

「人材マネジメントを活用した学生マネジメント」



早稲田大学マニフェスト研究所 招聘研究員 佐藤淳
人材マネジメント部会 幹事
(青森中央学院大学 経営法学部 専任講師)

「小さな人材マネジメント」で学生マネジメント

私は、4年前から、地元青森の大学で、政治学、行政学、社会福祉論の教員をさせてもらっている。それ以前から、早稲田大学マニフェスト研究所の研究員として、マニフェスト型の選挙、政治、行政経営の定着の為、調査研究、運動をしてきたが、今は、「青森県を元気にする為に、青森県にマニフェスト型の選挙、政治、行政経営を定着させること」をミッションにして実践、活動している。北川正恭先生の言葉を借りるなら、青森県の政治、行政の風土を変える為、マニフェストを道具として、「一点突破、全面展開」を目指しているということになるだろうか。そのミッションにつながることで、大学の教員としては、自分の担当するゼミ生達を地域のリーダーに育てることを目標に、学生達と関わっている。人口減少率、有効求人倍率、ガンの死亡率、そして選挙の投票率までもがワーストの常連である我が青森県にとって、次世代のリーダーの養成が急務だと強く思うからである。また、こうした活動を行う上で必要なのが人材マネジメントだと思っている。そして、私は、地域全体を巻き込み変革しようとする前者の様な活動を「大きな人材マネジメント」、そして、後者のゼミ生達との関わり等、小さな組織単位の変革を「小さな人材マネジメント」と勝手に呼んでいる。今回は、「小さな人材マネジメント」の事例として、私の実践している「人材マネジメントを活用した学生マネジメント」について報告したいと思う。

活躍する舞台を用意し必ず成功させる

人材マネジメント部会の出馬幹也部会長は、人材マネジメントを、「人の持ち味を見つけ出し、それを活かし、到達したいゴールに導くこと」と定義されている。それを踏まえると、私の「学生マネジメント」は、「ゼミ生それぞれの持ち味を探し、それを活かし、

地域、青森のリーダーを養成すること」となる。リーダーとは、必ずしも、政治家や企業の経営者だけではない。小さな組織や、その持ち場、持ち場で組織を生き活きとさせていく存在がリーダーである。人材マネジメント部会のキーワードにはいくつかあるが、その中でも、物事を他人任せにせず主体的に考える「一人称で考える」、相手や別の立場の人の考えを慮る「立ち位置を変える」、そもそものあるべき姿から物事を俯瞰的に見る「価値前提で考える」は、特に重要なキーワードである。ゼミ生達には、この3つのキーワードを直接使って説明はしていないが、この3つの考えが自然に身につけられる様に意識して接している。私がゼミ生達によく投げかける言葉は、「自分だったらどうする?」、「相手の気持ちで考えたらどうなる?」、「そもそも何をしなければならないの?」等といった問い掛けである。そして、この3つのキーワードを習得させる方法として、私は、ゼミ生達にそれぞれオーダーメイドで活躍の場、舞台を用意してあげることを行っている。ここで大事なことはオーダーメイドということである。当然、ゼミ生によって、性格、関心、将来の夢は異なる。人材マネジメントが、人の持ち味を探し、活かすということからも、ゼミ生それぞれとダイアログ（対話）を行い、互いに理解し合うことが大前提となる。また、用意した舞台では、失敗は許されない。成功までのシナリオをしっかりと描き、成功に資する人を紹介し、ポイントポイントでフォローしてあげることにより、必ず成功させ、成功体験を積ませることを心掛けている。ここでは、私自身が前述の「大きな人材マネジメント」を行う上で構築しているステークホルダーのネットワークを存分に活用している。また、上手く成功した際には、様々な手段を使い徹底的に褒めることも行っている。特に、テレビや新聞等のマスコミに取り上げてもらい、間接的に第三者であるマスコミに褒めてもらうことは、効果抜群である。家族や友達から、「(新聞、テレビに)出ていたね」、「頑張っているね」と言われると、学生達はとても喜ぶし、結果的に、自信をつけ、モチベーションが上がる。

学生達は人材マネジメントによって「大化け」する

静岡市で開催された2010年度の人材マネジメント部会の夏期合宿の際、ゲストとして招待した静岡産業大学の大坪檀理事長が、静岡産業大学の教育モットーである「大化け教育」の話をされた。大学に入ったら、卒業までに大きく変身、即ち、「大化け」させる。また、「大化け」するには、スイッチが入らなければならない、何がきっかけでそのスイッチが入るかは人それぞれ違うもの。人との出会い、学問との出会い等、何らかの出会いがきっかけになって、学生達のやる気に火がつくと話されたことが、とても印象に残っている。学生達は人材マネジメントにより、「大化け」させることが出来ると私は思っている。

I君は、心に秘めたものはあるが、話が苦手で、口数の少ないゼミ生だった。その彼に夏休みの課題として、NPO法人テラ・ルネッサンスの鬼丸昌也さんの本、「こうして僕は世界を変えるために一步を踏み出した」を読んでもらうことにした。休み明けに感想を聞く

と、地雷や子供兵の問題に衝撃を受けるとともに、鬼丸さんが自分達と同じ大学生時代に、こうした問題に関わり始めたことにとっても驚いたと言う。「鬼丸さんに会ってみたいか？」と尋ねると、「会いたい」と言うので、I君が実行委員長になり、同じ学年のゼミ生9名で、鬼丸さんに青森にいらして頂き、大学で講演会を開催することにした。プロジェクトの名前を「こうして僕たちは青森を変えるために一步を踏み出した」とし、I君が中心になり、講演会までの100日間の間、様々な活動を行った。自分達でチラシを作り、それを持って市内の高校に宣伝に廻ったり、ポスターを市内の商業施設や学校の近隣のお店等に貼ってもらったり、新聞やラジオで取り上げてもらったり等々。当日は200人の観客が集まり、I君は、その前で、堂々と主催者の挨拶をしてくれた。この経験、鬼丸さんとの出会いを通して、I君は自信をつけ、顔つきも変わり、大きく成長してくれた。他にも、青森市自治基本条例検討委員会の唯一の学生委員として2年間活動し、弘前市役所の内定を獲得、4月から市民協働のまちづくりを行っていくSさん。若者の低投票率に問題意識を持ち、学生団体「選挙へGO!!」を立ち上げ、若者の政治参加を促す様々な活動を展開し、第7回マニフェスト大賞で優秀マニフェスト推進賞を受賞したT君等。多くのゼミ生が、人材マネジメントにより、私の想定を遥かに超えて「大化け」してくれている。

リーダーはリーダーを見て育つ

私は、良きリーダーに出会うこと、そして、その人の様になりたいと思い努力することでは、良きリーダーにはなれないと思っている。私も北川正恭先生に出会い、指導を受けてきたことにより、自分自身が変わってきたと思っている。ゼミ生達も、用意された活躍の舞台で接点を持つ様々な大人との出会いから、大きな刺激を受けて、リーダーとしての資質を少しずつ身につけている。ということは、ゼミ生達を立派な地域のリーダーに育てるためには、結局、一番近い存在の大人である私が、ゼミ生達から尊敬に値する地域のリーダーの姿を示せるかどうかということになる。「先ず自ら率先して変わる」。これも人材マネジメント部会のキーワードの一つであるが、結局行き着くところはそこになるのかもしれない。

以上