

体験型教育による産学連携プロジェクトの 実践について

The practice and challenges of industry-university cooperation
project by the experience-based education

森屋一訓，石橋貞人，石橋ゼミナール

Kazunori Moriya, Sadahito Ishibashi, Ishibashi Seminar

要旨

産学連携の事例の多くは技術開発や製品開発、企業課題の解決など大学の知見を活用して企業側からの依頼に基づいて、企業に顕在化した課題やニーズの解決に活用することが一般的である。しかし本稿で取り上げる事例は大学側からの提案により体験教育の一環として実施されたものであり石橋ゼミナールの学生が教育・研究の体験の場として地域企業である株式会社アドックインターナショナルというフィールドを活用し、企業に潜在する課題を提示しその解決のための提案を行ったものである。本稿では、産学連携プロジェクトの概要と石橋ゼミナールの学生がアドックインターナショナルに対し行った「期待する人材像を踏まえた新卒採用戦略の提案」について記述するとともに産学連携の課題とその対応策について述べる。

[キーワード] 中小企業、産学連携、体験教育

1. はじめに

産学連携の事例の多くは技術開発や製品開発、企業課題の解決など大学の知見を活用して企業側からの依頼に基づいて、企業に顕在化した課題やニーズの解決に活用することが一般的である。筆者の1人である森屋は、かつて中小企業支援の一環として産学連携に10数年にわたり関わってきた。そこで見た産学連携とは、企業の不足する資源を補うために行うものであり、企業の技術課題やニーズをできる限り明確にし、その技術課題・ニーズに応じて適切な大学、研究室の知見と結びつけることで技術上の課題解決や製品化を図ることであった。

しかし本稿で取り上げる事例は、それまでの産学連携と異なり大学側の提案により体験教育の一環として実施したものである。本学は全学的に体験教育を重視しており経営学部においてもさまざまな体験型授業を行っている。今般、経営学部としての特色をいかした授業として産学連携プロジェクトを、トライアルとして導入することとなり、筆者の1人である森屋は、人的資源管理を専門とする石橋ゼミナールに、地域企業である株式会社アドックインターナショナル（以下、アドックインターナショナル）を紹介した。アドックインターナショナルを紹介した理由としては、①過去に産学連携の経験があり、産学連携を受け入れる素地を持っていたこと、②社長である小林氏の気質、あるいは組織としてのオープンさならび

インターナショナルに対し、プロジェクト受入れの依頼をしたところ、快諾をいただき、本取り組みを実施することとなった。

本稿では、産学連携プロジェクトの概要と、石橋ゼミナールの学生が、アドックインターナショナルに対し行った「期待する人材像を踏まえた新卒採用戦略の提案」について記述するとともに、産学連携の課題とその対応策について述べることとする。

2. 産学連携研究の概要

2.1 研究内容

今回の産学連携プロジェクトにおける研究テーマについては、石橋ゼミナールが人的資源管理のゼミナールである点から「期待する人材像を踏まえた新卒採用戦略の提案」を、研究テーマとして提案することとした。本研究テーマを採用した理由について、大学、企業双方の視点から理由を挙げる。

まず体験授業を通じて学びの機会を得る大学側にとっては、

- ① 人的資源管理の重要な職能である採用について産学連携による体験研究を通じて学生の知識の定着を図ることが期待できること
- ② 学生が今後の就職活動にあたり採用の現場ではどのような活動が行われているのか企業の側から学ぶ機会になること

の2点があげられる。

一方企業側からみると、以下の点があげられる。

- ① 新卒採用を行う地域企業にとって人材確保は最重要な課題であり、学生目線による採用戦略の提案が期待できること

このような産学双方の理由によりこのテーマをプロジェクトテーマとすることとした。

2.2 事前準備

石橋ゼミナールでは、研究に先立ち、連携先であるアドックインターナショナルの事業内容について、企業調査を実施した。調査にあたっては、インターネットなど開示されている情報等を利用しての企業調査を行い、あわせて新卒採用の現状や一般的な新卒採用の考え方、流れについても調査を行った。

尚、調査をしていく中でインターネット、WEB上の情報でとらえきれない内容については課題としてとりまとめ、インタビュー時にヒアリングすることとした。以上の事前調査を行ったうえでインタビューの質問の準備を行った。

インタビューの質問の内容については、学生がそれぞれ疑問に思った点について、ブレインストーミングの手法を使って洗い出し、それをまとめて質問項目の整理をした。

ゼミナール生の報告書では、アドックインターナショナルに対する企業調査結果として、以下のとおり、まとめられている。

- 1 株式会社アドックインターナショナルについて
 - 1.1 当社の概要
 - 1.2 沿革

- 1.3 業務内容
 - 1.4 企業理念
 - 1.5 最近業務内容で力をいれていること
 - 1.6 その他特異な事項
 - 1.7 当社の採用戦略、状況
- 参考 インタビュー内容

2.3 インタビュー

事前に日程調整を行ったうえで、当社を訪問し社長、採用担当者にインタビューを実施した。インタビューについては先に述べたとおり、事前に調査した情報、資料ではとらえきれない内容、疑問点を整理したうえで質問をした。また合わせて、社長より創業までの経緯や当時の苦勞された様子を具体的にお話いただき、そこから生まれた経営理念や事業に対する思い、考え方を直接聞かせていただいた。

2.4 提案内容の決定

準備しておいた質問への回答、インタビュー時にお話いただいた社長の考え方、思いなどを踏まえ、石橋ゼミナールとして、以下の3点についてアドックインターナショナルへ、提案することを決定した。

- ・ 「採用活動におけるSNSの活用」
- ・ 「コンピテンシー面接の提案」
- ・ 「インターンシップにおける母集団形成」

石橋ゼミナールでは、3～4名からなるグループを作ったうえで、グループに分かれ提案内容を作成した。各グループによる提案の概要は、以下の通りである。

① 「採用活動におけるSNSの活用」

インタビューの結果から、アドックインターナショナルの採用戦略に合致するとして、SNSを利用した採用活動の提案を行った。SNSを、人と人とのつながりを促進・サポートするコミュニティ型の会員制サービスと定義した上で、採用活動に役立つサイトとしてFacebook、Twitter、Skype、LINE、YouTube、Ustreamなど、多種・多様なSNSの内容を紹介した。次に、こうしたSNS採用活動の内容と手法について触れたうえで、SNSサイトの採用活動について、実施されたアンケート調査の結果を紹介し、企業のSNSサイトの採用活動への利用の現状と、これからの動向などについてまとめた。さらに、ソーシャルリクルーティングを導入している企業10社のSNSサイトの採用への活用内容を、個別に紹介したうえで、ツールとして利用されるSNSの紹介、SNS採用活動のメリット・デメリットを紹介し、アドックインターナショナルに対しFacebookを活用した採用活動の具体的提案を行った。

② 「コンピテンシー面接の提案」

コンピテンシー面接の提案にあたり、コンピテンシーの概要、人事システムにおけるコンピテンシーの活用分野を列記しその導入方法、ポイントなどの説明を行っている。そのうえで、コンピテンシーを高い業績を生み出すための行動として、安定的に発揮される能力と定義し、コンピテンシー面接の有効性と導入企業の事例をあげ、コンピテンシー面接導入の提案を行っている。提案に当たっては、コンピテンシー面接のシステム構築までのプロセス、面接の進め方とB E I導入の必要性などを提示するなど、新卒採用の流れから個別面談に利用するテーマ、質問項目、グループディスカッション時に利用する専用シートの導入、個別面談の5つのステップなど実施のための具体的な提案を行っている。

③ 「インターンシップにおける母集団形成」

インターンシップを活用した新卒採用の導入と、そのための母集団形成の必要性について提案した。まず、アドックインターナショナルの企業風土を、「人としての考え方やとらえ方を重要視する企業である」ととらえ、インターンシップを利用することでイメージに近い学生を採用できるとした。そのために、新卒採用者を対象とする、就活インターンシップの母集団の形成が必要であると説明するとともに、一般的な母集団形成の手法について調査し、就職サイトに代表される8種類の母集団形成の手法と、それぞれのメリット、デメリットを紹介した。次に、インターンシップを活用した採用を実施している企業の具体的事例を列記したうえで、アドックインターナショナルに導入を提案する母集団形成の手法と、就活インターンシップの内容を含めた採用までの流れについて提案している。

2. 5 成果報告会

提案書に基づき、成果報告会を実施した。報告会は、アドックインターナショナルの社長をはじめ、現場でご協力いただいた社員の方々をお招きし、実施された。発表は、個別の提案書を担当した3つのグループに、企業調査をとりまとめた1グループを加え、4グループ14名により、グループごとに行われた。各グループによる提案内容の発表の後、アドックインターナショナルの関連する部署の方々から質問・感想をいただき、最後に小林社長より本プロジェクトの講評をいただいた。なお、報告会の後で実施した懇親会場に於いても、企業の方々と学生による、自由闊達な意見交換をする場を設けることができた。

3 産学連携プロジェクトにおける課題と対応

3. 1 マッチングの問題

産学連携プロジェクトの第1の課題として、マッチングの問題がある。本プロジェクトは、大学側の提案により体験教育の一環として実施したものであり、一般的な産学連携プロジェクトとは異なるところもある。しかし、総じて産学連携の課題として挙げられるものに企業と大学のマッチングの問題が考えられる。つまり、①企業の課題が明確になっていても、その課題を解決、相談できる大学・研究室がどこなのかわからない、②専門とする研究室があっても、産学連携に積極的でない、③研究室は受け入れてくれたが担当教員と企業の馬が合

わない、等の課題である。また今回のように大学からの提案による場合であっても、企業側の受け入れ態勢が整っていないことや、テーマに興味をもてないなど、さまざまなミスマッチが考えられる。

以上のようにさまざまな問題があるなかで今回の産学連携プロジェクトのマッチングが成功した理由として以下の3点があげられる。

第1に、今回のプロジェクトの企業は業況が安定しており、産学連携の経験があり組織として産学連携を受け入れる体制があったことや代表者である小林氏が若者を育てることに協力的であったことがあげられる。

第2に大学側ではゼミナール指導教員で筆者の一人である石橋が、かつて人事コンサルタントの実務経験があったことから、企業との会話の中で潜在的課題を把握することができるなど、企業に対するコンサルティング能力があり、このことがテーマ選定でも有意に機能したことがあげられる。

第3にリエゾン役で筆者の1人である森屋が、企業と大学を熟知していたため、ミスマッチが生じない企業と研究室の組み合わせをおこなったことがあげられる。

このように、企業、大学、リエゾンの三者がうまくかみ合うことで、産学連携のマッチングが成功したと考える。

3. 2 学生の動機づけ

産学連携プロジェクトの2つ目の課題に、学生への動機づけの問題が考えられる。

教員は学生に対して、いかにプロジェクトにコミットさせていくか、動機づけをうまく作る必要がある。今回のプロジェクトテーマは、ゼミナールの専門分野であり、学生にとって興味を持ち得る内容であったこと、就活を控えた学生にとって自分の利にかなっていたことなど、学生が積極的にコミットし易いテーマ選定が動機づけになった。

また、今回のプロジェクトでアドックインターナショナルは、ゼミナール生がこの授業以外にもインターンシップ生として企業に何う機会を提供してくれた。これにより、学生にとっては敷居の高い企業という組織、社会人の世界にかかわることができた。最終的には、企業の方と学生達が業後に懇親を深めるほどに学生を引き上げて行ってくれた。このように、企業側の学生に対する動機づけがプロジェクトの成功に大きく貢献したと考える。

以上のように、今回の産学連携プロジェクトは、単に教員だけでなく、企業側も動機づけにコミットしたことも大きな成功要因になっている。

3. 3 産学連携研究の成果について

本来の産学連携プロジェクトは、研究を通じた成果を求めるものである。しかし今回、筆者らは、企業側に研究の成果そのものに大きなウェイト・期待を持たないようお願いした。しかし、そのように大学の体験教育、研究の場として一方的に企業の負担を期待するものであったら、このプロジェクトが次年度以降も継続していたか疑問である。

この点について、本プロジェクトが本格的に動き出す前に、アドックインターナショナル

大学の知見が利用できないか相談があった。企業側は、石橋を想定した相談ではなかったが、相談内容から森屋は石橋を紹介した。その結果、簡単な相談から始まった企業の課題は、石橋の知見を活用した本プロジェクトとは別の産学連携活動として動きだし、現在も企業担当者が定期的に来校し、課題について話し合う状況が続いている。こうした石橋のフォローもあり、支援を提供するだけのつもりでいた企業が、大学とつながることのメリットを強く感じられる状況が構築された。

このように、リエゾン役であって筆者の1人である森屋が、企業ニーズの発掘と適切な教員マッチングを行ったこと、そしてゼミナール指導教員であって筆者の1人である石橋が、経営課題に対して適切な助言指導を行った結果、企業とのコミュニケーションが構築され、次年度以降へつながる関係ができあがった。

体験教育として継続する場合、毎年こうした企業を開拓し、新しい企業と信頼関係を構築していくことは難しいし、負担が大きい。しかしリエゾン役の有効な「橋渡し」機能と、教員による企業に対する積極的な関与、という有機的な連携を通じて、企業に対し産学連携研究の成果を期待させることが可能となり、継続的な体験教育としての産学連携プロジェクトが生まれていくと考えられる。そして企業が、産学連携にコミットしたくなる仕組みづくりを講じることが大学にとって重要であり、企業と継続した関係構築ができると考える。

4 おわりに

今回の産学連携プロジェクトは、一般的な産学連携のように、企業に顕在化している課題を、単に大学が保有する知見や研究成果を提供して解決していくものではない。学生自らが企業とのディスカッション、あるいはインタビューを通じて、企業の潜在的課題を抽出し、調査、分析を行った上で、企業に対して課題の提示と、課題解決の提案を行なったものであり、大学にとって非常に有効な体験教育の場となったと考える。

一方、企業にとっては、未熟ながらも学生による、学生の目線に立った採用戦略が提案されたことで、自社の採用活動の再認識ができた。さらに専門的知見を有するゼミナール指導教員と人的ネットワークができ、実際、教員の持っている知見を活用する機会を得られたものであり企業にとっても有効なものであったと考えられる。

国ではイノベーション・エコシステムを掲げ、社会科学分野を含めた幅広い分野の研究者、企業、金融機関、省庁等の連携を図っている。今回の事例のように大学の体験教育、研究の鍛錬の場としてはじまる産学連携であっても、教員と企業の姿勢次第では大学と企業双方に、きわめて有効な連携となり得るものと考ええる。

【参考文献】

- [1] 産学官連携推進委員会 (2013年12月10日) 産学官連携によるイノベーション・エコシステムの推進について (とりまとめ)