

「青森県人づくりビジョン」

参 考 資 料

# 人づくりに関する有識者インタビュー

## はじめに

人財育成については、これまでも重点的・継続的に取り組んできたところですが、人口減少の進行、デジタル技術の進化、グローバル化の進展など、本県を取り巻く大きな環境の変化に対応し、青森大変革を進めていくに当たり、新たな人づくり施策の方向性を示すものとして、令和6年9月に「青森県人づくりビジョン」を策定しました。

同ビジョンを策定するに当たっては、外部有識者5名に意見聴取を行ったところですが、それと併せて、5名の有識者がそれぞれの立場で関わってこられた人づくりの取組や、それに対する思い、本県の人づくり施策に期待すること等について個別にインタビューを行いました。この参考資料はその内容を掲載したものです。

本資料が、関係機関の皆様が現在取り組んでおられる、または今後取り組んでいかれる際の一助になれば幸いです。

# 目 次

1 青森県知事参与 インフィニティ国際学院 学院長	大谷 真樹 さん ..... 1
2 学校法人光星学院 事務局長 兼 総合戦略室 室長	一戸 利則 さん..... 5
3 弘前大学大学院地域社会研究科 研究科長 弘前大学地域創生本部地域連携推進室 副室長	森 樹男 さん ..... 8
4 ワクワクインフルエンサー合同会社 代表社員 株式会社ドラゴンキューブ 前代表取締役会長	平井 博子 さん ..... 11
5 青森県青年国際交流機構 会長 青森中央学院大学地域連携課	竹中 恵理 さん ..... 15



## 原体験を通して、自分で考え、 試行錯誤できるクリエイティブ な人財を育成する

青森県知事参与  
インフィニティ国際学院 学院長

大谷 真樹 さん

### 【経歴】

1961年青森市生まれ。NEC勤務を経て、テレビ局特派員として報道の仕事に従事。その後、株式会社インフォプラント(現 株式会社マクロミル)を創業。2001年に起業家のアカデミー賞といわれる『アントレプレナー・オブ・ザ・イヤー・スタートアップ部門優秀賞』を受賞する。2008年に八戸大学客員教授、2010年に八戸大学・八戸短期大学総合研究所所長・教授、2011年に八戸大学学長補佐、2012年から2018年3月まで八戸学院大学学長を務める。2019年に世界の現場を舞台にして生きる力を身につける学校「インフィニティ国際学院」を創設し、学院長就任。2023年7月から青森県知事参与として知事直轄の青森県教育改革有識者会議の議長を担う。

### ■ 強烈な原体験が人を成長させる

一起業家からどのようなキャリアを歩み、教育に携わることになったのでしょうか。また、教育において重視していることを教えてください。

私は本県で生まれ育ち、東京都の大学に進学し、企業で働きました。その後、報道の仕事に従事。そして、株式会社インフォプラント(現 株式会社マクロミル)を創業し、10年間の起業家人生を歩みます。経営を退いた後は、様々な企業再建のオファーの中から八戸学院大学で働くことを選びました。教育の道を選んだのは、どこかで教育に対する課題意識があり、人生の総仕上げとして人財を育成することに身を投じようと考えていたからです。私は節目ごとにライフプランを書き出しているのですが、人生の終盤には「学校を作る」と書いていました。八戸学院では10年間を過ごし、経営を安定させて退職。その10年間の経験から「教育は大学からでは遅い」と感じ、インフィニティ国際学院を立ち上げました。また、2023年からは知事参与として教育改革に関わっています。

教育を構想していく上で、最も大切にしていることは子どもたちの学びの原体験を設けることです。インフィニティ国際学院では「強烈な原体験」と銘打ち、教室を無くし世界各地を巡りながら生徒たちが自分の

フィールドで学んでいます。インドで貧富の差に直面したりネパールの圧倒的な自然の中を歩いたり、人生に大きな影響を与えるだろう体験を散りばめているのです。

ある時、ニュージーランド研修をきっかけに大きく変化した生徒がいました。彼女は多くの日本人と同様に、英語でのコミュニケーションに抵抗感を持っていました。当校では、各国で一人ひとりの興味関心に合わせてプロジェクトを遂行することとしており、団体行動ではなく、一人で現地に飛び込んで人々とコミュニケーションを取る必要があります。彼女は不安を抱きながらも、現地の方に話しかけました。すると、相手は丁寧に聞き取り、彼女とさらにコミュニケーションを深めようとしてくれました。たどたどしい英語でも通じることがわかり、「もっと話をしたい」という熱い思いを抱き、彼女は帰国しました。この体験から一転し、今では積極的に英語を学ぶようになっています。自分自身が大きく変わる瞬間には、こうした原体験がつきものではないでしょうか。

—原体験を重視する背景を詳しく教えてください。

私自身が強烈な原体験によって大きく人生が変わった一人だからです。例えば、報道の仕事に転身した

時には、日本で平和ボケしている状態からアフガニスタンや現在のパレスチナなどに降り立ち、ゲリラにも沢山インタビューをしました。日本に住んでいると「ゲリラ=悪」といったイメージが刷り込まれています。しかし、現地では話を聞くと、彼らは自分たちのこれまでの生活を脅かされた一市民で、暮らしたり土地を守るという正義を持っています。厄介なのは、その背景でアメリカや旧ソ連などの覇権国がゲリラをコントロールしようとする構造力学が働いていること。こうしたことは、その土地に行って、現地の人に話を聞かなければわかりませんでした。現地に赴き本質を見抜かなければ正しい情報は伝えられないと感じたこの経験が、私の原体験となっています。

現在の教育では、教室の中に子どもたちを閉じ込め、教科書や様々な公開されている動画はあるものの本物に触れる体験が圧倒的に不足しています。本来の学びとは、訪れた先で得た五感の刺激から、「これはどうなっているんだろう?」「もっと調べたい」といった学習のスタートが切れ、探究するものであるはず。私は、こうした原体験の機会を日本の学校現場でつくっていく必要があると考えています。

## ■ 「挑戦する権利と失敗する自由」を持つアントレプレナーの育成

### —創業したインフォプラントではどのような採用や人財育成を行っていたのですか。

インフォプラントはインターネット黎明期からサービスを開始したインターネット・リサーチ・サービス会社です。従来的一般大衆を対象としたマーケティング調査は郵送や電話でしたが、インターネットになればスピーディに、低コストで調査を行うことができます。そもそも、インターネット・リサーチは私自身が報道の仕事で必要な調査をどう簡略化するかという発想から生まれました。当時はアフガニスタンから声を集めたいと思っても、衛星電話をかけるしかない時代でしたが、多くの方に使ってもらえるサービスに成長しまし

た。インフォプラントは、3人のチームからスタートし、最終的には500人を超える社員を抱えた組織に至りました。

通常、会社のスタート時には、自分の頭で考え行動する「侍」が集まり、次に専門的なスキルを持った「職人」、最後に一般の人が入社します。ベンチャーは「侍」が作り出し、「職人」がレベルを上げ、規模が拡大すると一般の人が働けるようになる。インフォプラントでは、会社の成長フェーズを全て経験しました。

採用の際に一貫して指示していたことは、「変な人を採れ」ということでした。更に、「経験が無い人を採用しよう」とも伝えました。それは、変な人や経験の無い人こそが、イノベーションを起こすからです。その結果、会社から沢山のイノベーター<sup>1</sup>が誕生しました。

### —八戸学院大学ではどのような人財育成を行っていたのですか。

まず取り組んだのは大学の経営の立て直しです。地方の私立大学は少子化により、どこも厳しい状況で、八戸学院大学も例外ではなく定員割れを起こしていました。大学の仕事を引き受ける時、あらゆる資料を紐解き、「これならば立て直せる」と勝算が見えたので引き受けました。この時に必要だったのはマーケティングの視点です。

例えば、当時の大学名を八戸大学から八戸学院大学に変更し、バラバラの名称だった系列の幼稚園から高校にも「八戸学院」と付け、ブランディングを統一しました。また、当時の学生の割合は「男性7:女性3」でした。当時、本県の男子学生の大学進学率は頭打ちで、今後の伸びが期待できないことは明らかでしたので、女子学生が魅力を感じる大学づくりに注力しました。具体的には、看護学科の創設のほか、女子スポーツ部の強化のため、女子の自転車部を復活させ、女子サッカー部や女子ラグビー部も作りました。更には、女子トイレを改修しパウダールームを設けるなどしました。こうした取組の結果、定員は充足し、学院の経営も安定していったのです。

人財育成に関しては、「中小企業・ベンチャー企業

<sup>1</sup> イノベーター:新しい考え方や技術を取り入れ、新しい価値を生み出し社会に変革を与える人

論」「イノベーションマネジメント」「新農業ビジネス」などの科目を担当しました。社会人講座「起業家養成講座」の主任講師を務め、次世代のアントレプレナー<sup>2</sup>の育成に力を注ぎ、80人以上の起業家が誕生しました。

座学の授業ではなく、体験を大事にした学びを構築しました。例えば、「カレーライス屋を新宿駅で開店した際のシミュレーション」を行いました。座席数・カレーを食べる所要時間・単価・原価率・利益・新宿駅の往来人数・顧客見込み数等を試算し、朝8時から夜中0時までの営業時間だとすると、顧客が何回転し、月の売上がいくらになるかを計算するのです。加えて、40円単価を上げるためにコロッケを追加すると、利益はいくらになるのか。あるいは、アルバイトは盛り付けだけなので専門性は不要で、そうした人が何人必要かといったことも議論させます。すると、「月3億円売上が上がる！」といった可能性が見えてきます。すると、学生たちの反応はシンプルで、みんなが「カレーライス屋をやります」と言い出すんです。

本県の学生たちは、起業家になることをイメージする機会がほぼありません。経営学や会計学を座学ではなく、こうしたシミュレーションに触れる授業が原体験の一つになるはずで、実際に経営者になった卒業生もいるので、体験する授業の重要性を感じています。

—アントレプレナーを育成する授業に力を入れるようになった背景を詳しく教えてください。

インフォプラントを創業した当初、シリコンバレーに行きました。そこは、大学生が寝ずにビジネスモデルを考えたりプログラミングのコードを書いたりしている“狂った世界”でした。学生たちが「俺のアイデアは世界を変えるんだ！」と息巻いて、ベンチャーキャピタルに投資させるために熱量の高いプレゼンテーションを繰り返していました。私が知っていた日本の大学とはまるで別世界で、これも私にとって強烈な原体験となりました。

日本もアメリカも、産業革命以降は工業化に適した人財育成を行っていました。日本の戦後の成長はこの人財に支えられていたといっても過言ではないで

しょう。問題は、そこからずっと同じ教育をし続けたことです。かたやアメリカは、イノベーター育成に大きく舵を切り、経済を成長させました。日本のようにルールを守る「イエスマン」を育てるか、アメリカのようにルールを壊す「イノベーター」を育てるか。そこで明暗がはっきり分かれてしまったんです。日本の社会の停滞が教育にあるならば、そのまま放っておいていいはずがありません。そこで日本においても、アントレプレナーを育成する仕組みが重要だと考えるようになりました。

—アントレプレナーを育成するために重要なこととは何でしょう。

私は入学式と卒業式には必ず「きみたちには挑戦する権利と失敗する自由がある」と伝えていました。失敗を後ろ指指すのではなく、失敗を褒めてリスペクトするマインドにならない限り、日本からイノベーターは生まれません。特に地方では、周囲と違うことをする人の足を引っ張ったり後ろ指を指したりする傾向が根深く残っています。教育現場では、失敗を笑わずに、応援する風土づくりが必須です。

起業では、何が失敗か成功かもわからない状態で突き進む力が求められます。前例も模範解答も無いので、自分で考えて、行動して、目の前の新たな壁をよじ登る。そこではフットワーク軽く、軌道修正できる人間が1番強い。今後は、起業だけでなく未来を生きるすべての人にこうした力が必要だと思うのです。ペーパーテストで優秀な成績をとる人よりも、つまずいてもすぐに立て直して、試行錯誤できる人の方が圧倒的に生きる力があると感じます。学校にはこうした力を育てていく環境整備が不可欠でしょう。

## ■ 先を見越してゼロからイチを創る発想ができるクリエイティブな人財の育成

—これからの本県の産業構造の変化に対応していくためには、どのような人づくりが必要でしょうか。

<sup>2</sup> アントレプレナー：ゼロから事業や会社を起こす人。起業家。

大自然や地域資源が沢山ある本県は、チャンスだらけです。首都圏では経験できない農業体験ができたり、縄文という地域資源から学ぶこともできます。本県には個性を伸ばす素材が沢山あるけれど、現在は昔からの制度や仕組みが阻害しています。学校教育制度がそこに対応しなければ地域の宝の持ち腐れになります。

2040年以降の本県はどういった産業構造となり、どういった人が支えるのか、というふうに逆算して教育を考える必要があります。首都圏に行き活躍する人財もいるでしょうが、それ以外のことに価値を見出す子を伸ばす教育を行っていかなければ本県を支える人財は育ちません。なかでも、ゼロからイチを創るクリエイティブな発想ができる一次・二次産業人財を積極的に育成する必要があると考えています。

就農人口の減少が見込まれる中、世代交代の中で考えていかなければならないことは、言われたことをやる人財ではなく、クリエイティブな人財をどんどん加えていくということです。例えば、六次産業化や自分で販路拡大できる事業を創る力を持った人財が必要で、漁業も林業も工業も同じです。自ら一次・二次産業をクリエイティブ化し、これまで無かった価値を創出できる人財の育成が不可欠だと考えています。

### —未来を担う子どもたちの育成には、どのようなことを期待していますか。

地域をけん引するリーダーは郷土愛があることが大前提で、先を見通すイノベティブな力が不可欠です。いつの時代にも教室に一人や二人面白い発想をする子はいて、その子たちを潰さず絶対数を増やすことが重要です。この子たちが地域のリーダーとなる素養を秘めているからです。

また、一次産業を強化する人財を育成していくには、県内の専門高校は非常に大きな役割を担っていると感じています。青森県教育改革有識者会議<sup>3</sup>のメンバーと県内の学校を訪問する中で、専門高校では新たな取組に対し、素直に「面白そう！」と飛びつく子が多くいました。専門高校ならではの強みを

奨励し、クリエイティブな人財が育つ環境を県が支援していけるといいですね。

学校教育は大きな変化の局面を迎えています。幸いにして、本県は知事がバックアップし旧態依然の体制から脱する好機となっています。青森県教育改革有識者会議では、「子どもを真ん中にした」本当に子どものためになるさまざまな提言を行っています。子どもの個性を伸ばすには、大人が勝手に天井を設けないことがとても大切です。

### —若者が、未来を自由に描き、実現できる社会の実現に向けて、重要なことは何でしょうか。

本県を出た人を戻していく、いわゆるUターン施策が重要だと考えています。世界や首都圏に出て刺激を浴びてきた若者に本県の可能性を伝え、こちらでチャレンジしてもらうのです。県内では感じ得なかった社会の変化や可能性が、首都圏では見えることもあるでしょう。また、都心でロールモデルに接し、「自分も青森でこれができるかもしれない」といった気付きを得ているかもしれません。首都圏や世界に出ている人は可能性に接する機会は多い。この「可能性認識格差」は地方部における大きな課題です。

Uターン候補者には、「本県で挑戦する方が、コストパフォーマンスもタイムパフォーマンスも良い」と伝えることも大切です。起業の素材となる材料や課題がある一方、ライバルのプレイヤーが少ないからです。また、少し頑張ると県内のマスコミが気づく確率がとても高く、応援団も増えていきます。Uターン者が地方で起業等にチャレンジするチャンスを掴む確率はとても高いと思います。

先を見越していくイノベティブ人財になるには、自分の人生のハンドルを自分で握ることが欠かせません。自分でハンドルを持つようになると、道が右に曲がっているのか、左に曲がっているのか、先に悪路があるのか、崖があるのかを見通すようになります。青森県の人財育成では、そうした人を育ていける一貫した教育ができることよいのではないでしょうか。

<sup>3</sup> 青森県教育改革有識者会議:青森県教育施策の大綱及び教育施策全般にわたる専門的事項について、外部有識者の幅広い見地から助言等を得ることを目的として設置された有識者会議



## 本県の魅力と課題を知る機会 の充実や若者の地域活動支援 で、若者に選ばれる青森県に

学校法人光星学院 事務局長  
兼 総合戦略室 室長

一戸 利則 さん

### 【経歴】

弘前大学卒業後、青森県の高校教員に。十和田工業高校や三本木高校、田名部高校などに勤務の後、青森県教育庁教職員課で主任指導主事、同学校教育課で課長となる。その後、八戸高校校長を経験後、退職。八戸学院大学地域経営学部特任教授などを経て、現職。

### ■ 生徒の自己肯定感を育む教育

—教員時代、どのようなことを大切にしながら生徒と向き合っていましたか。

大学卒業後、高校の国語の教員になりました。高校時代、私はむしろ国語が苦手で、授業中は、先生に当てられませんようにと祈っているような生徒だったんです。しかし、ある日、何の準備もしていなかったところに、評論の要旨のまとめを黒板で書くように指名されます。黒板の前に立つまでの間に、教科書を睨み、必死で頭を巡らせます。そして、なんとかひねり出して、答えを書いたんです。

すると、先生から「おっ、なかなかうまいじゃないか」と一言だけ褒められました。国語に苦手意識を持っていた私は、先生のその言葉に、「自分でもできるんじゃないか」と思えたのです。

教員になった私は、高校時代の自分のように自信の無い生徒に対して、さらっと一言だけ言って承認することを大事にしていました。生徒が「どうせできないよ」と、評価を期待していないところについて認めていくのです。何気なくかけられた言葉が、その人をつくるのだと思っていました。

実際に、三者面談で保護者から「一戸先生にこう言われたので、こどもがやる気になったんですよ」と言われたこともありました。当の私は、そんな言葉をかけたことは覚えていなかったんです。それくらい、本心から出

たさりげない一言だったのでしょ。

今振り返ると、私は生徒たちに自己肯定感を育む一つのきっかけづくりをしたかったのかもしれませんが、生徒たちに日常の中で小さな自信の種を蒔くという、そんな教員人生だったように思います。

### ■ 社会に出て生きていく力を養うディベート活動

—教員時代、生徒たちにどのような力を育もうと考えていましたか。

教員になって最初の20年間は、生徒にどう学力を付けさせるかばかりを考えていました。私が力を注げば注ぐだけ、生徒たちは学力を伸ばしていきました。学校の進学実績も上がりましたが、どこかで「本当にこの教育でいいのだろうか」と悶々とした気持ちも抱えるようになりました。

「この子たちには学力は付けられているけれど、社会に出て自分の力で生きていく力は育てているのだろうか」と疑問を感じていたのです。

こうした自身の課題意識からスタートしたのが、ディベートの活動でした。今でこそ様々な学校で取り入れられていますが、25年程前はディベートの活動はまだまだ認知されていませんでした。先生方からは「学習時間を削ってまで生徒にやらせる意味があるのか」という指摘もありました。

ディベートでは、自身の主張を正確に伝えるために自分で調べたり論理を立てたりする力が養われます。また、独りよがりではなく、相手の立場に立って考える能力も育っていきます。

私には「これらはこれからの時代を生きるために必須のスキルである」という信念がありました。そして、生徒たちに社会で生きていく力を付けるためには、学校の中できちんとディベートの時間を確保しなければいけないと考え、八戸高校で取り入れ始めた結果、授業や総合的な学習の時間などに計画的に組み入れられていきました。

次の赴任先であった田名部高校でも続けたいと考えました。しかし、討論の準備に時間がかかることがネックとなり不完全燃焼に終わったと思います。もう少し長く勤務していたら基盤を作れたのではないかと残念に思っています。

田名部高校に赴任当初、すごく純朴で素直な生徒ばかりだと感じました。一方で、下北半島から出たことがあまりなく、当時はインターネット環境も身近ではありませんでしたので、地理的に世の中を知りづらいという弱点もあるように思えました。そのため田名部高校での3年間は、進路を達成できる学力を付けることはもちろん、「この子たちに社会に出て生きていく力を付けなければいけない」「どうしたら生徒たちが社会で活躍できるか」を考え続ける日々を過ごしました。教員の仕事は、学力を付けることを通して生きる力も身に付けさせることだという思いを強め、私自身も成長できた時間だったと思っています。

## ■ 外に目を向けることで気付く本県の魅力や課題が、新たな挑戦意欲を醸成する

—これからの高校教育では、どのような視点で人づくりを行うことが重要と考えますか。

現在、高校現場で進められている「総合的な探究の時間」は、地元・郷土を知り、青森新時代の人づくりにも、つながっていく取組だと考えています。地域を深く知ることは、県外に出てもこの土地に関わり続けていく動機になっていくでしょう。

首都圏の私立学校の話を目にしたのですが、探究学習で「シャッター商店街はなぜ起こるのか」というテーマを探究するために、本県を訪れて調査をした生徒がいたそうです。本県には課題が沢山ありますが、裏を返せば、それは探究学習のテーマが豊富だということです。町の課題からも、自然環境からも、学びの素材がいくらでもある。学校での学習に、本県の有する豊富な学びの素材を活かしていけるとよいのではないのでしょうか。

さらに、青森を真に知るためには、青森だけにとどまっては不十分だと考えています。八戸高校の校長時代、私はフィリピン語学研修旅行を企画しました。経済的に厳しい家庭であっても、この機会を活かせるように後援会などから補助が出る仕組みも作りました。

海外体験を通して、海外から地域の良さを見る機会を設けていくことが重要だと考えています。外に出たからこそ、本県の良いところも悪いところも見えてきます。実際にフィリピン語学研修に参加して、語学を学んだり貧富の差を目の当たりにしたりすることで、生徒たちは「自分の見方や考え方が狭かったことに気付いた」と語っていました。

一度、海外や県外に出ることで、本県が抱える課題に気がきます。しかし、それだけではなく、魅力や良さも沢山発見するのです。県内ではマイナスの課題について議論されることが多いのですが、魅力等に気付くことで、本県での新たな挑戦や変革に取り組む意欲が醸成されると思います。

また、これからの時代、グローバルに仕事をするのが当たり前になっていきます。海外からのインバウンドが今後も増加するでしょうし、海外の方と一緒に働くことも増えていくでしょう。グローバル感覚を持っていなければ、青森でも活躍・貢献できない時代が到来すると思います。

—学校現場には、どのような転換が必要でしょうか。

これからの時代は、“学校単独”では教育活動が難しくなっていきます。地域とどう関わるかは避けて通れない命題なのです。地域の方々と対話をしながら、協力体制を作り、人づくりにつなげていくことが重要となります。

本県のこどもの数は毎年減少しています。これまでは、

学校が特色を打ち出すことで子どもたちを他校と取り合ってきました。しかし、これからは特色によって学校間で競い合うのではなく、子どもや保護者、地域の声に耳を傾けて、共に教育を充実させていくことが求められる時代だと思うのです。

ICT活用なども、その充実のひとつです。せっかくデバイスがあるのだから、子どもたちや社会のニーズに合わせて活用していかなければもったいないでしょう。

校長になれば「目の前の生徒たちが未来を生きいくためにはこんな力が必要だ」という思いから、学校を作っていくことができます。自分の信念を実現できる立場なので、まずは志のある先生方とチームを組んで、ぜひ目指す学びを体現する学校づくりをしてほしいと思います。

こうした教育の充実を一步一步実現していくことで、結果的に子どもたちに「社会に出て、自分の将来を切り拓く力」が養われていくのではないのでしょうか。

## ■ 若者が若者を育成する地域活動への支援により、若者に選ばれる青森県へ

—本県の人づくり施策には、どのようなことを期待していますか。

八戸学院大学では県外からの入学生が6割程度を占めています。しかし、そのうち卒業後に本県に残る選択をする学生は1割程度です。

大学生活は、見方によっては、4年間のお試し移住体験です。関係人口をつくっていく絶好のチャンスと捉えて、例えば、学生たちに本県のような魅力について知ってもらう機会や、地元企業や地域団体等と出会う機会を設けるなど、学生に対し、より積極的に働きかけてもよいのではないのでしょうか。学生たちにとって、本県で生きる道が選択肢の一つとなるように、大学と県が連携しながら取り組めることもあるのではないかと思います。

また、若者にこの土地に魅力を感じてもらうには、彼らが一つのことに熱中できる環境を作っていくことも大事だと思います。すでに県内には地域を活性化するための組織づくりをしている20代・30代の方々がいます。そして、彼らが動き出すことで、連鎖して他の若者

がどんどん巻き込まれていく様を見かけるようになりました。

ここでポイントなのは、年配者はサポートはするけれど、口は出さないということです。若者が若者を育てることで、地域の組織がこれまで以上に活性化していくと考えています。

人が少なくなる分、ネットワークやコンビネーションの力が大事になります。つながりの力で頑張っていける土壌を造るために、今後は県が支援できることもあるのではないかと思います。

本県に求められるのは、現状を受け入れる人ではなく、「大変革の時代」に新たな挑戦と変革に向けた一歩を踏み出せる人財だと思います。これから、そうした人々がつながり合って求心力のある地域をつくっていくことを期待していますし、私自身も若者が一歩踏み出すのを後押しできるよう、貢献していきたいと思っています。



## 地域の企業等と連携し、課題意識を持って主体的に取り組む若者を育成する

弘前大学大学院地域社会研究科  
研究科長  
弘前大学地域創生本部地域連携推進室  
副室長

森 樹男 さん

### 【経歴】

1966年富山県高岡市生まれ。1993年に弘前大学人文社会科学部(当時は人文学部)に着任。専門は国際経営論。「産業界のニーズに対応した教育改革・充実体制整備事業(文科省/2012年度～2014年度)」「産学連携サービス経営人材育成事業(経産省/2015年度～2017年度)」などに採択される。著書に『日本企業の地域戦略と組織』(文眞堂)などがある。

## ■ 地域企業と連携した実践型の課題 解決型学習が多様な力を育む

—大学では、どのような取組で人財育成につなげているのでしょうか。

私は富山県に生まれ、こども時代は転勤族だった父親について日本を転々としながら暮らしていました。盛岡市に住んでいた小学生の頃に、一度だけ弘前市の桜を見に行ったことがあったんです。それがあまりも見事で、大人になってもずっと記憶に残り、弘前大学の募集が出ていたタイミングで、情景が蘇り桜の思い出に後押しされ、弘前大学に着任することとなりました。それから早30年、この場所で過ごしています。

10年ほど前から地域の企業と連携して、学生が企業の経営課題に対して解決策を提案する「ビジネス戦略実習」(当初は、ビジネスシミュレーション実習)の授業を行なっています。これは、単発では終わらない継続的な課題解決型学習の時間です。

例えば、五所川原駅前のコミュニティカフェ「でる・そーれ」で、「奥津軽の魅力発信」というテーマで取り組みました。学生たちは、りんご生産者から話を聞き、その生産者の想いを込めた5種類のりんご詰め合わせセットを作り、「奥津軽からのおすそわけ」とネーミングし販

売するなど、魅力発信に貢献しました。こうした体験を経たことで、この活動に関わった学生3人が数年後に五所川原市役所に就職しました。

他にも、社会人サッカーチーム「ブランデュー弘前」のホームゲームの観客動員数を増やす取組や、津軽鉄道や弘南鉄道大鰐線の乗客数の増加を促す活動など、地域と連携した課題解決型学習の10プロジェクトに常時取り組んでいます。

地域の中小企業では、経営者が全ての課題を抱え込み、一人で頭を悩ませていることが少なくありません。しかし、それではどうしても限界があります。実際に、学生たちの解決策を聞いて「考え方が変わった!」「そんな発想があったのか……」と驚いていらっしゃる経営者は多くいます。

学生にとっても企業にとっても実りあるプロジェクトにするためには、教室の中に留まりインターネットなどで調べたことを提案するのではなく、企業と行動を共にした実践の中から課題解決策を提案することが欠かせません。さらに、仮説を立てるだけで終わらず、実際に解決につながるかどうかをトライアルする機会を設けることも重要です。

中には、3年生の実習で不完全燃焼に終わったと感じ、4年生になってグレードアップした提案をして、新商品リリースにまでつなげていった学生もいます。ここで大切なことは、「やらされ感のある学び」ではなく、

「自ら動く学び」になっていることです。彼らが本気になったからこそ、1年越しに開発した商品が販売され、大々的に取り上げられるまでに至ったのだと思います。

—「ビジネス戦略実習」で学生たちにどのような変化が見られましたか。

「ビジネス戦略実習」の課題解決型学習では、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」という経済産業省が提示している「社会人基礎力」の育成につながっていると感じています。

企業や自治体の課題に取り組むことで、相手のことを考えたコミュニケーションが取れるようになります。時には、粘り強く交渉する力も必要とされますし、どうしても相手にメリットを生み出せるかを考えて行動することも求められます。

また、以前は皆無だった起業家マインドを持った学生たちも育ってきています。県内外で起業した卒業生が出ていますし、在学中に起業した学生もおり、県内就職をしたい学生と県内企業をマッチングする事業を展開しようとしています。就職活動のタイミングを逸してしまった学生をすくい上げ、働き手を求める企業にマッチングできる仕組みを構築しようとしているのです。学生と企業、双方の課題を解決するアイデアをカタチにしようとしている学生が育っていることに、頼もしさを感じています。

本学には県外出身の学生が6～7割います。こうした学生たちにとっては、課題解決型学習を通じて本県を知り、地域の魅力を感じる機会にもなっているはずです。

私が弘前の桜でこの土地に縁ができたように、学生が本県に愛着を持つきっかけができれば、本県で働くイメージを抱くことにもつながるかもしれません。地域の企業との連携は、こうした多様な価値があると考えています。

## ■ 青森から世界に挑戦する起業家の育成

—そのほか、大学ではどのような取組をされていますか。

私の専門は国際経営論で、とくに日本企業の海外展開にあたってどのような組織形態を選択し、海外ビジネスを行っているのか、ということの研究をしています。学生たちには、世界に関心を持って、自分たちの立場や位置付けを理解し、多様な人々と関わり合って視野を広げてほしいと伝えています。

私は「じょっぱり起業家塾」という、本県を愛し、本県のモノに拘り、本県から国内外に商品・サービスを発信する起業家に注目し、そのような起業家がさらに生まれるような起業塾を開催しています。「じょっぱり」とは、津軽弁で「意地っ張り」「頑固者」を意味する言葉ですが、別の側面から見ると「粘り強く頑張る力がある」とも捉えられる言葉です。

この「じょっぱり起業家塾」からは、カフェに行くような気軽さで、健康・医療について話せる空間を作りたいと医学生が店員として立つ「医カフェ」、野辺地町の魅力ある地域資源を加工し販売する「のへじ町ホタッピー商店」、さらには弘前観光の新しい魅力を創り出した「弘前忍者屋敷」などが誕生しています。

以前、私は2年間ほどスウェーデンで研究をしていたことがありました。スウェーデンは東京都よりも小さい国ですが、そこからIKEAやSpotify、H&Mが誕生しています。国土が小さくても素晴らしい商品・サービスを生み、世界で勝負しているスウェーデンの姿を見ると、本県にも十分可能性があると思うのです。光る発想さえあれば、規模や都会への距離は全く関係ない。首都圏を経由せず、直接海外へ販売・展開できる時代が到来しているのです。

本県からは、もっと起業家が生まれるべきだと考えています。現在、県内で活躍するじょっぱり起業家の方々の奮闘を書籍にして、本県で頑張っている人がいることを知ってもらう機会も創っています。それを見た人が、「自分も頑張ろう」と思ってもらえたら、これほど嬉しいことはありません。

また、グローバルにビジネスをすることが、本県の人たちはまだ「特別なこと」だと感じているように思いますが、これからはそれが一層当たり前になっていきます。

授業の中で、学生たちに「10年後、誰と働いているか」を想像してもらいます。日本で仕事をしていても、一緒に働いている人は日本人とは限らず自分の上司が外国人だったりするかもしれないのです。

あるいは、日本の企業で働きたいと思って日本企業に入社しても、気が付いたら外国企業に買収されて、外資系の会社になっていたということも容易にあり得ます。

自身の希望に関わらず、グローバルに働くことが当たり前になっていくのです。

海外の方と一緒に働いていくためには、語学だけでなく、それぞれのバックグラウンドを尊重し、チームワークを築いていく力が必要です。こうした姿勢や資質を育てていくことが、求められるのではないかと考えています。

## ■ 大学、企業、行政が主体的に課題解決に取り組む若者を応援する環境づくり

—県の人づくり施策には、どのようなことを期待していますか。

課題意識を持って主体的に動く人財を育てていくためには、若者の挑戦の機会を創り、若者の取組を否定せずに、支援していくことが重要だと考えています。

高校には「総合的な探究の時間」があります。主体的に動く経験をする良い機会なのですが、中には「やる気を失ってしまった」と振り返る学生もいます。その学生は「高校の先生から『面白いから提案したら』と言われ、街の課題解決案を提案したが、商店街の人に全否定されて、板挟みの状態になった」と話していました。そうになると、心が折れてしまうものです。

たとえ大人が考えるような課題解決案ではなかったとしても、まずは面白がって乗ってみる。そうしなければ、「やってみよう」という気持ちが削がれてしまいます。

「ビジネス戦略実習」は、そうした“面白がってくれる地域の企業人”に支えられています。否定ではなく、後押しをしてもらえることで、若者たちは盛り上がっていくのではないのでしょうか。

「一緒に地域の魅力や価値を高めていきましょう」と言うくださる人が本県にはたくさんいます。他県の実況を聞くと、こうした企業と出会うことに苦労しているそうなので、これは本県の大きな強みかもしれませぬ。

県には、課題意識を持って主体的に動く人財を育成するための予算や機会創出の面で支援していただけるとよいのではないかと考えています。例えば、企業や大学が知り合う機会を創っていただいたり、企業と大学との連携による取組が円滑に進むための環境づくりを支援していただきたいと思います。このような環境を整備することで、チャレンジ精神を持った若者たちが育っていきやすくなると考えています。



## 多様な人とチームワークを築きながら、自立的に働き能力を発揮できる人財を育成する

ワクワクインフルエンサー合同会社  
代表社員  
株式会社ドラゴンキューブ  
前代表取締役会長

平井 博子 さん

### 【経歴】

青森市生まれ。短期大学卒業後、幼稚園教諭となる。結婚を機に、夫が経営する婦人服販売会社に入社し、仕入れ・販売を担当。2003年に有限会社ゲーム倉庫(後に、ドラゴンキューブ株式会社)を設立し、取締役専務に就任。会社経営と社員育成に尽力し、ホスピタリティコーディネーターやコーチングの資格を取得。2015年に代表取締役社長へ就任。2021年に代表取締役会長となり、2023年に退任。2020年にワクワクインフルエンサー合同会社を設立。2024年9月に代表に就任。

## ■ 自立型人財の育成が企業の業績につながる

—社員教員としての人づくりに積極的に取り組むようになったきっかけを教えてください。

県内で幼稚園教諭を経て、夫が経営する婦人服販売会社に入社しました。40年程前は、商品を作れば売れる時代で、その波に乗り、売上は自然と向上していきました。

しかし、時代とともにビジネスの状況は大きく変わります。お客様のニーズが変化しているにも関わらず、私たちはそれに追いつけていませんでした。その結果、「売上ノルマが足りない」と必死になったり、お客様を奪い合ったりする事態が生まれ、社内が疲弊していったのです。

「これではダメだ」と、経営者も社員も転換の必要性を痛烈に感じ、全員で従来の販売方法を改めて、お客様に付加価値を提供するビジネスの必要性を語り合いました。

婦人服販売店の社員はお客様が美しくなることに貢献したいと思っている人がほとんどです。そこで、「私たちは夢を売っているんだ」と目線を合わせ、それを実現するにはどうしたらいいかを考え、体現していきました。

そして、この時に、付加価値を提供する接客を実現するには、社員教育が不可欠だと気付かされたのです。

—具体的には、どのように社員教育を進めていったのですか。

経営に関する勉強のため、様々なセミナー等に参加する中で、自立型人財の育成の重要性に出会い、10年ほど前からその方針を徹底しています。自立型人財とは、指示命令を待つのではなく、常に自分たちで考えて行動していく人財のことです。社員たちには、『これをしなさい』と言われてやるのは、依存型人財だ」とも伝えました。

実際に、ドラゴンキューブ株式会社で運営していた萬屋で中古販売をスタートした際は、指示的な教育ではなく、社員の好きなことに集中してもらうことを大事にしました。「何が得意なのか」「なぜそれが好きなのか」を語ってもらい、挑戦する機会を創り、その結果どんな改善点が見えたのかを話してもらう。そうしたコーチング的な接し方を徹底したことで、「こんなコーナーを作ったらいいのではないか」「セット売りをするとお客様に喜ばれるのではないか」というアイデアが社員からどんどん出てきました。

自立型人材育成を重視していくと、誰もがイキイキと

働きますし、会社としての業績にもつながっていきます。

中には、学校で「勉強ができない」という評価を受けて、劣等感を持ったまま入社してくる社員もいます。しかし、何人もその社員の人財育成を通して、育成の仕方により、いくらでも素晴らしい能力を発揮してくれると、私は実感してきました。

これまでの教育や社会では、言われたことをやる人が「優秀だ」とされてきました。しかし、人は道具ではないので、認められたり自分を表現できたりすることで楽しく仕事に臨めるようになるのです。ただし、「楽しく仕事をする」ということは、「楽になる」ということではありません。思い切り自身の力を発揮して、打ち込むことです。社員一人ひとりが力を発揮すると、会社の業績はおのずとついてくるのです。

### —自立型人財を育成する上で重要なことは何でしょうか。

自立型人財を育成する上で最も重要なことは、「自分で自分を評価できるようになる」ということです。誰かに言われて行うのではなく、「私はこれができます」「これが得意です」と手を挙げて、自ら仕事に臨んでいく。自分自身でやりたいことを探し、それを達成することで、自信が付くのです。ほとんどの人がこうした経験が無いと思うので、こうした体験の場を意識的に設けていくことは重要です。

県の事業で、出産・育児で一度ご家庭に入った女性たちの声を聞く機会がありました。彼女たちは、「会社が戻ってきてほしいというから復帰したのに、他の社員が冷たいんです」「企業が変わってくれないと、私たちは働けません」と言っていました。

それに対して、「企業がお膳立てをしてくれると考えるのではなく、企業を変えることができると考えてみるのはどう？」と伝えました。スタート時に10個アイデアを出して、そのうちの1つを上司に提案して、実行する。取組が褒められて、自信を付けて、さらにもう1つを提案する……というように、彼女たちはどんどん道を拓いていきました。最初は半信半疑でしたが、行動をしていくと3カ月でみるみるうちに会社が変わっていったのです。

## ■ 経営者が企業の社会的価値を社員に示す

### —人財育成の視点から、経営者に求められることは何でしょうか。

最も重要なことは、経営者が経営理念や使命を見出し、自分たちは生涯を通してどう地域に貢献するかを考えて、語れるようになることです。ただ商売をして、儲かればいいということではなく、地域の役に立つという視点は欠かせません。そのためには、経営者は必ず学びを重ねなければいけないのです。

そうしなければ、若い社員が社外で学び、企業に戻った際にあまりのギャップに、やる気を失ってしまいます。

あるいは、高校や大学を卒業後、夢と希望を持って県内で就職したとしても、経営者が何のために働くのかを語れなければ社員のやる気が削がれるでしょう。

もちろん赤字企業では地域への貢献どころではなくなってしまうので、経営的に優良であることは欠かせません。しかし、それだけでなく、経営者が、地域や住民にどんな幸せを提供するのか、企業の社会的価値を明らかにし、それらに基づいた人財育成をしていくことこそが重要なのです。

例えば、萬屋では、私たちは中古業としてゴミを限りなく少なくする「地球防衛隊なんだ」と社員に語りました。一見ゴミに見えるものを、いかに再生して海外に輸出するか。また、異なる売り方をすることで必要な人に届けられるか。そうした知恵を絞って取り組んでいくことが、地域に貢献していくことだと伝え続けていました。すると、社員たちが自分の仕事に誇りを持つようになりました。この会社で働いていることで、地域が元気になっていくという実感を持てるのです。

経営者が地域にどう幸せを提供していくかを語れるようになると、若者も「この企業に就職したい」と思うようになります。働くイメージを描けるようになれば、「青森に戻ってきたい」と思う若者も増えるかもしれません。社員を道具のように扱う企業は、給料の額でしか競い合えません。その結果、社員はより給料が高い方に流れていきます。経営者の方は、夢を語り、会社の社会的価値を明らかにし、それに共鳴してくれる社員とともに地域に貢献していくことが求められる時代になっている

のです。

## ■ 多様な人財と共に働くための支え合いに必要な人間性やマインドを重視する

—これからの本県で活躍していく若者には、どのようなスキルが必要だと考えていますか。

今後はインバウンドが増えるとともに、人口減少が進む中、外国人と一緒に働くことも身近になっていくでしょう。

コンビニで働いている外国人は母国語でなくても英語を話してコミュニケーションを取ろうとします。しかし、日本人は英語を話すことにどうしても抵抗感を抱きがちです。文法問題で100点をとったとしても、話せなければ宝の持ち腐れです。

三沢市や八戸市には米軍基地があり、萬屋にも海外の方が多く訪れます。だから、英語でコミュニケーションを取れる社員は非常に重宝されます。さらに、そうした若者が核になり、英会話の勉強会を開いて学び合う場ができています。遊び感覚でもいいので、これから必要とされるスキルを自ら高めていくことがより必要になっていくと考えています。

また、今、食文化を含めて、自分たちが食べるものに向き合っていく傾向が強まっているように思います。本県には休耕地が多くあるので、その場所を借りて農業に従事したいと考える人たちが増えています。農業が活性化することで、食糧自給率が上昇し、県外に出荷するビジネスにもつながる可能性を持っていると思います。

ドラゴンキューブでは農業部を作って、障がい者施設の方とも連携し、畑を耕したり収穫したりする体験をしていました。本県でも農家出身の子でなければ、農業に触れる機会は少ないです。本県が元々持っているこうしたリソースを活用し、産業振興や人財育成を行うことが重要だと思います。

—多様な人財が良好な関係で共に働くためには、何が必要でしょうか。

ドラゴンキューブの創業者である夫は「どこかが不自

由だと障がい者だというけれど、完璧な人なんていないのだから、全員が障がい者ではないかな。数学は苦手でも英語は得意な人もいるし、国語は得意だけれど体を動かすことは苦手という人もいる。すべてができる完璧な人などいないのだから、障がい者と健常者とを区別する必要はない」と言っていたんです。私もその通りだと思っています。

パーフェクトな人はいないのだから、支え合って働いていくことが大事なのだと考えています。

障がい者の方が少しずつ仕事に自信を付けて、就職したときは全く話せなかったのに挨拶をするようになったり、駐車場の清掃をパーフェクトにできるようになり、自信を持って働くなど、どんどん変わっていくんです。私は、これこそが自立ではないかと思っています。

色々な人と一緒に働くには思いやりが必要です。だから、萬屋ではスキルやテクニックよりも、「思いやりを持って働けるか」「バックグラウンドが異なる人とチームワークを築けるか」といった人間性やマインドを重視し、評価しています。

これだけ時代の変化が速いと、スキルは一瞬にして陳腐化してしまいます。だから、そこには固執しすぎない。人間性やマインドが育っていれば、いくらでもアップデートしていくことができます。

ドラゴンキューブを退職した今も、私はコンサルタント業として人財育成やコーチングセッションに携わっています。自分がワクワクして得意なことに打ち込み続けているんです。70代になろうとしている私もこんなに自由に働いているのだから、若い人たちには失敗してもいいから自信を持って挑戦してほしいです。そして、年配者に求められることは、決してその邪魔をしないこと。年嵩の人が口を出すと、若者は萎縮してしまいますからね。

—県の人づくり施策には、どのようなことを期待していますか。

県の支援としては、企業内では体験しにくい学びを提供していけるとよいのではないのでしょうか。例えば、若手の起業家の方々が志を立てたり人間力を磨いたりする場をつくっていく取組を継続していくことが重要だと思います。

県内でも至る所で意志を持った若手起業家が生まれ

ています。学びの場は、そうした輪をどんどん広げていく機会にもなるでしょう。県がそういった人づくりを行い、青森のビジネス界で若者が挑戦しやすい環境を整えていくことで、より魅力的な自立型人財が育っていくのではないのでしょうか。



## 異なる文化、価値観を有する 人との交流等を通して、グロー バル化に対応した人財を育成 する

青森県青年国際交流機構 会長  
青森中央学院大学地域連携課

竹中 恵理 さん

### 【経歴】

本県生まれ。弘前大学卒業後、大学院へ進学し、研究のため単身インドへ留学。卒業後は、コミュニティFMのラジオパーソナリティーとして勤務。退職後、2017年に内閣府の国際交流事業「世界青年の船(Ship for World Youth: 通称SWY)」に乗船し、日本から参加する青年約120人、10か国から集う海外青年約120人と、船内で1カ月の共同生活を送りながら各国を巡る。下船後は、青森中央学院大学地域連携課に勤務する傍ら、青森県青年国際交流機構会長を務める。

### ■ 他者の価値観を大切にし、対話を 重ねる“船”での体験

—国際交流に取り組んでいる竹中さんですが、インドに留学後、本県に戻ってきたきっかけは何ですか。

元々、本県に戻ってくる予定は無かったのですが、戻るきっかけになったのは、大学院時代のインド留学です。私はガンディーと彼が貫いた非暴力的主義の研究をしていて、それを深めるために単身インドに渡りました。1年間ほどの滞在中、私は本県のことばかり話していました。「私が生まれたところはこんなにきれいな場所です」「たくさんの魅力がある地域なんです」と、聞かれてもいないのに自然と口をついていました。その時に、「私はふるさどが好きなんだ」と気付いたんです。インドに就職することも視野に入れた留学でしたが、「そんなに好きならば本県に戻ろう」と決心します。そして、戻るならば地域に貢献できる働き方をしたいと思いました。

大学院修了後に選んだのは、コミュニティFMのラジオパーソナリティーの仕事でした。地域で頑張っている方々と近いところで仕事ができることに魅力を感じ、入社を決めました。実際に、地域の方々とインタビューし、誰にも知られてこなかったような活動に

スポットライトをあて、広めていく仕事に大きなやりがいを感じました。

—どういった経緯で、国際交流に取り組むようになったのですか。

結婚を機にコミュニティFMを退職するタイミングで、内閣府の国際交流事業である「世界青年の船(Ship for World Youth: 通称SWY)」へ応募しました。1カ月以上にわたり、日本から参加する青年約120人、10か国から集まってくる海外青年約120人と共同生活をしながらセミナーを受けたりディスカッションをしたりして、船で世界を巡る事業です。

もともと国際協力活動に惹かれていた私は、学生時代に募集要項を目にして「乗ってみたい!」と思っていました。しかし、1カ月以上も休まなければいけないので学業や仕事をしながら参加することは現実的ではありませんでした。再び乗船者募集を目にしたのは、ちょうど退職するタイミング。さらに、船に乗れる年齢は30歳まで。20代後半だった私は、このタイミングを逃したら、もう二度とチャンスは来ないと思いました。

当時婚約者で、現在の夫に「世界青年の船」への挑戦について相談すると、「今やらなければ後悔するのであれば、タイミングはどうであれ、飛び込んだ

方がいい」と背中を押してくれました。

内閣府は「世界青年の船」での体験を「LIFE CHANGING EXPERIENCE」と謳っています。つまり、人生の転機になる経験がここにはあると伝えているのです。そして、私にとって、この1カ月はまさに人生の転機となる時間でした。

日本を含め11か国の若者が共同生活を送っていると、さまざまな出来事が起きます。意思決定の仕方や企画の作り方、運営方法など、どこをとっても11か国の文化や習慣が混ざり合い、まさにカオス。「当たり前」がまったく通用しませんでした。

小さいことかというと、同じ部屋に3人くらいで宿泊するのですが、共有するつもりでないものが勝手にシェアされていたり歯ブラシがなくなったり(笑)。そんなことは日常茶飯事でした。

中でもよく覚えているのが、クラブ活動の発表会の企画実行委員に携わることで直面したトラブルです。船の中でインフルエンザが蔓延し、さまざまなイベントが延期になったことでスケジュールが厳しくなり、基本的に休日に設定している日曜日にクラブ活動の発表会を開催せざるを得なくなってしまいました。クリスチャンにとって日曜日は家族と礼拝に行く神聖な日です。そのため、キリスト教徒が多いフィジーの青年たちから「日曜日にプログラムを入れるなんて考えられない。もし開催するならば出席しない」と非難を浴びたのです。一方で内閣府の事務局からは、「なんとしても日曜日に開催してください」と通達されます。

船での細かいプログラム内容は、ほとんどが青年たちの権限で決められることになっています。そのため、こうした対立の解消もすべて自分たちの責任です。私たち実行委員は、「全員出席してください」と強制することもできましたが、そうではなく「それぞれの文化は理解したいと思っている。そこは大事にしてほしいので、出席したくない人は出なくて大丈夫です」という対応を取りました。

人によって、絶対に譲れないものと譲れるものは異なります。これは日本人同士でも同様です。他国の人と接すると、それが顕著に現れるだけです。さまざまな価値観を尊重した上で、落としどころを見つけて意思決定を進めていく。船での1カ月間、私はこの環境に浸れたことで成長し、自信を付けてい

くことができました。

「世界青年の船」では、プログラムスタート時から、「参加後は何をしたいのか」をずっと問い続けられます。問われるたびに、自分を見つめ、心が強く固まっていきました。私は、青森に戻り、船での経験を生かして、自分よりも若い人たちへ異文化理解や国際交流の機会を創っていきたくと心から思うようになっていったのです。

## ■ 学生たちとともに作る国際交流プログラム

—現在は、どのように人財育成に携わっていますか。

「世界青年の船」には、何かをしたい、あるいは何かを変えたい若者たちが集っています。強い課題意識を持っていたりチャレンジをしようと考えていたりする方たちなので、ディスカッションをしても面白い。自分の主張をせずに黙っている人など、一人もいません。こうした様々な思いを持った世界の仲間たちと密につながることができたことは大きな収穫でした。

現在、私は歴代の内閣府青年国際交流事業に参加した方々とのネットワークを活かしながら、青森県青年国際交流機構会長を務めています。

毎年実施される内閣府の青年国際交流事業は、現在では5種類の事業があり、事業によっては地方で数日間にわたって海外青年の研修を行う地方プログラムを実施することになっています。私は、海外青年の本県での受け入れを2018年から始めました。実のところ、それまでは人員不足の関係で、本県での受け入れは何年か実施されていませんでした。しかし、実施すれば地域の学生や子どもたちにとって絶対に良い体験になると確信していました。

大切にしたのは、企画段階から学生たちを巻き込んで海外青年の受け入れのプログラムを作り上げていくことです。どうしたら海外の方が喜んでくれるのかを考える中で、他国への理解も、本県への理解も深まると考えたからです。

人生において、オマーンやサモアの青年と接する

ことはなかなかないでしょう。アメリカやヨーロッパなど学生たちがイメージしやすい国だけでなく、日頃触れることのない国々の人とコミュニケーションすることで、学生たちの海外への見方が大きく変容していくのではないかと期待していました。

プログラムでは対話する時間をたくさん確保しました。海外の人との英語でのディスカッションが終わると、学生たちがとても悔しそうにしていることに気付きます。私から見ると、流暢に会話できている学生も「もっとうまく話せるようになりたい！」と言っているのです。こうした悔しい体験こそが、学生たちの学びの糧となっていく。私はそんなことを思いながら、彼らの成長を見守っていました。

他にも、地元の高校生がインドの子どもたちへオンラインの日本語講座を実施したりお互いの国のお菓子を紹介しながら交流したりする活動も行っています。

#### —大学での仕事を通じて、人づくりに大切なことはどのようなことだと思いますか。

大学では地域連携課という部署で、産官学民の連携を促す仕事に携わっています。行政や企業から「地域課題に関するこのプロジェクトを学生と取り組みたい」「ビジネスアイデアコンテストがあるので学生たちで出場してみませんか」といったお声を受け、企画を作ったり周知したりしています。県外から来た学生はもとより、本県で生まれ育った学生でも自身の地域ならまだしも、県内の他エリアのことを理解している人は多くありません。青森市に住んでいるけれど、今別町や外ヶ浜町など同じ津軽エリアでも行ったことがないし、どんなお祭りがあるのかもわからないといったことは往々にしてあります。地域に深く入って、実際に活動していく“本当の体験”を積むことは、地域へ興味関心を持ち、自分自身の可能性にも気づいていく重要な経験だと考えています。

実際に、地域活動やビジネスアイデアコンテストに出場する学生を見ると、すごく成長スピードが早いんです。最初は地域の方とのコミュニケーションがたどたどしかった子が、1年通してプロジェクトを経験するとプレゼンテーションをスムーズにできるようになっていく。「try and error」を繰り返しながら、

自ら学び、吸収して、自信を付けているのだと思います。授業は大事ですが、座学ではできない体験を様々な場面で作っていくことにも大きな価値があると感じています。

## ■ グローバル化に対応した人財育成

### —これからの本県で活躍していく若者には、どのようなスキルが必要だと考えていますか。

ここ10年程の間に、目まぐるしく本県の状況は変化していると感じます。2015年以降、国全体でインバウンドに力を入れるようになり、コロナ禍が明けて、本県でもインバウンドが一気に増えました。今後もこの流れは続いていくでしょう。本県では外国語での対応ができるガイドが不足しているので、そういった人財育成や人財の発掘は急務です。

さらに、観光で短期的に来る方以外にも、仕事で本県に居住する外国人も増加しています。おそらく本県に居住する外国人はたくさんの不安を抱えているでしょう。しかも、そうした心の声は表に出にくいという問題もあります。

本県に居住する外国人が何に困っていて、どんなサポートを必要としているのかを傾聴し、支援する仕組みは確実に必要になっていきます。そして、制度の整備だけでなく、相手のバックグラウンドや文化を大事に対話しながら、必要なサポートができる人財の育成も欠かせません。

一方で県内には、英語を話せるけれどそれを活かせる仕事がなく、スキルを発揮できていない方が一定数いると思います。そうした人財を発掘し、外国人とのニーズにマッチングさせると、良い循環が生まれるのではないのでしょうか。

また、子どもたちや若者たちには、英語はあくまでもスキルとして捉え、「自分が何を伝えたくて、何をしたいのか」という自分のアイデンティティこそ大事にしてほしいと思っています。日本人は完璧な英語を求めがちです。しかし、グローバルに見るとネイティブではない方々が沢山いて、日本人が考える“正しい英語”ではなく、色々な英語が飛び交っているのが当たり前なのです。だから、言語の壁を越えて、小さなことでもいいので外国人に思いを伝える挑

戦をし、成功体験を積み重ねていってほしいと思っています。

逆にいうと、高い専門性を持っていれば、そしてそれが世界でニーズがあるスキルであれば、英語力に関係なく、世界で活躍できる道があるはずです。グローバル人財こそ、自分は何者で、何をしたいのかというアイデンティティを持つことが非常に重要だといえます。

## ■ 同じ志をもつ人財同士でつながり、 応援し合うネットワークの構築

— 県の人づくり施策には、どのようなことを期待していますか。

世界的な視野をもってチャレンジする若い人財を育成する「あおもりグローバルアカデミー」など、県では素晴らしい人づくりの取組をたくさん行っています。その取組を活かすためにも、参加者同士がつながり、ネットワーク化できるようにフォローしていただけるとよいのではないのでしょうか。自身の学びをどう地域に還元していくのかを考えるアルムナイ組織<sup>4</sup>の存在があることで、学んだ後の実践につながりやすくなると思います。良い影響を、横に広げ、縦に広げ、巻き込んでいくような仕組みづくりまで、県に関わっていただけると心強いと思っています。

地域からイノベーターが生まれても、仲間を巻き込んで、変革を起こすまでには何段階もの大きな壁があります。現状維持を望む方々もいらっしゃるのので、その圧力にイノベーターの心が折れてしまうようなことがあるのもったいないです。だからこそ、同じような志を持つ人々がつながり、お互いに応援し、頑張っていけるようなバックアップをしていく環境づくりが必要だと思うのです。

---

<sup>4</sup> アルムナイ組織:卒業生たちが組織する同窓会等の組織

【 発 行 元 】

青森県 交通・地域社会部 地域交通・連携課 人づくりグループ

〒030-8570 青森県青森市長島一丁目1-1

電話 017-734-9133

Email [jinzai@pref.aomori.lg.jp](mailto:jinzai@pref.aomori.lg.jp)