

新しい時代における教育

～企業人としての人材教育～

平成14年2月
教育問題特別委員会

要 旨

戦後の教育は、国民に対する教育の機会均等と教育水準の高揚により、国民一人ひとりがより良き経済社会の発展の原動力となることを主たる目的としてきた。

この基本姿勢は決して間違いではないが、近年の国内外の社会環境の急速な変容の中で教育に対する国民の信頼は大きく揺らぎはじめているといっても過言ではない。

例えば、不登校、いじめ、校内暴力、学級崩壊、青少年犯罪の多様化、更には、個人主義を強調する余り他人への思いやりや、社会的連携の欠如、公的なものの軽視という風潮が拡大している。

われわれ滋賀経済同友会会員は、現在の教育問題の重要性を認識し、平成12年度より企業経営委員会の研究課題として、教育問題を取り上げ、「新しい時代における教育～企業としての人材教育」をテーマに議論を重ね、その成果を平成13年5月に中間報告として取りまとめた。

さらに、来年度は教育問題特別委員会を設置し、全会員を対象に教育問題に関するアンケート調査を行うとともに、教育問題を幅広く捉え①家庭・学校教育という「狭義の人間教育」と、②社会教育の一環としての「企業としての

人材教育」の二つに大別し、経済人の立場からどのような支援・協力が可能なのか「企業としての人材教育」に重点をおき、現行の仕組みをどう変革していくべきなのか、また、我々が具体的にできることは何かを問いかけながら、その具体的実践の可能性を踏まえてここに次のように提言することとした。



人材教育シンポジウムの様子
(教育問題特別委員会主催)



パネリストとして
参加した藤田義嗣氏

提言への背景

1 アンケート調査結果から

滋賀経済同友会では、会員を対象に教育問題に関してアンケート調査(平成13年7月)を実施した。本アンケートでは、一般的な教育に関わる問題と企業に関わる問題の二つの側面から質問項目を設定し回答を得た。

まず一般的な教育問題では「今後学校教育に何を期待するか」という設問に対して、道徳心、しつけ、人間性、協調性、責任感、基礎学力、体力など基本的な人間教育を期待すると言う意見が多く寄せられた。ここでは、社会生活の中で、他人と協調しながら一定の責任を持って自立して行くことが強く求められている。

次に、企業が求める人材像を探るために「新規採用で何を重視するか」という設問に対しては、即戦力となる能力、チャレンジ精神、仕事への情熱など職務を遂行するにあたっての資質、能力という回答もあったが、それ以上に、先の学校教育に期待する基本的な人間教育に関わるものが過半を占めた。

なお、教育全般について自由回答の中から主なものを列挙すると「学校、家庭、地域での教育に対する役割認識の不足」、「企業の社会的責任の自覚の欠如」、「企業は人材をつくるのではなく育てるものである」、「企業人がもっと教育現場に入り先生と生徒に刺激を与えるべきである」、「自己の職業というものをもっと大切にする意識を養成する教育が必要である」などがある。

しかし教育の問題を考える時、教育の荒廃はどこに責任があるのか、又それはどのように改められていくべきかを追求することも重要であるが、同時に我々も何らかの形で行動に移していくことが何よりも重要であることが調査の結果から感じ取れた。

2 21世紀教育新生プランへの期待

先に国(文部科学省)は、こうした教育の現状や課題をふまえ「21世紀教育新生プラン」を平成13年1月に策定した。

- 心の豊かな日本人の育成
- 個性を伸ばし、創造性豊かな人材の育成
- 新しい時代の教育システムのあり方

などをプランの狙いとして、すでに「奉仕活動・体験学習」の実施、「民間人の校長」への登用、「インターンシップ制度」の導入や、4月からは完全学校週5日制と新学習要領の実施など具体的な教育改革の取り組みが始まっている。

危機的とも言える教育状況を打開し、将来の日本を担う子どもたちを育てていくためには、少なくとも学校、家庭、地域が一体となって、それぞれの立場からその役割を果たしていかななくてはならないのは言うまでもない。

滋賀経済同友会は、国家的課題でもあるこの「21世紀教育新生プラン」がわが国において新しい教育改革として果敢に遂行されることに大きな期待を寄せるとともに、われわれ経済人も、その実現に向けての取り組みをただ傍観するだけでなく、企業人の立場から果たすべきその責任を十分に認識し、参画していかなければならないのである。

そのためには、まず国、地方行政機関に対しては、教育新生プランの推進の取り組みの中で特に、

- 地域の実情にあった新しい学校づくりの推進と教育機能の充実
- 新しい学習指導要領の下での基礎学力の低下を招かない学校教育
- 大学等の研究成果を地域産業に生かしていくための更なる規制緩和

などを期待するとともに、産業界として「地域社会の発展につながる人材教育」の観点から次のように提言を取りまとめた。

【教育提言】 地域社会の発展につながる 人材教育

現代経営の観点からみれば、企業の価値は、人知という知的資産の集積にこそあると言っても過言ではない。

現在、滋賀県には多くの大学や民間の研究所が集積しており、学生や若者が、勉強や研究を行うが、こうした若いエネルギーに満たされた滋賀県内の大学、民間研究所、公的試験研究機関と地域産業が結びつくことにより、“新しい滋賀県の発展”の礎である人材を培っていききたい。

1 地域内インターンシップ制度の 充実・支援

今後地域内でのインターンシップ制度により一層充実させていくことは実践的な人材育成および就職のミスマッチをできるだけ解消し、学生の職業意識等を強化する上からも重要なことである。今後は、特に産・官・学が一体となつてその機能性を高めていく必要がある。

(1) 児童・生徒の就業体験の支援

児童・生徒には、社会体験の一環として、企業を訪れそこでの就業体験により、職業の大切さを意識させることは、将来の自分の生き方を見つけるきっかけづくりに結びつくものである。「高校生自分さがし体験事業」のような社会体験活動が、円滑かつ効果的に行われるよう会員企業は受け入れ企業として支援する。

(2) 大学生のインターンシップ制度の充実・支援

学生時代から労働、職業観に対する理解を深め、自己の適性や能力判断を認識させることから、インターンシップ制度の普及支援が行われているものの、それぞれ十分な機能を果

たしているとはいいがたい状況にある。この制度が円滑に進むよう経済団体が協力して窓口の一本化をはかり、また、大学側と相互に意見交換する協議会を設立してその機能を高めていくための支援に努める。

2 起業家、後継者育成の 地盤づくりの支援

ベンチャー企業創出とその発展には、スタートアップ期から新規株式公開までの各段階で産・官・学がさまざまな起業家支援のための取り組みが必要である。企業家精神が育つ人づくりとその環境を整える。

(1) 起業家養成講座の創設

既に一部の大学や経済団体で若者、後継者を対象とした起業家養成関連の講座は見られるが、体系的かつ実践的で、滋賀県の産業構造にふさわしいプログラムが備わっているものは少ない。そこで、経済団体が一体となり滋賀県内の大学に必要な講座の開設を要望するとともに、求められればその研修の講師として優れた経営手腕を持つ企業人を派遣し、生きた企業経営等について発信する。

(2) 「三方よし研究所」(仮称)への支援

近江商人の伝統的ともいえる「三方よしの商法」はいつの時代でも大切であるが、特に今日のごとき経営者の倫理観が問われている時代には、企業経営者の団体としては見逃すことのできない重要な課題である。自利、多利、社利の三方の利の理念を、広く社会に再認識させていくためにも、「三方よし研究所」が設立された後は、研修会の講師として、又出版物の執筆者として、その他必要な支援を行う。

(3) 滋賀経済同友会の事業活動の展開

滋賀経済同友会は今後の独自の事業活動と

して、新事業発見活動、21世紀経営研究活動を新たに展開することにより、産・官・学の連携による新産業の創出及び後継者問題を含む人材育成等について調査研究活動に取り組む。こうした段組みを通じて、新しい企業人としての人づくりを目指すとともに、その成果を「提言」として発表し、広く地域経済の発展に寄与していくよう努める。

3 従業員能力開発のための体系的な研修制度の整備

今日の企業は、経営環境の急速な変化の時代に即応し生き残っていくために、トップ自らは言うに及ばず、管理者、従業員も常に体系的な研修による能力開発の重要性を認識していく必要がある。

その一つの手段として、生涯能力開発給付金制度等を積極的に活用して大学、中小企業大・学校(関西校)、その他の研修期間に積極的に参加し、絶えず自己啓発が行われるよう努める。

4 地域ボランティア活動、体験学習等への参加支援

広大な琵琶湖をもつ滋賀県において、特に自然環境、環境保全は重要な課題である。児童・生徒の時から学校・家庭・地域が連携を保ちながら体験学習等への参加を促す。

- (1) 琵琶湖を美しくする事業の一環である「淡海エコフォスター制度」を支援するとともに会員企業および従業員とその家族の参加を促進する。また植樹、河川愛護など地域で行うさまざまなボランティア活動への積極的な参加を推進する。
- (2) 地域住民や小・中学校で工場見学会を計画した場合は、会員企業は積極的に受け入れを支援し、地域に開かれた企業としての努めを果たす。

(3) 従業員も家庭に帰れば子どもの親という認識を深め、自社の従業員がその子弟のためにもPTA活動に積極的に参加するとともに、学校評議員に選ばれた場合には、その委員として参加し先生との交流を図ることを奨励する。

(4) 企業は学校側の要請があれば外部講師として従業員を積極的に派遣させる。また、教師を研修生として受け入れ、企業活動を体験させ、相互の理解と融和をはかるための協力・支援を行う。

5 新しい人事制度から求める人材像の発信

これまで多くの企業が採用していた終身雇用・年功序列制度は次第に崩壊し、能力主義を主体とした新しい人事評価制度に変容しつつある今日、従業員の能力・資質・実績を公正に評価し、やる気のある人材を発掘してその実力を伸ばしていくことが現在の企業にとり何よりも重要である。

企業は、必要な人材についての情報を発信することにより大学生や高校生、さらに一般社会人に新しい労働観についての意識改革やそれを理解できる環境づくりに努める。

6 青少年に好ましからざる影響を与える恐れのある出版物や、番組への協力拒否の強化

近年における出版物や、TV、ビデオ、CD、ゲーム、その他娯楽品等の一部には、青少年にとって教育上好ましくないものが少なくない。滋賀経済同友会としてはそれらの好ましからざるもののメディアのスポンサーになることを拒否するとともに、この運動が全国的な広がりになることを願い、現行の青少年保護運動に積極的な賛同を示していく。