重 徹也\*

## Objective and Effects of Miyashige Seminar Camp in 2004

Tetsuya MIYASHIGE

### 目次

1. はじめに
2. 2004年度卒業研究ゼミ合宿の概要
3. 卒業研究報告会の目的と効果
4. ジェイアイ保険への企業訪問の目的と効果
5. アベンティスへの企業訪問の目的と効果
6. おわりに

### Abstract

This paper is Camp Report of Miyashige Seminar in 2004. Students joining my seminar had a debrief session about their study and visited to JI Accident & Fire Insurance Co.,Ltd and Aventis-Pharma K.K..

## 1. はじめに

筆者は自身の専門分野を経営戦略においているため、富山商船高等専門学校国際流通学科における筆者の卒業研究ゼミナールでは、経営戦略に関連するテーマの卒業研究に取り組むことになる。経営組織や企業倫理（企業の社会的責任：CSR）などに関連するテーマの卒業研究に取り組むことも可能であるが、これらのテーマに対しても経営戦略からのアプローチを採用することになる。

経営戦略は競争力を持つ企業の特徴を明らかにしようとする学問であるが、現在の主要な理論研究では、その競争力の源泉を企業内部に求める理論が主流となっている。例えば、ジェイ・バーニー（Jay B. Barney）は競争力の源泉を企業内部の希少かつ模倣困難な「リソース（resource）」や「ケイパビリティ（capability）」に求めるリソース・ベースド・ビュー（Resource Based View）を提唱しており<sup>(1)</sup>、ゲイリー・ハメル（Gary Hamel）やプラハラード（C. K. Prahalad）は競争力の源泉を企業内部の「コア・コンピタンス（core competence）」に求めるコア・コンピタンス経

営を提唱している<sup>(2)</sup>。また、野中郁次郎・竹内弘高は競争力の源泉を企業内部で新たな知識が創られる「知識創造」に求めており<sup>(3)</sup>、ピーター・ドラッカー（Peter F. Drucker）は知識という第一義的な資源を担う企業内部の「知識労働者」に求めている<sup>(4)</sup>。筆者自身もこのような理論研究に基づいて、医薬品企業の競争力の源泉を企業内部の「倫理的企業文化」に求めた実証研究をまとめている<sup>(5)</sup>。

筆者のゼミナールでは、このような理論研究に基づいて、現実に即した論理の明快な卒業論文の作成を目標としているが、学生たちは企業内部に直接触れる機会が少ないため、企業文化（社風）などの概念を理解できない状況にある。そのような中で、2003年度後期の流通ゼミ（プレ卒業研究）において、国際流通学科5期生のゼミ生から、研究対象である企業の内部に直接触れる機会を設けて欲しいとの要望があった。

そこで、ゼミ生たちの要望に基づいて、2004年度に卒業研究報告会と企業訪問を含むゼミ合宿を実施することにした。卒業研究報告会と企業訪問の目的は、それぞれ次の通りである。

\*国際流通学科

まず、卒業研究報告会の目的は、論理の明快な卒業論文を作成するために、提出期限までの時間に余裕のあるこの時期に、卒業研究の論理の明快でない箇所を見直すことにある。従って、この報告会では報告学生は自分の研究を論理的に説明し、報告を受ける学生は論理的に明快でない箇所や不完全な箇所を指摘することが求められる。これらの作業を通して、各自の卒業研究の論理が明快となるように見直していく。

続いて、企業訪問の目的は、企業内部に直接触れて、企業文化（社風）などを肌で感じることによって、文献や講義からは得ることのできない暗黙知を習得することにある。すなわち、このような経験によって、これまでの形式知を教授する文献や講義だけでは習得できていなかった企業文化（社風）などの概念を暗黙知として習得することを目的としている。また、学生は将来的に企業へと就職することになるため、卒業研究という観点からのみではなく、働く場所という観点からも企業文化に触れることを目的とした。

本稿では、2004年度卒業研究ゼミ合宿の事例から、このような目的の効果が得られたのかについて、学生たちから提出されたレポートを中心に検証していく。なお、レポートとして、「卒業研究報告会に参加した感想」、「ジェイアイ保険を企業訪問した感想」、「アベンティスを企業訪問した感想」をそれぞれ提出してもらった。

## 2. 2004年度卒業研究ゼミ合宿の概要

本章ではゼミ合宿の概要をまとめておく。2004年度ゼミ合宿は7月19日から21日までの2泊3日で、5年生のゼミ生4名と4年生のゼミ生3名の合計7名の学生の参加のもと、実施した。なお、5年生は全員参加としたが、4年生は希望者だけの参加とした。

夏休み期間中ということもあり、1日目は避暑地である北白樺高原に移動し、北白樺高原のペンションにおいて、5年生の卒業研究報告会を行った。2日目は休日にあて、白樺高原から霧ヶ峰高原を経て美ヶ原高原までのビーナスラインを観光し、訪問先企業の所在する東京へと向かった。3日目は午前ジェイアイ傷害火災保険株式会社本店を、午後アベンティス・ファーマ株式会社（現サノフィ・アベンティス株式会

表2-1 2004年度ゼミ合宿の日程表

○7月19日(月)
富山 7:05—JR北陸本線・普通—8:29 糸魚川 8:59—JR北陸本線・普通—9:37 直江津 9:47—JR信越本線・普通—11:19 長野 11:34—JR長野新幹線・あさま514号—11:58

佐久平/佐久平駅 12:20—JRバス・白樺高原線—13:29 東白樺湖

### 卒業研究報告会

#### ○7月20日(火)

姫木平中央 9:30—JRバス・白樺高原線—9:40 東白樺湖10:20—JRバス・白樺高原線—11:57 山本小屋

美ヶ原高原・美ヶ原高原美術館 散策

山本小屋 16:00—JRバス・白樺高原線—16:49 東餅屋16:50—JRバス・和田峠南線—17:25 下諏訪駅/下諏訪 17:39—JR中央本線・特急あずさ32号—20:24 錦糸町

#### ○7月21日(水)

10:00~13:00 ジェイアイ傷害火災保険株式会社 訪問

14:00~16:00 アベンティス・ファーマ株式会社 訪問  
新宿駅で解散

社)日本法人本社を訪問させて頂いた(表2-1参照)。

## 3. 卒業研究報告会の目的と効果

本章では、卒業研究報告会の目的とする効果を得られたのかについて、学生たちから提出された「卒業研究報告会に参加した感想」のレポートを中心に検証をしていく<sup>(6)</sup>。

宮重ゼミでは、4年後期の流通ゼミ(プレ卒業研究)から、卒業研究の論理性について学習を進めているが、5年生の夏休みの時点で卒業研究の論理が明快となっている学生は少ない。そこで、5年生の卒業研究報告会における目的は、前述の通り、論理の明快な卒業論文を作成するために、提出期限までの時間に余裕のあるこの時期に卒業研究の論理の明快でない箇所や不完全な箇所を見直すことにある。従って、この報告会では報告学生は自分の研究を論理的に説明し、報告を受ける学生は論理的に明快でない箇所や論理の不完全な箇所を指摘することが求められる。これらの作業を通して、各自の卒業研究の論理が明快となるように見直していく。なお、4名の5年生の卒業研究のテーマは表3-1の通りである。

また、4年生は卒業研究の論理性について学習を進めていない時期であるため、卒業研究報告会に参加することによって、研究の論理性に対する理解を深めること目的とした(写真3-1, 写真3-2参照)。

表3-1 卒業研究のテーマ

報告者	報告タイトル
原 理恵	社会貢献活動が企業に与える効果
竹沢 美香	日本企業の米国型経営導入後の明暗
牧野 麻衣子	第3セクター事業が赤字経営に陥る要因
永井 瑛美	M&Aにおける組織文化の重要性



写真3-1 卒業研究報告会の風景(1)



写真3-2 卒業研究報告会の風景(2)

続いて、卒業研究報告会の目的とする効果が得られたのかについて、学生たちのレポートから検証していく(表3-2、表3-3参照)。

表3-2 卒業研究報告会に参加した5年生のレポート

(国際流通学科5年 竹沢 美香)

ディスカッションを行っていて一番驚いたのは、4年生がものすごくロジックを理解していたことだった。私はもちろん、5年生全員に対する質問が、恐ろしいほど的確で痛いところをついていた。きっと今の4年生が書く卒業論文は傑作になるだろうと素直に思った。……(略)……

(国際流通学科5年 永井 瑛美)

ゼミ合宿では「なぜそうなるのか、そう言えるのか」という理由を客観的に裏付けるということがどれだけ難しいかということを感じた。……(略)……ロジックは実際理解することまではできても、自分で論文の中で正しく使うことは思っていた以上に大変そうだ。……(略)……4年生は素朴な疑問の「なぜ?」という質問が多かったが、逆にその素朴な質問が重要でなかなか5年生は答えに困っていたようだった。同じ分野の研究をしている人どうし話し合えるというのはとてもいい機会だったと思う。

(国際流通学科5年 原 理恵)

発表内容はまだまだ十分ではなかったが、教官、ゼミの仲間、下級生にさまざまな視点から質問してもらえたことがよかったと思う。……(中略)……他人の研究を聞くと、研究のフレームワークや問題点、改善点を発見するこ

とができる。その時と同じ視点で、自分の研究を見て、改善していこうと思う。

(国際流通学科5年 牧野 麻衣子)

……(略)……他のゼミ生の発表を聞いていると、かなりの段階まで構想を練っている学生もいて感心してばかりだったように思う。発表の仕方や、研究の進め方で良いと思ったものをぜひ今後の参考にしていきたいと思った。……(略)……また、自分を除く学生6名及び教官から頂いた質問も的を射ており、それらを解決するのも今後研究を進める上での重要な課題となるだろう。……(略)……

表3-3 卒業研究報告会に参加した4年生のレポート

(国際流通学科4年 伍嶋 沙友里)

……(略)……報告やそれに対する質問の中でこれからプレ卒、卒研に取り組む上で大切なことを学べたと思います。その中の1つは研究の背景・動機をしっかり持つことです。何で研究したいかどうして関心を持ったかということは、意外とまわりから興味があるようです。自分の研究動機を伝えることで、研究を読む人聞く人の関心を高め、これから発表することに惹きつけることができると思います。だから、テーマをなんとなく、簡単そうだからという理由で決めるのではなく、まず自分が興味を持って取り組める内容であることが1番大切です。それから、卒研の難しさや大変さも伝わってきました。今からできること、新聞などを読んで情報を搜したり、土台となる知識をつめこんだりして、できることの可能性を広げておきたいと思っています。

(国際流通学科4年 新田 久美子)

……(略)……先輩方がどのようなことを研究課題としているのか直接聞けるチャンスだと思い参加しました。先輩方はそれぞれ興味のあることを研究課題としていて、まだ始まったばかりということもありまだ漠然としていましたが研究を進める方向性ややり方は見えているようでした。……(略)……卒研はテーマに対してすごく奥深いところまで突き詰めて知っていかなければならないということを感じとれたので、今回のゼミ合宿は私にとってとてもいい機会になったと思います。……(略)……

(国際流通学科4年 南 圭祐)

……(略)……私たち4年生はこれから卒研に入るところで、どのように進めていけばよいのか、全体をどんな風にまとめればよいのかわからなかったため、5年生の研究を聞いてぜひ参考にしていきたいと思った。4人の方が発表したが全員が企業経営についてで、私もその方向で研究を進めていきたいと思っていたから今後大きく影響し役に立っていくと思う。宮重教官はロジックを大切にすることで、AがあってBがあり、そのことによりCがあるという風にいつも生徒に説いている。今回も中間報告なので、内容を突いていくことより文の流れについて注意していた。……(略)……私から見て5年生の卒論は抜け目なくよく調べてあり、文の構成もとてもよくできているように感じた。まだ漠然としかできておらず、これからこのような流れで卒研を進めていくという5年生もいたが、漠然と言っている割にそのことについてのしっかり知識の土台ができていて、それくらいは普通なのかと思い知らされた。5年生の方たちの研究の背景や、結論の立て方などを聞いて今まで私の書いたものが論文ではなく作文といわれていた意味を知ることができた。そしてこのように組み立てていくのだなということを知った。……(略)……

表3-2から、5年生のゼミ生4名は、各自の卒業研究の論理の明快でない箇所や不完全な箇所に気付いたことが示され、卒業研究報告会の目的とする効果が得られたことが明らかとなった。その結果として、最終提出された卒業論文は論理の明快なものとなっており、そのうち1名の論文が国立高等専門学校機構の創造性を育む卒業研究集へと推薦され、また学会の審査過程を経て学会誌に掲載された<sup>(7)</sup>。

また、表3-3から4年生のゼミ生3名が、研究の論理性に対する理解を深めたことが示され、4年生においても卒業研究報告会の目的とする効果が得られたことが明らかとなった。

#### 4. ジェイアイ保険への企業訪問の目的と効果

本章ではジェイアイ傷害火災保険株式会社（ジェイアイ保険と略す）における企業訪問の概要を述べた後、企業訪問の目的とする効果を得られたのかについて、学生たちから提出された「ジェイアイ保険を企業訪問した感想」のレポートを中心に検証する。

企業訪問の目的は、前述の通り、企業の内部に直接触れることにより、企業文化（社風）など文献や講義からは得ることの難しい暗黙知を習得することである。特にジェイアイ保険は、米国の保険会社であるAIGと日本の旅行会社であるJTBの合弁企業であるため、2つの異なる会社の出資する合弁企業の企業文化を卒業研究としてだけではなく、働く職場としても理解することを目的とした。

宮重ゼミでは、2004年7月21日（水）午前10時から3時間にわたって、ジェイアイ保険本店を企業訪問させて頂いた。（表4-1、写真4-1、写真4-2参照）。

表4-1 ジェイアイ保険の企業訪問の内容

歓迎のあいさつ	（南沢光仁 代表取締役社長）
ジェイアイ傷害火災保険株式会社について	（竹内正人 総務課長）
損害保険と損害保険会社について	（金子芳邦 企画課長）
社内見学	— 首都圏営業センター、事務センター、損害サービス部 —
	（渡部正浩 法務・コンプライアンス部長、金子芳邦 企画課長）
OA実習	（鈴木優子 様）
質疑	（渡部正浩 法務・コンプライアンス部長、金子芳邦 企画課長）
昼食及び会談	（渡部正浩 法務・コンプライアンス部長、金子芳邦 企画課長）



写真4-1 ジェイアイ保険の企業訪問風景 (1)



写真4-2 ジェイアイ保険の企業訪問風景 (2)

続いて、ジェイアイ保険に企業訪問させて頂いた学生たちのレポートから、ジェイアイ保険への企業訪問の目的とする効果を得られたのかについて検証していく（表4-2参照）。

表4-2 ジェイアイ保険へ企業訪問した学生のレポート

（国際流通学科5年 竹沢 美香）
……（略）……また、首都圏営業センター、事務センター、損害サービス部門という実際に仕事をしている最中の職場も見学させていただき、「働く」ということを少しだけ肌で感じ取ることが出来た。ここには制服などがなく、女性社員は私服で仕事をしていました。男性社員もスーツをきっちりきて仕事をするのではなく、ノーネクタイでのびのびと仕事をしている事に少し驚いた。これも、この会社の基本理念のようなものなのだろうか。……（略）……数ヶ月後には私も社会人になり、仕事することになる。今回、実際にこの目で見たこと、教えていただいたことをその時に生かしたいと思った。企業訪問は、わたしにとって本当に価値のあるものだった。実際の職場を見るのはとてもいい勉強になったし、これから就職活動を行う4年生にとっても参考になることばかりだと思う。都会の、しかも大企業のオフィスに入るなどもう二度とない事だろうから、それだけで良い経験をしたと心から満足している。
（国際流通学科5年 永井 瑛美）
……（略）……非常に専門性の高い領域なので4月1日からの定期的な新卒採用を行っておらず、専門性を持った良い人材を見つければいつでも入社できる体制になっている。社員は男性3：女性1の割合で営業職の方以外は私服

である。一人一台パソコンと電話があり、机は全員前を向いて並べてある。社内の雰囲気は社員数が少ないせいかアットホームな感じだった。社内での書類提出やスケジュール管理などは全てオンライン化されており、とても便利な環境が整っていた。……(略)……

(国際流通学科5年 原理恵)

……(略)……会社の雰囲気は、わりとラフな雰囲気を感じた。というのも、ノーネクタイの日を設けたり、女性の服装は自由であるからだ。顧客と直接対面するというより、コンピュータや電話に向かっていることが多いのでスーツや制服を着用する必要がないのだそうだ。全ての机の向きが、一方に向いているのも想像していたオフィスと違い意外であった。ジェイアイ保険で、一番感心したことは、会社全体がオンラインで繋がれていることだ。社員各々のスケジュールをコンピュータ上で管理し、例えば会議などはグループメンバーのスケジュールが空いている時間帯に設定したりするそうだ。また、共有ファイルには各種の書類フォームが入っており、社員は必要時にそれを利用して書類を作成することができる。コンピュータに書類フォームを保存して、その都度プリントするので、紙を節約できるそうだ。IT化は、企業の様々な面の経営効率化に貢献しているのだと感じた。

(国際流通学科5年 牧野 麻衣子)

……(略)……実際にオフィスを見せて頂いて思ったことは、業務を行うのがAIG側となっているからか、それとも合併や吸収ではなく「合併企業」という形で運営されているからなのか、企業文化がぶつかるかといった問題もなさそうだということだった。旅行プランの提供や保険の提供だけに留まらず、互いの専門分野の特性をうまく混ぜ合わせることで新たな利益を生み出していくのはとても効率の良い方法だと思う。……(略)……また、3日目に東京で企業訪問をする機会を持てたことは、私にとって良い経験になったと思う。実際に「働く」ということを見ることができ、その企業の雰囲気や設備、働く人の様子など、資料をながめているだけでは得られない貴重な体験をすることができた。私は卒業後大学に進学する予定だが、今回仕事をする現場を見て、私たち学生の世界がいかに甘いかということや少し理解したような気がする。学生と社会人の違いを理解し、働くという意識を持って就職活動に臨みたいと思った。

(国際流通学科4年 伍嶋 沙友里)

……(略)……またオフィスを見学させていただきました。そこで働いておられる方々の姿を見て、就職して働くということに対する実感が少し湧いてきました。というのも、私は自分が学校を卒業してどこかの会社に就職して働いているという姿が想像できないでいました。実際に真剣に働いているオフィスの雰囲気を直に感じ働くことに対する意識を持つことは、私にとってとてもプラスになったと思います。この貴重な体験を、就職や働く際になどに活かしたいです。

(国際流通学科4年 新田 久美子)

……(略)……南沢社長は、スキルやテクニカルが優れているだけでなく、プラスアルファとして倫理観も備わっている人材を現在は求めているとおっしゃっていました。現在は定期採用が中止となり、企業方針に合った人材であれば新卒、経験者を問わず常時募集しておられるそうです。そのため最近では中途採用の方が多いそうです。……(略)……このように現在はJI保険として様々な面で業績をあげて

おられるようですが、JI保険という合併会社を設立した当時はやはり企業間の価値観の違いを感じたそうです。しかし他企業があまり手を加えていなかった旅行損害保険に目をつけ業績を伸ばしているようなので、私自身はこの合併は成功しているのではないかと思います。

(国際流通学科4年 南 圭祐)

……(略)……次に会社に入って感じたことを書きます。……(略)……最初、保険会社の事務の流れなどについて説明していただき、次に職場案内をしていただきました。どの部署もせかせか忙しそうにしていました。……(略)……会社はすばらしいところだと思ったけど、全体の協調性は思ったより低いのを感じた。

表4-2から、のびのびとした雰囲気やラフな雰囲気などを肌で感じた学生もおり、ジェイアイ保険への企業訪問において、社員の方々や会社の様子などに直接接触れることによって、文献や講義からは得ることの難しい企業文化(学生たちのレポートでは雰囲気と表現されている)の概念をつかむことができたことが示された。従って、企業の内部に直接接触れることにより、企業文化(社風)など文献や講義からは得ることの難しい暗黙知を習得するという目的の効果が得られたことが明らかになった。

また、AIGとJTBという2つの親会社の企業文化が、保険業という専門性の高い分野であることから、同じ保険業を営むAIGの企業文化に収斂したことを感じた学生がいたことも示され、合併企業の企業文化を理解するという目的の効果が得られたことも明らかになった。

更に、専門性の高い業界では高い専門性やそれに伴う倫理観が働く人に求められることに気付くなど働くということを実感した学生も多いことが示され、ジェイアイ保険の企業文化を働く場所としても理解するという目的の効果も得られたことが明らかになった。

従って、学生たちのレポートに基づいて、ジェイアイ保険への企業訪問の目的とする効果は十分得られたことが検証された。

## 謝 辞

今回の企業訪問にあたり若輩者である私の依頼を快く引き受けて下さいました法務・コンプライアンス部長の渡部正浩様、また当日有意義なご講演を頂きました代表取締役社長の南沢光仁様、総務課長の竹内正人様、企画課長の金子芳邦様、情報システム部の鈴木優子様に厚く御礼申し上げます。

## 5. アベンティスへの企業訪問の目的と効果

本章ではアベンティス・ファーマ株式会社（アベンティスと略す）（現サノフィ・アベンティス株式会社）における企業訪問の概要を述べた後、企業訪問の目的とする効果を得られたのかについて、学生たちから提出された「アベンティスを企業訪問した感想」のレポートを中心に検証する。

企業訪問の目的は、前述の通り、企業の内部に直接触れることにより、企業文化（社風）など文献や講義からは得ることの難しい暗黙知を習得することである。特にアベンティスはフランスのライフサイエンス大手・アベンティスの100%出資子会社であるため、外資系企業の企業文化を卒業研究としてだけではなく、働く職場としても理解することを目的とした。また、アベンティスでは、執行役員・法務部長からコンプライアンス（法令順守）に関する講義をして頂くことになっていたため、企業がコンプライアンスに対してどのような取り組みをしているのかについても理解することを目的とした。

宮重ゼミでは、2004年7月21日（水）午後2時から2時間にわたって、アベンティス本社（日本法人本社）を企業訪問させて頂いた（表5-1、写真5-1、写真5-2参照）。



写真5-1 アベンティスの企業訪問風景 (1)



写真5-2 アベンティスの企業訪問風景 (2)

表5-1 アベンティスの企業訪問の内容

歓迎のあいさつ	(執行役員・法務部長 那谷宗輝様) (海外出張による不在のため、代表取締役会長兼社長 (最高経営責任者) ジェームズ・ミッチャム様からの 歓迎のあいさつも代読)
アベンティス・ファーマ株式会社及び医薬品産業について	(人材開発部 石坂岳彦様)
医薬品工場における仕事内容について	(品質保証部 小田貴士様)
企業法務について	—コンプライアンスを中心に— (執行役員・法務部長 那谷宗輝様)
社内見学	—財務本部、法務部など本社内各部門— (執行役員・法務部長 那谷宗輝様、 品質保証部 小田貴士様)
質疑応答	(執行役員・法務部長 那谷宗輝様、 品質保証部 小田貴士様)

続いて、アベンティスに企業訪問させて頂いた学生たちのレポートから、アベンティスへの企業訪問の目的とする効果を得られたのかについて検証していく（表5-2参照）。

表5-2 アベンティスへ企業訪問した学生のレポート

<p>(国際流通学科5年 竹沢 美香)</p> <p>アベンティスは、ビルのいくつかの階をオフィスとしているが、まずその清潔さと広さに驚いた。やはり、医薬品を取り扱う会社なので、清潔感は重要なのだと思った。また、オフィス内のインテリアにも工夫を凝らしてあった。ソファや会議室のイス・デスクから壁まで、どれも海外から取り寄せたもので、社長のこだわりだと聞いてまた驚いた。オフィスから眺めることが出来る景色は絶景で、晴れた日には富士山も見えるそうだ。こんなオフィスで働けるなら、仕事へのモチベーションも上がるのではないだろうか。……(略)……企業にとって重要なコンプライアンスについても説明していただいた。事前に調べておいたがさらに詳しくわかりやすく教えていただき、いま会社にとっていかにコンプライアンスが大切な勉強になった。私が最も興味があったのは、企業が求める人材についての説明であった。これから社会に出る者としてどのような意志を持って仕事をするべきかととても勉強になった。また、女性の採用が増えていること、性別は関係なく自分がこの会社で何をしたいのか、そういう意志が大切で、企業はそのような点を見ていることも教えていただいた。これは、就職活動を行う前に知っておきたかった。……(略)……</p>
<p>(国際流通学科5年 永井 瑛美)</p> <p>……(略)……オフィスは高層ビルの上部にあり、とてもきれいで落ち着いた感じだった。机は一人一人離れて並べられており、テレビ電話で会議ができる環境や医薬品関係の図書室、休憩用のカフェもあり整った環境だった。……(略)……アベンティスには企業倫理を守るために、違法</p>

行為を通報することができる「社内通報 (Hotline) システム」が設けられている。通報は匿名で今年9月からは外部顧問弁護士も参加しコンプライアンス重視の経営体制をつくっている。コンプライアンスを重視し始めた3年前よりも従業員のモチベーションが向上し社内により雰囲気ができる。

(国際流通学科5年 原理恵)

…… (略) ……元々は全く異なる会社が、一つの会社になったために、アベンティスファーマでは、たくさんの文化が存在し、それぞれが衝突することもあったようだ。しかし、それぞれが過去にやっていたものにこだわらずに「ゼロ・ベース・マインド」といって、今、会社にとって必要なものを優先していくことを心がけているようだ。…… (略) ……会社の雰囲気は、とても静かだった。各個人のデスクにはしきりが立てられており、個人主義の強い会社である印象を受けた。また、会社のコンプライアンスについて話を伺うと、思った以上に倫理観が強く、コンプライアンスが企業に浸透していくように、一生懸命取り組んでいる様子が伝わってきた。会社のインテリアは、インテリアショップのようにオシャレで、窓からは大都会の高層ビル群が見え、図書館やカフェがあり、会社の環境や設備は、少なくとも私にとってはインセンティブになると思った。

(国際流通学科5年 牧野 麻衣子)

…… (略) ……これまで私は医薬品業界がそれほどまでに合併・吸収の多い業界だということを全く知らなかった。しかし、実際のお話では、「慌ただしくはなるけれど、この業界ではよくあること」とのことで、それは『合併や吸収、再編を行うという決断は"苦渋の選択"である』という先入観を持っていた私にとって意外なお言葉であり、驚きであった。「変化の激しい企業だからこそ"スポンジのように物事を吸収できる人"や"変化を楽しめる人"が向いている」と言われたことが心に残っている。また、外資系企業ということもあってか、オフィス内は日本風のものとは全く違う雰囲気になっており、デザイン性だけでなく機能性の面から見ても、働く場所としては十分すぎるほどの魅力があると感じた。さらに驚いたことは、それら全ての内装を社長が自ら采配されているということだった。細部まで指示が行き渡っていることで社長をより身近に感じることができ、それによってよりよい職場環境が形成されていくのではないかなと思う。お話の中で最も嬉しかったことは、今年度入社した人の約56%が女性だったということだった。我が家の祖父母などは、私に良い仕事に就くよりも良い主婦になってほしいと願っているが、女性が頑張っているという話を聞いたことで、尊敬の気持ちを持つと同時に「私も頑張ろう」と改めて思った。…… (略) ……

(国際流通学科4年 伍嶋 沙友里)

…… (略) ……製薬会社は研究開発力が必要で合併が盛んに行われている業界で、アベンティスも何度も合併をしてきました。合併ではいいものがぶつかるのだから(企業文化・製品などの)衝突がないわけがなく、合併の時は0ベースでいいものを見つけようという気持ちでいるそうです。合併がいい効果を生み出すには会社の中の人があるようにポジティブに考えていることが大切なのではないかと思いました。それから、実際に行われているコンプライアンスへの取り組みについて聞きました。興味を持ったのは、従業員のコンプライアンスを遵守していることや誠実さなどの評価が難しいという点です。以前から企業の評価において、財務諸表に出ている数値として分かるものではなく、

そこには出てこないヒトの価値など換算できないまたは難しいものが大切だと感じていました。その評価の難しい部分に取り組んでいるという話を聞いてとても参考になりました。

(国際流通学科4年 新田 久美子)

アベンティスは東京オペラシティタワーの40階から48階にあるため窓から東京を一望できとても景色が良く、会社の中も外国を思わせるようなモダンな雰囲気でさすが外資系…と私は最初から圧倒されました。会議室も会社というよりはどこかのインテリアショップに来たような感じでした。アベンティスのスローガンは「Our challenge is life 生命の可能性への挑戦」であり、ライフサイエンスに取り組んでおられるそうです。またアベンティスは多くの企業が合併に合併を重ね現在のアベンティスに至るため、現在はゼロベースの考え方、過去は過去であり今イイモノは何かという方針があるそうです。そのためアベンティスは定期採用(新卒採用)が主で、自ら考え自ら行動できるスポンジのような人(いろんなことを吸収できる人)を採用しているそうです。また、テクニカルだけではなく倫理観のある人材を求めているそうです。…… (略) ……最近よく耳にするコンプライアンスについてはどの企業にとっても重要な項目とされているようです。アベンティスでも社内外での信用を築くため、ホットライン(社内通報)システムを導入しているそうです。このシステムで社内のマイナスを通報することは会社にとってプラスになり誠実さが守られるそうです。また信用を築くということはモチベーションを上げることに繋がるそうです。コンプライアンスは数字に表すことが困難なため目に見えにくいですが企業にとってはとても重要だということがわかりました。…… (略) ……

(国際流通学科4年 南 圭祐)

…… (略) ……会社は新宿の巨大なタワーのフロアを借りていて、景色もよく歩いてもいいのかと思うほどのきれいな床だった。職場はカクカクしたものが少なく丸く丸くコーディネートされていて、仕事をしてもいらせせず落ち着いて取り組めそうな感じだった。ここではコンプライアンス推進について説明していただいた。従来コンプライアンスと考えられていた範囲と現在望まれている範囲、それはなぜ必要なのか細々教えてくれた。聞いていて否定の仕様がなく納得できるすばらしいものだった。

表5-2から、アベンティスへの企業訪問において、静かで日本風とは異なる雰囲気を肌で感じ、合併に対するポジティブな考え方、女性総合職の積極的な採用方針などを直接アベンティスの社員の方々から伺うことよって、文献や講義からは得ることの難しい、アベンティスの日本企業とは全く異なる企業文化(学生たちのレポートでは雰囲気と表現されている)を習得できたことが示された。従って、企業内部に直接触れることにより、企業文化(社風)など文献や講義からは得ることの難しい暗黙知を習得するという目的の効果が得られたことが明らかになった。

また、アベンティスのようなインテリアにこだわった職場や、女性総合職の積極的な採用方針の職場が、モチベーションにつながることを感じた学生がいたことも示され、アベンティスの企業文化を働く場所としても理解するという目的の効果も得られたことが明らか

かとなった。

更にホットライン・システムなどのアベンティスのコンプライアンス活動を理解した学生が多いことも示され、企業のコンプライアンスに対する取り組みを理解するという目的の効果も得られたことが明らかになった。

従って、学生たちのレポートに基づいて、アベンティスへの企業訪問の目的とする効果は十分得られたことが検証された。

## 謝 辞

今回の企業訪問にあたり若輩者である私の依頼を快く引き受けて下さり、また当日大変有意義なご講演を頂きました執行役員・法務部長の那谷宗輝様、当日有意義なご講演を頂きました人材開発部マネージャーの石坂岳彦様、品質保証部の小田貴士様に厚く御礼申し上げます。

## 6. おわりに

本稿では2004年度卒業研究ゼミ合宿の事例から、ゼミ合宿の目的とする効果が得られたのかについて、学生たちから提出されたレポートを中心に検証してきた。

卒業研究報告会の目的は、報告学生が自分の卒業研究を論理的に説明し、報告を受ける学生が論理的に明快でない箇所や論理的に不完全な箇所を指摘する過程を通して、各自の卒業研究の論理の明快でない箇所や不完全な箇所を見直すことであった。

第3章において、学生たちは卒業研究の論理の明快でない箇所に気付いたことが示されており、目的とする効果が得られたことが明らかになった。また、最終提出された卒業論文は論理の明快な優れた論文であったことから、卒業研究報告会において気付いた論理の明快でない箇所が見直されたことが分かる。実際に本ゼミナール学生の卒業論文が、国際流通学科から国立高等専門学校機構の創造性を育む卒業研究集に推薦され、また学会の審査過程を経て学会誌に掲載されたことから、論理の明快な優れた論文であったことが裏付けられる。従って、卒業研究報告会は目的とする効果を十分に得られたことが明らかとなった。

続いて、企業訪問の目的は、企業内部に直接触れることにより、企業文化（社風）など文献や講義からは得ることの難しい暗黙知を習得することであった。また、学生たちは将来的に企業へと就職することにもなるので、卒業研究という観点からのみではなく、働く場所という観点からも企業文化を理解することを目的とした。

第4章において、ジェイアイ保険ののびのびとした雰囲気やラフな雰囲気を肌で感じた学生もおり、ジェイアイ保険の社員の方々や会社の様子などに直接触れることによって、文献や講義からは得ることの難しい企業文化（社風）という暗黙知を習得できたことが示

され、目的とする効果が得られたことが明らかになった。また、専門性の高い業界では高い専門性や、それに伴う倫理観が働く人に求められることに気付くなど、働くということを実感した学生が多いことも示され、ジェイアイ保険の企業文化を働く場所としても理解するという目的の効果も得られたことが明らかになった。

また、第5章において、アベンティスの静かで日本風とは異なる雰囲気を感じ、合併に対するポジティブな考え方、女性総合職の積極的な採用方針などをアベンティスの社員の方々から直接伺うことによって、文献や講義からは得ることの難しい、アベンティスの日本企業とは全く異なる企業文化（社風）という暗黙知を習得できたことが示され、目的とする効果が得られたことが明らかになった。また、アベンティスのようなインテリアにこだわった職場や、女性総合職の積極的な採用方針が、モチベーションにつながることを肌で感じた学生がいたことも示され、アベンティスの企業文化を働く場所としても理解するという目的の効果も得られたことが明らかとなった。

従って、2004年度卒業研究ゼミ合宿の事例から、このゼミ合宿の目的とする効果が十分に得られたことが検証された。

## 注

(1) Jay B. Barney, *Gaining And Sustaining Competitive Advantage*, Prentice Hall, 1997. (岡田正大訳『企業戦略論【上】』, ダイヤモンド社, 2003, pp.250-271.)

(2) Gary Hamel and C.K. Prahalad, *Competing for Future*, Harvard Business School Press, 1994. (一条和生訳『コア・コンピタンス経営』, 日本経済新聞社, 1995, p.260.)

(3) Ikujiro Nonaka and Hirotaka Takeuchi, *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press, Inc., 1995. (梅本勝博訳『知識創造企業』, 東洋経済新報社, 1996, pp.352-355.)

(4) Peter F. Drucker, *Managing in the Next Society*, Griffin, 2002. (上田惇生訳『ネクスト・ソサエティ』, ダイヤモンド社, 2002, pp.178-184.)

(5) 宮重徹也『医薬品企業の経営戦略—企業倫理による企業成長と大型合併による企業成長—』, 慧文社, 2005, pp.86-121.

(6) 学生たちの卒業研究の報告内容と卒業研究報告会に参加した感想の全文は、宮重徹也「ゼミ合宿に参加して(1)」『高等専門学校の教育と研究』第10巻第1号, 2005, pp.42-46. を参照。

(7) 永井瑛美・宮重徹也「成功するM&Aの条件」『高等専門学校の教育と研究』第10巻第4号, 2005, pp.35-41.