

進路に関する講演会

いわき地区高等学校PTA 連合会講演・パネルディスカッション骨子

第一部 講演

演題 「生徒の就職に親ができること」

講師 今泉 理絵 氏 (キャリアコンサルタント)

【これからの時代と若者のキャリアを取り巻く状況】

世の中の変化のスピードがとにかく速く、グローバル化・ボーダーレス化、外国人観光客・外国人労働者の増加、A T・I T革命 (特徴は不可逆性)、少子高齢化、自然災害・震災の影響・世界情勢・雇用情勢、日本的雇用 (終身雇用・年功序列・企業別組合) の終焉、雇用調整・雇用の流動化・失業・転職の一般化、就職活動ルール of 廃止、働き方改革など大きな転換期にあたります。

若者のキャリアを取り巻く状況ですが、進学は進学率の上昇、多様な入試スタイル (推薦入試、A O)、手

に職をと意識 (医師・薬・看護系)、景気回復による文系進学者の増加など。就職は、有効求人倍率の高さがありますが、産業に若干の偏りがあります。早期離職の問題、七・五・三現象 (中卒70%、高卒50%、大卒30%が就職後3年以内に離職する割合) と言いますが、実際には半数が1年以内に離職している、というのが長年変わっていない状況です。高学歴でもワーキングプアー、そして、ニート・フリーター・引きこもりといった問題もあります。法政大学の児美川先生は、高校に入学した100人が、高校卒業、大学進学、専門学校、就職と自分のキャリアをつなげた時に、41人が最終的に就職継続 (ストレーター)、それ以外の人は何らか形でリスタートしたり、今も就職しないままの状態、という分析しています。さらに、米国のデューク大学のキャシー=デビットソン先生 (現ニューヨーク市立大学大学院教授) は2011年8月のニューヨークタイムスのインタビューで、アメリカで2011年に入学した小学生の65%は今存在していない職業に就くであろうと答えています。このトピックスだけでも大変衝撃で、先が読めない時代なんだということをご理解頂ければと思います。さらに、野村総合研究所・英国のオックスフォード大学は合同でこれからの時代がどうなっていくのかを研究調査しました。2015年12月に正式に発表になっていて、2030年をシミュレーションしているのですが、日本の労働人口の49%、半分近くの職業がコンピューターで代替される可能性があるという、衝撃的な発表をしています。それだけA I、I Tの技術革新が進んでいるということなんです。逆に10、20年後も残る仕事もあります。コンピューターに置き換わらない仕事の特徴としては、クリエイティブな仕事 (ex.芸術、歴史、広告、哲学、神学)、定型業務に収まらない非定型な仕事、人間との交渉を要するような仕事 (ex.営業の仕事、ホスピタリティ、ホテルマン、介護) が挙げられています。仕事の手順が明確に準備される仕事はコンピューターに置き換わっていく可能性があり、データ・分析に収まらない仕事は残っていく、ということです。また、コンピューターがやるよりも効率が良く、安くできる仕事も残っていくそうです。これはなかなか酷な話だと思います。



【今、そしてこれからの時代、どのような職業観を持つべきか】

私達が就職活動をした30年前とは大きく変わっています。私達保護者世代はまず自分たちの時代の進路選択・就職に対するイメージを一旦リセットし、価値観の大転換を図ることが求められています。古い価値観を押しつけてはいけなし、今までの価値観では上手くいかない時代になっているということです。誰もが変化に向き合い、むしろ積極的に変化を楽しむ気持ちが必要だと思います。計画通りにはもう行かない時代になってきているんです。キーワードは何回も出てきますが、子ども達に将来のキャリア、夢、目標をまず考えて欲しいんです。それを大事にした上で、大変揺さぶられる時代だということです。計画通りにいかない、卒業後の就職が一生物ではない、就職がゴールではなくその先を見なければならぬ、途中で計画変更をしなければならない。じゃあそこでどういう職業観を持つべきか。計画通りにいかなくてもこんなはずじゃなかったとそこで立ち止まるのではなく、想定外だけ何とかがやっぴいこうというリカバリー力、タフさ、変化に対応する力、偶然をチャンスに変える力、そういう積極的な生き方がとても求められていると思います。実際に予定通りに真っ直ぐ立ち止まらずに人生歩むというのは、皆さんにも手を挙げて頂いたとおりむしろ稀なんです。アメリカのスタンフォード大学のジョンクランボルツ先生は「計画的偶発性理論」という考えを打ち出しています。たまたまとか偶発的なことを計画的に呼び覚まそうという理論です。実に個人のキャリアの8割が予想しない偶発的なものによって決定づけられているという理論なんです。クランボルツ先生は統計学的に様々な方のキャリアのインタビュー調査を行ったそうです。すると実に8割のケースが、自分がここに至るまでのキャリアを決定づける際、予定通りじゃない何か偶発的なことがきっかけだったり、予定外のものによって導かれていたそうなんです。ですので、計画外の出来事がキャリア形成に大きな役割を果たしている。もちろん、この先生は行き当たりばったりということではなくて、自分が進みたい方向や志しているものに向かって、何か好奇心・持続性・柔軟性・楽観性・冒険心、こういう行動を意識的にとっている人（例えば、本当は野球選手になりたかった、でも野球にまつわる仕事がしたいから野球のグッズ関連の仕事・宣伝を扱う仕事に就いている）ほど、きっかけや偶然が自分に都合の良いように転がってくる、ということを示されています。自分が思っている情報がどんどん入ってくるためには、“好奇心”“持続性”“柔軟性”“楽観性”“冒険心”を意識して行動していこう、という考えです。この話を聞いた時、私はとても救いがあると思いました。実は、震災後にサテライト校のキャリア支援や就職支援をしていました。生徒は避難する前、想定した将来像があったはずなんです。それをもう1度組み立て直すことになりました。若いわけですから、避難前に描いていた職業や将来像ではなく、新しい世界や新しく見えてきたこと（職業や会社、仕事、将来、進学など）が新しいチャンスや可能性を広げてくれたと考えてはどうかと生徒達に伝えました。震災復興のキャリア支援をしていく上で私にとって「計画的偶発性理論」は大きな支えになりました。ただ、この5つは、わりと保守的な福島県の県民性とは真逆の性質ではあるのですが……。ここでお伝えしたいことは、これからの時代、変化がすごく激しいので、私達の頃の昔のキャリア支援、ここが我慢だという一途な考えではなく、変化に対応できるような柔軟性が必要、つまり発想の転換が必要だということです。

【将来のキャリア、進路選択、就職にむけて大切な3つのこと】

柔軟性、視野の拡大、学び方を学ぶこと、だと考えています。

まず、柔軟性です。中高生・大学生には、将来は変わって良いし、迷って良いし、悩んで良いよ、その代わり自分で柔軟に未来をどんどん作っていこうね、と話します。恐らく学校現場では、早く将来の進路を決めなさい、そこに向かって頑張りなさい、と言うのが常だと思います。それで良いと思いますが、大切なのは“違うなあ？”と思った時に無理矢理そこに落とし込むのではなく、その悩みに付き合い、生徒自身に軌道修正したり進路変更したりする柔軟性を身に付けさせることだと思います。そうでないと、うまくいかなかった時のダメージが非常に大きいです。本当にそれしか考えていなかったのに、進路を違う方向に向けたいと思った時に泣きながら進路を変える大学生もいます。子ども達が将来のまず一歩、筋道・夢・目標を立てて、そこから逸れたり、立ち止まったりした時、大人達はそれに上手く付き合っあげることが大事なんじゃないかと思っています。丸山昇さん

という方が登山型キャリアというイメージ図を作っています。唯一無二の目標に向かって一途に逸れずにむかっていく。それが間違いではないですし、目標を立てて計画を立てて成功している人はたくさんいます。しかし、会社の中で異動があったり、こっちの山に登っていたら、あっちの山も良いかなと寄り道などをしながら上るのが現実ではないでしょうか。リクルートワークス研究所の久保研究所長は、変化に逆らおうというラフティング型キャリア、イカダ型キャリア、あちこちにぶつかりながらもそこに飲み込まれないように乗りこなしていく時代というお話をしています。柔軟性(様々な変化に対応し続ける力、計画を変更する力、計画を見直す力など)を学校現場、進路の現場で併せて育てて行って欲しいと思います。例えば、Dという山をA地点から目指していたけど、予定通り行かなくなった時に、それでももがいてゴールを目指すのもあります。ただ、じゃあこっちの山に登ってみようかな、というのも良いのではないかと。子ども達にこういう話をするとホッとした表情をします。「そういう時はこっちに行っても良いんだ」となります。諦めるとか挫折したという終わり方になると、大変ダメージが大きい。そうではなく柔軟性を持って将来のキャリアを考えて行って欲しい。「これしかない」とは考えないということです。

次に視野の拡大です。自分の可能性をできるだけ広げるために視野を広げよう、きっかけを大切にしようということです。子ども達は身近な大人、まずは親御さん・学校の先生など、自分の生活の中で見えている職業を選択しようとしています。逆にいうと、それ以外は見えていないので、選択肢にも入らないんです。ですので、狭い視野でそこだけに真っ直ぐに向かうのではなく、色々選んで悩んでこれにした、くらいの広い見識を持って欲しいです。視野を広げるともっと選択肢、可能性、チャンスが増えます。知らない仕事を子どもは選べないんです。

さらに、学び方を学ぶ。これが一番大切です。現在はITの時代、レジや車が自動化される時代です。こういう部分に付いていく力。私は若い子達にはあんまり心配していません。初めて見たゲームアプリとか機械を説明書も見ずにチャチャチャと使いますよね。むしろ、私達の方が危ないですね。そういったものを感覚的に操作できる慣れとかは時代に付いていく力だと思います。こういう事についていかなければならない、答えのない事に答えを出していく時代ですね。私達が向こう30年間見たことがない時代になっていきます。そうすると私達に教えられることはないんじゃないかと思っています。若い子達に、どんどん私達を導いて乗り越えて追い抜かしていく、答えのないことに答えを出す力を身に付けてもらわないといけません。そのためには、自ら学び続ける力が必要です。知識はどんどん古くなります。知識を覚えていること=勉強ができること、偉いことではないです。むしろ、新しい何かが来た時に新しい物に対応してそれを掴んでいく力が、学び方を学ぶということです。例えば、公務員の勉強をしていたけど民間就職に切り替えますとか、ある資格の勉強をしていたけどこの資格じゃない資格の勉強をしますとか、そこまで勉強してきたことが無駄だったんじゃないか、と思う必要は全くないかと思っています。私は、何かを掴むために勉強していたその勉強の仕方とかコツみたいなものが一生物になるとかと思っています。ですので、学び方を学ぶということ。そういうところが大切だと思っています。

なお、ここまでの話で誤解の無いように申し上げたいんですが、私は転職を勧めている訳ではありません。柔軟に将来を作っていこうという考え、例えば再就職・転職とか何か進路を変えることに対する否定的な考えを持たないようにしたいという意味なんです。否定的な考えはその子達にとって何の助け・何のエンジンにもならないですね。リスタートを切って、新しいキャリアを作っていく、そういう時代だよという風に持って行って欲しいな、と思います。

【生徒の就職に親・保護者ができること】

子ども本人が自分で考えて選んで決めることが大切。これに尽きます。悩むことは決して悪いことではありません。考えているから悩む。本人が決めることがとても大事です。大学生の就職支援をしてきた時に悩むことをしていなくて、この先どうしようと立ち止まったり、悩んだりしている子にたくさん会います。

では、保護者は何ができるのか。あくまでも子どもの意志決定、子どもが決めることの支援者、サポーターであることが大切です。自分で判断できる一人前の大人として接しましょう。高校1年生に一人前の大人として接

しましうはさすがに無理とは思いますが、イメージとしては、サッカーの試合で保護者が息子に成り代わって選手として戦う訳にはいきませんよね。結局、フィールドでゲームするのは子ども本人なんです。ゲーム中は自分で考えてゲームメイクをしたり、ディフェンス・オフェンスをしなければなりません。本人に任せていく、という意識をすごく持たないといけないと思います。親の思い通りにコントロール・指示しすぎたり、本人に変わって決めすぎると、上手くいかなかった時や壁にぶつかった時に乗り越えることができないケースが多々あります。「上手くいかないのはお母さんのせいだ」と人のせいにする。「自分で決めた訳じゃない、お母さんが決めたんじゃよ」、「本当は別の仕事良かった、自分で選んだ仕事ならがんばれるのに」というのはよく聞く話です。自分がやりたいと思い、やる気満々で入れば多少の苦労は乗り越えられても、言われてここに来た場合はその壁を乗り越える意義が見出しにくくなります。ですので、そういう意味でも自分で決める方を後押しする。指図しすぎると指示待ち、受け身になってしまうんです。

では、指示・コントロールしないで、受け身にならないように親はどう子どもと関わったら良いのか。ぜひ子どもに問いかけて頂きたいんです。どう思う？どうしたいの？って。十分に聞いてあげてください。実は今、子ども達の考える力が弱くなっているような気がします。中高生・大学生は自分がどうしたいのか考えられない。職場で働き始めてもどうしたら良いか分からない。立ち止まったまま待っている。答えを待っている。しかし、問いかけることによって自分で考え始めます。どうしたらよいかやってみて、そして答えを決めるような、自分で考える力を育まないといけません。いずれ親も先生もいなくなります。そして、自分が親になり、独り立ちをしていく時に自分で答えが出せる人にならないといけません。自立ということを考える上で、親は子どもがどうしたいのか十分話を聞き、そしてどうするかというところを決める支援をすることが大切です。もちろん本人に意思決定をまかせるということは放任放置ではありません。この微妙なバランスがとっても難しいんです。

じゃあ、このバランスを取るためにはどうすれば良いのか。私は4つあるのかなと思っています。まず、親御さん達は、最も身近な社会人（キャリアモデル）として、保護者としてではなく一社会人として、そして先輩として、自分の仕事の内容・やりがい・苦労話を是非語ってみてください。親御さんがどんな仕事をしているか実は知らないお子さんもいます。子ども達はこれから進んでいく大人の社会に対して不安を抱いていたり、ブラックなイメージを抱いていたり、怖いなんて思ったりもしています。でも、保護者の方が頑張っていることを知ることによって勇気が沸いてくる、イメージが沸いてくる、自分にもできそう、となるんです。なお、仕事の愚痴・企業の悪口は止めて頂きたいですね。世の中にデビューする上でブレーキになるだけですから。

2番目は、お子さんの味方、支援者として常に応援する姿勢で、就職のこと見守って欲しいと思います。子どもが進もうとしているのに、「そんな会社なんて」「おまえには無理だよ」「こっちにしろ」「知らないぞ」と無責任な感じで言わないで欲しいです。保護者が一生懸命考えて、子どもに寄り添うというところを是非やって欲しいです。ただし、指示・コントロールしないでください。

3番目は、情報提供者・アドバイザーとしてアンテナを張って情報収集（進学する大学、就職先）・情報提供をして欲しいです。ただし、主観の押しつけはしない方が良いです。大手が良いに決まっている、聞いたことない会社だから止めろとか。保護者の主観ではなく、色んな情報をフラットに伝え、子どもが考える環境を整えたり、情報を提供するという関わりをして欲しいと思います。

4番目は、本人を最もよく知る人物として、様々な視点からアドバイス、例えばその子の興味・関心から製造業とか事務職とか、一緒に考え寄り添うパートナーであって欲しいと思います。ただし、子どもが一生懸命自分で人生を切り開こうとしている時に「とりあえずアルバイトでいいんじゃない？」「留学でもしたら？」みたいな安易な道を提案しない。子どもが苦労している姿を見るのが辛くてつい手を貸しちゃうんですが、ここは是非こらえて欲しいと思います。

【いかに企業の情報収集を進めたらよいか】

パンフレットや会社説明会は会社都合になっている場合もあります。あまり表に出したくない情報・中身は語られません。職場体験とか職場見学とか、実際はどうなのというところを見て、聞いてくる。社員の方から直接話を聞く。こういったところで実際に是非情報収集して欲しいと思います。クリアな生の情報をちゃんと自分で確認して仕事を選択できていると、こんなはずじゃなかったが少し防げると思います。なお、生徒、学生さん達に知っている企業名をたくさん書き出してもらおうと、全国的の有名な企業の名前が一杯出てきます。でも、地元の企業が出てこない



んです。ですから、中高生のうちから興味・関心を持たせておきたいです。例えば、首都圏で就職する方がいた場合、子育て・住宅購入・親の介護など色んな節目になるタイミングでUターンしてくる方がとても多いです。その受け皿という意味も含め、もちろん地元で就職する人も含めて、中高生のうちから地元の企業に興味を持たせるのはとても大事だと思います。それから先程、企業名の話をしました。消費者として利用している企業（ビジネストゥーコンシューマー）ばかり。でも、表から見えにくい企業間ビジネス、企業がお客様になっている企業には良い会社が数多くあります。そういった会社に関心を持たせたいなと思います。例えばホームページで是非御覧頂きたいのが、社員の方が生き生きと働いている姿が露出されている会社かな？というところ。特に仕事のやりがいや大変さについて、ウェブサイトやパンフレットで若手から語られている場合は、人が育っている、もしくは人を育てることを大切に取組んでいる確実に伸びる企業だと思います。確実に若い方が育っていかないと会社は年をとっていきばっかりですので、私はこれが一番大事だと思っています。また、決して給与・福利厚生など条件面だけで会社を選ばないでください。高校生は、こういうところで親と相談して会社を決めましたという人が多いんですが、条件が当たり前を満たされていくと、満足できなくなるんです。マズローの欲求5段階説では、やはり人間は自己実現、やりがい、認められたいという気持ちがある動物です。認められることとか仕事をやりがいを持ってやっているという会社を選ぶ、そういう風に働いている社員さんがいるところを選ぶという意識を持って頂きたいです。仕事のモチベーションをどこに置くのか。目の前の作業だけの仕事をやっているところだけしか見えないので、やりがいが続かなかつたり、辞めたくなるんですけど、やはり大きい視点で理念を持ったり、そんな思いで働くことがとても大事だと思います。

【(こういうのはちょっと困りますという視点で) 事例紹介】

ケース1。今まで教員志望でしたが、教員志望を止めて民間企業に就職したいと考えている学生がいました。そんな時に例えば先生が「何だ諦めるのか」と言う。ただの進路変更ですよ。挫折、諦めるとかではなくて、もっと自分の可能性を生かす仕事・方向性が見いだせる、と思ったら、是非その方向性を後押しして欲しいです。タイミングの難しさはありますが、「諦めるのか」と言われてしゅしゅ教員採用を目指しずっと勉強しているけれども、なんか止めるに止められなくなっちゃったとか、でも結果が出ないとか。諦めるという感覚を止めて欲しいんです。進路を変えるっていうぐらいの気持ちで柔軟に進路を作っていくって欲しいです。

ケース2。「そんな会社聞いたことない。就職するのは止めなさい。」これは保護者の視野の狭さです。是非その会社と一緒に調べてみて欲しいです。

ケース3。本人は福祉関係に就職希望、保護者は金融関係に就職希望。でも最終的に金融関係にしゅしゅ就職。2年後に辞めて大学で福祉の資格を取れたので、もう1回再就職。これもいわき地区の大学生のケースです。

ケース4。本人は情報系の専門学校生ですが、ホームセンターのアルバイトから流通業・サービス業など接客の仕事をしたと考えるようになりました。しかし、保護者は情報系の専門学校に行ったんだからそれを活かす

仕事に就いたらと。彼が学んだ情報系の内容も流通業・サービス業の部署で活かされる仕事があります。学んだことは何も無駄になりません。ですので、柔軟に考えて、「学んだこと」＝“その業界”ではない、会社は色々な仕事がある、と発想を広げて仕事を考えて行って欲しいです。

【おわりに】

「この世の中に生き残れる生物は、この時代が要請した者か、あるいはその時々々の環境の変化に対応した者のみである」とイギリスの方が仰ったそうです。なるほどと思いながら……。でも実際に大事なことは自分が自分らしくどう生きていくかじゃないでしょうか。心配ないように生きるとか計画に忠実に生きることの方がむしろ難しい時代ですよ。中高生や大学生への講演の最後、「人生のプロデューサーは自分だ」とメッセージを送っています。これは、私達大人もそうです。これから人生100年時代。私もここから自分の人生をプロデュースしていかなければならないと思っています。学び直しもしなきゃいけないです。ですので、是非これから進む道を、柔軟にどん欲に学びながら自分の道を切り開いていく、というような人生にしていくことがこれからは大事になるのではないかな、と思います。

第2部 パネルディスカッション

- テーマ 地元産業の可能性と人財（人材）育成について
- コーディネーター 小沢 喜仁 氏（福島大学教授・（一財）福島イノベーション・コースト構想推進機構理事）
- パネリスト 庄司 秀樹 氏（東洋システム株式会社代表取締役）
- 鷲 弘樹 氏（株式会社東日本計算センター代表取締役）
- 猪狩 謙二 氏（常磐共同ガス株式会社代表取締役）

【小沢氏】

今日こちらにいらっしゃる3人の企業のみなさんは、いわきでもチャレンジをいっぱいしている、イノベーションを担っている企業のみなさんです。企業のみなさんから色々お話を聞き、地域をこれからどう活発化していくかということ、今日お集まりの保護者の皆さん、先生方、学校に関係する方々、地元の行政や産業を担う方々と一緒になって考えていきたいと思っております。どうぞよろしくをお願いします。

私の自己紹介も兼ねてイノベーション・コースト構想のお話をさせていただきます。まず、この地域から生まれる新しいことづくりが未来を作るということを子ども達にメッセージとして出しています。プラス思考で新しいものを創り出すんだというチャレンジが何よりも必要です。原子炉は非常に安定的にコントロールされています。この状態をさらに廃炉の状態まで行くためには、色々とチャレンジをしなければいけない。東京電力と、東京電力の廃炉に関してはJAEAなど研究機関の共同によってこの取り組みが進められています。研究しながら実際に廃炉にすることが大事。そのためには共同作業が大事なんです。共同作業のために政府の取り組みと福島県の取り組みがあります。廃炉基盤技術産業というものです。問題点は、この廃炉の技術が下の方までなかなかニーズとして降りていかない、地元の企業さんの参画がなかなか得にくい、というところです。そのことは共通の課題になっていますので、廃炉のニーズというのを地元産業も含めて全部で担っていくことが求められている、というのが今の状況です。「そんなことできるの？」とお思いだと思いますが、産学連携・官民合同チームが成立



して、その人達を中心にロボットですとか再生可能エネルギーですとか食品関連の産業ですとかこういうことに対して福島県の浜通り沿岸がどれくらいのポテンシャルがあるのか調査されています。いわき地区は、1つのサプライチェーンとあって、色々な材料をやるところから製品を出すところまでの間の約80%ぐらいの企業があり、イノベーション・コースト構想を担う中核的な位置づけがされますし、産業が新しい形で興ってくるということが期待されています。

イノベーションは「社会システムの変革を生み出すような革新的な技術開発」と今は定義されています。これがイノベーションに対する考え方で、何かと何かを足して新しくして、それで社会の中の、我々の生活の仕方を変えちゃおう、ということです。すごくまくっている例がこの頃多く出てきました。様々な場面でニーズに指向して色々なことを変えていくことが企業には求められている。それから世の中は何を求めているか。付加価値を付けるということ。一緒に人材育成をすると。有機的な連携、1つだけではなく色々な機関が一緒になって物を作っていきというのが求められている。最後に情報をオープンにして、みんなで情報を公開・共有しながら、みんなで進めるのが大事になっています。そのことで皆さんの今のところだと、学校現場では色々な模倣をしながら勉強している段階で、類推・変容・独創という風に育っていく。これをぐるぐると回すことが新しいもののチャレンジではないかな、と思っています。これから先、こういうことをどんな風に地域に根差して進めていくか、また子ども達がこういう会社にどんな風に就職していくかということが何より地域を活性化していくことになります。その点について企業の皆さんから是非伺いたいと思います。

～ パネリストによる自己紹介並びに会社紹介 ～

【小沢氏】

今日はそれぞれなぜいわきで創業をしているのか。地域から世界を見る、いわきで事業を興すことについて、改めてそれぞれの皆さんからお話を伺います。

【庄司氏】

東洋システムは平成元年に創業し、今年で30年目になります。売り上げは9千万から50億。従業員が私1人から121人と発展してきていますが、実はいわきにあるメリットはありません。マイナスだらけです。お客様は95%が関東より西です。交通費だけで年間7千万。人件費、宿泊費を入れると3億。本来だと10年で15億円が残る会社なんですけど、それを捨ててまでいわきに残っているのは、自分が生まれ育った地域であること。そして、やはり我々東北と言え、どちらかと言えば大手企業の工場の立地で生きている。そこに22歳で就職をして、42歳で企業がいわきから撤収して、もっと人件費の安い所へ行って行かれたら、子ども達を転校させて中国に行くか、職を失うしかないんです。我々が子ども達の模範となり、自分達もこういう企業で働きたい、自分もベンチャー企業を興していわきをもっと活性化したい、そういう子ども達への期待をこめて、いわきに残っています。我々のバッテリーバレー推進機構では、これから起きるであろう関東大震災、富士山爆発、東海地震、東南海地震に備え、関西に95%ある電池メーカーをこのいわきに誘致をしてリスクヘッジをし、業界を維持しつつ、子ども達もこのいわきの地で働ける環境を作りたいと考えています。いわき市の高校生が市外に転出するのは65~70%。大学生も同じく60~70%。3割しか残らない。今まで関東地域に子ども達を取られていましたが、最近トヨタ自動車の東富士工場の全面的な宮城県・岩手県への移転が決定しました。さらには電池工場も宮城に集約になりました。これは企業生き残りのためですね(プライマシーブエナジー)。さらに東芝のメモリー工場が四日市にありますけど、震災でつぶれたらマズイということで北上に行っているんですね。こちらの経済効果は約8千億円です。ということは、このいわきが関東と北の両方から若い人を取られて、デスバレーになってしまう。これはマズイぞということで、我々はこれからの起きるEVの爆発的な発展の時に備え、バッテリーのリユースとリプレースとか生産とか、こういったものをいわきに持ってきたいと思っています。それにより大きな工場が来て、地域の企業も参画できるようにしたいんです。実はEVアカデミーということをやっています。勿来工業、平工業の学生さん、先生方にEVの基礎知識と技能と分解・組み立てを伝えています。

これが各普通高校や中学校さらには地元の中小企業の板金をやる人、電線をやる人、プラスチックを作る会社、と裾野が広がり始めています。いわきに行くと小・中・高校で一貫したバッテリーの教育と中小企業が全部知識を持っているとなれば、みんな企業がいわきに來ますよね。そういう仕掛けをしていく。それはひとえに自分がいわきで生まれ育ち、いわきの皆さんにお世話になり、そして大人達に育てて頂いた恩返しとともにこのいわきの10年後、福島の100年後を作るべきではないか、という強い意志からです。

【小沢氏】

トヨタの分社化で、さらに東富士の工場が大きく宮城の方に集積されてきているということですし、半導体に関しては岩手と宮城の間くらいに集積ができつつあります。私は山梨出身ですが、山梨の韮崎にあった東京エレクトロニクスは、岩手の南の方に動いて集積されてしまった。それぞれの地域で人材を育てながら、地域に企業さんが育ってくれることの良さを紹介して頂きましたが、さらに驚社長から言葉を重ねてもらいたいと思います。

【鷺氏】

変化を続けるということでは会社も生き残ってきたし、これからの時代もそうであろうと思います。それともう1つ、うちの会社が生き残ってきた理由は、それは転んでもただでは起きない、失敗をそのままにしないでただでは起きない、という点だと思っています。今回の震災もそうだと思います。これをきっかけにもう1回たくましくなるぞと。そういう気持ちをこの地域は持っている、と思っています。

私もいわきから外に出たかった。大学、就職は東京です。就職先も自分で望んで、良い会社だと思ったところに入りました。東京で15年過ごしています。今でもその会社は大好きですし、お付き合いもありますが、ある時東京で働きながらこの先どうするんだらうと考えた際に、少なくとも私は父が会社をやっている、いわきで生活する選択肢があり、かつ、もしかしたら根っこを降ろす場所は東京じゃなくていわきじゃないだろうかと思いはじめたのが30代の時でした。そして、結果的にいわきに戻り、その



夢を実現したいと思って今に至ります。東京は本当に刺激的な街ですし、私も今オフィスがありますし、そこで頑張っている仲間がいますので、そちらはそちらで非常に貴重だと思っています。しかし、東京の大企業は今やグローバル企業で株主は世界中。我々の頃は、大企業に入ったら、何とか面倒を見てくれるし、引っ張ってしてくれる時代でした。今はたっぷり取って、その中でエキスのように生き残った人達を使う。これが大企業のスタンスです。ですから、入った時がゴールではない。その先の幸せって本当になんだらう、ということをお子さんと一緒に考えて頂きたいです。もちろん大企業には大企業の良さがあります。ただ、その中で生き残って行くには、猛烈な競争があります。いきなりリストラにあたり、遠くに異動もあります。これが大企業の論理です。そこにも人生の意味は見付けられると思います。ですので、どこに生きる価値を見出すかが大切です。私は、自分の力でその企業から学び取れることを学び取り、自分の力で人生を作るということを若い人には意識してもらいたい。我々の会社も変化に乗って生きていますが、恐らく会社が変化に対応するだけでなく、社員の皆さんも会社を使って生き残って欲しい。極論を言えば、うちの会社はなくなったって生き残れるくらいうちの会社で色々な経験を積んだり、色々なビジネスをやりたい。実はそういう心構えで仕事してもらえると会社の業績も伸びます。それがWinWinの関係だと思っていますし、若い人達には若い頃の挫折も失敗も、それも全て乗り越えて、是非将来の夢を持って頂きたい。もし、地元で貢献したい、地元で働くことを将来の夢として持つのであれば、そのための努力を若いうちに是非して頂きたいと強く考えています。

【小沢氏】

福島は私も40年住んで、恵みの多いところだと思いますし、そういう資源の多いところで何かをする時には非常に適している所じゃないかと思っています。子ども達や若い人達に色々チャレンジして欲しいです。でも活躍の場として福島っていうのも1つあるんじゃないか、っていうのは1つのアドバイスだと思いますし、鷺社長が仰ら

れたように色々なところでの働き方というのはあると思いますけれども、その中で子ども達自身が選択するというのは、最初の講義で今泉さんが話されたことにつながっていくのかな、と思います。

それでは、次に猪狩社長から言葉を重ねてもらいたいと思います。

【猪狩氏】

いわきの企業は所得がまだまだ。いわき市は全国の市町村の中で 500 位ですね。平均所得がだいたい 300 万円です。ちょうど 2010 年の震災前が 272 万円くらいです。復興の特需なんかがあって若干上がったと言ってもまだ 500 位。ということで、企業が頑張らないといけない。いくら若者に成長してくれとか、教育しないとけないとか言ったって、やはり第一は生活です。いわき市外に出て行く原因は、所得の低さもあるんじゃないかと考えています。当社は今 75 名。売り上げが現在 34 億円。利益の方が 3 億円。正社員の平均所得が 600 万円です。いわき地区の上場会社で 6 位です。私は 1 番を目指して色々頑張っています。各地への進出や新規事業を積極的に行っています。できない理由は絶対言わない、やるための方策のみ考えて前に進む。さらに、自分の事業の邪道は進まない。正道を進む。例えば、エネルギー産業ですから、エネルギーの業界以外の仕事はやらない。時には福祉をやらないかと勧められることもあります。福祉の場合にはそこにエネルギーを供給するお手伝いに留めます。地元で若者を定着させるためには、社員の所得を確保してあげること各企業が力を入れていくことが大切じゃないかなと思います。私は高校を卒業して、今の会社に入社しました。生え抜きです。特に起業してベンチャーとか、そういう類では全くありません。サラリーマンとしてやってきて、47 歳で社長になり、丁度 9 年目になりますけども、何が必要かという、何くそという反骨精神ですとか、自分が一旗揚げてやろうという思いとか、そしてその後に CSR というか社会貢献活動が始まっていくと感謝の心が生まれていって、それが相乗効果で好循環につながると思っています。社員には、自分で模範を示しています。それが最大の教育だと思っています。このいわきが発展するために、私もバッテリーバレー推進機構で庄司さんの片隅の方で支えるというような業務、仕事を担っていますが、是非企業誘致、そして企業の価値を上げるということに皆さん御協力を頂ければ幸いです。

【小沢氏】

社長さん達というのは、次のところを考えていらっしゃって、それに対して確実に結果を出していこうとする。問題点を明確に捉えて、解決策を探すことに社員の方が一緒になって取り組んでいる姿がないと所得が倍増することはなかなか無いな、と強く感じました。皆さんに地元への想いや創業の想いを語って頂きました。

では次に、若い人が実際に就職した時に、社内での教育は特にどんなことに注意しているか、新しいこととしてどんなことが必要になっているかをお話し頂ければと思います。

【庄司氏】

東洋システムの人事制度は、男女・高卒学卒全く関係ありません。入った時の年齢で決まります。そこで 3 年間見習いをしてから、実力主義に変わります。技術職も同じです。会社に入って何をやるかが一番重要、というのが私どもの評価制度でして、我々は社員を、人材ではなくて人財、人間は財産という表現しています。また、1/3 利益還元という原理ということで利益の 1/3 を社員に返しています。今期は過去最高益・最高の売り上げでしたので、臨時賞与を勤続年数に分けて支給しています。それと、終身雇用制を実行しております。世の中の動きと逆行していますが、終身雇用制と能力制のハイブリッドです。人間ですから親の介護や自分の病気で休まなきゃいけない時があります。戻ってきたら自分の机がなかったということを見たら、俺たちもそうなるんだって思いますよね。だから、うちは終身雇用です。新卒者の定着率は 65% と言われますが、2009 年からの 10 年間の定着率は 98% です。1 件だけは、結婚してどうしても子どもさんを自分の手で育てたい、という女性が退職しただけです。実はこの方も子育てが終わったので戻りたいと言ってくれています。というような仕組みを取ってまして、非常に人を大切にすることやっています。年に 1 度、必ず会社が全額負担して家族旅行を計画し、約 300~400 人で旅行に行っています。ここも無礼講で。

実はいわきで一番尊敬している社長って猪狩社長ですね。少しでも近づきたいと思っています。そして、ソフ

ト関係では鷺社長です。彼がソフト、猪狩さんが地域のインフラ、私はハードウェア。全くバラバラの業種ですが、一緒にいて考えも非常に似ているんです。やっぱり人は財産であって、皆さんの学校の生徒さんやお子さんはこの地域の宝なんですね。宝であるからこそ、厳しくも教えますし、愛情を持って育てるとというのが我が社の考え方です。

【小沢氏】

非常に3人の仲が良いっていうのは、業務がかち合わないからですよ。あと、全体が近接しているということと、それぞれの業務が補完関係にあると。これは良い関係ですよ。こんな感じで色んなところが出てくると、地域の活力が違うんじゃないかなって思います。続いて、鷺さんからお願いします。

【鷺氏】

父は29歳で会社を創りました。当時、そんな会社止めろと周りから言われ、出資してくれる人、付いてきてくれる人も無し。そんな中で苦勞しながら、会社を創りました。3年前に父は他界しましたが、50期やりますと定年者が出てきます。それを父は何よりも喜んでいました。勤め上げるとい言葉が非常に好きな父でした。

今の時代であっても、東京の大企業がそうじゃないならその逆に行くことに価値を見出していこう、と思っています。そして、実際にそれは企業にとっても利があると思っています。IT業界も最近人気はありませんが、その中でも我々の会社に来てくれる学生がいるのは、地域に根差しているのが1つと、そういった企業文化に魅力を感じて頂けるからだと思いますので、それに見合った会社でありたいと思います。

一方で、変化を続けなければいけないので、社内では教育制度が充実しています。内定者からeラーニングで学びます。もちろん、私個人としては学生のうちにその時しかできない楽しい経験、思い出を一杯作ってきて欲しいと思っています。会社に入って仕事をしたら辛いことがいっぱいある。そんな時に支えになるのは学生時代の楽しい思い出、友人だと考えています。仕事に関しては入ってからたっぷり教えてあげるから、と言っています。基本的な教育の後、現場の教育というのはIT系であったり、色んなコミュニケーションスキルであったり、我々の業界は制度があるのでそれらを活用しています。

また、我々も人事制度の中に目標管理を取り入れています。面談は本人と上司の間での半期に1度くらい持ち、その中で将来のキャリアパスも話し合うようにしています。成果に見合った評価をすることで、勤め上げて頂くという面が決して馴れ合いにならないように、良い意味での緊張感を持たせたい。

それと私自身は、IT業界に身を置く者として、一流という言葉を使いたいです。まだ未熟なうちはコンピューターの仕事、システムの仕事であっても、お客様の業務については素人です。ですので、教えてあげるからそばにおいでと言われたら、その中で一生懸命努力して仕事をする。しかし、いつしかお客様から評価をされて、あなたなら任せられるね、と言われるようになると、仕事をする場所や時間は自分の責任で選ぶことができます。「持ち帰っていわきで作って良いよ、その代わり良いものを作ってね」と言って頂けます。そうやって自分の努力で一流と認めてもらえることで、地方であってもどこの仕事でもできるようになる。それを目指して欲しいと思っています。そしてまた信頼を勝ち取って良い仕事をして、次の仕事につなげていって、自分がやってきたことを将来後輩に伝えていくと。そんな風なキャリアを積んで欲しいなと思います。将来親の面倒を見たい、地元で生活がしたい、そうなるんだったらそうなれるようにいくらでも会社で応援します。そのための努力はいくらでもやって欲しい。もしかしたら東京のライバル会社に比べたら、自分のふるさどで仕事をしたいというのは我々のわがままかもしれない。でもそれが認められるくらいの人材に是非なって欲しい。そういう思いで社員に向かい合っていますし、会社としてもそういう会社でありたいと思っています。

【小沢氏】

非常に社員に対する思いが強いということを皆さん感じられたと思います。同じように猪狩さんからもその辺りにつなげて頂ければと思います。

【猪狩氏】

先程、所得が倍増したなら残業が心配だという話がありましたが、うちは全社員の平均残業が8.2時間。非

常に少ないです。私はゼロです。私が率先垂範しないとイケない。管理職には帰るよと言っています。

私が今後、どういう人材を望むかということですが、私はリーダーシップとはなんぞやということを社員と常に考えています。そこで行き着いた結論が、リーダーシップというのは自己保身をしない人。そして責任転嫁しないというところまで行きました。そういった人がリーダーになるべきだと思っています。当社の社員も常に私に言われているので、その言葉を肝に銘じまして部下に責任転嫁することは一切無いと自負しています。そして、社員が社外に行って教育を受けたり、あるいは自分たちでディスカッションしたりブレインストーミングとか色々やったり、自発的にそういうことができるようになるまでに私達は支えていければ良いと思います。自発的というのが重要であって他力本願では駄目なんです。自主性って良く言われていますが、言葉でいうのは簡単なんですよね。実際に実践を持つような体制を我々が築き上げていかないとイケない。それが我々の人材育成、1つの大きな仕事でもあると思っています。

私は、IQよりもEQを重視しています。心のIQなんです。コミュニケーション能力だったり、思いやりだったり、そういうのがある人。後天的に備わるものですから、EQを重んじて採用しています。

【小沢氏】

それぞれの社長が社員に期待する思いが伝わったんじゃないかなと思います。そういうところに高校生や大学生が気が付いて活動できるようになれば、選択には心配がなくなるかもしれないですが、その一步前・二歩前にいる高校生や大学生にとっては就職を選択するのが大変、というのが今の状況だと思います。

では、PTAの皆さんの中から社長さん達にご質問があればと思いますが、いかがでしょうか？

【PTA役員】

色々お話を伺いました。うちの子もこれから就職をするんですけど、親ができることって少ないと思っています。会社の社長さんとして子どもを採用する時に今の子どもに求めるといふか、どういった子を会社として受け入れたいと考えていますか。

【庄司氏】

私はチームワークが取れるお子さん、それと前向きに考えるお子さんを中心に採用しています。猪狩さんと同じで、できない・やらないは一切言わないというのが私どもの会社の考え。格言になっていて、どうやったら達成できるかという子どもさんを私どもの会社では採用しています。

【鷺氏】

今、庄司社長が仰ったことを私も重視しています。加えて、好奇心を持っているという点も。年とともに少し衰えていく傾向があるので。若い頃っていうのは何事も楽しく感じる。だから好奇心が生まれる。それをどれくらい持っているかを私は聞いてみたい。もう1つは人生色々あっておかしくないの、今までの人生最大のピンチは何でした？と聞きたいです。もしそれに向き合ってきたお子さんがいたら、そのことは是非聞いて、共有したいと思います。

【猪狩氏】

私の場合は、行動力のある人間。頭の中でいくら考えても結局行動に移さなければ、会社は成り立ちません。ですから、行動できるかどうか。その中で一番貴重なのは、野球部などをやっていた子。そしてその中でも活躍できず補欠だった子。こういう子はマグマがたまり溜まっているんですよ。会社に入って何くそ、同級生には負けたくないって気持ちがあって、一生懸命がんばります。それとやはりIQじゃなくてEQです。

【鷺氏】

猪狩社長が仰りたいのは、エリートコースをただ来ただけではなくて、もうちょっと人生の幅がある経験をしてきて欲しいなあ、っていうことですよ

【PTA役員】

ありがとうございました。参考になりました。

【小沢氏】

それぞれに色々な仕掛けをされていますけども、最後に若い人たちが地域に入ってイノベーションを起こせるように社内で気を付けていることがあれば一言お願いします。

【猪狩氏】

はい、やはり、いわき市を愛することだと思います。心から愛する。愛せよと言っても子どもはピンとこないと思うんですが、色んな団体だとかボランティアに参画する。私は青年会議所に10年くらい入ってまして、そこでいわきは良い所もいっぱいあるんだ、いわき市って捨てたもんじゃない、もっと良くしていかないといけない、と思うようになりました。私は遅咲きで後から分かったので、学生のうちからそういうことを分かってもら、知ってもらおうというのが重要だと思います。そうすれば、活力、原動力になるんじゃないかと思います。

【鷺氏】

廃校を利用した研究拠点を作ります。そこでロボットとかドローンの研究開発をします。社内でアラウンドデイというセクションがあるんですけども、手を挙げさせようと思っています。若い人にどんどん手を挙げさせて、自分で手を挙げさせたい。これは作戦でありまして、自分で挙げたよね、ってプレッシャーをかけるんですけども。同時に、楽しんで仕事をやって欲しいなど。科学技術ってワクワクする要素があると思っていますので、会社としても取り組みたいし、社内や外の学生さんにも呼びかけていきたいと思っています。

【庄司氏】

私どもは若い社員5名ぐらいにチームを組ませて特許を書かせていまして、これから起こるであろうエネルギー革命において重要な特許を何件か押さえています。これで世界中からいわきに金を集めようと思います。いわきのビルゲイツじゃないですけど、全部こっちに金を集めてやろうというような仕掛けをしています。そこにイノベーションが起きるんですよ。我が社は電気・機械・ソフトウェア・コミュニケーション、様々な従業員が様々な職種に付いていますが、機械の技術屋を電気に配置したり、コミュニケーション担当をソフトに配置したり。T型戦略と言いますが、1人の若者が最低3つの仕事を経験してジェネラリストになった上で自分のスペシャルを選ぶということをやっています。こういうところから広い知識とか文化とか色々な物が分かって、イノベーションが起きているんですよ。こういうことを今後も進めていきたいと思っておりますし、震災直後からやっている高校生の心の復興の取り組みとして、世界最高のスーパースポーツカーと世界最高の環境自動車に子どもに乗ってもらって技術の違いとか素晴らしさを感じて頂きたい。バッテリーバレーもそうですけども、世界中でいわきでしかやっていないですから。スポーツカーもそうですし、バッテリーバレー推進機構も、燃料電池も豊田市といわきだけです。こういったことをどんどんボランティアで進めていって若い人達にイノベーションを起こすような基礎知識を伝えていくことを地元企業として少しでもやっていきたいと思っています。

【小沢氏】

皆さん、3人の社長の言葉から認識を新たにされたと思います。今、新しいものを創りながら、時代が変わっていく転換点に私達はあります。自分独自のものをやっていくということは生き残るための手段です。自分で見付けられるとずっと一生生きていくことができるんじゃないかなと思うし、それに人が注目することで新たな産業が興る可能性もあります。AIなど、我々はまるで脅かされるようにやっていますけれども、自分の得手に穂をあげてそれに取り組んでいく。3人のように共同しながら、連携しながら新しい物をみんなで作って、ということがたくさん起こるとイノベーションが起きます。ともすれば理由を付けてやらない方を選択しがちですが、3人の言葉から出ています。やるための方法を考える、やるための方策を考えるというところがこれから先、新しい物を担っていく時に一番大きなモチベーション・フォースになるし、それで子ども達のマインドが変わったり、地域をあげてと気持ちが変わっていくということが何より大事だと思います。これから先を見て、新しい事創りが地域を変える、未来を変えるということで、是非みんなで一緒に取り組んでいく必要があるかな、と思います。そういうところに是非大学も入れて頂ければと思います。今日は長い時間に渡りまして、御聴講頂きましてありがとうございました。3人のパネラーの皆さんに深く感謝致します。ありがとうございました。