

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 8

地域に人を残し、地域をつくる共同求人 経営指針、共同求人、社員共育の総合的実践を追求

各同友会の実践事例を紹介する「変革と挑戦」シリーズ。今回は、岩手同友会の共同求人活動の取り組みを紹介します。

岩手県内に通う大学生の8割は、県外に就職します。その背景には、地元の中小企業をほとんど知らないという実態があります。

岩手同友会の共同求人活動は、岩手に住む1人でも多くの人に中小企業こそが地域を支えていることを伝え、魅力を発信し、「若者たちと共に人間としての生きる喜びを謳歌（おうか）できる企業づくり、岩手づくり」をめざすことを掲げスタートしました。

2005年、開始当初は5社の参加しかなく、宮城同友会にも力を借り、何とか合同企業説明会（以下合説）開催にこぎ着けました。「うちは即戦力。中途採用しかしないよ」とお付き合いで参加した社長も、自社のブースに座り、真剣なまなざしで見つめる学生に、いつしか経営理念を熱く語る姿に変わっていきました。

共同求人活動とともに始まった「経営指針を創（つく）る会」も第7期を迎え、「指針を成文化したら、即新卒者を採用、将来に向け共に夢を実現できる人を育てよう」と、経営指針、共同求人、社員共育の総合的な実践が少しずつ実現しつつあります。また一昨年からは念願の同友会大学も創設し、日常の例会とあわせ、5本の活動の柱が動き始めました。

しかし現実の課題は重くのしかかります。岩手県内には、正規雇用有効求人倍率が0・1倍前後の地域がいくつも存在します。そうした地域からは働く場を求め、若者が1人、また1人と出て行っています。「できることなら地元に残りたい」。合説の総合相談コーナーには、そんな相談が毎回多数寄せられます。

その声に応えるために、2008年から「新しい仕事をつくり、地域に雇用をつくろう」をテーマに、これまで40回を超える例会や部会を開催してきました。この地道な積み上げが、共同求人活動への参加企業の増加につながっています。

また高校生就職課外講座や職場体験、定期的な学校訪問、地元大学とコラボで取り組む社長と先輩社員を囲んでのキャリアミーティングの開催など、細やかな学校や学生との関わりが、親御さんの企業への理解や毎年増える合説への学生数に現れています。共同求人活動は人を地域に残し育て、地域を創る壮大な運動です。中でも岩手のような中山間地帯が8割以上を占める地域での役割と責任は、今後ますます大きくなります。1社でも多くの企業が共同求人活動に関わることが、若者の未来、岩手の地域の未来を拓くことになります。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 51

学校との連携をどのように進めているか

(株) 山田製作所 代表取締役社長 山田 茂 氏 (大阪同友会 経営本部長)

2月5日に開催された中同協社員教育委員会で(株) 山田製作所・山田 茂氏(大阪同友会経営本部長)が報告した大阪同友会の「高校求人部」に関する活動の報告概要を紹介します。

「しんどい学校」の現状

今回のテーマは「しんどい学校」です。

何がしんどいのかというと、入学する学生の6割の親がシングルマザーもしくはシングルファザー。さらに年収200万円以下の家庭が半数以上で、生活保護家庭もその中にはいます。本人も、親も、先生も、地域もしんどい。だからしんどい学校です。府立普通科高校全112校のうち30校が「しんどい学校」になります。

その生徒のほとんどが家庭の経済状況から大学進学を諦め、さらに就職すら諦めています。なぜなら家計を助けるためにアルバイトをし、入学者の半数が途中退学してしまいます。こうした子たちは「私たちなんて」という自己卑下にいたってしまう。全て先生方から聞いたものです。

キャリア支援教育を通じての気づき

2011年に高校の校長先生方との懇談が実現し、それがきっかけで平野高校から講演依頼がありました。学校側は全校生徒を相手に1人の経営者が報告するような形式を望んでいました。しかし、同友会側から10人以下のグループによるグループ討論を提案しました。

こうしたキャリア支援教育を通じて、生徒の現状を知り企業の社員教育をあらためて見つめなおすことになりました。生徒の中に会員企業の社員の息子さんがいたのです。

ハッ！と気付きました。これまで若者や子どもの現状について「学校や親は何をしている？」と経営者の視点から言いあっていましたが、その「親」が中小企業で社員として働いている。裏を返せば「中小企業は何をしているの？」です。

生徒には「仕事はしんどい」という考えがあります。家庭を見る暇もないほどに必死に働く親を見ているから当然です。しかし、その親の勤め先は中小企業です。自社はどうなんだ！と省みる必要に気づきます。

働くとは周りの人と一緒に幸せになるためのものであると私たちから若者に仕事を通じて伝えていく必要があります。

校長先生との懇談会も今年度で4回目になります。夏休みにアルバイトでしっかりと働いてきた子どもを「そんなに稼いだら生活保護が外れるだろ」と怒鳴りつけ殴る親がいるそうです。こうした事例を校長先生から直に話していただいています。

校長先生は卒業後の生徒たちの姿が全く見えず、「生徒に何を持たせて卒業させればいいのか」と非常に不安に感じています。だからこそ経営者の私たちが「何も必要ない、私たち企業がしっかり育てます」と自信を持って言えることが大切です。

定期採用と社員教育が中小企業の存在意義

「高校求人部」の活動を通して、経営者の役割は地域の教育に直結すると実感しました。新卒採用に取り組む会員も増えていきます。人を育てるという思いのある中小企業の経営者が増えていけば地域は変わります。

「高校求人部」の活動は経営労働や共同求人の取り組みにつながっていきます。地域を変える憲章・条例運動にもつながると考え、継続していきたいです。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 53

「生きる力を育む教育」

愛媛同友会は、1985年の創立以来「教育に熱心な会」「人育てに熱心な会」と県内で評価され、1994年に中小企業団体では全国に先駆けて中学生の職場体験学習を受け入れ、現在会内で取り組んでいる「キャリア教育」活動の原点となっています。

その受け入れを通して、「働くこと」の意味と役割について、そして「職場」の持つ教育力を、企業・学校・生徒それぞれの関わりの中で確認しました。さらに、「職場体験学習」を同友会運動として取り組んだ成果として気付き、確認できたことは“生徒に経営理念を！学校に同友会理念を！”伝えることの重要性についてでした。

小学生や中学生を対象とした出前講座。大学生のインターンシップ（就業体験）や愛媛大学法文学部での提供講座。そして、雇用支援や学生・若者への就職・自立支援のための「チャレンジジョブ」活動など…。愛媛同友会の「キャリア教育」における一貫したプログラムの裾野を拡げ、内容を豊かにするための土台に、「何のために」を問い続ける“理念”があることを確信しました。

地域社会において中小企業が果たす役割についての理解と、労働することや職場・地域で生きることの価値について、労使間で密接なコミュニケーションをとり、お互いをパートナーとした社会的関係の中で雇用の継続を実現することに努力することで理解する。どんな境遇の人も、それぞれのいのちを大切に主体的に生きる力を育むために、共に学び共に育ち合うことで生きがいややりがいを感じ得る。このように愛媛同友会では「キャリア教育」を『生きる力を育む教育』と定義づけ、職場や地域の中で体系的に進めるための、すなわち愛媛同友会が目指す「人を生かす経営の総合実践」へ向けた『キャリア教育推進のための手引書』を作成するに至りました。

愛媛同友会「キャリア教育」の実践的歩みが、戦略的な産官学連携の歴史と連動していることも大きな特徴としてあります。

今後の成果目標として、手引書のさらなる開発とその担い手を育成して、人的データベース化を計ること。そして、目指すべきモデル企業として認知されるための仕組づくり「応援企業認定制度（仮称）」の構築を東温市や松山市の中小企業振興基本条例と関連させて検討しています。

恭栄自動車（株） 代表取締役 愛媛同友会キャリア教育委員長 武田正晴

徳島同友会 新任教員の初任者研修 (1)

全国初の教員初任者研修 140名の教師を企業に受け入れ

もう2年前になります。2014年3月10日徳島県立総合教育センターの井上さん、福田さんが教職員の初任者研修の件で事務局に来局されました。

新任教員の初任者研修は、新規採用された教員が1年間、学校現場で必要な教授法や校務などさまざまなことを学校での授業や行事の合間をぬって行う研修で、法律で実施を定められています。その中で徳島県教育委員会は、教員の幅広い視野を育成するために中小企業の現場で職業体験を行いたいということでした。

「なるほどいい趣旨だなあ」と思ってすこしぼんやり聞いていると、福田さんが申し訳なさそうにおっしゃいました。「できれば140名程度、1社4人1組で、全体で40班前後を2日間受け入れてほしい。見学とかではなく、実際中小企業のみなさんが行なっている業務を体験させてほしい。期限は3月28日。それまでに引受先を決めてほしい」。私は時間のなさに絶句しました。すぐに会員リストから受け入れしてくれそうな会員企業をピックアップして依頼をしていきました。

大学生や高校生の職場体験を受け入れている企業も多かったのですが数社は快く受け入れてくれましたが、受け入れに慎重だった企業は、「何をしたらいいかわからない」「顧客の個人情報が入社内にたくさんあるので第三者は入れられない」「4人は多すぎる。1名だったら受け入れられる」とさまざまな不安を持っていました。

そこで会員企業に「中小企業の現場を学校の先生に知ってもらうことはマーケティングにもつながる。今年は140人だが10年続けると1400人の学校の先生が中小企業の現場を知る。今年は第一歩だが続けることで中小企業を知ってもらうことにつながっていく。教育機関との連携は長期的な視野に立った投資であり必要なことだ。」と電話や支部例会の最後で時間をもらい訴えました。

『経営指針作成の手引き』の中で経営理念策定には「地域社会や環境に対する基本姿勢」が問われています。このことを思い出していただき、地域と共に育つとの趣旨に賛同して34社ほど受け入れてくれる企業が集まりました。

徳島同友会理事 (有) 小田商店 代表取締役 小田 大輔

徳島同友会 新任教員の初任者研修 (2)

企業研修は地域の「共育」運動

研修の経験を生徒に伝える

実際に体験した感想や研修後授業で生かされた事例を紹介します。

2015年度は163名の新任教員が企業等研修を受けました。徳島県教育委員会が行う企業等研修は徳島県内の企業における職業体験を通して、学校とは異なる企業の仕事についての理解を深め、キャリア教育や進路指導などの指導に生かせるよう、実践的指導力の向上を図ることを目的としています。受入企業では、社員と同じ仕事を体験してもらっています。

研修先の梨園で気温が高い夏場の2日間、梨の収穫作業や梨狩りに来たお客様対応を実際に体験した受講者は「梨を作る人の思いはわれわれ教員と同じで、愛情をかけるほど、お客様の笑顔を見た時や収穫した時の喜びは大きいということがよくわかった」という心温まる感想を残しています。

また、研修先の企業で外国人労働者に関わる経験を教員が教育活動に生かした事例もあります。

道徳の異文化理解を考える授業では、教師が「体験した企業で多くの外国の方が働いており、はじめは言葉が通じなくても、相手を理解しようとする心が大切であると教えられた」ということを児童に伝えていきます。

総合的な学習の時間（生徒の職場体験の事前学習）で自分の体験を生かした事例としては、受け入れ先の社員の方々が社員同士常に声がけを行い、コミュニケーション能力を高めるよう心がけている体験を生徒に話した教師もいました。（図¹）

このように中小企業の現場で教員の方に働く体験をしてもらい、児童・生徒に働く体験を語ってもらうことは、大勢の児童・生徒に身近な先生が中小企業で働いた体験を追体験してもらえます。児童・生徒には働くことに対して今まで以上の気付きが得られることでしょう。受入企業や教員・教育委員会等関係者と細かいやり取りを通した準備のおかげで、初年度から大きな問題は起こりませんでした。

企業等研修は、教員と中小企業家が共に地域の人材を育てる地域の「共育」運動であるとも言えます。受入前に感じた不安は解消され、持続的な取り組みへ手応えを感じています。

徳島同友会理事（有）小田商店 代表取締役 小田 大輔

図¹ 企業等研修の経験を教育活動に生かした例

企業等研修実践報告書集計より

徳島同友会 新任教員の初任者研修 (3)

企業等研修を行う意味 企業変革の可能性

企業等研修についてのまとめとして、企業側のメリットや同友会運動との関わり方について考えてみたいと思います。

学校の教員を企業に受け入れる企業等研修は、インターンシップの一形態です。企業としてのメリットは、定期採用と企業等研修と組み合わせることで生じるのではないのでしょうか。共同求人委員会では「定期採用」の実践をすすめています。3年ごとに1人定期採用する企業であれば、採用しない2年間はインターンシップを行えばよいと考えます。

採用しない2年間にまったく何もしないより、たとえ短期間でもインターンシップの受け入れを行うことは、「社員共育」の観点からも大切です。また、予備知識のない視点で職場環境や提供する商品・サービスについて意見や感想を提供してもらえる機会にもなります。特に教員の場合は、すでに就業している大人であり、児童・生徒を教える立場でもあるので、就業経験がない人を受け入れるのとは違った意見を聞くことができます。

インターンシップの受け入れは企業の「社会貢献」だとする意見もあります。それも大切なことです。実践企業が「人を育てる」という同じ目線をもち、インターンシップを受ける人・送り出す教員・受け入れる社員・経営者とのつながりができることが大切です。「社員共育」「定期採用」といった企業の維持発展の礎になる社会関係資本ができることが重要なのです。また、採用とは関係がない人々とも短期間ながら関わりあうことでお互いに学び合えます。教員の企業等研修は「共育」の最たるものでしょう。

その関わりあいとして今年わが社で試みようと思っているのは、企業変革支援プログラムの企業プロフィールシートや各項目の採点を教員の皆さんに社内でヒアリングし、記入してもらうことです。教員という外部視点でわが社がどう映るか興味深い。また私や社員が記入・採点したものと比較してみて、経営計画の策定に生かしてみたい。まだ明確な結果は出ていませんが、企業を変革する可能性に満ちています。

最後に今回の連載を通じて2年間の良い振り返りになりました。皆様、改めてお礼申し上げます。

徳島同友会理事（有）小田商店 代表取締役 小田 大輔

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 65

地域に若者を残し、地域で若者を育てる

【宮城】

「就職ガイダンス」は、宮城同友会共同求人委員会が「地域に若者を残し、地域で若者を育てる」という理念（目的）に沿って2009年から毎年5月に開催しているイベントです（2014年からは県北地域でも開催）。

高校生の採用は7月1日の採用情報公開（高校での求人票受理）からスタートしますが、採用を目的とする「合同企業説明会」とは違い、来場学生・生徒に、「業種・業界」の切り口から、「職業観」や「勤労観」を伝える場です。また、解禁前の5～6月に開催されていることに大きな特徴があります。

「就職ガイダンス」開催の背景には、「経営者と高校の先生方との“共育”懇談会（以下＝懇談会）」の積み重ねがあります。「懇談会」の開催は今年で26年となりましたが、毎年継続してきたのが、会員企業で働く高卒3～5年目の若手社員の実践報告とその後のグループ討論です。そこで多くの高校教諭から語られてきた「就職活動が本格化する前に、生徒に直接さまざまな仕事があることや企業と地域などについて伝えられる場がほしい」という声が、この「就職ガイダンス」開催のきっかけとなりました。

「懇談会」には、学校の教諭に加え、行政職員（県や市、教育委員会、労働局やハローワークなど）の参加も増えています。こうした参加者からも「東日本大震災発生年も開催を中断することなく、就職ガイダンスや懇談会、合同企業説明会を開催するなど、同友会会員企業の熱意を感じる」、「近年課題となっている採用後の定着や育成も真剣に取り組んでいる」と評価をされるようになり、年々参加者は増加。今年は引率教諭も含め2会場で900名を超える参加がありました。

実際、来場する若者たちに「自動車関連の仕事で真っ先に思いつくのはどこ？」と尋ねると、「カーディーラー」と答えるのが大半です。しかし、同じ「自動車関連」でも、その分野は「整備」「内装」「钣金」「車体製造」「自動車販売」「部品販売」「リサイクル」など多岐にわたり、そのどれもが自動車が安全に動くための大切な役割を担っていることを伝え、参加生徒・学生は、参加企業各社の特徴や具体的な業務内容を通じて、未知の世界への好奇心を広げ、目を輝かせながら話に引き込まれていきます。

毎年多数の生徒を引率して参加する教諭は「毎年5月の同友会の就職ガイダンスを、3年生の就職活動の始動として位置づけている」と語ります。「学校では伝えきれないことがたくさんある。地元中小企業のみなさんの協力で、社会に巣立つスタートに立たせたい」。地域からの期待は年々高まっています。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 66

中小企業と教育機関が採用・求人について情報 交換 「就職担当者との情報交換会」

【三重】

三重同友会は、6月28日に人財委員会が「高校、大学の進路指導担当者と採用・求人に関する情報交換を通して、企業と学校の連携強化を図る」ために初めて企画した「三重同友会と就職担当者との情報交換会」を開催しました。本企画は単なる採用のマッチングではなく学校と企業が意見要望を交換することで、互いの採用・就職活動がより良いものとなることも目的とされています。

三重県下22の大学・短大と16の高校が参加、会員企業は25社が参加しました。

企画の流れは全体会と名刺交換会の2部構成となっており、全体会では企業からの自社プレゼンテーションを行いました。特に、社員を大事にする熱い思いとその取り組みについて報告した会員が各学校から多く支持を受けていました。また学校側からは「プレゼン形式での全体会是他団体になく新鮮だった」という声がありました。

名刺交換会では、経営者と就職担当者が互いの思いをじっくりと話し合いました。今回は学校に、これまであまりつながりのなかった企業とも多く出合えるように「企業ブースを学校関係者がまわる」という形式ではなく、「学校ブースを企業がまわる」という逆の形式で行いました。結果、地域内でのつながりにとどまらず、三重県内という大きな枠の中で新たなつながりができています。本企画での出会いを皮切りに、個別で学校への訪問を始めたり、求人票を出すなど企業と学校の新たなパイプが生まれています。そのほか、これまで三重県下の学校をひとつずつ訪問していた企業からは「1度でたくさんの学校と話し合える貴重な時間だった。これまでつながりのなかった学校とのきっかけができた」という声が挙がり、また、中にはこれまで新卒採用をしてこなかった、始めたばかりという企業も参加しており「これから新卒採用をしていくための勉強になった」という積極的な感想も見受けられました。企業がそれぞれの思いを持ち、参加していたことが伝わる交流会となりました。

三重同友会にとって初めての挑戦であった本企画は、来年度も改善を図って開催を予定しています。学校からも「今年度の採用に限らず3年、5年と長いスパンで考えたい。今後、就職希望者がでてくれたら地域貢献にもなる」という今後の展開に前向きな姿勢がうかがえました。

今後も三重同友会では定期的に学校と情報交換を重ねていくことで、産学の結束を高め続けていきます。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 74

小・中学校の主幹教諭向け企業研修会を実施

～学校教諭が企業経営者からマネジメントを学ぶ～

【岡山】

岡山同友会は7月から8月にかけて、県内の小・中学校の主幹教諭（民間企業の幹部社員に相当。将来の教頭・校長候補）向け企業研修を今年初めて実施しました。

この試みは、県教育委員会の要請を受けて、将来の教育現場の中核を担う人材のマネジメント力向上を目的に実施したものです。岡山県では従来、高等学校向けに同様の取り組みが行われていましたが、小・中学校を対象にした研修は今回が初の事例となりました。

研修には県内各地から選ばれた主幹教諭10人（小学校7人、中学校3人、40代が中心。女性1人）が参加。5日間で会員企業5社を訪問しました。各社では、午前中は経営者による講話と企業見学、午後からは受入企業の幹部社員も加わって同友会形式のグループ討論を行いました。

企業と同様、学校にも計画書や経営目標があるようですが、校長と教頭を中心に作成される例が多く、教諭間での共有が不十分だったり、校長が異動すると方針も変わるといったケースも少なくなく、学校の教育方針の継続性が担保できずに生徒や保護者が戸惑うこともあるそうです。

また教員の多くは十分な社会経験がないまま教壇に立つため、生徒の職業観の涵養（かんよう）や保護者とのコミュニケーションの円滑化などが全国的に課題となっているとも聞きます。今回の参加教諭にも「家庭との信頼関係と協力体制の構築」「若手教諭の指導」「校内PDCAサイクルの実践」「ビジョンの共有」など、それぞれの課題を明確にした上で研修に臨んでもらいました。

受講者がその日に学んだことを記入したレポートには、「今まで社会とのつながりに対する意識が低かった。数十年後にその子が豊かな人生を歩めるよう仕事に取り組みたい」「目標設定時に、その根拠と評価基準を決めておくことが大切だとわかった」「自分に足りないのは人に任せることだと気づいた」「上からの押し付けではなく、社員と一緒に理念をつくることで全員が主体者として行動できる組織が存在することに感激した」—など、学校と企業の組織運営の共通点を指摘した感想が多く寄せられました。

一方、受入企業からは「同友会型の組織運営を理解してもらえるかどうか不安だったが、討議の内容やレポートに先生方の熱心な姿勢が感じられた。特に成果指標や目標管理に対する関心が高く、組織における幹部の役割を認識していただけたのではないかと」といった感想がありました。

研修に先立ち、県教育委員会の担当者には岡山同友会の「社員共育大学」を見学して「共に育つ」ということを肌で感じてもらいましたが、地域の中小企業で多くの社員と経営者が共に働きながら学ぶ姿に感銘を受けていました。

岡山同友会と県教育委員会は来年度以降も本研修を継続したいと考えています。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 80

県内大学・高校を中心に45校の就職担当者と情報交換会

【三重】

三重同友会人財委員会では、2016年から県内大学・高校の就職交換会を実施しています。これまでは1校ずつの大学訪問を行っていましたが、企業と学校が一堂に会しながら互いの現状と課題を交流できる場を作りました。企業としては自社のアピールの場となり、学校の就職担当者としてはこれまであまり接点のなかった中小企業を知る機会となっています。

6月26日には「三重同友会と就職担当者との情報交換会」を開催し、大学・短大・高専14校、高校31校、企業43社が参加しました。

第1部では、中村憲和・一般社団法人わくわくスイッチ代表理事（三重同友会会員）が「若手社員定着のために」をテーマに、若手社員の仕事に対する価値観、若手社員を定着させるための取り組み・対策について報告しました。中村氏は豊富なデータ分析をもとに、「若手社員の定着のためには『承認欲求』や『成長欲求』を満たすこと、また『定着支援』よりも『活躍支援』を行うことが重要だ」と述べました。経営者と社員との距離が近い中小企業にとっては、若手社員の「認められたい」「成長したい」という思いを日々のかかわりの中でいかにつかみ、その思いを満たすため、いかなる活躍の場や機会をつくり出していくかが今後の重要課題と提起した報告となりました。

第2部では、参加企業と大学・高校の就職担当者とが名刺交換や学生の就職状況などについての情報交換を行いました。

企業側の参加者からは「今まで付き合いのない学校と情報交換できた」、学校側からは「具体的な人材ニーズを聞かせてもらった」「企業と学校で地域社会に貢献できる人材を育てたい」などの感想がありました。

中小企業にとって、新卒採用には大きな覚悟と責任を要しますが、新卒採用に踏み出したことで会社は変わるという思いで情報交換会を続けています。当初20校程度であった本企画も学校、企業の参加者はともに増加傾向にあり、企業と高校・大学の採用窓口とが直接面談できる機会を設けることで新卒採用の第一歩を踏み出すきっかけとなっています。本企画を通して、実際に採用に結びついた企業もあります。

三重同友会では今後も教育機関とともに地域の豊かな人材を育てていく企画を行う予定です。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 81

「地域が一体となって『共に学ぶ』 土壌づくり」を ～12年目を迎えた高校生夏期課外授業～

【岩手】

岩手同友会の共同求人委員会と盛岡市企業立地雇用課（現経済企画課）が共催で行ってきた高校生スキルアップ夏期課外授業は、今年で12年目を迎えました。夏休みの3日間、太陽の日差しが肌に痛いほどの時期に生徒の皆さんと経営者が汗を拭き拭き「何のために生きるのか」を一生懸命、共に考えます。これまでにのべ1000名を超える高校生を送り出してきました。今年も90名の生徒と経営者22名が参加し行われました。

1日目は「10年ビジョン・自分の人生設計書を描く」の講義、入社2・3年目の社員の体験報告とグループ討論。2日目は10年ビジョンの作成と人間としてのマナーと将来実現したいことをテーマにした作文。そして最終日は描いた10年ビジョンと作文をもとに、「個人面接」で生徒一人ひとりの「想（おも）い」を引き出します。すべて先生役は同友会が受け持ちます。

最初のきっかけは盛岡市立高校の3年生を対象とした「就職面接練習」の同友会への依頼でした。そこから何度も市の職員と担当教員、同友会で丁寧に目的を議論しあい「就職のためだけではなく、地域で生きること、働くことを皆が一緒に深く考える場にしよう」と確認、3者が一体となって取り組んできました。

毎年それぞれの担当者が変わり、その度ごとに「経営者がなぜこんなに熱心にかかわるのか」と不思議がられながら、「共に育つとは」「中小企業の地域での役割とは」など、繰り返し原点に立ち戻って互いに確認し、「就職率ではなく、生徒一人ひとりの人生に向き合う」ことを一緒に語りあってきました。

数年前からは盛岡市内の進学校からも、「ぜひ参加させたい」とたった1人の生徒を出してくる学校も出てきました。市立高校生78名とは別に、今回も6校から12名の生徒がやってきました。進学校の多くは、就職する生徒への寄り添った進路指導が難しく、履歴書や志望動機の書き方など、就職試験へ向けた知識が十分ではないケースが、しばしばあります。

自分の将来に不安な思いで課外授業にやってくる生徒。そこで、進学校12名の生徒全員と丸テーブルに車座になって、小さい頃どんな夢があったのか、今はどんな夢を持っているのか、1つひとつたどるところからはじめていきます。生徒の、すべて受け止めてもらったことへのうれしさが目の輝きから伝わってきて、同友会会員もいつのまにか本気になって身を乗り出してしまいます。

「あのときはお世話になりました。おかげさまでここでがんばっています」

あるときスーパーのレジで、「10年ビジョン」の授業を12年間続けてきた信幸プロテック（株）の村松幸雄会長に声かけられました。以前課外授業を受けた女子生徒でした。村松氏は「涙が出るほどうれしかった」と表情を崩して話します。

「人生の最も大切な時期に、生まれた地元で、自分にこんなに真剣に向きあってくれる社長がいる」

かけがえのない一人ひとりの命に向きあう共同求人の原点を、人が採用しづらいこの時期だからこそ、より大切にする。岩手同友会は愚直に共に学びあう土壌づくりに、これからも取り組んで行く予定です。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】 84

呉の中小企業を知ろう！

高校生と保護者のための就職ガイダンスを初開催

【広島】

広島同友会呉支部は5月19日に「呉の中小企業を知ろう！高校生と保護者のための就職ガイダンス」をオークアリーナにて開催しました。当日は、会員と会員外企業合わせて100社が、自社PRしました。

本行事は呉市が共催、呉市教育委員会・呉商工会議所・呉広域商工会が後援のもと、呉市内の各高校の協力のおかげで、当日は約500名の来場がありました。

約30年間の積み重ね

呉支部は、1990年に求人委員会を立ち上げました。その後、呉工業高校の生徒を採用したいという思いから「高校の先生方の企業見学（5月）」と「高校の先生方と経営者との懇談会（5月と10月）」を共同求人活動の一環として、約30年にわたり続けてきました。

今では呉市内の高校に認知された取り組みとなり「同友会の企業なら安心して生徒を送り出せる」と評価されるまでになりました。

一方で、中小企業の知名度不足や、高校生の就職における決定権は保護者にあることなどは、ミスマッチの原因にもなっており、教員と経営者との懇談会でも話題の1つになっていました。

その中で、2017年10月に、呉支部の地域内連携推進委員会が呉港高校の体育館でビジネスマッチングを開催しました。実験的な試みでしたが、29社が出展し、来場した同校の生徒、保護者、地域の人たち、教員など141名に、中小企業の魅力を伝えました。アンケートには「若い人が将来呉市に残って働く契機となるため続けてほしい」とありました。

地域で若者を育て、地域に若者を残す

これまで積み重ねてきたことと、10年前から高校ガイダンスの取り組みを始めていた宮城同友会の事例を、高校の校長でつくる校長会に伝え、「中小企業を知っていただく機会をつくりたい」ことを相談しました。呉市と呉市教育委員会とも情報交換を行い、日程と会場が決まりました。

ガイダンスの目的は次の通りです。「地域で若者を育て、地域に若者を残す。(1)呉の中小企業を地域の高校生に知ってもらいたい、(2)保護者の方にも知ってもらいたい、(3)呉で暮らし、呉で働くきっかけにしていきたい」進学で呉市外に出た高校生が、卒業後、就職のために呉に帰ってくるきっかけづくりの場にもしたい、ということでした。

「高校生と保護者のための就職ガイダンス」はこれまでの地道な努力の結集といえます。

あっ！こんな会社があったんだ

当日の開会式では、相川呉支部長が「呉にはすごい企業がいっぱいあります」とあいさつ。続いて共催の呉市から新原芳明・呉市長が「呉市にとって意味のあるイベントです」とあいさつしました。

来場した生徒からは「業種を絞らず回ったが、興味が湧いた」、教員からは「生徒の目の色が変わった。就職活動の意識づけになった」、「あの企業で働きたいという生徒もいた」などの感想が寄せられました。

企業からは「会社を知ってもらう一環になればと思う」「今日の出会いが何かの役に立つことができたとしたらうれしい」と感想がありました。

中小企業憲章には「中小企業は社会の主役」と記されています。学校教育では「中小企業の新しい変化」と題した項目を設けた高校生向けの教科書が出版されるなど、中小企業への社会的な期待が大きくなっています。

呉支部では、本ガイダンスが地域の中で自社の存在意義を見つめ直す場となり、他方では、学校教育の一環となるような取り組みになるよう続けていく予定です。

地域全体で若者を育てる

全国初「SDGs」の課題研究に包括連携協定締結

6月²⁴日、宮城県立白石高等学校（佐藤浩校長）、宮城同友会（玄地学代表理事）、東北財務局（原田健史局長）、白石市（山田裕一市長）の⁴者間による包括連携協定締結式が行われました。

本協定は、白石高校が3年前から実施している「SDGs」を研究テーマとするゼミナールに、宮城同友会、東北財務局、白石市が学習テーマの提供や教育体制の協力をするものです。

特徴的なのは¹～²学年が希望する研究テーマごとに縦割りに班を組み¹年間かけて取り組む点です。

今後、宮城同友会は白石高校管内の白石蔵王支部を含めた県南⁴支部から会員企業を派遣し、研究テーマの提供や企業訪問の受け入れを行います。

白石高校は進学高です。白石市は若者の多くが進学をきっかけに地元から離れ、そのまま戻ってこないという地域でもあります。

本協定は宮城同友会の約³⁰年間に渡る共同求人活動と2014年に制定した白石市中小企業振興基本条例の具体化の¹つでもあります。

「地域に若者を残し、地域全体で若者を育てる」、未来の種蒔きに取り組みます。

【変革と挑戦—各同友会の実践事例から】

社会に開かれた教育課程実現のために

「学校・仕事・地域社会をつなぐ」第2回社会連携シンポジウム

【群馬】

昨年の12月から全3回のスケジュールにて、群馬同友会・共同求人部会設営による「第2回社会連携シンポジウム」が開催されました。

今回は新型コロナウイルス感染拡大の影響から「Zoomによるオンラインセッション」での企画となりました。実行委員会には共同求人部会のメンバーはもちろん、教育機関の先生も加わり、双方が意見を出し合って内容やプログラムなどを検討していきました。

新しい学習指導要領に基づいてスタートした「社会に開かれた教育課程」の具体像を探るため、各回ともに教育機関側から県内各地の高校教諭や大学・短大関係者など約20名、企業側から経営者・幹部社員など約40名、総勢約60名が参加しました。

第1回は12月9日、「どうつなぐ？学校と企業の連携～高校におけるインターンシップを事例として～」、第2回は1月20日「学校の学び、企業の学び～学校だけが学びの場じゃない～」、第3回は3月17日、「学校と企業、協働への模索～社会に開かれた教育課程実現のために～」をテーマに開催。

いずれも文部科学省初等中等教育局教育課程課・飯塚氏がコーディネーターを務め、教育機関側2名・企業側2名によるパネルディスカッションやグループディスカッションを通して、それぞれの立場から率直に意見を交わしました。

参加者アンケートには「教育機関と企業が交流を深めることは大変有意義。互いに忌憚（きたん）のない意見を出し合えてよかった」「私たち経営者は地域の若者に対して何ができるのかを改めて考えさせられた」「学校と企業が連携することで主体的に学ぶことのできる人材を育てていきたい」「シンポジウムの輪を広げることと課題解決の仕組みづくりが大切」などの感想や意見がつつられていました。

今年度もすでに「第3回社会連携シンポジウム」の開催に向けて実行委員会が動き出しています。

群馬同友会・共同求人部会では、今後もさまざまなアプローチで教育機関との協力体制を築き、地域社会が連携して若者を育てる活動を進めていきます。

共同求人
社員教育
〈中同協〉地域の人材育成を
中小企業が担う

産官学連携で地域の未来を考える

全国各学校のカリキュラムの基準となる学習指導要領が2017年に改訂され、社会に開かれた教育課程の観点から、中小企業も重要なパートナーとして位置づけられました。地域に根ざす中小企業として、将来の地域の担い手を育てるために同友会として、企業として、学校教育にどうかかわっていくか。本分科会では、今後の地域と企業の発展のために、どのような連携と取り組みを進めていくか、議論を深めながら学びあいます。

●パネリスト

文部科学省
初等中等教育局財務課長

合田 哲雄



1992年旧文部省入省。福岡県教育庁高校教育課長、国立大学法人化や学習指導要領改訂の担当、NSF（全米科学財団）フェロー、高等教育局企画官、研究振興局学術研究助成課長、初等中等教育局教育課程課長、内閣官房・内閣参事官を経て、2018年1月から現職。

●パネリスト

岡山トヨタ自動車(株)
代表取締役社長

梶谷 俊介

(中同協社員教育委員長、
岡山同友会常任相談役)

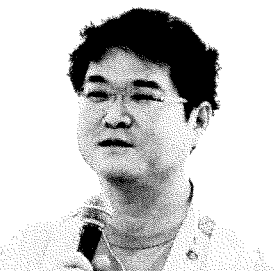
設立：1945年、資本金：1,000万円、年商：168億8,000万円、社員数：387名、事業内容：自動車の販売修理、損害保険、生命保険、携帯電話他

●パネリスト

(有)小田商店 代表取締役

小田 大輔

(徳島同友会副代表理事)



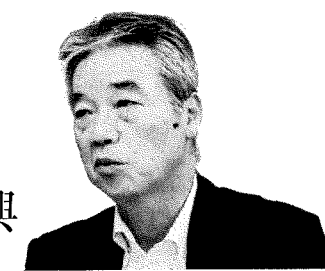
創業：1946年、設立：1953年、資本金：1,500万円、年商：4億4,000万円、社員数：16名（内パート・アルバイト3名）、事業内容：水道機材の販売

●コーディネーター

(株)シーキューブソフト
代表取締役

佐々木 喜興

(中同協社員教育副委員長)



設立：1987年、資本金：3,000万円、年商：3億円、社員数：30名、事業内容：通信制御とWebアプリケーションなどの受託開発

分科会と議案との関連 第1章第1節、第2章第1～3節、第3章第1節

参加者
126名

座長／佐々木 喜興 (株)シーキューブソフト 代表取締役 (東京同友会)

室長／鈴木 勝博 (株)アイ・クリエイティブ 代表取締役 (東京同友会)

記録／横山 朋美 中同協 主任事務局員

学習指導要領とは

合田 学習指導要領は日本の小学校、中学校、高校の教育の基準、ナショナルスタンダードとなるものであり、1958年から始まり10年に一度改訂されてきました。今年には1958年改訂の要領で育まれた人たちが60代を迎えています。1969年改訂で育まれた人は50代です。実はこの時が日本の学校における教育内容が最も多かった時期です。今の50代は日本の歴史上いけば勉強した世代と言えます。私は49歳ですから、1977年改訂で育ちました。実際に50代と40代では学習内容は1割減っています。

1977年改定時の大臣は後の総理の海部俊樹さんでした。今の社会を支えている中心世代の40代がこの改訂で育ってきたのです。ですから学習指導要領というのは、その時代の子どもたちに働きかけることによって未来社会をつくっていく、そういう営みののだと思います。

AIをどう考えるか

私は2008年と2017年の2回の改訂を担当しました。特に来年度の小学校から始まる2017年の改訂に絞ってお話をします。改訂に際しては、中央教育審議会500人くらいの有識者を集めて2年間くらい議論するわけですが、今回その途中でグーグルのアルファ碁というAIが、韓国の囲碁のチャンピオンを負かすという出来事がおきました。これで永田町はちょっとしたパニック状態に陥りました。「AIの時代になるから今の学校教育は無駄なのではないか」「今の子どもたちが就くことができる仕事は将来なくなるのでは」などの議論がありました。

私たちは、AIの専門家をお呼びしてさんざん議論しました。そこで出てきた結論は、決して浮き足立つ必要はないということでした。

なぜなら、「AIは“意味”を理解しているわけではない。自動翻訳しているだけで、情報の意味を理解しているのではない」「他人の言っていることや文章の言っている意味を頭の中で正確に理解をして

咀嚼をし、対応をする力が大事。それは人間がすること」。

「AI時代になくなる職業でトップに来るのは事務系の行政職。過去の膨大な国会答弁を頭の中に入れて一人こもって答弁を書くような仕事はおそらくAIが代替するようになる。一方、国会議員に対して“教育にもっと投資をして下さい”とお願いし対話をするような仕事、営業をかける仕事は人間にしかできない。対話をしたり協働したりすることによって他人の頭の中にある知識やアイデアを使ってこれまでになかったソリューションとか、“これだろう”という納得解を形成する力が大事」などの意見を専門家からいただきました。

子どもたちの教育上の課題

ただ日本の学校教育や子どもの現状を見ていると難しい課題も出てきています。人が書いていることや話していることを正確に理解する力が弱くなってきているのです。先生からよく言われるのが、入学してきた6歳の段階で語彙の差がかなりあるということです。語彙というのは、大人が話しているのを聞いたり、話しかけられたりすることによって習得するものです。家族で食事をしていても一言も会話をしていないという光景をよく見かけます。貧しいとか豊かということを超えて、私たちが思っている以上に、子どもたちが身の回りの感情を表す語彙、そして思考を促す語彙を習得していない状況が広がっており、さらにSNS中心のやりとりをしていると論理的に文章を読み込んでいく経験が極端に少なくなってきます。こういう点を学校教育では補わなければなりません。

また、中学校の数学の因数分解は難しいという子どもも大勢います。だからといって因数分解は不要でしょうか。仕事で直接使わないからいらないということではなく、複雑な事象を見たときに、因数に分解して考えて見る必要があるのです。

つまり日本の学校教育で学んでいることのひとつひとは、そのものをストレートに仕事で使うということではないのです。子どもたちには、一つひとつ

の学びが将来社会生活を営む上でどう役に立つのか、知識を習得することで育まれる、物の見方や考え方が社会生活の上では重要だということを教えていかなければなりません。

これは学校の先生だけでは手に余ることです。日々社会的な価値、経済的な価値を生み出している経営者のような皆さんが、学校で学び、こういう思考ができるようになったなど、実際の社会でどう役立っているかを子どもたちに語りかけることがこれまで以上に大事になっています。今回の指導要領の“社会に開かれた教育課程”で一番重視しているのは、これから目の前の子どもたちが、私たちの想像もつかないような社会を子どもたち自身の力で切り開くために必要な力とはどんなものなのか、先生や皆さんのような方々が連携し対話をして、納得解を形成して、共に子どもたちを育てていただくことです。

企業家に期待したいこと

佐々木 “社会に開かれた”ということですが、私たち経営者とどのようなかわり方をイメージしているのでしょうか。

合田 学校教育にとって大事なことは、一つひとつの教育内容について、未来の社会生活とどう結びついているかを、子どもたちが手応えを感じながら学ぶことです。そういう意味では、子どもの学びも変わってくると思います。

私たちは、企業家の皆さんから、今まで通りの知識を正確に記憶しそれをペーパーテストに再現できるような力が大事なのか、それとも得た知識を他人とかかわりながら協働しながらそれ生かして新しい価値を創造する力が必要なのか、こうした点について問題を提起していただきたいと考えています。

学校の先生や保護者はご自身が社会へ出たときの社会像で止まっています。時代が大きく変わっていくなかで、子どもたちの活躍する時代の社会像について地域の中で、先生や保護者に対しても皆さんが導いていただくとありがたいです。

社会に開かれた教育課程への期待と可能性

佐々木 それでは梶谷さんの方から“社会に開かれた教育課程”への期待や可能性についてお話してください。

梶谷 9年前岡山県教育委員を拝命して教育行政にも少しかかわるようになりました。その中でいろいろな先生方と話をしてみて感じたのは、子どもたちの問題行動の原因をつくっているのは私たち経営者ではないのか、ということでした。経営者は社員を預かり、社員教育で“おとな”を育てています。そのおとなの姿勢が家庭へ帰った時に子どもに影響をしています。そう考えると学校教育に対して経営者自身ももっと関心を持っていっしょにかかわっていく必要があると思います。また、そういうことができる立場にいるのが経営者です。

そして“開かれた教育課程”を実現していくには中小企業家自身、学校がどういう方向へ行こうとしているか関心を持ち、学校と一緒にしながら、感じていること考えていることを学校や教育委員会へ伝えていく必要があると考えています。中小企業憲章でも言われているように、中小企業は社会の主役として地域社会に貢献する、その視点から見れば、学校で育った子どもたちがわれわれの会社に入ってくるわけですから、学校教育と社員教育が別々のものとするのではなく一貫したものとして考えることが大事です。

学校の先生は一生懸命子どもたちを育てようとしています。自分たちの仕事だから、自分たちでなんとかしようと努力されてきました。しかしさまざまな状況を見ればそれが限界に近づいていることは確かです。先生のなり手がなくなるくらい、学校そのものがブラック企業とも言われています。先生たちがなんとかしようと抱え込みすぎて破綻してきた結果でもあります。

あらためて、本当に子どもたちにどんな大人になってほしいか、どんな能力が必要かなど、学校と問題意識を共有させて考えていかなければと思います。



そして学校がやるべきことはしっかりやってもらいながら、社会や企業がやるべきことは分担して、自分たちの地域を豊かにしていく次の世代と一緒に育てていくこと。そういう仕組みを作っていくことが日本のこれからの地域の持続的発展を維持していくために必要だと思います。

それがこの分科会を設けた狙いでもあります。同友会が社員教育の中で学んできた“共に育つ”とか“教育とは教えることではなく一人ひとりが持っている潜在的な力を引き出すこと”“人間は自ら変わっていく”などのことは、新しい教育課程がめざしているものと近いと思います。

授業も部活も地域と連携して

佐々木 この“社会に開かれた教育課程”が新学習指導要領でうたわれたことによって、私たちは学校にかかわりやすくなるのでしょうか。

梶谷 今、学校運営協議会とか地域学校協働活動などが行われています。特に学校運営協議会は文科省がかなり旗を振っていますから、ここを通して学校の経営方針などについて私たちが意見を言う機会が増えると思います。学校の運営そのものを地域と一緒に担っていく流れができつつあるので、その中に

入っていけば学校とかかわりやすくなるでしょう。

合田 学校は地域の皆さんと連携していかないとサステイナブル（持続可能）ではない状況まで追いつめられています。今学校の先生の法定の勤務時間は2,000時間ですが、小学校の先生で年間700時間くらい（推計）時間外の勤務をしています。高校の先生だと部活もあるので1,000時間になっています。働き方改革推進法では年間360時間を上限としていますので、先生方の勤務時間は相当なものです。

これを減らしていくには社会と連携するしかありません。たとえば中学校の部活動で言うと、少子化と過疎化の中で一つの中学で一つの部活動を成り立たせることは困難になり、今では複数校や地域のチームの参加が認められるようになっています。ということは先生の役割は、中学の部活動指導から、地域のスポーツ活動の指導という意味合いが強くなってきたのです。こうなると先生ではなくて、かつてスポーツをやっていた地域の方、スポーツクラブのインストラクターの方などいろいろな方に関わってもらうことにならざるをえません。

また、授業もこれまでは教科書と黒板とチョーク&トークという学校の三点セットで先生がやっていましたが、その授業内容がデジタルネイティブの子どもたちの胸に刺さるかというともそれも限界が来て

います。私たちも学校のICT化を進めたいと思っていますが、ICTだけではなく、子どもたちが今学んでいることが、地元の製造業のこの部分に関係しているというような話をしてもらうことが大事だと考えています。これまで先生は、授業の主演俳優でした。これからは授業を成り立たせるための演出や脚本を書いて必要な俳優を外から連れてくる、言うなればコーディネーターのような役割が求められます。そうしないと質の高い教育はできません。ですから各教育委員会は今後地元の企業に対してこういう連携ができないだろうかという相談をするケースが増えてくると思います。

同友会における実践 —教育機関などとの連携事業

佐々木 私たちが事業をしている地域をよくするためには、若い人たちが地域に残って、自分たちの住んでいる場所をもっとよくしていこうと思ってもらわなければなりません。そういう意味では小学校、中学校時代から地域を愛し、地域の課題をどうやって解決していくかという視点を持てるよう、私たちが働きかける機会がきたのではないかと思います。それが社会に開かれた教育課程の意味するところだと感じています。

そういう中で、すでに学校といろいろな関わりを持っている同友会があります。その中の一つ徳島同友会の連携事業について小田さんからお願いします。

小田 徳島同友会では2014年から、学校の先生の初任者研修を受け入れてきました。初任者研修というのは、就職1年目の先生が受ける法律で定められた17日間の研修です。2013年までは地元の銀行や新聞社等に行って見学をしていました。しかし見学だけでは、地元の企業の実態を知ることができないと、当時の教育長が企業で実際の実務をやるべきだという指示を出しました。キャリア教育に関する委員会の席上、徳島同友会の代表理事に打診があり、研修受け入れが始まりました。

その年の3月のはじめくらいに教育委員会の人が訪ねてこられ、「受け入れ企業を探しており、4人

一組で受け入れてくれる企業を30社お願いしたい。今月29日までに」。これは難しいと思いましたが、30社集めればいいと思い直し、片っ端から会員企業に電話をしました。半分くらいはすぐOKが取れ、さすが同友会だと思いました。残りの半分は苦勞し「どんなメリットがあるの」「子どもならいいけど先生じゃ困る」などの対応をされたので、1社1社説得していきました。

この初任者研修は今年で6年目になります。最初例会等で会員にお願いするとき「毎年120人受け入れると10年で1000人を超えます。それだけの先生が同友会の企業で研修を受ければ必ず学校教育にもいい影響があります」と訴えてきました。

当社で受入れるときに、「業務体験をさせてほしいと言いますけど、うちにはセメントの25kgの重い袋がありますが、それも持ってもらっていいんですか」と聞いたところ、教育委員会の担当者は、「汗水流して働く中小企業の大変さを実感してもらうことが大切ですから、やらせてください」という返事でした。結果としていろいろな体験をしていただけてよかったと思っています。

ただ4年目くらいからは体験からもう一步進めてきました。皆さんクラスを担任しているので学級経営という観点を持っているだろうと考え、研修3日目に企業変革支援プログラムを取り入れて、うちの会社の経営の採点をしてもらいました。「アルバイトの方に“就業規則はありますか”と聞いたら“ない”と言われました」とか「でも総務の山本さんに聞いたらすごく詳しく知ってました。だからこれは1点ですね」など、的を射た採点をしてくれて、私たちの勉強にもなりました。経営者と学校の教員に共通する点があります。人を育てる立場・一人対多人数という関係性・組織づくりの学びの必要性の三点です。特に学校の先生は、まだまだ不完全な成長途上の子どもたちを相手にしているので、研修を通して私たちも先生たちの学校での教育経験から学ぶことができました。

今後“社会に開かれた教育課程”を実行する中で、学校でこういう話をしてほしいというような依頼が増えてくるのが考えられます。そうした時に、学



校と社会をつなぐコーディネーター的な人が必要になってきますが、現在学校の中にはそういうポジションの人はいません。であれば同友会側がそういう機能を発揮して、積極的に提案をしていくことが求められると思います。

佐々木 研修受け入れをすることでアルバイトの子が来るようになったとか、企業内でもうれしい反応があったようですが、受け入れ企業の評価はいかがでしょうか。

小田 「受け入れをして企業のプラスになるの」と聞かれることがあります。いちばんの変化は社員の背筋が伸びたことです。それは、外部の人に会社の生の姿を見てもらってきちんと評価してもらったことによる効果です。ほかの同友会会員に聞いても、同様のことがあるようです。

管理職の教員の研修への同友会の協力

佐々木 岡山同友会の教員研修の取り組みについて梶谷さんからお願いします。

梶谷 2017年に県から小中学校の主幹教諭の方の研修を受入れてほしいと依頼があり、受けることになりました。同友会の社員教育大学を教育委員会の方が見学に来られたことがきっかけでした。主幹教諭というのは校長、教頭を助ける仕事をする先生で、学校を取り仕切る中核的存在です。こういう立場の先生に社会のことをもっと知ってもらうことが目的との話でした。

実際のカリキュラムですが、2017年と2018年は5日間の研修で1日に1社ずつ回るといものでした。10名程度の参加でした。自己紹介、各社の経営理念等の紹介、社内の見学、経営者の講義（働くこと・生きること・学ぶこと、目標の重要性、リーダーの責任等のテーマ）、幹部社員も入ってのグループ討論という流れで行われました。県の教育委員会はその後参加した先生の学校での変化についてもフォローしながら、修了書を出すという形で終わりました。

3年目の今年は、5日間は少しきつかったのか、夏に2日、秋口に1日という形になりました。夏に学んだことを学校で実践してそれを確認する意味で

秋にもう1日行うという狙いです。今年度はこれにプラスして、校長・副校長・教頭向けの県の教育プログラムの中でリーダーシップについての講師を同友会から派遣することになりました。

地域の教育に積極的にかかわる

佐々木 次に地域の教育に中小企業としてどうかかわっていくか、についてそれぞれご発言をお願いします。

梶谷 私たちは教育行政がどうなっているかということにもう少し関心を持って、自分たちがやることは積極的に働きかけることが大事だと思います。同友会の場合は、“共育ち”を一生懸命追求していますし、同友会でも学んでいる「ユネスコ学習権宣言」を意外に学校の先生が知らなかったりします。私たちが関わっていくことでやるべきことがよりはっきりと見えてくるのではないのでしょうか。そしてその先に、中小企業が経済・社会の主役として認められる地域が展望されるのではないのでしょうか。これらのことを企業として経営者個人としてやるだけでなく、社員にも参加してもらい、それがよりよい地域社会づくりへの道です。

小田 この分科会のパネリストを依頼されてから、学習指導要領について知りあいの校長先生にヒアリングしました。その中で感じ、本日のパネルディスカッションを通して感じることは、学校の先生のマンパワーに限界が来ていること、また中小企業のマンパワーにも限界が来ているということです。社会に開かれた教育課程がうたわれていますが、今までどおりのやり方で開こうとしても単純に企業側も学校側も負担が増えるだけでメリットはないと思います。経営者はもちろん経営が得意なはずであり、学校や地域とどう関わり、連携するとより教育効果があり、子どもたちにとって本当の意味で地域と自身の将来を考えられる教育環境をつくることができるか、そういった調整・コーディネートこそ皆さん経営者が活動できるフィールドなのではないでしょ

うか。

皆さんにお願いしたいことは、自社経営を成長・発展させることはもちろんのこと、自分の会社のある地域の中でマネジメント力を発揮する機会をもっと増やしていただくことです。

中小企業・同友会に期待すること

合田 今日ここに参加して、学校が皆さんに支えられているという認識を深めました。小田社長が言われましたように、学校経営、学級経営という言葉があります。校長は一人で学校を経営し、担任は一人で学級を経営しています。小中高の日本の先生方は、他の国に比べて優秀だと思います。その上で、経営者同士、パートナーとしてお付き合いできれば大変ありがたいです。

その時にお願いしたいことは、教育関係者は社会の構造変化に無頓着で、実態に合っていないことを子どもたちに教えている可能性があるのです、その点を教えていただきたいということです。

もう一つは、日本の学校経営、先生方にとって最大の問題は、“時間”というリソース（資源）が学校経営にとって最も大事だという認識が必ずしも共有されていないことです。私が中学生だったころ、廊下や校庭をバイクが走り回り、当時の先生方は24時間365日全力投球でした。そのころ駆け出しの先生だった方が今校長先生になっています。その校長先生方からすれば、「何が働き方改革だ、先生は24時間先生だ」ということになりかねません。しかしそれを続けていたら若くて優秀な人は絶対に先生になろうとは思いません。どうか経営者の皆さん、学校にとって先生にとって子どもたちにとって最大のリソースは時間だということをご理解下さい。

また、高校生の7割は普通科で勉強していますが、その7割は文系を選んでいきます。つまり高校生の半分は普通化文系です。大学生の半分は人文社会科学系で学んでいます。なぜこれほどのボリュームかというかつてホワイトカラーの需要があったからです。今後はこの需要はどんどんなくなってきます。

そして、高校教育が置きざりにしてきたのが“地

域”です。小中学校で、地域を知ろうとか、地域を学ぼうとさんざんやってきて、県立高校の普通科に入った途端、地域は関係なくなるのです。それはまずいということで、長野県の飯田市では市長の強いイニシアティブで、飯田OIDE長姫高校においては、在学中に地域の課題に取り組むプロジェクトに三つくらい必ず参加させています。確実に地元定着率は高まっているようです。

今後の高校のイメージとして、理数系を重視した普通科が3分の1、地域に軸足を置いた地域科が3分の1、専門学科が3分の1という方向に持っていきたいと考えています。この地域科のカリキュラムはほとんど地域で作っていくことになると思いますので、ぜひご協力をお願いします。

座長のまとめ

学習指導要領について調べましたら、将来の社会とか、子どもたちが大人になって生きていく時にどんな力が必要なのかということを考えて指導要領が作られていることがわかりました。

ところが今現在は、社会の変化が早くて未来が予測しきれないという状況のようです。AIの進歩などで、今ある職業の半分はなくなるのではないかと言われています。となると今の子どもたちが大人になった時に、前例のない未知の課題とか、誰も知らなかった初めての課題を自分の力で解決していくことが必要になってきます。そうしたことから、“生きる力”が理念になっているのだと思います。

本総会では“持続可能な未来を築こう”というスローガンを掲げていますが、未来が予想できない時代でもあります。「将来がわからなければ自分で決めろ」という言葉がありますが、予想ではなくてわれわれ自身で未来をこんなふうにしようと決めて、めざしていくことが重要なのだと思います。

本総会の議案の中で“地域企業”という言葉が使われています。地域に根ざして生きていく、地域と企業の未来をどう作っていくかということですが、2016年1月に政府が閣議決定した「Society5.0」があります。AIとかデータとかIoTなどが組み合わ



参考URL http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/index.htm

さった超スマート化された社会が到来するということが、仕組み的には、今までの部分最適が全体最適になるということを示しています。道路の渋滞情報とカーナビのシステムが別々に動いていたものが一体化して、全体最適でもっと効率が上がるようになり新しい付加価値が生まれます。

そういうことをふまえて考えると地域を考える時に、企業だけ、学校だけ、住民だけ、あるいは行政だけ、それぞれがバラバラに動いていたのでは、みんながめざす本当に豊かな未来を作ることにはできないのではないかと思います。それぞれが自分の領域に止まっているのではなく、みんなが合わさって全体最適で地域の未来を考えることが、持続可能な未来を築くためには不可欠ではないかと思います。

これが結局同友会の理念でもある「国民や地域とともに歩む中小企業」を実現することにつながります。

今日の分科会全体を通して本当に必要だし大事なものは“郷土愛”だと感じました。それがあれば連携して地域の未来を開くことができると確信しました。

きっと出逢える！「新しい仲間」と「新しい自分」！！

ジブンゴト学会

JIBUNGOTO SOCIETY

Produced by 備中志事人



『ジブンゴト学会』とは…

『ジブンゴト学会』は、チャレンジする中高生を応援する『“出逢い”と“学び”の祭典』！！

自分や身の回りの誰かのよりよい未来を“自分事”としてとらえて踏み出した一歩

【マイプロジェクト】を互いに発表したり、想いを語り合ったりすることで、「新たな一歩」を踏み出すモチベーションをアップさせるための

“プレゼン＆交流イベント”です！

日時：令和元年11月4日（月）

時間：10:00～16:00

※発表者集合 9:30

場所：岡山大学文法経講義棟

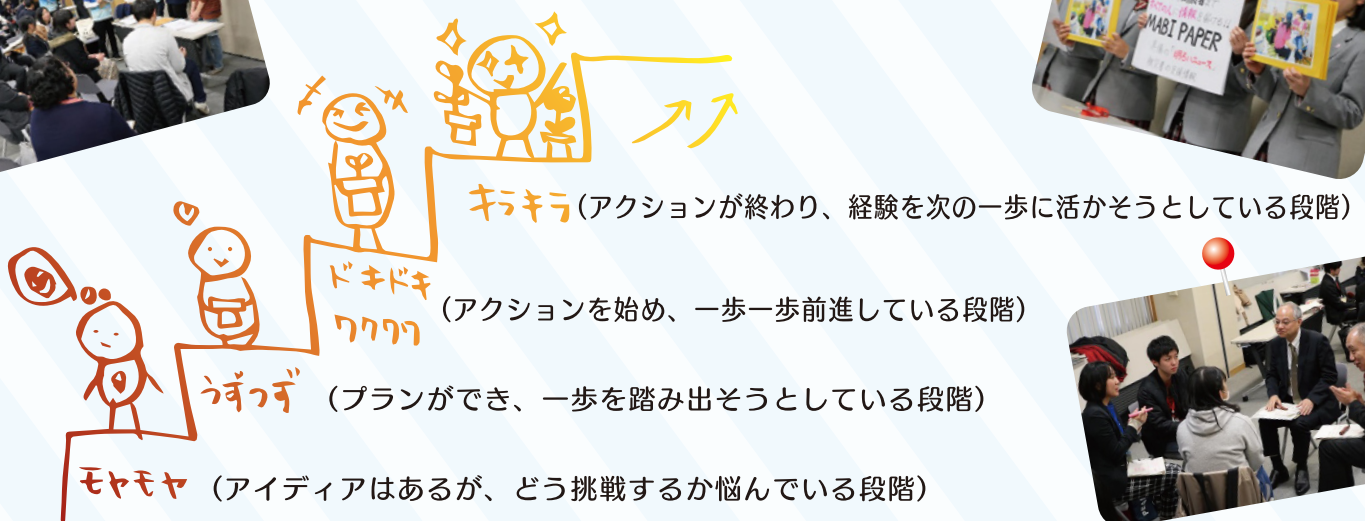
発表者解散 16:30

岡山県岡山市北区津島中1丁目1-1 ※中央図書館西側

参加対象：中学生・高校生、大学生・一般

※原則として、中学生・高校生が発表、大学生・一般が応援・観覧

※中高生の応援・観覧も可



どの段階の人でも参加 O.K.！

人前で発表する経験、同世代の取組を知る経験、熱い大人たちからのフィードバック、そして「新しい仲間」「新しい自分」との出逢い…どれも、ここにしかない **宝物！**

何を発表するの？

■活動例：1) 個人やグループ、任意団体で取り組んだ活動

2) 学校で取り組んだ活動（総合的な学習の時間、地域学、部活動等）

■内容例：自分や身の回りの誰かのよりよい未来のために、あなたがチャレンジしたいこと、チャレンジしたこと、「想い（理由）」「計画（予定）」「実践（結果）」「学び（気づき・成長）」「悩み（相談）」「宣言（今後の目標）」などなど

どうやって「発表」するの？

■時間：1 チーム【15 分程度】＊発表 10 分＋質疑応答 5 分程度

■方法例：1) アナログ紙芝居【KP 法】で発表

＊A4 ～ A3 サイズ程度の用紙・スケッチブック・画用紙等を使用し、手書きしたり、プレゼンソフトで作成して印刷したものや写真などを貼り付けたりして作成する等、形式は自由

2) 自前のタブレットやパソコンを持参して発表

＊発表に必要な機材は各自で準備

＊プロジェクタ・スクリーンは無し

3) 掲示物を作成して、ポスターセッション風に発表

4) 何も使わずに口頭のみで発表

発表のポイント

◆アクション（活動実践）

成功・失敗にかかわらず、アイデアを行動へ移してきたか

◆オーナーシップ（主体性）

誰かにやらされるのではなく、自ら意志を持って挑戦してきたか

考えたり調べたりするだけでなくとどまらず、粘り強く行動してきたか

◆コ・クリエーション（協働性）

多様な人たちと対話し、協力しながら取り組んできたか

独りよがりではなく周囲に好影響を与え、価値を創りだしてきたか

◆ラーニング（探究性）

実現したい未来に向け、問いや仮説を深め続けてきたか

プロジェクトを通じて成長し、学びを次へ活かそうとしているか

当日の流れ (予定)

※変更の可能性あり

※9:30 発表者集合⇒9:40 発表者事前ミーティング

10:00 開会・チェックイン⇒10:30 プレゼン発表①⇒12:00 昼食・ミーティング

⇒13:00 プレゼン発表②⇒14:30 交流・意見交換会⇒15:30 チェックアウト

⇒16:00 閉会 ※16:00 発表者事後ミーティング⇒16:30 発表者解散

定 員 / ①発表：中学生・高校生 30 組程度

②応援・観覧：年齢問わず 50 名程度（引率者も要申込）

参加費 / 1 人 500 円（資料代・保険代として / ①②ともに同額 / 各校引率者は無料）

※昼食は各自持参

※自家用車で来場の場合には、各自の責任・負担で駐車（学内駐車場は原則 1 日上限 1,000 円）

申込み / 申込フォームへ必要事項を入力（下記 URL もしくは QR コード参照）

①発表用⇒<https://forms.gle/3pQxPtLEZ6EzaQ6D7>

②応援・観覧用⇒<https://forms.gle/DmJRh3pG5jdnVLWY5>

受 付 / 1 次募集：①発表：令和元年 10 月 18 日（金）〆切

②応援・観覧：令和元年 10 月 31 日（木）〆切

※①②ともに定員に達した時点で受付終了

2 次募集：1 次〆切で定員に達していない場合は
同フォームで受付継続

※①②ともに定員に達した時点で受付終了



①発表希望者用



②応援・観覧希望者用

運 営 / 主催：備中志事人

共催：岡山大学地域総合研究センター

後援：岡山県教育委員会

協力：マイプロジェクト実行委員会（NPO カタリバ等）

助成：公益財団法人福武教育文化振興財団

その他 / 詳細については、事務局より申込者へ後日連絡させていただきます。

問合せ / 備中志事人 代表 藤井（井原市教育委員会職員）

[090-2291-8951 hiromiku12280324@ezweb.ne.jp]



備中志事人

×

だっぴ

×

全国高校生マイプロジェクト

X

2019

マイ
プロ

全国高校生

My Project

START UP
CAMP

スペシャル・コラボ企画

ここから、君のマイプロが動き出す!

出逢いは“チカラ”!!

ゴノユビトマル合宿

K O N O Y U B I - T O M A R E - C A M P

キャンプ

自分らしさとステキな仲間を見つける特別な2日間!
「新しい自分を始めたい」...そんな中高生

@井原

「この指、と～まれ!!!」

Presented by 備中志事人

参加者
大募集

●日 時 / 令和元年6月8日(土) 10:00~9日(日) 16:00

★原則として会場現地集合6/8[9:45] / 会場現地解散6/9[16:00]

★井原駅から無料送迎あり ※6/8(土) 9:10井原駅集合→9:20井原駅発⇒会場
(生徒優先) 6/9(日)16:15会場発⇒16:45井原駅着・解散(予定)

●会 場 / 星の郷ふれあいセンター (岡山県井原市美星町星田2-10)

●定 員 / 中高生30名程度+大学生・一般30名程度 ※申込者多数の場合には、事務局にて調整あり

●参加費 / 4,000円程度 ※部分参加@1,000円 (食事・宿泊なり、両日有効)
(食事代・保険代・寝具代) ※各校生徒引率教職員参加費無料 (食事・宿泊は要実費)
※参加費は当日集金 (お釣りのないようにご準備ください)

参加申込用QRコード▶



●申込み / QRコードを読み込んで必要事項を入力 もしくは hiromiku12280324@ezweb.ne.jp にメール で必要事項を送信
①氏名 ②フリガナ ③性別 ④生年月日 ⑤所属・学校名 ⑥学年・年齢 ⑦住所 ⑧メールアドレス ⑨電話番号
⑩保護者名 ⑪保護者電話番号 ⑫参加形態 (「全日程参加」「途中参加」「部分参加(観覧含)」から選択)
⑬集合・解散場所 (「現地」もしくは「井原駅」から選択) ⑬その他 [質問・要望等]
※中高生は必ず保護者の了解を得てから申込むこと

●切 込 / 令和元年5月29日(水) ※定員に達した時点で受付終了
※定員に達しない場合はフォームが開いている間受付継続

●その他 / ○準備物等の詳細については、事務局より申込者へ後日連絡させていただきます。

○問合せ・緊急連絡先・申込メール先: 090-2291-8951 [備中志事人事務局: 藤井 ※井原市教育委員会職員]

- ◆主 催 備中志事人
- ◆共 催 一般社団法人まなびと、SGSG (おかやまJKnote)、かさおか未来クルーズ、至玄舎、勝央町カタルバ、Team夢源♡井原、やかげ小中高子ども連合
- ◆後 援 岡山県教育委員会
- ◆協 力 NPO法人だっぴ、全国高校生マイプロジェクト
- ◆助 成 公益財団法人福武教育文化振興財団



公益財団法人
福武教育文化振興財団
フライヤーデザイン: 玉屋コーポレーション

コノユビトマレ合宿(キャンプ)の流れ

このキャンプは、自分を見つめ、仲間と対話し、自分だからこそできるプロジェクトを構想するイベントです。あなただけのマイプロがきっと見つけれられます！

ひとりで参加でも安心！



① まずは自己紹介！

「NPOだっぴ」によるチェック・インワーク（自己紹介含む）で、新たな仲間たちとの出逢いをゲット！
ドキドキ・ワクワク、特別な2日間のスタートです！

先輩の裏話!?も聞けちゃうかも！



② 「マイプロ」について知ろう！

「マイプロジェクト」ってどんなもの？活動してきた先輩に、どうして始めようと思ったのか、どんなテーマに取り組んだのか、色々聞いてみよう！

振り返るのはいい機会かも！



③ 「自分」について知ろう！

過去を振り返りながら、自分についてじっくり考えよう！
そうすると、好きなことや興味関心のあること、気になることが見つかります。それがマイプロの原点！

きっとみつかるマイプロジェクト！

アクションしたら...



⑤ プロジェクトを宣言しよう！

プロジェクトがまとまったら、自分のマイプロをみんなに宣言！

相談したり一人で考えたり！



④ プロジェクトに思いよう！

気になるテーマが見つかったら、プロジェクトをつくってみよう！
みんなでアイデアを出し合ってみたり、1人でじっくり考えたり。
プロジェクトを形にしよう！

岡山大学で開催した学会には20組を超えるマイプロ発表があり、140名を超える参加者で大盛況！



※今年度もマイプロ発表 & 交流会『ジブンゴト学会』を開催予定!!

出逢いは“チカラ”!!
コノユビトマレキャンプ2018@井原
Report!!
2018.6.9-10



今回も県内外から中高生約30名と大学生・一般50名以上が参加！

「若者の本気」と「大人の本気」がぶつかり合い、
たくさんの【素敵な未来を創る一歩】＝【マイプロジェクト】が誕生!!

参加しての感想

- 自分が思っていることを吐き出すことができ、楽になった。
やるべき目標が見つかった。[中学生]
- 達成感！大人とこれだけ本音でぶつかり合える機会にはそうそうない。
最高の2日間だった!! [高校生]
- 一緒に悩んだ中高生が立派に発表していて、泣きそうになった。
誰かと会話することってステキ! [大学生]
- 中学・高校・大学生みんなと一緒にマイプロをつくったことが素敵だ。[一般]

満足度 92.8%

内訳) 中学生 97.1% 高校生 94.0%
大学生 89.3% 一般 89.4%



主催団体
紹介

備中志事人



1人1台PC
主体的な学びに

岡山県内高校生・教員対象 オンラインセミナー RESAS教育活用ワークショップ



集え！探Q高校生

データを活用して、業界を知る。
その道のプロから学ぶ。
探Qの「Q」は、Question。
問いを立てよう。
進路探Q!地域探Q!学問探Q!

RESAS：地域経済分析システム

内閣府地方創生推進室が提供する官民のビッグデータを
集約。地域経済に関わる人口・観光・まちづくり・産業・財政・
POSなど様々なデータを無料で閲覧できるサイト

高梁川志塾 ジュニア版企画

高梁川志塾は、自治体SDGsモデル事業の一環として開催されています。

対象

岡山県内の高校生・学校関係者
高梁川志塾受講生など

- ✓ 地域探究や地域課題PBLに興味がある
- ✓ 継続して参加できる(可能な限り)
- ✓ 各自のPCから参加できる

申し込み締め切り

2021年7月4日(日)

QRコードより申し込みください。
参加される方が入力をお願いします。



【主催】 RESAS活用教育推進委員会岡山部会

一般社団法人高梁川流域学校

【後援】 岡山県教育委員会

【助成】 公益財団法人 福武教育文化振興財団

行政

7/10 (土)

地域探究は仕事です！

政策立案には根拠が必要
RESASで課題が見えるか

赤磐市総合政策部政策推進課
地域創生班 主査

直原 真弓 氏

学びと未来をつなぐ

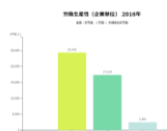
語らい座 大原本邸
館長 山下 陽子 氏

経営

7/24 (土)

Look 社長の手帳！ 働き方改革ってなんだ？ マネジメントってなんだ？

コクヨ山陽四国販売株式会社
代表取締役社長
白髭 千晴 氏



農業

8/21 (土)

岡山県は 果物王国なのか？ 食べると直結 農業は面白い！

岡山県農林水産総合センター
農業大学校
校長 平田 英之 氏



観光

8/7 (土)

瀬戸内をフカンする。 観光×自然×歴史×アート 犬島・直島・豊島 地域ブランディングって？

株式会社
ベネッセホールディングス
本社・直島統轄部
部長 高橋 正勝 氏
間部 俊一 氏



SDGs

9/23 (木)

おかやまのSDGs それぞれのサステイナブル

岡山トヨタ自動車株式会社
代表取締役社長
梶谷 俊介 氏

一般社団法人
高梁川流域学校 代表理事
坂ノ上 博史

製造

9/19 (日)

除菌の現場から 次亜水製造機器メーカー With コロナの本音

株式会社エイチ・エス・ピー
取締役 研究開発部長
小野 朋子 氏

【ファシリテーター・企画】

川崎 好美 (RESAS専門委員・倉敷商業高等学校教諭)
坂ノ上博史 (一般社団法人 高梁川流域学校代表理事)
室 貴由輝 (岡山県教育庁高校教育課学校魅力化推進室室長)

オンライン@Zoom
時間：13:30-16:00

日程・時間等は、予定です。
変更になる可能性もあります。

【問い合わせ先】岡山県立倉敷商業高等学校 川崎 (086-422-5577) kurasho01@pref.okayama.jp
一般社団法人 高梁川流域学校 坂ノ上 (086-527-6248)