

インナー大会プレゼン部門 2018 専用企画シート

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

大学名 (フリガナ)	学部名 (フリガナ)	所属ゼミナール名 (フリガナ)
フリガナ) ソウカダイガク	フリガナ) ケイザイガクブ	フリガナ) ニシウラゼミ
創価大学	経済学部	西浦ゼミ

※大会申込書時に記入したチーム名から変更することはできません。

※パワーポイント内に動画を使用している場合は「有・無」を記入し、「有」の場合は使用するスライド番号も記載してください。

チーム名 (フリガナ)	代表者名 (フリガナ)	チーム人数 (代表者含む)	PPT 内動画 (有・無)	動画使用 スライドページ
フリガナ) サクセション	フリガナ) マツオユミ	7	無	
SUCCESSion	松尾優美			

※当日使用する PC、マイク、レーザーポインター機能付きワイヤレスプレゼンターは会場に準備しております。

これらは個別にご用意いただいても大学施設・設備の関係上ご利用いただけませんのであらかじめご了承ください。

発表時に使用する成果物 (例: 商品化した●●、店舗で配布したパンフレット、調査時に使用したアンケート)
Microsoft Office Power Point 2016

※成果物の配布は、『禁止』とさせていただきます。あらかじめご了承ください。

研究テーマ (発表タイトル)
モノづくりの魂を繋ぐ 企業と学生の架け橋を目指して

※必ず<企画シート作成上の注意>を確認してから、ご記入をお願いいたします。

1. 研究概要 (目的・狙いなど)

本研究は、学生に対する中小企業の魅力の発信が目的である。

近年、経常黒字の状態にも関わらず、廃業を余儀なくされている中小企業が多く、中小企業の黒字廃業問題が顕在化している。現在、経済産業省を始め、各支援機関、仲介業者等が多角的に黒字廃業問題に取り組んでいるが、人材不足に伴う後継者不在という根本的課題の解決には至っていない。そこで、まず私たち若者が、将来の企業を支える人材として立つことで後継者問題を解決する主体となり、製造業の黒字廃業の減少に貢献したいと考えた。そのための第一歩として、私たちは学生に対して中小企業の魅力を発信していく。

2. 研究テーマの現状分析 (歴史的背景、マーケット環境など)

中小企業の廃業件数は年々増加傾向にある。中小企業庁によると、2025年に、全体の3分の1にあたる127万社が後継者不足に陥るといわれている。その結果、650万人もの雇用の喪失、22兆円ものGDPの消失が推測され、世間は「大廃業時代」の到来として危機感を募らせている。

廃業している中小企業を見てみると、44.1%が経常黒字であり、84.5%もの経営者が事業の承継を希望していた。そのため、望まぬ廃業を余儀なくされていることがわかる。

次に事業承継を希望する中小企業の経営者の動向を分析していく。すると、近年、少子化や職業選択の自由が認められた影響で、親族内で事業承継を行うことが困難になっていることが明らかになった。一方で、その代替として、第三者承継が増加している。実際に、ここ 20 年間で親族外承継の割合に対して 51.1 ポイントの増加が見て取れることから、親族外から後継者を確保することが一般化しており、その検討余地は近年高まっているといえる。

次に事業承継に備えて、後継者確立のため、どの年代の人材を確保する必要があるのかについて分析する。後継者の選定に関して、30 代で事業承継した際、承継後の業績が向上する傾向がみられるため、30 代の若手後継者を確立することが理想的だと言える。なぜならば、事業承継を円滑化するため、経営者は早期に若い後継者を選定し伴走しながら、5~10 年の年月をかけて事業承継を進めていくことが重要であるからだ。そのために 20 代の若手確保が重要な課題であるといえる。

中小企業経営者が後継者を確立するためには人材の確保・定着・育成という 3 つの要素が重要だといわれている。実際に、行政、商工会議所などの関係機関が、上記の 3 要素に対してのサポートを行っているが、依然として廃業件数は増加している。加えて、近年、高齢化に伴う生産年齢人口の減少によって企業内での人手不足が深刻化している。そのため、人材を定着させ後継者を育てようにも、十分な人材を確保できない企業が多く、依然として中小企業の後継者不在は解消しづらい状況にある。上記のように、依然として各要素で問題が山積している状況だが、私たちは 3 要素の中でも第一ステップともいえる、確保に着目した。

その結果、中小企業における若手採用は厳しい現状にあることが分かった。実際、学生の大企業志向により、将来の後継者となりうる学生の採用状況は厳しい状況にある。中小企業の大卒予定者求人数と就職希望者数を見ても、2017 年度において 4 倍以上の差があった。そのため、若手人材が中小企業に集まっていない現状が明らかになる。その結果、優秀な若手人材の確保が難しく、事業承継において若い後継者を確立できない現状にあるのだ。

3. 研究テーマの課題

本研究テーマの課題は、中小企業と若手間の「双方がお互いに知り合う機会の不足」である。上記の課題に行きつくために、私たちは中小企業 32 社へのヒアリングと、全国の大学生 360 人を対象に、独自のアンケート調査を行った（実施期間：2018 年 9 月 14 日~2018 年 9 月 18 日）。

中小企業 32 社へのヒアリングを通して現状分析を行った結果、人材確保のシステムがそもそも機能していないことが分かった。そのため、中小企業が新卒採用を行ったとしてもその費用対効果は小さく、また、新卒採用さえ行えないような中小企業も存在する。その結果、中小企業が学生に接触する機会が圧倒的に不足しているといえる。中小企業はその規模から新卒採用のための経費が少なく、就職情報サイトへの情報掲載に高いハードルがあるのが現状だ。また、大学の就職支援窓口を通じて求人情報を出したとしても、大学側は学生に対して大企業への就職を意識した支援を行う傾向にあることも指摘されている。そのため、そもそも大学への求人募集を諦める企業もあることがヒアリングで明らかになった。加えて、採用に際して中小企業はハローワークを通しての求人が有効だと考えるが、学生側は就職ポータルサイトを利用する傾向にあるため、採用手段のミスマッチも発生していると言える。これらによって、企業側は学生に対しての接触機会を失ってしまっているのだ。

一方、中小企業が若者への接触が難しい状況を踏まえると、学生は中小企業を知るきっかけがないことから、大企業志向というよりも大企業しか知らないということが窺える。実際、アンケート結果からも、中小企業の商品・業務内容・企業名を知らないことから、興味・関心がないことが明らかになった。そのため、学生のほとんどは中小企業で働くことの魅力を知らず、結果的に中小企業への就職を希望しない現状にある。そのため、中小企業にとって将来を背負って立つ学生の獲得は厳しい状況にある。

上記の理由より、中小企業との接触回数の少なさから、学生は就職の選択肢に中小企業を考慮しないため、若手人材が中小企業に集まっていない現状が明らかになった。それによって、中小企業にとって優秀な若手人材の確保が難しく、来るべき事業承継において若い後継者を確立できない。その結果、後継者不在という問題が発生しているのである。

そこで、私たちは、将来の後継者候補となる優秀な若手人材を中小企業が確保していくために、学生が中小企業で働くことの魅力を認識するきっかけ作りを行っていく。

4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

上記の課題を解決するために、中小企業と学生がお互いに知り合う機会を創出し、学生が中小企業の魅力を知るための「Innovators Action」を提案する。プランの概要は、大学生に中小企業の魅力を発信するための社長随同行型インターシップの実施である。

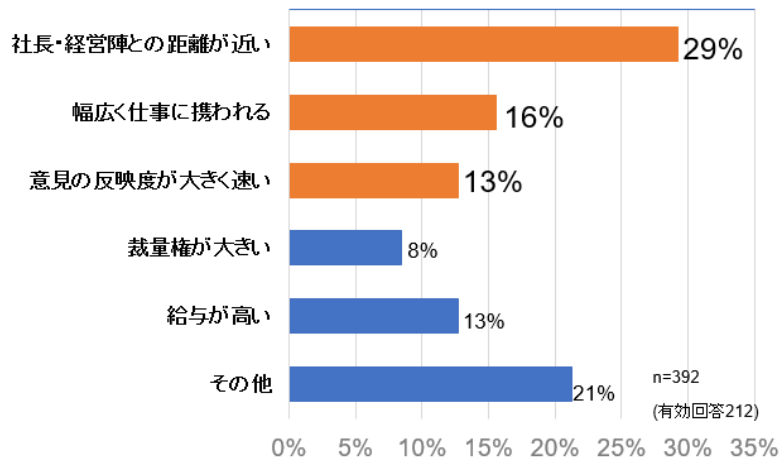
このプランを設定した理由は、2 点ある。

①独自のヒアリングにより、中小企業の魅力発信が困難だと明らかになったため

②独自アンケートで、学生の働く上で最も大事にしていることが「社長・経営陣との距離が近い」と分かり、それが中小企業総体としての魅力と一致していたため

以上の理由から、本プランを実施することにより研究テーマの課題解決ができると考える。

Q:あなたが働くうえで、一番大事にしていることは何ですか。



出典:独自アンケート調査より(調査日:2018/9/14~9/20)

5. 研究・活動内容 (アンケート調査、商品開発など)

私たちはプラン作成にあたり、行政、専門家、企業の合計 41 か所にヒアリングし、情報の正確性を高めた。さらに、360名の学生を対象に、中小企業や働き方に関する意識調査を行い、中小企業にも興味・関心のない学生に対して中小企業の魅力を効果的に伝えることができるプランを考えた。

実際に大田区にある製造業の中小企業と、私たちのプロジェクトに興味がある学生をマッチングし、インターンシップを実施した。実施に向けて工夫したことは、中小企業に興味のない人にその魅力を知ってもらうために、インターンシップ自体に魅力を持たせたことだ。また、事前に中小企業経営者、学生、SUCCESSion 班の三者が打ち合わせを行い、インターンシップの内容を調整できるような場を設けた。ここでは、双方の日程調整やインターンシップ内容の調整を行い、中小企業経営者にとっても学生にとっても負担を少なくすることで障壁をなくし、かつ双方の希望を実現できるインターンシップの提供を目指す。

社長随行型インターンシップでは、①新規事業立案②社長同行という2つのコンテンツを提供した。①新規事業立案では、学生が自らのアイデアを企業に提案することで、問題解決のサイクルを実践的に学ぶことができ、自身の成長につなげることができる。また、企業側にとっても、優秀な学生を発見できるだけでなく、学生のアイデアや意見を事業に反映できることから、イノベーションの創出にも繋げることができる。②社長同行では、学生が経営者の側で経営者のリアルな働き方や考え方を学ぶことで、経営者ならではの仕事を深いところまで知ることができる。その中で、中小企業で働くことを経営者の目線から体験することができる。

6. 結果や今後の取り組み

実行された私たちのプランの結果は以下のとおりである。

大学生を対象とした社長インターンシップには、1名の女子大学生が参加した。社長インターンシップをして、「自分で考えたものが実際に採択され、中小企業の魅力を感じた」というコメントを得た。実際に、学生の案は経営者に採用され、10月21日と22日に行われる大田区商い観光展において実施予定である。その点で、私たちのプランによって、それまで欠けていた学生の目線を事業に取り入れることができたと言える。中小企業の経営者は、「学生に直接魅力を伝える機会をもつことができた。こういう機会を望んでいる経営者は自分の周りにたくさんいると思う」との評価を頂いた。

加えて、八王子市にある経営者団体の役員会議議題として私たちのプランが取り上げられた。経営者団体の会長様からは「これまで中小企業と若者がお互い知り合う機会は無かった為、このプランの重要性は高い」との評価を頂いた。その役員会を通して、2社の企業が参加したいと立候補し、10月中に実施予定である。

今後の取り組みとしては、社長インターンシップを中心とした本プロジェクトをマニュアル化し、商工会議所や創価大学をはじめと

する他大学と提携し、私たちのプランを中小企業や大学生に広め、中小企業の魅力発信につなげていく。

7. 参考文献

石川和夫 「大廃業時代の到来と政策的対応—第三者承継を中心に据えた政策展開における課題—」（2018年3月）

<http://www.senshu-u.ac.jp/~off1010/pdf/sho4905.pdf>

新卒採用サポネット 「採用が「うまくいった」中小企業が実施していること」

<https://saponet.mynavi.jp/column/corp/saiyo-tyusho/>

経済産業省 「製造業を巡る現状と政策課題～Connected Industryの深化～」(2018年3月19日)

http://www.meti.go.jp/committee/sankoushin/seizou/pdf/006_03_00.pdf

経済産業省 「中小企業・小規模事業者の生産性向上について」(2017年10月)

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/chusho/dai1/siryou1.pdf>

中央・城北職業能力開発連絡協議会 「中小企業の人材の確保・育成・定着の一体的取組と連携強化について 中間のまとめ ～中央・城北職業能力開発月連絡協議会及び勉強会における議論～」(2018年3月)

<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/vsdc/chuo/29%E3%80%80matome%20%28original%EF%BC%89.pdf>

中小企業庁 「事業承継に関する現状と課題」(2016年4月26日)

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/jigyousyoukei/2016/160426jigyousyoukei5.pdf>

中小企業庁 「中小企業白書 2013年版」(2013年4月26日)

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H25/PDF/h25_pdf_mokuji.html

中小企業庁 「中小企業白書 2017年版」(2017年4月21日)

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/h29_pdf_mokujityuu.html

東京商工会議所「事業承継の実態に関するアンケート調査」(2018年1月)

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=113366>

東京都多摩地域事業引継ぎ支援センター

<https://tama-hikitsugi.jp/>

藤村博之他(2008) 『モノづくり中小企業の人材確保戦略—採用・定着のための人材マネジメント』 一般財団法人雇用開発センター。

<企画シート作成上の注意>

※本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、実行委員会から審査員(ビジネスパーソン・大学教員)の方々に事前にお渡しいたします。

※本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1チーム・1点提出してください。また、インナー大会終了後、プレゼン部門にご協力いただいている日経ビジネス様(株式会社日経BPマーケティング)に大会結果ページを作成いただいております。大会結果ページにはチーム名やご提出いただいた本企画シートが掲載されます。

※本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1～7以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。

※本企画シートは、インナー大会プレゼン部門実行委員会への連絡事項と企画シート作成上の注意を含め、4ページ以内に収めてください。実行委員会から審査員に渡す際は、A4サイズでプリントし、4ページ目までをお渡しします。

※大会参加申込み時点から、チーム編成の変更(チームの人数・交代など)は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学等やむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、実行委員会(プレゼン局)にご連絡ください。実行委員会側で協議のうえ、ご返答いたします。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。

※企画内容は、未発表の(過去に他誌・HPなどに発表されていない)ものに限り、ただし、学校内での発表作品は未発表扱いとなります。

※商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合は、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日本学生経済ゼミナール関東部会・日経BP社・株式会社日経BPマーケティングは一切の責任を負いません。

※書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先(使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など)を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Webサイト上の資料を利用した場合は、URLとアクセスした日付を明記してください。

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

※パワーポイント内で動画を使用する場合は、必ず「有」とご記入ください。「有」の場合は使用するスライド番号も明記してください。動画を使用する際の注意事項は参加要項に記載しております。

※成果物を使用する場合は、必ず企画シートにご記入ください。企画シートにてご記入が無い場合、発表当日のご使用を「不可」とさせていただきます。あらかじめご了承ください。

↑ ここまでを4ページ以内におさめて、ご提出ください