

人が幸せになる 大学の創生をめざして

経営学者

元法政大学大学院教授

人を大切にする経営学会 会長

坂 本 光 司



1. はじめに

1) 前回の論点

①間違った経営の横行

②なぜ間違った経営が横行しているか

2) 人が幸せになる大学の創生を目指して

①産業界が期待する人財

②産業界が期待する人財をどう教育するか

2. 間違った経営の横行

- ①黒字リストラ・赤字リストラの横行
- ②下請けいじめの横行
- ③障がい者雇用をしない企業の存在
- ④節税を善とする風潮
- ⑤高い役員報酬と低い社員の給与
- ⑥社員をコストと評価・位置づけた経営の横行
- ⑦社員間の個人戦を強いる経営の横行
- ⑧善悪ではなく損得を経営の物差しとする企業

- ⑨社員に業績ノルマをかける企業
- ⑩顧客ではなく企業や担当者の都合を優先する企業
- ⑪離職を前提に社員を大目に採用する企業
- ⑫長時間残業を日常的に強いる企業
- ⑬経営を私物化する企業
- ⑭その他

3. なぜ間違った経営が横行するのか

1) 教育機関の問題

- ① 目的を教えず、手段や結果のみを教える大学教育
- ② 経営学は知っていても経営を知らない大学教員
- ③ 大学で言う優秀な教員と社会で言う優秀な教員の違い
- ④ 研究者を育てるような経営学教育

2) 企業の問題

- ① 善悪ではなく損得をモノサシ
- ② 株主・業績第一主義経営
- ③ 目的と手段を混同した経営
- ④ 人のための経営ではなく企業のための経営

3) マスコミの問題

4. 産業界が期待する人財

- ①専門知識➡人柄の良い常識をわきまえた人財
- ②自利優先型人財➡利他優先型人財
- ③問題解決型人財➡問題発見型人財
- ④指示待ち型・対応型人財➡提案型人財・創造型人財
- ⑤依存・追従型人財➡自立型・自律型人財

⑥I型・一型人財⇒V型・T型人財

⑦単能工型人財⇒高度複合型人財

⑧人を大切にしない人財⇒親・先輩・仲間を大切に
する人財

⑨強者を優先する人財⇒弱者を優先する人財

⑩机上型人財⇒行動型・現場重視型人財

⑪やり方重視型人財⇒あり方重視型人財

5. 産業界が期待する人財をどう教育するか

1) ふさわしい教員確保

- ①論文の数ではなく社会価値のレベル
- ②学歴(インプット)ではなく実績(アウトプット)
- ③研究力より教育力
- ④10年以上の現場経験者の登用
- ⑤最初は全員が任期付き教員
- ⑥大学教員よりはるかに経営者の人気が高い
- ⑦幅広く公募

2) ふさわしい教育

- ①外部有識者を入れたカリキュラム編成会議
- ②インターンシップの充実強化
- ③大学の半数程度の科目は外部有識者が担当
- ④学部横断的教育
- ⑤必修や選択の区別の不明

3) 文科省

- ① 科研費は真に役立っているのか
- ② 新設大学の教員審査の限界
- ③ 4年後の大学での独自採用の疑問
- ④ 地方創生と地方大学の救済の誤解
- ⑤ 大学教員審査基準の見直し
- ⑥ 学校法人・理事長が私物化した大学
- ⑦ 淘汰選別必至の大学

- 近年の大学入学者67万人
 - 2012年生まれ103万人
 - 2021年生まれ81万人
 - 近年の大学進学率53%前後
 - 入学者(2030年) $103\text{万人} \times 55\% = 57\text{万人}$
 - 入学者(2039年) $81\text{万人} \times 55\% = 43\text{万人}$
- ※留学生・社会人

- ⑧補助金の見直し
- ⑨2年連続定員割れ大学
- ⑩国立・公立・私立のすみ分け
- ⑪私学の自己責任
- ⑫問題私立大学の効率化はペテン
- ⑬各大学に外部有識者を構成員とする「大学経営諮問委員会」設置の義務化
- ⑭その他

6. まとめ

- ①人を大切にする経営学会
- ②日本でいちばん大切にしたい会社大賞
- ③人を大切にする経営学書等の顕彰
- ④学会大学院の開学
- ⑤地方の大切大賞の支援