

Report

企業の人材獲得戦略

(株)オリエンタルランド

1960年設立。本社は千葉県浦安市。正社員数3211名、準社員数18057名。平均年齢44歳。主な事業内容はテーマパークの経営・運営及び不動産賃貸等。「自由でみずみずしい発想を原動力にすれば、新しい夢を感動ひびくまでへの喜びをこめてやすすぎを提供します」が企業使命。

優秀な学生を奪い合うのではなく  
企業も大学と共に学生を育てたい

ミスマッチを防ぐため  
学生の「素」を引き出す

弊社は「より良く」「やりきる」「二丸とあって」という3つを、当社の求める人材像として掲げています。これらは当社の事業を企画・運営するうえで非常に大切で、採用時にも当然、学生がこうした素養を備えているかどうかを確認しています。

新卒採用時のポリシーは「ミスマッチの解消」です。そのため、企業そのものではなく、担当した社員に影響されやすいリクルーター制をとらず、選考時に学生の「素」をなるべく引き出せるよう、50分程度の個人面接を3回行っていました。しかし、この方法ではたとえ面接官が替わったとしても見える部分には限界があります。

学生の「素」を見極めるための選考プロセスの見直し

	Before	After
1次選考	エントリーシート/適性検査	エントリーシート/適性検査
2次選考	グループディスカッション	グループディスカッション
3次選考	一次面接(個人50分)	一次面接(個人50分)
4次選考	二次面接(個人50分)	終日グループワーク
5次選考	最終面接(個人40分)	最終面接(個人40分)

人事部長  
横山政司

オリエンタルランド株式会社 経営管理部 経理部マネージャー、経営戦略部マネージャーを経て、2011年人事採用グループマネージャー、2015年より現職。



そこで、昨年からやり方を変更しました。

これまで3回行っていた面接のうち、1回を終日にわたるグループワークでの選考にしました。グループワークは与えられた複数の課題について、別部屋にいる上司役に適宜報告しつつ、最終的にグループごとに発表してもらいます。この過程を経ることで、長時間面接してもわかりにくい行動面も含めた「素」を見ることが可能になりました。また、丸一日拘束するため、合格・不合格にかかわらず一人ひとりに評価をフィードバックし、その後の成長につなげてもらう工夫もしています。

評価者は一人ではなく二人にし、両者の評価をすり合わせることで、より客観的な評価ができるようにしました。

学生の争奪戦から脱却し  
共に育てる側へ

現在、新卒採用の現場では、「優

秀な学生をいかに早く囲い込むか」を企業間で競い合っている状況です。この争奪戦から脱するために、企業自身も優秀な学生を増やす取り組みに力を注ぐべきだと考えています。

弊社は、産学が連携して社会で活躍できる人材の育成に取り組む「FSP研究会」に参加し、大学1年生を対象に課題解決型体験プログラムを提供しています。こうした取り組みで、学生に「社会ではどんな力が必要なのか」を早期に実感させることができれば、主体性を持った優秀な学生が増えていくのではないのでしょうか。

大学へのメッセージ

企業の関心は、大学の取り組み自体ではなく、それにより変化した学生にあります。学修成果の出る教育を期待します。

\*一般社団法人 Future Skills Project 研究会。企業人と大学人が共同でPBL等のカリキュラムを通じて、主体性と応用力を持った学生を育てる活動を行っている。