

令和4年度教育改革推進事業 b.全学プロジェクト

企業採用担当者と連携した アントレプレナーシップ人材の育成と採用の 在り方検討事業

代表者	産学連携イノベーションセンター アントレプレナーシップデザインセンター設置準備室	田代 優秋
共同者	経済学部／産学連携イノベーションセンター	本庄 麻美子
	産学連携イノベーションセンター	中川 貴照
	キャリアセンター	八島 雄士
	キャリアセンター	平松 久仁子
	紀伊半島価値共創基幹 生涯学習・リカレント教育推進室	西川 一弘

なぜ今、

アントレプレナーシップ教育

なのか？

アントレプレナーシップ教育への社会的期待

日本人の「起業意欲」の世界的な立ち遅れ

日本人の起業意欲の国際的な低迷・立ち遅れ

- 大学卒業5年後の起業意欲 **日本11.7%→世界38.2%** (a)
- 成人の総合起業活動指数 (TEA※) **日本47位/50カ国** (b)

a. 『大学生の起業意識調査GUESS2016』(国際比較調査)

b. 『グローバルアントレプレナーシップ・モニター2019』(国際比較調査)、※TEA:成人100人当たりの具体的な起業準備をしている人と起業後3年半未満の合計数

社会的要請：政府・経済産業界からの「起業支援」への期待と人物像

2022年を「スタートアップ創出元年」と位置付け、従来型の起業家創出にとどまらず多様性・親近感のある起業支援が必要

- 戦後創業期に次ぐ、日本の第2創業期を実現するため2022年をスタートアップ創出元年 (c)
- 民間企業の社内起業・出向起業の支援 (d)
- 経団連<5年後のあるべき姿>

・起業家との接点も増え、起業に人生を賭したリスクなどない～(略)～起業やスタートアップ参加は、

若者にとっても中高年にとっても、やればできるし面白そうな「普通の選択肢」となった (e)

企業が求める人物像：自らの能力をアップデートし続けていく

- 多種多様な人材に特に期待する資質に

8割が「主体性」「チームワーク・リーダーシップ・協調性」

4割近い企業が「学び続ける力」 (f)

- 新たな価値を生み出していく精神 (アントレプレナーシップ) を備えた人材 (d)

c. 『岸田内閣総理大臣年頭記者会見』(2022年1月4日、首相官邸)

d. 『我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について(第1次提言)』(2022年5月10日、教育未来創造会議)

e. 『スタートアップ躍進ビジョン』(2022年3月15日、経団連)

f. 『新しい時代に対応した大学教育改革の推進』(2022年1月18日、日本経済団体連合会提言)

国内大学におけるアントレプレナーシップ教育の現状

アントレプレナーシップ教育による事業化の推進

- ・ 価値共創型の新たな産業を創出する基盤となるイノベーション・エコシステムの形成のためのアントレプレナーシップ教育の推進^(f)
- ・ EDGE-NEXT大学（2017-2021）、スタートアップ・エコシステム形成支援（2021-2025）などを通じた起業支援が充実→EDGE-NEXTで起業件数135件^(g)

f. 『第6期科学技術・イノベーション基本計画』（2021年3月26日、内閣府）

g. 『アントレプレナーシップ教育に関する現状について』（2021年7月30日、文部科学省科学技術・学術審議会産業連携・地域振興部会）

日本の大学における「アントレプレナーシップ教育」の課題

「アントレプレナーシップ教育」の誤解

- ・ 起業家教育の「目標像」の誤解
 - ・ 果敢なベンチャー起業家マインドこそが、起業家を目指すものに相当なハードルの高さを感じさせてきた^(j)
 - ・ 「イノベーションの担い手」や「リスクに果敢に挑戦する」などの、行政機関により起業支援の目指すべき起業家像があまりにも「偉大な存在」として描かれすぎてきた^(j)
- ・ 起業家教育で「起業家が育つ」誤解
 - ・ 起業家教育＝起業家をつくる、つまりこれを出たら起業してほしいよねということに余りにも偏っていると、これは学生にはかなりのプレッシャーになる^(k)
 - ・ たかが1年、2年ぐらいの大学の教育で起業家をつくらうということに、少し怖さを感じた方がいい^(k)

j. 川名和美（2014）我が国の起業家教育の意義と課題－「起業教育」と「起業家学習」のための「地域つながりづくり」－、日本政策金融公庫論集第25号、59-80

k. 西村訓弘教授（三重大学大学院地域イノベーション学研究科）科学技術・学術審議会産業連携・地域振興部会「アントレプレナーシップ教育に関する現状について」（20210730）

地方大学での課題と方向性

地方大学では、都市部と同じアントレプレナーシップ教育の実施に限界→差別化・異進化が必要

- ・ 地域内のリソースに限界があり、主要な連携先が存在しない（大企業、VC、他大学などプレイヤーが少ない）^(g)
- ・ 都市部と地方部では環境条件が異なり、地域の状況に応じたエコシステムが必要^(g)
- ・ 若者が地方で起業したくなる環境づくり^(h)
- ・ 地域産業の磨き上げに資する地方大学、新産業創出の原動力としての地方大学、地域の人材育成を先導する地方大学⁽ⁱ⁾
- h. 『地方における若者の修学・就業の促進に向けて－地方創生に資する大学改革』（平成29年12月8日 地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議）
- i. 『地方創生に資する魅力ある地方大学の実現に向けた検討会議』（令和2年12月22日 地方創生に資する地方大学の実現に向けた検討会議）

「事業化支援」ではなく「挑戦志向なマインド育成」に重点を置きながら、都市部とは異なる地方ならではのES教育体系が必要。

「事業化支援」ではなく「挑戦志向なマインド育成」に重点を置きながら、都市部とは異なる地方ならではのES教育体系が必要。

和歌山大学のアントレプレナーシップ教育のこれまでの実績と特徴

近年の起業希望学生割合の急増

- 4年間で**2.6倍**
(3.3%→8.8% (2017-2021年))
- 2017年：教養授業を通じたアンケート調査、1年生515名のうち17名回答、将来自分で会社を起こしたい学生、COC+推進室調べ
- 2021年：学生アンケート、1年生501名のうち44名回答、将来の進路として「起業したい」学生、R3年度戦略情報室調べ

COC+事業を通じた起業支援の実績

- 学外ビジコン受賞者 **19件**
(支援学生のみ)
- 法人設立在学生 **5名**
(2022年5月時点)

学外からの起業支援受援構築 (2023年1月時点)

- アントレプレナーシップ教育協定書・覚書締結 **9社**
(資金提供、伴走支援、施設提供など)
- 起業家卒業生ネットワークの構築 **2団体**
(アルムナイネットワーク)

アントレプレナーシップ教育科目

- **新規開設2科目**
(2022年度)

和歌山大学の特色「キャリア教育とアントレプレナーシップ教育との融合」

- **COC+事業を契機としたアントレプレナーシップ教育の展開**
 - 起業のみを絶対視せず、社内起業家（イントレプレ）や新規事業立案・商品開発者など「**態度・スタンスの醸成**」に注力
 - 開始時から“起業”を進路選択のひとつに位置づけて「**キャリア開発を重点化（失敗・挫折からのフォローアップ）**」
- アントレプレナーシップ教育への産官学金連携**オフィシャルパートナー制度構築（受援体制の構築）**
→**アントレプレナーシップ教育とキャリア教育（育成から出口まで）を連動した体制構築**

和歌山大学が圏域で獲得している強み

- 和歌山圏域唯一の国立大として地域の人的資本形成に貢献
 - **県内出身の進学者の約6割が県内就職・定着**
 - **大学創立から約400社の経営者輩出（創業者も含む）**
 - このうち**近畿地方に約200社**

→**経営者アルムナイネットワーク**を見える化して、**教育資産化**

和歌山県経済産業からみたアントレプレナーシップ人材の現状と課題

県内での創業意欲の低迷

- 県内創業比率 全国**47位** ^(l)
- 2022年度県施策「起業家が起業家を生み育てる」をコンセプトに、アントレプレナーシップを持つ起業家を成功した起業家が育成・支援 ^(m)

l) RESAS 2021-2014年（ただし、2014-16年は29位に上昇）
m) 和歌山県商工観光労働部、2022年3月

将来の地域経済の牽引となる若手人材の減少・未定着

- 県内主要企業のアンケート調査 ^(o)
 - 経営上の重要課題 **1位：人材育成・能力向上** / **2位：人材確保・定着**
 - 採用計画の充足状況 **43.2%の企業が計画以下、悪化傾向**
 - 和歌山大学の県外入学者のうちの**県内就職率 3.4%** ^(p)
- o. 『2022年会員企業に聞く景気の動向と企業経営』（2022年1月17日～2月10日、和歌山県経営者協会調査110社）
p. 文部科学省「学校基本統計2017」

なぜ今、
アントレプレナーシップ教育
なのか？

社会的要請と同時に、和歌山圏域からも「主体性、学び続ける力」を持つマインドを重視したES人材の育成と定着が求められている。
（教育を通じた経営人材CxOの育成による地域経済への貢献）

実践上の課題：企業から教育参画をどう得るか？

起業活動

実践活動

民間企業と連携した
起業試行活動が
必要な領域

起業実践領域
大学外ヘリファー
(協定企業との連携)

➔ アントレ
プレナー

試行的
活動

民間企業の新規事業開発を教材化
した実践教育「オープンゼミ」

ES教育型の実践型
インターンシップ

➔ イントレ
プレナー

知識習得・
探求活動

アントレプレナーシップ実践(単位)
(プランニング、ピッチ)

起業態度を
育むためのES教育

アントレプレナーシップ発展(単位)
(チームビルディング、アイデアエーション)

アントレプレナーシップ基礎(単位)
(セルフマネジメント、セルフリーダーシップ)

レジリエンス教育(単位)
(失敗・挫折からの回復、奮起)

➔ 就職

安全教育(単位)
(社会・経済的リスク、不確実性)

1年生

起業態度

2年生～

川名和美(2014)我が国の起業家教育の意義と課題—
「起業教育」と「起業家学習」のための「地域つなが
りづくり」—、日本政策金融公庫論集第25号、59-80

企業からの教育参画をどう得るか？

大学

基礎的・普遍的
な知識や技術の
教育



民間企業

新陳代謝の早い
ビジネス領域で
の「実践知」

／産学連携が必要だが、実態は…／

和歌山大学と地域の民間企業とで、
育成したいES人材像などの考えが
共有・合意されていない

企業からの教育参画をどう得るか？

＼教育改革推進事業の設定課題／

1 和歌山圏域が求めるES人材とは何か？

(エンプロイアビリティ (Employability))

- ① 県内の人材採用コンサルタントからのエキスパートヒアリングの実施
- ② 新卒採用実施の民間企業へのアンケート調査

2 ES人材から選ばれる企業の在り方とは何か？

(エンプロイメンタビリティ (Employmentability))

- ① 新卒採用実施の民間企業と就活生との交流機会の創出
(民間企業の採用力向上)

1-① エキスパートヒアリングの実施

開催日

- 第1回 7月15日10:30～12:00@和歌山大学
- 第2回 8月5日10:30～12:00@和歌山大学
- 第3回 2月15日16:00～17:30@オンライン

人材採用コンサルタント

- 株式会社キャリア・ブレスユー
- サンケイ広告株式会社（ユーロード事業部）
- 和歌山県経営者協会

意見

- 県内には大卒の「毎年採用企業」「不定期採用企業」「未経験企業」があり、前者でなければES人材は採用できない（採用コスト面で）のでは？
- そもそも人材採用計画などに基づいて採用しているのか疑問
- とがった人材の採用にニーズはあるが、対応できる企業がどの程度あるわからない

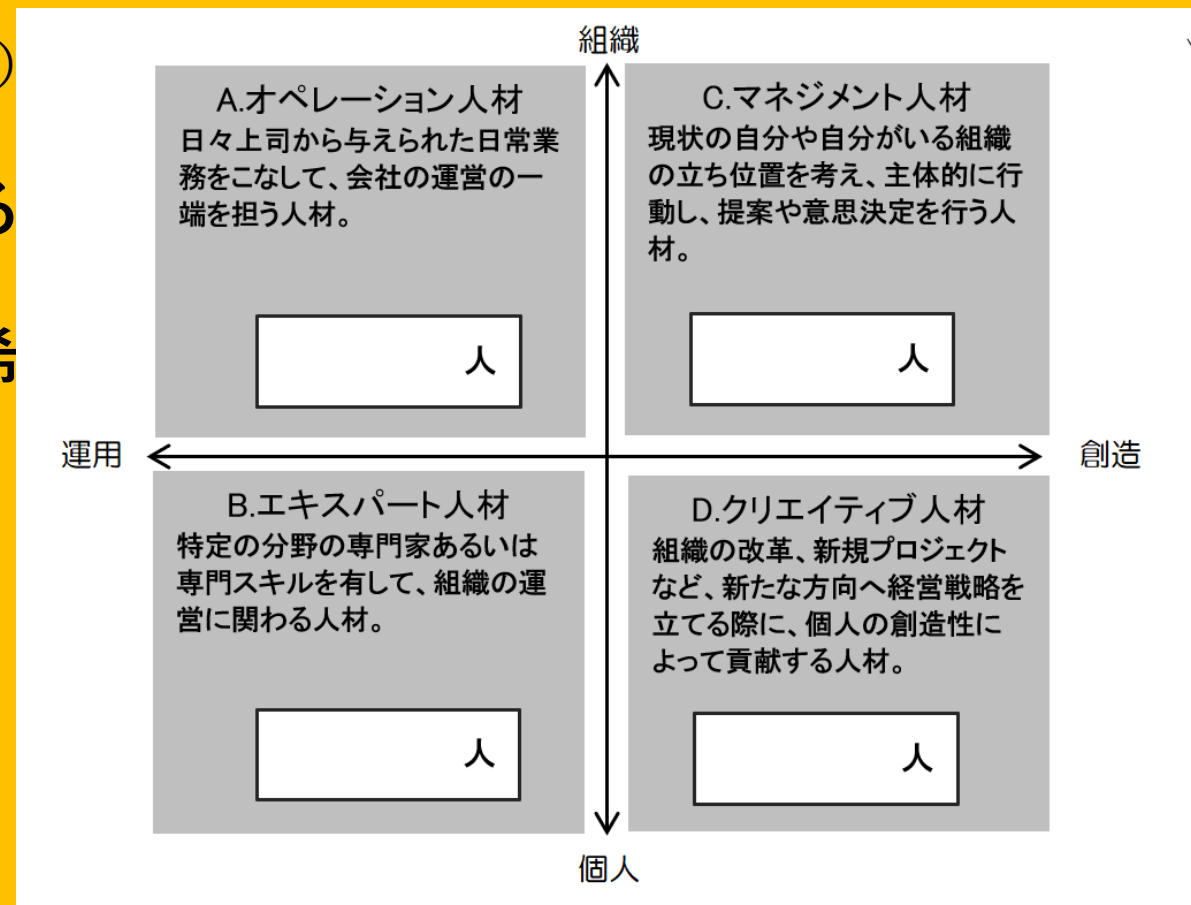
1 – ②民間企業へのアンケート調査

問題関心

- 1) 採用・育成計画、ES人材が位置づけられているのか？
- 2) ES人材を新卒採用で獲得したいと考えているのか？

実施方法

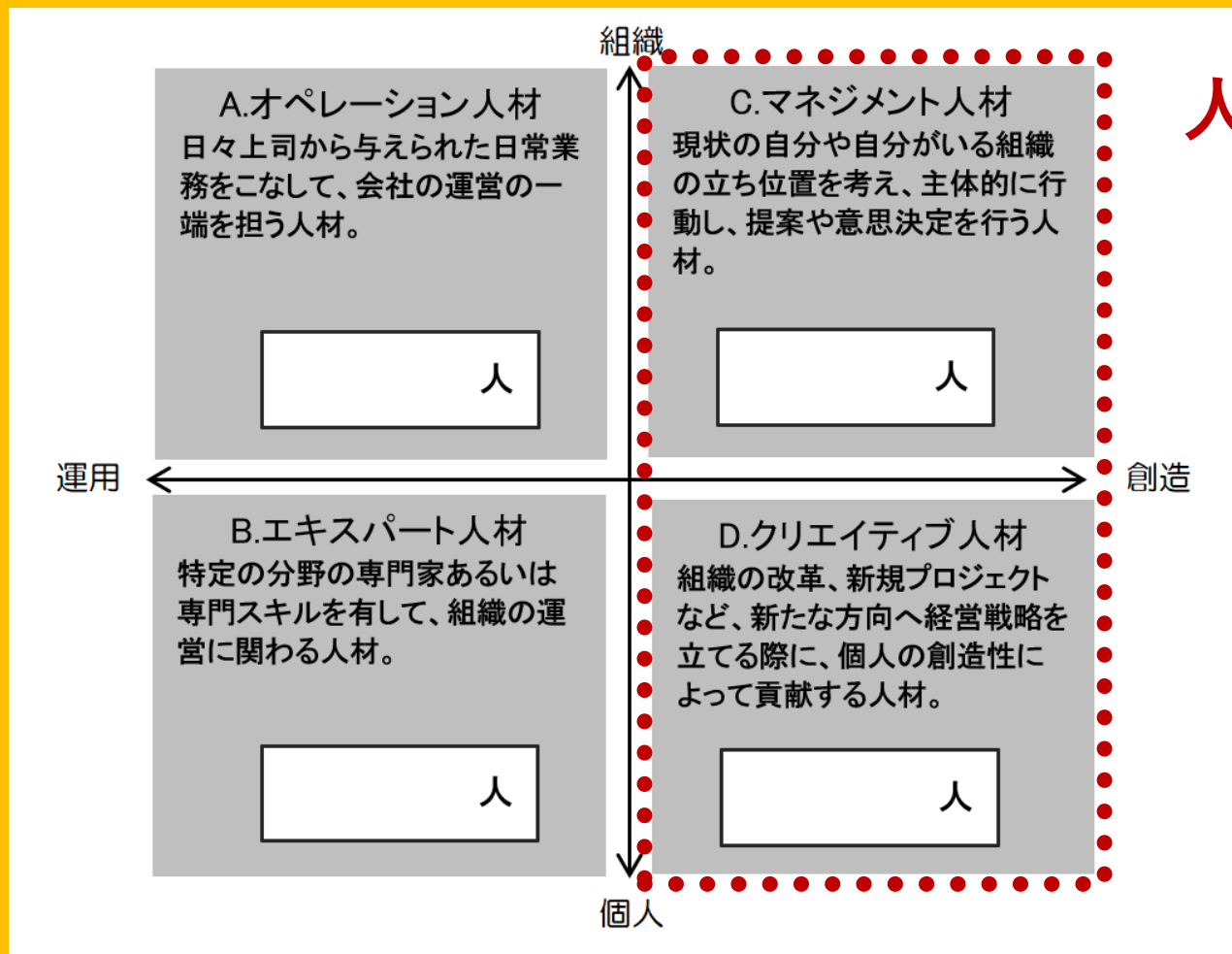
- ・ 第3回研究会（2023年2月3日）
参加企業27社（無記名式）
- ・ タイプ別人材の理想とする
社員構成
- ・ タイプ別人材の新卒採用希望数



1 – ②民間企業へのアンケート調査

問題関心

- 1) 採用・育成計画上、ES人材が位置づけられているのか？
- 2) ES人材を新卒採用で獲得したいと考えているのか？



人材採用・育成計画上の
位置づけ

23社/27社 85.2%

ES人材の新卒採用

15社/22社 68.2%

企業からの教育参画をどう得るか？

＼教育改革推進事業の設定課題／

1 和歌山圏域が求めるES人材とは何か？

(エンプロイアビリティ (Employability))

- 新卒採用を毎年実施している県内企業であれば約8割で、マネジメント人材やクリエイティブ人材を育成・採用計画を持ち、新卒であっても採用したいと考えている。

2 ES人材から選ばれる企業の在り方とは何か？

(エンプロイメンタビリティ (Employmentability))

第1回研究会

11月7日（月） 13:30～15:30@ダイワロイネットホテル

- ・ 学生6名のパネルディスカッション＋学生との座談会
- ・ 企業：51名、行政・支援機関・協力会社：20名 計71名の参加

和歌山大学 令和4年度 教育改革推進事業

第1回 大学と和歌山県内人事・採用担当者でつくる
人材の育成と定着の研究会

和歌山に ええ 仕事ありますか？

日時 2022年11月7日（月）
13:30～15:30（受付13:10～）

場所 ダイワロイネットホテル和歌山 4F
プレジール 和歌山市七番丁26-1

定員 60名 参加費 無料

この前行った面接、めちゃくちゃ失礼な対応やった…

進路が決定した和大学生（23卒）を4～5名をゲストスピーカーとして招き、実態、本音に迫ります。

第1回研究テーマ 実際の就活生に聞く、就活戦略の実態

申込 以下の申込フォームからお申込みをお願いします。
<https://forms.gle/G99g2odrubrUz0196>

締切 2022年10月20日（木）

お問い合わせ entre@ml.wakayama-u.ac.jp

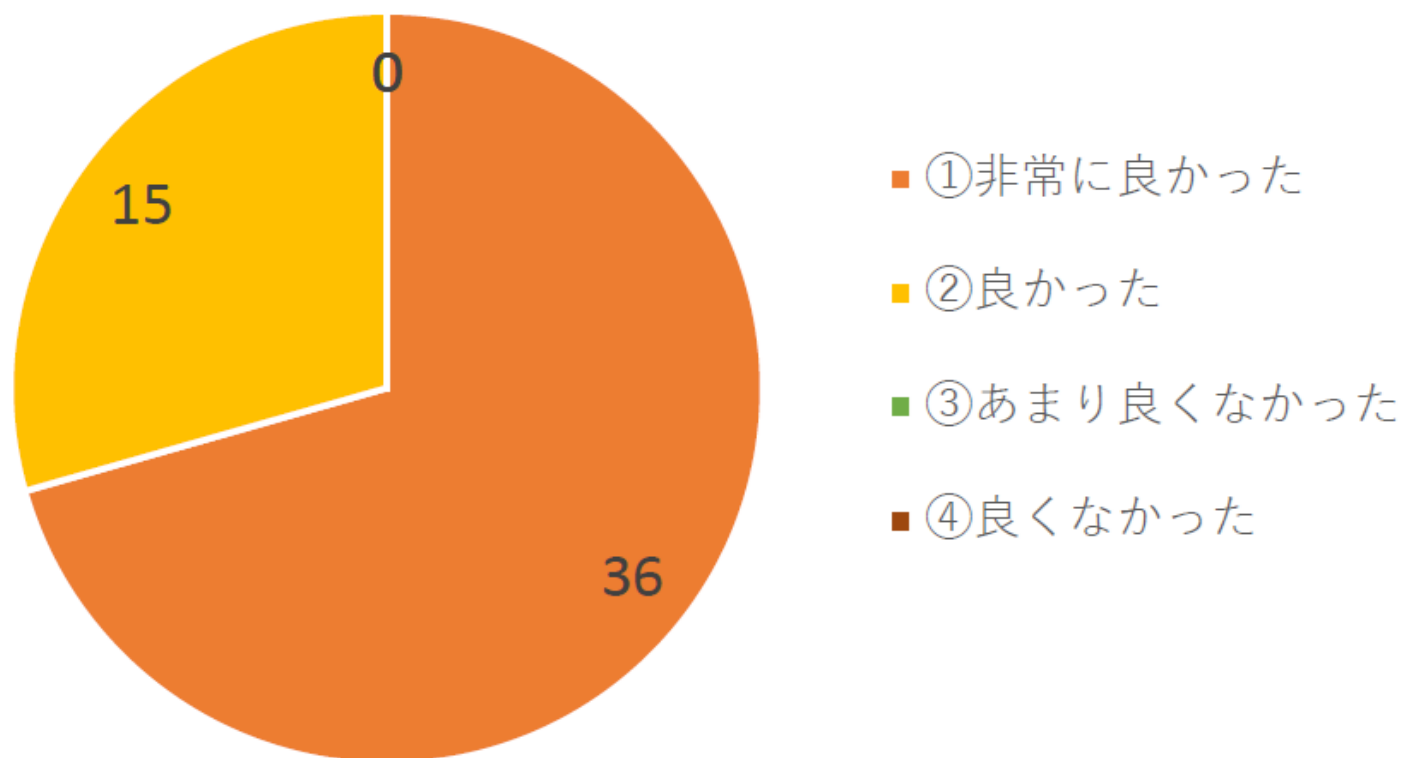
主催 和歌山大学産学連携イノベーションセンター アントレプレナーシップデザインセンター設置準備室

協力 和歌山大学キャリアセンター／和歌山県経営者協会／株式会社キャリア・プレスコー／サンケイ広告株式会社 ユーロード事業部



テレビ和歌山から取材を受け、6wakaイブニングで取り上げられた

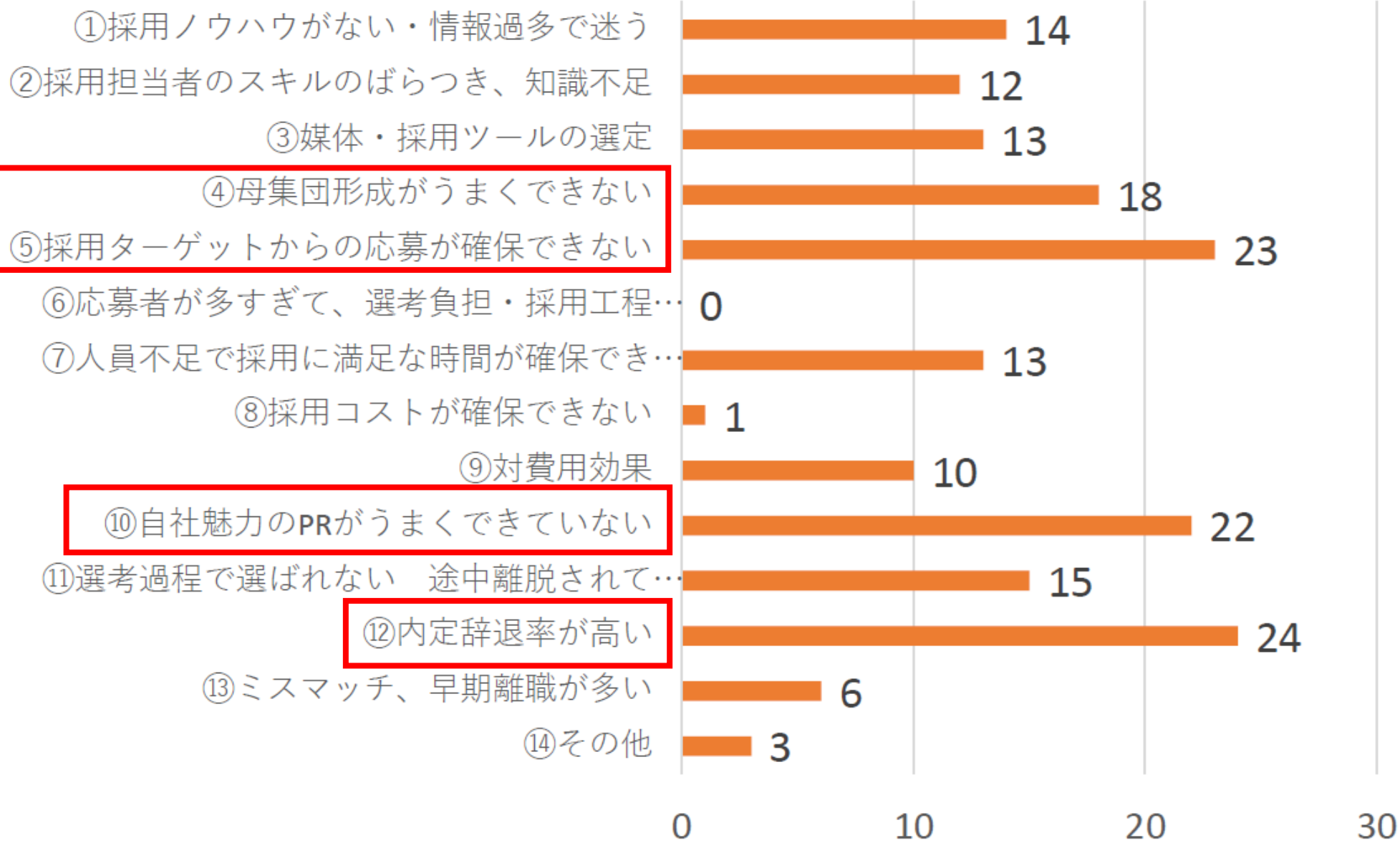
●本日の「研究会」の内容の満足度はいかがでしたか (n=51)



①非常に良かった	36	70.6%
②良かった	15	29.4%
③あまり良くなかった	0	0
④良くなかった	0	0

- ・採用活動の進め方について考えさせられました。
- ・「SNSについてと学生が「会社の何を重要視をしているか」ということを認識できました。
- ・SNSを使っていると知りましたので、会社としてSNS発進ができればと思いました。
- ・学生の就活のプロセスや活用してるアプリ等 生の声が聞けて良かったです。

●貴社の新卒採用において、近年お困りになっておられる課題について教えてください（複数回答可）



第2回研究会

- ・ 12月16日（月） 15:00～17:00
 @和歌山大学産学連携イノベーションセンター1F多目的研究室
- ・ レクチャー+企業の皆さまの意見交換会
- ・ 企業：20名、行政・支援機関・協力会社：5名 計25名の参加

和歌山大学 令和4年度 教育改革推進事業

第2回 大学と和歌山県内人事・採用担当者でつくる 人材の育成と定着の研究会

近年、新卒学生の応募減少や内定辞退の増加で新卒採用計画の充足が難しいといわれています。今回の研究会テーマは「**新卒採用戦略課題の棚卸**」学生から企業が選ばれる力「エンプロイメンタビリティ (Employmentability)」の第1回研究会であった要件に基づき、それに対する課題整理をワークショップ形式で実施します。

講師・コーディネーター
株式会社日本キャリアセンター 代表取締役社長 **田辺 拓也 氏**

日時
2022年 12月16日(金)
15:00～17:00 (受付 14:45～)

場所
和歌山大学 北4号館 和歌山市栄谷930
産学連携イノベーションセンター1F 多目的研究室

第2回研究テーマ
新卒採用戦略課題の棚卸

申込
以下の申込フォームからお申し込みをお願いします
<https://forms.gle/17qewmsY6d5DBz696>

締切
2022年11月30日(木)

お問い合わせ
和歌山大学産学連携イノベーションセンター
アントレプレナーシップデザインセンター設置準備室
entre@ml.wakayama-u.ac.jp

キャンパスマップ

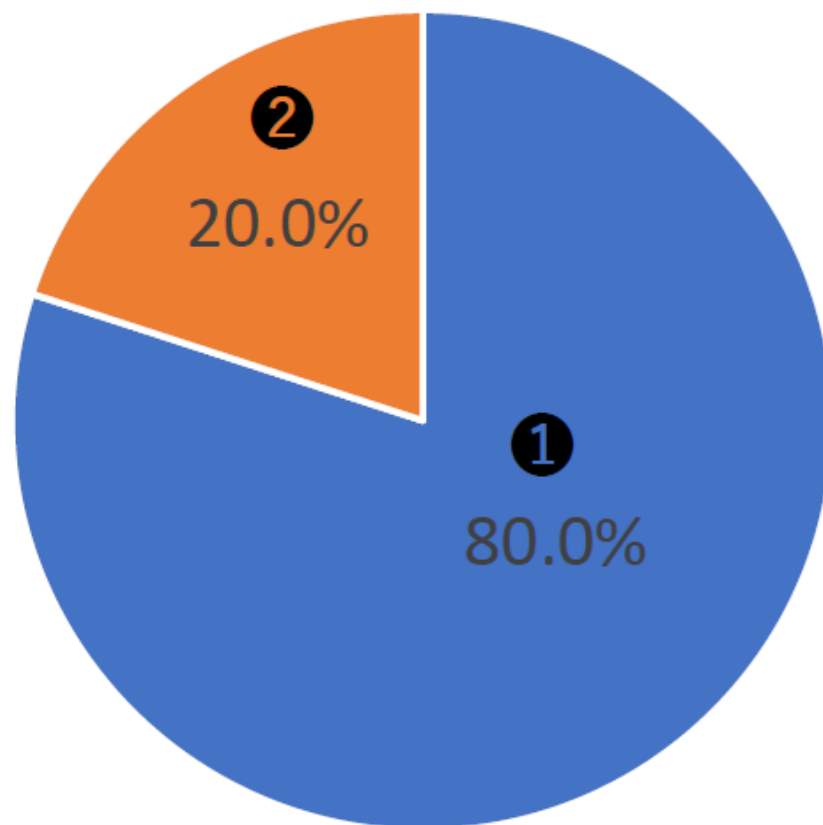
主催 和歌山大学産学連携イノベーションセンター アントレプレナーシップデザインセンター設置準備室

協力 和歌山大学キャリアセンター/和歌山県経営者協会/株式会社キャリア・プレスユエ/サンケイ広告株式会社 ユーロード事業部



●本日の「研究会」の内容の満足度はいかがでしたか（該当する番号1つに○）

① 非常に良かった	16
② 良かった	4
③ あまり良くなかった	0
④ 良くなかった	0
	20



- ・他社さんとの意見交換、いっしょに考えることができ大変良かったです。
- ・課題を見直すいいきっかけになった。異業種の方達との交流ができてよかった。
- ・県内企業の採用に関する意見交換会をする場がなかったため、有意義であった

第3回研究会

- ・2月3日（金）13:30～16:30@和歌山大学図書館3Fマルチルーム1
- ・レクチャー+企業の皆さまの意見交換会+5名学生座談会
- ・企業：27名、行政・支援機関・協力会社：4名 計31名の参加

和歌山大学 令和4年度 教育改革推進事業

第3回 大学と和歌山県内人事・採用担当者でつくる 人材の育成と定着の研究会

近年、新卒採用計画の充足が難しいといわれています。第1回研究会で採用担当者の皆さまから様々な声を頂戴し、その中でもニーズが非常に高かったテーマで第3回研究会を開催いたします。今回の研究テーマは「自社PR、魅力の伝え方」と「内定者フォロー・内定辞退防止策」です。今回も、進路が決定した和大学生（23卒）をゲストに招き、実態、本音に迫ります。

日時 2023年2月3日（金）13:30～16:30（受付13:15～）
定員30名 参加費無料

場所 和歌山大学 北4号館（和歌山市榮谷930）産学連携イノベーションセンター1F 多目的研究室

第3回研究テーマ ①「自社PR、魅力の伝え方」 ②「内定者フォロー・内定辞退防止策」

以下の申込フォームからお申込みをお願いします
https://web.wakayama-u.ac.jp/ir/ocp/forms/Form_0972

2023年1月16日
 早らの定着または情報提供が必要な方は、1月27日（金）までに連絡ください。

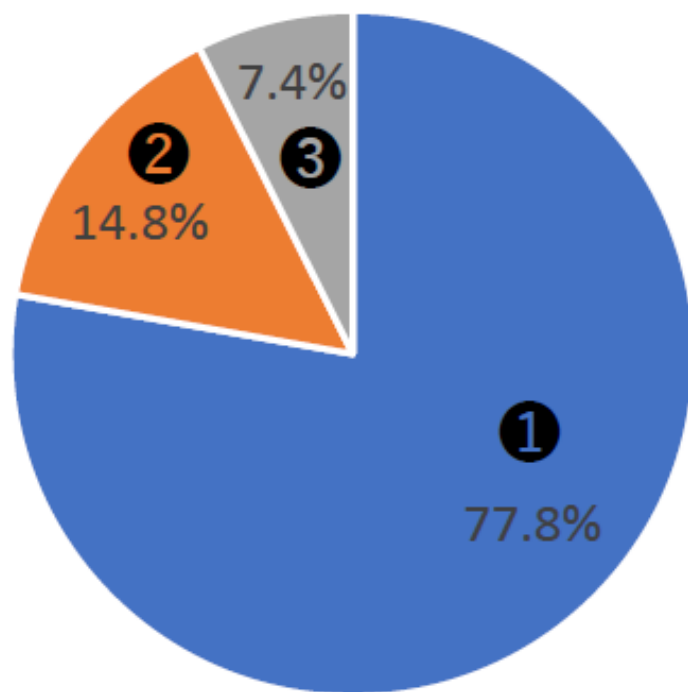
和歌山大学産学連携イノベーションセンター
 アントレナーシップデザインセンター設置準備室
entre@ml.wakayama-u.ac.jp

主 催 和歌山大学産学連携イノベーションセンター アントレナーシップデザインセンター設置準備室
協 力 和歌山大学キャリアセンター/和歌山県経営者協会/株式会社キャリア・プレスユー/サンケイ広告株式会社 ユーロード事業部



●本日の「研究会」の内容の満足度はいかがでしたか（該当する番号1つに○）

① 非常に良かった	21
② 良かった	4
③ あまり良くなかった	2
④ 良くなかった	0
	27



- ・ 実際、就職活動をしてきた学生の生の声を聞いて、次年度の採用活動に反映できるものが多くあった
- ・ 希望としては、和歌山県出身または和歌山県内企業内定者との話ができれば良かったです。

企業からの教育参画をどう得るか？

／教育改革推進事業の設定課題／

1 和歌山圏域が求めるES人材とは何か？

(エンプロイアビリティ (Employability))

- 新卒採用を毎年実施している県内企業であれば約8割で、マネジメント人材やクリエイティブ人材を育成・採用計画を持ち、新卒であっても採用したいと考えている。
- 母集団形成、内定辞退が問題になっており、ES人材以前に新卒採用自体が厳しい実態が明らかになった。

2 ES人材から選ばれる企業の在り方とは何か？

(エンプロイメンタビリティ (Employmentability))

- ES人材からどのような点を見られているのか、個々の企業が理解する場を提供できたが、具体的にどのような視点の獲得ができたのかまで調査ができなかった。改善企業に対して今後追加のアンケート調査あるいはヒアリング調査などを行う必要がある。

実施成果の教育課程への改革・改善への提案

ES教育への民間企業の参画をどう進めるのか？

→民間企業との「持続的な互恵関係」が前提

→教育参画することで民間企業にもメリットがある

1) 新卒採用

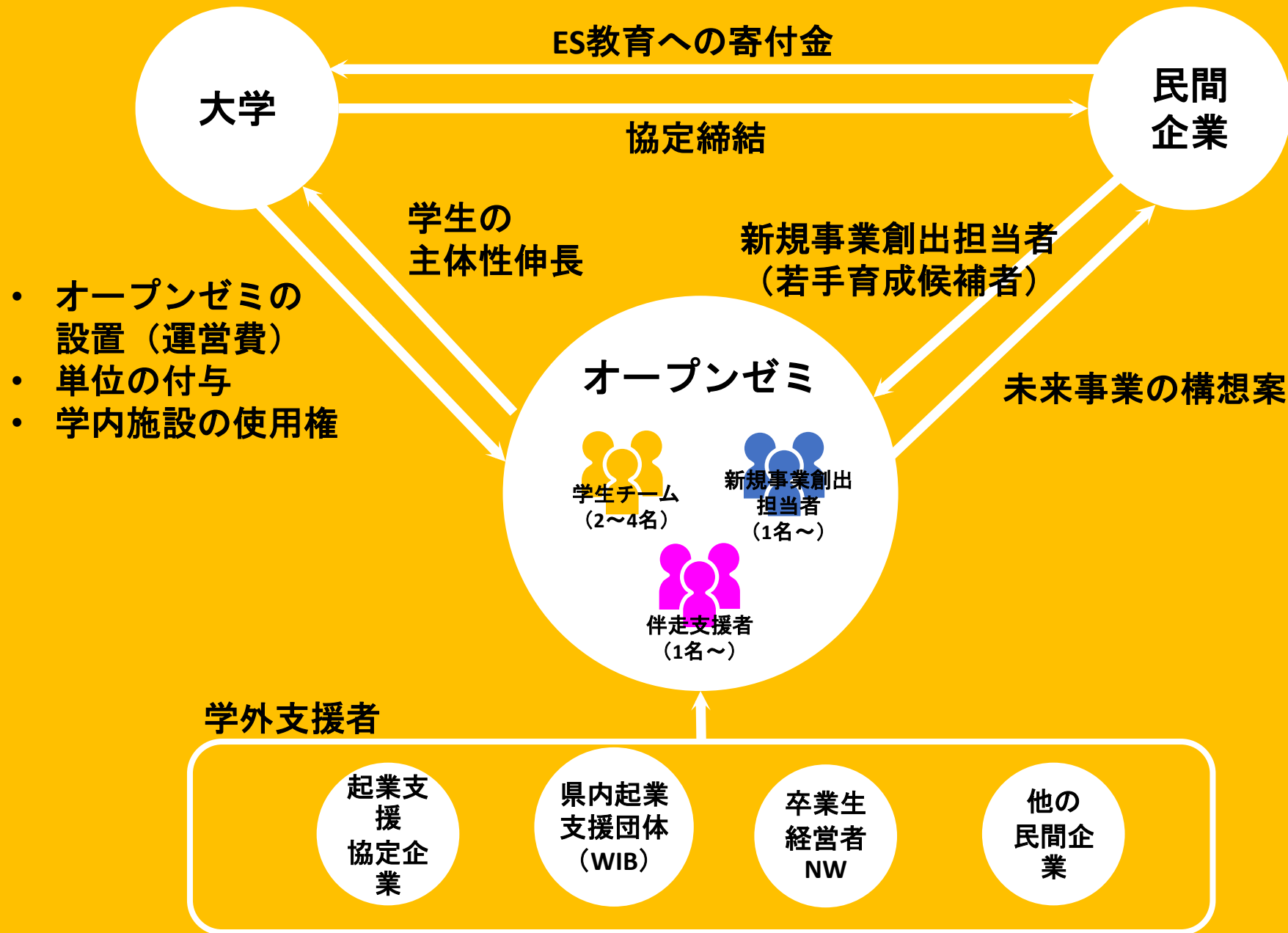
→授業を通じた企業と学生の相互理解の機会創出

2) 新規事業立案、事業拡大、業務改善

→接点の増加だけでない教育プログラムが必要

→オープンゼミやオープンラボを通じたPBL型活動

和歌山大学の取り組み オープンゼミ



山形大学i-HOPE 2022年12月12日視察 → 民間企業の新規事業立ち上げ

プログラム・コース名	対象	重点	育成のねらいと実施内容
新規事業創出 イノベーションプログラム ・ 起業家マインド育成コース ・ 事業化リーダー育成コース	学生 社会人	人材 育成 + 新規 事業	育成：リーダー人材／イノベーター人材 目的：新規事業立上(会社)、起業(個人) 内容：アントレプレナーシップ教育(マインドセット、 スキルセット、プラクティス)、事業化支援等 開催：毎週土曜日全16回開催
リーンマネジメント推進 リーダー育成コース	社会人 学生	人材 育成 + 基盤 強化	育成：リーダー人材／マネジメント人材 目的：経営課題解決、収益力強化 実施：リーンマネジメント教育(生産性向上、経営 改善、収益改善等、問題解決手法の習得開 催：毎週火曜日全16回開催
IT人材育成プログラム ・スーパーエンジニアプログラ ミングスクール(SEPS) ・DX基盤強化推進リーダー 育成コース (SEPS-Pro)	SEPS 高校生 *-Pro 社会人	人材 育成 + 基盤 強化	育成：リーダー人材／IT(DX推進)人材 目的：高校生向け実践的IT能力育成(SEPS)、 経営基盤強化や新規事業創出につながる DX能力の育成(SEPS-Pro) 開催：課題解決型プログラミング教育、シリコン バレー連携、コンテンツ活用オンライン教育

北海道大学DEMOLA → 民間企業の課題解決

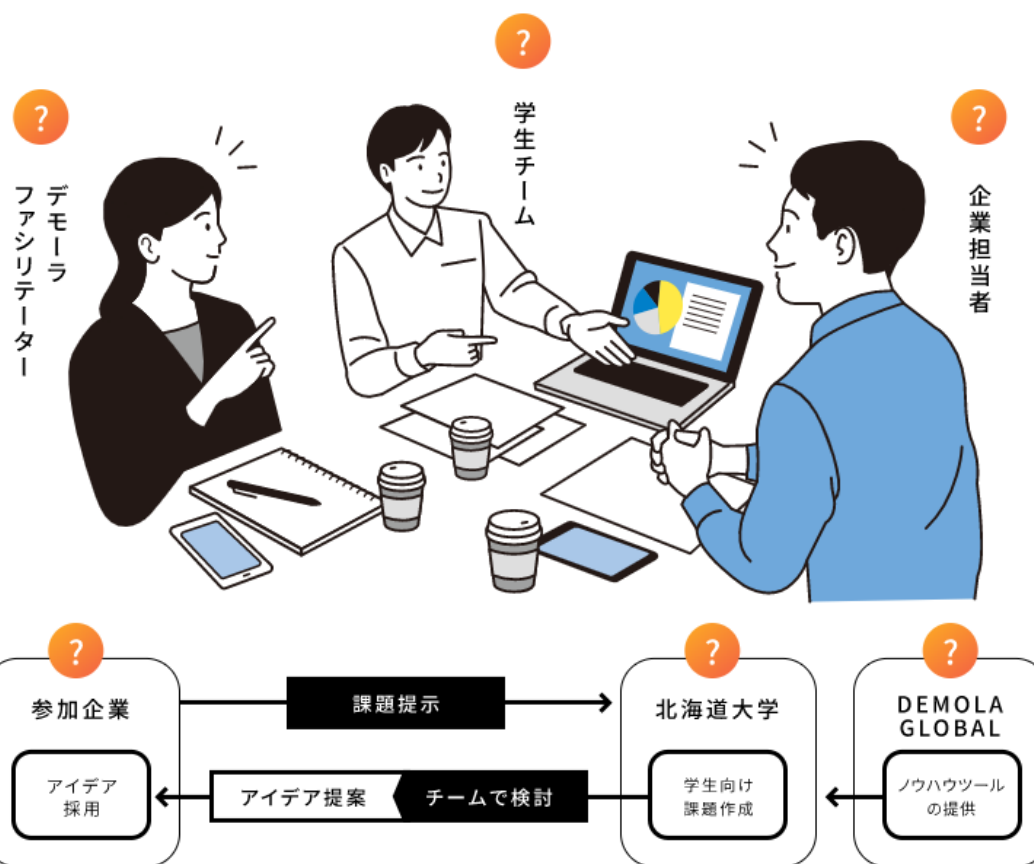
2023年3月2日視察

DEMOLA

企業と学生で新しい価値を共創する

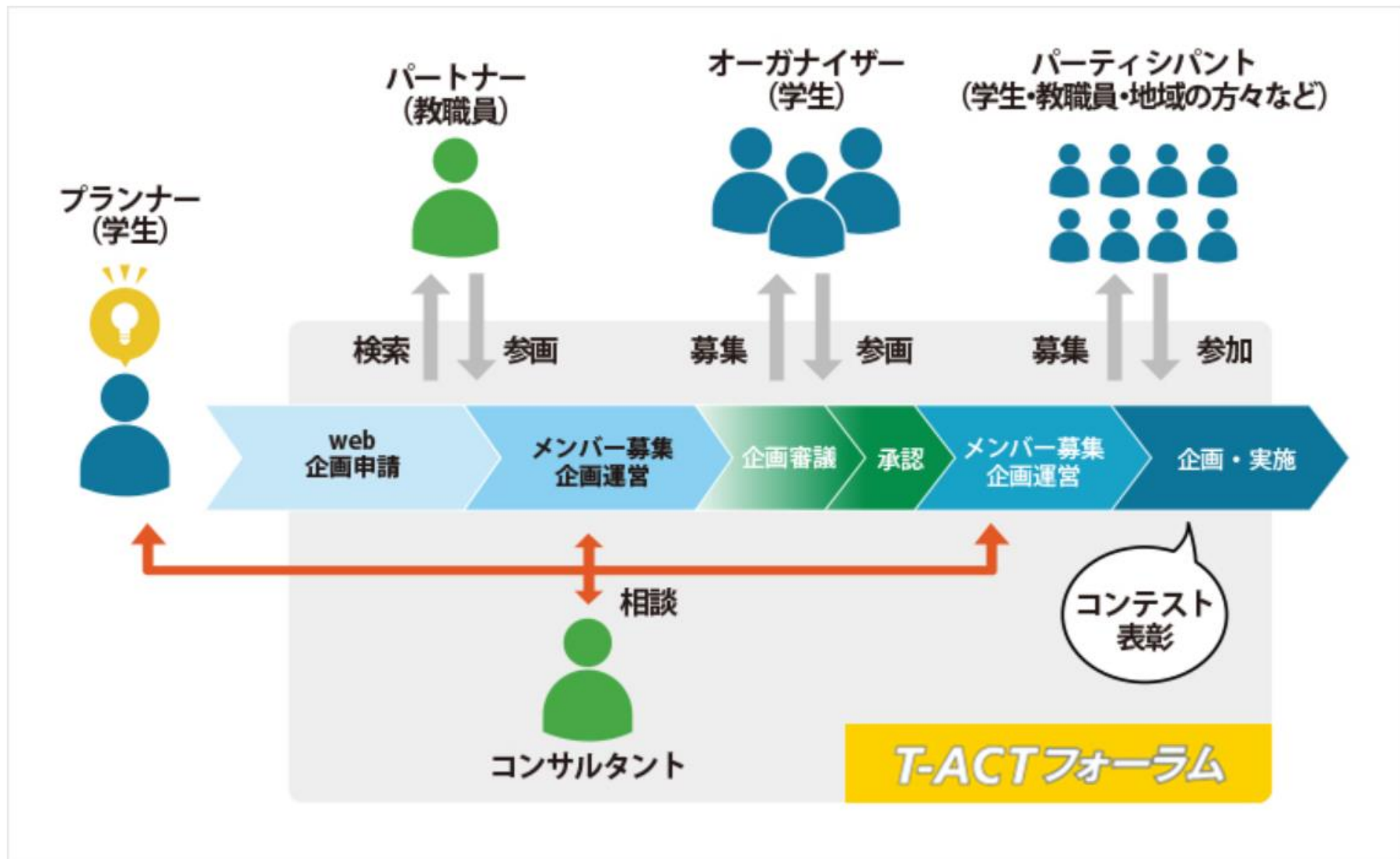
DEMOLA GLOBAL社（フィンランド）が提供する産官学連携イノベーション創出プラットフォームです。世界16カ国、60以上の大学が参加している国際的な企業課題解決ネットワークであり、大学生/大学院生と企業担当者が一緒になって企業のリアルな課題解決に取り組むのが特徴です。これまでに900以上の参加企業から提供される「課題」に学生チームが取り組み、多くのアイデアが生み出されています。北海道大学は日本で初めてDEMOLA NETWORKに参加し、2018年よりDEMOLA HOKKAIDOとしての活動を開始しています。

課題提供企業は、学生チームの生み出したアイデアが気に入った場合には、学生チームからそのアイデアを利用するためのライセンスを受け、事業化へと繋げていきます。学生達は、課題提供企業へのライセンスを行う対価として課題提供企業から報奨金を受け取ることができます。一定の条件がそろった場合、大学/大学院の単位を得ることもできます。



筑波大学T-ACT 2023年2月10日視察

→学生の主体性を伸ばす「短期・流動的」活動のサポート



今後の予定

- ・ **ES人材の定着のための、地元企業の採用力向上の取り組み**
 - ・ エンプロイメンタビリティの詳細調査
 - ・ 採用上の企業側のニーズ把握、定量的な調査
- ・ **大学と民間企業とが連携した行うオープンゼミの見直し**
 - ・ R4年度の試行的な実施についての効果検証
 - ・ 企業主体、教育主体などの参加動機のデザイン

コンソーシアム化（組織化）の意向調査

① コンソーシアム化し、定額会費制にして参加したい	2	10.0%
② 興味関心のある企画について、研究会ごとに会費を支払って参加したい	9	45.0%
③ 無料でないと参加しない	5	25.0%
④ その他	3	15.0%
無回答	1	5.0%
	20	

