

# 2018 年度 秋入学式 式 辞

夏の暑さの季節も過ぎ、新潟にも秋の気配が感じられる季節となりました。本日この良き日に、ご来賓、教職員の皆様のご臨席のもとに、事業創造大学院大学の秋の入学式を挙行できますことは、この上ない喜びです。本日、24名の大学院生をお迎えすることができました。日本人8名、留学生が16名です。留学生16名の内訳は、ベトナムから7名、中国から4名、モンゴルから2名、カンボジアから1名、ハンガリーから1名、インドネシアから1名、です。その他、日本人の科目等履修生と聴講生が7名おります。科目等履修生などを含めると31名の入学となります。

大学院に入学されおめでとうございます。大学を代表して、皆様のご入学を心から歓迎いたします。これから、皆様の夢に向かって、スタートしてください。私たちも全面的に応援させていただきます。

特に、留学生の皆さんに、一言申し上げます。遠く母国を離れて異国の地での生活ですので、健康に特に注意して生活してください。日本は四季(四つの季節)すなわち春、夏、秋、冬がはっきりしています。春には花が咲き、夏は暑く、秋には紅葉、冬は寒く雪も降

ります。季節によって気温も変わり、衣服も変えなければならぬので面倒な時もありますが、慣れるとむしろ変化を楽しむ気持ちになれます。夏休みなどでは新潟県内外を旅行して、楽しむのもよいと思います。また、日本人のお友達を作り、日本人の考え方を学んでください。日本人は、その性格を例えてクルミだとよくいわれることがあります。クルミは、外側は固いですが、中は柔らかいです。日本人と交流するとき、最初は固くて親しくなることが面倒で、親しくなるのに時間がかかります。しかし、一旦親しくなると、本当に親しくなれます。沢山の日本人の友人、知人をつくり、将来、母国と日本との懸け橋になってください。

さて、本大学院大学は、2006年4月に開学し、今年で13年目を向かえています。直面する課題を広く認識するとともに、来たるべき時代の潮流を把握しつつ創造的な経済・産業活動に取り組む人材の育成、すなわち日本経済だけでなく、グローバル経済の相互発展に貢献する事業や、企業を独立して、または組織内で創造し、経営する人材を育成することを目的として設立されました。本学はそのために、「研究に基づいた実践、実践に基づいた研究」を理念に掲げ、事業を創造し発展させるにふさわしい高い能力と見識と専門性を備えた人材育成を目指しています。

ここで、皆さんの入学に際して、三つのことを述べさせて頂き、お祝いの言葉としたいと思います。

まず一つ目です。

本学では教育の質の保証が担保できるように教育環境が整えられています。五月女副学長から説明があったかと思いますが、カリキュラムでは基礎科目と発展科目、演習科目に分類され、基礎科目は、学問として体系化されたいわゆる、短期間では変わらない普遍性の部分を内容として、最重要視し、演習を伴いながら基礎から発展へと進むようになっていきます。一方で、具体的な実践も学ぶことが事業創造の能力を高めるには必須です。本学では、第一線の経営者の方々にも客員教授、非常勤教員として加わっていただき、そこから実際の具体性を持った体験を学ぶことができます。11月24日（土）東京大学教授で、本学の客員教授の坂田一郎先生から特別講義をいただきます。坂田一郎先生はAI（人工知能）を用いて社会課題に挑戦する第一人者です。さらに、12月1日（土）には、ハードオフコーポレーションの会長兼社長の山本善政客員教授の特別講義がございます。山本善政先生は新潟から会社を起業して、今や日本を代表する大企業に成長させた経営者です。多くの学生さんが参加して、是非客員教授の講義で学んでください。

さまざまな事業を創造して実践していくことが、地域、日本そして世界の社会に変化をもたらし、活性化を生み、現在抱えている困難に立ち向かうこととなります。このような、新規事業を創出していくには、専門的知識に加えて、精神力、行動力、コミュニケーション能力、論理的思考力、抽象化能力なども必要で、

これらの能力も養成する必要があります。最近の研究で、困難な課題に取り組むためには多様性のあるチームの存在が重要ということが分かってきました。多様性のあるチームとは、国籍、人種、年齢、性別、専門などが異なるさまざまな人々から構成され、ある目的のために協力して行動するグループです。この多様性ある人材の活用をダイバーシティと呼んでいます。本学はこのダイバーシティの環境を有しており、教育環境として大変良いと思います。そうした多様な人々が対等に関わりあいながら一体化している状態をインクルージョンと言います。チーム内のそれぞれの人々の特有の経験、スキルや考え方が認められ、活用される状態のことです。本大学院大学で、この経験もされたいと思います。そこで、一つ目に申し上げたいことは、本大学院大学のこのダイバーシティとインクルージョンの環境を有効に活用し、学習してください、ということです。

次に、二つ目です。

ご存知のように日本は 150 年前には鎖国をしていました。鎖国とは、外国との交流を禁止して、孤立しているということです。日本は、150 年前にはこの鎖国の政策をとっており、その後、ロシア、イギリス、フランス、アメリカなどの外国からの要請で、鎖国政策を止めて、開国に至ります。その際、日本の 5 つの港が外国に向けて開かれました。函館、長崎、横浜、神戸そして新潟の 5 つの港です。2018 年の今年は新潟開港 150 年ということで、様々な記念の行事が行われ

ています。以前から新潟に住んでおられた方はもちろん、そして初めて新潟に来られた留学生の皆さんにとっても、記念すべき年に入学されたことになります。

開港 150 年という歴史的な記念すべき時ということもあり、近年の日本の経営とその歴史のお話をしたいと思います。日本での経営の特徴の一つとして、長持ちする経営があります。日本には創業 100 年以上の企業が約 3 万社、そのうち新潟県には約 1300 社、古いものでは約 940 年の歴史を持つものもあります。新潟県の創業 100 年以上の企業数は日本全国 47 都道府県の中で第 5 位です。第 1 位が東京都で、第 2 位が大阪府、第 3 位が愛知県、第 4 位が京都府であり、いずれも大都市を含む府県が上位に入る中で、大都市を含まない中で新潟県はその数は一番に多いです。このように、長持ちする企業経営とはどのようなものでしょうか。1980 年代、日本がジャパン・アズ・ナンバーワンなどと言われ、モノづくりで世界の中で大きな貢献をしていた時期には、日本の経営の仕方が注目されました。この日本型経営の柱は、長期的視点に立った経営と人間中心の経営と言われています。その結果、長持ちする経営となっている場合が多いというわけです。

先月の 9 月 6～8 日、新潟で日本経営学会が開催されました。その討論のメインテーマが、「日本的経営の現在 - 日本的経営の何を残し、何を变えるか -」でした。3 日間連続でこのメインテーマのセッションがあり、私はこのセッションに参加する機会を得ました。私は 3 日目のセッションには参加できず、全てに参加

された、唐木教授からその様子を伺いました。唐木先生のご感想を含めて、あくまでも私の個人的な印象ですが、学会でのディスカッションの雰囲気をご紹介したいと思います。

日本的経営と言うと、①“終身雇用”、②“年功賃金”、③“企業別組合”が特徴とされています。1980年代、日本がジャパン・アズ・ナンバーワンなどと言われた頃は、経済成長期で、この日本的経営の集団主義的経営が企業の経営環境と補完的に機能し、成長をサポートし、いわゆる「日本的経営」としてもはやされましたが、1990年代のバブル経済の崩壊で、日本経済は大きな転換期を迎えます。負債、設備、雇用の過剰が、日本の企業に重くのしかかり、失われた10年あるいは20年と言われて、日本経済は低迷期を迎えます。このような状況に対応するために、日本的経営も変革を迫られることになりました。雇用の過剰に対応するために、非正規雇用を増加させざるをえなかったり、日本的経営の特徴の終身雇用も修正を迫られています。また、年功賃金も修正を迫られました。年功賃金は、もともと、4月での一括採用があり、その後の会社内での社員の人材育成が基盤となっていました。最近では、この一括採用も崩れ始めています。また、会社は、株主重視か、それとも従業員重視かなど、会社のガバナンスにも、従来からの集団主義の慣行にも変更が迫られている状況です。ただし、この集団主義的な慣行を欧米型に変更すれば解決するというような、単純なものではなく、欧米型に向かった多

くの会社が成功には至らなかったとの報告もなされました。

日本的経営の特徴として述べた、①“終身雇用”、②“年功賃金”、③“企業別組合”は、経営のいわば諸制度上からの視点でした。実は、経営には、このいわば諸制度上のみならず、その運用の仕方、さらには、その土台にある、日本人の価値観や文化が影響しているということです。欧米では、家庭の周辺に本人の社会生活の場すなわち共同生活体があります。一方、日本では、務める会社の周りに本人の社会生活の場すなわち共同生活体があります。この文化の違いも、日本は会社主義と言われる所以かもしれません。先日の学会では、今後に向けて日本的経営のどの部分を残し、どの部分を変えていったらよろしいかの討論がなされました。グローバルで多様な時代の中での経営について、さまざまな意見の交換があり有益なひと時でした。

以上は先日開かれた日本経営学会での報告でしたが、私は新潟での地域の企業の方々とお付き合いの中で、感ずることは、長続きしている会社は、その製品はグローバルになろうとしつつも、あまり広げない自分以外の周辺の方々との交流すなわちネットワークを大切にしているということです。欧米では自分個人を大切にしつつ世界に出ようとします。日本以外の東アジアの国々では、家族や一族を非常に大切にしつつ世界に出ようとする傾向があります。日本は島国ということもあるかもしれませんが、日本人自身はあまり世界に出ようとしません。日本人の学生さんは外国人

との交流の中で、外に出るような経営を学ぶべきと思います。一方で、長持ちする経営について、留学生の皆さんは長寿命の会社の多い新潟で学ぶべきものが多いと思います。以上、経営という具体的な内容から少し外れてしまいましたが、価値観や文化の違いが、経営の違いにも現れているということです。

このように二つ目に申し上げたいことは、新入生のみなさんは、是非、この日本的経営の良い点や改良すべき点などを経営のいわば諸制度面だけの表面的部分だけでなく人々の価値観や文化の面からも深く学んで欲しいということです。

最後に三つ目です。

日本の大学、大学院では、昔から次の様なことが言われています。「大学の教員は、太鼓と同じだ。強くたたくと大きな音が出て、弱くたたくと小さな音しか出さない。」入学された学生さんは、徹底的に学習して、是非先生方に向かって、強くたたいてください。そうすると大きく反応してくれます。

以上、纏めますと、

- ①ダイバーシティとインクルージョンの環境を有効に活用し、学習してください。
- ②新潟県は創業 100 年を超える企業が多い、すなわち長続きしている会社が非常に多い特徴ある県です。長続きする企業の経営を目指す日本的経営とその時代による変化を是非学んでください。
- ③大学の教員へ向けて、積極的に働きかける姿勢を保



つことを忘れないでください。

以上、これら三つを参考に、皆さんが健康に留意しつつ、有意義な大学院生活を送られることを祈り、式辞と致します。

2018年10月5日

事業創造大学院大学 学長  
仙石正和