

＜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)

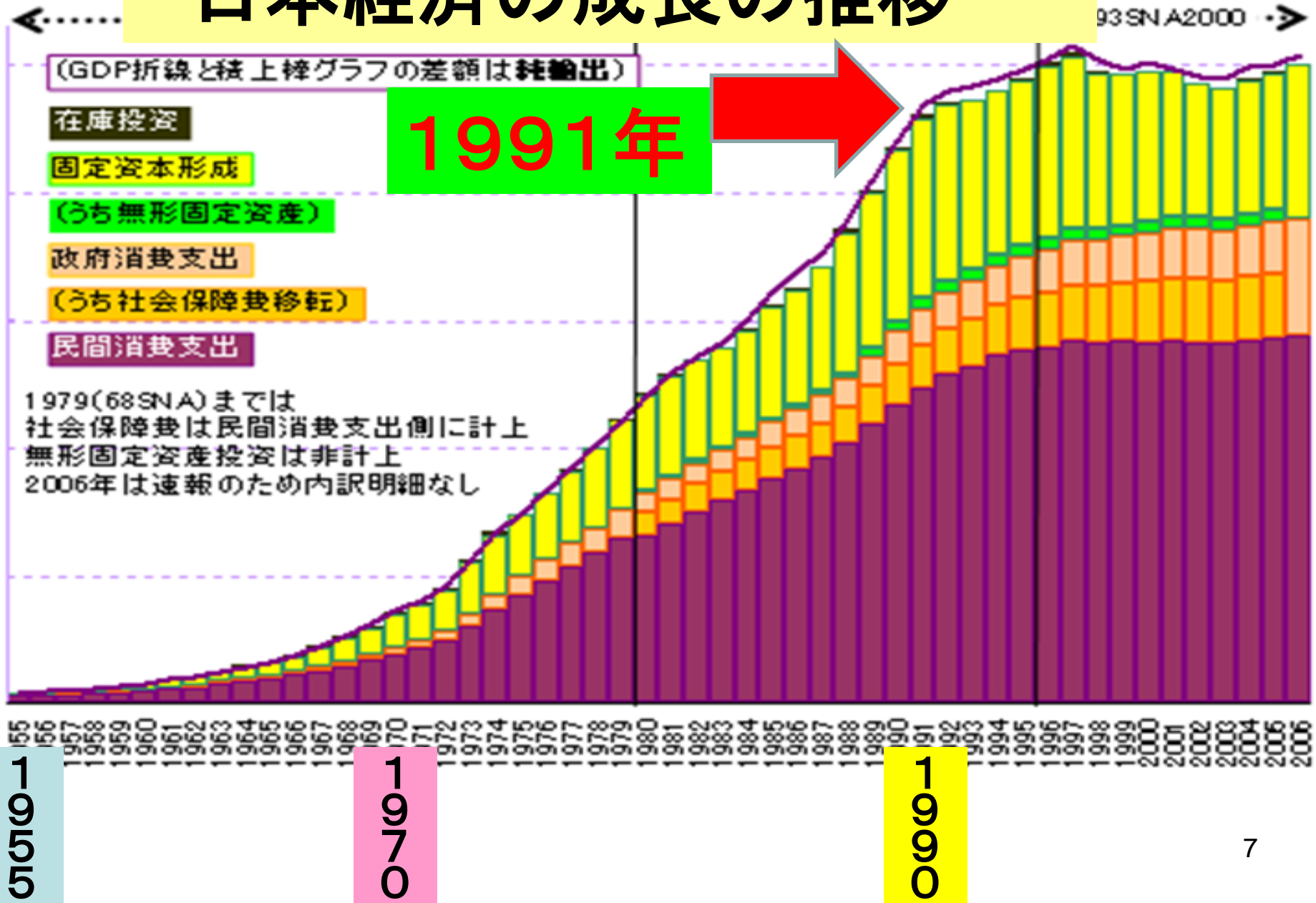
- ・省エネ技術、自動車・家電で世界を席巻 「ジャパン・アス・ナンバーワン」
- ・株式と土地の上昇(バブル経済)
株価 '85⇒'89 3倍 ⇒'03 1/5、 土地 '85⇒'90 4倍 ⇒'02 1/4
- ・'85年 プラザ合意(円高)

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

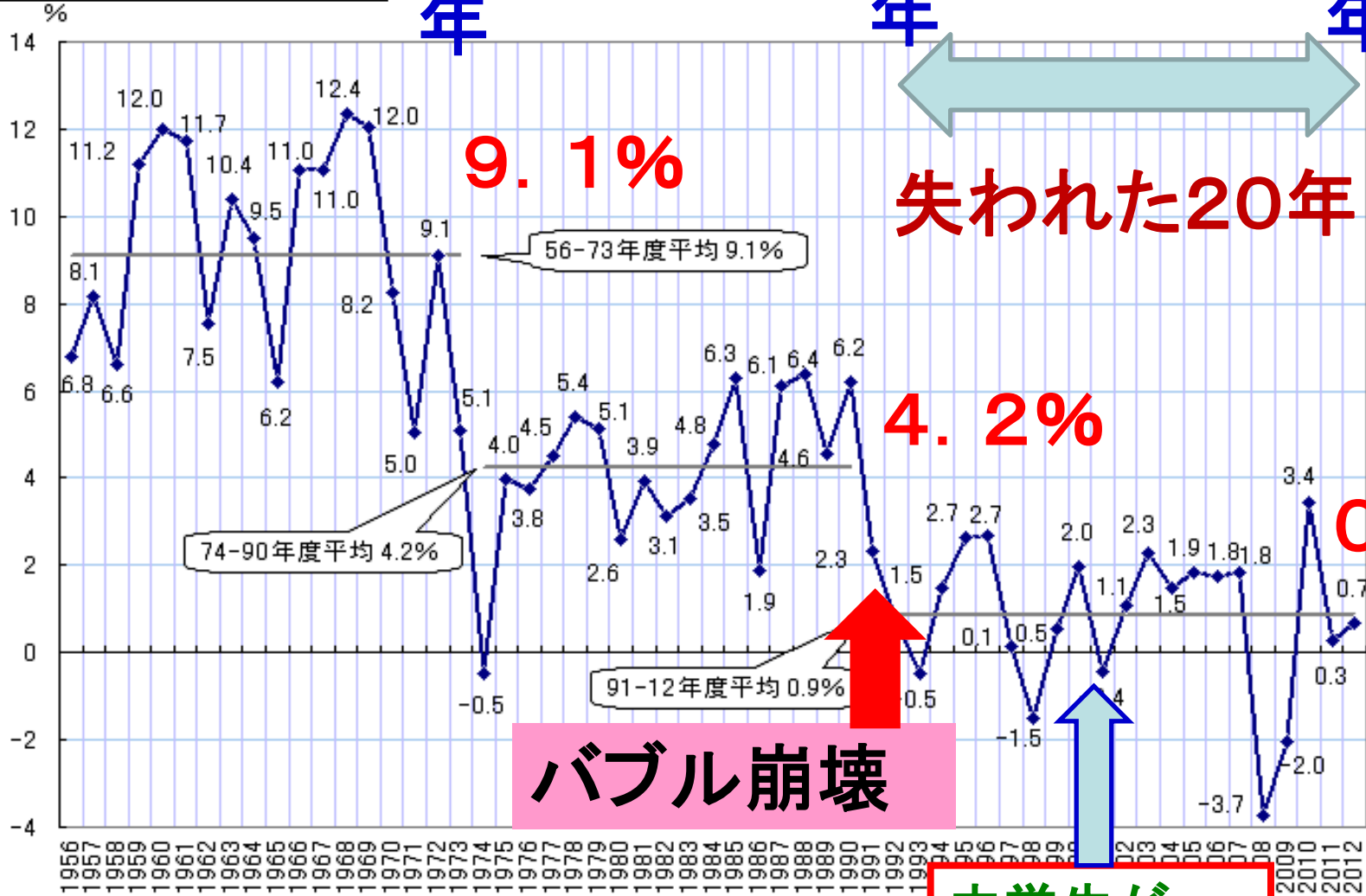


GDP成長率

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

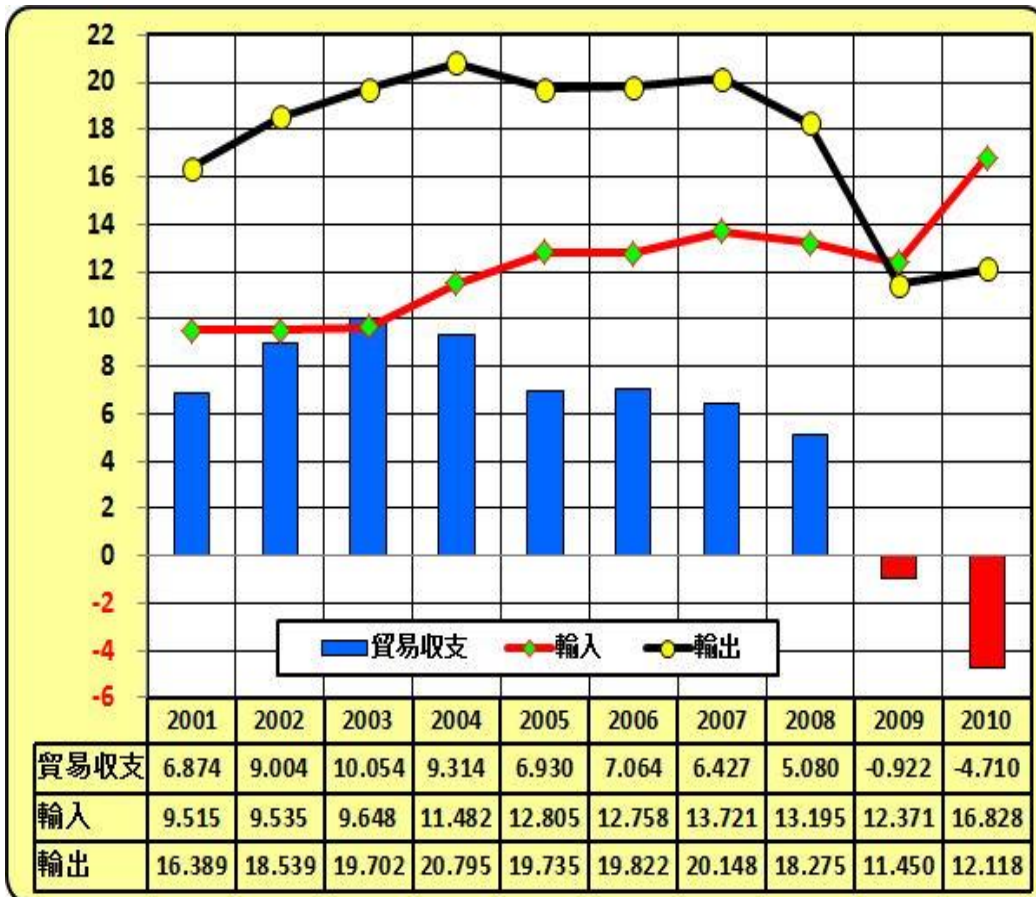
- ・ 需要低迷、年金・医療費負担の増加

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

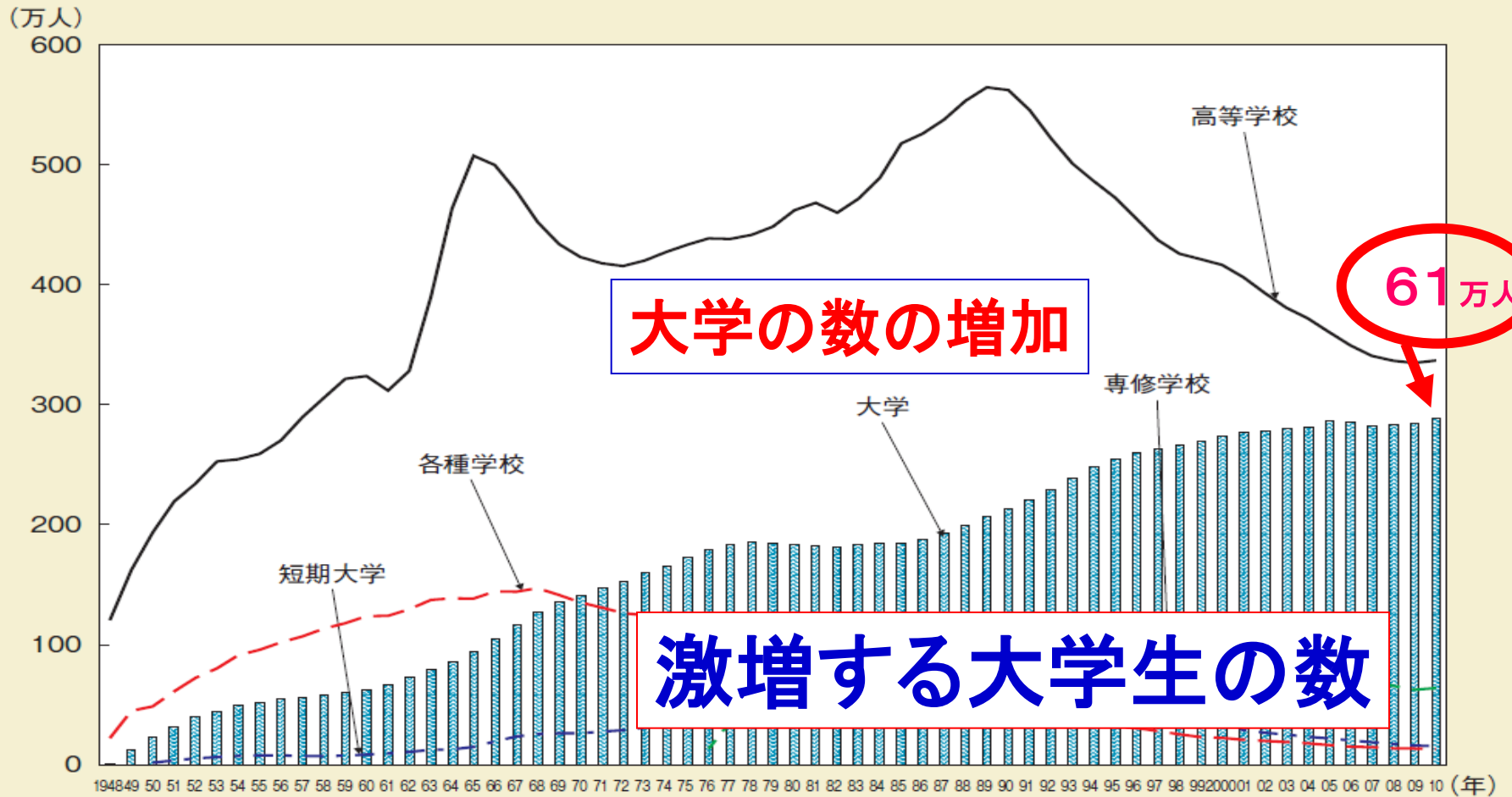
学校現場では「いじめ」が日常の中にあった
信頼できる人にしか自分を出せない

⇒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



大学の数の増加

激増する大学生の数

61 万人

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・

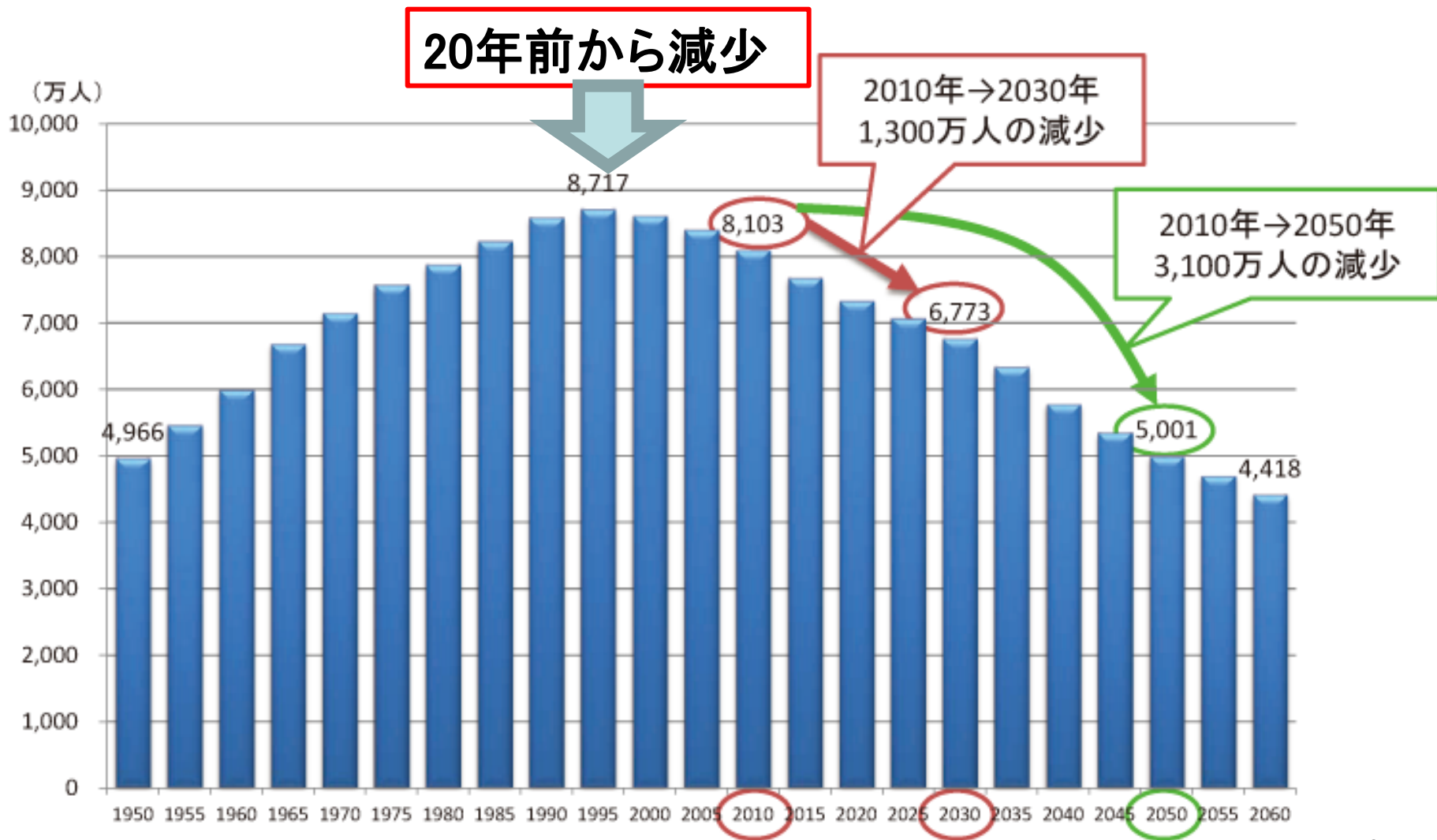
3. 人手不足社会の到来

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）
 - グローバリズムと格差社会
- * 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⁴⁰

<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。