

2024 年度 フィールドスタディ C 大阪・京都 活動報告書

訪問先：大阪・京都

活動期間：2024 年 7 月 8 日（月）～7 月 10 日（水）

研究テーマ：

- A チーム 日本企業におけるこれからの人材確保～中国の労働市場に学ぶ～
- B チーム 中国で採用されている「信用スコア」を日本企業の採用活動に取り入れることへの考察
- C チーム 日中経営参加システムの比較・検討 ～社員のエンゲージメント向上～
- D チーム 日本と中国における人事評価の比較と考察

・1日目 7月8日（月）

1 日目は朝 9 時半に東京駅に集合して新幹線で出発し、12 時頃に新大阪駅に到着した。その後ホテル・プラザ・オーサカでチェックインを済ませ関西大学千里山キャンパスに向かった。

13:30 関西大学千里山キャンパス着 14:10 関西大学の学生と交流



(集合写真)

関西大学社会学部の劉ゼミナールの学生と合同でプレゼンテーションを行い、意見を交換した。



(関西大学側発表)

特に印象的だった発表は、お茶を使い、福知山市の魅力を発信していこうという内容であった。代表者の学生の故郷でもある福知山市は京都府の隠れたお茶の産地として有名であるが、それをよりリーズナブルで親しみやすいものにできないかと企画したものであった。実際に足を運んで交渉することを計画しているなど、活発に研究活動をしており、今後の進展にも期待したい発表内容であった。



(明治大学側発表)

私たち明治大学 FSC 履修者では、主に日中比較経営について研究しているが、劉ゼミナールの学生は主に地域貢献について学んでおり、お互い全く違う分野からの意見を聞くことができ、とても貴重な機会であった。また、私たちは初めて自分たちの研究について発表

する場であったため、専門の分野ではない学生にどのように伝えることがいいかを考えるきっかけにもなった。

16時40分に解散し、その後は各自自由行動となり、1日目を終えた。

・2日目午後 7月9日（火）

13:00 訪問先企業：京セラ株式会社



2日目は京セラ株式会社に訪問し、企業文化や技術革新、そして人事労務について説明していただいた。

京セラ株式会社はセラミック技術を活かした製品で世界的な評価が高く、現在は多岐に渡る事業分野で活躍している企業である。

▼質疑応答内容

A：新卒と中途採用での教育方針

人材の流出についての考え

採用における評価の基準や重視している点

B：社員教育において、目指すべき目標で最も求めるものは何か

教育制度の充実度と社員の成長度の関係

社員へのフィードバック方法

C：アメーバ経営の効果について

アメーバ経営の人選について

全員参加経営により何を求めているのか

D：昇進スピードについて

採用内容とその効果について

なぜその評価方法を採用したのか

質疑応答の後に、社会見学をさせていただき歴代のセラミック商品や京セラ特有の開発技術について理解を深めることができた。



(社内見学の様子)

また、「稲盛ライブラリー」を見学し、京セラの創業者である稲盛和夫さんについて説明をしていただいた。彼は、経営の神様とも称される日本の有名な実業家である。京セラの他に、第二電電（現 KDDI）を創業し、日本航空（JAL）を再建した。ライブラリー内には彼の考え方や経営方法についての経営指南書や自己啓発書などが数多く残されていた。

特に印象に残ったのは、彼が残した名言の数々である。彼の生き方や理念を最もよく表していて、彼の影響力を実感した。



(稲盛ライブラリーの様子)

・ 3日目 7月10日（水）

10:30 訪問先企業：タカラベルモント株式会社

3日目は、タカラベルモント株式会社に訪問し、会社概要や人事労務について説明していただいた。タカラベルモントは日本の化学メーカーであり、主に美容事業や化粧品事業などを取り扱っている。実際に販売しているシャンプー台やシャンプーチェアーのブースを見学させてもらった。またタカラベルモントで開発されたシャンプー・トリートメント・ヘアオイルを御土産として頂いた。非上場企業での経営の取り組みや、採用基準について詳しく

伺うことができたため、たくさんのことを学ぶことができた。



▼質疑応答内容

A：新卒採用と中途採用の戦力について

中年層の転勤率についての考え

転職志向の高まりについての考え

B：新卒、中途の教育方法の違い

中途採用社員の転職理由

社会教育の成功事例

D：昇進スピードについて

採用内容とその効果について、なぜその評価方法を採用したのか

各質問について、資料やスライドを用い詳細にお話していただき、人事労務への理解をさらに深めることができた。特に印象に残っているのは、結果ではなく、「プロセス」に重点を置く評価方法は中国とは異なる。日本企業特有の実態をさらに理解することができた。

今回のフィールドスタディは、明治大学の学生たちが企業について理解を深めるだけでなく、企業管理と文化の交流と協力を促進するものとなった。この活動を通じて、学生たちは生きた経営学を学び、企業文化の重要性と力を体験した。また、今回のフィールドスタディで訪問した企業の皆様は我々のことを親切にもてなして下さり、貴重な学習機会を提供してくださり、大変お世話になった。ご協力・応援して下さった企業の皆様に、この場をお借りしてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

カク燕書 専任教授