

キャリア教育フォーラム ～CSR活動が育む未来の人財～



キャリア教育フォーラム

～CSR活動が育む未来の人財～

平成22年2月23日(火)13時30分～15時30分
ウェディングプラザアラスカ 3階「エメラルド」

進行・コーディネート:

めんじょう よしたか
NPO法人アスクネット理事 毛受 芳高 氏

○ 教育CSRとは

○ 県内における教育CSRの取組事例発表

- ・株式会社マエダ 人事教育部 三上 将志 氏
- ・東奥信用金庫 総合企画部 部長 葛西 法男 氏

○ 企業の教育CSRに係る先進事例紹介

○ 意見交換、まとめ

毛受 芳高氏 プロフィール

- 昭和47年 愛知県生まれ
名古屋大学大学院人間情報学研究科修了
- 平成11年 『愛知サマーセミナー』にITを導入
「ASK-NETプロジェクト」に参画
- 平成13年 ASK-NET をNPO法人化
市民講師を学校にコーディネートする事業を立ち上げ
- 平成15年 高校生向けキャリア教育情報誌『Schan』(エスチャン) 創刊
- 平成17年 経済産業省「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」を瀬戸商工会議所と立ち上げ、キャリア教育の全国のモデルとなる実績を残す
- 平成19年 経済産業省のキャリア教育事業の中核コーディネーターとして、全国のキャリア教育の取りまとめ役を担う(現在も活動中)
- 平成21年 特定非営利活動法人 アスクネットの代表を現場のリーダーに引き継ぎ、現在は理事、キャリア教育総合プロデューサーとして活動中

〇教育CSRとは（毛受氏）

教育CSRとは

CSRとは、企業の社会的責任という意味です。これまでのCSRは、「法律を守る」、「社員を雇う」、「税金を払う」といったことでしたが、時代とともに変化し、今、一番有名なのは「環境」です。他には、「誠実な顧客対応」、「情報開示」、「社会活動への関与」、「ボランティア活動」などもあります。そして、最近新しく出てきたのが「地域の人の育成」で、これを「教育CSR」と言います。

企業が教育にかかわる必要性

私は、企業が教育にかかわる必要性を考えると、よく、襟裳岬の漁師の例を話します。

1950年代、襟裳岬の漁師は、年々不漁がひどくなることに危機感を持っていました。短期的に問題を解決しようとするれば、性能の良い魚群探知機を導入して、他の漁船よりうまく魚を獲る、というようなことになると思います。しかし、他の漁船より獲れているうちはいいですが、段々市場が小さくなりますから、結局は椅子取りゲームの罠にはまってしまうんです。一方で、中長期的に見ると、海は川から、川は山から、山は森から栄養をもらっている。豊かな森が豊かな漁場をつくることを知っていた漁師たちは、森を豊かにするため、植林をしたんです。そして、実際に緑化面積の増加とともに水揚げ量が増えてきたんです。これは、教育と企業との関係と同じではないかと思っています。

この地域で仕事をしていくためには、市場がないといけません。市場のためには、そこに社員、そして消費者がいらないといけません。そのためには、我々は子どもたちの教育にエネルギーをかけていかないと、椅子取りゲームの中でどんどん会社が少なくなってしまうから、豊かな教育をどうつくっていくか、ということを考えていかなければいけません。でないと、結果的には、社会貢献ではなく、我々のビジネスそのものも存続不可能な時代が来るかも知れない。そこを今日は皆さんと考えていきたいと思っています。



毛受氏

〇県内における教育CSRの取組事例発表①

・株式会社マエダ 人事教育部 三上 将志 氏

食育活動への取組

当社は、「5 A DAY¹」協会に加入して4年目になります。野辺地町のマエダストア生鮮館金沢店で、野辺地町の小学生を対象に、管理栄養士である青森大学の大平先生の指導による食育の勉強、売り場での買い物ゲームを実施しました。大平先生には、当社の全従業員、1,200人に対する講師もいただきました。

また、当社の広告チラシに「食育マンガ」を掲載し、時節に合った食材や食習慣等を紹介しております。

地域社会との取組

今の子どもたちは、10年後、20年後に当社のお客様になりますので、未来のお客様にマエダは良いところだと感じていただければ、と思い、地域社会との取組を進めています。

1つ目は、「マエダカップちびっ子マラソン大会」です。むつ市で毎年開催し、2009年度は約1,000名の方々に参加していただきました。

2つ目は、毎日新聞主催、当社が加盟するCGCグループ協賛の「全国児童画コンクール」です。

2009年は、各店舗を通じて、各地の小学校、保育園、幼稚園から12,500点の児童画を応募していただき、見事、文部科学大臣賞を受賞した作品もありました。応募していただいた児童画は全て、マエダストアの各店に展示しており、御両親やおじいちゃん、おばあちゃんが、自分の子ども、孫の絵を御覧になるために来店されるということもあります。

3つ目は、「マエダファミリーコンサート」です。毎年、青森市とむつ市で開催しており、お越しになった皆様から、「楽しかった」とお褒めの言葉をいただいております。

インターンシップ等への取組

当社では、地域の学生や子どもたちに、社会で働く体験を実際にさせていただくため、インターンシップや職場体験に積極的に取り組んでいます。

インターンシップでは、店舗での実習の後、大学生にインターンシップ日誌を書いていただきます。日誌には、その日の業務やお客様から言われたこと、自分で気づいたこと、感じたことなどを書き、それらに対し、担当チーフから学生へのフィードバックを行います。このことによって、学生への「気付き」とともに、担当チーフの指導スキルのレベルアップというメリットがあります。

2009年度は、大学生5名、高校生約70名、中学生20名のインターンシップ、職場体験を受け入れました。

¹ 「5 A DAY」(ファイブ・ア・デイ):野菜・果物の摂取量目安を伝える健康増進運動

これから就職活動に入る学生へ

人事教育部にいる者として、実体験に基づき、学生の方々に考えていただければ、と思う点を4つ御紹介します。

1つ目は、「感じた」らすぐ「動く」、ということです。「いつかやりましょう」ではなく、「やりましょう」と言った瞬間が「動く瞬間」です。

2つ目は、「諦めた時」が「失敗」になる、ということです。エジソンは、電球を発明する前に1万回失敗したことについて問われたときに、「1万回失敗したのではなく、成功しない方法を1万回見つけただけです。」と答えたそうです。考え方の違いかも知れませんが、「諦めない」ということが重要だと思います。

3つ目は、「周りの人」に手伝ってもらおう、ということです。仕事には、一人ではできないことがたくさんあります。人の力を借りるのは、悪いことではありません。手伝ってもらって、自分のプラスにしていく、ということだと思います。

4つ目は、「自分のため」ではなく「誰かのため」に、ということです。私は社内報を作成していますが、これも誰かに読んでもらう、従業員に読んでもらう、ということを考えてつくと、より良いものになるのではないかと思います。



三上氏

○県内における教育CSRの取組事例発表②

・東奥信用金庫 総合企画部長 葛西 法男 氏

マネースクール（出前授業）の実施

私どもは、2年ほど前からマネースクールを行っています。きっかけは、当金庫の支店の方に、授業実施の依頼があり、本部で対応することになったものの、誰もやる人がいない、ということでやむなく私が行った、ということで、初めは頼まれたから仕方なくやった、というのが本音です。

翌年、2回目をやってみては、と思い、違う中学校の知り合いの校長先生に頼んでみたところ、最初は嫌がられました、前年の評判を聞いたらしく、急ぎよやることになりました。

これまで、6校で計8回実施しています。

実施の目的は、小・中学生を対象に、「お金」の大切さ、借りる時の金利、これをとにかくわかってもらいたい、ということをやっています。

授業内容

初めて授業をする前、レジュメを持って、知り合いの中学校の先生に相談に行ったら、「やるなら生徒が興味を持つような形でないと駄目だ。」と言われ、三択方式のクイズで、「生まれてから高校卒業までにかかるお金はおよそいくら？」という問題をメインに、授業を進めることにしました。この答えは約1千万円になるんですが、授業では1千万円分の模擬紙幣を用意して、これを手渡すとみんなちゃんと見てくれます。

この話の後に、利息の話をする。100万円を5年返済で借りる場合、年3%、8%、18%ではどのくらい違うのか、必要な手続き、それぞれのメリット、デメリットなどを話します。

まとめとして、

- ・お金をためるコツは、コツコツ貯めること
 - ・お金は生きた使い方を
 - ・お金を借りる時は、利息の負担を考えて
- ということをお話しています。

生徒の感想としては、「お金を借りたら利息を払わなければいけないことを初めて知った」という子もいます。「高校卒業までに1千万円かかることを知った」、「お金を借りる場所によって料金が違う」という感想もあります。利息とか金利という言葉を知らないんです。

課題

授業を進めるに当たっての課題を5つ挙げます。

まず、専門用語を使ってはいけません。そういう言葉が出ると、聞く方はすぐ下を向いてしまいます。

2つ目として、中学生は、私が話をしても下を向いている生徒が多く、反応がないです。気恥ずかしい、そういう気質を理解しなければいけないようです。

3つ目は、生徒たちの家庭はそれぞれいろいろな職業の方がおられますので、あれは駄目だとか、そういう言い方をしてはいけない、ということです。

4つ目は、授業は50分ですから、その範囲で早口にならないようにまとめる、ということです。

5つ目は、学校側との連携です。学校によっては、講師紹介の後、教室からいなくなる先生もいました。やはり、学校との連携をきちんと取らないといけない、ということです。

実施までの課題としては、金融教育について、学校側が理解していない、及び腰であるということです。無料、教材も不要、自社の宣伝もしない、ということで、ようやく話を聞いてもらえた、ということもありました。

学校で金融教育をすることは、地元の信用金庫としての使命の一つです。ただ、学校側との交渉や、授業をする担当者の話術など、課題もまだまだあります。いずれにしても、組織として、金融教育に対する認識と熱意のレベルを上げること、そして、学校にいかにかPRしていくか、ということが重要だと考えています。

金融教育に取り組む意義

金融教育の費用対効果は正直なところ、未知数です。ただし、信用金庫は高齢層のお客様には強い一方で、若年層には非常に弱い、ということも事実であり、「将来のファンづくりのための営業活動」と割り切って実施しています。



葛西氏

〇企業の教育CSRに係る先進事例紹介

地域からの要望に素直に応える

毛受氏 今、2つの事例を聞いていただきました。両事例とも、「我々は教育CSRをやります！」みたいに、あまり肩肘を張っていないのが、すごくいいと思います。地域からの様々な要望に素直に応じていくことが、結果的に地域のためになっていく、これが一番長続きするパターンなんです。

教育CSRという大げさですが、私が一番伝えたいのはそういうところなんです。すぐにパッと効果は出ないけれども、何となくいろいろな意味で効果が上がってくる。

企業の教育参加の手段とメリット

毛受氏 手段としては、市民講師、工場見学やインタビューの受入、職場体験・インターンシップ、子どもたちと一緒に自社商品開発を行うプロジェクト型学習プログラム、NPO・学校への協賛金などがあります。

メリットとしては、まず、地域での存在感が拡大します。地域の代表企業として、リスペクトされる企業になります。

2つ目として、社員教育・士気向上につながります。CSRを通じて、社員が誇りを持ち、教えることで成長していきます。

3つ目として、有能な若者雇用への布石となります。こういうものに丁寧に取り組んでいたら、自分たちの企業に良い若者が応募してくれるようになった、と言う企業が増えてきます。

こういうことが教育CSRの意味であり、先ほどの2つの事例からこのあたりについてお話を伺いたいと思います。

株式会社マエダの三上さん、インターンシップに社員の方々がかかわることによって、何か変化はありますか。

社員の士気の向上

三上氏 インターンシップの学生からは、社員だけではなく、パートの人の働いている姿も格好いい、という話があり、そうした声を社員やパートの方にフィードバックすることで、従業員全体のモチベーションアップにつながっている部分はあります。

毛受氏 インターンシップの学生が、最後には社員の人たちと仲良くなって帰って行ったりしますよね。そういう時の社内の雰囲気はどうですか。

三上氏 中には一致団結して、何年も一緒に働いていたかのようになっている場合もあります。

毛受氏 本当に絆みたいなのが生まれて、そういう良い雰囲気が出てくるんです。

これを社員教育の観点から見ると、昔のように正社員を毎年採るような時代ではないので、今の一番若い子、例えば28歳くらいでも、新人が入らないから、ずっと一番下なんです。その子が、インターンシップを受け入れて教育係になることで、自分の仕事をちゃんと説明できるように、また、部下を持った時にどうかかわればいいのかを考えるようになるんです。これも、インターンシップに嫌々かわるのではなく、積極的にかわることで、こういった効果が生まれていく、という構図があります。

東興信用金庫さんは、マネースクールを1年目は御自分でやられて、以降は地域の支店長に、ということだったんですが、なぜそのようにしたんですか。

葛西氏 やること自体はいいことだという共通認識があり、あとはどう対応するか。要望がたくさん来た時に対応していくためには、そこの支店長が対応するのが一番簡単だということですね。ただ、各支店長には、年に1つでもいいからやるように、と言っていたものの、実際に支店長がやった事例はあまりなかったですね。

毛受氏 やはり、現場の人たちに、機会を段々と提供していくという意図、これがうまくいくCSRの1つの原則、ということがあります。

ただ、支店長だどうしても年齢が割と上になりますから、これが若手・中堅社員だともすごくはまってきます。やれる人を増やしていくと、変に高い講習料を払ってプレゼン研修をするよりも、どんどん学んでくれます。

子どもたちに教えてみて、どんな感動とか気付きがありますか。

葛西氏 授業中は正直雲をつかむ感じで、反応がほとんどないんですよ。感想文をもらって、子どもたちが感じていることとのギャップを実感します。お金の大切さはかなり感じてもらったとは思っています。

相乗効果の発生

毛受氏 授業に出ていくことによって、マーケティングの1つ前段階として、テレビで見ているような若者像ばかりではなく、若者たちの今の意識が感想文にたくさん出てくるんです。

今後、企業の展開を考えると、若者たちが将来の顧客であり、将来の社員になっていく。企業がこういった場に出て行けば行くほど、そういうことを大きな目でとらえられるようになるわけです。

福井県に「清川メッキ」という会社があります。メッキは3Kの職場で、ほとんど新卒ゼロ、どんどん辞めていく。けれども、「子どもにメッキ教室を」という依頼を受けてやってみたら、子どもたちが面白いと言ってくれて、様々な学校から依頼が来るようになり、授業もどんどん社員にやらせるようになった。そうしたら、社員が、「自分の会社は結構いい会社じゃないか」と思い、元気になった。企業として、社員教育に取り込んでいくことによって、社員も辞めなくなり、地域から新しい仕事も来るようになる。メディアにも取り上げられる。こういったことで、相乗効果で会社としてプラスになっていく、ということが報告されています。

これからは、企業の取組、自然な形で本業を生かしながら、地域の中に打って出ていく、ということが重要ではないかと思っています。

「生きる」、「働く」、「学ぶ」

毛受氏 キャリア教育というと、職業のことしか思い浮かばないかも知れませんが、指を3本挙げてください。キャリア教育というと、この1本、「働く」ことだけだと思ってしまうんですが、残り2本があるんです。「生きる」というのが真ん中にあるので、その次に「働く」、最後の1本が「学ぶ」です。この3つをまとめていくのが「キャリア教育」だと、こう覚えておいてください。

この3本を統合していこうというのがキャリア教育の本質です。「働く」ということもありますが、「生きる」中に金銭の問題、食育の問題があり、ということも含めて、トータルで学校からニーズが生まれてきています。そのニーズに対して、できるだけ積極的にやると、企業にもメリットがあることを理解していただきたいと思います。

コーディネーターの存在

毛受氏 授業をつくる時、いろいろ苦労されたと思いますが、

葛西氏 毎回内容を少しずつ変更しています。クイズでも思わしくないものは入れ替えるとか、模索しながらやっています。

毛受氏 授業、プログラムをつくっていくには、コツがいりますし、好きでないとできない部分もあります。企業と学校との媒体となるコーディネーター、あるいはコーディネーター的な役割をする先生、こういった方が企業と一緒に授業をつくれれば、かなりやりやすくなりますね。

報告にもありましたが、先生に丸投げされるとつらいですよ。ね。

葛西氏 そういう経験をした支店長もいますね。その支店長はもうやらないと言っていました。

毛受氏 受入側もきちんと位置付けてやらないと、外部の人たちが1回で嫌になってしまうんですよ。継続するためには、細かいところをフォローしてあげられるような、間をつなぐような方が、そういうスキルを学んで、地域にも働きかけ、もっと多くの企業がプログラムを持ったり、協力するようになると、充実した教育環境になっていくと思います。

「林業」的戦略で「農業」的に作る

毛受氏 今の中学生が社会に出るまで10年くらいかかりますね。「10年後の社会はどうなっているか」、やはりここから考えていくことなんですね。

10年後、青森にどのくらいの人口がいるのか。どんな産業が残っているのか。全く違う産業が立ち上がっている可能性もあります。その産業を立ち上げる時、誰がそこを担っているのか。そこに仕事があるから人がいて、スーパーがあり、スーパーで買い物をする人が生まれるわけで、こういったビジネスの環境を作るのは、実は、長い年月で育まれてきた人財そのものが全ての戦略なんです。ですから、小・中・高・大学、企業側も積極的にかかわって、立派な社会人をつくっていく、自分の力で飯を食える人をたくさんつくる、そういうことを毎年繰り返して、農業は1年のサイクルで回りますから、このサイクルで企業も学校も汗を流していくと、教育の環境が育まれてくる、ということになると思います。

〇意見交換

参加者① 学校では、どうしても、生徒に「頑張り」という指導法が中心になってしまっていますが、企業の方で、例えばこういうことをやってほしいとか、そういうアドバイスがあれば伺いたいと思います。

三上氏 会社という組織で動いていますので、指示したことをきちんとやってほしい、体験してほしい、ということはありませんが、それ以外の部分で、できないこと、わからないことがあったら、はっきりと言えるようにしていただきたいと思います。

毛受氏 人事の立場から、「こういうことをちゃんとやってくれないといかん」といったことを言うことはあるんですか。

三上氏 学生から「採用される条件は？」と聞かれることがありますが、その時は、「笑顔を出せる人を採用します。」と応えています。嫌なことや大変なことはありますが、お客様には関係ありませんから。それに、嫌なことがあっても顔にでないようにできるというのは、気持ちの切り替えがしっかりしている、ということにも直結しますので、学生にははっきりとそう言っています。

質問者② インターンシップで生徒を送る際、企業に対する責任もあり、学校で指導した上で、ある程度のレベル以上を送ろうとする考えがあるんですが、作られた人間が送られるようで、これは企業にとってどうなのでしょう。

それから、学校はどうしても新しいものを拒む性質があり、企業が学校に出向く場合、商工会や町などを通じてアプローチしたり、校長の理解を得るようにしていくと意外とすんなり行くので、どんどんお願いしたいと思います。

三上氏 社会で働くということは、学校や企業の中だけではなく、お客様、そこに住んでいる地域の方々の目にも触れますので、そういう学生さんが来られた場合は、私たちから直接指導します。当社では、応募してくれた学生は基本的に全員受け入れておりますので、あとは、「お客様が見て不快じゃない服装をしてきてください。」ということはいいます。

毛受氏 難しいところですが、企業と学校がうまくパートナーシップを取れていれば解決していけます。学校側はもちろんできるだけ努力が必要ですが、それでもシャキッとしない学生はいますから、そういう学生を温かく指導してくれる企業とパートナーシップがあれば、そういう学生も受入先を選ぶことができます。これは理想的な状態で、現状では、全員が全員そういう機会を得られることにはならない。そこを埋めていくには、皆さんが主体的に動くことです。ただ、「おもしろかった」だけではなく、実際に動かないとそういうことは生まれてこないと思います。

もう1つの質問ですが、いろいろな講座がどんどん学校に来るので、及び腰になってしまう。学校側としては、これらを体系化していかないといけないし、民間側も体系化に協力していかなければいけないと思います。

例えば、金融教育をする場合でも、特別授業ではなく、算数の授業の一環として、割合やパーセントを勉強する時に金利の

話をするとか、社会の中で地産地消、流通のことを勉強するとか、その単元に組み合わせて授業をつくると、スムーズに組み込めるんです。

〇まとめ

三上氏 毛受さんからお話のあった、「生きる」、「働く」、「学ぶ」という3本の指について、私たちは「生きるために働く」、「働くためにいろいろなことを学んでいく」ということが運動して初めて、地域社会に貢献していくことができるのではないかと思います。

葛西氏 私どもとしては、お金のことを少しでも皆さんに理解していただけたら、と思っています。まだ、高校生にやったことがないので、レベルを上げて、高校でもできれば、と思っています。それから、年配の方々にも、オレオレ詐欺の事例など、仕事の延長で、教えるためになるお話をできれば、と思っています。学生に対しては、少しでも将来の役に立てれば、という思いで、これからも積極的に取り組んでいきたいと考えています。

毛受氏 2点お話ししたいのですが、1つは偶然性を活かしてください、ということです。今日、高校の先生もたくさん参加されています。この機会にコミュニケーションできれば、次に依頼しやすくなります。たまたま転がっていた偶然性、ここに何か新しいチャンスが眠っているんです。是非、こういった機会をチャンスにさせていただきたいと思います。

もう一つは、同じ目標を持って、協働する、ということです。若者がいなくなって、若者がそこで子どもをつくらなくなった瞬間に学校がなくなります。学校がなくなると、もうそこに若者は住めなくなります。それを止めるには、学校だけでなく、10年後、20年後もこの地域で仕事をしたい、生きていたいと思うなら、地域の企業の方々も一緒になって、「うちはこれができる」、「わたしはこんなことをできる」ということを口に出して、それを共有し、具体化していく活動が必要だと思います。これがうまくいったところは、20年後、30年後にも、そこにちゃんと街が残っているということになるのではないかと思います。

以上

【連絡先】

青森県企画政策部人づくり戦略チーム

〒030-8570 青森市長島1丁目1-1

電話:017-734-9133 FAX:017-734-8029

メール:hitozukuri@pref.aomori.lg.jp

<人財きらめく青森県>(人づくり戦略チームHP)

http://www.pref.aomori.lg.jp/kensei/seisaku/hitozukuri_top.html