

第3回 小諸市学校再編計画検討懇話会 会議録

令和4年10月25日（火）開催

開催日時 令和4年10月25日(火) 18:30 ~ 19:56

開催場所 小諸市役所 第1、2会議室

出席構成員 川原田雅夫 小松 幸夫 (WEB参加)
清水 信 南澤奈々絵 高橋 拓哉 神津 昌也
依田 勝彦 相原 良男 栗林 正直 新津伸太郎 (代理)
山田 雄司 以上11名
(欠席 : 塚田 直道 鹿取 俊彦
中澤 隆治 小山 里恵 以上4名)

事務局 教 育 長 山下千鶴子 総 務 部 長 柳澤 学
教 育 次 長 富岡 昭吾 財 政 課 長 土屋 雅志
学校教育課長 黒岩 孝幸 マネジメント推進係長 吉澤 一男
教育総務係長 小林 喜明 学校教育係長 高瀬 龍二
事 務 主 任 瀧川 宜隆 事 務 主 任 竹内 彩

WEB参加 株式会社 ファインコラボレート研究所

1 開会

〈進行：学校教育課長〉

2 協議事項

(会長)

前回に引き続き、第3回目の懇話会となります。

皆さんお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。

本日も概ね20時をめでに終了させていただきます。

それでは協議事項に入ります。社会が求める人材について、株式会社BTM代表取締役会長吉田悟様にご講演をお願いいたします。

それではよろしくをお願いいたします。

(1) 社会が求める人材

株式会社BTM 代表取締役会長

吉田 悟 様

〈講演〉

(会長)

吉田様、どうもありがとうございました。

ただ今の講演は、普段なかなか聞くことができないお話でした。

ご質問がありましたら、遠慮なくお願いいたします。

(構成員)

ありがとうございます。お伺いしたいことがあります。

先ほど、答えのない課題解消対応方法という話がありました。実際の子どもたちも課題について、自分でそれ自体をなかなか見つけられないというか、いろいろな問題に対して課題をどう見つけていくのか。多分、その課題を見つけることがうまい子は、どんどん成長していくという思いがあります。どのようなことが課題になっているのかを見つける良い方法があれば教えていただきたいと思います。

(吉田講師)

課題の見つけ方は結構難しいと思っています。課題を考えるときはどのようなときか、少し経営者目線、企業目線になってしまうことはお許してください。

課題を常に見つけていかないと成長しないと思っているかどうかだと思います。

私どもの会社からすると、課題がないということは、成長しないことだと思います。問題が起こっていない、要は平坦であるということです。前を向いたり、何か新しいことを始めようとする時は必ず課題が出ます。これは売り上げが上がらないとか、売り上げが思った以上に実になっていないとか、例えばそこに人がいないとか、それを任せられる人がいないからその事業が進んでいかないとか。そのようなことは結局前を向いて、次に未来を見て何か一步踏み出さないと、きっと課題は出てこないと思っています。何かくさい言い方になるかもしれませんが、目を輝かせて、未来に夢を持って、

例えば野球選手になりたいと思っている子は、勝手に課題を見つけると思います。飛んできたボールをただバットに当てるだけではなくて、レフト方向へ打つのか、ライト方向に打つのか、例えばその打ち方もどのようにしたらいいのかということを研究し始める。その課題を見つけられないということは、課題を見つける気がない、そもそも前に進んでいないということではないかと思えます。

その前をどう見せてあげられるのか、選択肢という言い方をするかもしれません。私どもの会社で言うと、最初は営業で入ってきました。営業をする中で、ある程度成績を残すのですけれども、自分は営業に向いてないと思い始めると停滞します。営業に向いてないと思った瞬間から、営業で自分がもっと成長したいということがなくなるので止まってしまう。課題がなくなって業務化してしまい、先ほどのAくんみたいな仕事の仕方になってしまいます。それは自分がやりたいことではないけど、やらなくてはいけない仕事だからやっているだけ、そのような感じになってしまいます。それを解決するために、部署異動を勧めるようにしています。

人事をやってもらおうとか、無理だったら総務をやってもらおうとか。営業に向いていない理由は何だったのかを聞いてみたときに、実は、人と話をするのは嫌いではないけれども、物を売ったり、人に買ってもらうという行動をするのが苦痛だと。ただ、人とコミュニケーションをとったり、人のためになることは好きだと言われれば、裏方に回してみても、営業が働きやすい部分を、自分が営業やっていたからこそ、裏手に回れるポジションを作ってあげる。そのような、ポジションを作るみたいなことをよくやったりします。

そうすることで、自分がそこに向いているのかもしれないのだったら、それに向くような仕事をしてみよう、自分の自己成長も少しやってみよう、それに対して例えば資格が必要で勉強したいことを人事に相談すると、うちは人事制度があって、資格を取るときには資格の補助を会社で行っていたりします。自分がもっと成長できるかもしれないって、また新しい目標に向かって進んでいくというような提案をするようにしています。

(構成員)

ありがとうございます。やはりポジションを作ってあげるとか、資格を取れるように対応するというので、とかく小中学生はやはり課題といいますか、宿題を先生からもらい、それについての勉強などは当然やると思います。次に自分で何かの問題を課題として見つけて、取り組んでいくことが難しいとしたら、そのようにできるような学習ができればいいと、話を聞いて思いました。

(構成員)

ありがとうございます。私自身教員をしていて、やはり最近だと、いわゆる知識面をたくさん詰め込むのではなくて、それこそ課題を発見し解決していくことが言われてきていて、現場としても、いろいろ工夫していきたいと思っています。

その中で質問としては、そう言いつつも、特にITエンジニアと考えると、プログラミング技術など、スキルとして必要なことがおそらくたくさんあると思っています。そういったものを教えるという部分と、それでも受動的にならずに自分から課題を発見で

きるように、というところで、どちらも両立ができるのだらうと思いますが、教えてばかりだと、次に何をすればいいのかとなりがちになってしまうと思っています。

その辺の塩梅をどうつけているのかというのが質問です。その中でイノベーションハブこもろラボの話も面白そうだと思っていて、全くゼロからの方に教える場合と、会社の中のある程度のエンジニアの方対象に教える場合というのに何か違いがあるのかどうかも含めて伺えたらと思っています。

(吉田講師)

少し言語化するのが難しいですが、まず、教育をどのようにしているかという話です。エンジニアについて、何の経験もないゼロベースの人に対して物を教えるときは、ITリテラシーがない、何も知らないというところから始まりますので、アレルギーを持って欲しくないと思うところから入ります。一番最初にエンジニアを始める人、今、小諸のスクールでやっているのは、まずエクセル、ワードくらいから始めます。

エクセル、ワードを使って、パワーポイントもそうですけど、このようなものを作れます、このような機能があります、このようなプレゼンテーションをできます、ということを最初に教えます。その次に、エクセルでマクロを組んでみようということを始めます。マクロを組むと数式を覚えます。自動的に動かすことができるということを知ってもらいます。例えば1足す1は2、3足す3は6、9足す9は18みたいなのを全部手打ちで打つのではなくて、自動化できることを知ると、これは楽になるものだ、覚えると計算はすごく速くなるということを知ってもらいます。

これをもう少し進めていくと、例えば足し算ならSUMを使ったりして、英語を使って括弧で閉じたら結果が出ることを少しずつ覚えてもらいます。そうすることで、英語が入っても数式が成り立つことを知ってもらう。これは実はエンジニアの初歩中の初歩で、最終的にPHPという言語を教えています。今日本全国のWebの開発といわれているもの、ホームページや例えばゲーム系の開発も、ほぼPHPという言語が使われています。

全国のエンジニアの中で、少し言い過ぎかもしれないけれども、6割近くはPHPを使っています。それを組みながら覚えてもらうことのスタートアップをするのがゼロベースの人です。

リテラシーがある人、そのリテラシーのレベルによりますが、例えば元々エンジニアをやっていた人なのか、それとも専門学校とか行ったり、実際少し自分で働いてみたことがあるというレベルなのかにもよりますが、その人たちは勉強の仕方がある程度知っていて、どういう言語なのか、要はプログラミングをするということ自体は知っているので、そこをもう少し、どうしたら組めるようになるのか、どういう概念が深くなった方がエンジニアとして伸びるのかということをお教えします。

ゼロからイチの人は興味を持ってもらうことをすごく大事にしている、それが本当に効率化されるものだ、それを組んだものが実際に動いて最終的に形になるという教え方をすることと、もう片方は、その形にすることは知っているけれども、その形の種類にどのような形の種類があるかということをお教えることの違いかもしれません。

すみません、最初のご質問をもう1回伺ってもいいですか。

(構成員)

そういったスキル面をしっかりと教えつつ、同時に能動性や主体性を損なわないようにするには、どのような工夫があるのかということをお伺いします。

(吉田講師)

教える、教える、教えるだと、聞いてくる、聞いてくる、聞いてくるみたいになるという感じの話ですね。

スクールでもやり方を少し変えていて、全部教えるというよりは、課題を出します。大体週に1回、スクール運営しているのですけれども、1回の講義をした後、1週間後までに課題が出ます。こういうことを次までにできるようにしておきましょうということで、自分でそれを解決するというカリキュラムを組んでいます。

会社的に言ってもそうで、例えば営業とかもそうですけど、自分ところで営業を取りに行こうとしたときに、今は営業の教え方を人事や営業部に委任してしまっているのですが、今実際に営業の教え方で私自身が手を下してやっていることはあまりないのですけれども、私自身が営業を育てたときに必ず言っていたことは、そもそもITリテラシーがない人が多いので、今お話したようなこと、言語は何種類あるのか、例えばPHP、Java、Ruby、Perl、python、C#などいろいろありますが、そういうのを少しでも覚えなさい、それを表に書いて出してこいとよく言っていて、結局課題を出していたというのがすごく多いかもしれないです。その課題がわからないという人も中にはいるので、そういうときは自分の商談場所に連れて行っていました。

当時は、OJTみたいなものを3ヶ月ぐらいやって、自分で喋って、ある程度お客さんとコミュニケーションを取れるまでは一人前にしないということをしていました。一人で営業を回させないというようなルールにしていました。

これは今の営業部もおそらく同じ事をやっていると思いますので、先輩社員がついていって、話していることに間違いはないのか、どのような提案をしているのか、ということまで寄り添ってOJTをするということはやっています。

ただこれがご質問の答えになっているかどうかは難しい所ではあると思います。もう少し上位層の話をする、経営者として見ているのは、結局、会社のビジョンに対して、君たちがやっていることはちゃんと正しいということをするようにしています。一般の社員からすると、これはエンジニアや営業もそうですけれども、自分が働いて稼いだお金は、会社としてどう使われているのかは気になると思っています。

それを私は第一線に出て、社会貢献をする会社だということ自分たちの会社として言っている、社会貢献に繋がる活動を私はやっていますと、会社の代表自身がそれをやっていることを見せることで、自分たちの仕事は必ず社会貢献に繋がる出口に近い、そこに繋がるようなところがあると思ってもらえることが、自分たちの労働意欲の一つになると思ってもらえるというか、そういう企業を作ろうという努力をしています。

とても気持ちがわかると思っていて、自分がそちらの立場だったらどうするのかと本気で考えました。逆に、それを今、現場でどのように解決しようとしているのですか。

(構成員)

今言われる課題が大事だということは、おそらく学校の先生としてはすごく痛感していると思いますが、ただ、一人一人に対して出すのが実際難しいとなると、一つの方法

は、その集団としてどのようなレベル感の問題を出すのかということ、を、教員としてあげていくというのが一つです。

もう一つはもっと個別化ができるように個別の課題をしたり、全体に投げかけつつ、例えば早く終わった子に対してはこういう課題があるというような発展課題を用意したり、あとはなるべく実社会に繋げて、算数や国語など教科書の中で完結させないというのは、一つの課題を、今おっしゃっていたビジョンに照らしてどうかというのが見せられると良いという話にも近いと思います。社会と繋がっていることが見せられると思います。

ここにおそらくいろいろな先人がいらっしゃると思うので、ぜひ教えていただきたいと思っています。

(会長)

課題把握のさせ方にご意見ありますか。

今のお話は授業でもそうですし、企業の社員育成の中でも難しいことだと思います。これはこのぐらいにして、他の点からもありましたどうぞ。

(構成員)

お話ありがとうございました。印象に残ったところは一番最後のページですが、「人は未来を示せば勝手に動きます」とあります。未来とは何でしょうか。例えば、今、小平奈緒さんの活躍が報道されていますけれども、彼女はやはりオリンピックで金メダルを取りたいということで、取り組んだのではないかという感じがします。

その次に「楽しい未来を想像させられるか」とあります。やはり子どもたちにとって、楽しい未来とは何でしょうか。私たちは子どもたちに楽しい未来を想像させてあげたいです。そうすることによって子どもたちはより未来に向かって羽ばたいていくのではないか、そういう希望のある言葉だと思いますが、教育に繋げてみて、先生はどうお考えでしょうか。

(吉田講師)

本当に難しいと思っています。

どうお伝えしていいかと思いますが、結果、未来がいいものだと思わないと、人は楽しいことは想像しないと、私はすごく思っていて、その楽しい未来を想像させるのは、自分がその未来を望むか望まないかみたいなことだと思います。

私の社員もよく言いますが、働いていることが地獄だという人も結構います。働くということ自体が何の罰則みたいに言うことが結構あります。たまに何かの引き合いに出して、冗談交じりに、酒飲みながら言うのは、労働は罰ではないということです。労働するということは、日本の義務ではありますが、それをすることの楽しみは絶対にあると思っています、自分がやりたかった仕事かどうかだと思います。

多分二つに割れると思いますが、自分がやりたいことをやられて仕事に就いている人は幸せだ。逆に、そんな人ばかりではない、自分が好きな仕事ばかりやっているというわけにいかないという人もいると思います。ですので、この辺が結構難しいと、私ども企業としては結構思うところがすごくありますが、できる限りその人間に合うよ

うな仕事、社員がやりたいと思っている方向性に合った仕事を、私どもがポジションを作る。先ほども少しお話ししてもらいましたが、ポジションを作ることによって、他の大手ではこういう仕事ができないけれども、BTMに入ればこういうポジションを用意してくれる、こういうポジションで自分が活躍できる可能性があると思ってくれるからこそ、わざわざ大手ではなくてベンチャーを選んで、私どもの会社に入ってくれる子が増えてきていると思っています。

これは余談になるかもしれませんが、働く場所に関して、元々は会社の中で働きなさいとなっていました。コロナ禍になって自宅で働いてもいいとなり、これは必然的にそうなったからだと思いますが、それと同時に少し前ぐらいからワーケーションという言葉が流行り始めました。自分がバカンスできるようなところで仕事をするという選択肢もあるのではないかと、これは和歌山県の白浜や沖縄県がすごく頑張っているワーケーションをやっていますけれども、そういう選択肢があります。

この次、私たちは実は最先端を行っていると思っています、私どもが最近やっていることは、働く場所を自分で決めていい、プラス住む場所すらも自分で決めてよいと言っています。私どもの会社で今何をしているかという、転勤を言い渡すことはないです。

今全国に11拠点がありますが、自分が住みたいところに住んでよいと言っています。これをしたことによって、新しく札幌に事務所を出すといえば、社員が6人移住しました。そのようなことが起こります。

別に働く場所は私どもにとってはどこでもいいのです。ITの会社としてやっている、そういう意味では働くこと自体、自宅でも働ければ、自分のところの事務所でも働けるし、自分の好きなところで働くことができるような環境を会社が用意してあげられれば、別に働く場所はどこでもよいと言っています。

これは一つの選択肢を増やすという考え方を持っていて、例えば、東京で働いているけれども子どもが生まれた。子どもを東京で育てるくらいなら、地元で育てたい。地元はどこだと聞くと、仙台だと。仙台で子育てしたいなら、仙台に事務所を作ってあげるよと言って出したのが仙台事務所です。社員のために事務所を出します。

もう一つ例で言うと、大阪のリーダーでマネジメントをしている人間がいます。ある日結婚して子どもが生まれました。嫁の実家にどうしても行かなくてはいけない事象ができた。地元はどこと聞くと、山口県だと。山口県に事務所はなかったのですが、事務所作るまではいかない、僕は遠隔でもできると言って、嫁の実家で働いています。

もう少し先に行くと、多分こういう時代が出てくると思います。そういうのに選択肢を持って、私どもの会社として、プラットフォームとして受け入れてあげられる幅をどう広げるかという会社であるところのほうが自由度は高く、応募総数が増えてくると思っています。

この結果として今何が起こったかという、エンジニアの転職サイトにGreenという転職サイトがあります。上場企業なのですけれども、使っている会社が4200社、これはNTTや日立も使っていますし、ソフトバンクなどの上場企業はほぼ使っています。

その中で、活用ランキングといって、企業の応募だったり、見られている数だったり、総数を数値化しているのですけれども、私どものBTMは日本1位です。

これは、それだけのものを用意しているからだと思います、自分たちが活躍できる

場をもっと私どもの会社で用意してあげられるよ。あなたたちが働きやすいように、あなたたちがやっていきやすいような未来を私たちが作っていけるよ。だからそういう働き方の改革をしながら、自分のところの地元やその地方に対して、地域貢献ができるようなことを一緒にやっていこう、ということをしています。

これは私どもの会社しかおそらくやってないと思っていますので、おかげさまで日本1位になれていると思っています。

(構成員)

大変わかりやすいことで、私なりに、やはり環境を整えてあげるといことと、選択肢を用意してあげる幅が非常に広いとよい、そのように理解しました。

(2) その他

(会長)

はい、ありがとうございました。

では時間も迫っていますので、今日は終わりにしたいと思います。吉田様、大変な貴重なご講義をいただきましてありがとうございました。

事務局から何かありましたらお願いします。

(事務局)

〈学校再編計画検討資料説明 ほか事務連絡〉

(会長)

ありがとうございました。

今話がありましたように、今日までの第3回まではいわゆる学習会になります。様々な立場からのお話をお聞きしながら勉強してきました。次回からは学校再編に関係する案等を事務局から出していただいて、皆さんの意見を出していただきたいと思っています。今日配られました資料は大変厚いですが、時間もありますので目を通していただいて、次回、いろいろな立場からご意見をいただければありがたいと思います。

以上で協議を終了といたします。

3 閉会

〈進行：学校教育課長〉