

2018年  
11月号

Takamatsu JC

Vol. 7

# ACTION NOW

公益社団法人高松青年会議所



高松青年会議所事業

・ひとづくり事業  
「わくわくワークチャレンジ」

特別対談

高松青年会議所 理事長

国立大学法人 香川大学 学長

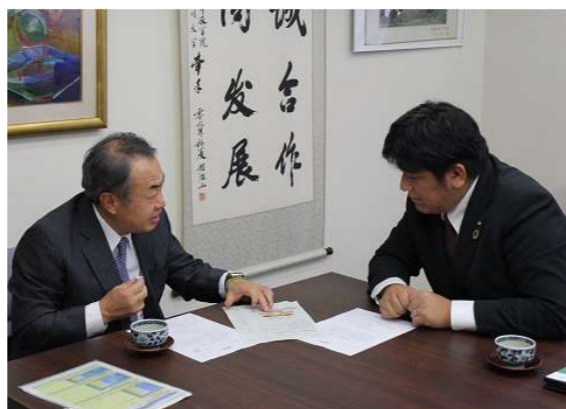
## 松岡敬三 × 笈善行

多様性のある人材を育てるには





周りが受け入れること、男性が理解することも必要です。これも小学校の教育の中で取り入れられても良いのではないかと考えています。女性が頑張っている姿を受け入れられる男性は概して、母親が頑張っている姿を見てきている子供が多いので、積極的に取り組むを行っているかなければならないと思います。



# 寛善行 × 松岡 敬三

## 多様性のある人材を育てるには

対談は3つのテーマに基づいてお話し頂きます。始めのテーマは、「社会がダイバーシティの推進、ワークライフバランスに取り組むことの重要性について」です。宜しくお願ひします。

**松岡** ダイバーシティの推進を我々中小企業が積極的に取り組んでいくというテーマに対して、魅力ある会社をつくり、働きたい場所を作っていくことが重要であると考えています。香川大学でもワークライフビジネスを取り入れているとお聞きしていますがいかがですか。

**寛** 我々も積極的に取り組んでいます。女性教員を増やすこと、役職者に女性を増やすことなどですね。香川大学は、今年度から工学部を母体とした創造工学部を新設しました。新しいアイデアや課題解決方法を積極的に自分で提案できる人材を育てていきたいと考えています。まずは、工学系の人材を育て、後に全学的に取り組んでいこうと思っています。出身地、出身国が違う男女混合のグループで、討論を積み重ねることで多様な考えや意識付けをすることが出来ます。すでにアメリカのミネルバ大学では成功例があります。キャンパスを持たない大学ですが、世界に数カ所寄宿舎を持つていて、インターネットを通じたグループワークを一種のインターンシップのように始めています。その大学の卒業生は課題解決の応用力に優れ、社会が求める人材に育っています。最近、「香川の課題を解決するためには、香川県の大学に入らないといけない」と香川大学に入学してくれた生徒がいました。それは、高校生時代にグループディスカッションを重ね、課題解決方

と次の段階に繋がるようになります。企業でも20年同じ事をしている会社は少なく、上手く業態変化しているところばかりだと思えます。失敗すると生き残れなくて、業態変化をしていくこと、そして、共同作業が大事です。その共同作業で見出した解決方法は最終的には香川においてだけ通用するのではなく、世界中のどこにいても通用するものになりたいと思っています。そのようなことについて、お互いにイメージづくりをしていければいいのではないのでしょうか。

法を学んできた生徒でした。香川大学には地域マネジメント研究科がありますが、8割以上が社会人です。社会人や、年配の方が多く在学しているので、若い学生には年齢や経験の異なる人たちと討論できるチャンスが増えています。これから少子高齢化がますます進行していきますが、それに適応する人材を育てないといけません。また、人工知能の活躍や外国人の雇用が増える中で、多様性を尊重する意識を育てるには、小学校から意識づけを始める必要がありますね。

**松岡** 小学校も総合学習が



**松岡** 以前青年会議所で大学生200人の前で授業をさせて頂きました。その中でディスカッションをし、お互いに充実した時間を過ごすことが出来ました。また同じようなことをやりたいと思っています。

**寛** いいですね。ぜひ継続的、持続的に続けられる内容にしていきたいですね。

