

あおもりの未来を拓く人づくり講演会

「自主自立の地域づくりをめざして～チャレンジする人財の育成に向けて～」

講師 大阪ガス株式会社 代表取締役専務取締役 横川 浩 氏

平成20年3月28日開催

皆様、こんにちは。

さすが、三村知事は声が弾んでいるといい  
ますが、声に勢いがあるって、ちょっと真似を  
しようと思って「こんにちは」をどう言おう  
かなと考えていたんですが。全然、知事の方  
にはいきませんでした。

大変ご丁寧にご紹介をいただきました。横  
川でございます。

久し振りに青森に戻ってまいりました。

アルコール依存症というか、アルコール中毒じゃないんですが、若干、私は青森依存症、  
青森中毒患者の気がございまして、しばらく青森への出入りがないと、禁断症状を起こすよ  
うな、そんな人間でございます。

今回、青森県様から講演の依頼をお受けいたしました。実は、何でもいいんですが、何か  
青森に何うきっかけがあれば、これはありがたいということで、私にとっては願ってもない  
お誘いございまして、久し振りに青森に伺えると小躍りする気分ではございましたが、あ  
まりそれをすぐにお見せするのもはしたないと思ひまして、少し抑え気味にそういう立派な  
テーマで、私でよろしいんでしょうか？とか。そんなような言葉もお返しをしながら、多少、  
もったいをつけてといいますか、お受けをいたして、しかし今日、こうして青森グランドホ  
テルの大きな会場にこんなにたくさんの方に来ていただいて、今、自分は青森にいるんだな  
という、こういう実感ができるのは、大変幸せでございます。

なぜこのテーマで私にお声を掛けていただいたのかというのは、しかし、ちょっと世界の  
七不思議みたいなところもございまして。青森との関わりについては、先ほど来、経歴を聞い  
ていただいたようなことではあります。別に私は、教育の専門家でもございませぬし、そ  
れからまた、企業での人づくりを自信を持って語るほどにまだ企業人としても仕上がってい  
るわけでもない、中途半端な存在でもございまして。

それから、昔、県警察本部長として青森におりました時も含めて、確かにいろいろな講演  
をやってはいるんですが、今回のような人づくりとか、そういうテーマでお話をさせていた  
だくのは、これまでは全く経験がないことでもございまして。小躍りする気持ちとは別に、多  
少、どんなお話をするのかと、プレッシャーをこの数週間感じてはいたわけでありまして。

ただ、一つ、私の売りを申しますと、結構、いろいろなことをやっているというのは、こ  
れはなかなかそう多くはないかなと思ひます。ご紹介いただいたとおり、基本的には長いこ



と、通産省の役人をいたしてきたわけですが。その間に誠に晴天の霹靂というか、今でこそ通産省、経済産業省と警察とで人事交流を継続的にやるようにはなっているんですが、当時はほとんど例がございませんでした。まさに、そういう意味では、通産省から警察への人事交流の先駆者でございます。それから、通産省の身分のまま、大学で、非常勤ではありましたが経済学の先生をやったり。それから、海外も、いずれもアメリカばかりなんですが、大学だったり、外交官としての勤務だったりと何回か経験しております。そしてまた、現在はもう5年経ちますが、企業で仕事をしているというようなことで、いろいろな経験をさせていただいております。

後ほど触れさせていただこうと思っているんですが、いろいろなジャンルの人が接触を合うことによって、お互いに刺激を与えていくこと、これがやっぱり人づくりという観点からいっても、大事なことではないだろうか、ある種、確信、信念を持っております。

これも先ほど紹介していただきました中にありますが、関西経済同友会で「産官学人材交流委員会」という委員会を立ち上げまして、その委員長を務めまして、提言をまとめたというようにもいたしました。産業・企業、学つまり大学等のアカデミア、それから官、これは中央の役所もあれば、地方の自治体もあるし、また研究所のような公設、国立の研究所、そういった施設も官に位置付けられるわけですが、そういったものが相互にいろいろな接点を作る。その大事さということを考えまして、いろいろな経験をしている私に何かしゃべらしてみようというのも、私が言うのも変ですが、あながち的外れでもないかなと思っているわけです。

それから、これはなかなか今回の企画ですごいなと思うのは、ご説明がありました「人づくり戦略」の策定にあたりましては、私も名簿を頂戴いたしました。人づくりという問題を語っていただいたらそれぞれに一家言をお持ちの青森の各界の名士の方々、まさに商工業のご関係から、教育のご関係から、それからまた、地域でのいろいろな活動をしておられる方々の中に戦略検討委員会の委員をお務めいただきまして、先ほどの戦略が策定されたわけでございます。本当は、このメンバーの方、お一人お一人に壇上に立ってお話をいただいても、何十回かやっていただくことにはなりますが、大変立派なシリーズとしての人づくり講演会ができる、そういった方々でございます。

ただ、委員の皆様は、あくまでも地元の名士、こういうことでございますので、ちょっとご自身でお作りになった戦略を外の目で見させてみよう、そういうようなご興味、ご関心もあったのかなと思うわけです。今日は私は大したことは申し上げられませんが、ぜひ県外のいろいろな方々にこの戦略についてのご意見をこれから聞いていただきまして、この戦略のブラッシュアップ、そして具体化に生かしていただければと感じる次第でございます。

## 本屋で人づくりを考える

申し上げたように、ちょっと慣れないテーマで、何をしゃべるかなという、白紙の状態から考えはじめたわけですが、一番安直な道で、何かネタ本、種本を見つけてきて、それをもっともらしく要約をしてお話ができれば一番いいなと思いました。大阪で大きな本屋を数

軒回りまして、ご承知のとおり本屋さんには、インターネットで蔵書がすぐ検索できるシステムがあるわけです。人づくりとか、人材というものをに入れてみたら、全く收拾が見つからないほどにたくさん出てきてしまったわけでありまして。そのたくさん出てきた人づくり関係、人材関係の本の中で、一つ一つ目を通すわけにもいきませんので、すぐに種本探しをあきらめたわけでございます。

まず一つには、人づくりという世界はそれほど広がりのある世界だという点。それからもう一つは、その広がりがある世界に、実はそれぞれの分野ごとにいろいろな方がいろいろなことを言っておられる世界があるという点。それだけ、なかなかものを言うのはむずかしいということだと思えます。

最近まであった教育再生会議は政府が動かしていますし、各地方でも教育問題を地方行政中心になって動かしたりしておられるわけですが、結局、いろいろな議論になるんですね。それぞれが本当に自分の教育についてのお考えを持っているので、それをなかなか一つにまとめていくというのが大変で、こっち向きやあっち向きのいろいろな意見が出やすい分野でもある。そういうようなことを改めて今回、私自身の作業のスタートの時に感じたわけでありまして。

テーマとしての広がりということでは、やはり教育での人づくり。これは非常に大きな分野でございます。

県の 20 年度の重点施策、予算化されたものを拝見いたしますと、まず、非常に印象的なのは、10 のテーマを県の 20 年度の重点推進プロジェクトに挙げておられて、「わくわくテン」という名前をつけておられるんですが、この「わくわくテン」には、農林水産業振興ですとか、地域の安全防災推進とか、非常に重要なテーマが盛り込まれている、そういう 10 のテーマのいの一に「人づくり」というものを持ってきておられます。「自立する人づくり推進プロジェクト」です。

これはやはり、人づくりについての県ご当局の並々ならぬ決意の表れであろうと思えます。私も霞ヶ関にりましたが、毎年、その組織の重点施策を年度の始めに取りまとめたりするわけですが、その時の一番、これが目玉というやつを「一丁目一番地」と言っているんですが、まさに 20 年度の青森県政の「一丁目一番地」が、自立する人づくり推進。こういうことであります。

青森県に限らずに、まさに国家的なテーマとしても「一丁目一番地」が人づくりだろうと思えます。そういう意味でも、人づくりの問題にこれだけの力と意識を注いでおられる青森県のご姿勢には非常に強い印象を受けるわけでありまして。

それと、「わくわくテン」の具体的な中身も、大変魅力的に良い内容が組み込まれております。「一丁目一番地」部分に書いてある予算項目は、教育庁の予算になるものが圧倒的に多いわけですが、実は、ほかの部局の施策の中にも、広い意味での人づくりに関わるようなものがばらまかれていることもありまして、そういうのも全部拾えば、集計はございませんけども、名実ともに 20 年度の青森県政の「一丁目一番地」、最重点課題が「人づくり」だということだと思えます。

教育庁の予算が中心になっていると申し上げましたように、学校教育をどうするか、学校

教育の中でどういうふうに次の青森を担っていく人材を育てていくか、またそれに沿ったいろいろなアクションの必要性は言うまでもないことであります。

いわゆる、初等中等教育という範疇に入る小学校、中学校、そして高校、ここでの人づくりの活動というものが、まず一つの分野であろうかと思えます。

それから、同じ教育でも、高等教育としての大学教育のあり方も、さまざまな議論があります。後ほど、産学連携の話ということで、日本の大学の教育についての私見を申し述べていきたいと思っておりますが、人づくり問題の中の教育分野のまた各論の一つとして大学をどうするか。大学における人づくり、これも大変重要であります。

人づくりということでは、教育という世界でいえば、今、幼児教育についても改めて社会の関心も強くなっているわけでございます。本屋に行きますと、幼児の成長、精神的な成長のために親がどういうことをやっていくべきかということについての本もあまたございます。

次に、経済という切り口でも人づくりというものが大変にぎやかに語られております。企業の中での人づくり、人材マネジメント。競争市場が厳しくなっている中で、企業の戦略達成や競争力を維持していくために、会社の中での人材をどう作っていくか、育てていくかということが、これまで以上に企業にとっての関心事になっているわけでございます。

一つは、OJ（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）、仕事を通じていろいろなことを覚えていってもらおう。これが大事だと。こういうことは、先輩の姿を見ながら、若い新入社員は勉強していくものなんだと。

一方で、OJに対比する言葉として、off J があります。ジョブ・トレーニングのオフですから、ちょっと仕事場から離れたところで社員が研修、訓練する。そういう off J についての様々な試みも行われているわけでありまして。今の企業研修は、ずいぶん外注も多くなってきていて、それ自体がビジネスとして育ってきています。うちは古くから英語学校などに社員を派遣している。そういった外部活動がありましたが、もっと基本的なところでのいろいろなマネジメントの研修を外部の機関に委託をしています。MO スクールというのがずいぶんたくさん出ております。MOTというのは、マネジメント・オブ・テクノロジー。本屋さんに行って検索をすると、今申し上げたような関係の本がズラッとあります。

それからもう一つ、これは若干、ハウツーものというか、人生書みたいな世界に入ってくるんですが、たとえばですが、「品格本」というのがずいぶん売れていますね。『女性の品格』、『親の品格』、その前に『国家の品格』というのがありました。また次々とそういう品格という言葉をつけた本が出ておまして。

たまたま、昨日大阪からこちらに飛行機でまいる際に、伊丹の空港の本屋で、坂東真理子さんの『女性の品格』と『親の品格』の2冊がベスト1、2になっていました。坂東真理子さんというのは、元総理府のお役人で、今は昭和女子大学の学長をしておられるんですが、かなり昔からよく存じあげている友人でございまして、まあ、親しいから言うわけではないんですが、大したことを書いていなくて、非常に常識的、本当のコモンセンスですね。お読みになられた方はお感じじゃないかと思うんですが。そこがいいんですね。別に立派なことではなくて、当たり前のことを、しかし意外にその当たり前のことが、女性においても親においても、行われていない。それじゃだめなのよね、というのが坂東さんのアプローチなん

ですね。ですから、読む人になるほどと納得させるのでしょうか。申し上げたいのは、このような類の本も人づくりということでは、決して見逃すことのできないジャンルの文献だということでございます。

何だか本屋で長くなりましたが、本屋で検索をしましたのは、おもちゃ箱をひっくり返したような感じで、何を今日お話ししようかというのを絞り込むのには全く役に立たないというか、逆に拡散させる方向の作業でしかなかったわけでございます。

## 国レベルでの人づくりの方向性

今、人づくりが県にとっての重要な課題であると同時に、国にとっても大事な課題であるというのは先ほど申し上げたとおりです。現に、たとえば今年の1月の通常国会の冒頭、内閣総理大臣の施政方針演説でもかなりの行数、文字数を使って、人材の問題について総理は触れておまして、明日を担う人材の育成、いろいろな施策を言われた上で、以上の施策を実行するに際し、最も重要なのは人である、故郷や国を愛し、国際的にも十分通用する、明日の日本を担う若者を育てる環境を整えることが大人の責任である、こういうことをおっしゃっております。

そして、国際競争が激化する中で、我が国の将来を担い、世界で活躍できる力を身につける高等教育の充実が急務であるということも言っておられます。

それから、必ずしも偏差値的な意味合いでの学習の高度化ということだけではなくて、個性の尊重ということになっていくわけですが。アニメや音楽など、新しい文化の担い手を育てる。それとともに、日本の誇りである伝統文化・芸術の継承や発展、文化財の保存活用など、こういったことに従事する人を応援していこう、育てていこうということを明日を担う人材の育成というパラグラフの中で、総理が言っておられるわけです。

それから、これは1年前、安倍総理の時代のことですが、経済財政諮問会議が「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」というのをを出しており、この2006年バージョンはなかなか出来がいいと思っているんですが。当然の如く、人材についても多くを語っておりました。「人財立国」という言葉、人というもカタカナで書いてありまして、『ヒト：「人財立国」の実現。世界的「ブレイン・サイクル」の取り組み』。世界的とついていますから、まさに国内での人づくりとか、人育てだけではなくて、海外も含めたブレインのサイクル、交わり。これを日本にも取り込んでいこうじゃないかと。こういうことを言っておられます。

新しいものでは、昨年教育再生会議の報告（第一次報告）の中で、「社会総がかり」で子どもの教育にあたる」という章立てがありまして、「社会総がかり」というところにカギ括弧がついていて、特別な意味合いを持たせるといいますか、強調した形で、社会総がかりで子どもの教育にあたらうじゃないか。これが大事だということを言っています。

そして、その頭に「家庭の対応」とあります。つまり、この章の直前の部分で、教育制度の改革や学校教育関係者に対するいろいろな注文もつけているわけですが、私が注目したのは、それよりこの章で述べられている「総がかり」の方であります。学校に教育を任せおくだけじゃ駄目よと。「家庭の対応」、「地域社会の対応」、さらに「企業の対応」が重要だと

ということです。つまり皆が子どもの教育にあたらなきやいけないんですよということを教育再生会議は報告しているわけで、誠にごもっともということでもあります。

最近、モンスターペアレンツという言葉があります。御存知かと思いますが、とにかく自分の子どものことに関して、学校にいろいろ注文をつけられる、注文というよりは、圧力をかけられる親御さんが、世の中、たくさん見られるわけです。大変教育に熱心なことの表われではあるんですが、何でも悪いのは学校側と、文句ばかりのモンスター（怪物）ペアレンツもどうでしょうか。それから、ヘリコプターペアレンツという、これはあまり聞き慣れないかと思いますが、何かヘリコプターが学校の上空を旋回しているような感じで、親御さんが学校と子どもたちのことを上から眺めながら、何か気に入らないことがあると、ヘリコプターが降りてきて、学校に文句を言うという。

学校の責任、教育に対する不十分な点、我々が客観的に見てもしっかりしろよと申し上げなきやいけないことがまだまだあるわけではありますが。やはりこの際、学校に任せて、それに文句を言っているだけじゃ駄目なんだよねという別のメッセージ、もう一度皆で共有する必要があるのではないかと思うわけでもあります。

## 人口減少社会と人づくり

人づくりが、地域でも、また国家的にも非常に話題になる背景の中には、少子化ないしは少子高齢化という我が国の置かれている状況があるわけです。申し上げるまでもなく日本は既に人口減少社会に突入をいたしました。これからはもうどんどん総人口が減っていく時代であります。いろいろな集計といたしますか、推計がありますので、これもどれをとるかによって非常に悲劇的な見方になるものと、もうちょっと穏やかなものがあるんですが、中間的な推計で見ると、例えば、2005年で日本の人口は1億2700万。これが50年後の2055年には、8,990万、約9,000万になる。当然、これで底を打つという意味ではありませんので、さらに現在の人口の半分かくらいの国家に日本がなっていくのではないかと。そのことによる社会の活力の低下、それからまた、経済的な競争力の低下、そういったものを本当に危機感を持って考えないといけない。そういう時代背景、認識のもとで、限られた頭数の人間にもっともっと輝いてもらわないと、地域も国の将来もないぞという、より一層、一つ一つの個体としての人間の能力を磨いていくことに世の中が真剣になってきた、ならざるを得なくなってきたということだと思います。

## 初等中等教育における人づくり

学校での人づくりにつきましては、まさに百家争鳴で、かつ私自身、教育の専門家ということではないので、あまり多くを語ることはできないわけですが、一つ二つ申し上げるところから、先ほどジャンルわけをした幾つかの部分部分での具体的な人づくりの話に入りたいと思います。

やはり、初等中等教育において、いの一番にといたしますか、基本的に期待をしたいのは、

いわゆる「読み書きそろばん」的な、社会生活を送っていく上での基本スキルのようなものを、しっかりと子どもに植え付けていただく必要があると。大学生や若い社会人の国語能力の欠如の問題なども言われて久しいわけですが、こうしたスキルのマスターについては、初等中等教育で一番にしっかりと考えてもらう必要があるのではないかと思います。

いろいろ議論があると思いますが、僕はあまり小さい時からの英語教育というものには賛成ではありません。カタカナを振って英語の歌を歌わせたり、「アイ・アム・ア・ボーイ」というものを4～5歳の子どもにやらせてどういう意味があるのかなと。小さい時にそんな形でやったものは、全く身につきません。それよりは、どちらかの選択ということであれば、同じ時間を使って、今の「読み書きそろばん」のように日本人としての基本的なスキルの部分をさせるべきだと思います。やはり外国語ってそんな簡単なものではなくて、英語の歌を歌っていたら流暢な英語がしゃべることができるようになるわけじゃ全然ないということ、英語をマスターすることの難しさを実感する者として思います。

ただ、一つ意味があるとすれば、スキルとしての英語や外国語をマスターするというよりは、自分の分からない言語、お父さんやお母さんの使っているのとは全然違う言語というもの、この世の中に存在するんだということを小さい時に感ずる、何か文化の多様性みたいなものを肌で感ずることではないかなと思うんです。だから、そういう意味で英語教育を位置付けるのであれば、必ずしも否定するものでもありません。

それからもう一つ、「読み書きそろばん」に加えて、やはり基本的な団体生活の経験、学校という場での経験を積ませることで、社会の中で生きていくことの基本意識と基本マナーを早い時期に習得してもらう。これは別に道德教育をやるというのとはちょっと違うんです。もっと基本的な、人間として本質的な部分での優しさだったり、マナー、遠慮、丁寧な態度、集団での協調性、そういうものです。そうしたことを早い時期に肌で感じさせるような教育をしてもらう必要があるんだと思います。

以上のような基本的な能力開発に加える形で、それぞれの児童・生徒の個性を早い段階から見抜いて、それを育てていくということ。これ、もしかすると、ちょっと逆じゃないかと思われるかもしれません。ある種の画一性が偏差値教育のような形で子どもたちを全面的に押し込んで、ムチを打っている。そして、結局そこから逃避させてしまう。教育の場から、社会から逃避してしまう子どもをそんな形で生んではしないだろうかという、そんな気もするわけです。

画一的なスキルを標準的な形で仕込んでいくということと、それから個人個人に着目しての個性・能力を、親も教師も把握して、それを本人に分からせ、育てていく、応援をする。そういうことを初等中等教育の過程でやる必要があるんじゃないかと思います。これもいろいろご議論があると思うし、今日は教育界の現場の方もいらっしゃるご様子なので、反論もおありかもしれませんが。

私、大阪陸上競技協会の会長というものをやっているというお話もしました。最近、少し揺り戻しがあるのかもしれませんが、子どもたちに優劣をつけるのはいけないということで、運動会の徒競走も少し手前で皆揃えて、みんな一緒に手をつないでゴールイン。一等賞、二等賞、三等賞をつくらないということが行われています。もしかすると、針小棒大に語られ

ているのかもしれませんが、それでいいのかなと思います。自分自身の昔を振り返っても、勉強は出来ないけども、運動会ではヒーローで格好いいという子がいましたよね。逆に、そういった場所で目立たなくても、絵を描かせたらすごいものを見せてくれる子もいました。もちろん、勉強が出来る子も。それぞれ、いろいろな能力を持っている。本当に気立ての良い子も、これも能力というか資質の一つでしょう。全部が駄目だという子は、多分、いないんじゃないかと思う。探してあげれば、本人も親も認識していない子どもの良い所というのが絶対あるはずなので、それを「社会総がかり」で、特に身近にいる親と先生が見つかる。そしてそれを褒めて、本人をその気にさせる。また、それを本人に実感させる場を与えていくという、そういうことも必要じゃないかと思っています。

私の通産省の友人で、今はもう民間企業の役員になっている今井君というのがありまして、彼はワシントンでの勤務が終わった後、『アメリカ人と日本人 教科書が語る「強い個人」と「やさしい一員」』という本を書いています。彼は自分の子ども3人をワシントンで現地の学校にいかせて育てたんですね。それで、日本とアメリカの国語の教科書を比較してみたところ、実は国語というのは読み書きとは別に、何か「物の考え方」みたいなものを子どもたちにはぐくんでいく、そういう教科ではないかと。国語の教科書でどういうテーマを取り上げるかというので、大きな違いがある。そのことが、やはり日本人とアメリカ人の違いみたいなものにつながっているという、そういう検証をしている面白い本なんです。

その中で、これも県の戦略の中にもあるチャレンジ精神旺盛な人を作っていこうじゃないかということがあるわけです。今井君の分析ですと、アメリカの国語の教科書には、いかにチャレンジ精神、個性を発揮して成功したかというお話が多い。そういうものが、日本の教科書にないというわけではないんですが、比較すると量的に全然違う。ひょっとすると、アメリカ人の、非常に個性を大事にしたり、ベンチャー精神が旺盛だったりするところにつながっていくのではないかと。副題に「強い個人」と「やさしい一員」とありますが、「やさしい一員」の方が日本なんです。これも、大事なところですよ。日本の教科書には、どちらかという、戦争にからめた非常に物悲しいお話なんかがよく載っていたなという印象を持っているんですが、彼の分析でもそういうようなところを見つけ出しています。

### 高等教育における人づくり

それから、高等教育について、これも申し上げるときりがありません。私は、もう10年ばかり前ですが、ある一流大学の経済学部で、「産業政策論」という授業を非常勤で担当しました。大学生はとにかく勉強しないですね。私は、気負って、いい話をして勉強してもらおうぞと思って行ったんですが、この期待が無惨にも砕かれたというぐらい、がっかりした経験の方が強かったですね。40~50人相手の講義でしたが、そのうち、4~5人は最後のレポートなどでも非常に意欲的なものを書いてくれましたから、1割はいいのがいましたが、残りはどうもいけません。レポート方式の試験にしたところ、仲むつまじい男女共作みたいなものなどいろいろでした。

私と同じ世代の方もいらっしゃいますけど、どうでしょう。昔の大学生って、自分の専門

とは必ずしも関係ない哲学とか歴史とか何かの本をすごく読んでいるというところがありましたよね。全然授業に出てこないけど、下宿の部屋にいくと、難しそうな本がうずたかく積まれていて、話していると、負けるなというか、すごいなと思わせるような。私はどちらかという、わりと優等生っぽく授業に出ていた方なんです。やっぱりヘーゲルとかカントとかを大学生にはそれなりに読んでもらいたいというか、授業に出てこないなら、せめてそういうことくらいやれと言いたいですね。私なんかはまだ見栄があったから、当時、朝日ジャーナルか何か、中身を読まなくても、抱えて電車に乗って、何かちょっと格好をつけていたけど、そういう見栄も無くなっちゃっているのかよという寂しさというか、感じておりましたね。これは、一朝一夕にいかないけども、ぜひ、変えないといけなと思います。

大学院大学など、いろいろな摸索、試行錯誤も行われております。がんばってほしいと思います。

### 家庭における人づくり

次に、家庭での人づくりということについて、私見を述べさせていただきます。

何度も繰り返しますが、私は、親の役割が人づくりにおいて極めて重要だと思いますが、にもかかわらず、今の親はその責任・責務を十分に果たしていない人が多いのではないかと。私らのように、子育て時を終えた人間が勝手にいい気なもんだよねと言われるかもしれませんが、やっぱり今、実際に小学生や中学生の子どもを持っているお父さん、お母さん、しっかりして欲しいなという感じがすごくしています。別に家で算数を教えなさいとかそういうことではないんですね。これは昔から言われていることですが、子どもは親の背中を見て育つんですよ。だから、そういう意味では、社会人として、それからまた夫婦の関係とか、ご近所との関係とか、公共の場に出た時の身の振るまいなど社会との関係とか、そういうものを親は見られているのです。そのことをしっかり意識して、立派に振舞わなきゃいけない。

街を歩いたりしていると、そういう意識を全然持ってないなという若い親御さんを見るのは悲しい限りであります。

これも部分的な現象だけとらえるようですが、私は今、大阪で単身赴任をしているので、自分でスーパーに買い出しに行くのですが、数か月前のある土曜日の夕方、ちょうど、レジで私の前に30歳前後くらいの2人の母親と、5~6歳くらいの子どもの5人ほどおりました。時間が4時半とかそのくらいでしたので、いかにも夕方の買い物という感じなんです。そのお母さん方、2人が買ったのが、缶ビールとたばこコンビニ弁当みたいなやつですね。それがかごに入っていて、そのコンビニ弁当おいしそうとか言って子どもたちが喜んでいるわけですよ。おそらく、土曜日の夕方ですから、あの2つの家庭、仲良しのお母さん同士なんでしょうけども、あのままどちらかの家に行って、コンビニ弁当を親子で食べながら、お母さんたちは缶ビールを2人で飲んで、たばこを吸ってという、そういう土曜日の夕餉なんですね。その日だけだったかもしれないから、あまり局所肥大的に申し上げちゃいけないんですけど、やっぱりあれはショックでしたね。

私の勤めている大阪ガスはガス会社で調理に関係があるものですから、CSR（企業の社

会的責任)として、食べることとか調理することの大切さ、あるいは食育の問題などについての講演会やシンポジウムをやっています。研究所も持っています。やっぱり、食べることとか調理をすることを通じて、母子の関係、そこにお父さんが入ったらなおいいと思うんですが。そういう家族の関係が良い方向に刺激を受けるということはありませんね。

ガス屋ですから、電磁調理器と競争していますので、あまり電磁調理器の悪口を言うと、そういうバイアスがかかっていると思われたくはないんですが、やっぱり電子レンジでチン、という生活ですね。そうすると、子どもたちは本当にマッチが摺れない、火がこわいものかと思えてきてしまう。鉛筆が削れない子どもというのが出て来た時にも、うーん、いいのかなって思いましたね。昔、我々は鉛筆を削り、手を切ったりもしましたけど、やっぱりそれでちょっとしたスリルを実感したり、そういう時にどれだけ上手く削れば、一番鉛筆が長持ちするかとか、いろいろなことを考えたんですね。そういうことが無くなりましたね。火についても、扱えない子どもが増えているのはよくないんじゃないかということで、関西地区ではラーメン教室というものを開いて、女性の社員に出てもらって、子どもたちとお湯を沸かしてラーメンを作って、一緒に食べる。食べることや調理することの意味合いをその女性の社員が何となく子どもたちと雑談をするというイベントをやっています。



それから、私もモルモットになりましたが、調理は脳を活性化するというものがありまして、何か脳波を取る電気コードみたいなものを頭につけて調理をやりました。大阪ガスのクッキングスタジオに行きまして、野菜を切って、炒めて、その時に私の脳の中でどういう反応があるかと。というのは、東北大学の教授で、任天堂のDSの計算とか漢字のトレーニングソフトを開発してものすごくお金を

稼いでおられる川島隆太先生という方がいらっしゃって、この方が、調理が脳に与える良い影響を学問的にも立証しておられます。それを頂戴をして、僕がモルモットになって、脳の前頭前野という部分の血流が、ちょっとした調理行為ですごく良くなるのが確かに出ているんです。あとで測定結果を見せてもらって、なるほどと思いましたけど、これをやると、一つはボケない。ある時期、調理をやっていた人には、ボケが少ないというのがあるんです。それから、子どもでいうとキレにくい。キレル子どもが話題になりますけども、調理をして、前頭前野を使う子はキレにくい。こういうことも川島先生が言っておられました。ガスを売りたいという魂胆ではありますが、そういう良いことは積極的に申し上げていこうということでした。

活発な人材交流を！

次に、家庭での教育を離れて、人材の交流というちょっと違った切り口から入り、かつ、

経済分野での人づくりの必要性といいますが、そちらに話を流していこうかと思えます。

人材交流というのは、今、一つは人材ということではなくて、産学連携の必要性とか、産官学連携推進、これは研究開発や何かをやる時に大学は大学、企業の研究所は研究所、公設は公設というところでそれぞれでやっているよりは、皆が知恵を出し合って協働して、連携して、新しい技術開発をやっていこうじゃないか。そうしないと、逆に日本という国は勝ち残っていけないということで、特にこの10年、産学連携を積極的に国も言ってきているわけでありまして、いろいろな政策が打ち出されてきているわけです。

その一部といえば一部なんですけど、人材の産官学間の交流、移動、これをもっともっと進めていくべきです。これはまだまだ不十分です。特に、ヨーロッパやアメリカと比べた場合に、日本は一つ一つの組織、企業や役所やそれからまたさらに「省」という塊と産業界という塊とそういうところの間の壁が強固でありまして、このベルリンの壁を崩す、ないしは、崩すまではいかないにしても、鍵の掛っていない扉を産官学間の壁、異なる企業と企業、大学と大学との間の壁にちゃんと作っていこうじゃないか、往来を自由にしようじゃないかと。それによって、1+1で2の効果が出るだけではなくて、産と学が協力して事を行う場合に、1+1が3にも4にもなるんだということ、とにかく信ずること、確信を持つことが必要です。実際に、そういう形でお互いに良い刺激を受け合うということが、日本のいろいろな分野でとても大事なことではないだろうか。つまり、異質で多様な主体の出会いを作って、相互に刺激を与え合おうということです。また、別の言葉でいえば、外の異質な知見や文化に刺激されて、内に隠れていた潜在的な内の知見文化が新たに発見されることもあるんだよということでありまして。

現に、いろいろな人の交流も始まりました。例えば関西の企業と大学の関係で申しまして、今、関西の主要な国立大学、主要な私立大学の理工系で3割から4割くらい、松下だとかシャープだとか武田薬品といった企業で長く研究等に従事しておられた方が、今、大学の先生として活躍をしておられる。そういう流れがあります。それに比べると、大学の先生で会社の重役になるというような方は、まだまだ多くなくて、少し一方通行的な部分もありますが、将来はそういう産と学との交流というのは、もっと広がっていくだろうし、それをもっと広げようということで、関西経済同友会で委員会を作って、それを産官学全てのセクターに促す、そういう提言をまとめたわけでありまして。

私は、官に長くいて、今、民にいます。率直に言えば、これは一種の天下りですよ。そういうじゃない交流ですね。天下りは批判されていますし、これからいろいろな形でそれは従来よりは抑えられていく方向だと思いますが、そのこととは別に、官のいろいろな経験を積んだ人が民間企業に行って、民間企業の事業活動にチャレンジすることによって何か新しいものがそこで創造される。同じように、企業にいた人が、役所の局長や部長や課長になっていただいて、それでまたそこに新しいものをつくる。最初はある種のアレルギーがどっちでもあります。特に官の側に民から研修生、調査員といった形で短期的に来て、下働きをするのであれば問題がないにしても、かなり責任あるポストに民間の出身の人を据えるというのは、国でもなかなかしづらいいし、自治体でもなかなかそれは進まないということはありませんが、時間をかけながらもそういった形で人材の広い流動化が必要です。

「流動化」を英語の辞書で引きますと、「ドリフト」と出てきます。ドリフトというのは、日本語で言うと「漂流」なんですね。ですから、流動化と言うと、行き先なく「漂流」をするという感じもしますが、そういう流動化ではなくて、はっきりと目的意識と方向性を持った人材の移動と交流というものを、産官学で進めていく必要があります。3つのセクターの両方向ですから、6通りの人材の流れがあり得るわけですが、この6通りすべてのパイプをもっともっと太くしていく必要がある。

今、アメリカの大統領選挙の真っ最中です。来年の1月、新大統領が就任をしますと、ワシントンでは3,000人くらいの人々が引越しをするそうです。とにかく、政権が変われば、たくさんの方がワシントンの役所の主要なポストを外れて、大学へ行ったり民間企業に行ったりします。その代わりに、今まで大学や企業やシンクタンクにいた人など、言わばベンチにいた人が、新政権の下で重要なポストに就いていきます。

それから、例えば、ゴールドマンサックスとか、シティとか、そういう金融機関のチェアマンと財務省の長官とか何かは、ヘーイ、ジョンとかディックとか言って、ファーストネームで呼び合うような社会ですね。そういう融合された社会がアメリカにはできていまして、これは強い。

最近の日銀総裁選びを見ていても、私は武藤さん、大変立派な方で日銀総裁に適任だと思うのですが、日本の新聞が、アメリカの連邦準備理事会のトップに元財務次官がついている例を引いて、何で民主党は武藤候補に反対するんだ、財務次官やっていたからっていいじゃないかと、そういう議論をしています。でもちょっと、アメリカを比較に出すのはおかしいと思いますね。つまり、ボルカーさんが財務次官をやっていたって、別に財務省で昇りつめて財務次官をやっていたわけではなくて、人材の流動化の中で財務次官もやりました、今度は、中央銀行のトップのお話がきましたという、グルグルグルっとやっている中での話なのです。かなりどこかの組織のDNAが染み付いている人が、別の組織にいくというのは違うんです。

何でもアメリカが良いということではないし、時間も掛ける必要がありますけども、やはりもっともっといろいろな意味で流動化、それも、地方でそれが活発になることが大切です。果たして青森で人材交流みたいなものがどういう形でできるのか、もちろん、大学もあるわけです。企業もあります。それと自治体、県、市といったようなところ、それをどういう形で、どういうテンポで交流をしていくのか。方向としては、それを育てていくように考えていただくといいと思います。

### 転職の勧め

その関連で、最近、転職者がいろいろな所で話題になります。若い子は3年もたない、という非常に否定的な意味合いで語られる転職があります。これはこれで問題あります。なぜ長続きしないのか、いろいろ考えなくてははいけません。

ただ、僕は別の意味での「転職お勧め派」なんです。例えば、通産省、経済産業省に上級職で入って、非常にバリバリやっているのが途中で民間企業にいたり、大学にいたり、

転職する。政治家になるという道もあるわけです。中央官庁を「脱藩」していく人は、昔に比べて増えているんです。当然、組織は引き止めますよ。特に優秀な人がそういう話になれば、厳しく叱りつけて止めようとするわけですが、そういう形で人材を抱え込みたいというのは、どんな組織、企業でも同じです。やっぱりある程度のところで寛容になって、がんばってこいよというので押し出してあげる必要があるんじゃないかと。もう古いんですが、昭和 58 年に通産省に入省した人たち、昭和 58 年組という、もう本省の局の課長の上の方ですよね。その同期 20 数人事務官で入ったうち、半分残っていないんですね。その中には、例の村上ファンドの村上君とか、まあ活躍しているというのか、非常にダイナミックな人生を送っている人たちや、政治家になった人もいます。大学の先生になったのもいます。しかし、苦労するというか、親にしてみれば、通産省に入ってどんどん偉くなっている時に、なんで途中で辞めちゃうのかなって思うでしょうね。でも、そういう時代になってきているし、もういいじゃないかと。通産省で、一時同じ苦労を味わった人たちがいろいろなところにいるというのは、悪いことではないんじゃないか。そういうふうになんか思っていくべきじゃないかと思うんです。

今の話に関連してですが、ソニーという会社、僕はすごい会社だと思うのですが、あれだけの大企業でありながら、かなりベンチャースピリットを維持している会社だと思います。ソニーには、まず個性派、個性を持っている社員が結構多いんですね。かつ、ああいうエレクトロニクスや情報系の産業は、外国企業も含めて、結構人材の流動性が高く、ソニーのようにブランドのある会社でもそのようです。そこはまだ普通なんですけど、ソニーを辞めていってベンチャーを興したり、外資系企業に勤めたりしている人たちを、時々、ソニー本社の会長、社長も出て激励するパーティをやっているんだそうです。君らは、今はソニーの人間じゃないけど、君らが活躍してくれていることはソニーにとっての誇りだ、がんばれと。もし、またソニーで仕事をしたいと思ったら、戻ってこいと。そういうメッセージをトップが「脱藩」者にしている。さすがだなと思いました。そこまでいかないまでも、ある種の寛容度、寛容さを組織が持ち得るといいなと思います。

「ベンチャーの騎手」の話を青森の若手に聞かせよう。

その関連で、県の戦略にもあるわけですが、進取の気性を持ったチャレンジ精神旺盛な人材をこの青森に育てていこう。おっしゃるとおり、非常に大事なことだと思います。私は、客観的、公平に見て青森の人材はたくさんおられて、現にいい人材が大活躍しておられて、そういう意味では、改めて人材を何とかしなきゃ、人づくりをしなきゃって、しゃかりきになるほど人材は欠如していないと思います。非常に魅力のある人がこの青森にはたくさんいらっしゃる。全国と比較しても、遜色ないどころか、その上を行っているくらいの土地だと思っております。いろいろな形で活躍、チャレンジ精神を持って活躍している人がたくさんいらっしゃいます。今日いただいたんですが、「青森ピカイチデータ 数字で読む青森県 2007」という冊子にいろいろなことが書いてあって、日本で、そして世界でオンリーワンの技術を持ってビジネスを成功させている企業や、それから個々人でどういう世界でどうい

方が活躍しているか、当然、全国レベル、ないしはワールドレベルで活躍しているほんのその一端を紹介していただいています。そうそうたる青森県人の方が、より広いところで大活躍されておられることに、改めて感心をしたわけでありませう。

ぜひこの流れの中で進んでいただきたいと思います。これも私の知り合いにいただいた本なんです、京都に堀場製作所という、とてもいい分析機器の会社があるんですが、そこの会長をやっておられる堀場雅夫さんがくだ



さった本で、『出る杭になれ』、こういうタイトルの本です。堀場製作所、今や世界的な企業になっているんですが、堀場会長が京都大学の学生時代にベンチャーで立ち上げ、創業された会社なんです。彼は、関西でもそういうベンチャーを目指そうという若者を応援してくれています。その本の中身はご紹介できませんが、まさに出る杭になれ、わがままを言え、わがままを聞けと言っておられます。そういう、少しトゲのあるくらいの若い子たちが、大きな顔をするというのを、もし青森がまだまだまだということであれば、そういった人をエンカレッジ（注：勇気づけ、励ましの意）をしてください。青森で起業して創業して大きくしていただくのが一番いいわけですが、そうでなくても、青森を出発点にして、東京や関西や別の土地で、そして外国で活躍してくれる青森出身の企業、青森出身の創業者、ベンチャーというものがどんどん出てくれば、本当にうれしいことだと思います。多分、青森の中で、そういう志があるけど表に出てこれていない若手は絶対いらっしゃるんで、そういった方を県なり経済団体なりがうまく組織化するというか、そういうベンチャーの騎手として活躍しておられる経営者を、必ずしも青森の方に限らず、東京や関西からも呼んでこられたらいいと思います。そういった方々の話を聞いて、刺激を与えていくということが必要なんじゃないかと思います。

福土加代子さんがんばれ！

最後に、青森スタートで全国的に活躍してくれていて、現在、私がお阪陸上競技協会会長として関係する女性を一人紹介して終わりたいと思います。

福土加代子さん。今年の1月27日に大阪国際女子マラソンがありまして、板柳中学校、五所川原工業高校卒業で、現在、京都のワコールで選手をやっている福土加代子さんが、初めてマラソンに挑戦をして、もう30キロまではダントツで走ったんですが、今まで3,000m、5,000m、それからハーフマラソン、これでそれぞれ日本記録を持っている、大変なアスリートで、中距離までの本当に押しも押されぬ日本一の選手。それが今度、マラソンに挑戦したんですが、30キロ過ぎでコケてしましまして、続かなくなって、何度も転がって、しかし言うようにしてゴールへ入ったという、感動の競技だったんですね。福土さん、先ほ

ど来ずっとお話している人材は、なるべくこの地元に残ってくれて、地元で活躍してもらって、そのために人づくりをやるんだというお気持ちはあるだろうと思うし、それはそれでそうあってくれることは望ましいことであるんですが、あまりそれだけということではなくて、本当にここから雄飛して、もっと広い所で活躍して、この人は青森の出身なんだよねって言われ、それからまた青森との関係も継続してくれる。そういう人も含めて、人づくりに大いに力を発揮していただきたいと、このように思っております。

福土さんの応援演説を最後にいたしまして、以上で講演を終わりたいと思います。

どうもご静聴、ありがとうございました。

#### 講演の中でご紹介いただいた書籍一覧

- ・『女性の品格 装いから生き方まで』(坂東真理子著、PHP 研究所、2006 年)  
ISBN/JAN : 9784569657059
- ・『親の品格』(坂東真理子著、PHP 研究所、2008 年)  
ISBN/JAN : 9784569697079
- ・『アメリカ人と日本人 教科書が語る「強い個人」と「やさしい一員」』(今井 康夫著、創流出版、1990 年) ISBN:9784915796005
- ・『出る杭になれ! 「わがまま」を言え、「わがまま」を聞け』(堀場 雅夫著、祥伝社 ノン・ブック・ビジネス、1997 年) ISBN/JAN : 9784396500467
- ・『出る杭になれ! 「いい人」やめれば仕事ができる』(堀場 雅夫著、祥伝社黄金文庫、2001 年) ISBN/JAN : 9784396312411
- ・『親も子も後ろ姿を見て育つ』(松田妙子著、講談社、2000 年)  
ISBN/JAN : 9784062104494