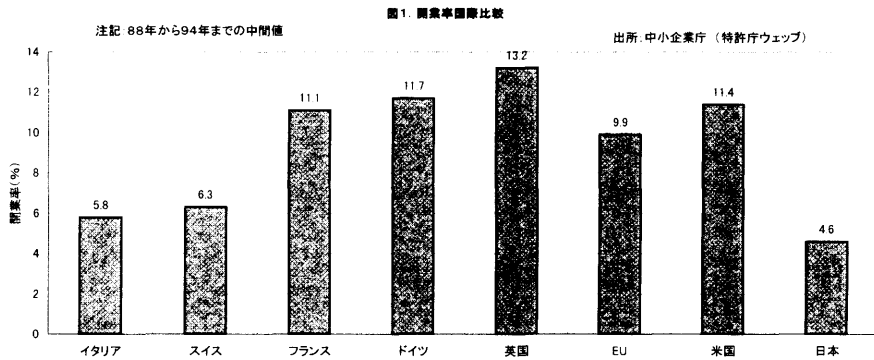


○山本尚利 (SRIアトミックタンジェリン)

1. ベンチャー活性化国際比較分析

図1に開業率国際比較を示すが、日本は世界の先進国の中では開業率が低い。日本は大企業主導型社会であり、終身雇用制が維持されてきたことが個人の起業意欲を阻害している。



2. ベンチャー活性化における日本の問題

図2-1に日本(東大・東工大工学部卒業生)と米国(MIT工学部卒業生)の就職先企業規模の比較をしめす。また図2-2に日米の転職回数比較を示す。日本の工学部卒業生は明らかに大企業志向であり、転職回数が少ない傾向を示している。この結果から、日本で囑望される技術系人材は米国に比べてベンチャー起業意欲が低いとみなせる。

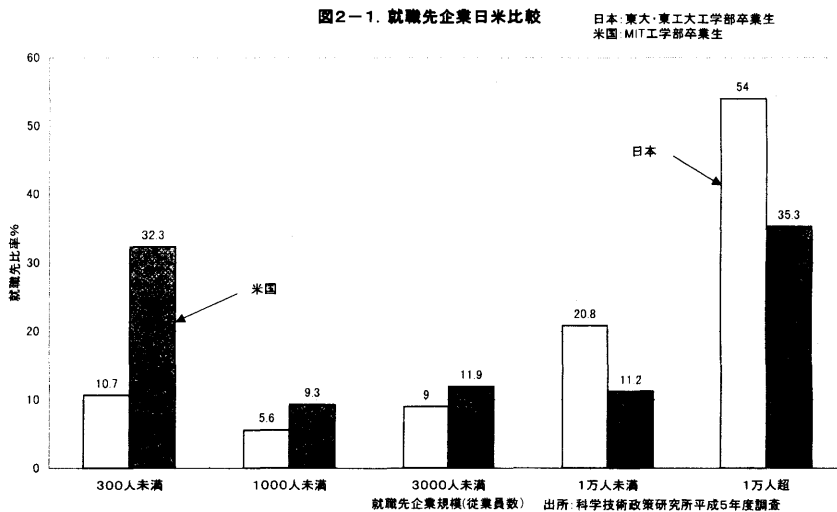
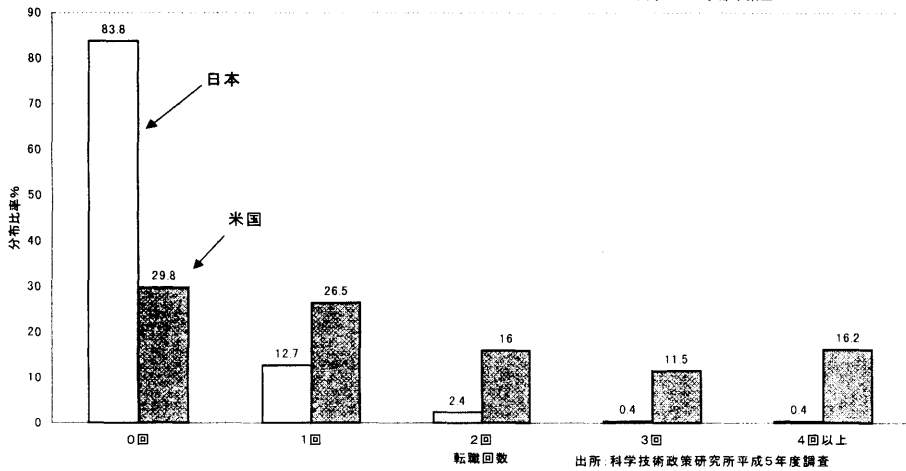


図2-2. 転職日米比較

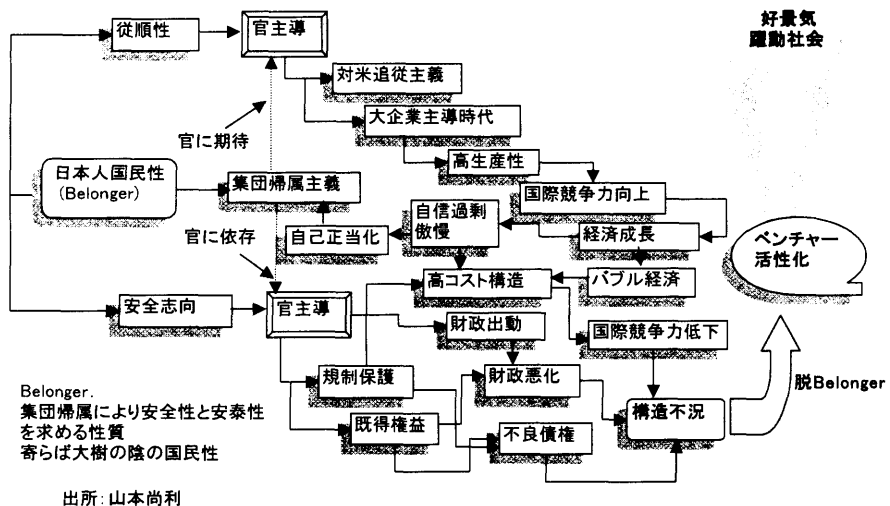
日本: 東大・東工大工学部卒業生
 米国: MIT工学部卒業生



3. 国民意識改革の必要性

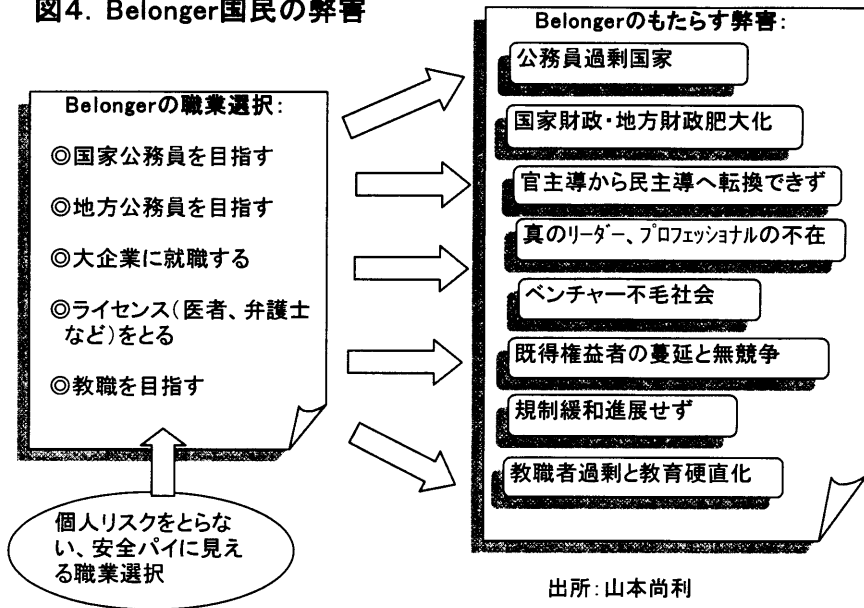
日本でベンチャーが活性化しない理由は図3に示すような日本国民の精神的構造による。

図3. 日本国民の構造的な問題



日本人が従順で安全志向の国民性を有するため、個人責任とリスクをとらず、官主導と官依存に甘えている点が構造的な問題である。終身雇用制により日本人の集団帰属性 (Belonger性) が助長され、10年以上も構造不況から脱出できない原因をもたらしている。日本人の起業家精神の高揚を阻害しているのは、この Belonger 性にあるとみなせる。日本国民が脱 Belonger に目覚めないうえ、ベンチャー活性化による景気浮揚は望めないといえる。図4に示すように、Belonger 的国民の模範的職業選択は多くの弊害をもたらしている。

図4. Belonger国民の弊害



4. 技術経営におけるプロフェッショナルとは

グローバル競争激化により大企業の国内雇用力が低下している現在、技術立国日本の再生には有能な技術系人材によるベンチャー挑戦がもっとも効果的であることは90年代の米国をみれば明らかである。図4に示すBelonger的人材がリードする日本において、もっとも不足しているのが起業家的人材である。日本企業においても不足しているのはBelonger的模範社員では決してなく、図5に定義するような技術経営プロフェッショナルである。

図5. 技術経営プロフェッショナルの定義

- 技術経営プロフェッショナルとは:**
- (1) 技術経営の知識と経験を有している。
 - (2) 戦略プロジェクトの経験が豊富にある。
 - (3) 自己改革と向上意欲が盛んである。
 - (4) 独立しても自力で収入を得る自信がある。
 - (5) リクルートされるだけの市場価値を有する。
 - (6) 第三者に対し自己定義が明確にできる。
 - (7) 失敗を成功に転化でき、逆境に強い。
 - (8) 自己責任意識が強く、自己犠牲をいとわない。
 - (9) 内部昇進より、起業による自己実現を重視する。
 - (10) 内向きではなく外部環境の変化に関心が高い。

参考資料: 山本尚利著「日本人が東アジア人になる日」
日本能率協会マネジメントセンター

5. 技術革新のためのプロフェッショナル育成

国際競争に勝ち残るために、図5に定義するような技術経営プロフェッショナルの育成が急務である。そこで、日本企業は図6に示すような技術経営体制をサラリーマン型からプロフェッショナル型へ構造転換する必要に迫られている。

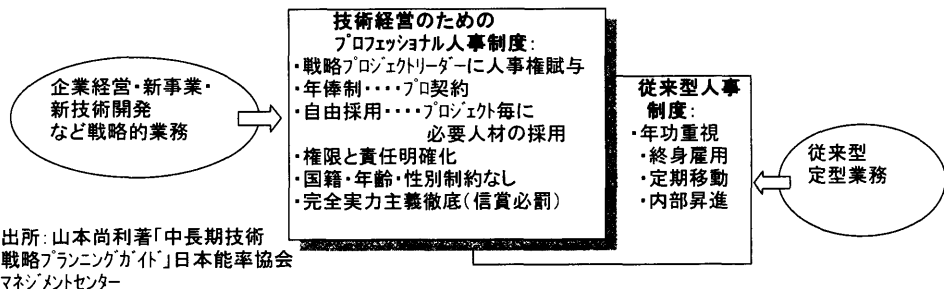
図6. プロフェッショナルによる技術経営への移行

サラリーマン主導経営体制		プロフェッショナル主導経営体制
学歴依存	→	学歴より起業歴重視
ホワイトカラーのエリート意識	→	エリート意識よりプロ意識
企業内昇進希望	→	起業による成功願望
所属組織へのプライド	→	組織と個人の対等関係重視
終身雇用体制への信頼	→	終身雇用体制依存せず
帰属安泰性重視	→	独立・自立性重視

出所: 山本尚利

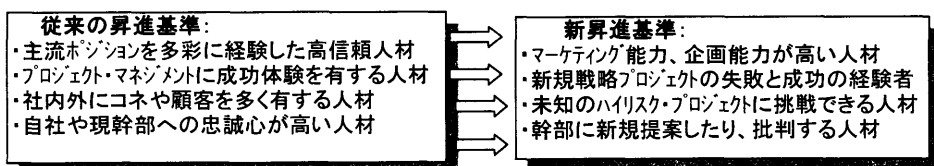
技術経営体制をプロフェッショナル型に転換するためには、図7に示すように、人事制度を二本立てにして、技術革新の生産性を向上させるための技術経営プロフェッショナル人事制度を新たに導入する必要がある。ただし、定型業務人材に対しては従来の日本的経営を温存してもよい。

図7. 二本立て人事制度



また、人事制度の変更に伴い、図8に示すように昇進基準の変革が求められる。

図8. 昇進基準の変革



出所: 山本尚利

以上