

第1回青森県人づくり戦略推進会議の概要

1 概要

- (1) 日時 平成19年11月28日(水) 13:00~14:30
- (2) 場所 ラ・プラス青い森 2階 「メープル」(青森市中央1丁目11-18)
- (3) 出席者 青森県商工会議所連合会(青森商工会議所中小企業相談所長 道川 浩治氏)
青森県中小企業団体中央会(副会長・専務理事 大河原 隆氏)
社団法人 青森県観光連盟(理事 田中 久美子氏)
青森県農業協同組合中央会(農政広報部長 清野 博之氏)
青森県漁業協同組合連合会(専務理事 小出 政明氏)
社団法人 青森県医師会(会員 鈴木 秀和氏)
社会福祉法人 青森県社会福祉協議会(経営部長 内海 和男氏)
社団法人 青森県建設業協会(専務理事 若木 吾朗氏)
社団法人 青森県銀行協会(事務局長 鷲見 功氏)
青森県小学校長会(広報部副部長 木村 悦子氏)
青森県中学校長会(副会長 山田 卓氏)
青森県高等学校長協会(会長 三上 順一氏)
青森県私立中学高等学校長協会(会員 高橋 福太郎氏)
独立行政法人 国立高等専門学校機構 八戸工業高等専門学校(校長 井口 泰孝氏)
国立大学法人 弘前大学(理事 三浦 康久氏)
青森公立大学(学長 佐々木 恒男氏)
青森県PTA連合会(母親委員会委員長 野田 継子氏)
社団法人 青森県文化振興会議(専務理事 鈴木 廣氏)
財団法人 青森県体育協会(理事長 磯野 静久氏)
特定非営利活動法人 あおもりNPOサポートセンター(理事長 田中 弘子氏)
特定非営利活動法人 NPO推進青森会議(理事・事務局長 小笠原 秀樹氏)
青森県市長会(事務局長 工藤 晨仁氏)
青森県教育委員会(田村教育長)
青森県(三村知事)
(青森県私立幼稚園連合会、青森県町村会が欠席)

[基調講演講師]

東北デバイス株式会社 代表取締役副社長 赤星 治氏

2 あいさつ(三村知事)

雪の季節になりました。まだ天候は不安定ですけれども、今年は何となく早くから雪が降っております。その雪の中で、良い人財がずっと育ち続けてきました。今後とも、そういった青森でありたいと思っています。

さて、本日は、お忙しい中、第1回青森県人づくり戦略推進会議に御出席を賜わり、誠にありがとうございます。

各団体の皆様方におかれましては、常日頃から県政全般にわたりまして、格別の御理解、御協力をいただいておりますことに感謝申し上げます。

また、本日、基調講演をお願い申し上げます東北デバイス株式会社取締役副社長の赤星様には、御多忙のところ、御講演をお引き受けいただき、厚く御礼を申し上げます。

さて、私は、自主自立の青森県づくりを進めていく上で、最も基本となるのは「人財」、「人の財(たから)」であり、人財の育成こそが、未来の青森県づくりの基盤として取り組むべき最大の責務

であると考えております。

このため、県では、産業・雇用対策とともに人財育成を最重点課題とし、各種施策を進めております。

例えば、「攻めの農林水産業」を支える農業の担い手の育成、あるいは、青森発のローカルテクノロジーを活かした本県独自のあおもり型産業創造に向けた産業人財の育成など、それぞれの課題や特性に応じ、人財育成の取組を進めてきたところであります。

しかし、未だ厳しい本県の経済・雇用情勢の中で、将来にわたって持続可能な「ふるさとあおもり」をつくり上げていくためには、自ら考え、自ら行動し、地域の元気をつくる人財が必要です。そのため、本年9月に、各分野の課題に果敢に挑戦するチャレンジ精神あふれる人財の育成をねらいとした「あおもりを愛する人づくり戦略」を策定したところです。

今後は、この戦略に掲げる基本理念の下、こうした人財の育成に向けた取組を戦略的、かつ、継続的に推進していきたいと考えます。

これには、教育界、産業界、地域、行政など、関係者の皆様が一体となり、本県の多様な資源、歴史・文化、人財、ネットワークなど、あらゆる地域力を最大限に活かしながら、中長期的な視点に立って、人財育成の取組を一步一步着実に進めていくことが大切と考え、今般、「青森県人づくり戦略推進会議」を設置いたしました。

皆様方には、「人財きらめく青森県」の実現に向け、幅広く意見交換をお願いしながら、人財育成への思いや認識を一層深められますとともに、各団体における取組の充実に向けまして、今後とも御尽力を賜りますようお願い申し上げます、御挨拶といたします。

本日はよろしくお願ひいたします。

3 基調講演

「青森発 世界へ ~先端ベンチャーが求める人財像と育成~」

東北デバイス株式会社 取締役副社長 赤星 治 氏

東北デバイス株式会社の設立に至るまでの経緯や業務内容等について、約10分間映像を流した後、資料1を基に基調講演を行ったもの。

講演概要（映像放映後の部分）

私どもの会社はこういう会社です。今、こういったことをいろいろ進めていて感じているのは、場所が重要であるということです。その場所に根付いている文化や人、そういったいろいろなものが一致しないと、こういうことを結実させていくのが非常に難しいということを感じています。

そういった中で、本日は、私どものような会社が求める人財像と、そして、その育成ということについて御紹介させていただきたいと思ひます。

まず、会社の概要は、今見ていただいたとおりですが、代表者は、現在、相馬平和（ソマ ヒラカ）という者がやっております、2005年3月に設立し、現在の資本金は12億3千万円程になっています。本社は岩手県花巻市ですが、実際の本社機能と事業主体は青森県六ヶ所村であり、事業内容としては、有機ELパネルの設計・開発・製造・販売を行っています。

工場の立地については、六ヶ所村のむつ小川原開発地区の中にあるクリスタルバレイ地区の一角に工場を出させていただいており、敷地面積が約11,000㎡で、工場の面積が約4,140㎡、2階建ての工場です。第1期の設備投資金額としては、22億8千万円程で、1年後の2006年4月に操業を開始しました。現在の従業員は80名になっています。

設立の経緯ですが、2000年から企画をいたしました。2001年には、エーエムエスという会社を母体

としたデバイス事業部を設立後、研究を開始し、翌年の9月、11月には基礎の部分ができ上がりましたので、そこから量産転用への開発を進めていきました。この間に、県を中心とし、金融機関、ベンチャーキャピタル及び事業会社からのいろいろな支援スキームへの参画をいただきながら、東北デバイスとして2005年3月に設立しました。その後、工場の建設を開始して、2006年4月に竣工し、そこで1期の立上げを行い、現在、まさに2期目の立上げを行っているところです。事業体としては、非常にスピーディーにやってきていると思っておりますが、その裏返しとして、時間を掛ける程のお金がないというのが実態です。

有機ELとは、エレクトロ・ルミネッセンスの略称です。有機物、オーガニックですから、今までの化学の世界だとかなりごみに近い世界ではありますが、これらのエキサイトという現象を使って発光させています。特色として、低消費電力、高演色性、また、フレキシブルであるとか、水銀を使わないので軽いとか、そういった特色を持っています。今のような形体から少しずつ大きくなって、最終的には、コンピュータとか、テレビとか、そういう用途にも使われていくものと踏んでいます。

特性としては、柔軟性があって薄い。面発光、フレキシブル照明も可能になっていく。また、高演色性を実現する多波長化が容易であるとか、環境にも優しい。ヨーロッパで盛んに言われている重金属6物質を含んだ製品を出してはいけないという規制に対しても適応できる。

それから、長寿命、省エネ、高効率といったことについては、基本的なパフォーマンスは非常に良いのですが、まだまだ改善の要素があるということも事実です。

このような中で、東北デバイスがめざしているのは、資料の4ページに、2006年から2009年までの開発計画を書いています。いろいろな素材を変更して更にコストダウンをねらう。また、材料自体の変更によって発光効率を更に高めていくというようなことです。ここでのキーワードは、更なる消費電力の低下をめざすということ。また、より明るく、より薄く、その機能性をめざしていく。こういった開発トレンドが、ある意味、私どもの宿命的な部分です。

有機EL市場としては、市場は年率25%で成長しています。ただし、これはディスプレイのみで見た場合であり、約800億円位の市場がありますが、照明も有機EL市場とパフォーマンスが一緒であるというふうに考えると、ワールドワイドで大体10兆円を超えるパフォーマンスになっています。

一例として、先月の日本経済新聞の記事を載せていますが、東北デバイスが、今までの製品をさらに欧米向けに2.8インチに拡大したという記事です。このように、常にいろいろな新しいものを市場に対してPRしていく。また、キャッチアップを行っていかないと、会社として成り立たないということも実態です。

私どものような研究開発型ベンチャーを取り巻く環境というのは、まず、連続的な研究開発が必要である。また、慢性的に人財不足であり、常に資金確保が重要であるということです。

こういう会社における人財像と育成についてですが、こういった環境の中でベンチャーが求める人財スキルというのはどうなっているのか。低い賃金で、一人3役も4役もこなせるマルチ能力を持ち、人の倍の労働時間でもいとわず、必要な専門知識も短時間で習得できる。そして、高い折衝能力を持って、周囲と協調しながら牽引していく。また、完遂能力に優れ、家庭や家族を大事にする。決しておごらず、高ぶらず、威張らず、つまり性格が良いということです。こういう人はいるのでしょうか。求める人はこういう人財像ではあるのですが、これはちょっと不可能に近い。知っている方がいらっしゃったならば、是非、紹介していただきたいし、そんな人がいたら、もう自分のところで使っているよという話になるかと思いますが、かなり難しい。しかし、これが本当に求めるスキルなのではないかということが、ここに?(クエスチョン)が付されて

いる理由です。

本当に必要なのは、一人の突出したヒーローではないということ。会社全体の層が厚くなるのが力です。鋭い剣はやはり刃こぼれしやすい。そこそこに切れて補完しあえるチームワーク、それを重視して皆で結果を求めていく。全員が裏方に徹することで、全員が主役になれる。こういう人づくりを私どもの社内では要求しており、また、そのための手を種々打っています。

具体的に、その哲学としては、欧米の能力評価型である成果主義でみる一人の100歩よりも、100人の1歩だと思っています。この一人の100歩というのは、そもそも常に転職をしていくという社会背景にマッチした基調だと思います。ところが、例えば、今まで終身雇用が長く続けられて、やはり会社に愛着を持つという民族性の日本では、本当にこれで良いのだろうか。今まで、日本企業の多くが、こういう能力評価型の報酬制を導入してことごとく失敗しているのも事実です。例えば、カルロス・ゴーン氏のように、海外からやってきて能力評価型のミッションを遂行していくといった場合にはマッチしていく。ところが、実際に、足場できちんとやっていく人達にとっては、こういったことはなかなか難しいのが実態ではないでしょうか。こういう民族性の日本においては、実は、一人の100歩より、100人の1歩が重要なのではないかと。だから、どうやって底上げをして、会社総体としての力をつけていくかということになってくると思います。

この一つの良い例が、キヤノンではないでしょうか。最近、非常に人気の高いキヤノンでは、いち早く「うちは終身雇用だ。」ということを打ち出した。御手洗会長が、日本人の民族性ということをよく理解した上で、強力な武器にしているというのが実態ではないかと思っています。

本日は、様々な業種、機関の方々がいるいろいろな立場で御出席されている。それぞれに様々な問題点があるかと思っています。また、その問題点というのが多様化していて、なかなか一本の道理で説明することが難しいのではないかと思っています。

昨年から開催された「青森県人づくり戦略検討会議」での「人づくり戦略」の骨子案づくりにおいて、私も委員として参画させていただく中で、いろいろな立場からの意見を風聞することができました。これが非常に役に立ちました。と言うのも、やはり、立場が変われば、物事の見方も、角度も全然違うということ。そうした中で一貫してやっていけることは何なのだろうか。自分の会社に置き換えて、うちの会社の中でも、多民族国家とまではいきませんが、南部弁も、津軽弁も、標準語も、時には英語や韓国語も飛び交っています。そういう中で、本当にいろいろな見方がある。ただ、一貫して言うならば、ここでの解決のキーワードはどういうことかと言うと、今ある足場、また、今いるスタッフ、これこそが最高の陣列だと、こういうふうな腹をくくることではないか。非常にアナログチックな結論になったかもしれませんが、実はここなのではないかと思っています。いろいろなことを天の声で決めてください、バサッと上から落としてくださいということもあろうかと思っています。しかし、私どもが一番重要視しているのは、ここは皆で腹をくくって、全社員のスキル向上を図っていくということです。

そのために、いろいろやっていく中で、一つとしてこういうことがあります。まず、従業員本人のやりたいことというのが。やりたいことだけをやらせてあげたら会社は成り立ちませんが、やりたいことは「デザイン」と言います。それから、本人の出来ること、これを取り敢えず「スキル」と称しておきましょう。やりたいことと出来ることに加えて、会社がやって欲しいこと、これを「ミッション」と呼べば良いのではないかと思っています。この3つの円の重なりをどれだけ多くするかということが、私どもが重要視しているところです。要するに、本人の能力と、本人のやりたいことと、会社でやって欲しいことの、この重なりをどれだけ多くしていくことができるか。このことが、芯をとらえたと言うか、一番手っ取り早いのではないかと思っています。私

どもの社内では、このように考えて、常日頃、そういうことを意識した活動を行っています。ここで重要なのは、聞き慣れた言葉ではなかろうかと思いますが、「P D C A」、つまり、Plan（計画）・Do（行動）・Check（検証）・Action（改善）この4つが重要です。ここ（資料P9）に、「徹底した大小の・・・」とありますが、本当に重要なのはここです。大小のP D C Aが重要です。何故、大小が重要であるかということ、会社の経営レベルで考えるP D C Aと、現場レベルで考えるP D C A、これを仮に規模として「大」と「小」とすると、ここがシンクロナイズするということが一番重要であり、現場レベルで考えたP D C Aと、経営で考えるP D C Aが相関しないとか、または、そっぽを向き合っているとすると、これでは本当のP D C Aの価値がない訳です。ここを如何にレベルの高いところで融合させるか、それが非常に重要であると思います。

置き換えて言えば、例えば、皆様のそれぞれの機関の立ち位置でのP D C Aと、県を代表する行政のP D C Aというのは、やはり内容が違ふと思いますが、それがきちんとシンクロナイズしているかどうか。ここがポイントなのではないかと考えます。

そのために、私どもでは、まずは、上の声を頼らず、現場からの意思決定は下から突き上げてきてくださいということで、毎日、朝会というものをやっています。工場は24時間稼働していますので、朝一番のところではしかコンタクトチャンスがありません。だから、ここできっちりやる。ここに出てくる現場のリーダークラスのメンバーは、実は、入社して1年目の人もいます。結果的に、きちんと意思の伝達ができるというスキルがあれば、ここには誰でも入っていいということになっています。社長を中心に全員から意見を求める。いろいろな意見のもとに、全員が納得して次のDo（行動）に入る。また、ここでCheck（検証）を行う。さらに、検証した上でのAction（改善）に入る。これが現場レベルのP D C Aです。そして、さらに、それを上に上げていったところで、経営としてのP D C Aとことごとくリンクさせることを努力するのが、マネージャー達の役割です。

朝会での発言にタブーはありません。何でも言って良いですよ。くだらないと思ったことでも言ってください。決してそれで失笑したりしませんよ。ただし、礼儀として、人の意見を否定するときには、それを否定するための反証意見はセットで言ってください。しかも、より具体的に言ってください。なおかつ、質問や意見を人に求めるときには、空手で求めてはいけません。まず、持論を述べてください。そういうことを私どもの社内のルールにしています。入社して即これをやらされますので、最初の人には面食らいますが、周りがそういう環境にもうなっているのです、どんどん慣れていきます。

青森県六ヶ所村から世界へ挑む。では、東北デバイスの企業としての最大の武器は何ですかと言われたときに、まず、こういう実績のないベンチャーに希望を託した支援者であると。産学官金の融合体として、いろいろな人達が協賛を唱えて、頑張れよということで後押しをしてくださった。

それから、こういうことに共感して集まった自発能動のスタッフ、これが重要です。要するに、志願兵だということです。だから、基本的には愚痴も言いません。そういう自発能動の一流のスタッフ群。一流というのは手前味噌かもしれませんが、例えば、社長は、ソニー九州の部門長をやっていた人間を何年もくどいて来てもらった。また、製造部長は、大手の製造部長経験者とか、そういう人達を引っ張ってきている。結果的に、サラリーはそんなに払っておりません。ただし、志がないとこういう仕事はできないということ。研究開発に最適な、粘り強く、忍耐強い100人の1歩を実現できる稀有な県民性。あえて、ここで稀有と言わせていただきたいのは、南の暖かいところでは無理なのです。皆、非常に豪放磊落ごうほうらいらくとか、天真爛漫てんしんらんまんとか、昨日のミスは、今日はもうケセラセラみたいなところでは、なかなか研究開発は進んでいかないという実態の中

で、青森県の県民性というのは、非常に粘り強い。また、忍耐強くて、与えられたミッションを忠実に目的に向かっていく。これはかけがえのない私どもの財産です。

今までいろいろノウハウ（know-how）という話がされてきたと思います。ところが、実は、ノウハウは蓄財できるかということ、様々な時間の経過とともに流転していく。そこで、本当に大事なものは何かということ、実は、ノウハウよりもノーフー（know-who）誰がということの方が重要です。誰がどういう技術を知っていて、次につないでいけるのか。私は、こういうことの受け皿になる県民性としては、青森県というのは、ずば抜けていると思います。今までは優秀な人財を外へたくさん排出してきました。これからは、中に留まって、世界へ挑戦していくような企業が幾つも生まれてくると、本当に有り難いなと思います。

製造系ベンチャー初の最短上場を目指し、先程、知事も述べられていたように、「ものづくり日本」の再生のキーワードになりたい。これが私どもの会社の願いです。

また、こうしたことをもって、支援者に恩を返していきたい。社会的使命を果たしていきたいと考えています。

いずれにしても、昨年からの「青森県人づくり戦略検討会議」を通じて感じたことは、青森県は、人財のベースとしては宝庫だなと。後は、やはり持って行き方次第ではないかということ。知事が述べられたように、中長期での戦略というのが非常に重要になってくる。私どもは、産業という立場で、毛色は全く違う門外漢かもしれませんが、このようなことでお役に立てることがあれば、いつでも御協力させていただきたく所存です。

本日は、このような発言の機会をいただきましたことに感謝申し上げて、基調講演とさせていただきます。誠にありがとうございました。

4 議 事

（知事）

それでは、私が議長を務めさせていただきます。次第にしたがって議事を進めて参りたいと思います。まず最初に、この9月に県が策定いたしました「あおもりを愛する人づくり戦略」について、事務局から説明をさせます。

（1）「あおもりを愛する人づくり戦略」（平成19年9月策定）について

（青森県企画政策部 阿部次長から資料2を基に説明）

企画政策部次長の阿部と申します。それでは、私の方から人づくり戦略について御説明させていただきます。資料については、資料2になりますが、スクリーンを使って御説明させていただきます。

まず、県では、この人づくり戦略を策定するに当たり、只今、基調講演をいただいた赤星様をはじめ、県内各界・各層の16名の委員から構成される「青森県人づくり戦略検討会議」を昨年12月に設置しています。12月以降、延べ7回にわたり会議を開催し、様々な観点からの御意見をいただいたところです。その検討結果を踏まえ、また、関係する庁内関係課とも協議した上で、今年9月に戦略を策定したところです。

それでは、まず最初に、今回、県が人づくり戦略を策定するに至った背景と言いますか、経緯について御説明させていただきます。

今、我が国においては、経済のグローバル化、少子高齢化の進行など、社会経済環境が大きく変化しており、本県においても、厳しい雇用情勢や人口減少など、困難な課題を抱えているところです。一方で、地方交付税の急激かつ大幅な削減などにより、県の財政は、非常に厳しい、危

機的な状況にあります。

しかしながら、県としては、このような厳しい状況の中にあっても、県政の発展につながる、未来を切り拓き、次代を担う子どもたちに対して、かけがえのないふるさと青森県を、責任を持って引き継いでいかなければならないものです。

このため、自主自立の青森県づくりを着実に進め、ふるさと青森県の未来を拓く「生活創造社会」の実現に向け、現在、様々な取組を行っているところです。

こうした取組を行っていく上で、実際にそういったことを担っていくのは「人」です。したがって、私どもは、人の「財」と書いて、人の「たから」と読んでいる訳ですが、この「人財」というものが、基本になるだろうと考えています。人財の育成こそが、未来の青森県づくりの基盤であると考えています。

そういった人財がいる地域は、地域に元気があります。そして、そういった元気な地域がまた新たな人財を育てていく。こうした人財育成の好循環が、自主自立の青森県づくりの基盤になっていくものと考えています。

県としては、これまでも産業・雇用対策とともに、先程の知事の挨拶にもありましたが、人財育成を県政の最重点課題ととらえ、様々な分野における人財育成に向けた取組を進めてきたところです。

しかしながら、青森県の未来を切り拓く人財を育成するためには、こうした個別分野とか、個別の課題、そういったものに対応した人財育成の取組に加え、今後は、もっと中長期的な視点に立ち、行政や教育関係者だけではなく、関係する主体が一体となって、言わば県民総ぐるみで人財育成に取り組むことが必要であると考えます。

この戦略は、こういった考え方の下で今回策定をさせていただいたものです。この戦略では、自主自立の青森県づくりを進める上で、最も基本となる人財の育成を県民総ぐるみで取り組んでいくため、人財育成の「基本的考え方」と、県が関係主体との連携により重点的に進めていく「取組戦略」を示しています。

今後、この戦略に基づき、中長期的な視点で、持続的・継続的に、また、様々な関係主体が連携して、人財育成に向けた具体的な取組を着実に展開していき、チャレンジ精神にあふれる人財がたくさんきらめいている青森県、「人財きらめく青森県」の実現を目指していこうというものです。

次に、戦略の中身について御説明したいと思います。

この戦略では、まず、人財育成の「基本理念」として、「ふるさとあおもりを愛し、ふるさとあおもりの元気をつくる人財の育成」を掲げています。

先程もお話したように、県では、これまでも人財育成の観点に立った様々な取組を進めてきましたが、どちらかと言えば、そういった個別の分野や課題に対応したものがこれまでは主でした。こういった取組は、今後も引き続き進める必要がある訳ですが、この戦略では、もう少し中長期的な視点に立ち、かつ、そういった個別の分野ということではなく、各分野における様々な課題に積極的に挑戦し、未来の青森県を切り拓いていけるような、共通的な資質・能力、マインドを備えた人財の育成、それをねらいとしているものです。そのことを、基本理念という形で、キャッチフレーズ的になりますが、ここで簡単に表現をさせていただいたものです。

また、この基本理念は、今申し上げたように、非常に手短かにキャッチフレーズ的な表現になっていますので、イメージしやすいよう、「めざす人財像」という形で、具体的な姿を示しています。この戦略でめざしていく人財像としては、「地域の個性や可能性を知り、自分なりの価値観と創造性を持って志の実現に向かって挑戦していく人財」としています。

すなわち、ふるさとあおもりのことをよく知り、ふるさとに愛着と誇りを持ち、自分の夢や志を実現するため、進取の精神、挑戦する意志を持って、自らの人生と地域の未来を切り拓いていくような、そういった人財をこの戦略では期待しているものです。

さらに、こうした「めざす人財像」にはどういった力が必要なのかということで、3つの力が強く求められるのではないかと考えたところです。

まず、1つ目として、「ふるさとを発見する力」です。ふるさとを知ることで、ふるさとに対する愛着と誇りが生まれ、また、他の地域や文化などにも目を向けることで、ふるさとの特徴、さらには、ふるさとにはどういった課題があるのか、その発見につながるというふうに考えるからです。

2つ目として、「自己を革新する力」です。常に自らの能力や可能性を高める意欲を持ち続けることにより、自己を革新する確かな力と創造性を生み出すことにつながっていくと考えるものです。

3つ目として、「目標を実現する力」です。自らの夢や志を現実のものとするため、積極果敢に挑戦し、やり遂げようとする行動力を身に付けることが大切であると考えています。

今後の人財育成に当たっては、めざす人財像を実現するため、この3つの力を身につけられるような取組を進めていくことが非常に重要であると考えています。

ここまでは、基本理念、めざす人財像、それから、めざす人財像に必要な3つの力について御説明してきました。

そこで、こういった人財を育成するために、具体的にどういった観点、切り口で取り組んでいったらいいのかが問題になる訳です。

先程も御説明申し上げたとおり、この戦略は、例えば、今日の新聞にも出ておりましたが、若手農業者の育成とか、そういった特定の分野や課題のみを対象とするものではありません。ある意味、広く県民一般を常に念頭に置きながら人財育成に取り組むこととしているものです。

しかしながら、逆に言うと、そういうふうに対象が広いということは、焦点が定まらず、どうしても、取組が総花的で、ぼやけてしまうといったふうになるおそれがあります。

そこで、この戦略では、めざす人財像の実現に向けた具体的な方向性を示し、より効率的、効果的な取組となるよう、2つの切り口からアプローチしていこうということで、それを「基本目標」という形で示しています。

まず、1つ目の基本目標として、「あおもりの未来をつくる人財の育成」を掲げています。ここで言う「あおもりの未来をつくる人財」とは、未来を担う子どもたちのことを言います。子どもたちが、地域の将来を担う人財として活躍していけるよう育成していきたいと考えています。

それから、もう1つの基本目標は、「あおもりの今をつくる人財の育成」です。ここで言う「あおもりの今をつくる人財」とは、地域産業や地域興しの担い手のことです。

具体的には、「起業・創業、経営革新に挑戦する人財」や「地域興しに取り組む人財」として活躍していただけるよう、今後、支援・育成していきたいと考えています。

この2つの基本目標を掲げ、「ふるさとあおもりを愛し、ふるさとあおもりの元気をつくる人財」の育成に向けた取組を進めていきたいと考えています。

繰り返しになりますが、人財の育成は、県をはじめとする行政だけではなく、学校、家庭、企業、地域など、様々な関係主体が連携しながら、県民総ぐるみで取り組む必要があると考えています。また、この2つの基本目標の実現に向けては、社会経済状況の変化に対応しながら、各関係主体それぞれがプレーヤーとして、また、パートナーとして、ともに取り組んでいくことが、何としても必要になります。

そのため、産・学・官・金融をはじめ、これに民間を含めた相互の連携や、教育界と産業界・地域との連携を一層深め、地域の様々な人財、ネットワークなどの「地域力」を最大限に活かしていくことが、何よりも重要になります。

そこで、この戦略では、関係主体の連携による持続的・継続的な取組が可能となるよう、その「仕組みづくり」を進めていくことにしています。

今述べた2つの基本目標とその基本目標を実現するための仕組みづくりに向けて、県が関係主体との連携により、「取組戦略」といった形で重点的に進めていきたいと考えています。

まず、この「取組戦略」について御説明する前に、その体系について簡単に説明したいと思います。

2つの基本目標とその実現を下支えする仕組みづくり、この3つについて、それぞれ基本的な施策の体系として、「取組戦略」というものを掲げています。そして、この取組戦略の下に、今後、具体的な施策を当てはめていくということになります。

それでは、2つの基本目標のうちの1つ目である「あおもりの未来をつくる人財の育成」に係る取組戦略についてです。ここでは3つの取組戦略を掲げています。

まず、取組戦略1として、「ふるさとあおもりの魅力や特徴、課題を知る教育の充実」を掲げています。これは、ふるさとに対する愛着と誇りをはぐくむような学習活動の充実を図っていくというものです。

次に、取組戦略2として、「地域ぐるみの「生きること・働くことについて考える学習活動」の推進」、それから、取組戦略3として、「「生きること・働くことについて考える学習活動」を支える学校、地域社会、家庭の教育力の向上」を掲げています。

この取組戦略2と3に出てくる「生きること・働くことについて考える学習活動」とは、いわゆる文部科学省が提唱しているところの「キャリア教育」のことを指しています。このキャリア教育は、「総合的な学習の時間」をはじめ、各教科等の中で行われているものも含まれますが、子どもたちが実社会に直接触れる、例えば、職場体験・インターンシップ、社会参加活動など、体験的な活動を通じて、望ましい勤労観、職業観を育成し、生きる力、学ぶ意欲、やる気、挑戦心、コミュニケーション能力などといった力を引き出し、育てていこうというところに特徴があります。

これには、学校だけではなく、家庭はもちろんのこと、地域の様々な団体が必要に応じて連携しながら、「地域ぐるみ」で進めていくことが大切だと考えています。

次に、基本目標の2つ目である「あおもりの今をつくる人財の育成」に係る取組戦略です。ここでも、御覧のように3つの取組戦略を掲げています。

まず、取組戦略1としては、「社会人・若年者の起業・創業に向けた取組の促進」です。ここでは、起業・創業に必要な知識・ノウハウや起業マインドを学ぶ機会、交流の場の充実を図るとともに、具体的な事業展開に至るまでの各段階に応じた様々な支援の充実を図っていきたいと考えています。また、起業・創業しようとする人を県民が支えていくことが大切との思いから、県民の意識の醸成と理解を促進するような取組をあわせて進めたいと思います。

取組戦略2としては、技術革新、経営革新に挑戦していく人を支援していく施策を講じたいと思っています。

また、取組戦略3として、地域づくりに取り組む人財を育成するとともに、活動そのものに対する支援の充実を図っていきたいと思っています。

それから、2つの基本目標である「あおもりの未来をつくる人財の育成」と「あおもりの今をつくる人財の育成」の実現に向け、その取組の推進を支える仕組みづくりについてです。

ここでは、「取組を推進するための仕組みづくり」として、4つの取組戦略を掲げています。

まず、取組戦略1は、基本目標の「あおもりの未来をつくる人財の育成」に向けた仕組みづくりです。「生きること・働くことについて考える学習活動」を効果的に展開するための仕組みづくり、すなわち、教育界と産業界・地域との連携の仕組みをつくっていかうというものです。

次の取組戦略2は、もう一つの基本目標である「あおもりの今をつくる人財の育成」に向けた産・学・官・金融をはじめ、これに民間を交えた関係主体の連携の仕組みづくりをしていかうというものです。

それから、取組戦略3は、人財育成を総合的に推進するための拠点となるものが必要であるという検討会議での御意見等を踏まえて、そういった拠点づくりについても取り組んでいかうというものです。

最後の取組戦略4は、人財育成を支える優れた人財の発掘と誘致です。

こうした人財育成の仕組みづくりと、具体の取組を呼応させながら、中長期的な視点に立って、戦略的に人財の育成を進めていきたいと考えています。

以上のように、2つの基本目標と仕組みづくりに係る取組戦略の全体像を見てみると、御覧のように、基本目標にはそれぞれ3つ、仕組みづくりには4つ、合計10本の取組戦略を立てています。

県では、今後、これらの取組戦略に基づいて、チャレンジ精神あふれる人財の育成に向けた具体的な施策を進めていきたいと考えています。

また、今後、具体的な施策に取り組むに当たっては、取組の優先度にも十分配慮しながら、一律ということではなくて、強弱をつけながら進めていきたいと考えています。

以上が、「あおもりを愛する人づくり戦略」の概要ですが、知事の挨拶にもありましたように、人財の育成は、一朝一夕にはなし得ない重い課題です。産・学・官・金融、そして、民間との連携や教育界と産業界・地域との連携を一層進め、本県が有する資源・人財など、あらゆる「地域力」を最大限に活かしながら、中長期的な視点に立って、一步一步着実に進めていきたいと考えています。

最後に、繰り返しになりますが、まさに人財育成こそが未来の青森県づくりの基盤となります。そのため、関係各界・各層それぞれが人財育成のプレーヤーとして、また、パートナーとして、連携を図りながら、県民総ぐるみで「人財きらめく青森県」の実現をめざしていきたいと考えていますので、御協力の程よろしくお願ひしたいと思ひます。

(2) 意見交換及び情報交換

(知事)

赤星さんから講演をいただき、そして、阿部次長から県として取りまとめた「あおもりを愛する人づくり戦略」の概要について説明をさせていただきました。

赤星さんは、もちろん県外の方ですが、青森という風土、そして、この青森という地域の人にも惚れ込んでおりまして、ここで自分の生涯のチャレンジというか、白色有機ELという画期的なものをやっていくんだという気概、迫力を、赤星さんの講演を聞いて感じてくださったと思います。

赤星さんのような地域を動かしていく人、それは、この青森で育った人でも良いし、また、青森に来てくれて、ここを活動の場所として選んでくださった方でも良い訳ですが、そういった方々が出てきてくれている。その中において人財の育成を進めていきたいと思う次第です。

それでは、会議の方を進めて参ります。

ただ今、事務局から戦略の説明がありました。県では、これまでも人財育成を最重点課題としてとらえ、人財育成の観点に立って各種施策を展開してきているところですが、自主自立の青森県づくりを進める中で、その基盤となるのは、やはり「人財」であると思います。そして、私もその育成に一層力を傾注していくこととしております。

今後、各分野におけるそれぞれの課題や特性に応じた人財育成と相まって、この戦略を踏まえた人財育成の取組を、今日お集まりの関係者の皆様方と連携・協力しあいながら、着実に展開していきたいと考えておりますので、御協力方お願いいたします。

それでは、ここからは、残りの時間、皆さんと人財育成についての意見交換、情報交換を行っていききたいと思います。人財の育成ということについては、今日お集まりの各団体においても、これまで様々な取組を進めてきていると思いますが、例えば、取組を進めていく上での課題であるとか、今後の取組の方向であるとか、各団体の取組状況等についての御発言、あるいは、皆様自身が持っている人財育成についてのお考えなど、御発言いただければと思います。人づくりということについては、本当にそれぞれ御意見があろうかと思っておりますので、積極的にお考えになっていることを御発言いただきたいと思います。

(独)国立高等専門学校機構 八戸工業高等専門学校 校長 井口 泰孝氏)

実は、今週の月曜日、「第7回産学官連携サミット」が東京で開かれました。そこでの全体ディスカッションでは、一橋大学の石倉洋子先生がモデレーターを務め、コメンテーターも非常に良い方々でした。青森県は出ていませんでしたので、資料を事務局の方にお渡ししておきました。約20位の地方自治体が出ていました。

私も、常々、「高齢化社会、結構なことではないですか。」「年を取ったこれだけの熟年パワーがあって、歴史も文化もわかっている。これを使わない手はない。」というようなことを言っており、先日も、五戸町での老人大学講座で、「是非皆さんもっと頑張ってください。」という話をしたところです。

ディスカッションの中で、リチャード・レスターというMIT(マサチューセッツ工科大学)の産業パフォーマンスセンターの所長、彼とは以前から友達なのですが、彼がそこで言ったのは、日本は65歳になると年金をもらえるが、あの制度がまずいと。アメリカはもちろん定年制がないので、だから皆働くのだと。だから100歳まで働けば、高齢化社会なんていうのは、逆に言えば歓迎であると。また、彼がもうひとつ言ったのは、日本は人口が減っているというけれども、世界で最もロボットを使っている。だから、生の人口プラスロボット人口としたら、働く人口は増えているのではないかと。なかなか良い話だと思いました。

それから、やはり地域の大学と地域がしっかりしなくてはいけないという話をさせていただきました。アメリカの地域と日本の地域とは少し違いますが、地域ということで、リージョナル(regional)だとか、ローカル(local)という言葉も盛んに言っていました。そういう意味では、大学も含めて、地域においてももっとも人財を養成して、そこで根付くような工夫をしていかなければならない。そういった話がありましたので、意見交換のきっかけとして少し紹介させていただきます。

(知事)

今日とは別件ですが、井口先生が青森の人財のすばらしさを強調して下さった中で、実は、ある企業が研究機関を青森につくってみようかということになり、そして、来てくれた企業があります。

来てくれたら、また、人が人を呼ぶというか、良い人財がいるところにはもっと人が集まり、良い方向に向かっていくということ、先日、名古屋で行われたフォーラムでいろいろと話をさせていただきました。私は、先生の前向きな御発言と、そして、青森の人財を育成しながら、そのすばらしさをいろいろなところでお話していただいていることを、大変うれしく思っています。また御協力いただければと思います。

(青森県高等学校長協会 会長 三上 順一氏)

日頃から、現場の教育に関して、各方面から御支援をいただき、ありがとうございます。「教育は人づくり」ということで、教育長さんもお出でですが、現場でも、教育委員会の指導の下に取り組んでおります。

継ぎ目のない教育ということで、小中高の連携に関しては、小学校、中学校、高校の常任理事の先生方が一堂に集まり、研究協議をしています。今、最も求められているのは、小1、中1、高1のそれぞれの問題があります。つまり、新しい環境に慣れない人達が多くなってきています。

そういう意味からも、小学校は幼稚園と、あるいは、高校は大学といったことで、幼稚園、小学校、中学校、高校、大学というように、ずっと継ぎ目のない教育をしていかなければならないということで、現在、取り組んでいます。

中長期的な視点に立つての人財育成ということで、先程、一つとしては、未来を担う子どもの育成ということでしたが、私個人の考え方としては、高校の教育を放棄する訳ではないのですが、「三つ子の魂百まで」ということをいつも考えています。是非、2歳児、3歳児の辺りのところで、きちんとお母さんやお父さんに抱っこされてというところで、もう少し何とかならないものかと思っています。その一番最初の段階の教育が小中高にも影響を及ぼしていると、常日頃考えています。

県においても、苦しい財政状況ではあると思いますが、幼稚園教育に力を注いでいただき、また、小学校や中学校、高校でも心を痛める生徒達が多くなっていますので、財政が厳しいのはもちろんわかっていますが、教員増ということについても、常日頃、現場では悲鳴を上げているところではあります。

いずれにしても、高校においても、先程出てきましたキャリア教育等に関係機関の協力を得て取り組んでいるところです。最後は、私達が地域社会で育てた人財を外に逃さないような作戦を何か考えなければいけないと考えています。

これからもよろしく願いいたします。

(田村教育長)

ただ今、小1ギャップ、中1ギャップ等のお話が出ましたが、我々も、それを解消することが大切ではないかということで、様々な取組を行っています。

また、先程、ふるさとの理解についての話が出てきましたが、子どもたちにふるさとをどのように理解させていくかということで、今年度、まずは、ふるさとの歴史や文化、産業等を理解できるように、社会の担当の先生方を集めて研修会を行ったり、冊子を作るなどといったことをやっています。さらに、学習面では、地域によって学力に偏りがあることから、教員のOB等にも参加してもらい、地域でいろいろ努力していただいています。

それから、高校生に関しては、例えば、街を元気にしていくのは高校生の力が大きいのではないかと、ということで、「元気まち創造サポーター育成事業」を実施するとか、あるいは、「ふるさと学びサポーター育成事業」であるとか、災害等が起きたとき、それを後ろで支える高校生の「防災サポーター育成事業」であるとか、いろいろ取り組んでいるところです。

いずれにしても、財政的に厳しいことはわかっていることですから、私どもとしては、皆様方といろいろ工夫し合いながら、役割を分担して取り組んでいきたいと思えます。

今日は、皆様からいろいろ御意見・御提言等をいただきながら、この次の施策に活かしていきたいと思えますので、よろしくお願ひいたします。

(知事)

私も高校生と対談したり、あるいは、先週もラジオの番組に高校の文化部の方々と出たのですが、皆、元気です。私は、やはり青森の子どもたちは前向きだと思えます。

また、ただ今、三上先生から、幼児教育や家庭教育といったことも含めて、いろいろなことを考えていってほしいという御提案をいただきました。是非、積極的な意見交換ができればと思っています。

今日は、野田さんもいらっしゃっているの、何か御意見をいただければと思っているのですが、如何ですか。

(青森県PTA連合会 母親委員会委員長 野田 継子氏)

今の若いお母さん達にとっては、子育て、家庭教育ともに、非常に知識の乏しい分野になっていると思えます。そういったことについて学ぶ機会がなくて、親子ともに迷っている、揺れている状態の人が非常に多いと思えます。そういったお母さん達に手を差し伸べられる機会があれば、もう少しスムーズに子育てから学校教育へとつながるのではないかと、普段からそう思っています。

(社)青森県医師会 会員 鈴木 秀和氏)

今日は、県の医師会の方からの推薦で来ておりますけれども、県の教育委員も仰せつかっており、少しダブってしまうのですが・・・。

人づくりは、やはり世代交代だと思えます。次の世代にどんどん受け継いでいく。そういう意味では、今までのものを次の世代に伝えていくということが一つです。

学校というのは、そういう中で、知識とか、技術とかを伝えていくのが役割であると思えますが、家庭の教育力とか、社会の教育力が段々低下して、学校に皆期待されてしまっているところがある大きな問題なのではないかということも感じています。

また、先程、三上先生からもお話がありましたように、小さい頃からの教育、家庭での教育がとても大切で、やはり愛情が注がれていないと、大きくなってからいろいろ問題を起こしてくるということもあるので、是非、小さい頃からの教育といったところにも予算分配をお願ひしたいと思えます。

それから、それぞれの分野で伝えていかなければならないという意味では、伝えるための指導者としての技量が必要だと思えますので、そういう技量を持った人の発掘が必要だと思えます。今日も、赤星さんのお話に皆さんもいろいろ刺激を受けられたと思えますが、このようにいろいろな話を聞くということも大切だと思えます。NHKで「課外授業・ようこそ先輩」という番組をやっていますが、ああいったものもどんどん活用して、卒業生とかに話をしてもらい、子どもたちにいろいろ刺激を与えてやる、企業においても、その企業なりにいろいろな人を招いて刺激を受けさせるということがとても大切なと思えます。

さらに、医学的なところから言えば、先程、年を取っても働くというお話が出ましたが、長野県は、結構長生きで、医療費もそんなにかかっていない。あそこは、やはり農家が多くて、皆、かなり高齢になっても、自分の役割を持ってというか、責任を持たされているというか、やりが

いを持って働いている。そういう何か生き甲斐を持って働くということが健康にもつながるということがあるので、そういう意味でも、働く場を見つけられるようにしていくことが大切ではないかと思います。

(知事)

働く場を生涯持てるような仕組みということ等も含め、そういった働く姿にいろいろ感じることもあります。

(青森公立大学 学長 佐々木 恒男氏)

人づくりというのは、時間と金がかかります。だから、今回示された戦略の大きな枠組みについては問題ないだろうし、皆さん御賛成だろうと思います。問題は、この先どうブレークダウンしていくのかということだと思います。例えば、10年計画で、県は幾らお金を用意するつもりなのかといったようなことを考えてもらいたい。

それから、「人財」と言ったときに、ここで議論されている人財というのはかなり包括的であって、例えば、文化面での人財なのか、あるいは、産業人財なのか、医師なのか、教師なのかといったように、いろいろな種類の人財が地域においてはもちろん必要なもので、できれば、次には、そういう個別の人財育成ということについて、それぞれの分野毎の戦略なり、戦術を考える。そして、一番大事なことは、やはり行程表であり、スケジュールをきちんと立てて、それに予算をどう充てていくのかという、そこまで具体化したものを次にやっていただきたい。

(知事)

即戦力という言い方は少し違うかもしれませんが、あくまでも例えばの話ですが、今、キヤノンさんが工場を増設し、青森で1,000人の雇用をするぞとなった場合に、例えば、一気に1,000人と言われた場合に、技術系というか、ものづくり系の人財というか、そういった人財が揃うのかどうか。そういったことなどを考えた場合、二通りあると思っています。

要するに、事務局からも説明申し上げたのですが、長期にわたる部分については、まさに、それぞれの人生観、生き方に関わる部分に対して働き掛けをしていくということで、ものすごく時間がかかる。ふるさとを愛するところからやっつけようということであり、行程表と言っても30年単位の話だと思います。それが、行政の仕組み上、持続されるのかということ是非常に悩むところではありますが、もう一方の「今をつくる人財」の部分、赤星さんからも話がありましたが、言わば、本県の元気をつくっていく上で、近々に必要となってくるような人財の育成の部分に対する一定の方向性、仕組みづくりということについては、様々な仕掛けをしているところであり、対応できる部分についてはお示ししていくことが重要かと思っています。

ただ、人づくりということについては大変多くの意見があります。赤星さんの言葉に「腹をくくって」とありましたが、今持っている資源、財源、人間力の中で人づくりをどう進めていくのか、それは、私どもとして腹をくくって出していくしかないと思っています。批判にも耐えていくというか、説明責任を果たしながら、取り組んでいくしかない。長期的なものは非常に長期的であり、短期的なものについても、スパンとしては10年単位のスパンがかかる訳です。だとしても、今取り掛かっておかなければ間に合わないのではないかと、ものすごい恐怖感があります。

例えば、医師の話で言えば、まず、医学部を受けたくなる気持ちからつくっていかねばならない。そして、受けたとしても合格しなければどうしようもないので、その仕組みもつくっていかねばならない。なおかつ、医学部で6年間過ごさせるための経済的な安定の部分も含め

て示さなければならない。さらに、彼等が如何にして青森に残って卒業後の研修を受けてくれるかということの段取りもしなければいけない。県としては、医師を青森で良医としてはぐくむための仕組みづくりについて提案をし、思い切った財源も出しましたが、かと言って、実際の効果が現れてくるのは、医学部に合格してからの6年と、その後の前期・後期の臨床研修を経てからということになる訳で、なかなか簡単なことではない。しかしながら、世間ではもう明日にでも結果が出るはずだと。でも、すぐに効果が出るものではない。国家試験を通らなければならない訳ですし、青森県から医学部に受かる人は少なく、他県の人が入ってきて、その中には、せっかく受かった本県の女性や男性と一緒に連れて行ってしまおうといったこともある。とにかく、徹底した仕組みをつくったとしても、これが順調に推移していくのにはそれなりの年数がかかります。1・2・3年生で50数名用意できたからといって、医師国家試験に毎年1割以上は落ちますから、全員うまくいくとも限らないといったことなど、いろいろな悩みもある訳です。

ですから、そういったこと等を踏まえて、腹をくくって、各分野とも長期的に取り組んでいきたいと思っておりますが、一方で、具体的に見える部分、例えば、今回、1,000人の雇用が出てくるというのであれば、1,000人確保にどう向けていくかといったことや、最近、弘前地域、八戸地域とも、ものづくり産業が非常に元気ですし、また、青森県に研究機関を置いて、青森の人財とともに次のステップのものづくりをやっていきたいという最先端の企業が、進出企業として具体に出てきていますので、そういったことにも対応できるように、また一生懸命やりたいと思っています。

(特)あおもりNPOサポートセンター 理事長 田中 弘子氏)

知事とお会いしたのは、秋篠宮様がお出でになったときに、弘前市民会館の館長として、行政の人間としてお会いして以来ですが、今、あおもりNPOサポートセンターの理事長をしております。

人づくりのことで、今すぐできることを提案したいと思います。

まず、NPOというのは、お金がなくても、人財がなくても、地域の中におもしろい人がいて、それをつないであげると、次から次へとおもしろいネットワークができて、広域的に広がっていきます。私も実際におもしろい取組をしたのですが、行政の中にも、実際にできる仕組みがあります。

例えば、文化的な取組としては、ギャラリーはたくさんあるのですが、皆が点であったので、その点と点をつないで線にし、さらに、今は面にしている。それから、音楽団体も、皆、点なので、それをつないであげる。

つまり、ギャラリーネットワーク弘前とか、音楽ネットワーク弘前などの仕掛けをしたのは、キーマンがいるからできた訳です。このキーマンを探すことが大事なのです。青森県の中にもキーマンはたくさんいます。ただし、民でも、官でも、それをうまく探せるコーディネーターがない。そのコーディネーターをどういうふうに育てるかということがとても大事です。

その一つとしては、官と民が共に学び合うこと。民だけが学ぶのではなくて、お茶を飲みながらのサロンでもいいので、行政の人と一緒に学び合う。これがとても大事なのではないかと思います。

このことが一つの効果として現れたのは、文化庁の委嘱事業で、今年、「文化ボランティア全国フォーラム」を弘前で行いました。何故やったかということ、弘前のネプタというのは、小さい子どもからお年寄りまで一緒になって作り上げていく。つまり、ネプタ馬鹿と言って、ネプタ馬鹿が3人いればネプタができるという位、地域の文化の原点になっている。それを皆さんに体感し

てもらおうということで、行政の人間も含め、全国からいろいろな方がお出でになった。私がすごく偉いと思ったのは、文化庁の職員も一緒に学ぶ訳です。今までは、予算を出して、後はやってくださいという状況だったのが、今年で3回目なのですが、彼らも共に学ぶ訳です。そういうことから次の段階が出てくる。その中から、やはりコーディネーターが育っていく。

だから、行政の方も、それから、民の方も、やはりコーディネート力をどういうふうに養っていくか。おもしろい人はたくさんいます。それを、どういうふうに点から線にして、さらに、面にしていくかということで、コーディネーターが大事になってきますので、やはり、これからは、行政の職員も、民の方も、コーディネート力を身につけていけば良いのではないかとすることを提案したいと思います。

(知事)

どの分野においてもキラッと光っている人がいる。どういうふうにして、そういう方々が一緒に参画していただけるようにしていくかといったところで、コーディネーターがうまくつないでいくということになるかと思います。大変示唆に富んだ御提言をいただいたと思います。

(社)青森県文化振興会議 専務理事 鈴木 廣氏)

例えば、岩手県盛岡市に「先人記念館」がありますが、あれも県に対する愛着を持たせるような一つの施設だと思います。

そこで、「あおもりを愛する人づくり」に当たっては、特に、小・中学校の生徒には、青森県出身の各界で活躍している人、仮に、100人なら100人の傑出した人を選んで、こういう人間が青森から出ているのだということを教えることが、あおもりを愛するとか、郷土を理解するということにつながるのではないかと思います。

したがって、何も岩手県にあるような「先人記念館」を造るとか、お金をかけて施設を造ることではなくて、何回かに分けて実施してもいいと思いますが、とにかく、100人とか、200人とかの傑出した人を選んで、それを見せていく。そうでないと、青森にはこういう人がいたのかということがなかなかわからない。例えば、松坂大輔も青森ゆかりの人である。母親が蟹田の方の出身であり、今や世界の名選手である。

だから、そういった青森県出身、あるいは、青森県ゆかりの人を、県の方の考え方で、何百人かを選んで、見せていけばいいのではないかと思います。私も委員を務めた東奥日報社の「青森県人名事典」は3,000人位掲載していますが、そんなに多くなくても、一回目は100人位、次にまた100人位といった形で、今、教育的に必要なのはこういった人間というふうな意味合いで選んでいただければと思います。

(知事)

感覚的には少し異なるかもしれませんが、県では、青森県の100人の100の仕事を収めた「はたらく心」というDVDをつくりました。それぞれがその世界の第一人者として、故郷で自信を持って生きていて、俺の仕事のおもしろいところはこういうところだ、辛いところはこういうところだといったことを映像にしたものを、県の若手職員の提案でつくってもらいました。全部の学校に配布し、「総合的な学習の時間」などを活用し、子どもたちに見てもらっています。

それから、思いつくところでは、「あおもり人財の環づくり事業」と言って、高校生が、地域において、この人はすごく元気で、取材してみたいという人を、自分たちでビデオカメラを担いで行って、撮影し、それをテレビ番組にして放映するといったこともやっています。

傑出した100人ということではなく、ここで頑張っている100の仕事や地域で活躍してい

る人財を見せていくということで取り組んでいます。

今の御意見につきましては、いろいろと参考にさせていただきたいと思います。

(田村教育長)

今、知事がおっしゃったようなことなのですが、実は、昨日、南部工業高校の隅君^{すみ}という3年生が、高校生ものづくりコンテスト全国大会で第二位になったことについて、私のところに報告に来ました。いろいろ話を聞いてみると、すごい技術であることがわかり、高校生であれだけの技術を持っていることに感心しました。そういう子どもたちが本県にはたくさんおまして、お話にあった100人の優れた人を取り上げることも良いことだと思いますが、彼のような生徒が出ることによって、後輩がまたそれに続いていく。今、そういったサイクル的にすごく良い形ができつつあるのではないかと考えています。簡単に御報告させていただきます。

(社)青森県観光連盟 理事 田中 久美子氏)

すごくレベルが高い人財というか、そういうところをめざしてお話している中、大変申し訳ないのですが、現実を知っていただきたいと思ひまして、発言させていただきます。

私は、ホテル業をやっておりまして、雇用する際には一応面接をやっており、その時にいつも感じるのですが、筆記試験がない代わりに、ある程度のことを口頭で聞くのですが、「アメリカの大統領の名前は何でしょうか」と聞くと、答えられない。「青森県知事さんの名前は?」、「青森市長さんは?」と聞いてもわからない人がいる。本当にかっかりします。たくさんの方を雇ってあげたいのですが、現実には、そういう方々もいらっしゃるということです。

本当に基本のことであり、「読み書きソロバン」とよく言われますが、読むことができなければ、人間の成長もできない。このことは教育分野のことであって、分野が違うのかもしれないのですが、学校でも、黙読するのではなく、必ず皆で音読する時間をもって欲しい。家庭においても、寝るときに、お母さんが子どもに本を読んで聞かせる。その延長で、今度は、子どもたちが自分で声に出して読むということ。

青森県の人は何をしゃべっているかわからない。本当にすばらしい良い意見を言っているのに、言語不明瞭で、本当にイライラすることが多々あります。こんなにすばらしい方なのに、もっと言い方がはっきりしていれば良いのと思う。すごくもったいない。読むことの大切さといったことを青森県がめざしてほしいと思います。青森県人は、「口が重い」、「口を開かない」、「何を言っているかわからない」ということを脱却する県であるために、幼稚園、小学校から読み書きをきちんとする、すばらしい本もよく読む、しゃべることもきちんとできる、そういった青森県であって欲しいと思います。これは最低限のことなのですが、一番の基本として、このことを訴えたいと思います。

(知事)

仕事の現場の方からの声として、「読み書きソロバン」という、いわゆる基礎教育的な部分、特に、読むこと、話すことについての御提言等をいただいたと思います。

人財の育成という一言では、皆、絶対に大事だ、必要だということになりますし、一方で、それぞれの分野においては、個別具体的にどこが重要かということになってきますが、本当に基本となる重要な部分についてのお話をいただいたと思っています。

「全国学力・学習状況調査」が良かったということに対しては、教育長や小学校長会、中学校長会の方からも出席していただいておりますが、大変頑張っております。

ただ、田中さんがおっしゃりたいことは、普通に生きていくために、新聞をちゃんと読めると

か、本を読めるといったこと。それを、人に対しても、例えばこういうことがあって、こうだったと言って聞かされる。そういったところから進んでいくべきではないかというお話でもあると思います。

明治政府以来、日本の国は、教育と言うか、読み書きソロバンと言うか、それに一生懸命力を入れてきた国でした。その中で、努力すること、学ぶことによって、社会的にいろいろな立場に向かっていけるというような、そういうことも仕組みとしてつくった国です。確かに、そういった仕組みをこの国の遺産として、今、我々が使っているのかなとも思いますが、私どもとしても、基礎教育のことや人間寛容のこと等も含め、しっかり対応していきたいと考える次第です。

大変申し訳ございませんが、予定の時刻になりましたので、まだ御発言されていない方もいらっしゃるかもしれませんが、この辺で意見交換を終わらせていただきたいと思います。事務局から、今後のことについて何かあれば話していただければと思います。

(3) その他

(事務局(人づくり戦略チーム 田澤チームリーダー))

次回の会議については、来年5月頃の開催を考えており、その際には、人づくり戦略の推進に向けた県の新年度の事業体系等について説明をさせていただき、また御意見等を頂戴したいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(知事)

発言したかったけれども、発言できなかったとか、あるいは、お帰りになってから、こういうことに気が付いたということがあろうかと思えます。その際は、是非、人づくり戦略チームの方まで御意見等をお寄せいただければと思います。

人財の育成は、率直にいろいろなことをお話ししながら進めていく分野だと思っています。他の分野というのは、確かに即効性も求めながら進めていかなければならないところがありますが、この分野は、議論百出する中においてこそ、それぞれに考えるところがあり、その中から、県として、施策として打ち出していくということになるのではないかと思います。したがって、どの分野よりも地道な積み重ねだと感じていますので、そういった点についての御意見を寄せていただくことも含めて、御協力をいただければ有り難い。

5 閉会あいさつ(三村知事)

本日は、貴重な御意見をありがとうございました。

「百年の計は人を植うるに如かず。」と、私は考えます。100年という単位で申し上げましたが、人財の育成は、一朝一夕になし得ない重い課題であります。

しかしながら、我々が、未来の青森に何かを残せるとすれば、人財であり、あるいは、この人財が青森で育つであろうシステムと言いますか、仕組みと言いますか、そういった何らかのものを残していく、そのことが大切だと思っています。

何とぞ、今日御参集の皆様方におかれましては、一人一人それぞれの役割というものがあるかと思いますが、その役割を十分に発揮していただき、中長期的な視点に立った取組、あるいは、産業興しなどを含めた比較的短期の部分に対応した取組、それらを共に進めていければと思います。

今後とも、皆様方をはじめ関係団体と一緒に、チャレンジ精神あふれる人財の育成に向け、積極的な取組を展開していきたいと思えます。まさに赤星さんが言われたように、腹をくくっていかざるを得ないと、そういう思いでございます。

何とぞ、御支援・御協力を賜りますよう、心からお願いいたしまして、本日の閉会の御挨拶いたします。本日はありがとうございました。