

＜平成26年度 課題対応研修＞

# 企業が求める人材と 学校教育への期待

2014年 11月 20日

宮崎県キャリア教育推進会議

トータルコーディネーター

日向市キャリア教育支援センター長

水永 正憲

# 自己紹介

- 都農町生まれ、現在門川町に住んでいます
- 旭化成に、42年間勤務しました。  
仕事は、人事・労務・総務とあって、  
採用や社員教育や人事制度づくり、  
地域との関わりなどの仕事をしてきました
- 延岡に4回、通算26年勤務して、地域の  
皆様に大変お世話になりました。
- 2013年に退職して、「宮崎の子供たちの  
未来づくり」のお手伝いをしています。

# 教育と人材育成とが切れている

<学校教育と、企業の人材育成とが切れている>

- \* 学校の先生方は、生の社会に触れようとしてこなかった。
  - \* 企業は、学校に多くを期待せず、入社した後に鍛え成長させられると考えてきた。
  - \* しかし、子供たちは一貫して生きていく。  
その狭間でギャップに苦しみ・あきらめ・早期離職が後を絶たない。結果的に**子供たちが犠牲**になっている。
- ⇒学校と企業が相互に歩み寄ることが必要である。

# 今日お話ししたいこと

I. 今、子供たちが漕ぎ出す  
世界の实像

II. 現代若者の実像

III. 社会が求める人材像と  
学校教育への期待

# I. 今、子供たちが漕ぎ出す 世界の实像

# 1. 高度成長経済から成熟経済へ

## 1960～70年代 高度成長(年間10%を継続)

- ・'73年 円が変動相場制(円高)、二度のオイルショック

## 1980年代 繁栄の10年(年間4%を維持)

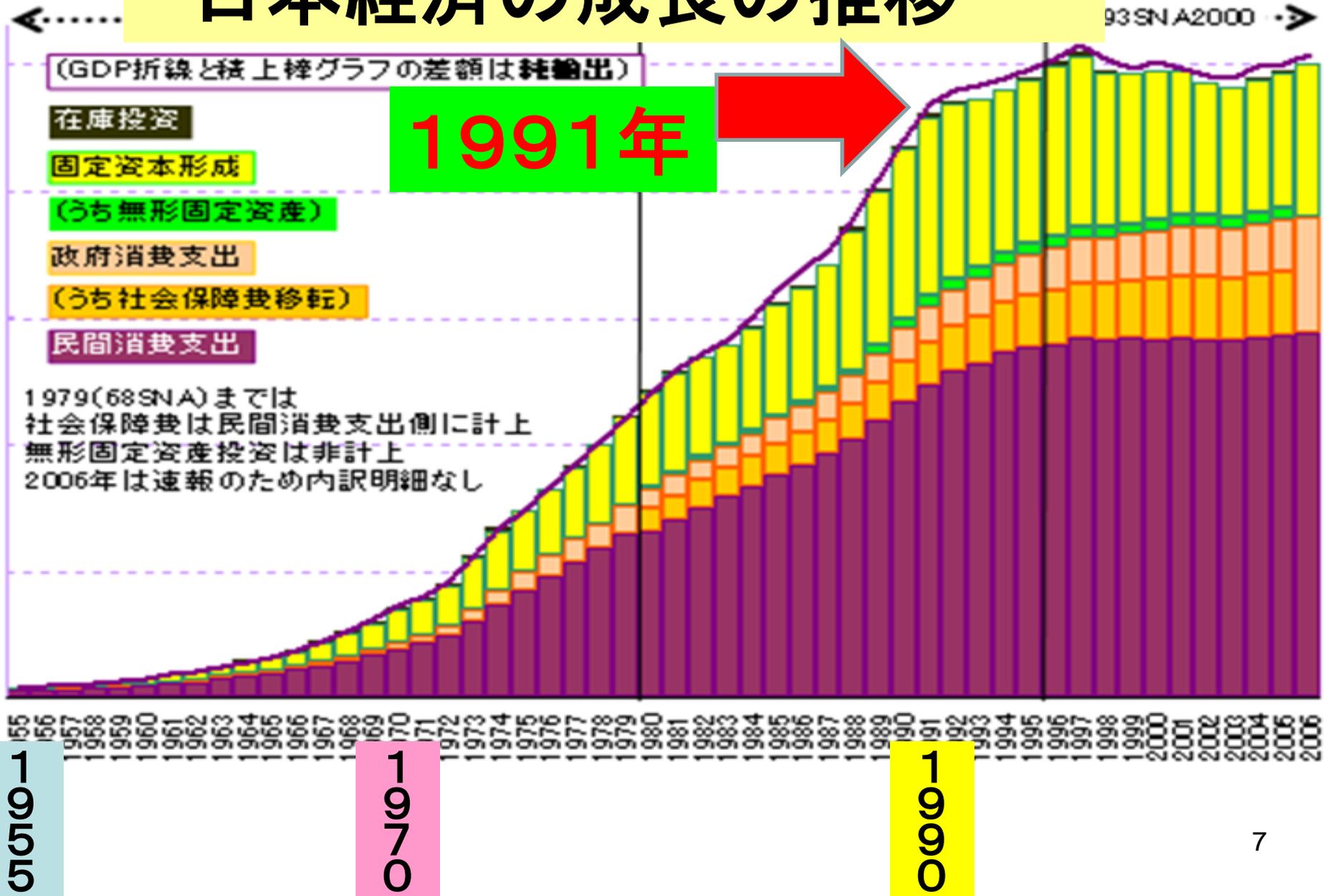
- ・省エネ技術、自動車・家電で世界を席巻 「ジャパン・アス・ナンバーワン」
- ・株式と土地の上昇(バブル経済)  
株価 '85⇒'89 3倍 ⇒'03 1/5、 土地 '85⇒'90 4倍 ⇒'02 1/4
- ・'85年 プラザ合意(円高)

## 1990年代 バブル崩壊、経済が低迷

- ・不良債権で銀行再編 '97年北海道拓殖銀行、山一証券破綻
- ・輸出から海外生産へ(産業空洞化)

転換点は、**1991年** ('89年ベルリンの壁崩壊、冷戦終結)

# 日本経済の成長の推移

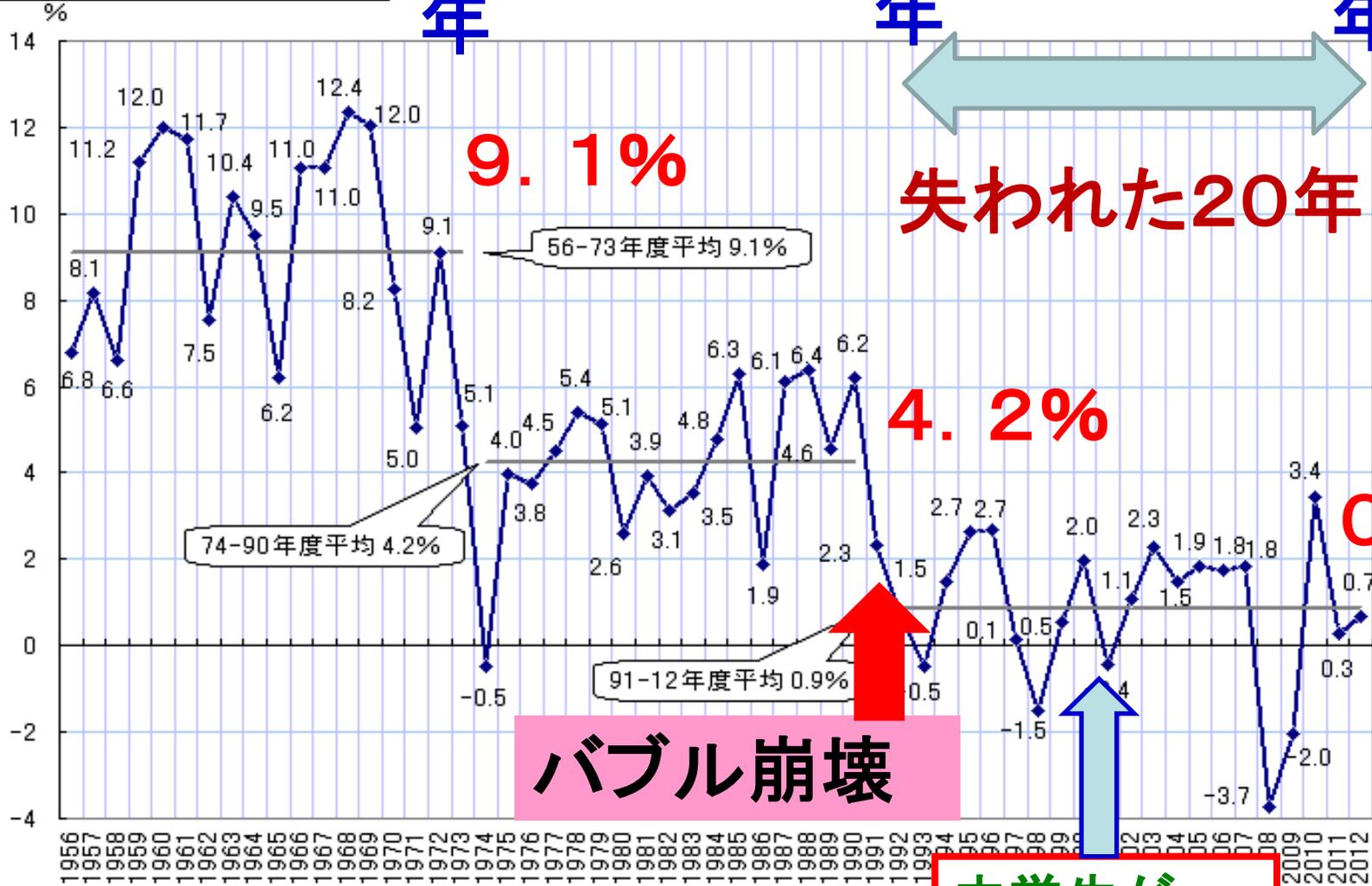


# GDP成長率

73年

93年

13年



中学生が  
生まれた頃

# 繁栄と成長を実現した日本的システム

## 日本型企业システムの優位性

1. 長期的雇用に培われる技術開発力
2. 現場重視のメリット
3. 企業の長期的経営目標  
(アメリカは株主重視で短期)
4. 取引慣行（系列、銀行）の安定性

⇒ 90年代以降、これらがすべて否定される  
(アメリカ型を「グローバルスタンダード」と)

# この間に日本で起きたこと

経済のグローバル化と、  
インターネット普及によるIT化が進行

## 1) 新興国との競争激化

工場が海外移転 (非正規社員化の加速)

## 2) 日本的雇用慣行が変化

(終身雇用、企業内福祉が否定、 自己責任)

## 3) 市場原理主義と株主重視経営

(経済格差の顕在化)

# バブル崩壊後何が変わったのか

## 1. 欧米先進国へのキャッチアップの終了

- ・ '80年代 一人当たりGDPは主要国最大に
- ・ 世界のフロントランナーに
- ・ 消費は成熟して伸びない

## 2. グローバル化の進展

- ・ アジア諸国の経済圏と統合がすすむ
- ・ 輸入に占める製造業製品の比率激増  
'85年/31.5% ⇒ '00年/61.6%

## 3. 高齢化の急速な進行

- ・ 需要低迷、年金・医療費負担の増加

# 2. 過去の成功体験が 否定できない日本企業

家電製品の貿易収支(千億円)

## 日本のテレビ 総崩れに

パナソニック、シャープ、ソニー  
 2012年3月 合計1兆3000億円の赤字  
 パナソニック 3万人削減  
 シャープ 賃金カット  
 ソニー 1万人削減



# 家電業界の苦悩

## \* シャープの液晶テレビ(亀山モデル)

- 2000年から吉永小百合CM  
2007年まで世界を席巻
- 2008年 リーマンショック後、韓国サムスンに完敗

## \* 独創技術が生み出せない

- アップル (iPhone、 iPad ...)
- グーグル (検索エンジン、グーグル地図)

# 「成功体験の呪縛」(日経新聞記事)

- この7期中、4期で最終赤字を計上
- リストラ計画を発表
  - ポリカーボネート樹脂のシンガポール工場閉鎖
  - ポリエステル繊維の徳山事業所を閉鎖
- 「成功体験から離れ、顧客に近づくことが欠かせない。強さをみせる東しも、ユニクロとの連携によって、**「自分たちの発想にない刺激」**が、**企業改革につながった。」**

### 3. グローバリズムと格差社会

- 分厚い中間層の崩壊  
(富裕層と貧困層への二極化)
- 資本主義の限界
- 「脱成長という成長」  
(よりゆっくり、より近くへ、  
より曖昧に)

- ・公教育が借金地獄に変わる
- ・崩壊する社会保障が高齢者と若者を襲う
- ・医療改革vs医産複合体
- ・GM種子で世界を支配する
- ・巨大な食品ピラミッド

⇒アメリカの姿は、  
近い将来の日本の姿！

## Ⅱ. 現代若者の実像

# (1) 現代若者を育てた 時代と環境

# 企業や世間から見た「若者意識」

- 入社してくる学生のレベルが低い（学力が低い）
- 淡泊、ドライで、自分で道を切り開いていこうという気概が少ない
- 若手が何を考えているかわからない
- がんばれない、育たない
- 自ら動かない、リスクを避ける
- モノや海外旅行に興味がない、草食系

# 最新若者の意識と行動をどうみるか (時代の背景から考えるべきこと)

## I. 安定志向が強い、リスクを避けたがる

現修士1年生 (13/3卒予定、今年就活)

- ・95年(小学校入学) 阪神大震災
- ・01年(中学校入学) 9.11テロ
- ・07年(大学入学) リーマンショック
- ・11年(大学院入学) 東日本大震災

⇒将来への不安から、安定志向が強くなって当然ではないか

## II. コミュニケーションがとれない

携帯やインターネットの普及は2000年頃から急上昇

⇒バーチャルで多様な情報の中で生きていくうち、生身の大人とのコミュニケーションが苦手になるのも十分想像できる

## III. 待ちの姿勢が強い

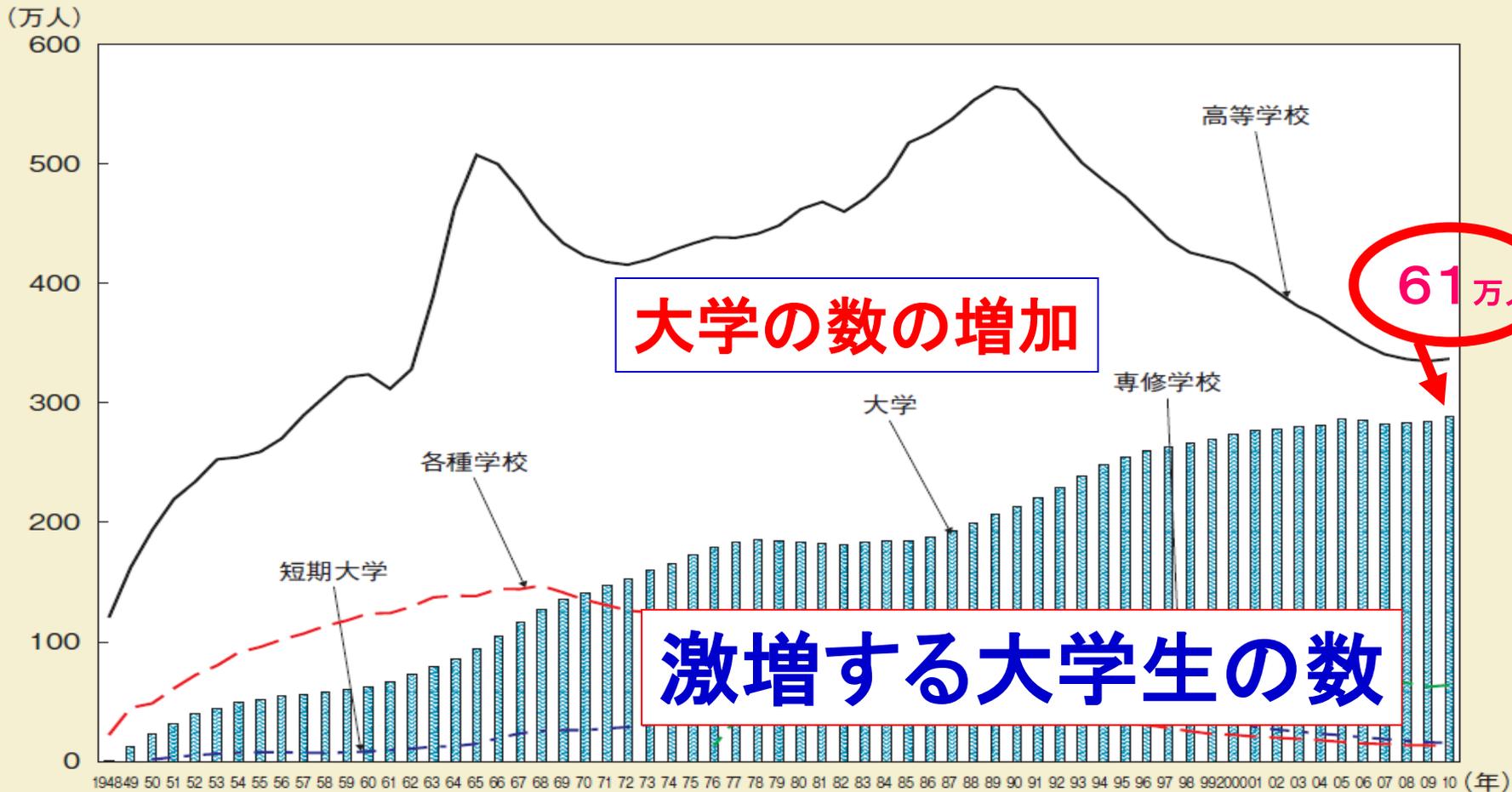
学校現場では「いじめ」が日常の中にあった  
信頼できる人にしか自分を出せない

⇒目立たず、回りを見定める習慣が身についても仕方なかったはずだ

(2) 大学卒業後を考えることを  
先送りしたツケに苦しむ  
若者たち

1985年 大学入学者 41万人／18才到達者 162万人(進学率25%)  
 2009年 61万人／ 121万人( 50%)

第2 - (1) - 24図 在学者数の推移



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

1950年

1960年

1970年

1980年

1990年

2000年

2010年

# 大学を卒業しても仕事に就いていない人が増えている

- 大学卒業後、20～30%が仕事に就いていない  
(この内70%の人は就職活動をしています)
- バブル崩壊後(95年～)から増加  
就職活動は厳しいので、うまくいかないと、  
何となく職に就くのをあきらめてしまう。  
また、一旦就職しても、すぐに仕事を辞める。

- 宮崎県の2011年3月卒業者の  
就職後3年以内の離職率

大卒 40.7%  
(全国 32.4%)

高卒 48.3%  
(全国 39.6%)

- 離職理由

「労働時間が長い」

「将来に望みが持てない」

「職場の人間関係がうまくいかない」

# 理系で文系就職を希望する学生が増加

\* 文系就職（営業、人事・経理など）を希望する学生、約15～20%

\* 東大、京大、早大、慶応大・・・  
それも修士卒（研究に没頭、学会発表も）

\* 何故、文系就職なのか？

- 科学の力や研究の成果を活かし  
社会に貢献するものを作りたい
- 人との関わりのある仕事をしたい
- 部活、アルバイトで研究には向かない

# 現代若者の職業意識の背景にあるもの

- 余る大学卒
- 非正規社員化をすすめるを得ない企業
- やたら自主性を尊重する親
  - ・・・「自分の好きな仕事を探なさい」
- 進路選択をしっかりと考えさせていない学校

中学→高校(まんぜんと普通科へ)

高校→大学(まんぜんと進学)

節目で、進路選択を悩んで考える機会が作られていないので、  
大学卒業時に職業選択で悩み、立ちすくむ若者たち

(3) 若者たちの  
モチベーションアップ  
に試行錯誤を重ねる企業

# 新しいマネジメントへの試み

## 1. 一人でなくチームで鍛える (伊藤忠商事)

- ・新人に登山研修。しごきでなくチームで。登山やテント設営・自炊などチーム単位で。
- ・耐性が低いと言われるが、仲間の存在が力を発揮させる。一人でなくチームにすれば今どきの若者は強い。

(義務教育の間、競争でなく全員で議論し結論を出すことを繰り返してきた「ゆとり世代」)

## 2. 成長の成果を毎日伝える (ITベンチャー アイル)

- ・入社後1年間、毎日日誌を書き、上司は必ずコメントを記入する。

(恵まれた時代に育った若者は、他者からの承認欲求が大きい孤立させず、「いつも見ている」とサインを出すことが意欲活性化策になる)

## 3. 時間をかけて焦らず育てる (三井ホーム)

- ・住宅会社で、営業現場配属前に全国の建築現場に配置

(即戦力としてすぐに結果を求めるやり方を転換)

## Ⅲ. 社会が求める人材像と 学校教育への期待

# 1. 変わりをはじめている大学教育

## 中教審「大学入試改革 答申案」

- 「画一化された条件で**数値で結果を出せる問題の点数のみに**依拠した選抜が公平という観念が社会に根付いている」と指摘
- 「効率性を重視するあまり、**面接や集団討論等による多元的な評価**を重視しない傾向がある」と批判

# 安西祐一郎氏 (中教審会長、日本学術振興会理事長)

- 「記憶力中心の受け身の学力」  
にとどまらず  
「主体性をもって、答えのない問題に  
答えを見出していく力」を身につける
- 「チーム力」
- 受け身の教育から、能動的学習へ
- そのためには、教師の側が教え過ぎない、  
我慢することが必要
- 「Future Skills Project 研究会」での取組

## 2. 葛藤をつづける企業社会

### 1. 新しい産業社会創造に向けた革新を担える人財の確保と育成

- ・過去の成功体験、しがらみ・・・にとらわれず、新しいことに挑戦する人財

### 2. 日本的システムを活かして世界展開を担える人財の育成

- ・日本的サービス（おもてなし、企業は人なり・・・）

\*NHKスペシャル（コンビニ、理容店・・・）

# 「改善改良力」から「独創力」へ

## 欧米先進国へのキャッチアップ型の経済成長

技術導入して改善改良、

何（WHAT）をやるかより、どう（HOW）やるか

⇒素直さ、元気と馬力、忍耐力、集団の力

（平均的な教育レベルは高いが、

企業家や天才は生みにくい教育システム）

## 成熟社会で、世界のフロントランナーに

独創的な技術・製品

新しく何（WHAT）をやるか

⇒異端の尊重、多様な人財、

リスクを取って挑戦する力

# 多様性こそ「挑戦する人財」育成の鍵

- 激変する経済環境の先の世界  
「新興国へのシフト」  
「環境（グリーン）と、健康（ライフ）」  
⇒これらの「成長領域」は激しい「競争領域」
- 新しい事業を興し、新しい事への挑戦を実らせる、鍵は **多様な人財で構成された組織**  
「外国人」、「女性」、「若者」に加えて、  
他の事業・職務領域の経験、挫折体験、他社での経験・

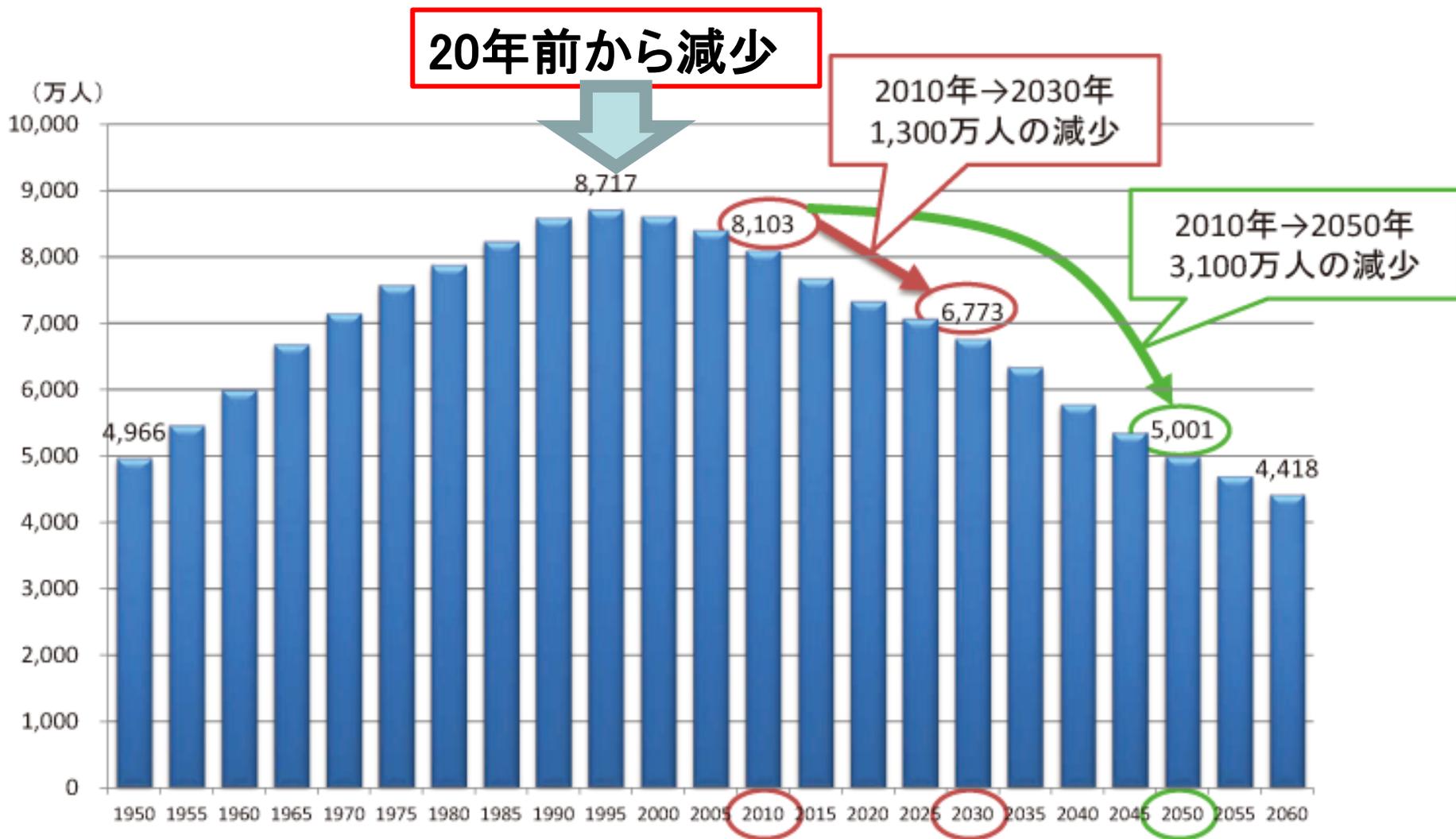
# 3. 人手不足社会の到来

まちがいなく「労働者不足」の時代になる

⇒人を大切にする社会に

- ユニクロ      パート・アルバイト16,000人を正社員化
- 三菱UFJ銀行      7,000人の契約社員(数年かけて派遣社員から切替)を組合員化
- スターバックス      800人の契約社員を正社員化
- ANA      客室乗務員を20年ぶりに契約社員から正社員化

# 生産年齢人口(15~64才)はどんどん減少する



# 一人ひとりが主役の経営へ！

- \* グローバル化だけではない、国内の日常生活で成長する人生を認める。
- \* 少子高齢化(圧倒的な人手不足)で、優秀な人材が小売業でパート・アルバイトとして働く時代は終わった。  
(いずれは販売員でも300~400万円の年収を提供し、長期間仕事ができるようにする。)
- \* 一人ひとりに仕事を任せて力を引き出す。  
これからの成長は店舗ごとの創意工夫にしかない。

# 「人手不足」社会で起きること

## 1. 給与など労働条件の改善

- 初任給が上がる
- 労働時間や職場環境が改善される

## 2. 働きがいのある職場づくりがすすむ

- 社会に貢献できる
- 自分の役割、やりがい、認められる

⇒大企業はすでにリクルート体制強化に着手

公務員人気は依然として強い

(大企業と公務員が人財を囲い込むことに)

⇒ 地域企業にとっては急務の課題！

## 4. 学校での育て方を変えるべき時

- 「これまでの教え方、育て方だけでは、子供たちは幸せを掴むことができない。」と考えるべき。
- 子供たちが漕ぎ出す社会が激変している。その社会のことを、先生方が自身が、しっかりと見据えることが急務である。
- どう変えるのか？  
様々な工夫や取組みの模索が生まれていい。  
正解は一つでは決してない。

先生に「現実」を  
経営者に「役割」を  
そして子供たちに「夢」を

- \* 学校を卒業していった子供たちが、いま社会の中でどんな苦勞を強いられているのか
  - ・職業選択の苦惱（フリーター、ニート、非正規雇用）
  - ・グローバルズムと格差社会
- \* 卒業してから鍛えるのでは遅すぎる
- \* 子供たちにネガティブキャンペーンを張るべきではない。夢をこそ語るべき。
  - ・圧倒的な人手不足により、人を大切にする社会になる<sup>40</sup>

<最後に>

新しい社会運動を！

日向市でのトライアル

# 次世代を担う子供たちに 伝えるべきこと

それは、「働く喜びと苦勞」

それを、「大人が**本気で語る**こと」

- 産業人としての誇り
- 匠の技の素晴らしさ
- モノづくりのおもしろさ  
などを・・・

# 社会の厳しさも伝える大事さ

- 「世界に一つだけの花」という幻想。  
実社会とのギャップに立ちすくむ若者たち
- 実社会の産業人が、自身の体験を基に語ることでこそ、子供たちに伝わる
- できるだけ多様な大人と、多様な経験と、多様な考え方とに接することで、子供たちは、そのどれかに必ず感じるものがあるはず
- 厳しいが、しかし楽しいこともたくさんある  
・・・といった話が聞ければ、子供たちは、  
きっと自信を持つことができる

# キャリア教育とは？（1）

現実の親の姿は、「少しでも成績を上げてほしい」  
「テストの点数が高くなれば、  
進学も就職も有利になるんだから・・・」



子供たちの立場からは、  
「成績を上げるためだけの勉強ほど面白くないものはない」  
「就職先についても魅力的なイメージを描けない」



順番を逆にしてみてもどうか！

当面の目先の勉強にだけ目を向けるのではなく  
遠回りだが、将来社会に出た時にどんな仕事をして  
生きていきたいのかを考えさせ、悩ませる

# キャリア教育とは？（2）

「何のために学ぶのか」「何のために働くのか」

を、先生や回りの大人が子供たちに

問いつづけていく教育

（そんなに長い時間をかけなくてもいい

徹底して考え、悩む時間を、少しだけ作ってやる）

大事なポイントは

## 1. 大人が真剣に本気で向き合うこと

（「ちょっと考えてみたら」といった他人事みたいでは  
子供たちの心には響かない）

## 2. 親より他人の大人が語ること

（よその大人が本気で語ることには、子供たちは耳を傾ける）

働く大人が、子供たちに語る

「日向の大人はみな子供たちの先生」

運動を起こしたい。

## 「よのなか教室」

\*子供たちに「社会」を考えさせるには、  
産業界の力が不可欠であり、不可避であること

- 大人が、本気で、子供たちに「働く意味」を語りつづける・・・
- 「仕事の紹介」「働く喜びと苦勞」「仕事への思い」を語る
- 日向で働くすべての大人に参加してほしい  
(新人も、中堅の人も、管理職の人も、社長さんも、お店等を経営している人も、農林水産業の人も、仕事をリタイアした人も・・・)

# 日向の子供たちの未来づくり

子供たちが、自立した社会人・職業人としてたくましく社会を生き抜くために、社会的・職業的自立の基礎となる能力や態度を育てる。

～学校と家庭、地域、企業をつなぎ、小中高を見通したキャリア教育を推進する。～



日向の大人はみな子供たちの先生(よのなか教室)



企業

学校

家庭・地域



日向市キャリア教育支援センター

日向市キャリア教育推進懇話会

県教育  
委員会

日向商工  
会議所

日向市市  
長部局  
教育委員会

日向商工会議所を中核としたキャリア教育の推進

# 日向市キャリア教育支援センターHP

日向の大人はみな 日向市キャリア教育支援センター TEL:0982-57-3522 お問い合わせ

トップページ	キャリア教育とは	支援センター概要	活動計画	活動報告	スケジュール	ブログ
--------	----------	----------	------	------	--------	-----



## Topics

- 2014.11/21 [「よのなか教室」](#)を更新しました。(財光寺小学校)
- 2014.11/15 [「活動報告」](#)を更新しました。(日向高等学校・日向工業高校・大王谷学園中等部)
- 2014.11/15 [「よのなか教室」](#)を更新しました。(大王谷学園中等部・日向工業高校)
- 2014.10/31 [「よのなか教室」](#)を新設しました。
- 2014.10/31 活動報告「[財光寺小学校](#)」を更新しました。
- 2014.10/31 活動報告「[大王谷学園](#)」を更新しました。
- 2014.10/31 活動報告「[東郷学園](#)」を更新しました。
- 2014.9/22 活動報告「[日向高等学校](#)」を更新しました。
- 2014.6/20 ホームページを開設しました。