

【タイトル】多様性は何の母？ー夢を紡ぎ、企業の一員へと成長する場の提供ー

【名前】藤田このむ

【本文】

## 第1章 はじめに

英国の政治家で元首相のベンジャミン・ディズラエリは「Variety is the mother of Enjoyment. (多様性は楽しみの母である)」と言った。企業にとって多様性は楽しみの母になるだけでなく、発展のきっかけにもなりうるし、生き残りの一端をも担う。

筆者は現在、農学部に所属しているが、中・高の理科ならびに高校の農業の教員免許取得に向けての単位も取得している。教員免許取得には、教科科目だけでなく教職のための科目を履修しなければならないことや、実験が必修科目であることなど、そろえなければならない単位に関しては厳密に設定されている。そして、小・中の免許を目指す者は介護等体験も義務付けられている。これは平成15年から指定されたものである。介護等体験では、教育実習に行く前の学生(主に2年生、3年生)が、視覚・聴覚障害者、高齢者などのいる施設のいずれかに配属され、5日間の体験をさせてもらう。介護福祉士を目指しているわけではないため、高度なことはもちろんできないというがこれに加えて、知的障害をもった特別支援学級での体験2日間で予定されている。計7日間以上の介護等体験を経て学生たちは教育実習に備えていくことになる。

筆者も中学の免許を取得するため、今年の秋に介護等体験に参加させてもらうことになった。しかし、筆者はこの義務についてはじめ、必要性を見出せなかった。筆者は教師を目指して教員免許を取得しようとしているのに、どうして高齢者の方と1週間も過ごさなければならないのだろうと感じていたのだ。だが、事前指導で経験者の声を聞くと「障害の有無に関係なく、それらを個性だと思うようになった」、「普段とは異なる言葉かけや気遣いをすることができた」などという言葉が並んだ。きっと筆者もこの介護等体験を通してこのような感想を抱くのだろう。そして、それは非常に意義のある経験なのではないかとやっと気付いたのだ。

人間は、自分とは境遇が違う人のことを考慮しながら行動するのがおそらく苦手だ。自分が五体満足で健康に過ごしていたら、障害のある人のことはなかなか考えられない。しかし、施設で体験させてもらい、そういう人たちと関わることで必ず視野が広がるはずだ。「自分はこう考えるけど、他の人だったらこう考えるかもしれない」、「こんな人だったらここを不便に感じるかもしれない」。多様な視点というのは一人で持つこともできるが、多様な視点を持つ人が集まることでも実現できる。本稿では、介護等体験の準備を通して感じた人の多様性とその影響に関して企業に当てはめた上で、日本の現状と筆者が働きたいと思う理想の企業実現のための提案を行う。

## 第2章 理想と現実

・こんな企業で働きたい！

筆者が働きたい企業は、様々な視点からの発言が活発に行われ、刺激とアイデアに満ちた柔軟的な企業である。これは、筆者の部活動の経験や介護等体験の準備で経験者の声を聞いて考え至ったものである。筆者は、自信と異なる視点を持った人と働きたい。今まで生きてきた境遇が違う人とは、話しているだけで発見がたくさんある。考え方や物事への取り組み方も違う。お金の使い方や価値観も異なるし、知っている言葉や知り合いも違う。得てきた経験やそこから得た教訓も違う。家族なのか、友達なのか、自分が生活していくことなのか、どれを大事にするかも違う。諦めるタイミングも違う。これは性格も影響するが、それまでの生活だって同じくらい影響する。悔しい思いばかりしてきた人は、なかなかあきらめないかもしれない。お金がなくて困ってきた人はどんな小さな仕事でも、どんな無駄そうな仕事でも絶対にやりきるかもしれない。片親で育ってきた人は家族を何より大切にすることも出来ない。

筆者の理想の企業を実現させるには、さらなる多様性が必要なのだ。さまざまな背景を持った人が対等に意見を交わさなければならない。

真にグローバルな企業とは、ただ英語が話せて、コミュニケーション能力に長けていればいいというわけではないだろう。それらもちろん必要だが、様々な立場からの視点に立てる企業が日本を飛び出したときにも羽ばたけるのではないだろうか。そしてそうでなければ、世界の多様なマーケットのニーズに答えることはできない。

社会を構成しているのは誰だろう。元気な性格の人もいれば、内気な人、勉強が苦手だが運動なら負けない人、働く意欲がない人、お金がなくて困っている人など多様だ。では、社会を率いているのは誰だろう。これは、多様だ、と簡単には言えないのではないだろうか。今の日本は大学を卒業してストレートで会社に入って経験を積んだ人が上に上がっていき、方針を決め企業、ひいては社会を率いることになる。

#### ・現状

筆者はこの理想の企業実現のためにある点に着目しようと考えた。それは、日本の貧困層である。教員養成の講義で、「子どもの貧困」が日本で問題になっていると聞いた。貧困とは無縁だとそれまで思っていた筆者は、その現実に驚いた。

厚生労働省が発表するデータによると、平成 22 年の子どもの貧困率は 15.7%となっており、6 人に 1 人は貧困に苦しみながら生活している。この値は年々増加しており、昭和 60 年では 10.9%だったのに対し、今や 1.5 倍となっている。

貧困率とは相対的貧困率のことで、一定基準（貧困ライン）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合をいう。可処分所得とは 1 年間に働くなどして手に入れたお金から税金や社会保険料を引いた「実際に使える手取り分のお金」のことである。次に、子どもも含めた国民全員をその額の高い順に並べ、真ん中にあたる人の所得を中央値とする。その中央値の半額を「貧困ライン」と定め、所得がそれ以下の人を「貧困」とみる。全体を占めるこの人たちの割合が貧困率である。

日本は豊かな国だと思われがちだが、貧しい層に入る子の割合が増えれば貧困率は上がる。

経済環境が厳しくなって、失業したり、不安定な非正社員の仕事しか見つからなかったりする親が増えたことが背景にある。生活保護受給者も年々増加している。厚生労働省によると、19歳以下の受給者数は09年が25万4700人で、10年前より9万人以上増えている。生活保護基準に近い低所得の世帯に給食費は修学旅行費を支援する「就学援助」を受ける少中学生も増えている。基準は自治体ごとに違うが文部科学省によると全国で00年度は約89万人だったのが10年度は約140万人。生活保護を受ける小中学生約15万人と合わせると全小中学生の15%を超すという。

経済的な理由で十分な教育を受けられず、大人になっても貧困から抜け出せない「貧困の連鎖」が心配されており、事態は深刻である。

### 第3章 提案-グリーンフィールド制度-

筆者は先に述べた考えからこのような貧困層の子どもを企業の力として育てるべきだと考える。今までは、世界を目指す企業で働くためには大学卒業が必要条件であったことには否めない。その現状を打破する提案を行う。それは「援助」ではなく自らの企業への未来に「投資」するという方が近い。貧困層の子どもたちが、しっかりと勉強できる場を提供され、企業で発言力を持てるまで成長したらどうだろう。企業の発奮材料になるのではないだろうか

小・中までは義務教育のため学費・教材費はもちろんのこと、その他の諸費まで負担せずに済むような仕組みができています。しかし、高校となると義務教育でなくなってしまった分、学費などは補助が出てそのほかにかかる費用を考えると高校に進学できない子どももいるようだ。彼らの可処分所得は主に貧困ラインを下回っている。しかし、そのような幼少時代を過ごした人材こそ、世界の市場に進出したとき、貧しい地域の視点に立てるだろうし、それは貧困の経験のない人の想像では追いつかない話である。貧しい生活をしてきた人の視点は必要だ。取り入れていくべきであり、その採用枠を作るべきだと考えた。

#### ・グリーンフィールド制度

筆者は今回、貧困ラインを下回る高校生を対象を絞り、彼らを高校入学の時点で雇用し、企業にとって強力な戦力へと育てる制度を提案する。多様な視点という点では、LGBTや少数派と見なされがちな女性、身体障害者などさまざまだが今回は教員養成の講義で貧困について学んだので、そこにスポットをあてることにした。グリーンフィールド制度(以後GF制度と表記する)は生活保護をうけるもしくは貧困ラインを下回る経済状況の子どもを正規雇用の社員として雇い、通常より長い時間をかけてしっかり育てる制度である。四大卒の新入社員ばかりがあふれる企業は、筆者の理想からは遠い。1学年につき10人を目安として、全寮制で3年間、高校に通いながら研修を受けるというものである。この制度は、幼いころ経済状況が苦しい家庭で育った人、高校に進学したもののお金が払いきれないもしくは高校進学を経済面で悩んでいるような人を対象とする。

経済的に苦しい家の子どものはやはり早く働いて家族に貢献したいと思っている子もいるは

ずである。彼らは部活動よりお金を稼ぐスキルや社会に出ることに興味を持っているあるいは持たざるを得ないのではないだろうか。

高校入学の時点で書類や面接を経て採用とする。そこではやる気や熱意重視の選考になる。それまでの人生経験を語らせるのもいいだろう。15歳の少年、少女たちにはやる気・熱意の示し方は分からないかもしれないが、現状を打破したいという思いを汲み取りたい。そこは企業の腕の見せどころでもあるので、長年人事を担当してきた者が担当するのが良いだろう。企業の本社から近いところに全寮制の寮を設置する。そこでの3年間の共同生活を通して、研修とする。

学歴は高卒であるが、4大卒を凌駕する教育をそこでは行う。寮から高校に通い、学校の時間は通常の高校生活を過ごす。

具体的には、月曜～金曜は高校の放課後に各種講義を実施する。土曜日は自社でのインターンシップ(職業体験)を行う。日曜日はオフとしてイベントなどは設けない。長期インターンシップ、オールイングリッシュの朝食なども実施する。

#### ・5つの講義

グローバル化において、また、大多数の大卒新入社員と対等な関係をもつために私は5つの要素が必要だと考えた。これらの能力を伸ばしていくために月曜から金曜は基本的に120分の講義を学校が終わってから行う。講義は基本的に社員が行う。

#### ①発表する力

ディベートに並んで必要な力として、自分の考えていることを自分の言葉でわかりやすく伝えることが挙げられる。一人で話し切るスピーチ能力は必ず求められる。資料無しで話したり、資料を用いて話したりとパターンはたくさんあるだろう。また、聴衆も年齢・性別・職業・国籍などさまざまな場面を想定し進めていく。発表者は聴衆によって何を変えたいか考え、聴衆はそれぞれになりきって質問や意見をしていく。

#### ②コミュニケーション能力

縦のつながりと横なかりを強固にするため、またさまざまな立場の人とすぐに親しくなれるようなスキルを身に着ける。また、3学年合同で行うものとする。もちろんこの寮生同士は仲良くなってもらいたい、他を受け入れる力もしっかりと身に着けてほしい。経済状況が困難な子はその状況をコンプレックスに思いがちである印象がある。仲間がいることで手を取り合って成功してやるというモチベーションにもなるだろうし、自分のコミュニケーションスキルで仲間ができる喜びを味わってもらいたい。

#### ③時事問題への知識とそれに対する意見

時事問題に触れることは大切だ。そしてそれに対する意見を持つこともまた必要になってくる。日本の政治問題や世界のさまざまな問題を講義で教えてもらい、ニュースに強くなるのが狙いだ。また、時事問題を題材としてディベートを行うことで討論の仕方を学ぶ。時事問題は知れば知るほど差がつくので、ここは大多数の新入社員との差のつけどころである。世界の情勢に詳しくなることは大切である。その企業に直接関係がないと思われること

でも必ずどこかでつながっているからだ。グローバル企業で働く上で当事者意識を持たせるためにも力を入れたいところだ。

#### ④リーダーシップ

高3だけでなく高1もリーダーになりきって、問題解決へ話を進める力を得る。3学年合同で行い、講義というより、実践活動を経て問題解決を図る。高3だけでなく、高1からリーダー体験をすることで、年長者がいる中でリーダーシップを取ることの難しさを学ぶ。また、リーダーとは性格で向き不向きが決まるのではなく、訓練次第でリーダーになることができることを体感してもらうのが狙いだ。

#### ⑤資料をまとめる、見せる力

発表をするときには資料がつきものである。その資料作りのスキルも磨いていく必要がある。パソコンを使えないとやはり話にならないので、パソコンでの資料作成技術を学ぶ。資料を分かりやすくまとめ、伝えやすく、見やすいものを作れるように社員が講義をし、実際に作成していく。

##### ・インターンシップ

インプットとアウトプットを組み合わせ成長していくことを想定し、土曜日は自社でのインターンシップ（職業体験）を行う。平日は企業に特化した研修を受けているため、土曜日はそれらを発揮する場となる。普通の高校生や大学生が行くインターンシップより有益なものになるだろう。インプットするだけでなく、得た知識・情報をアウトプットすることで達成感が得られることも予想される。この制度は原則として高校卒業と同時に就職するので自信をもって働けるかがキーポイントとなる。自信を得られる場合は増やしていくべきである。また、長期休業中は長期インターンシップを行う。3年間で数回長期インターンシップを経験することで、実際に職場で働いた時のことを考えやすいようにするのが目的だ。会社では職業体験だけでなく、幹部による講義も行いたい。会社の理念や求めることを早くから伝えておくことで自覚が生まれるだろう。

##### ・サンタイム

英語はもちろん必要だ。しかし、英語の講義を設けるというよりは英語を使う場を多く設けることが求められると考え、毎朝、オールイングリッシュの朝食を実施する。エネルギーに満ちた太陽をイメージできるようにこの朝食の時間を「サンタイム」と名付ける。

##### ・若手社員のサポート

相談役として泊りがけで若手社員が交代で寮生の相談役となる。夕方～朝までを1日の出勤とする。サンタイムの話題の先導や寮生の相談にのることが主な仕事である。高校生の悩みを解決し、彼らが快適に過ごせるようにすることは難しい課題である。これらを解決するのも若手社員にとっていい勉強になるだろう。

##### ・賃金

土曜日のインターン、長期休暇中のインターン、そして平日の講義は一般的な新入社員の初任者研修と同様なので給料を出す。この額の目安としては高校生がバイトをして得られる

収入よりは高い額を支給できるようにする。

・新入社員へと成長

3年間を経て春からは社員となる。新卒採用と同様に研修を受けるが、地力はついているはずだ。これは新卒採用の新入社員にとっても身の引き締まる思いのする存在だろう。入社後は同じように扱い、そこで異なる考えを交わす場がたくさん設けられたらいいと考える。

#### 第4章 期待

この制度は「寮生」・「同期の新入社員」・「企業」・「寮生以外の貧困層」の4方向へ良い影響をもたらすことが期待されている。

##### ①寮生への期待

彼らは長期間の研修を経て、社会で戦うスキルをいち早く身に着けることができる。しっかり教育を受けたことにより、学歴や集団の大きさに怖気づくことなく発言で着ることが期待される。企業への影響力を持った彼らの力や期待は大きい。また、寮生が家計の経済状況を向上させることで、自身の家庭の貧困の連鎖を食い止めることが期待される。貧困は連鎖しがちであるが、改善されるだろう。

また、ここを巣立ったOB、OGは後輩たちと積極的に関わっていき夢を語るべきである。自信を得た姿は自分を奮い立たせるだけでなく、後輩の憧れの存在になるだろう。

##### ②同期の新入社員への期待

大学を卒業して入社してくる大多数の新入社員にとってこの寮を巣立った同期は相当な刺激になるだろう。寮生を発奮材料として、若手の動きが活発になることが予想される。彼らにとっても新しい考え・価値観を取り入れるチャンスであり、成長の場になると考えられる。

##### ③企業への期待

企業はこの制度により、新たな視点という武器を手に入れることになる。様々な視点からの意見が述べられることで「刺激とアイデアに満ちた柔軟な企業」へと近づく。老若男女気兼ねなくさまざまなテーマについて話し合える、どこでも討論や議論が始まるようなエネルギーに満ちた企業の雰囲気を充満させていきたい。

また、企業にはこの制度を用いることで、教育力・伝える力・育てる力がつくことが予想される。中3の子どもを採用するということで企業の教育力・いかに戦力に育て上げるかも問われるがそれもいい勉強になるだろう。「この子はだめだった」と切ってしまうのではなく、どんな子でも企業に迎え入れることを決定したならば、戦力へと育てあげることが大切だ。

##### ④寮生以外の貧困層への期待

この制度は貧困層の希望の光になりうる。目指すべき目標にしてほしいし、日本にも這い上がれる場があることを伝えたい。生活保護を受けている人もしくはそれに準ずる人が対象であるという時点で、特に寮へと送り出す親にとっては気が引けるかもしれない。惨めな思

いをさせてしまうかもしれない。しかし、この制度が長く続き、寮を飛び立った若者たちが、所得の差に関係なく対等に活躍していたら、それは本人・その親・寮生以外の貧困層にとっても誇りになるのではないだろうか。惨めな思いで入居することはないのではないだろうか。むしろ夢に満ちた思いで入ってきてくれるのではないか。

## 第5章 おわりに

これは「援助」でなく、「投資」である。貧しい人を助けるのではなく、仲間にして、育て、ともに進んでいく。社会貢献などというきれいな響きを持つ必要もない。世界で戦っていく企業として、多様性をもった会社を目指す作戦である。

グリーンフィールドとは、筆者が命名したものであるが、これは和訳すると「青田」である（正しくは **green rice field** であるが、今回は短縮してグリーンフィールドとした）。この制度は貧困層に位置づけられている高校生を企業の戦力として雇用している。大学卒業を待たずして採用するというので、言わば「青田刈りすぎる青田刈り」なのである。青田刈りは一般的に悪いイメージを持たれている。しかし、本当に若いうちから正規雇用で収入を得たい、家族や自分の将来のために働きたいと思う人がいるならば、彼らを早いうちから雇用することは責められないと思う。彼らにとって高校卒業までの勉強は必要だが、そこから必要なのは専門的で学術的なことではなく、社会で生き抜くスキルであり知識であるからだ。

多様性は何の母だろう。

グリーンフィールド制度を用いて、その答えを企業一体となって導きだしてほしい。その過程には思わぬ収穫が待っているに違いない。

## 参考文献、参考資料

厚生労働省「子どもの貧困率」H22 国民生活基礎調査の概要（取得日 H28.4.9）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa10/2-7.html>

朝日新聞「ニュースが分からん！ワイド」2012年7月22日号

TED“Hire The Scrapper”(Phil Johnson)