
東北芸術工科大学 紀要

BULLETIN OF TOHOKU UNIVERSITY OF ART AND DESIGN

第29号 2022年3月

これからの人材教育・起業教育

Future Human Resources Education and Entrepreneurship Education

金沢 信雄 | KANAZAWA Nobuo

松村 茂 | MATSUMURA Shigeru

これからの人材教育・起業教育

Future Human Resources Education and Entrepreneurship Education

金沢 信雄 | KANAZAWA Nobuo

松村 茂 | MATSUMURA Shigeru

With the development of ICT and the sophistication of industry, the goals of university education must also be sophisticated. The sophistication of industry is changing the employment system, working styles, and even the way of life. We are moving into a so-called individual era in which workers under the umbrella of a company must become more autonomous, such as reviewing the lifetime employment system and lifting the ban on side jobs. The authors, who have been engaged in entrepreneurship education so far, have been engaged in entrepreneurship education as an educational goal and method suitable for such times. This paper evaluates that a Personal Assistant Project that was undertaken two years ago is even more effective as entrepreneurship education. It is required that a Personal Assistant Project be developed by industry, academia, government, and Yamagata as a whole.

Keywords:

起業教育、靴持ち、経営層、ICT、地方活性化、地方創生
entrepreneurship education, personal assistant, ICT, regional revitalization

1.はじめに

バブル経済崩壊から30年、今2020年代に入った。新型のコロナウイルスで明けた2020年代は、現代の技術、すなわち、ICT、デジタル、コンピュータに規定される。現代は資本主義からデジタルデータ主義への転換、ゲームチェンジ、パラダイムシフト、社会経済の価値転換とも呼ばれることもある¹⁾。

ICTの特徴はデジタル化、コンピュータ化、AI、1対1、ダイレクト(中抜き)、個人化、コンテンツ化などと言える。企業社会では組織の融解、副業解禁、ジョブ型雇用、労働流動化などがすでに始まっている。日本のお家芸であるアナログ技術はプログラム化し資本よりもコンテンツの重要度は高まっている。

低迷していた日本人の起業についても最近では変化が見られる。大学発ベンチャーは2000年以降急増した³⁾。一方地方企業ではEC(ElectricCommerce)を活用した消費者への直接販売等ブランド化の動きが活発である。これらの動きはICTの特徴からよく理解できる。

新たな30年のスタートラインに今ある。技術が大きく変化し、新たな豊かさを求め地域の経済が変わっていく中、次の30年を創る人材教育が課題になっている。

本稿は、ICT時代の人材教育を本学企画構想学科2019年に実施した『かばん持ちプロジェクト』⁵⁾の実施結果から人材教育における起業教育の役割やあり方を考察したもので、大学教育における起業教育の役割を再定義しようという試みである。

2.人材教育の動向 企業研修と起業教育

2.1 企業教育の動向

全国的な人口の減少、特に少子高齢化による労働人口の減少が数年前から始まっている。現在は新型コロナウイルス禍の真ただ中にあり労働力不足は潜在感があるが、ものづくりやIT関連人材の不足を筆頭にコロナ禍後の労働力不足が顕著になりつつある²⁾。

この中で、既に近未来に対処している企業は活発な採用活動を展開し、特に若い人材の採用と教育に投資し始めている。かつて「社員教育」というと社員の能力と生産性の向上を目的としていたが、今では会社の存亡の鍵として中堅からベテラン社員の学び直し(リスキリング)と、若者の採用と定着を目的とする企業も確実に増えている。

また就活の企業説明会の場で「貴社の社員研修体系はどうなっていますか?」という質問を学生が発するようになっていく。企業にとっては優秀な学生を採用するためにも社員研修を整備充実しなければならない時代である。

2.2 起業教育の意義と必要性

起業教育は創業・独立開業等を目指す起業家を育てるものであり、個人、企業、社会という三つの視点から考えることができる。その背景では日本社会の年功序列・終身雇用制度の変革、ジョブ型などの雇用形態・働き方の多様化、IT機材の発達による時間と場所を選ばない生活様式の浸透などの環境要因が推進力となっている。これらを一言で表現すれば「組織に過度に依存しない生活と働き方の実現社会」と云うことができる。

第一に個人の視点で言えば「プロの職業人として労働力市場の競争に身を置く」という意識と能力の装備が労働者に必要不可欠となっている。プロ野球の世界と同様にドラフト、トレード、フリーエージェント、そして自由契約もありうる社会で生き抜く力が求められる。会社に所属しながらも個人事業主としての意識と能力を身につけ、場合によってはいつでも自分の意志で独立開業して稼げる力を身につけることが必須となっている。「安定するために常に自らを変化させること」を労働者は起業教育から学ばねばならない。

第二に企業の視点からみれば、前述の労働力不足の中で生産性を高め勝ち残るためには現有社員の能力向上、人と組織の稼働率の向上が欠かせない。価値観や思想、

技術や素材等の変化革新が激しい現在では「今しか通用しない人材」、「この会社でしか働けない人材」はいずれ費用対効果に合わない固定費になりかねない。「この会社を辞めいつ独立するか分からない人材が何人いるか」が企業の人的資源の優劣を決める評価軸になる。企業に求められるこれからの社員教育の目的は「自社の中で起業家(経営者)意識をもって働ける人材の育成」であり、「いつでも辞められるけど辞めたくない会社」と社員が思える自社の魅力をアピールできる絶好の機会である。

第三に社会的な視点からみれば、地域の経済力と豊かさのパラメータは次の方程式で表せると考えている。

地域の経済力と豊かさ=「いつでも独立・起業できる個人」×「社員が辞めたくない会社」の解の総和。

特に地方都市では「顧客から求められたものを正確に安価で造れる地域」から「顧客が求めるであろうものを自ら創り出せる地域」への進化が必要で、そこで求められるのは「素直で従順な作業員」だけではなく「悩み、考え試行錯誤しながら新規を生みだせる起業家」であり、それを育成するための教育と土壌である。

3.山形県の産業界に求められる企業戦略としての人材教育

かつて日本の高度成長期と云われた時代では政治、経済、文化そして人が東京を中心とした都会に集まり、地方はそれを目指して働き都会が豊かになることで地方も利益を得ることができた。

しかし今、その富の循環システムが機能不全に陥っている。一部の繁栄のために地方社会が衰退し続けている。地方に住む我々は「誰もが都会に憧れて都会を目指したがなれなかった時代」に決別し、地域独自の文化と経済圏を生みださなければならない。

特に地方の産業界は激しい生き残り競争に突入している。国内では少子高齢化と労働力不足、働き方改革への対応、最低賃金引上げ等、企業生存のための必要条件のハードルが上がり続けている。同時に海外ではアジアを中心とした発展途上国との激しい競争にさらされており、そこで求められているのは「品質は世界一、価格はアジア並み」という達成困難な取引条件である。

この生き残り競争に勝ち残る条件は新規開発力と生産

性の向上であり、その達成の鍵は人数(量)の増加ではなく能力(質)の転換にある。そのために第一に取り組むべきは現職社員の意識改革と能力向上、その為の学び直し(リスキリング)であり、自社の経営戦略に沿った現有人材と組織の大変革である。

第二の施策は若く有能な社員の採用と指導教育であり、戦力に育った社員の自社への定着(早期離職の防止)である。「仕事に合わせて人を雇用した時代」から「人に合わせて経営せざるを得ない時代」へと時代はシフトしつつある。山形県の産業界のリーダーにはこの変化に早期に対応し、全県あげて人材戦略の転換を図る大胆な動きを期待したい。

なぜなら若い世代に地方への定住を促すには、単に「いい会社がある」だけでは不十分である。

プライベートと仕事の両立を目指す若者世代が望むのは、働きたい会社と暮らしやすい地域の両立であり、この環境を整えるには単独企業の努力のみでは限界がある。今後は企業単位の施策を超えて地域経済界と自治体が一体となり人材(特に若者)の地元への就職と教育育成を推進し、若者にとって働きがいがあり住みやすい地域社会を創り出すことが必要である。

4. 韋持ちプロジェクト

4.1 概要

韋持ちプロジェクトは、学生に企業経営のリアルを体験させ起業意識を高めることを目的に、企画構想学科が企画した課外の教育プログラムである。学生は山形県の代表的企業の経営層の仕事に同道し、インターンシップでも入れない経営の現場に入って経営者の仕事を見るものである。2019年度に東北芸術工科大学全学生を対象に実施した。

今採用活動の一環としてインターンシップが盛んに行われている。これは企業が希望する学生を対象に就業体験を通じて入社意欲を高めてもらうための採用活動の一環である。これに対して、この韋持ちプロジェクトは企業経営者層に同道することで企業経営者の地元経済への貢献・社会課題解決へ取り組んでいる姿勢を知ってもらう点に重点を置いている。その上で、起業することの本来の意味を知ってもらおうというものである。

したがって韋持ちプロジェクトは企業にとって採用活動に直接結びつかない。企業側のメリットはあまりないのである。ただし、実施してわかったいくつかのメリットがある。これについては後述する。

全学部全学年から意欲ある学生が多数集まった。山形を代表する各業界のベンチャー企業を含む全5社の協力を得て各社2名ずつ、1年生から3年生までの合計10名の学生が韋持ちとして参加した。学生の都合で途中1名不参加となり、9名がそれぞれ3日間の韋持ちを行った。

学生たちは経営者とともに各種の社内会議に参加し現場に出向いた。また得意先や財務に関わる金融機関へも同道した。ベンチャー企業の韋持ちをした学生たちは業界の見本市やビジネスコンペのプレゼンなどへも同行する機会を得た。3日間の同道が終わったところで全体で成果を共有する報告会を開きプロジェクトを閉じた。

4.2 実施スケジュール・体制

韋持ちプロジェクトは以下に示す6団体の協力を得て2019年4月より開始し、12月に成果報告会をもって終了した。10月～11月の不連続な3日間、経営層に同行する韋持ちを実施した。

- 1) 山形県商工労働部中小企業振興課
- 2) 一般社団法人山形県企業振興公社
- 3) 株式会社山形銀行
- 4) 株式会社MAKOTO
- 5) 東北公益文科大学 鎌田研究室
- 6) 新しい働き方コンソーシアム

4.3 参加学生・企業

参加した学生は、企画構想学科8名、文芸学科1名、プロダクトデザイン学科1名の10名、学年別では1年生7名、2年生1名、3年生3名である。

また同行する企業は以下の5社である。ベンチャーIT企業から中堅卸売企業まで、業種、企業規模にバラエティを持たせた。企業名、所在地、HPのURL、業種・規模等を示す。

- 1) 株式会社IMUZAK(イムザック)(山形市)
<http://imuzak.co.jp/ja/>
ものづくりベンチャー企業、小規模
- 2) 株式会社エム・エス・アイ(山形市)
<http://www.msi-net.co.jp/>

- 企業の情報化に関する総合ICT企業、中堅規模
- 3) 株式会社デジコンキューブ(山形市)
<https://www.dc3.jp/>
 総合制作プロダクション、ICT系、小規模
- 4) 藤庄印刷株式会社(山形市)
<https://fujisho.co.jp/>
 印刷媒体開発総合企業、印刷系、中堅規模
- 5) 株式会社山形丸魚(天童市)
<https://www.maruuo.co.jp/>
 水産物および一般加工食品の卸売業、中堅規模

4.4 参加学生のコメント

報告会で学生らは、同行した社長に『威張る存在』という姿はなく、『社長は社会や地域を良くしようと努力する人』であることを知ったと報告した。その他、学生たちが同行から得た社長イメージを表1にあげる。彼らの社長像は大きく変わった。

表1 同道した学生が得た社長のイメージ

- 確固たる信念や情熱をもち、幅広く自社を支える活動をしている『誰よりも情熱にあふれた人物』特に世の中をよくしたいと思いがあがる。
- 課題発見力、顧客に合わせた行動力、リーダーシップを備えた思いやりのある人
- 謙虚な人、社長は特別な人ではなく謙虚さと社会をよくしたいという思いがあれば誰にでも務められる
- 勉強熱心で引き出しをたくさん持ち、多くの視点を持っている。周りがよく見える人
- 自分を飾らずに現場を回り気遣い行動的で縁を大切に人

4.5 企業からの評価

民間の営利企業が学生受入れプロジェクトに参加する目的は、広い意味での社会貢献もその動機になりえるが最終的に自社の利益にならなければ継続できない。韋持ちプロジェクトでは学生受入れ企業に下記のような四つのメリットを提供でき、評価を得たと考えている。

① 受入れ企業にとっての最大のメリットは将来性豊かな若者の採用である。直接・間接、短期・長期と様々なパターンがあるもののインターン学生を受入れることで求める若手人材の採用強化につながっている。

② 業界や企業内では得られない新しい情報や刺激、新規アイデアの収集も大きなメリットになっている。現にこれま

での受入れ企業担当者からは「柔軟な発想でアイデアを沢山出させて驚いた」「経営者としての自分を振り返るよい機会になった」「若い人たちの考え方がよく分かった。次回も学生を受け入れたい」など予想以上の評価の声が聞かれている。

③ インターンによる学生の受入れは企業側に大きな負担を強いている。しかしこれは同質化し硬直しがちな組織内に一時的にせよ若く異質な人材を投げ込むことで、安定志向の社員を刺激し組織を活性化するという組織変革・組織風土刷新の絶好の機会となる。自己と自社の革新を志向しながらも悩める経営者にこの活用を推奨したい。

④ 上記三つのメリットを享受するためには学生受入れの前提として企業側の態勢整備が不可欠である。学生を受け入れる目的を明確にし、相応しい態勢をつくり、担当者やカリキュラムを選定する等の諸準備が、実は社内教育の体制や風土づくりに通じている。これにより自社のO.J.T.の充実、特に若手社員の早期離職防止に役立つと考えられる。

4.6 大学からの評価

大学から韋持ちプロジェクトを評価する点は、学生たちが韋持ちプロジェクトを通じて、社会、とりわけ産業社会を複眼的に見えるようになったことである。学生にとって企業は、生活費を稼ぐ場、与えられた仕事をする場と捉えがちである。それに対して企業を地域や顧客企業の課題を解決する組織と知り経営者の姿を見たことである。学生が企業活動を理解し、生身の社長、そこで働く従業員に、顧客に応える『働く人間』を見いだした。企業の中に人の存在と人の役割が見えるようになったのである。自分自身と置き換えることができたのではないだろうか。

『社長とは威張ってふんぞり返っている存在から、社長こそ社会を変えよう・良くしていこうという意欲を持った存在であることがわかった』とは、最後の報告会での学生の言葉である。起業は社会をよくしていく手段であると認識を新たにした。こうした学生の変化は通常の座学授業では見られない。韋持ちプロジェクトが学生の企業に対する認識を変えた。また、社会・地域に貢献する企業を立ち上げることに意識を向けさせ、起業へとやる気にスイッチを入れたと言える。

この変化は韋持ちプロジェクト終了後にも現れた。9名のうち3名の学生が山形大学の主催する『地域活性イノベーションキャンプ2019・エッジネクスト基礎編』に参加した。また

2名が山梨県主催の『Mt.Fujiイノベーションキャンプ2020』に、1名が山形県主催の『若者創業者育成キャンプ』に参加した。座学では考えられない参加率である。

本学では正規の起業教育として、筆者らが担当する学部2年生向け『ベンチャービジネス論入門』(2単位)と3年生向け『ベンチャービジネス論実践編』(2単位)を開講している。入門は200人前後が受講し、事業計画書を各自まとめているが、起業支援プロジェクトへ参加する割合は少ない。抱持ちプロジェクトに参加した学生の意識の差は歴然としている。

抱持ちプロジェクトの起業教育効果は高いと言えるが、各企業で検討いただいた同行プログラムの効果も忘れてはならない。経営者の日程から抱持ちとして効果のあると判断した3日間を選定してもらった。こうした参加企業の協力があってこそ抱持ちプロジェクトは成功裏に終えられた。

5. 大学に期待する人材教育、起業教育

5.1 時代の要請と地方創生

社会経済は、ICTの進展と相まってソフト化・サービス化が進んでいる。ソフト化・サービス化とは経済の成長セクターがソフト分野およびサービス分野ということである。これはインターネットで流通する情報と、時間を売買するコト消費が経済を牽引することを示す。

より具体的に言えば、これらはパソコンのできる仕事であり、データ加工やプログラミング、コンテンツ(文字情報、画像情報、動画情報、音声情報)を作ることである。これらをコンテンツ情報産業と言えばこうした仕事は最終的にはチームではなく個人の頭で行うものである。ソフト産業は場所を選ばず地方で仕事をすることは可能になる。地方創生を進めるためには、地方においてこれらパソコン上で作業できる仕事を創出(起業)していくことが重要である。

サービス産業もそうであるがコンテンツ情報産業は労働集約型産業と言われるように、人のリソースが重要である。逆に言えば、起業の要素である人・モノ・資金・情報において、これらは小資本であり、人材さえ揃えば、起業は容易である。今後の人材育成と起業支援が地方に求められている。

5.2 産業界からの評価

労働人口減社会に突入し一人当たりの労働生産性の

向上が必須である今、産業界には柔軟で主体的、起業家精神旺盛な若手労働力が必要となっている。

学生にとっては学校を卒業後70歳までの約50年間、働いて自力で稼ぎ家庭を持ち家族を養い続けられる能力を得るための学びの機会が必要である。この状況の中で産学の仲介役を担う大学教育の役割と責任はますます重要になっている。

大学教育に期待するのは「学生の卒業後の人生に今以上に目を向けること」である。大学にとっての本番は学生が在学中の4年間だが、学生にとっての本番は卒業後、社会人として暮らす数十年間である。「大学を卒業後に何をするか」と云う発想に加えて「卒業後にどう働くために何を学ぶか」という視点で大学の教育システムを進化させることを提言したい。

また、大学という組織の社会的な機能・役割を「社会に貢献できる有能な人材を育成し輩出すること」と捉えれば、社会と学生の仲介役を担う大学の社会的役割はとてつもなく大きい。

大学への期待の例としては教育手法の幅を広げ、学生が選べる学び方の選択肢を増やすことである。具体的には自身の卒業後を在学中から疑似体験できるインターン等ではビジネスの実践を通して社会実学を学ぶ機会を増やすことである。在学中から会社、経営者、働くということ、商売という実社会と接する体験を大学の正式な単位として認定し、大学・学生・企業・自治体が四者一体となり起業家人材の輩出につなげることである。一人の若者も取り残さず活躍してもらえる仕組みをつくり実践することが大学・学生・企業ひいては地域社会の安定と発展の道と考える。

5.3 大学教育

ICTによって産業構造が変化し、地方においても起業が容易になっている現在、大学に求められることは、ICTを高度に活用できる人材の育成と起業教育であろう。

起業教育は、会社組織の社会的存在意義、組織の役割、社会課題などの現代社会の理解の上で、仕事のスキル、ビジネスマネジメント、情報収集、財務、人脈等の具体的な事業運営の教育を進めていく必要がある。

産業のソフト化・サービス化によって企業組織は小型化の傾向にあり、従業員においても経営者の発想等行動様式が期待され、また一人で従業員と社長を兼務する副業時代においては、起業教育は特別なモノではなく、大学教

育の基礎をなすものと考えて良いであろう。

すでに述べたように韋持ちプロジェクトの起業教育効果は高いと判断できる。今後は地元企業との協力を得て、さらにはその後の具体的起業支援体制を産官学で整備し正規授業化に向け取り組むべきであろう。山形県は1次産業から3次産業まで有力な企業が多い。これらは山形県の地域資源とも言える。韋持ちプロジェクトはこの地域資源を活かした教育手法である。

6.まとめ

産業構造が急激に変化する将来の視点から地域の活性化と大学教育のあり方について述べてきた。産業構造の変化は教育の目標、教育の方法に変化を求めている。すなわち起業教育が大学教育の1つの目標になっていること、韋持ちプロジェクトが起業教育の方法として効果があることを示した。

新たな教育方法を実現するためには、地元企業の理解と協力が求められる。山形県が1次産業から3次産業まで多岐にわたっており、学生たちに多様な業界を経験させることができる地域であると考えられる点は本学の新たな特徴になりうると思われる。

今後は韋持ちプロジェクトに相応しい企業規模の検討、韋持ちプロジェクト後にあるビジネスコンテストや起業支援プログラムとの連携などについて課題をつめていきたいと考えている。

参考文献

- 1) 野口悠紀雄「データ資本主義 21世紀ゴールドラッシュの勝者は誰か」(2019)日本経済新聞出版
- 2) 濱口桂一郎「新しい労働社会:雇用システムの再構築へ」(2009)岩波新書
- 3) 経済産業省産業技術環境局大学連携推進室(2020)「令和元年度大学発ベンチャー実態等調査」
- 4) 厚生労働省山形労働局「最近の雇用情勢について(令和3年7月分)」2021年8月31日<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/content/contents/000953728.pdf>
- 5) 松村茂(2021)『リモート授業の実験的研究 -起業家育成のためのコワーキングスペース・大学連携-』東北芸術工科大学紀要 28号
- 6) 松村茂・金沢信雄(2021)「起業教育の実験-韋持ちプロジェクトを通じて-」東北芸術工科大学紀要第28号