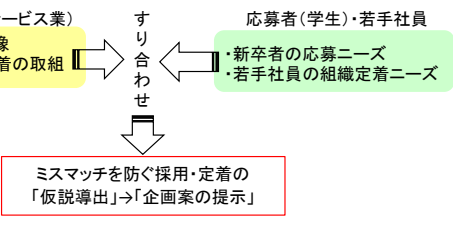




大学名	和歌山大学	
授業形態	演習	
対象学部学科・科目区分	経済学部・専門科目	
対象学年	3年生	
科目名等	専門演習Ⅰ	
概要	<p>本演習の目的は、観光サービス業における大卒新規学卒者の応募を増やし、入社後の若手社員の組織適応を促す施策について、企業と学生の双方からデータを収集・分析して、科学的なエビデンスに基づいて具体的に提案することである。</p> <p>2016年に日本政府は「観光ビジョン実現プログラム」を策定し、観光サービス業の推進を地域創生の礎として展開していくことが国策レベルで注目されている。しかし、厚生労働省が2015年に公表した調査結果によれば、旅行業をはじめとする生活関連サービス業・娯楽業の大卒新規学卒者の卒業後3年以内離職率は48.2%と産業全体に比べて高く、産業別では第2位の離職率の高い業界となっており、観光サービスを活性化させるうえで観光サービス従事者をいかに定着させていくかが喫緊の課題であるといえる。</p> <p>こうした状況の中、豪華客船で説明会を実施した旅行会社を一例として、一風変わった採用プロモーションを行って新卒者の関心を惹きつけたり、インターンシップをはじめとして若手社員のミスマッチを防ぐための施策が積極的に導入されたりしているが、依然として若手社員の離職率が高く、根本的な解決に至っていないのが現状である。</p> <p>以上のことから、観光サービス業の若手社員の定着を図るには、企業側と学生側のニーズを充足する採用と定着の手法を探ることが重要である。そこで、この演習では、特に入社後3年以内の離職率が高水準で推移している観光サービス業の人材定着に向けて、採用段階と入社後段階に着目し、優秀な応募者を増やす採用マーケティング、ならびに入社後の組織適応のためのマネジメント施策について、内定済み学生、若手社員を対象にした定量・定性調査に基づいて企画・立案することを目標とする。</p>	
キーワード	観光サービス、新規学卒者、若手社員、採用、定着	
学習目標	分析力、問題解決力、企画力の向上	
アウトプットイメージ (成果目標)	企画提案、報告会、採用・定着イメージの効果測定	
テーマ提供先への希望	<p>・想定する業種：旅行業など観光サービス業</p> <p>・希望テーマ：若手社員の採用と定着に向けた具体的手法のアイデア提案</p> <p>・依頼内容：テーマに関する企業様とゼミ生のディスカッション、ゼミ生による定量・定性データ収集、ゼミ生によるデータ分析に関する中間発表と企業様からのアドバイス、分析結果に基づく若手社員の採用・定着に関するゼミ生の企画書のプレゼンテーションと企業様からの最終評価（※ディスカッションや発表・評価の会場は、企業様・大学のいずれでも可）</p> <p>※依頼内容に関しては、本テーマに関心のある企業様と調整させていただきます。</p>	
テーマ提供先のメリット (貢献できそうなこと)	現役の若手社員だけでなく、若手社員と年代が近い学生の価値観を反映した採用・定着策に関するアイデアが得られる、新たな新卒採用PR、若手社員の定着方法の創出、採用ブランドの向上	
連携するコマ数	15コマ中4コマ程度を想定。連携するコマ数は、テーマに関心のある企業様と調整させていただきます。	
開設時期	前期（※企業様と調整させていただきます。）	
人数規模	12名	
参考資料		
参考URL	特になし	
備考	特になし	
科目情報	<p>◆本演習のフレームワーク</p> <p>本演習内容のフレームワークを図示したものが、図1である。</p>  <p>図1 本演習内容のフレームワーク</p>	
図、写真	<p>①企業側と応募者（学生）・若手社員の間で採用や定着に関わるニーズにギャップが生じていることが観光サービス業の離職率が高いことの原因。</p> <p>②ギャップを埋める施策を考案するために、両者のニーズを定量・定性調査をもとに明確化。</p> <p>③上記調査の分析結果に基づいて、観光サービス業の若手社員のミスマッチを回避する採用・定着施策に関する仮説をゼミ生および企業様でディスカッション（中間発表）、最終発表で具体的な企画書のプレゼン。</p> <p>◆過去の事例写真</p> <p>本演習の指導教員（厨子）は、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」として、理論と実践の融合を目指して学会発表や勉強会などを行っている神戸人事研究会のメンバー（代表：厨子、人事担当者や学術研究者など7名）を招聘して、琉球大学において就業力の指標開発の足掛りとなるような学生参加型のグループワークをベースとしたシンポジウムを開催した経験がある（図2）。</p> <p>本ワークショップでは、例えば「継続力」に関して、人事担当者は「ビジネスで瀬戸際で追い込まれても成功に導く力」、内定者グループは「失敗しても後ろを振り向かない力」、就職活動を控えた2年生は「続けてみないと何も分からないからやってみる力」といったように、同一の能力でも3者で異なる内容を挙げており、人材のミスマッチの要因となるギャップが存在していることが明らかとなった。このワークショップの成果に関して、人事担当者向け専門雑誌『労政時報』（3795号）に寄稿依頼があり（図3）、若手人材のミスマッチは人材マネジメントの注目のテーマであることがうかがわれる。</p> <p>本成果は採用段階でのミスマッチのみを明らかにしたことに留まり、今回申請した演習内容は取組実績が極めて少ない観光サービス業の若手社員の採用・定着に関する具体的な施策を提案することに主眼を置いており、双方で内容は異なる。ただし、企業側と応募者側のギャップを解明するプロセスにおいて、就業力シンポジウムの経験を活かすことができる。</p>  <p>図2 就業力シンポジウム・ポスター</p>  <p>図3 『労政時報』（3795号）掲載記事</p>	