

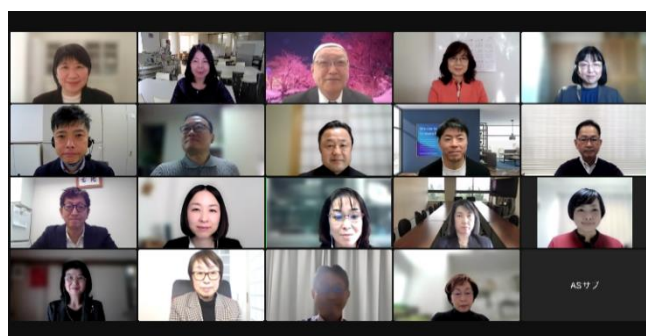
2023 [令和 5] 年 2 月 11 日 (土)、オンライン (Zoom) にて第 49 回関東・東北ブロック研究会が開催されました。パネル・ディスカッション、オンライン・バズセッション、研究発表、実践事例報告に続き、ブロック総会を行いました。研究会テーマは「ニューノーマル時代のビジネス環境と採用活動 ～ウィズコロナ・アフターコロナを見据えて～」とし、企業の採用の現場にいらっしゃる 3 名のパネリストをお招きし、コロナ禍における採用活動の動向、求められる学生像、採用後の教育の現状を語っていただきました。さらに質疑応答を経て、参加会員によるオンライン・バズセッションを通し、教育のあり方について意見交換を行う貴重な機会となりました。



告・基調講演などにおきまして、主に教員側の視点に立ったコロナ禍におけるオンライン授業の構築方法などの内容で企画して参りましたが、今年度は「ニューノーマル時代のビジネス環境と採用活動」をテーマに、企業側や学生の視点に立った採用・就職活動の内容で企画させていただきました。

また、これまでの基調講演に替わり、本研究会の新しい試みとして、今回は様々な業界からパネリスト 3 名の方々をお招きしてのパネル・ディスカッションの形といたしました。バズセッションの時間も設定いたしましたので、ぜひ、活発な意見交換・情報交換なども行っていただき、皆様の今後の教育・指導の面やビジネス状況の工夫の面などでもお役に立てましたら、幸いです。

本日は、会員の皆様、パネリストの皆様、どうぞよろしくお願いいたします。



ご挨拶

「新たな試み」

第 49 回関東・東北ブロック研究会 実行委員長 大塚 映

皆様、本日はお忙しい中、本研究会にご参加くださりまして、ありがとうございます。

コロナ禍も丸 3 年が経ち、来月にはマスクも個人の判断とされ、5 月にはコロナもインフルエンザと同様の扱いになるとのことで、状況も少しずつ変わりつつあります。本研究会も準備の段階ではそろそろ対面での実施案も出しましたが、慎重に進めさせていただき、今年度も引き続きオンラインでの開催とさせていただきました。

プログラムでは、これまでは研究発表や実践事例報

パネル・ディスカッション

パネリスト 1

(株)小田急トラベル

業務サポート部 総務人事担当 課長

岩下 直樹 氏



ご経歴とコロナ禍における旅行業界の厳しい現状をお話しいただいた後、旅行業界における新卒採用側の視点をお話しいただいた。

旅行業界における今後の採用動向としては、観光学部を志望する学生が減少傾向にある中、来年度からはコロナ禍以前の水準に戻る予定である。学生の意識としては、ワークライフバランスを重視し残業や転勤への抵抗感がありつつ、転職は今後当たり前のこととして視野に入れているなどの変化が見られるが、全体としては学生のリアクションが薄い感触がある。

コロナ禍でガクチカが無い状況と言われているが、全く無いわけでもないであろうし、接客業という仕事柄、採用側が知りたいのは、コロナ禍でもゼミやサークルなどで人とどのように関わってこようとしたか、どのように探ってきたのかというところであり、できるだけ個性的なエピソードを聞きたい。

今後の面接方法は、コロナ禍前と変わらず、できるだけ対面で実施し、学生の皆さんにも最初から会社を直接見ていただきたと考えている。採用後の新人研修は、以前から4月の入社前に秋頃から開始しているが、今後も変わらない日程で対面にて行う予定である。

今後身につけておいてほしいことは、DX については Web 宣伝広告が中心のため、観光に関する知識と

IT スキルを挙げたいと思う。

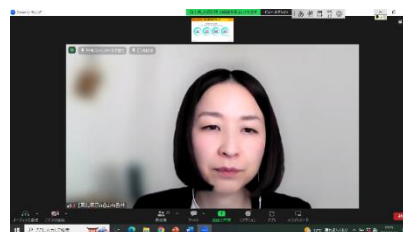
以上、旅行業界における採用側の視点から大変有意義なお話をいただいた。(文責：大塚)

パネリスト 2

東海東京フィナンシャル・ホールディングス(株)

人事部企画グループ 人事企画部 採用室 室長

山崎 香林 氏



山崎氏のご経歴と東海東京フィナンシャル・ホールディングスの業務内容をお話しいただいた後、新卒採用のあり方などについてお話しいただいた。

求める学生像は、金融システムの情報化が目覚ましいなか、変化に柔軟であり、様々な考え方ができる学生である。そのため人柄や人物像が主な観点であり、これまでは「どう生きてきたのか」「どんな取組みをしてきたのか」を、「ガクチカ」を聞くことで知ろうとしてきたが、今は「コロナ禍の中でどう過ごしてきたのか」を聞くことでそれらを知ることができると考えている。その人の「強み」は大学時代だけで身につけられるものではなく、これまでの積み重ねによって培われたものとするので「ガクチカ」に囚われず様々な話を聞きたい。選考における面接は、最終面接のみ対面で、それまではオンライン・対面のどちらかを選べるようにしている。入社後の新人研修は、オンラインで研修やグループワークなどを行い、その後1週間の集合研修というハイブリッド型で実施している。「正解探し」をするのではなく、自分で考える・視野を広げるといったことを意識し、柔軟な思考ができるようになってほしい。(文責：齋藤)

パネリスト 3

富士通HRコンサルティング(株)

人材採用センター センター長

兼 富士通(株) Employee Success 本部

人材採用センター シニアマネージャー

小島 行博 氏



小島氏は、富士通で 18 年ほど採用を担っている。コロナ禍で学生は「ガクチカ」と呼べるものがないように思われているが、制限の多かった生活でも時間とツールを有効に使って人と繋がったり、資格を取得したりしている。

面接ではその学生が「どんな人柄で、どう生きてきたのか」「何を大切にしてきたのか」を見ており、型にはまった答えではなく想いや本音を知りたいと考えている。

社内では、2020 年に発表した Work Life Shift を、With/After コロナを見据え、2021 年に Work Life Shift 2.0 として進化させ、DX 企業として多様な働き方を押し進めている。一人ひとりがチャレンジしながら成長し、キャリア目標を実現することが個人のパーパス (Purpose) であり、組織としてのパーパスはイノベーションによって社会をより持続可能にいくことである。そのため、入社前の教育支援も社員の自律的な学びを促している。

学生時代には何かを生み出すというイノベーションを身につけてほしい。さまざまな年代の人と繋がって刺激を受け、視野を広げることが大切である。

(文責：小松)

【パネル・ディスカッションをふり返って】～ニューノーマルでも学生に求めるものは変わらない～

パネリスト 3 名の会社の提供物が対面でないとなし旅行と、オンラインでも提供可能な資産運用やソリューションと違いがあり、「働き方」も対面型重視の旅行と証券と、リモートワークを推進している DX 分野という違いによって、新卒採用のスタイルも、「できるだけ対面に戻したい」、「最終面接は対面だが、その前までは学生の希望でどちらでも可」、「今のところすべてオンライン、(今後は最終面接のみ対面に戻すかも)」とさまざまであった。業界・商品特性や会社内での働き方が採用活動のスタイルに影響を与えていることが垣間見れた。

一方で、志望学生をどういう視点で見ているか、何を求めているかという点では、人柄や視野の広さ、自分で考える力など、業界による違いはなかった。また、コロナ禍の中での採用活動でも、それは変わるものではなく、評価も可能とのことであった。我々教員としても、自分で考える力を養う、視野を広げる教育が求められていることに変わりはないと改めて感じる機会となった。(文責：坪井)

オンライン・バズセッション

パネル・ディスカッションでの議論を元に、ブレイクアウトルームを使ったオンライン・バズセッションを行った。参加者はパネル・ディスカッションにご参加いただいた企業の方々も含めて 4 つのルームに分かれ活発な意見交換を行った。

それぞれのルームでは、企業側から報告された「学生が正解を求めたがる」「1 つの答えを求めたがる」という言葉に、教育現場が感じていることと同じ印象を企業側も感じているということや、働き方が劇的に変化する中で、企業側が学生に「パーパス=企業の目標」をいかに伝えていくかに苦心していることについて、教育現場で企業を取り巻く環境の変化に対応できる教育を行っていく必要性を強く感じたなどの報告が

された。

今回ご登壇いただいた企業はビジネス環境や採用活動も違いがあり、多様化した企業環境に対応できる柔軟さを持った学生を育てていくことが今後ますます必要であることが確認され、バズセッションを終了した。

文部科学省が全国の大学に対し 2020 年度後期に実施したアンケート調査によれば、授業をできるだけ対面に戻したい意向があるそうだが、コロナ収束後もオンラインを活用した授業からは後戻りしないであろうことは、誰もが予想していることと思われる。

(文責：上岡)

研究発表

プレゼンテーション教育における指導ポイントに関する考察

－映像分析と相互評価を手がかりとして－

大島 武（東京工芸大学）

[研究対象領域]

[1] ビジネス実務教育 3) 教育方法の研究



高等教育において汎用化が著しいプレゼンテーション教育について、共同研究により改めて考察を加えた。学生による相互評価のコメント分析、及び発表模様の映像分析を行ったことで、授業で強調したポイント

のうち、学生が実践者あるいは評価者として意識しやすいものとそうでないものがあることを確認できた点は有意義であった。前者で顕著だった点は、話す時の間とメリハリ、及びスライドの統一感やセンスであり、後者は内容構成とアイコンタクトである。

残念ながら当初の目的であった、望ましいプレゼンテーションの在り方を考え、指導ポイントの試論を提示するというレベルまでは研究は深まらなかった。なお、本発表は科研費基盤研究 (C)「英語による作品プレゼンテーションに関する調査と指導プログラムの開発」(代表：橋野実子) の研究成果の一部を紹介したものである。ビジネス実務教育の観点からすると、「話の論理性」や「データ収集」などの必須項目が抜け落ちており、これらの再検討も今後の課題である。

実践事例報告

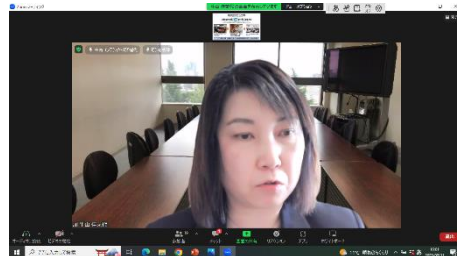
ゼミ PBL における上級生メンターの参加意義

－ロケ地活性化策の企画提案を通して－

牛山 佳菜代（目白大学）

[研究対象領域]

[1] ビジネス実務教育 3) 教育方法の研究

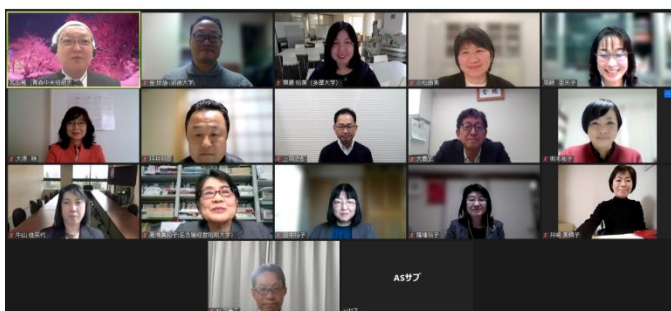


2022 年度、報告者が指導するゼミにおいて、「Z世代から見たホテル内ロケ地の更なる活性化策の提案」というテーマで、千葉県内のホテルと連携した PBL を行った。

プロジェクトは、2年ゼミ生が中心となり、ホテルを見学・取材し、3チームに分かれて調査・企画を行い、関係者に向けて活性化策の企画提案を行うというものである。今回、このプロジェクトの実施に際して、活動期間全体を通して、ゼミの1学年上の3年生がメンターとしてサポートを行うこととした。

本報告においては、このプロジェクトの概要、プロセス、上級生インタビューの結果を述べた。上級生インタビューより、コロナ禍で上下、横の繋がりが分断されている中で、上下の繋がりの構築、プロジェクト自体のクオリティの向上、メンター自身の成長・動機付けなどの効果が見出された。

関東・東北ブロック総会



ブロック会員のみで総会を開催しました。収支報告とともに昨年度の活動報告と今年度の予算案、さらに次年度はコロナ禍からの脱却が見込まれることもあり、今後の計画・展望が示されました。

マニュアル、内規、申し送り事項等については今後、対面活動が再開しても引き続き、クラウド、リモート等の活用を継続することが望ましいと思われます。これはコロナ以前からこういうことができればよいよねと話題になってはいたものの先送りにしてきたことでした。図らずもコロナ禍だからこそ実行に踏み出せたという側面もあります。

一方で次年度以後、対面でのブロック活性化を図るための準備も始めなければなりません。そのためには、ブロック総会の時期を見直す必要があります。本日も

含めて今までの総会はブロック研究会とともに2月に実施していましたが、対面で実施していたため、出張移動の負担を軽減する目的もありましたが、結果的に事業計画の表明が年度末の事後報告となっていました。オンライン総会であれば適切な時期に開催できることを提案しました。(文責：宮田)

研究会を終えて

「教育の成果は企業にどう伝わるかという視点」

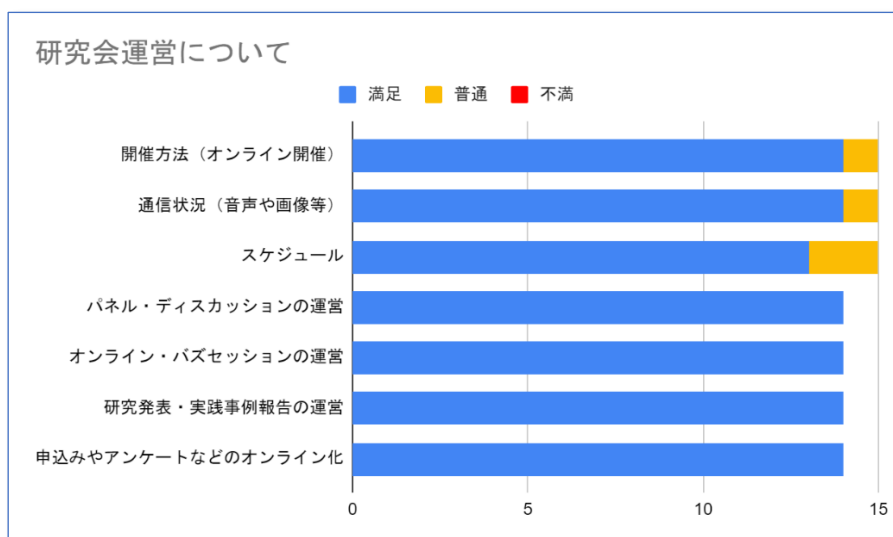
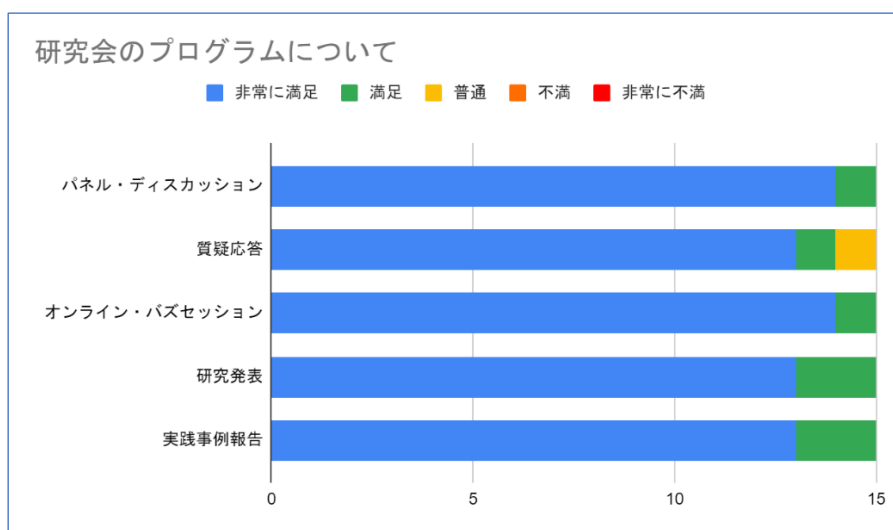
関東・東北ブロックリーダー 宮田 篤

Zoomによる研究会も3回目となり、21名の参加申込者を得て無事に開催することができました。過去2回はいずれも私たち教育者がどのような授業設計を行うかの模索でした。その結果、学生からのフィードバックはそれなりの積み重ねを得たと感じますが、学修成果そのものといえる学生・卒業生はビジネスの現場でどのように受け入れられているのでしょうか。企業側に私たちの教育はどの程度届いているのでしょうか。その視点について企業の皆さまと情報を共有し、会員の皆さまと共に考える視点を確認するためのテーマ設定となりました。

パネリストの皆さまは採用担当者ということもあり、ガクチカという言葉が何度も登場しましたが、ともすれば学生は「何が有利なガクチカなのか」と誤ってとらえがちになる点も指摘されました。コロナ禍で行動が制限されたときだからこそ「自分には何ができるか」「何をしたいか」について学生自身が考え、行動したのかを採用する企業側も知りたいのでしょうし、それこそが「あなたはどのような人なの?」「私はこういう人間です」を伝えることにつながるのだということです。つまりコロナ禍以前と求められることは変わっていないのだということを実感できたのではないのでしょうか。

本日の学びの成果を次年度の研究会で再確認できることを、そして来年こそは対面でお目にかかることができますよう、心より願っております。本日はありがとうございました。

第 49 回 関東・東北ブロック研究会 アンケート結果



オンラインで開催 3 回目ということもあるかもしれませんが、プログラム、運営ともに満足度の高い結果が得られました。ビジネス実務を研究領域とする学会においても、企業と教育双方の立場での意見交換は貴重であったことがうかがえました。

自由記述回答

- ・パネルディスカッションが充実していました。
- ・採用側の状況変化や思いなどをお伺いでき、とても有意義な研究会でした。本日はありがとうございました。
- ・パネルディスカッションは準備は大変だったと思いますがよかったですと思いました。
- ・パネルディスカッションからバズセッションという流れは様々な話をお伺いでき大変

参考になりました。ありがとうございました。

- ・パネルディスカッションを受けてのバズセッションは企業と教育というそれぞれの立場での意見交換ができるところがよかったと思います。
- ・パネル・ディスカッションで、「コロナ禍でも、時間は同じだけ流れている」と、お三方ともに言及されていたことが印象的でした。コロナ禍を理由（逃げ場）にしたり、通り一遍の返答の仕方しかできない学生は、やはり就職活動に苦戦しています。どのように人と繋がりどのように過ごしたかを次々と深掘りする質問にも、ひるまずに答えられるような耐性を身に付けさせる必要を強く感じました。パーパス等についても、授業に活かせるヒントをたくさん頂きました。ありがとうございました。

編集後記

図らずもブロックリーダーをお引受けしてから5年間の歳月が過ぎました。1年目のみ、対面でブロック研究会を開催することができましたが、2年目（2020年2月）には東京工芸大学で実施する予定が、開催3日前に突然の中止、以後3年目からは3回続けてオンライン開催となりました。しかし、おかげさまで運営委員会をはじめとする会議の運営、資料のクラウド共有などが実現・定着したことを思えば、人は、組織は、どのような環境にも対応していけるのかもしれない。他ブロックの2名も含めて、研究会にご参加くださった皆さまはもちろんのこと、日頃よりご支援を賜った関東・東北ブロックの皆さま方に、厚く御礼を申し上げます。（編集担当： 宮田 篤）



第49回実行委員長： 大塚 映 副実行委員長： 周藤 亜矢子
運営委員： 大島 武、大塚 映、上岡 史郎、金 世煥、小松 由美、齋藤 裕美、
周藤 亜矢子、関 憲治、坪井 明彦、宮田 篤（50音順）