



テーマ 「教育の未来」

隅田 貫 (すみた かん)
日独産業協会 特別顧問

筆者がなぜ教育を論じるのか？

教育というテーマほど、十人十色の意見が出るものはない。
日本では様々なものにいわゆるローカルルールがある。、すき焼きや雑煮の調理方法から麻雀のルールに至るまで、実に様々な個性的なルールがあって興味深い。

教育についての見方、考え方は、しかしながらそれらを上回るのではなかろうか。
それほどに皆さんが独自の哲学を持つテーマが教育である。

これから私が記す「教育の未来」も一億人の中の一人程度の重みかもしれない。
かなり我儘勝手を書き連ねるかもしれないが、筆者としては所詮少数派であることを十分理解し、決して世間をわかったつもりで書いているわけではない点だけにご諒解願いたい。

そもそも、学者でもなく、教職の免許すらない筆者がなぜ「教育の未来」という大それたテーマを記すのか。

申し遅れたが、筆者は結構多様に生きてきた。
もう一言加えるなら、常に少数派を生きてきた。
小学校1年生から既に転校生であった自分は、中学に入学した時点でも引越した関係で地元の小学校からの友人がゼロであった。
就職では東京本社で採用されたにも拘わらず、同期大半が東京勤務なのにいきなり地方勤務からのスタートであったし、後年ドイツの地場老舗企業に転職した際も300年以上の歴史を誇る会社で初めてのたった一人の日本人本社採用であった。ブンデスリーグのサッカーチームに単身初めて日本人が加わったようなものである。

後年、日本に帰国してからは、ベンチャー企業の役員をやったり、自分で一人会社(法人)を立ち上げたりと大樹に依ることなく(出来ず)人生を過ごしてきた。

言うなれば一部上場大企業も外国の老舗オーナー企業も若いベンチャー企業もそして自営も、一通り経験する機会に恵まれたわけである。
お陰でどのような環境でも、生き延びる(成功ということではなく、心身を病まずにとにかく少しでも前進する)力を養えた。(と自分では思っている)

生き延びることができたのは何があったのかと振り返って考えてみると、もちろん様々に要因があったわけだが、煎じ詰めるとそれは「学び続けた」ことに集約される。
何周も回った挙句に東京で会社員として裏方仕事をしている今も「学び続けている」

この「学び」は偏に学問に止まらない。

学問の重要性は言うまでもない。ただ、生き抜く中で必要であった「学び」は学問に止まらない。むしろ、どこにも書いていなかったことや失敗などの経験、そして他の方々の人生訓などから会得したことが大きい。

このたびの「教育の未来」でいう「教育」は、決して教室の中で行われる狭義の教育ではなく、こうした「学び、学ぶ」こと全てを包含するものと理解している。

であれば、多種多様かつ国を違えて生きてきた自分なればこそその独自の（勝手な）意見があるのではないか。

外国から日本を相対的に見て、その強味やその活かし方を独自の視点で語れるのではないか。という期待（いや誤解！？）から今回のご縁と相成ったわけである。

読者の方々には大変恐縮なれど、どうか暫くの辛抱ゆえ、お付き合いお願いできれば幸いである。

1. 教育(学び)の「在り方」:世代を問わず求められる今後の役割

(1) 今後の世界情勢における日本の立ち位置

明日の世界もわからぬ日々ではあるが、少なくとも現時点でかなり明確に言えることは

1. かつてない速度で人口が減少する
2. 大陸の隣国との緊張関係が容易に緩和せず、場合によってより高まる可能性もある。
3. 日本企業が30年以上前に時価総額で世界に存在感を示した日々の再来は容易ではない。
4. 自国通貨の将来価値について国民が心配し始めている。

どうだろうか、

さらに色々あると思うが、上記に挙げたものはいずれも多くの方にとって異論の少ないところではないだろうか。

これらが意味するところを敢えて乱暴にまとめると、日本国内だけを見ていては世界から取り残される。今、我々日本人が当然に思っている暮らし、自由で開かれた民主的な暮らしが図らずも脅かされる可能性すら否定できない。

我々はどうすべきだろうか？

日本という出店に座って通りゆく人々に声をかけ、商売をすること（インバウンドビジネス）だけで、この国のかたちを成して行けるだろうか？

私は決してそうは思わない。

広くグローバルな世界で日本の存在を示す。

日本人として世界から尊敬を受け、国際社会の頼れる一員として評価されることが、ひいて外交・経済においても日本が改めて輝くことにつながるものと信じている。

インバウンドだけではなく、アウトバウンドへも積極的に人財とマネーを投じていくことが求められる。要は世界で活躍できる人材、世界と協働できる人材、世界に我々日本の、日本人の価値を広めることのできる人材を養成する必要がある。

今、世界には 80 億人以上の人々が生活している。日本人は 1 億余り。

もし、世界が 80 人の村ならば、日本人は 1 人である。

79 人は言葉も文化も常識も全く異なると言っても過言ではない。

あなたが、80 人の様々な外国人の中で唯一の日本人であったらどうしますか？

出店を開いてひたすら待ちますか？

それとも？

(2) 教育に求められる役割

教育に求められる役割を別の言葉で言い換えるとすれば、自立への道と言っても良いのではなかろうか。

自分は学び続けることで自分なりに生き延びてきた。

持続可能、サステナビリティという言葉が世間で喧伝される遙か以前から、人生の本質は「継続」であると確信していた。その本質を貫徹するために学びがある。

その学び（教育）が目指すところは「自立」である。

「自律」という言葉もあるが、ここでは敢えて「自立」（自らが自らの力で立つ）という言葉を強調したい。

「自立」の定義は人によって色々ある。私の場合は敢えて簡潔に「自分で人生を選択すること」と申し上げたい。自立のために最も大切なことは自分の人「在り方」を定めることである。

巷には「幸せになる方法」「頭が良くなる習慣」「お金の恵まれる秘訣」「人を動かす秘訣」などなど「やり方」に関する書籍や情報は枚挙に暇がない。

勿論、「やり方」（方法論）も場合によって大変重要な情報である。

しかしながら、優れた「やり方」が輝くのはその人の「在り方」が定まってこそではなかろうか。

NHK の人気番組に「プロフェッショナルの流儀」という番組がある。

ご覧になった方も少なくないと思うが、様々な分野での達人が登場する。

毎回番組の最後登場人物に（あなたが思う）「プロフェッショナルとは？」という問いかけがなされる。そこでの回答はまさに十人十色であるが、この回答こそが（プロとしての）「在り方」であり、そこではプロフェッショナルになるための「やり方」を問いかけているわけではない。

そもそも「やり方」については、流行りもあって、移り変わりが激しい。

昨日有力だった「やり方」は今日通じるとは限らず、今日の「やり方」は明日を約束しない。

「やり方」については AI などの技術革新の利用が今後益々浸透するだろう。

早晚人智を越えるかもしれない、いやもう越えているかもしれない。

例えば将来の受験勉強を想定する。

仮に私が受験生で、「OO 大学入学試験で高得点を取る方法は？」と AI に問いかける。

過去の問題や私の回答実績から AI はたちどころに最適な「やり方」を提示してくれるかもしれない。

しかし、なぜその「やり方」が私にとって最適なのか？

なぜその大学で学ぶことが私の人生に意味があるのか？

私はその大学で何を学ぼうとしているのか？

などということには目下のところ AI は答えてくれない。

本来これらは自分で考え、自分で決断することである。

すなわち「自立」して生きるということは、こうしたことに自分なりの考え「在り方」を定めて人生を選択することに他ならない。

(3) 教育提供者に求められること

ここでいう「教育提供者」はいわゆる教師であったり、「先生」と呼ばれる立場の方々だけを想定しているわけではない。どのような立場の人間も他の人に学び（教育）を提供できる。

意識しているか否かにかかわらず、教育を提供している。

これからの教育提供者に求められることは、正解だけを教えることでは決してない。

「正解」はたとえば、人生を振り返って「このように生きてきて良かった」と結果論で感じるものであって、原因論で語るものではない。

また、一人一人の「正解」は異なる。

教育を提供する者が心得るべきはこうした点である。

教育を受ける人間に「自立」を促し「在り方」について考えを深めさせるためにはもっとも「正解らしい」ものを唯一の正解として教えないこと。

相手に考えさせることが大切である。

そもそも教育を提供する側の人間と受ける側の人間には情報量（知識・経験）に大きな非対称性が存在する。故にどうしても正解を教えようとする傾向になりやすい。

、往々にして会話の主語は提供する側であったり、一般には。。といった第三者であったりするが、本来、その場合の主語は教育を受ける側の人間であるはず。

私が小学生のころ、校門の前に信号のついた横断歩道があり、朝夕の登下校時刻に旗を振って児童の横断を誘導してくれるシニアの方がいらした。

学校内部の方であったのか、外部に委託していたのかは良く存じ上げないが、いつも笑顔で親切に我々児童を誘導していた。

今になって思うのである。

この場合、正解を常に教えようとする「さあ、渡りましょう！」「さあ、止まりましょう！」と言って児童を誘導することになる。

これからの教育という視点で申せば、ここで言うべきことは「信号が赤になったね OOちゃんならどうしますか？」と問いかけて自分で考えさせることになるだろうか？

なんとなれば、「信号が青に変わったね！ OOちゃんどうしますか？」

「はい。渡りませーす！」「でも、車や自転車が信号に気が付かず走ってくるかもしれないよ！どうしたら良いと思えますか？」「一度右と左を見てから渡りませーす！」「なるほどOOちゃんはそうするのでね。やってみましょう！」

自分で考える習慣がないと、「誘導の方が旗を振ってくれたから渡る」「信号が青になったから渡る」という受け身の習慣しか身につかない。

横断歩道で止まるのは「危ないから、自分を守るため」であって、信号の色は単なる補助情報に過ぎない。ルールは補助情報に過ぎず、なぜルールを順守すべきなのかということを考える習慣が必要なのである。

勿論、この例は極端だし、現実的にそんな悠長な会話をしている暇がないことは十分承知している。ただ、話を分かりやすくするために敢えて記した次第である。

ドイツで仕事をしていた時代（今から10年ほど前）、よくロンドンへ出張に行った。

人々の多くは横断歩道の信号はほぼ無視して自分の判断で渡っている。

申し上げたいことはその是非ではない。

よく見ると横断歩道に「Look Right!」「Look Left!」と書いてある。

信号が青であれ、赤であれ、車がやって来る方向に常に注意を払えと私は理解した。

青信号はあなたを完全に守ってはくれない。

(4) 教育を受ける者に求められること

教育を受ける者に今後求められることを簡潔に申せば、「受け身にならない」ということである。「なぜ自分がこの点を質問するのか？」「教示してもらった情報をどう活用するのか？」「なぜ、この相手に聞くのか？」といった点を自覚することが「自立」の観点から大切になる。

学生であれば、「なぜこの学問を修めるのか？」「なぜこの学校？」

就活生であれば、「なぜこの会社？」「入社して自分をどう活かしたいのか？なぜか？」

患者であれば、「この医師に何を求めるのか？」「医師にどうしてほしいのか？」

といったことをできる限り明確に考える習慣を身に着けることが大切になる。

自分が納得すること、腹落ちすることが大切になる。

そのためには、「なぜ？」「そもそも？」といった疑問や質問を厭わないようにしたい。

私は20年近くドイツで過ごしたが、ドイツに渡った時最初に覚えたドイツ語は「質問はタダ！」という言葉であった。

まさにその言葉通り、自分から質問しない限り何も起こらない。誰も自分に関心も持たないし声もかけてはくれない。

ある意味アウトバウンドである。

外に向かって積極的に学びを得る姿勢。自分が腹落ちするまで、納得するまで学ぶ姿勢

常に「なぜ？」「そもそも？」を問いかける姿勢、これこそが学び（教育）を受けようとする場合に必要となる。

2. 教育の勘所（世代別）

稿の前半では教育の今後あるべき姿をややマクロ的に記した。

いわば背骨・幹にあたる意味合いである。

後半では、より枝葉（現場）に焦点をあて、「自立」につながる学びの今後のあるべき姿を考えたい。

まずは世代別から。

(1) 未成年

ここでいう未成年は学生（小学生から大学生まで）を想定している。

彼ら彼女らに必要なことは、とにかく様々な大人と対話すること。

読者の皆さんも自分の10代を振り返ってみて欲しい。

よく話をした大人は両親、親族、学校や塾の教師、部活の教師。。あたりに止まるのではないだろうか？

社会の第一線で活躍している様々な属性の大人と話していただろうか？

多くの方々には私を含めてそのような経験が少なかったのではなかろうか。

今、私は月一回の頻度で10代の若者たちと様々な属性の大人とのオンライン対話に参加している。すでに2年近く継続している。皆が皆ではないにしても、顕著に変化を見せる学生が少なくない。学校の成績が上がったという類の変化では決してない。敢えて申せば学生が自分を取り戻していくと言えるだろうか。

毎回テーマがあるわけでもない、大人が訳知りに何かを上から教えるわけでもない。

それでも毎回毎回、学生に様々な気づきが生まれている。

勿論大人も学生の反応や話から、違う世代、特に次世代の気持ちを新鮮な学びとして得る。

大人も学生から前に進む力をもらう。

なにより、この対話の特徴は、学生と大人が対等に話をしていることである。

対話と会話は違う。会話は飽くまで会って話をすることに対して、対話は対等に話をするから対話であると私は考える。世代や立場を越えて対等の目線で話すことが特に学生のような方々には何より肝要だ。この「対等（対話）」が彼ら、彼女らにとって「学びの未来」のキーワードである。

(2) 社会人(現役)

現役の社会人にとって、学びの目標は「次の10年をどう生きるか？どう自分を活かすか？」

という点にある。学生と違って経験と知識が相応に蓄積されてくる。成長や変化を一番実感できる年代である。

自分の体験で恐縮だが、振り返ると30代の人生は20代半ばからの生き方が鍵であったし、40代の10年間は30代半ばの日々が大きく影響していた。40半ばで改めてこうした点を明確に認識したので、50代の10年間でどう過ごすかを考え40代半ばに、60代の10年間でどう過ごすのかをより積極的に考え50代半ばに転機を決断した。

こうした決断の支えとなった学びは、いつも「外」にあった。

社会に出て10年、20年と経験すると自分なりの「常識」のようなものができる。その常識を疑う「外」からの学びこそ、転機を決断する力の源泉であった。

「外」から学ぶ、「外」に学ぶということは、自分を相対化して見つめなおすことに通じる。

特にこれからの時代は世情が前例なき内容とスピードで変化する。

昨日の常識を墨守しては、次の10年、その次の10年の展望などおぼつかない。

「外」からの学びにおいては、「何を学ぶか」は当然として、それ以上に「誰に学ぶか」がより重要になる。「誰に学ぶか」は「誰の生き様から学ぶか」である。

現役世代はもっとも忙しい。しかしながら、学びの将来は、どれだけ努めて「外」の人々とのネットワークを構築できるかが鍵となる。

(3) 社会人(シニア)

シニアの世代では、培った経験値や知恵を惜しみなく次世代と共有していくべきである。益々先行きが不透明な時代であっても、いやだからこそシニアの経験値には次世代にとって価値がある。

問題はその活かし方である。

すなわち、シニアであっても常に自分も教育を受ける側であることを忘れてはならない。

人間にとって学びは一生ものである。

これからの時代、シニアにとって必要なことは、次世代の中で自分を活かすために学ぶことにある。

時代の流れがゆったりとした、それこそ昭和の時代であれば、シニアの経験はそれだけでなんら加工することなく次世代が傾聴したかもしれない。

しかし、今後時代が益々加速する中であって、シニアに求められる「学び」は、次世代の人間の中で自分を輝かせるための学びである。

2015年に公開された米国の映画「マイ・インターン」でロバート・デ・ニーロが演じた役回りに注目したい。彼の役はファッション通販サイトを立ち上げ成功を収めた女性社長(アン・ハサウェイ)の下に配属された70歳のインターン。彼は決して前に出過ぎず、自分より遥かに若い世代に囲まれながら溶け込み、そして自分の強味をそれとなく発揮していく。かつての自分の経験や知識を徒に披瀝することなく、また仕事をえり好みせず、淡々と仕事をこなす。そして遂にはチームの必要な一員としての立場を獲得していく。

日本でも最近のテレビドラマ「ユニコーンに乗って」で西島秀俊が演じた役回りも同様である。20代の若者に交じって活躍する50歳前後のシニアを演じている。

映画とは申せ、彼らには常に次世代から学ぶという姿勢がある。

自分を押し出さず、押し付けない。

そうしているうちに次世代が漸く自分(シニア)を理解し、受け入れる。

自分を活かすチャンスが到来し、新たな「自立」への歩みが始まる。

シニアの学びは盲信ではない。盲信しなくてよいだけの経験と知識はある。

だからこそ、押すだけではなく、先ず引きながら自分を活かす学びができるはずである。

人生100年と言われる。

厚生労働省によれば、今や100歳以上の人口は9万人近くになり、30年前の50倍になっている。

シニアにとって「学びの未来」は新しい「自立」へのロードマップである。

3. 教育の勘所(現場別)

次は教育が行われる場所、学びの場所について今後を展望したい。

家庭、学校、企業に分けて考えたいが、いずれの場所にも共通することがある。

「学びにあたり、誰も排除しない」ということである。

こうした組織なり集合体では、往々にして同調圧力が生まれやすい。

組織の掟であったり、作法であったり。

それ自体の意味が勿論あるが、その掟が誰かを排除するものであってはならない。

いずれの場所でも学びの将来はまさに「誰も一人にしない」(Leave No One Behind)がキーワードになる。

(1) 家庭

本来家庭は「教育（学び）」の一丁目一番地である。

今後益々多種多様化する情報のシャワーの中で子供の興味・関心が多様化すると共に学び方についても多様化することを、先ずは親が理解することが大切になる。

かつて昭和の時代、情報もまた自分の活かし方も今と比べれば、随分と限られていたように感じている。乱暴な言い方をお許しいただければ、学力が高ければ東大を目指し、運動能力が高ければ甲子園を目指すというイメージだろうか。

「巨人の星」全盛期の頃、インターネットはおろか電話が黒く、ダイヤルを回していた時代、水泳や、卓球、バドミントン、将棋や囲碁で世に出たい！と小学生が親に言ったら「どうやって食べていくのか??？」と一言で一蹴されていただろう。

家庭における「教育の未来」は、子供の興味・関心を育み、尊重することが理想である。

放っておいても育つ関心や興味もあろうが、これからの子供は多種多様な情報の中で自分の興味や夢に迷うことが多いのではないか。

であれば、子供にできる限り自分で選択させる力を幼少から養うようにしてはどうだろうか。

横断歩道を渡るのは皆が渡るからではなく、自分が安全であると確認して自分の選択として渡るべきではなかろうか。

自主的な選択の積み重ねの延長線上にはじめて興味・関心が醸成されるといっても過言ではない。

今一つ大切なことは、家庭が子供にとって心から安全に思える居場所でなくてはならない。令和の時代、興味・意識が多感多様になる子供にとって、自分探し、いや自分の居場所探しに迷うことが多くなっているのではないか。

先ずは家庭が自分の安全な居場所となることこそが、「学びの未来」の土台である。

親がこどもを信じ、優れたところも、そしてだらしないところであっても、飾らず堂々とした生き様を見せることで、子供は十分感じ取る。

親が子供を理解するよりも何倍も早く、深く、子どもは親を見つめ、そして見抜く。

(2) 学校

敢えて極端に申し上げるが、これからの教育を考える際、学校はもはや「正解を教える場」だけではない。問題と解答のような勉強方法を否定するつもりはないし、今後も場合により有効な「やり方」ではある。ただ、国家制度の枠組みの中にある「学校」の役割は今後さらに変化する必要がある。「自立」した人間を目指すためには、すなわち「正解を推し測り合う」のではなく「様々な可能性を議論し、各自が考える」ことにより重点が置かれるべきである。

「教育の将来」において学校が最適なのは人間として対等に議論する場としてではなかろうか。議論の相手は何も生徒同士や教師とは限らない。多種多様な大人を「外」から議論に巻き込む。ここに置いて教師の役割は「教える人」ではなく「議論を導くファシリテーター」である。訳知り顔に教える人間は令和・Aiの時代あまり需要はない。共に考え、対等な視線で議論を深め、参加者に気づきを与え、そして行動変容にまで導くことのできる人間こそ「将来あるべき教師」ではないだろうか。

従って義務教育の将来も当然変遷する。

読み書きそろばんを学ぶことのできる機会と手段（ツール）は今日至る所にある。

教育は将来にわたって義務だが、学校は必ずしも義務ではない。

従ってこれからの学校は「通学すること」が目的では決してない。より合目的に選択されるようになるのではないか。

私は昭和の時代に銀行員をしていた。

何十年も前に言われていたことを思い出す。「金融取引は今後益々多様化するが銀行が必ずしもいっつも必要なわけではなくなる」

(3) 企業

多くの方々にとって学校時代よりも遥かに長く時間を過ごすのが自営も含めて企業ではないだろうか。

多くの方々にとって、学生時代の学びは勿論だが、人生を決定づけた学びや出会いの多くは企業人となってからではないだろうか。

企業—教育という言葉から連想されるのは例えば研修や自己啓発といった言葉であろう。

研修や自己啓発は主にスキルの習得において効果を発揮する。

企業にとって従業員のスキルアップは必要不可欠である。

しかしながら、どれだけスキルを磨いても、それをを用いる者の人間性が伴わなければ企業にとって期待充足とはいかない。

この人間性こそが、「自立」である。

かつて昭和の時代、企業が欲していた人材は「良質の白紙」。終身雇用制度の下で様々なメリットを通じて会社依存を促し、その企業色に従業員を染め上げる。

令和以降の将来に必要な人材は、優れて自立した自主的な人材である。なんとなれば、競争は国境や業種を超えて益々激化する。昨日の「やり方」は今日すでに通じない。

企業色に染まる依存人材よりも、いわゆるブルーオーシャン目指してチャレンジのできる人材こそ求められる人材に他ならない。そしてこうした人材は勿論「自立」した人材であり会社組織と対等の関係を志向する。

どうすれば、こうした人材を育成できるのか？これはまさに企業における「教育の将来」の主要テーマである。

このテーマはとても古くて新しい。

皆さんの身近な会社で以下のような会議の様子を見たことはないだろうか？

(例)

上司 : 今期われわれチームの業績進捗は目標比で20%劣後している。

なんとしてもこれを挽回しなくてはならない！

A君、君のところでは今後どのくらい積み増せるのか？

A : OOくらいです。

上司 : もっと他に材料はないのか？

B君、君のところはどうだ？

B : XXX 程度です。

上司 : それでは君の個人目標にすら到達しないのではないか。

もっと材料を探してみよう。

C君、君はどうか？

C : 先日も申し上げたように解約があつてマイナスです。

なんとか頑張ってるのですが。。

上司 : 皆が大変なのはよくわかるが、ここはひとつ従来以上に知恵を絞って

気合を入れて、頑張ってもらいたい。次回の会議までには是非材料をもっと

見つけてきてもらいたい。

如何だろうか。

ここで本来上司はどういった発言を心がけるべきだろうか。

例えば、次のような会話であったらどうだろうか。

- 上司 : 皆さんに日ごろからお伝えしているように、
今期われわれチームの業績進捗は目標比で20%劣後している。
なんとしてもこれを挽回しなくてはならない！
そのためには是非皆さんに改めて考えを聞かせて欲しい。
まず、A君、君だったら、このチームでどのように取り組んだら良いと
思うかな？
- A : 今の状況を私なりに率直に申せば、マーケティングが弱いと思います。
- 上司 : なるほど、もう少し具体的に聞かせてもらえないかな？
- B : はい、どのカテゴリーの顧客にも同じようにアクセスしているように
見えます。人員が限られている以上、対象顧客を絞って、戦略的な
メリハリをつけてアクセスしていくべきです。
- 上司 : 戦略的なメリハリか？ B君、C君はどう思う？
- B : 細かな点はさて置き、大筋はAさんの意見に賛同します。
- C : 私も同感です。
- 上司 : どうだろう、A君、改めて君をリーダーにB君、C君と一緒にプロジェクト
チームを組んで君の考えを試してみてもらえないだろうか？
普段から、色々と自分の意見を持ってきているA君、
是非ここで、チャレンジしてみないか？
結果の責任はすべて私にある。
- A : わかりました！やってみます。B君、C君、宜しく！
- B&C : 宜しく願いいたします。
- 上司 : ところで上司である私はどのようにサポートすれば良いだろうか？
- A : OO部とXX部にもサポートを依頼したいことがあります。
両方の部長に予め含みおいてください。
- 上司 : 了解！

如何だろうか。

企業における「教育の将来」は従業員の士気向上>>自主性向上>>「自立」にある。そのためには「問い詰め」ではなく「問いかけ」がコミュニケーションの主体となるべきである。

その上で、やはり「外」での「修行」が欠かせない。

黙っても転職が活発化するのだから、かわいい子には思いっきり旅（転職でも出向でも他社研修でも）をさせ、戻って来る人間を一人でも増やすことが今度企業に求められる「教育」ではなかろうか。

「会社の常識は世間の非常識」と言われて久しい。

口頭で評論するのは易しいが、変化を伴う行動は難しい。

変わろうと思っても容易に変わるものではない。

だからこそ、無理にでも自分を今までの常識が通用しない世界に置いてみる。

少なくとも企業の「教育の将来」において「内弁慶」という言葉はきっと辞書から消えていることだろう。

4. 明日への提言

(まとめ)

何度も同じことを念仏のように繰り返して恐縮だが、教育が将来目指すべきものは

*依存から自立へ

*問い詰めから問いかけへ

*付度ではなく選択を！

*上司も医師も教師もすべては役割であって人格ではない。人間は年齢・性別・肩書・国籍等々とは無関係に対等である。対等であるからこそ対話が成り立つ。

*外へ、外へ！

組織（国家）の枠組みが機能するには、構成するメンバー（国民）の自立があってこそ。明日からと言わず、今日から行動してみたい。



執筆者紹介

隅田 貫 (すみた かん)

日独産業協会 特別顧問

キーワードは金融業務と人材育成、そしてドイツを軸とした海外経験。

82年東京銀行入行（当時、現在の三菱UFJ銀行）

為替資金業務（20年近く）を軸に長く海外拠点に勤務。

ドイツ（10年以上）、他スイス、香港にも数年駐在。

05年にドイツ老舗プライベートバンク本社に初の日本人として入社。

14年に帰国、金融のみならず人材育成についても独自の視点で活動。

講演や研修と共に働き方の日独比較を軸とした著書を出版。

ドイツでの経験（20年）を活かし日独産業協会特別顧問として、日独ビジネスパーソンの交流にも尽力。



当財団では、第一線で活動される気鋭の執筆者に依頼し、時代を拓く提案、提言をニュースレターとして発信しています。ご意見をおよせください。

財団事務局 abrighterfuture@theoutlook-foundation.org

一般財団法人 未来を創る財団：<http://www.theoutlook-foundation.org/>

© 2022 The Outlook Foundation. All rights reserved.