

開学50周年記念夢構想事業 「経営情報学部OBの方々による座談会」

The Round-table Talk by Alumni of
the College of Business Administration and Information Science

開催日時・場所

2014年6月5日（木曜日） 19：00－20：30

中部大学名古屋キャンパス 9階会議室

参加者

中部大学OB

渡辺 英治氏（渡辺税理士事務所・1991年度卒業）

青山 明裕氏（R&Dソフトウェア・1998年度卒業）

長谷川誠二氏（矯正施設・2001年度卒業）

渡邊 佳典氏（アトリエはるか・2003年度卒業）

大学関係者

高橋 道郎（経営情報学部学部長）

仁川 栄寿（夢構想委員・経営会計学科）

寺澤 朝子（夢構想委員・経営学科）＊進行役

座談会内容

寺澤 皆さん、お忙しい中、またお足元の悪い中、本日はご参加いただき、ありがとうございます。

中部大学は今年度で開学50周年ということで、開学50周年記念事業として各学部がいろいろな企画をしているのですが、経営情報学部ではその一つとして、10年以上前に当学部を卒業され、なおかつ社会で生き生きと活躍しておられるOBの方に来ていただいて一度お話を伺おうということでこの会を企画いたしました。

経営情報学部は、皆さんがおられたときには経営情報学科のみの1学科体制でしたが、ここ10年でそれが3学科体制になり、やがてまた1学科体制に戻すことになっています。今その準備をしている最中ですが、2年後の再編に向け、今までの学部教育

のあり方を変えていかなければいけない転換期にあります。ですから、社会で活躍しておられる皆様方から、今の中部大学経営情報学部の学生にこんな力をつけさせるといいのではないか、学部の中でこんな教育をしていったらもっと魅力的になるのではないかなというようなご意見を忌憚なくいただきたいと考えております。

では、簡単に今日の参加者をご紹介しますいただきます。

最初に、渡辺英治さんです。渡辺税理士事務所を営んでおられます。1992年度卒業です。

次に、青山明裕さんです。R&Dソフトウェアでシステムエンジニアをしておられ、中部大学関係の仕事もしておられます。1998年度卒業です。

次に、長谷川誠二さんです。今日は矯正施設から駆けつけていただきました。2001年度卒業です。

最後に、渡邊佳典さんです。アトリエはるかにお勤めで、美容業界で非常に活躍しておられます。2003年度卒業で、私のゼミ生でもあります。

大学関係者としては、まず、経営情報学部学部長の高橋先生です。

それから、開学50周年に際して夢構想委員会というものができておりますが、私とともにその委員をされ、経営会計学科に所属しておられます仁川先生です。

最後に私、同じく夢構想委員で経営学科所属の寺澤です。今日の司会進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、OBの皆さんお一人お一人から自己紹介を兼ねて現在のお仕事内容を簡単にご紹介いただき、よく覚えている大学時代の出来事などありましたら、ぜひここでご紹介いただきたいと思います。

では、渡辺英治さん、お願いいたします。

渡辺(英) 改めまして、渡辺英治です。僕は東京の目黒で税理士事務所を経営しています。僕が起業したのがちょうど30歳だった2000年で、今は2014年ですので、これで14年になります。3名でスタートしまして、今は24名ほどになっています。半分ぐらいが税理士や税理士の科目を持っている人たちで、あとの半分ぐらいが入力系のスタッフという感じです。

僕が実際にしている仕事としては、まず経営者の方のお悩み相談があります。従業員がやめてしまった、訴訟案件を受けてしまった、仕事がうまくいかない等々、家庭不和の悩みまで、いわゆる社長さんと一緒にミーティングをしたり飲んだりするのが仕事の半分です。あとの半分は、「ごめんなさい。間違えました」と謝罪するのが僕の仕事。決算書をつくったり税務アドバイスをしたりという一般的な税理士事務



所らしい仕事はほかのスタッフがしています。

大学時代の思い出ですが、僕が入ったころというのは、経営情報学部ができてからまだそんなにたっていなかったのではないのでしょうか。

高橋 1984年開設です。

渡辺(英) そうですよ。昔はパソコンもなかったのですが、1985年前後というのは、NECのPC-8000シリーズやPC-9000シリーズ等々、個人でもパソコンを持てるようになり、会計ソフトの勘定奉行や大番頭やPCAがリリースされたころでした。僕はそのころコンピュータと会計を両方やりたくて、でも、それぞれの道のスペシャリストになるのはちょっと無理だろう、どこか業際的なところはないものかと考えていました。とりあえず税理士がいいのではないかとわかれていたけれども、税理士は多分向いていないだろう。だからといってコンピュータのスペシャリストになるのは難しいし、僕にはちょっとセンスがない。そのちょうど中間ぐらいを行くような仕事がないかと思っていたのがきっかけでこの学部に入ったわけです。

その後、竹森先生のゼミでお世話になりながら、大学院受験のための英語と論文の指導を受けつつ、ゼミのためのソフトウェアもつくりました。竹森先生は管理会計がご専門で、企業分析をされるのです。でも、まだそのころは『日経会社情報』や『会社四季報』のデータもありませんでしたから、データから手入力しなければいけませんでしたし、入力後もLotus 1-2-3のスプレッドシートぐらいなのでそれほど分析もできませんでした。それで、自分たちで会計ソフトをつくってはじめて会社の分析ができるのだという竹森先生の信念のもと、当時あった大番頭をまねてつくろうということになったわけです。

高橋 竹森先生がそういうことをしておられたのですか。

渡辺(英) はい。ただ、困ったことに言語がないのです。PC-9800シリーズにはまだマイクロソフトのスプレッドシートがなく、ライブラリもほとんどありませんでした。

高橋 Lotus 1-2-3でそのままでは動かない。

渡辺(英) 会計の入力は普通の会計ソフトと同じようにでき、なおかつ管理会計のゼミなのでそれを分析するという部分が必要で、自分たちでつくろうとしたわけですが、そのころはTurbo Cだったのか、まだTurbo C++もなく、非常に使いづらいソフトでした。そこから自分たちでヘッダーをつくり、いろんな関数のライブラリをつくらなければいけなかったのです。

高橋 でも、いい時期に勉強をされましたね。

渡辺(英) 本業は分析でしたが、そこへ行くまでにとても長いプロセスがありました。

高橋 あの時代だからそれをやらざるをえなかったのでしょうか、その経験はその後のお仕事に大変役に立ったのではありませんか。

渡辺(英) ちょうど黎明期だったので、すごくよかったと思います。ゼミ生7人から

10人ぐらいで一緒にそういう勉強をしたのですが、それで卒論の発表会をし、やはり当日にはうまく動かず、ごめんなさいと行脚をするということをいたしました。僕はその後、税理士を目指すために勉強をしていったのですが、途中で竹森先生から、勉強をたくさんしなければいけないときにおまえは遊んでしまうからと、保護観察処分みたいな感じで先生の同級生や後輩を紹介してくださって、東洋大学や明治大学に行きながら引き続き管理会計も勉強しました。

高橋 それはどういう身分で行かれたのですか。

渡辺(英) そのころ僕は大学院生でした。いろいろな先生のゼミでチューターみたいなことをして、1学期を先生と半分ずつ受け持つとかいうこともさせてもらいました。入学してから竹森先生の授業でえらく鍛えられ、自分の行く方向を決めるタイミングになったので、ちょうど転換期のところで非常にいい大学時代を送ることができたと思います。

寺澤 なるほど。ありがとうございました。

では、ソフトウェアつながりで、青山さん、どうですか。

青山 私、R&Dソフトウェアの取締役をしております。大学を出たときに一度違う会社に入り、そこで7年ほど修行しまして、そこにいたメンバーと会社を興して8年目になります。今従業員は10名で、一部帳票をつくるようなパッケージソフトウェアも開発・販売しておりますが、ソフトウェアの開発がメインです。先ほど渡辺さんは税理士さんとしていろんな相談を受けているというお話でしたが、私はどちらかというとITの部分で相談を受けておりまして、コンサルではないものの、そういったアドバイスをするようなこともしています。ほかのメンバーは開発をし、私は営業と開発とお悩み相談みたいなところをしています。まだ発展途上でして、大手のお客様もついてきて今ちょうど伸びているところなのですが、一番の悩みは、仕事が来るときに人がいない、人を雇っても仕事が来るかどうかわからないという部分です。今日もここへ来る前にうちの役員とそういう話をしてまいりました。



大学時代の思い出としましては、もう今はおられないのですが、私は竹下先生のゼミで、そのつながりでいろいろな先生を紹介していただき、今は前田先生とおつきあいのある状態になっています。卒業研究は、今でいう通販サイトみたいなものをつくらせてもらいました。当時はちょうどインターネットが普及し出したころで、大学でEメールは使えたものの、UNIXの画面でコマンドをたたいてメールを送る時代でした。大学にあったのはWindows95ぐらいだったかと思いますが、一応インターネッ

トにはつながっていて、ブラウザもありました。そのころちょうど竹下先生が本屋のウェブシステムをつくるということをされていたので、それに乗らせてもらいまして、実際に物は届かないのですが、発注伝票が出てウェブで買い物ができるというようなものを卒業研究でつくりました。

高橋 その卒論はまだ僕の研究室にありますよ。竹下先生が大切にしておられたものがいくつか残っています。青山さんのお名前は存じませんでした、その内容は覚えています。

青山 そうですか。ありがとうございます。

それを発表させていただいたのですが、実は先生ご自身がそのときちょうど階段から落ちて入院されていて来ることができなかったという裏話もあります。「青山、任せるからあとはやってくれ」みたいなことでした。ウェブの仕組みをそこで勉強させてもらい、それを持って就職活動をし、会社に入って修行を積んで会社を興したという流れです。

寺澤 インターネットの先駆けですね。

青山 そうですね。この前雑誌か何かで読んだのですが、通販サイトで有名なアマゾンが始まったのが1994年とのことでした。ちょうど私が入学したタイミングと同じころです。アマゾンがインターネットで通販をするとしたら、そんなことうまくいくはずがないとみんなにたたかれたらしいのですが、そういったものが成長してうまくいっているわけです。その記事を読んでいて、自分はそういう時代にいたのだなと思いました。

寺澤 お二人とも卒研でとても貴重なご体験をされているんですね。

青山 おもしろい体験でした。大学時代は充実していたと思います。

高橋 卒研でも修士の研究でも、そういういいテーマを掲げてやらせてあげることが大学の教員の仕事ですよ。そうすれば、こういう立派な卒業生が出てくる。

寺澤 先生、もちろんそうだと思いますが、いきなりハードルを高くしないでください。(笑)

続きまして、矯正施設にお勤めの長谷川さん。

長谷川 私は愛知県名古屋市出身で、高校、大学、社会人と、小さいときからずっと剣道をしてきました。剣道で高校・大学への進学と就職をさせていただきました。その中で中部大学があったわけですが、大阪の高校に行っていたときに地元に戻りたいと思い、剣道の強豪ということならば中部大学がいいのではないかとということで、渡邊香先生から経営情報学部はどうだと言っていただいて入りました。大学時代、私は剣道



ばかりしておりまして、今先輩方のお話を聞いていても何が何だかわからないというぐらい本当に剣道ばかりでした。ただ、経営情報学部で嫌でも覚えたパソコンが、社会に出てとても役に立ちました。これを作成せよと言われたら普通にできる自分がいるということに、まず感謝を申し上げたいと思います。

やくざなどいろいろな収容者がいる矯正施設の現場で今勤務をしております中で、経営情報学部で学んだことを何か生かしているかという点とあまりないのですが、辻村先生のゼミで聞いた「つくるのは意外と簡単だが、そこからこれを残してこれを進めようと決めていくところが大変だ」という言葉の意味が最近ちょっとわかりつつあるところです。

寺澤 ありがとうございます。

では、渡邊佳典さん、どうですか。

渡邊(佳) 僕は奨学金で中部大学に入ったので、40歳になるまでずっとお金を返していくというのが最初から頭の中にありました。大学に入ったら遊ぶ、アルバイトができる、学校の決まりや規制がないから自由になるという話でしたから、そういう世界だと思って臨んだのですが、授業を単価計算してみたら1回5,000円ということがわかりまして、1回5,000円の授業をサボって時給1,000円をとりに行くのもばからしいなと考え直しました。



たくさんの授業を受けていく中で寺澤先生に出会いまして、ゼミに入ってから、行動科学の視点から、モチベーションや、人が動くのはどういうときなのだろう、人をやる気にさせるためにはどうしたらいいのだろう、というようなことを研究しました。その他にも、後輩のために自分たちの就職活動を伝えていくような活動をしようと、「キャリアメッセンジャー」をつくり、自分たちが行った就職活動の話を次の就職活動世代に伝えるイベントをやらせていただきました。

卒業後は化粧品メーカーに営業として入社することができ、僕は直接美容室にかかわるような部署にいましたので、最初のころは美容師さんたちが眠らないように伝えることに必死でした。みんな夜遅くまで営業したり練習したりして、21時から僕らメーカーの勉強会を1時間程するのです。商品を知っていただいて、それを店頭でお客様に販売していただくために、風船を持って行って「これがファンデーションを拡大したものなんですね」とか、寒天を水に浸して「これが角質の培養なんです」とか、あの手この手でみんなを眠らせないように話すということから始まりました。

当時は、とにかく全国で一番の営業マンになりたかったので、そのために営業マン

が美容部員の仕事もやれば人の倍仕事ができると思い、休みを削りメイクの勉強をさせてもらいました。技術の学校を出たわけではないので苦労しましたが、メイクのできる営業マンということで、メーカーの中でいろいろな講習活動をさせていただきました。

そのようにしてある程度年数がたちますと、いろいろな矛盾が見えてきました。大好きな女性に自信満々で「メイクしてあげる」と言ったらあまり喜んでもらえず、「自分でやったほうが目が大きくなる」と言われ、考えを改めるきっかけになりました。自分の化粧に満足しているという人が少ないことを知り、会社をやめて名刺をつくり、メイクを教えますよ、あなたをきれいにしますよという活動を一から始めました。

いろいろなことがつながってテレビにも出るようになり、2年間ぐらいお昼の変身コーナーをやらせていただきました。「おネエ★MANS!」に出てくる人たちと、主婦を大変身させたり、農場で働く女の人をマリリン・モンローにするなど、そんなことをずっとやっていたらある程度名前と顔が売れてきて、いろいろなことができるようになりました。

その中で一番印象的だったのが夏木マリさんです。メイクをするときに「どんなメイクをしましょうか」と聞いたら、「プロだったら聞かないで」と言われました。「私の台本を読んだ？」と聞くので、「まだです」と言ったら、「プロだったら、台本を読んで、その女優がその役柄をするときに何味のラーメンが好きかまでメイクで語りなさい。バツイチ、子持ち、4畳半の女はこんなきれいなリップをしないでしょう」と言われたのです。「本当にすみません」と言って、台本を全部読みました。その登場人物がどんな役柄で、どんな生活をしている人なのか。シャネルの口紅が買えるのか買えないのか。むしろかさついているのか。わざとかさつかせるためにはどういう技術があるのか。そういうことをどんどんやっていきました。

ノウハウがたまってきたころ、僕は学校を出したいと思うようになりました。高い授業料を払い専門学校を卒業しても、なかなか即戦力にならない現実に疑問を抱いていました。これは多分どのジャンルのどの学校でも言えることなのでしょうが、それではもったいないと思いました。そのころたまたま今の会社の社長と出会い、僕が学校をやりたいと考えていることを言いましたら、うちのアーティストを養成する学校をつくってくれないかという話になり、「では一緒にやらせていただきます。ぜひよろしくお願いします」ということで今の会社に入社しました。当時はヘアセットとメイクのサロンを4店舗ぐらい出しておりまして、駅の近く、待ち合わせ場所の近くで本当にリーズナブルな価格で女性をきれいにするサロンをつくろうとしていました。

入社後、社長から「好きなことをしていいよ。ただし、3カ月後に100万円納めなさい」と言われたので、そこから値段設定等々をし、パンフレットをつくり、胃に穴が開く思いで学校づくりをしました。学校がそこそこ形になり、会社も東京や大阪に

進出してサロン展開が広がってくると、「採用」と「教育」が課題になってきました。ヘアメイクは意外にハードな仕事なのでアーティストの定着率が悪く、20代の女性たちはほとんどやめていってしまうのです。人を定着させて長く続けてもらうにはどうしたらいいのかということで、「採用」と「教育」の部署をつくり、そこで教育のシステムをつくっていきました。

まず、メイクもヘアセットも、やはり口頭で教えるだけではわからないというのが一番の問題でした。そこで、技術の工程を文章化することにしました。ヘアピンの留め方ひとつをとっても、“左手の甲を45度ねじって下から時計回りに打つ”など、行動の一つ一つを分析してどんどん落とし込んでいくことによってスタッフの習熟度が高くなりました。見て覚えろという世界から、言葉にすること、文章にすること、図にすることで、技術が身につけやすくなったわけです。

寺澤 細かくマニュアル化したということですね。

渡邊(佳) 例えば、ペットボトルのお茶を注ぐという動きも、今まで「ふたを開けて注ぐ」と言っていたとしたら、「ペットボトルの下部を右手の中指と親指で挟み、動かないようにしておいて、左手の親指と人差し指でふたを反時計回りに数回ねじり……」というように全部の技術を体系化していったのです。教育に1年半か2年ぐらいかかっていたのが、ここ何年かで10カ月ぐらいにまで縮まりました。最近、クックパッドをヒントにしてつくり方をレシピ化し、全国どのサロンでも同じデザインを提供できる形にしていまして、この5年ほどで店舗展開をより急激に伸ばすことができています。今僕は、出店交渉、採用の面接、技術者の育成、スーパーバイザーたちの育成、数字のとり方というようなことを主な仕事としています。新しい業種なので、法律との闘いのような部分も常にあります。

寺澤 なるほど。自己紹介をお聞きして、皆さんがそれぞれの分野でご苦労をされ、いろいろな経験を積んでこられて今のご活躍があるということが本当によくわかりました。

では、それにもつながることかと思うのですが、皆さんは社会人としてどういうことが一番大事だとお考えでしょうか。身につけられる能力なのかもしれませんが、自分の心の中に大事にしておくべき何かなのかもしれませんが、社会人にはこれが必要だと思うことについて、皆さんに順番にお伺いしていきたいと思います。

では、今度は青山さんからよろしいですか。

青山 自分自身が大学にいるとき実際にそう考えていたわけではありませんし、ありきたりな話なのですが、やはり社会人として人を採用する立場になって思うのは、大学にいる間に自分が興味あるものをしっかり見つけてもらう機会があるといいなということです。

例えばうちの会社ですと、前田先生と学生さんたちに毎月1回来ていただき、若手

の従業員を交えて夕方から2時間ぐらい雑談をするという会を一昨年にいたしました。実際に会社に来てもらって、ITの仕事をする上ではこういうことがあるというような話をしたり、質問を受けたり、学生さんがやってみたことをプレゼンしてもらったりしました。こちらから人材を探すという目的もありまして、そういう流れで興味を持って採用した子も一人います。ITだけでなく、卒業生の皆さんがいろいろなところで働いていますから、実際の仕事がどういうものなのか、アルバイトではなくて実際に会社で働いているOBと一緒に話ができるような機会がもっとたくさんあれば、そういったところからいろいろなことに興味を持つようになるのではないかと思います。

寺澤 R&Dソフトウェアさんに行かせてもらって会社の方々と学生さん達が密に話せたことは、彼らが具体的なイメージをつくるのにすごく役に立ったことだろうと思います。

実はわれわれも、卒業生の声を何とか学生に伝えようということで、スタートアップセミナーという初年次教育科目でゼミの合同講義などを使い、毎年何人か卒業生をお呼びして彼らの仕事内容や社会人として大切だと思うことなどを伝えてもらっているのですが、いかんせん大講義ですと寝てしまう学生もいますね。目の前で突っ伏して寝たりするので、お忙しい中来ていただいている卒業生の方々に本当に失礼で、申しわけないなと思っているのです。学生たちも、大人数の講義だとどうしても気が緩みがちなかなと思います。

また、入ったばかりの1年生には、大学を出た後がイメージしにくいのかなということもあります。3年生や4年生になって、いざ将来何をしようかと考えてはみたものの具体的なことがわからないという状況になったとき、自分たちの仕事の話をしてもいいよと言ってくれる卒業生の方がいれば、それは学生たちにとってすごくいい機会なのかもしれません。

青山 そういう意味でいくと、こちらから大学に行って話をするよりは、来てもらったほうがいいと思いますね。緊張感も出ますし、実際の会社の雰囲気も味わえるので、絶対にそのほうがいいと思います。

寺澤 その点では、長谷川さん、矯正施設にもうちの学生が見学に行こうと思ったら行けるのですよね。

長谷川 はい、できます。

寺澤 ところで、長谷川さんは国家公務員をされているのですか。

長谷川 国家公務員です。

寺澤 私の叔父が同じタイプの国家公務員だったので、何となくお仕事はイメージできます。学生たちも見学するとイメージできるかもしれませんね。

社会人になって今の仕事をされていて、長谷川さんが社会人としてこういう力を持っ

ていたほうがいいなと思うことは何ですか。

長谷川 まず私と先輩方と違うのは、私たちの組織が営利目的ではないということです。ですからちょっと違う話になるのかもしれませんが、人間として生活していく上で何が必要かという、やはり心かなと私は思うのです。私がしてきました剣道もそうですし、社会人として働く上でもそうです。心が変われば行動が変わる。行動が変われば性格が変わる。性格が変われば運命や人生まで変わる。やはり心。夢構想の「想」にも心が入っていますが、やはり感謝の気持ちを持つことかなと私は思います。

寺澤 それはほかの人に対する感謝の気持ちですか。

長谷川 出会いにですね。なぜこんな人に出会ったのだろうと思うとき、逆に、こんなふうにはなりたくないと思わせてもらっているのかもしれない。そう思うと、その人にもどうもありがとうございますと感謝の気持ちが湧きます。この人と出会えてありがたかったと思う気持ちになれるかどうか、やはり心かなと私は思うのです。

新社員になることを私たちは新拜命といいまして、そこから社会人として育てていくのですが、育て方にもいろいろあります。まずはその中で、「これはこうするんだぞ」と言ったときに、「はい」と大きな声できちんと返事ができるか。「はい」という2文字にはとてもいろいろな意味があります。ある剣道の師範の先生が「はい」は漢字で「拜」と書くのだと言ってみえましたが、相手を尊敬し敬って、ありがとうございますという気持ちを込めて「はい」と言う。「はあい」「はーい」「はい」と、いろいろな「はい」の言い方がありますが、その中に心があるかないか。社会人になったら、それが大いに必要とされる場所ではないかと思っています。

もう一つ、私の父は会社を経営しておりますが、父は経営者として、私は営利目的でない立場で酒を交わしながら話をする中で、昔と比べて今は何が一番大変かを聞いてみましたところ、育てる時間がないということを言うておりました。ですから最近、新社員や中途採用を入れる際、その人がどういう価値観を持っているかを重視するようになったと言うておりました。社会に出て特に必要とされることは、やはり心かなと私は思います。

寺澤 ありがとうございます。ほかの人に対する感謝の気持ちが、最初のコミュニケーションとなる挨拶や「はい」という一言にあらわれてくるのかもしれない。

では、渡邊佳典さん、どうですか。

渡邊(佳) いろいろな仕事がありますが、シンプルには、約束を守ることができればどんな仕事もできるのかなと思います。一番難しいところとしては、自分との約束が守れること。そして、他人との約束を守ること。今の自分も本当に全部それができているわけではありませんが、その積み重ねが仕事のスキルにつながってくるのだと思う。みんな最初から全部はできないのですから、期限だったり時間だったり、約束を守るといって訓練をいかに学生のうちにしておけるかが強い要素になってくるか

と思います。

寺澤 そういうことはどういう形で学生に伝えられるのでしょうか。

中部大学の建学の精神は「不言実行、あてになる人間」ですが、あてになる人間というのは、一つには時間が守れたり約束が守れたりする人間であり、社会人ともなれば締め切りを守らなかったらやはり信頼関係を損ねますね。そのことをわれわれもいろいろな形で伝えようとはしているのですが、教員もちょっと甘くて、大学生のレポートぐらいなら見逃してやるかというようなところもあるので、そこがいけないのかもしれないかもしれません。

渡邊(佳) 自己の利益にあまり直結していないからなのかなと思います。学生と社会人では、期限を守らないことで失うものに大きな差があります。自分のお金が減るとか単位が減るとかいうことになれば、みんな必死になってつかみに行くだろうと思うのです。厳しく言ってそうさせるのか、自発的にそうするよう仕向けるのかというのはありますが、約束を守ることが自分の利益に直結すると理解してもらえれば少しずつ変わるのかなと思います。

寺澤 ありがとうございます。具体的なアイデアがありましたら、また後で教えてください。

では、渡辺英治さん、どうですか。

渡辺(英) 僕が学生のときに身につけておいたほうがいいだろうと思うのは、やり切る力という部分です。でも、それをどうやって身につけさせるのか。

うちですと、一番若くして起業しているのがSFCの18歳の子です。自己の利益に直結しているので、確かに彼らは自分のやりたいことのために期限をちゃんと守ってきます。しかし、やり切る力となりますと、クオリティを担保しつつ期日を守るという精神的な部分に加えて、24時間365日働くという体力的な部分も必要になってきます。

20代ぐらいですと、失敗をしてお客さんから罵倒されても仕方がないと思いますし、若いのでお客さんが大目に見てくれたりもします。でもできないので24時間365日働くわけですが、そのときに折れてしまう子がいるのですね。例えば、僕がゼミをやっていたときも、7～8人のゼミだったのですが、やはり途中で折れる子がいました。そうすると今度は残っている6人でやるのですが、担当が増えてきつくなり、期限が守れなくなって、クオリティが担保できなくなってどんどん折れていき、最終的には2～3人になってしまうわけです。

ただ、そもそも折れない心ややり切る力というのは学校では身につかないのですね。大学生になったときには既に必要な力として身につけていなければいけないものであって、身につけていない子たちには何をどうやってもできないのではないのかというのが一つの疑問です。でも、何とかそれをやらせないといけないということならば、気づ

いていないよりは気づいていたほうがいいということもありますので、ある程度ノウハウ的な部分でカバーできると思います。

僕たちは特にプロフェッショナルサービスですから、サービス業としてお客さんに満足してもらわないとお金をもらえません。うちの顧問料はそれほど高くないのですが、スタッフから「なぜこの金額なんですか。値引きしてもいいですか」と聞かれたときには、「僕が好きな数字なんだ。これ以上安くするなよ」と僕は言っています。でも、やり切るといふ部分でいうと、結局ディスカウントしないということをや切れないのですね。ちょっと値下げしたり、おまけしたりしてしまう。自分の身に直結するように「安くするなら君の給料やボーナスを低くするけど、それでもいいの」と言うのと、「嫌です」と答える子もいますが、それでも大体できません。

20代の子は、やろうと思っても結局できない。同じ結果なのですが、やろうとする子と最初からやらない子はいます。一方で、やれる子は自分に自信があるので、そもそもディスカウントしないわけです。でも、うちは企業なので、両方の人材をとります。できる子はなかなかいないので、そういう子ばかりを採用するわけにいかないのですね。できない子の場合は、ノウハウをつけさせて、そういう仕事でない部分をやってもらっています。

やり切る力の訓練は、大学ではなかなか難しいと思います。そもそも学生の論文などはたかが知れているので、先生方から見れば「せめて日本語ぐらいはちゃんと書いてこいよ」というぐらいのものなのでしょうが、そのクオリティ、納期、プロセス、チームワーク、すべてにおいて相手から求められたものをちゃんとやり切るといふ部分はとても大切です。僕にその回答はまだないのですが、後天的に身につくものであれば、何らかの方法でこの学校で身につけることができるとベストだと思います。寺澤 学生は社会人に比べたら要求されるものが全然違いますし、渡辺英治さんがおられた当時の大学教育の枠組みの中では、確かにやり切る力を身につけさせるチャンスはなかなかなかったのかもしれない。

ただ、今は全国の大学でいろいろな試みがされています。一例を申しますと、フューチャースキルズプロジェクトというものがあります。大学1年生の学生に企業から課題を与え、まずはとにかく何かやらせます。しかし、学生がつくってくるのは、いくら教員のアドバイスがあったとしてもひどいレベルのもので、それを中間発表で企業の方にぼろくそに言われ、半べそをかきながらまた何とかやる。そうやってでき上がったものも大したことはないらしいのですが、その間の伸びしろは結構あるそうです。もっといい効果は、1年生のときに自分たちの持っている知識では世間に太刀打ちできないことがわかると、その後の授業への臨み方が変わってくる、勉強へのモチベーションの持ち方が変わってくるということです。それを狙ってあえて大学1年生のときに企業の方を入れ、最初につんといろいろな経験をさせるということをして

いる大学も今出てきています。

渡辺(英) それで学生たちが折れなければいいですよ。

うちの新人たちは、どう考えても絶対にできない期日で僕のアサインがされ、提出期限にレポートを持ってきても、何も見ないでそのままゴミ箱に入れられます。基本的にみんなサーバーに置いてあって内容はだめだとわかっているのに、「見るに値するものをつくっていないでしょう。頑張ったといっても徹夜しただけじゃない。はい、だめ。で、今度はこういうのをつくってほしいんだけど」と、そういうような訓練をさせます。僕たちの仕事の場合、お客さんの気分によってどんどん話が変わるわけですね。経営において考えがころころ変わるの日常茶飯事なので、頑張って出したレポートを見てもらえなかったぐらいで心が折れていては仕事が進みません。ですから僕も最初に新人たちにそういう訓練をするのですが、結構折れてしまう子が出てきます。

寺澤 折れてしまった子は、そのままやめていくのですか。

渡辺(英) やめていく子もいますし、トランザクション系の他部署に行く子もいます。ですから、そういう子は最初からできるだけ企業担当にさせないようにしています。

高橋 お客の前には出せないという表現がありますよね。

渡辺(英) 入社の前に性格診断もしておりますので、そういう性格の子は僕たちの面接の段階でお客さん担当にならないようにして、きつい新人研修をさせません。全員にそれをすると、結構折れてしまうからです。

うちのクライアントでも上場するような会社ですと人気のインターンシッププログラムを持っているのですが、なかなか厳しいですよ。例えば、今バブルになっていますが、いわゆるITベンチャーのインターンシップでは3週間ぐらいほぼ徹夜だったりします。革新的なサービスはなかなかチームワークでは生まれづらいので、すごく優秀な子たちがすごく少ない人数でつくっていくパターンが多いのです。そういうきつい中で、全部期限が決まっていて、議論をしても社長たちが結構厳しいことを言うのです。そうすると、どんどん遅くなっていってしまう。そうこうしているうちにインターンシップの時点でどんどん切られ、残った子たちが採用されるわけですが、中には相当高い給与水準で採用される子もいます。

先ほどの企業の人を呼んでくるという話については、確かに起業しようという子たちならば企業の経営者の話などをとても聞きたがります。「飲みに連れていってください。教えてください」とコミュニケーションを求めてきます。ただ、一般的には、渡邊さんが言っていたように、やはり直結しないのです。僕も、竹森先生に「おまえは向いていないから、考えずに全部暗記しろ」と言ってもらっても、「これを全部暗記ですか。きついなあ」とか言っていましたから。僕の場合は大学院に行くという短期的な目標があったので何とか覚えましたが、10年後の自分と言われてもそれは無理ですよ。特に大講堂での講義など、半分以上が聞いていませんよね。僕も聞いて

いませんでした。大講義は単位を取るだけ。ゼミは先生の目の前でし、やらなければいけないのでやりますが、直結しない講義にはモチベーションが働きません。でも、ばっさり切られると折れてしまう。

やり切る力が必要なことはみんなわかると思うのですが、ではそれを学校教育の中でどう身につけさせるかというのは難しいことだと思います。

高橋 昔の貴族の教育では、実際の業務とは別にスポーツやゲームの場を設けてそこで競争をさせ、やり切る力を身につけさせていましたよね。そういった側面から、うちでいうと剣道部や野球部の子たちは会社に変に評価されております。長谷川さんも、剣道部にいなかったら採用されなかったかもしれません。運動部が万能なわけではありませんが、この人は苦勞しているから、折れない心を持っているだろう、苦しい場面でもきっと頑張るだろうというところがあるわけです。社会に出たら仕事の上でいろいろなことをやり切っていくのですが、大学の4年間は疑似体験しかできないのですから、部活以外に学部の教育の中でそういう機会をどうつくっていくのが僕らの課題だろうと思います。

寺澤 渡邊佳典さんは人を育てるということを日ごろからやっておられると思いますが、今の渡辺英治さんのお話を伺って、人によってどういう育て方をすればいいのか、適材適所みたいな部分で心がけていることはありますか。

渡邊(佳) 僕ら企業は選んで採用する側にあるのですが、実は相手にも会社を選んでもらっているわけですから、基本的に仕事の詳細を全部話すようにしています。過去の退職者の理由も全部言います。中に入った後にはこういう道が待っているよ、こういう給料が稼げるよ、そしてこういうところでやめていくよ、それでもあなたはやりたいですかと散々話して、相手からもとことん質問してもらってギャップを全部つぶした上で採用します。就職は結婚と同じだと思っています。それでも今は3人に1人が離婚するような時代ですが、やめていく理由まではっきり話すことによって、それでもやりたいと言って来たスタッフは長く続いているように思います。

全国で面接をしていると、地域性というのもすごくあります。関東はライバルが多いですから、この業種で食べていこうとしているスタッフには根性があります。北海道や福岡は広い面積から都市に人が集中してきているので、意外にいい人材たちが集まってくれまして、そこから東京へ行ってもらったりすることもあります。中部エリアでは、本当に「では辞退します」と電話がある場合があります。

教育としては、経営者を育てるのか、幹部を育てるのか、それとも一従業員としてやってほしいのか、それによって教育の仕方が違ってきます。ただ、まず僕が学生やスタッフに求めることは、「ありがとう」「こんにちは」がちゃんとと言えるかどうかというぐらいの話です。大学生にもなって今さら「ありがとう」を教えるために時間をかけていては、もったいない。ですから、そういったいくつかは最低限のノウハウや

マニュアルとしてあってもいいのかなと思います。人に会ったときは目を合わせて笑顔で挨拶をしようとか、「ありがとう」と言おうとか、メールの送り方とか、そんなことができてくると、社会に出てからあたりまえのことに時間をかけなくて済みますよね。



寺澤 あいさつなど基本的な部分というのは、実は教えられればできることがたくさんあるのですね。大学は社会人になる前の最後の練習の場なのだから、学生たちにせめてわれわれ教員に対してだけでもちゃんと挨拶をし、きちんと「はい」と返事をする練習をしないと、そういうことは伝えていけるのかもしれない。

仁川 そうですね。学生時代は挨拶のことなどマナーについて口うるさく言われると迷惑だと思っていたものですが、今大人になってみると、その大切さを感じます。今のように日々いろいろな人と出会う中では、お互い相手について長く考えている時間はなく、第一印象で判断しがちです。初対面の時にマナーが悪ければ、相手から悪い印象をもたれ「この人は感じが悪いからあまり話したくない。メールもしたくない」ということで関係を断ち切られます。逆にマナーが良ければとりあえず次のチャンスが与えられます。そういう意味でいうと、うちの学生は挨拶が全然できない子があまりにも多い。学生は、勉学の面でも頑張らないといけませんが、就職活動などのときにはマナーが悪いため相手に話も聞いてもらえないままチャンスを失うこともあると思うので、最低限のマナーは身につけなければなりません。もちろん、それだけで就職の問題がすべて解決するわけではありませんが、それすらできないとどうにもならないので、何らかの形で学生にマナーを身につけさせるよう仕向けるほうがいいと思

います。

渡辺(英) 挨拶が必要だという部分を認識させるのも、やはり危機感、自分に直結した目の前の利益が必要なのでしょうね。学生にほかのことを考えさせるのは無理というものです。ただ、例えば就職に有利とかいうようなことだと、1年生に教えても、4年後の話ですから、なかなか自分の利益には結びつきません。2年生でも無理でしょう。3年生でちょっと焦ってきて、そこでやっと自分に直結してくるわけですね。企業の人たちにすごく厳しいことを言うてもらうようなことも、3年生あたりなら少しはやれるかもしれません。それで間に合えばいいのですが。

寺澤 ぐっと伸ばすとしたら、就職を見据えた3年生ぐらいのときにいろいろなチャンスを与え、これは習慣にしておかないとライバルと同じ立場に立ったとき不利になるということも教えておく必要がありますね。例えば、「われわれ教員のところに就職口の話が来たとして、レポートの期日は守らない、約束した日に来ないというような人を推薦すると思いますか」とちょっと脅しをかけたりして危機感を持たせることも大事なのかもしれませんね。

渡邊(佳) お辞儀や挨拶は、美容の専門学校でも1年生のうちからみんなすごくよくできていますよ。あれもやはり教育なのかなと思います。学校の中で先生たちが実際にそれを実践し常に注意していれば習慣になってくると思うので、そういう流れがどこかでできてくるといいですね。

高橋 教員としては、先ほど渡辺さんや青山さんの話にあったような黎明期の技術なり事柄に触れる経験を学生にさせ、自分で先を切り開いていくチャンスを与えるのが本業なのだから、本質的にはそちらをしなければいけないのにというところがあって、そこで迷っているうちに何年かたってしまうわけです。これはただの愚痴ですが。

仁川 私が学生の頃からからずっとかかわってきて一番思うのは、この20年で中部大学経営情報学部教育はとても甘くなってしまったということです。

私が学生のときは、管理工学、COBOL、BASICなどの情報系の科目をこれでもかというぐらい必修で受講させられましたし、2年次のゼミではLotus1-2-3、3年次のゼミではC++を毎回講義で使用しました。私は文系科目だけを受験して経営情報学部に入ったのですが、管理工学などでは文系の学生にとっては難解な数学が毎回のように出てきてどんなに必死になって聞いてもわかりませんでした。数学が得意な子のところへ行ってお話を聞いてもらったりして私は何とか単位をとりましたが、先生方は理解できない学生が単位を落とすのはあたりまえだとばかりに容赦なく学生を不合格にしていました。それがこの20年の間に学生が無理なく単位がとれるよう配慮してのことか、情報系あるいは理系の科目をどんどん必修から外し、救済措置もどんどん講じて、気づいてみたら経営情報学部のほとんどの科目ではそれほど苦勞することなく単位を取得できるようになっている感じです。

20年前と今とで単位を出す率がどのくらい違うのか正確にはわかりませんが、当時は4割ぐらいの受講生が単位を落とす授業が珍しくありませんでした。私自身は受講生の4～5割落としています。学生から単位認定が厳しすぎるとよく苦情を言われていますので、全体で見ると単位の認定は大分甘くなっているのではないかと思います。では以前のように戻せるのかというと、客観情勢がいろいろ違いますので全く同じようにはできないと思いますが、やり切る力をつけさせるためには、今のままでダメなことだけは間違いないと思います。学生のその後の人生において教育の効果が出てくることを考えますと、5年、10年という長いスパンで教育について考える必要があると思います。教員は学生におもねらずに、もう少し単位認定を厳しくし、必修ももう少し課してもいいのかなと、お話を伺いながら思いました。

寺澤 中部大学は今、とにかく入学させた学生には責任を持ち、可能であれば4年で100%卒業させましょうという方針になっております。甘くするというのではないのですが、その背景には、学生さんの学力が昔に比べて落ちてきている面が一つあることと、今は大学をはかる基準が就職率になっていて、最終的に企業にどれだけ多くの学生を就職させたかが次の入学者数を決めるという感じになっています。渡辺英治さんや青山さんが入学された当時は進学率がまだ20～30%ぐらいだったかと思いますが、今や高校を卒業した学生の半分が大学に来る時代です。大学という場がユニバーサル化し、就職予備校と変わらなくなってきているところがあるのです。

そういう中で、高橋先生がおっしゃられたように、学問を修養する場としての大学教育のよさも残しつつ、就職するときに彼らが不利にならないような基本的なしつけもしていかなければいけない。昔は学生も大学でしつけをしてもらおうとは思っていなかったでしょうし、親もしつけは家でやるものだと考えていて、大学にそんなことを期待していなかったと思います。しかし、今は人生で一度も受験をせずに全て推薦で入ってくる学生も結構いまして、勉強の要領がわからない子たちに厳しいハードルを課しても、自分でそこを打開する力がないのです。そこで簡単にやめられてしまうと、今度は大学として経営的にきつくなってしまいます。その辺のしんどい事情もあり、学問的なハードルを課してそれを越えさせることによって育てる部分より、4年後にそれなりにちゃんとしたところに就職させる人間力をつける部分のほうに徐々にウエイトが移っておりまして、大学という場の特性が変わってきているのだらうなとひしひし感じます。

例えば、青山さんのところで雇って即戦力として使える学生さんはいましたか。

青山 前田先生が連れてきて会社でいろいろやった中に一人いましたので、去年は1年中連れ回し、現在育てているところです。即戦力というか、もともとプログラムは組めるので、それにプラスしてお客様との折衝などを教えています。

今聞いたお話からすると、高校のとき特進クラスと普通クラスというのがありまし

たが、大学もそういう感じにしたほうがいいのではないのでしょうか。それほど勉強をする気はないが就職はしたいという人と、ちゃんと勉強をしたくて大学に来ている人とを分けて、ピンポイントでいい教育ができるような部分を持ちつつ、みんな一緒に上がって卒業できるというような形ができるといいのかなという気がします。

寺澤 大学卒がそれほど当たり前ではなかった時代から、今では私立大学の4割が定員割れを起こし、偏差値を選ばずお金さえあれば、受験も何もしなくても面接だけで必ず大学に入れる時代になっています。どんな状態に入ってこようと4年間でそれなりの力をつけさせて就職させなければいけないということで、学力差の大きい学生さん達にモチベーションを上げにくい大講義で授業をするわけですが、それがいかに難しいことか。どのレベルに焦点を当てて話せばいいものか、とても苦勞しております。

習熟度別ということだと、中部大学では、例えば工学部にJABEEコースというのがあります。国家資格を取るためのコースを学科の中に設け、かなり厳しい成績基準のラインを超えないとJABEEの認定は与えられないということになっています。経営情報学部には今そういったものはなく、また非常に学際的で、経済、経営、会計、情報、法律という五つの分野を抱えていますので、ゼミの先生方の専門が本当にばらばらです。その中で少し上の子をさらに伸ばすには、まさに青山さんや渡辺英治さんが語ってくださったように、ゼミの中で先生が鍛える、そこでぐっと伸ばすということとは可能性として十分あるのかなと思います。

青山 前田先生の話聞いてみると、ゼミに20人ぐらいいて、本当に学びたい子、学べる子は1人か2人ぐらいのものだと言ってみえました。あとの子は、それを勉強しておけば就職に有利だろうというぐらいで、大して興味ない感じだそうです。難しいですね。

渡辺(英) 先ほどの大学進学率の話ですが、僕が卒業した1992年で25%、今では50%というのは確かにすごいことです。ただ、これに関しては、中部大学だけの特殊要因ではなく、どこの大学もみんな同じ環境ということですよ。ほんの一握りの大学がすごく優秀な学生を持っていき、ほかのところにはアルファベットで名前も書けないような学生がいる。でも、優秀な学生を持っていっている大学も、20年前より大分学力が落ちてきたという問題を抱えていると思うのです。そうすると、それは現実には与えられた諸条件として考えるしかないのであって、アルファベットで名前を書けないところからスタートするのだとしても、就職率が高いといい子たちがたくさん来るのならば、そういう前提条件のもとでどうやるのかを考えていったほうがまだ建設的です。来ないことを嘆いていても仕方がない。

寺澤 伸びしろですよ。「うちの子は高校のときまで大して勉強もできず、こんなことで社会人になれるのかしら」と思っていたけれども、中部大学の4年間でそれなり

に大人としてしっかりしてきたし、無事にちゃんと内定もとってきた。本当に頼りない子だったけれども、中部大学に入れてよかった」というようなことが大事なのかなと思います。

高橋 人間の能力がどうしてもときに伸びるのかというと、自分は周りの人より明らかに素質があって優れていると思うとき、またはそう理解しているだけでもいいのですが、そういう環境にいと伸びると思うのです。

たまたま僕は今日、所用で中部大学から神領の駅に向かい、中部大学のバス停から神領の改札口に向かって歩いておりました。そうすると改札口からバス停に向かって歩いてくる学生がぞろぞろいるわけですが、ぼやぼや歩いていると列の後ろのほうになってしまうので、先頭にいる学生は頑張っているんですね。みんなこんなに学校に来たがっていたのかと思ったわけですが、うがった言い方をすると、ただ自分が歩いている集団の中で先頭にいるだけのことで、先頭を歩いているのだという気持ちがあると無意識に力が出るし、びりのほうを歩いていると思うと力が出ないものなのです。

教員の仕事は学生一人一人が自分は先頭のほうを歩いているのだと思えるような土俵を用意することであって、それができれば、うるさいことを言わなくても学生は一生懸命頑張るのではないかな。例えば、竹下先生はアマゾン先駆けのような通販のテーマを掲げられ、竹森先生は、志のある学生に対しては非常にしっかりした課題を与えてすごかれています。渡邊香さんは剣道でみんなを仕込まれ、それで剣道部は当時も強かったし今でも強いわけです。

寺澤 部活動で身につけられるものというのは何なのでしょうね。剣道部にしても野球部にしても、うちは結構盛んですが。

長谷川 忍耐力でしょうかね。

高橋 忍耐力と、やはり稽古は裏切らないというか、ルールは決まっていますし、ほかのものと違って外乱が少ないですから、その中で一生懸命やれば報われるという疑似体験ができるのではないのでしょうか。

長谷川 私、今も毎日剣道をしていまして、少年剣道も教えておりますし、ありがたいことに話があって高校の非常勤講師もさせていただいていますし、大学にも月に1回ほど稽古に帰らせていただいています。

今の育てるという話の中で、少年は年長から中3まで、高校生は16から18歳まで、大学生は19から22歳までですが、それぞれに育て方があります。アメとムチではありませんが、小学校低学年まではアメばかりやる。そうするとカッとこっちを向きます。中学生になると反抗期に入りますので、アメだけでは難しくなります。高校生になると反抗期を卒業して大人の手前ですから、知恵が付き始めて、楽をしようというところが出てきます。それを覆すのがとても大変なわけです。

それを経て大学4年間の育て方という話になるのですが、大学生には大人になる前の人と大人になった人がいるわけです。私は、「育てる」という漢字は「育む（はぐくむ）」とも読みますが、一緒にやることで学生も自分自身もいずれ育っていくのかなと思います。少年剣道も教え、中学生にも教え、高校生にも教え、大学生にもアドバイスしながら最近思うのは、自分を育てることによって彼らが育つことが一番近道なのではないかということです。

寺澤 人に教えることで長谷川さん自身が学ぶことが多いと。

長谷川 学んでおります。やらせることは簡単ですが、一緒にやるのはきつい。痛み、苦しみを分かち合えるのが最高です。「やれ」と言うのは簡単ですが、行動だけついてきても、心はついてきません。ただ、高校生などは特にやらせる時期も必要ですから、そこは自分も勉強になっております。

寺澤 1年生のうちは高校生に毛が生えた程度で、まだ社会人になることへの危機感や切迫感がありません。ところが、4年間でそれなりに確実に育ってまいります。4年生になって内定を取れた子や苦勞して就職活動をしている子は考え方が1年生の時とは随分違うのです。経営情報学部は大所帯だったので、学部の中でなかなか縦のつながりがつくれませんでした。が、上級学年の子たちが下級学年の子たちと一緒に汗をかくたり知恵を出し合ったりする機会をつくるのであれば、これから就職活動を始める2年生や3年生の子たちはもちろん、彼らにアドバイスをすることによって教える4年生のほうも学べます。まさに渡邊佳典さんがやっていた「キャリアメッセンジャー」のようなものですが、可能ならば新しい経営情報学部の中でそういう仕組みをいろいろつくっていきたいと思っています。

恵那研修には皆さん行かれていますでしょうか。あのとき先輩アシスタントの学生がいましたよね。1年生を自分たちが指導するのだということで、先輩学生は本当によい経験をして、成長します。ところが、あれ1回きりで、その後はそういうことをする仕組みが全くありません。こちらで仕掛けをつくり、例えば、恵那研修のアシスタントをして1年生にすごいと思われる先輩の子たちがそれ以降も1年生や2年生の子たちと一緒に勉強をすとか、資格試験に受かった子がこれから受ける子たちにアドバイスをすとか、いろいろな企画の中で先輩が後輩と一緒に取り組める機会をつくりたいと思います。

渡辺(英) それはゼミの中でできないのですか。

寺澤 ゼミでの縦のつながりは先生によります。3・4年を一緒にやらせたり大学院生をかわらせたりしているところもあるのですが、時間帯としては別につくられているので、縦のつながりがないゼミも結構あります。

高橋 渡辺さんがおっしゃるように、ゼミの中でそれができるといいですね。僕の学生時代にはゼミの中に助手も博士課程の学生も修士課程の学生もいましたから、僕

の卒論も2～3歳上の先輩が随分面倒を見てくれたものです。学部の中にも先輩が後輩を指導する場をつくりたいと思います。

仁川 一教員として、学部長に卒研室の充実をお願いしたいと思います。私が学生時代に所属していたゼミには卒研室があったので、そこへ3年生が行けば4年生にも会うことができました。そうすると、同じゼミだという親近感もあって、何となくつながりができたのです。今はほとんどのゼミに卒研室がないですし、3年生と4年生は、ゼミの開講時間も違いますので、物理的に出会うことがありません。卒研室があるだけでも縦のつながりは全然違ってくると思います。

高橋 卒研室がない先生もたくさんいるんですね。

仁川 大半がそうです。

寺澤 会計系の一部と情報系の先生にだけ卒研室がありまして、私もありませんから、私のゼミの3年生は4年生の先輩と私の研究室でたまに話す程度です。卒研室があれば、3・4年生がいるところに1年生の子たちがこのゼミはどうですかと聞きに行くこともできます。卒研室の充実は今度の改革で学部長に頼みたいと思っていたことの一つです。

仁川 卒研室があれば2年生や3年生を卒研室に行くように仕向け、4年生と顔見知りになる機会もつくれますが、物理的に出会う場所がないので、今はそういうことができないのです。

高橋 今日はいいい議論をしました。なるべくたくさんの先生に卒研室が行き渡るように段取りをしましょう。

寺澤 ぜひ。卒研を一緒にやっていくのはそれなりに大変なことですから、必ず全員の先生がゼミを持つ必要はないかと思うのですが、物理的な場所もとても大事ですから。

さて、最後に皆さん方にお伺いしたいのは、もう既にアイデアをいくつか出していただいてはいるのですが、経営情報学部の改革後にどういう教育をすれば少なくとも今よりもベターないい教育効果を学生に与えられるのかという点です。何かアイデアがありましたら、どなたからでも結構ですので、教えていただけるとありがたいと思います。

渡辺(英) 大教室での講義の場合、自分の利益に直結しないとわかっていますから、みんな勉強しませんよね。単位をありがとうございましたという、それでおしまいです。ですから、できるだけ少ない人数のほうが効果的かと思います。特に3・4生向けには、社会との接点を持ちたい時期かと思うので、利益と直結させるという部分で、例えば、半期ごとか四半期ごとに先生の人脈を使って企業の人たちにいろいろなことを話してもらったら、おもしろく聞くでしょうね。

寺澤 ひざをつき合わせて話せるような環境が一番いいですよ。大講義だと緊張感

がなくなってしまうので。

渡辺(英) それと、僕も結構セミナーをしておりましたが、大人数ですと話すほうも難しいですね。セミナーを1回して評判がいいと、企業の担当者はずっとその人に頼みます。僕たちの業界もそうですし、大体どこの業界もそうだと思いますが、うまくしゃべれる人があまりいないのです。税理士の場合も弁護士の場合も、プロフェッショナル系はだれを呼んでも大体うまく話してくれるだろうと思われているのですが、なかなかそうはいきません。100人、200人、だんだん大きくなって500人ほどを相手に話そうとしますと、結構大きい講堂になりますから緊張もします。そういう中でちゃんと話せる人が少ない。企業の担当者はそういうストックを数人しか持っていないので、どこの企業でも大体同じ人がしゃべることになるわけです。

ですから、企業から呼ぶにしても、人数が多くとも彼らが興味を持つようおもしろく話ができる人はいると思うのですが、少なければ少ないほどその効果は高まると思います。

寺澤 この人なら大丈夫という人が選ばれるんですね。

渡辺(英) そうでないと担当者の企画ミスになって評価が落ちてしまいますから、主催者が違ったとしても、大体どの会社も同じ人が同じネタで1年間ずっと話しています。今はほとんどしていないのですが、僕がお金を稼がなければいけないときにはセミナーをしていました。企画が1本あれば、ほかの企業も大体買ってくれるのです。最初は30時間とか40時間かけて企画をつくるのですが、あとは全部そのコピーでいいので、最初は赤字でもそれ以降の30回は全部黒字になります。

やはり話すのは難しいですね。僕たちはお金をもらっているので評価をされますが、5段階評価で平均が4を割ると次回はありません。セミナーの場合、1や2をつけることはなくて大体3、4、5ですが、企業の担当者は4以上の先生を探すわけです。ですから、話す側としてもいかに満足度を高めるかを考えるので、100人でも200人でも何とか話せるようにはなります。ただ、聞きたいと思ってセミナーに来た人たちに話すのと、聞きたくもないと思っている学生さんたちに話すのとでは全く違うので、さすがにやる気のない子たちが相手では難しいのではないのでしょうか。利益に直結した内容でうまく話せる人がいて、さらに強制的に人数を少なくすれば、危機感も湧いてくるかと思います。

寺澤 学部としてそういった企業の方々のストックを持っておかなければいけませんね。この人たちに話してもらおうと学生の目が光るといような。

渡辺(英) おもしろく話せるという部分も必要だと思います。

寺澤 ほかにいかがですか。

渡邊(佳) 受講人数を減らしますと、その分だけ回数を増やさなければいけないので、講師の人数をふやすのか、1人のローテを増やすのか、何か考える必要がありますね。

そして、4年間あるので学ぶ時間はたくさんあると思いますが、どのタイミングが一番効果的かというのも大きいと思います。

1・2年生のときは、『13歳のハローワーク』ではありませんが、まず自分の職業選択ができるようにすることですよね。幼稚園児に「将来何になりたいですか」と聞くのほとんど同じで、お花屋さんかお菓子屋さんみたいな話になってしまうので、まず最初に、こういう仕事があるよ、こういうビジネスができるよということを知ることが大事なのかなと思います。そういう意味では、SPIなど今は適性検査がすごくあるので、自分の適性の方向を見きわめた上で、その先にどんなお金もうけができるか、どんな社会貢献ができるか、どんな仕事があるかということを見せていく。

このようにして大教室の講義で選択肢の中から大きく選んでいって、少人数制の講義でその選択したものに少し入り込み、実際の仕事が見えてきたころインターンシップに行く。インターンシップに行っているか行っていないかで社会に入ってからスタートの心持ちが全然違うと思いますから、インターンシップに行った子たちがそれを後輩たちにフィードバックすると、2・3年生の子たちも学生の間に英会話やパソコンや実務経験をしておこうと考えることができるようになる。そういうサイクルがうまく回ると一番いいのかなと思います。

渡辺(英) 中部大学はもう開学から50年もたっているんで、その人選のための卒業生のストックはたくさんありますよね。先生が直接コンタクトできる人たち、呼べる人たちという自分のゼミ生ぐらいしかいないのかもしれませんが、ひとまず先生方の人脈をみんな使って卒業生を呼んで、1年生向けには、10業種とか20業種とか、業種でいくのか職種でいくのか地域でいくのかわかりませんが、できるだけそうやって話してもらうと確かにわかりやすいだろうと思います。1年生や2年生でも少しずつ社会に興味を持って、やはり英語は要るなとか、パソコンは必要だなとか、体力もつけておかないとまずいなとか、そういうことに気づかせるというのはおもしろいですね。やはり就職というのが勉強へのモチベーションに一番直結しますから。

寺澤 今は学生側に心構えができていないことが多いので、先生がいいことを言っておられても、それを吸収する気がないのですね。本当にもったいないのです。何か吸収しようという気持ちで前のめりになって聞くのか、単位が取ればいいという気持ちでただそこにいるのかでは、身につけられるものが全く変わってきます。授業を1回5,000円だと思うかどうかということも含めて、うまく勉強へのモチベーションにつなげたいものです。

渡辺(英) 僕も奨学金をもらっていましたよ。僕は大学院のときももらったので二つありまして、2万円ずつで月4万円を40歳まで返していました。でも、僕は学生るときそこまで考えられませんでした。授業を休んでも何をしても、そんなこと関係ないと思っていたのです。でも、働いてみると、月4万円ずつ返すのは、特に最初のころ

はつらいのですね。初任給が20万円ぐらいですから、そこから4万円取られたら給料がなくなるといった感じがしました。学生のときにそこまで気づいていたというのはすごいことです。僕は卒業して自分の給料を見て、「えっ、ここから4万円も返すの。どうしよう」と、そこで気づきました。

今奨学金をもらっている子たちも、奨学金を以前もらっていた卒業生から「大学を出ても20万円しかもらえないよ。そこからどうやって奨学金を返すの。デートもできないよ。旅行も行けないよ」と聞けば、それならたくさん稼げるところにしようとか、そういうことではなくて自分は社会貢献をしたいのだとか、少し自分の未来を考えられるかもしれませんね。世の中で既に働いてうまくいっている人、失敗した人、転職した人、離婚した人、いくつかバリエーションを見せると、こういう大人になりたいとか、こういう大人になってはいけないとか、いろいろ考えさせる機会になります。

寺澤 同じ大学の卒業生の話ならば、より親密感、親近感が湧きますし、リアルにイメージできますよね。

青山さん、いかがですか。

青山 情報は理系というイメージをみんな持っているような気がするのですが、僕は情報を卒業していても全く理系ではありません。文系です。ITの業界ではSEもプログラマーも言語を使いますので、結局言葉なのですね。特に数学ができないとプログラムができないということもありますし、お客さんと話すときも工学部出身のばりばり理系の人よりも文系の人の方が絶対に話せます。ここにはせっかく情報という学科があるので、文系の人でもITの業界でちゃんと仕事ができるように、お客さんと折衝するときの話し方や提案書の書き方といったところが勉強できる場所を設けてもらえるとうごくいいなと思います。これは就職してからずっと思っていたことです、ここ最近特にそう思うようになりました。

例えば、先月飛び入りで学生さん向けに話をさせてもらったときも、先生がいきなりホワイトボードにフォームを書いて教えていたのですね。学生さんは、突然わけのわからない言葉が出てきて、何に使うのかもわからないという状況だと思います。そういうところから入ると結構わかりにくいので、なるべく文系寄りの立場から入り、よりみんなに興味を持ってもらって、必ずしも理系でなくともITの業界に入れるということを伝えていただきたいと思うわけです。

もう1点、僕自身が最近大学によく行きますし、卒業生もうちにいたのでいろいろ話をするのですが、大学で使っているシステムがすごく使いにくいという話をしばしば聞きます。使いにくい部分がわかっているのであれば、だれかそれを自分たちでもっとよくしようと思わないのか。僕は参加していなかったのですが、たしか以前、竹下先生が履修申告のウェブシステムをつくろうということでやられていましたよね。そ

ういったことを学校の中で企画としてやって何か一つつくり上げ、それを学生がずっと引き継いでメンテナンスしていくといったことができれば、自分の勉強にもなるし、社会に出てからもとても役立つし、興味を持つ人が増えると思うのです。自分たちがつくったものをみんなが使うという状況ができれば、いろいろな意見を聞いてそこに反映させることもできます。壁がたくさんあるとは思いますが、そういったことを大学の中で企画されるとすごくいいのかなと思います。

寺澤 工学部の中では学生たちがつくったシステムを動かしていたと思うので、やれないことはありませんよね。

青山 小さなスタートでいいので、簡単な仕組みから入って徐々に大きくしていってはどうでしょうか。うちからもお手伝いできると思いますし、せっかくできる先生もたくさんみえるのですから、そういうことができればおもしろいだろうなと思います。

寺澤 ありがとうございます。

長谷川さん、いかがですか。

長谷川 私も卒研室というゼミの出会いの場をつくることには大賛成です。出会いは財産だと思うからです。財産にするかしないかは自分次第ですが、経営情報の「情報」という漢字は「情けに報いる」と書くわけで、昔パソコンがなかった時代には、回覧板を回すときに「最近どうですか」と聞くなど、情報を介して出会いの場所が生まれていたと思うのです。卒研室があれば、そこで何か会話があったときに、会話から対話になって、心が動いて、人生まで変わることもあるのではないかと。私にはそこまで見えたりするのですね。

私はいつも「道場」という「道の場所」に行きます。いろいろな道があります。先輩方も先生方もそうでしょうが、いろいろな道を経てこの場所にいる。そういう場も財産ですし、そこでの出会いも財産です。その中に失敗と成功があり、失敗と思えることこそが発見につながるのだと思います。

寺澤 長谷川さんの漢字に対する意識はちょっと私たちとは違っていて、さすが剣道を極められた方だなと思いました。ありがとうございます。

最後に学部長からお言葉をいただければありがたいと思います。

高橋 今日は忙しいところ、来ていただいてありがとうございました。

始まる前は、どういうお話ができるのだろうかとか、小指の先ほどの小さな危惧があったのですが、始まってみると、それは本当に要らぬ懸念でした。すばらしい先輩から、うれしいことも耳が痛いことも、すばらしいお話をたくさん聞かせていただきました。そして、経営情報学部これほどすばらしい卒業生がこんなにたくさんおられたということをお大変心強く思いました。ぜひこれからもご指導をよろしくお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。

寺澤 この座談会の内容の記録は、今年度の学部の紀要に特別寄稿として掲載したい

と思っております。今、日本の経済力が衰え、社会情勢が非常に厳しい中で、大学にもいろいろな形で外圧がございます。その一つとしてうちの学部にも将来的に必ず必要になるだろうと考えているのが、いわゆる外部評価委員会です。学部教育や就職状況や学生募集などについて年に一度定期的にご報告し、ご意見をいただく機会をつくっていただければいいと思います。そういう委員会を立ち上げる際には、過半数はぜひOBの方に入っていただきたいと思っております。

われわれは、この機会にいただいたご意見を参考にして、これから学部の新しいカリキュラムをつくり、1学科にするに当たっていろいろな新しい試みをしてまいります。これが最後というわけではなく、これからもOBの方々には経時的に経営情報学部を見守っていただきたいと願っておりますので、何とぞよろしくお願いいたします。

今日は本当にどうもありがとうございました。



責任編集：経営学科 寺澤 朝子
経営会計学科 仁川 栄寿
(テープ起こしおよび速記：小島速記オフィス)