



まさし 横山 政司氏
オリエンタルランド人事部長

実際に直面する「課題」など提示

POLEMIC

ゆうはし

大手企業を中心に業績が回復しつつあり、採用市場の競争も激しくなってきた。優秀な学生を採ろうと各社はインターンシップ(就業体験)やリクルーター(採用担当者)を駆使し、早期の困り込みの動きも出ている。

企業側は学生の奪い合いに心血を注ぐのではなく、優秀な学生の育成こそが、自社ひいては日本の成長につながるのではないだろうか。

企業の責任者クラスが大学に出向いて、一年生に実際の企業課題などについて講義。

その課題解決に、学生がチームで挑む「フューチャー・スキルズ・プロジェクト」(FS

1968年生まれ。91年に入社した後、IR(投資家向け広報)、経営戦略、採用のマネジャーを経て現職

P)講座」への参加を決めたのはそんな思いからだ。

日本の就業者数は減少傾向にあるが、サービス業に従事する割合は増加。それだけ社会で提供されるサービスが拡充しているわけだが、その結果、便益を受ける側は受け身

学生に「働く現実」伝える

の姿勢が常態化する。学生の主体性の欠如は、そのような環境に起因する面もあるのではないか。そうならサービスに従事する者として、学生の主体性を引き出すことに協力すべきだとも考えた。

当社は昨年度、都内の私立大学で本講座を受け持った。一社が受け持つ講座は五コマで構成されており、一週目に学生が取り組む課題を説明、

二週目は学生がチーム討議を行い、三週目に学生から講師に第一次提案する。その提案に対し、われわれがフィードバック、四週目は再び学生チームで討議、そして五週目で最終提案となる。

学生にはわれわれが実際に直面している課題を提示するわけだが、そつしないと働くリアルティが伝わらないからである。当然、大学一年生

にはハードルが高く、一次提案の中身は惨憺たる内容だ。ただこの後の厳しいフィードバックが学生の主体性を引き出す重要な鍵となる。「顧客視点がない」「収益性は?」「アイデアレベルで提案になっていない」など問

題点を突き、彼らが本気になるよつつけしかける。学生のやる気に火が付くと、最終提案は全く違ったものになり、そ

れが面白さでもある。講座には実際に課題に取り組み担当部署のマネジメントに講師役を依頼しているが、本来の業務もあり、すぐに快諾とはいかない。社内の理解と協力なしでは講座への参加は成立しない。

講座で学生から学ぶこともあるが、かつて就活生から「アピールすることがなく、私は何をしたらいいですか」と質問され驚いたことがある。主体的に学び行動するようになれば、就活に直面しても慌てることはないだろう。



主体性引き出す「産学連携」講座

深澤晶久氏(実践女子大特任教授)の意見要約

①「日本を支える人材を育てるには大学の学び方を本質的に変える必要がある」と、首都圏などの大学と有力企業が講座(FSP)を実施して5年目。

②重要な役割を果たすべき若者が、本来有すべき場である。参加大学は約20、人材開発担当などの企業登録者数は50を超える。

③講座を終えた学生からは「周囲の意見をしっかりと傾ける大切さを知った」「何でも積極的にチャレンジしようと思った」と意見も。受講した1期生が4月から社会に飛び出し、成果を見守りたい。(5月10日付)