

令和4年度 第1回「大井川知事と語ろう！新しい茨城づくり」議事録（意見交換）

【出席者】

常陸フロッグス

菅原 広豊：オーガナイザー（常陸フロッグス代表）

宮地 綾希子：実行委員／メンター（atowa design一級建築士事務所 主宰）

菊池 晃司：実行委員／メンター（茨城いすゞ自動車株）

倉本 衣織：実行委員／メンター（株倉本商店）

伊藤 愛基：常陸フロッグス1期生（株Xtraveler EVP／茨城高専国際創造工学科）

棚谷 しずく：常陸フロッグス2期生／メンター（中央大学／インターン生）

茨城県

大井川 和彦 茨城県知事

【議事録】

(菅原氏による常陸フロッグスの概要説明等)

frogs Hitachi “Hitachifrogs” とは

アントレプレナーシップ（起業家精神）を身につけた ハイブリッドイノベーター型人財育成プログラム

frogsプログラムは、アントレプレナーシップ（起業家精神）を身につけ、
文理の枠を超えたハイブリッドイノベーター型人財育成プログラムです。

教えない、気づきを重視したPBL手法の独自カリキュラムと、
世界で活躍する起業家・投資家とのセッションなどを約半年間提供し、
そのプロセスの中で**非認知能力**を育成します。

学生の参加費は無料。経済格差が教育格差に結びつかない社会資源と考えています。

あくまで起業も選択肢の一つ。
本当に自分が生涯取り組みたい課題を見つけ、なぜ学ぶのか、目的を持った行動から、
自分がやり遂げたい内的動機を育み、茨城(常陸)から各業界にイノベーターを輩出することがミッションです。

Copyright (C) 2022 FROGS Corp. All Rights Reserved.



LEAP DAY（最終成果発表）



それが本家。

○菅原氏

本家です。そこと業務提携契約をしまして、プログラム共有をしながら、地域独自にいろいろな人たちを巻き込んでいると。

○大井川知事

それぞれが独立した組織になっているのですか。

○菅原氏

そうですね。プログラムのメインは沖縄なのですが。

○大井川知事

メインは沖縄で考えているプログラムなの。

○菅原氏

そうです。それ以外は、独自に。運営も、どういう選考をするかとかも、全て。

○大井川知事

では、資金的には全然つながっていないのですか。

○菅原氏

資金的には、プログラム提供の費用を一部支払ってやっています。

○大井川知事

そういう取引だけで。

○菅原氏

今のところ、そうです。

○大井川知事

そうなのですね。なるほど、なるほど。

○菅原氏

年間で700万円から1,000万円ぐらいの協賛金を僕らは頂きながら、それで今、運営しているというモデルになっています。

事業化をするまでにはまだ次のフェーズがあるので、社団化をするという一歩手前のフェーズになっています。

○大井川知事

あとは、ターゲットとして、メインを高校生にしているのか、たまたまなってしまったのか。それとも、もし意図的にその年齢層をターゲットにしているとしたら、そこはどのような理由からなのですか。

○菅原氏

これは年齢で選考しているかと言ったら、していないということがあって、ちゃんと（常陸フロッグスの活動を）届けているかどうかで変わっているかなと思っていて。大学生については、今、茨城大学さんとかは全校生徒に通知が行くという、いろいろな協力ができているので、届いているだろうなど。

高校は、しっかりとチラシを届けられたところなので。県央と県北、あと一部の高校には、2万部から2万5,000部をお渡しできているというところなので。届いていないところも実際にあります。

中学校は、まだまだ人の口コミだったりとかするので、僕らが行けている範囲で決まってしまうなどというのがあったりしています。

たまたま高校生が反応しているというような状況だとは思いますが。

○大井川知事

もうちょっと大学生がいっぱいいてもおかしくないような気がしますけれども。年齢的に、これから社会に出る直前になるわけですからね。意外と高校生の方がいろいろフレキシビリティがあるのかな。

○菅原氏

そこはどうですかね、皆さん。現役生も含めてですけども。反応はどうですか。

○宮地氏

逆に、大学生は、今、選択肢がたくさんあって自分たちで探せるので、実際に（常陸フロッグスの活動が）届いていても、他の選択肢も届いている段階なので、その場合に、もしかしたらふるいで落とされているのかな。私たちの思いとかやっていることがもしかしたら正確に伝わっていない、反応しきれていないのかもしれないという課題はあります。まだ予想の段階ですけども。

○大井川知事

僕の推測は、今の大学生の方が、例えば、学部の選択とか教科の選択とかをしている段階で、ある程度、自分の方向性を何となく固めてしまっていて、フロッグスさんのカリキュラムに興味を持つ状況ではない人が大半を占めてしまっているからかなと。高校生の方がまだまだ将来に対してすごく真っさらな可能性を自分たちで残していて、その中で、フロッグスのやっているリーダーシップとか、社会課題の解決とかというテーマに対して、自分自身の将来の白地のマップをどうするかということに反応してくれるというパターンなのかなと思いました。

実際に、今回、話を聞いていて思ったのですが、私も、こういうやり方で、課題を自分たちでちゃんと見つけるところから、問題意識を持てる人で、かつ、それを実際に課題を解決するために必要なリソースとか、仲間とか、そういうことを巻き込んでいって、行動に移せるという、そういう人材を育てたいわけですよ。それって別に起業をしなくてもいいし、会社の中で、例えば、事業部門を立ち上げる、あるいは、どこかの何かの新しいプロジェクトをやるという時に必ずリーダーシップって必要で、学校って、部活とかそういうことで間接的に経験する可能性はあったとしても、あまりそういうことを組織的に教えていない。なので、それをきちんと教えられるようなプログラムをつくろうとって、IBARAKI ドリームパスというのを僕はカタリバ※からヒントを得て始めたのです。今、いろいろサポートしていただいているのですよね。

※ 東京都杉並区に事務所を置くNPO法人。「生き抜く力」をそなえた若年層にあふれる社会の実現に寄与することを目的として、若年層を対象に年上の年代の人たちとのコミュニケーションの場及び学習の機会を提供している。

○菅原氏

そうですね。審査員とかさせていただいています。

○大井川知事

僕が今、話を聞いていて思ったことは、今フロッグスさんのやっていることをもうちょっとスケールさせたいなど。今、1期4人ぐらいでしょう。だから、もうちょっと広がるようにしたいなど。

逆に、我々がやっているIBARAKIドリームパスのプログラムは、スケールはしやすいのですが、フロッグスさんのように、例えば、ほぼ1年かけて段階を踏みながら、例えば、シリコンバレーの研修につなげるみたいなプログラム性というか、ちゃんとステージがあるような、参加者がすごく心踊らせるような、次の行動に移せるような、そういうプログラム性にもうちょっと欠けているかなと。一応、LEAPDAYみたいなことでプレゼンテーションをやってもらうのだけれども、そこまでの準備も大学生なんかに入ってもらってやっているのですが、もうちょっとそこから先につながるような、本当に実際に行動に移してもらえるような、フロッグスのやっていることと組み合わせて考えられないかなと。

僕らの課題は、フロッグスがやっているようなプログラムのもう少ししっかりした一貫性というか、完成度の高さ。だけど、多分、フロッグスさんの方の課題としてはスケールのしにくさ、ここの両方がうまく交わると、行政としてもすごくやりたいことでもあるから、何かお互いに協力できるところとか、あるいは、一緒にやれるところとか、もうちょっと点を面にすることもできるのではないかなと話をして聞いていて思いました。

以上、感想です。

○菅原氏

ありがとうございます。

大人側が、支える側がまだまだ少ないというところで、スケールアップしたいけれど、まだできないというところがあったので、その連携がもしできたら、面白いことがさらにもっと増えそうだなと思います。

○大井川知事

聞いていて、まさに共感しているのは、起業だけを目的にしないということが大事だと思っていて。要するに、人生いろいろな道があるので、それは普通に会社にも勤めるかもしれないし、あるいは、いわゆる士業、医師とか看護師とか、そういう専門職みたいなことになるかもしれないし、場合によってはNPOみたいなことをやるかもしれないし、いろいろな道がある中で、起業だけが価値があるみたいに思わせない。でも、全体に通じていることをここに参加している人はみんなそれが分かっているのですが、全体に通じて言えることは、どんな道を選ぼうとも、人から言われるのではなくて、自分で考えて、課題を見つけて、それを解決する能力というのが僕は人生で一番大切だと思っていて、学歴よりもそれが一番大事だと思っているので、だから、そういう人を増やしたいなど。茨城県の教育をそういうふうに変えていきたいなど思っていて、でも、学校教育って結構、文部科学省の学習指導要領と、受験というえらい手間暇かかる関門のおかげで、なかなか思うようにいかないのですよね。だから、課外のプログラムを今やっているのですが、でも、それが多分、人生にとって一番価値のある教育なのではないかなと思っていて、(常陸フロッグスに)参加された方は、ここを卒業した後に実感しているのではないかなと思うのですけれどもね。

○菅原氏

なるほど。

○大井川知事

人生って、教科書に書いてあることばかり問題が来るわけではないですものね。予測しないこと、想定外のことばかりが来たりする時に、どう対応できるかという能力をつくることのほうが僕は大事だと思うのですけれどもね。

○菅原氏

100点を取るルールだけではないじゃないですか。

○大井川知事

そうそう。そんなの答えなんかないような問題が人生っていっぱい出てきますからね。

僕が学生の頃に成功モデルとされていた人生設計が、例えば、社会人になってから30年以上経って、その時の方程式がそもそも成り立っていないことってすごく多いのです。今の前提で、世の中が、将来20年も30年も続かないというのはやっぱりあるので、自分が正しいと思って進んだそもそもそのニーズが世の中から消えてしまうとかって、20年とか30年とかのスパンだと結構あり得る話だから、それに対応して柔軟に変わる自分、あるいは乗り越えられる自分をつくっておくということが一番大事だし、そういう経験をしている皆さんはめちゃくちゃラッキーな人だなと。でも、ここは、選ばれないとやらせてもらえないのですよね。

○菅原氏

そうですね、選考があります。

○大井川知事

倍率はどのぐらいなのですか。

○菅原氏

期によって全然違うのですが、例えば、10人から20人が最終選考に必ず進めているという状態で、今のところ、大体4～5人が選ばれているというような倍率です。半分の時もあれば、20人中4人の時もあるというような倍率です。

選考会にも結構来てくれるのですが、選考会の前からは半分ぐらいがエントリーしてくるような流れです。

○大井川知事

なるほど。実際のエントリーに進まない人もいるのですか。

○菅原氏

います。

○大井川知事

楽なプログラムではないものね。

○菅原氏

さっきの受験とか、スケジュールが埋まってしまっているとかで、結構チャレンジまでいけないとかだったりするのですよね。

○大井川知事

そうですね。

僕は、学校の教育で、今、中高一貫校を増やしているのですが、あれは何でかという、高校受験をさせないためなのです。そうすると、その時間的余裕が生まれた6年間ってこう

いうことができるのですよね。多分、受験が間に入ってしまう人って、3年ごとに受験しなければならないから、スケジュール的に余裕がなくなるのです。

○菅原氏

去年も中学校3年生の3期生がいたのですが、彼も日立一中の3年生だったので、受験がなかったので入ってきたと。

○大井川知事

そうそう。だから、IBARAKIドリームパスに参加してくるのも中高一貫校の人ばかりなのですよ。来年受験ですという人たちは参加する余裕がなくなっていて、やりたくてもできないのですよね。

○菅原氏

そうですね。そういう弊害が一つありますよね。

○大井川知事

そう、弊害なのですよ。

○菅原氏

ありがとうございます。

実際、お二人（伊藤氏、棚谷氏）はいろいろ体験されたと思うのですが、自分自身の体験談として、3年前ですよね。3年も経ってしまったのですが、実際のビフォーアフターみたいなところで、自分自身の変化とかがもしあれば、共有してもらってもいいですか。

○伊藤氏

僕自身は、フロッグスに参加する前は、ただ単にいっぱい勉強をして、受験をして、いい大学に入って、いい大企業に入る、それが人生の成功、キャリアパス、そうとしか考えられていなかったのですが、このフロッグスというプログラムを通して、それ以外に自分の本当に好きなことをやってもいいのだなというふうなことを学び取れたのがこのプログラムの僕にとっての一番糧になったところかなと思っていまして、そういった面で、人生の視野を広げるというところがこのプログラムの一番の価値なのかなというふうに私は考えています。

○大井川知事

起業しますと言った時に、ご両親とか、「ええっ」とかってならなかったですか。

○伊藤氏

そうですね。うちの両親は、基本的に野放しというか、放任主義なので。

○大井川知事

そうじゃなかったらフロッグスに入れないよね。

○伊藤氏

そうですね。

なので、うちの両親は、たまたまそこを柔軟にやってくれている両親だったので、簡単に起業というふうな形にはできたのですけれども。

○大井川知事

まだまだそうではない家庭も多いのかな。

僕なんかは、父親がまさにこの日立市の日立関連の企業のサラリーマンで、非常に保守的な考え方で、要するに、人生の成功というのは、いい大学を出て、いい企業に勤めるという、

それでピリオドみたいな、そういう価値観の人なのです。ですので多分、僕が中学生の頃に「フロッグスやりたいんだ」と言ったら、きっと猛反対されただろうな。

僕は、途中までは自分もやりたかったので、親のルールに乗ったわけではないのですけれども、大学に行って、国家公務員になってという当時の典型的なサクセスストーリーっぽい路線で歩んでいたのですが、ある時、公務員というのを辞めて、外資系に飛び出すわけです。父親がもう先に病気で死んでいたのです、その時に居なかったのですが、もし居たら、大変なことになっていました。国家公務員になったのに、それを辞めて、何かよく分からない、その年代の人間だったら絶対に聞いたことがない会社に行くなんていうのは、彼の価値観から言うとあり得ないのです。大変なことになって、絶縁状態になっていたのではないかと。母親も保守的なので、本当に大丈夫なのかと言っていた。

でも、僕が助かったのは、かみさんが柔軟だったのです。「やりたいことをやったらいいんじゃない」という、その点は助かりました。親が柔軟だということが今の皆さんにとっては大事ですよ。

○菅原氏

しずくはどうですか。

○棚谷氏

私がちょうどフロッグスに入った時が大学に進学した年で、私が進学した年ってコロナ直撃で、大学の入学式とかも何もなくて、本当に毎日つまらない。本当は上京している予定だったけれども、上京もできないみたいな状況で、何か自分を変えたいという気持ちで入ったというよりは、とにかく今つまらないから、何かやってみたいというのがあってフロッグスに入ったのですが、入った中で自分が一番大きく変わったなというのは、最近、周りからも言われるのですけれども。

入りたてのときは、割と私も自分を押し殺すではないけれども、人からよく思われるというところが自分の軸としてあって、自分がこうしたいというよりは、こうしたら誰かにいいなと思ってもらえるみたいなことを一番最初に考えていたのですが、このプログラムが終わって、気づいたら、自分がどうしたいかという軸で動くようになっていて。

○大井川知事

それは大きな変化だね。

○棚谷氏

そうですね。私の親も教育方針として、割と「自由に好きなことをやっていいよ」と言ってくれているけれども、でもやっぱりそれでも進学をちゃんとして、就職してというのが幸せになれるよみたいなことが、暗黙の了解ではないけれども言われていて。私もそれがいいな、多分自分が幸せになれるのだろうなとずっと思ってきたのですが、今、大学3年になって、これから進路を考えていく上で、どうしたら自分がこの先も、長い社会人の中で楽しく過ごせるかなということが、最近一番考えていることなので、自分の幸せというところをちゃんと考えられるようになったのは大きな変化かなと思っています。

○大井川知事

それはコペルニクスの展開だね。すごく人生が変わったのではないですか。

○棚谷氏

そうですね。

○菅原氏

2人ともその変化を説明してくれたと思うけれども、どういうきっかけがあったのですか。

○伊藤氏

僕の場合は、ずっと日本にいて、小・中・高専というように入ってきて、いわゆる普通の高校生だったわけですが、シリコンバレー研修でアメリカの方のベンチャーの精神に触れてきたので、そこで仕事をしている方々がものすごくきらきら輝いていて、自分のしたいことを情熱を持ってやっているということにすごく感銘を受けて、自分も、社会のルールに乗って、それで幸せなのかなというふうを考えるようになってきて。人生って、学生である時間よりも社会人である時間の方が長いわけですから、自分が社会人になった時にどう幸せに仕事ができるかなというふうを考えることができるようになって、それでシリコンバレーのような、情熱を持って、自分の好きなことを精一杯取り組んでいきたいというふうに分の軸を持って考えるようになったのが一番大きな変化だったと思います。

○大井川知事

そういう人たちを見るというのは、すごい刺激になりますよね。

○伊藤氏

そうですね。本当に当時は衝撃的で、こんな人が世界にいるのかというように思うぐらい。

○大井川知事

そうだね。実際にそういう人を目の前にすると変わりますよね。

○菅原氏

ありがとうございます。

しずくはどうか。

○棚谷氏

私はプログラムが始まった時は、やっぱり、プログラム内でも優等生でいなければいけないみたいな思いがどうしてもあって、「では、ビジネスプランモデルを考えてみようね」と言われた時、きれいに収まったり、人から褒められそうなことは何かないかなとやっていて、最初は地域活性化みたいなことをやりたいと言って、ずっとやっていたのです。それで2か月ぐらいして中間発表があった時に、これってどれだけブラッシュアップしようと思っても、チームメイトともいいアイデアが浮かんでこない、どれをやっても誰も求めていないものができてしまうという壁にぶち当たった時に、自分がやっていることって楽しくないなとその時に気づいて。そこから一回、チームメイトともお互いに落ち着いて考えようとなった時、では自分がやりたいことって何だろうねということ考えた時に、いっぱいアイデアも浮かんできたし、困っている人の顔も浮かんできて、その時に自分の中では、考え方というか、自分が楽しくなければまず始まらないなということに気づいた瞬間かなとは思っています。

○大井川知事

そうね。

僕ね、最初の仕事って国家公務員だったのですよ。入省して最初の5年目ぐらいまで、正直、嫌で嫌でしょうがなかったのですよ。入省して最初の登庁、4月1日に出ていったら、

いきなり、夜中の2時まで仕事をさせられて、そういうのも嫌だったのだけれども、一番嫌だったのは、要するにロボットになってしまうわけですよ。言われたことをやるだけなので、その頃はメールとかなない時代なので、廊下トンビというあだ名がつくぐらいコピーして紙を配りまくる。コピーマシンのようにぱっとソーターで出てきたコピーをぱっと手で取って、ホッチキスをバババババッと作って、変なスキルだけども。

あとは、上の人たちは、まだパソコンとかが出始めたばかりなので、ウインドウズ95もなかった時代なので、キーボードが使えないのですよ。僕もキーボードを触ったことがないのだけれども、手書きの汚い読めない字を持ってきて清書しろと言って、ひたすらそれをパソコンで打ち直すという作業をやらされたりとかね。それが嫌で嫌でしょうがなかったわけ。要するに、自分で考えて、自分で何かやるという要素が全くないわけですよ。

でも、そういう時にすごく能力が高い人もいるわけです。きちんと期待に120%応える。僕はそういうのが全然嫌いですから、やる気もないし、苦痛でしょうがなかったから、だめだめ人間みたいな感じで評価をされていて、でも、5年目ぐらいに課長補佐になったわけです。課長補佐のポジションになった途端に、自分で企画して、自分で仕事できる機会が突然出てきた。そうしたら、僕、全然変わってしまっただけで、それから、自分で言うのも変ですけども、あいつ、すげーじゃんという話で、いろいろな仕事をやることができたのです。

だから、自分で仕事を面白くすることってすごく大事だなと。大きな組織の場合は、そういう立場になることも大事なのだけれども、その仕事のイニシアティブを自分が握っているという。上司もいるのですよ、でも、上司よりも俺の方がこのプロジェクトは知っているし、あんたは俺の言うことを聞いてやってくれというぐらいの気持ちで、どんどんプロジェクトを前に推し進めていると、どんな話でも楽しいなと思う。

自分一人で起業して、責任を持って全部やるというのもありだけれども、大きな組織に入る人というのも多くて、僕は常に県の職員にも言っているのだけれども、イニシアティブを自分が握れるかどうか。要するに、上司に言われたとおりにやると残業をずっとしなければならぬ。だって、いつ仕事をやめていいかの自由度がなくなってしまうりするわけですよ。そういうのではなくて、自分がイニシアティブを持てば、今日はここまでと言って、はい、ここから先はデートに行きます、さようなら、とできるわけではないですか。

だから、仕事を面白くするためにはイニシアティブを取る。でも、イニシアティブを取るためには、今、棚谷さんがおっしゃったように、自分が何をやりたかってすごく大事だよ。自分がやりたようにやれるという環境をつくって、自分がやりたいことをやるというのはすごく大事で、人から言われてやりたくないことをやるのは苦痛以外の何ものでもないのだと思うのです。

だから、話が飛んでしまうのだけれども、いろいろなことを最初に言われたとおりにやって、それを120%やるという能力に長けた人が、自分がいわゆる責任を持つ立場になった時に、同じように能力の高い人でいられるかどうかって、これは違うのです。言われたことをやることには長けているのだけれども、自分でリスクを取って、「これだ」と決断するというのとまた能力が違っているのですね。

変な話、僕は自分でリスクを取って決断する方に向いている。言われたとおりにやる方には全く向いていない人間なのです。だから今、皆さんがフロックスで身につけていることは

多分こっち（自分でリスクを取って決断する方）なのですよね。この能力の方が長続きするし、あるいは重要だし、いろいろな面白いことができる能力だと思います。

○菅原氏

僕も個人的な質問をしていいですか。みんなも質問があったら質問してください。

知事の中で、自分がその能力だと思う瞬間って、自分自身はどういうふうに気づいていくものなのですか。

○大井川知事

要するに、一番分かりやすいのは、ビッグプロジェクトをやり遂げた後です。その仕事を誰が仕切っているかというのはチームの中でも分かるわけですよ。例えば、僕は課長補佐だったでしょう。課長がいて、課長が全部が一っと指示して、そのとおりにみんな動いているのか、僕が全部企画して、課長、あなたはこうやってくださいとか、みんなにあなたはこうやって分担してよと言って、全部の中心になっているのか。そのプロジェクトで誰が中心になるのかが分かるわけではないですか。その中心でいられた。かつ、そのビッグプロジェクトが結構な困難を乗り越えて成功したという、その成功体験を築いていくとすごい自信が生まれるわけです。

今まで、あいつ、できないやつだとか言われていたけれども、何言っているんだ、俺はこんなすごいことができる。周りからもそういうふうに見られるようになるし、そうすると、またもっと大きなチャンスが与えられる環境も生まれるし、そういう意味では、日本のそういう組織というのは一步一步みたいなのところも若干あるのだけれども。外資系はすぱっとやらせるみたいなのところがあるから、全然違いますけれどもね。

○菅原氏

ありがとうございます。

成長のトリガーというのが、人それぞれじゃないですか。

その成長の文脈でいって学生の話をちょっと聞いたのですが、メンター側に質問を変えたなと思っていて。支える側とか寄り添い側で、宮地さんは、今、2年ぐらいやったのかな。メンターはまた違う視点で関わっていると思うので、入った時と今の変化みたいなものを共有してもらいたいと思うのですけれども。

○宮地氏

プログラムの見え方で言うと、私は、入った時は何も分からず、突然入ったのですが、1期の時、支援者で行った時は、すごく意識高い系の学生さんたちがさらに意識高くなるプログラムだなど、ちょっと遠い世界だなど思っていたのです。それが、実際、中に入って、選抜生と関わったり、彼らが想像以上に試練を乗り越えていくというか、手足を動かして行動していく姿を見て、この子たちも人間だったのだなど。勉強ができる、できないとか、社会的地位が高い、低いとか、そういうのではなくて、みんな自分自身と向き合って、自分の成長をするためのプログラムなのだなどというのを中に入って気づけたのが一番大きくて、それを身近で見てきた中で、自分が今まで行動していたのが、周りから見られる姿だったりとか、そういったもので大分動かされていたのだなどという部分に気づけたので、そういった面で、彼らから学ぶことが多いですし、会うたびに、話を聞くたびに、自分の反省と負けないぞという気持ちになっていくのが、このプログラムに関わっていて、自分自身がすごく成長でき

ている部分というか、人生の価値にすごくつながっている部分だなと思っています。

○大井川知事

メンターって難しいですよ。別に必ずしも自分の方が優れているわけでもなかったりするわけだから、一緒に学ぶという感じにならないとなかなかね。だから、自分って何か与えられるものがあるのかなと思ったりしませんか。

○宮地氏

本当に思います。

○大井川知事

だから、与えてはいけないんだ、このプログラム。教えてはいけないのだから。

○菅原氏

全く教えないというのが根本にあって。

○大井川知事

伴走して、いろいろ話を聞いてあげるといふ。

○宮地氏

そうですね。

先ほど、知事もおっしゃったように、将来、どうなっているかというのは私たちも分からないから、過去の経験でしか彼らに提供できるものってないので、それを提供するリスクを知ってしまっているというか、提供なんてできないというのも正直あります。なので、一緒に考えて、一緒に自分たちも気づくし、選択肢の幅を広げるといふのが私にできることかなと思っています。

○大井川知事

押しつけなければ、選択肢として過去の例を示すといふのも。

○宮地氏

そうですね。

○大井川知事

全然話が変わるのですが、僕ね、リクルーターとしては、伝説のリクルーターなのです。企業って、採用する時に、面接して採用するではないですか。役所もそうなのです。試験を受けて通った人の採用をするのです。その時に、人気のあるところはバッティングするわけですよ。取り合いになるわけ。その取り合いになっていた志願者に僕が面接すると、大体こっちに来るのです。

当時の採用の責任者から最終兵器とまで言われて、すごい伝説のリクルーターなのです。でも、それでやっていることって真逆なのです。誘っていないのです。僕は誘わない。あなたの人生は自由なのだから。その頃は終身雇用といふのが当たり前、今でもある程度当たり前だけど、終身雇用で入ったところに一生勤めるといふ頭でみんな来るから、慎重になってしまうわけですよ。選ぶのに何か失敗したらどうしようとか。そんなことは全く気にしないで、踏み台にしたらいいのではないの、いろいろな可能性があるのだからと言って、辞める話ばかりして、いいじゃないですかと言って、そうするとみんな来たくなくなってしまうといふ変な現象で、伝説のリクルーターだった。

○菅原氏

知事は、その勘所みたいなことをどこで学んでいたのですか。

○大井川知事

自分がそう思っていたの。入ったところに一生いなくたって別にいいじゃん。どんどん世の中は可能性があるのだし。利用すると言ったら変だけれども、今いる自分の成長のために利用させてもらって、そこを踏み台にして、また次のステージに行ったら全然いいのではないですかという話を、自分も信じていて、自分が本当にそうなるかということは分からなかったけれども、そういうふうに伝えていたら、意外とそれが、リクルーターとして成功した。好きなことだけ言っていて。利用する踏み台としては楽しいんだよねと、こんなことをやっている、こんなことをやっていると言って、自分が楽しいことを話していたら、だんだんみんな感化して、後で聞いたら、みんな、その後、ころっと態度が変わって、行きますとか言っているという話を聞きました。

○菅原氏

心をわしづかみにする。

○大井川知事

だから、チャレンジに対するハードルを下げてあげることがすごく重要で、1回失敗したら取り返しがつかないとか考えがちではないですか。特に、終身雇用、年功序列社会の世代とかはそういうことを考えがちなのですが、日本はアメリカほどは増えていないのですが、徐々に変わりつつあって、いろいろな人生のパスというのが広がってきている時代だから、いろいろな経験をしていることの方が、あるいは、いろいろなことを考えていることの方が、逆に、その人の価値として、キャリアとして、すごく重みが出てきていると思うのですよね。

単純に、何々銀行にずっと勤めていましたという人よりは、いや、私は、Xtravelerをつくって、その後それを辞めて、こんなことをやってとか、とやってきた人の方が、僕が採用するのだったら、魅力的に見えます。すごく面白いと。何か変化させてくれるのではないかな。みんな、そういう人生観にどんどん気づいてくれるといいのですけれども、どちらかというと、子どもたちよりも親の方なんだな。

○菅原氏

今、IBARAKIドリームパスとかでやっても、いろいろな学生たちが生き生きやっているのではないですか。

○大井川知事

そうそう。ああいうふうにやっているのが絶対に楽しいはずなのですよ。

○菅原氏

楽しい顔していますものね。

○大井川知事

そう、している、している。絶対していますよね。

○菅原氏

こっちも楽しくなってきます。それが大事ですよ。

衣織さんは、初年度で、まだ数か月かもしれないですけども、今の役割としてどうですか。

○大井川知事

英語圏で育ったのですか。

○倉本氏

いえ、留学経験と、あと青年海外協力隊で海外での経験があった。

○大井川知事

どちらですか。

○倉本氏

アフリカのモザンビークです。

○大井川知事

すごいね。留学はどちらですか。

○倉本氏

留学は、アメリカのシアトルに。

○大井川知事

僕もそうです。

ユニバーシティオブワシントン。

○倉本氏

私もそうです。

○大井川知事

一緒じゃないですか。すごいですね。同窓生じゃないですか。

○倉本氏

はい、留学経験が。

メンター自体は、今年から始まって本当に1か月のところで、毎週末研修があるような状態なのですが、脳みそに汗かきながら、学生さんたちと一緒に本当に考えていると思うのですが、最初におっしゃっていたとおり、教えないというところを一番大事にしているのも、それが最も難しいです。

○大井川知事

英語も教えてはいけないの。

○倉本氏

英語も、本当に先輩方のメンタリングを見ていると、教えずとも、学生さんは言えるようになるのですよ。

○大井川知事

放っておいてもね。その場に放り込んでいるとね。そういうものだよね。

○倉本氏

考え方のアドバイスをするというか。例えば、最近目にした具体例で言うと、3万円って英語で何と言うんだっけみたいな時、分かっている人が教えてしまえば、thirty thousand yenなのですけれども、でも、それを考える時、その分からない人に教えてしまったら、次の時も、多分、その人は思い出せないと思うのですが、その学生さんに対して与えられたメンタリングは、ゼロは何個あるっけみたいな質問だったのです。それで考えていくと、ゼロ4つだから、ゼロ3つある時って英語で何と言うんだっけみたいな、その子自身が紐解いて

いけるようなはしごを渡してあげるみたいなメンタリングを、先輩方を見ている中で目の当たりにして。

○大井川知事

それは大変だね。俺なんか、まどろっこしくて言っちゃいそうだな。カンマがあるから、それがthousandでさ、そのうちmillionになるんだよとかって言っちゃいそうだけど。

○倉本氏

お互いそうだと思います。学生さんからしても、多分、まどろっこしいなと思う時もあるのではないかなと思うし、私も言ってしまうと1秒で終わるのにというような時も、そうではなくて、そこが大事なのではないのかなという。

○大井川知事

それは難しいスキルだね。

○倉本氏

はい。でも勉強になりますし、自分自身の成長にもすごくつながります。

○大井川知事

そうですね。

あと、留学もされていて、モザンビークで海外青年協力隊もやられて、経験していたから共感していただけると思うのですが、日本人ってまさに、棚谷さんもおっしゃったように、すごく慮って察する文化なのです。だから結構、自分の意見を持っていないことって多いのです。周りの空気を読みながら自分の立ち位置を決めていこうという文化って結構あって、それはそれで、ずっと同じ人たちが狭い土地で角突き合わせている長い歴史の中で培われた社会をうまく回す手法ではあるのですが、今、これだけ世の中がグローバル化していくと、なかなかそれでは通用しない。あるいは日本自体が変わってきてしまっている。

海外へ行って思うのは、みんな超つまらない、くだらないと思ってしまうような意見なのですが、意見を持っているのです。でも間違っても全然平気なのです。堂々と間違えている。

日本人って、絶対に間違えてはいけないと思って、周りの様子を見ながら、英語も間違ったことを言えないなと思って、正しい英語は何だっけと考えているうちに話がどんどん飛んでいってしまうみたいなことがあるではないですか。間違えてもいいから、間違った英語を使って、間違ったらまた次に直すみたいな、意見を持ったり、堂々と自分の主張をするという違いを感じませんか。ありますよね。ありませんか。

○倉本氏

ありますよね。

○大井川知事

そこは、日本人としても、全く空気を読めなくなると、日本で暮らしにくくなるからあれなのですが、そこはちょっとスキルを持って。特に起業とかをする場合には、そういうスキルというか、ちゃんと自分の意見を持つということがないといけないことだし、どういう状況に置かれても、自分は意見を持つということがこれからはすごく重要な気がするのです。

意外と、学校なんかも答えを当てさせる教育が多いから、意見は関係ないのよね。そういう教育ばかりさせられてしまうと、頭で自分で意見を持つ教育って意外と少ないのです。暗記科目ばかりが多くて。今はどうなっているか分からないけれども、少なくとも僕の世代で

は。それって意外と卒業した瞬間に役に立たなくなる。時間の浪費だったりする。

○菅原氏

実社会で継続的に生かせるような流れでやらないと。

○大井川知事

そうですね。そういう教育にしないといけないですよ。

ディスカッション、ディベート、あるいは自分の意見を持つとか、そういうことから始まらないと。そういうことって意外とチャンスがないではないですか。ありましたか。あまりないですか。

僕の時、例えば、中学、高校でも基本的に覚えることが中心だったのです。だから、英語がしゃべれないのよ。

中学から大学まで卒業して、10年間英語をやってもしゃべれるようになれないって、結構国際的には希少な国ですよ。でも、それは正しい英語を文法とかで当てなければならぬみたいな教育になってしまっているからだと僕は思っています。

○菅原氏

フォーマットがあり過ぎて、文法が違ってもうエラーみたいな。

○大井川知事

正解を言わなければならないみたいなね。文法とか構文とかばかり並んでいて、そんなことはしゃべっている時はあまり関係なくて、伝わればいいという気持ちになかなかないのですよ。

○菅原氏

菊池さんにも聞きたいなと思ったのですが、菊池さんは茨城いすゞに所属して、自動車業界、トラック業界から、今回、フロッグスに関わっているのですが、ギャップがいろいろあると思うのですよ。今、数か月経っているのですが、今の皆さんの話を聞いた中で、自分自身で感じていることがあるか、是非シェアしてほしいなと思っているのですけれども。

○菊池氏

知事もサラリーマン経験があるということですよ。

○大井川知事

ありますよ。

○菊池氏

サラリーマンって、「サラリーマン金太郎」みたいな。私は営業をやっているのですが、営業で1番を取って、もう売りまくって、夜はネクタイを巻いて、みんなでどんちゃん騒ぎしてみたいなイメージ。

○大井川知事

ザ・営業だね。

○菊池氏

自分は学生時代、勉強もやらずに遊びとかをやっていたのですが、今、会社では新人を教えたり育てる立場にあります。フロッグスに関わって、そういった人たちに対してどういうふうに関わって教えていったらいいかということが、自分の中で変わりつつあります。

自分もそんなに歳はっていないのですが、入ってきた若手って、自分が自分がと、俺が一番で売ってやるぞという気持ちを持っている人がどうしても少ないのです。自分はそういういけいけな人たちが育てていきたいというので、今、いろいろ吸収しています。

○大井川知事

すごい体育会系だね。

○菅原氏

こういうメンター陣が、今日は全員ではないのですが、選抜生と関わりながらこういう空気感をつくっていくという形です。あと15分あるのですが、あとは皆さん、知事に質問したいことがあれば是非、知事もそういうのから話がそれでもいいので。

○伊藤氏

大井川知事のお話をお伺いしていて、自分のやりたいプロジェクトの中心に立ってイニシアティブを握った瞬間、もう仕事が楽しくなったというところとか、本当に考えがすごく似ているなと思っていました。エンジニアって、やっぱり自分が作りたいものを作れるということが原動力になって、エンジニアをもっと勉強したいという人が結構多いのです。

なので、そういったところですごく価値観が似ているなというふうには感じましたし、そういった価値観、自分のやりたいことというのをどういうふうに見つけていくのかというのを教育の場とかで教えていくのも、今後、大切になっていくだろうなということは、お話をお伺いしてすごく思いました。

○大井川知事

伊藤さんは、今、高専の何年生だっけ。

○伊藤氏

高専の4年生です。

○大井川知事

4年生でしょう。高等専門学校って、今すごく注目を浴びていて、すごく実用的なノウハウとか技術を学ぶし、卒業すると即戦力になるから、就職という意味ではものすごく引く手あまたなのですよ。起業する方もいらっしゃるわけですけども。

だから、そういう環境の中で実践的な教育を受けている人たちが、そこから、伊藤さんみたいに、与えられたテーマで研究するのではなくて、自分で課題を見つけて研究するとか、そういうことに一歩でも二歩でも踏み込めるような環境とか教育とかが行われると、それこそベンチャーの巣みみたいな、ベンチャー企業家のゆりかごみみたいな場所に変わり得る可能性があるなと思って僕は見ているのですよね。

でも、国立だもんね。

○伊藤氏

そうですね。国立ではあるのですが、結構、裁量が大きいので、カリキュラムとかも自分たちで全部決めている形です。

でも、最近の高専もベンチャーの教育の方には力を入れてきていまして、全員に対して、ベンチャー基礎みみたいなものを学習させるカリキュラムがあったりだとか、そういった形で、実は、私以外にも、起業されている方だったりだとか、デジタル庁とかの方で勤務されている方もいらっしゃるし、技術力を持って、なおかつ行動力も持つというようなことが高

専生に対してこれから求められていく人材だというふうに感じて、僕の方も邁進しているところですよ。

○大井川知事

ロボコンとか、毎年、楽しみに見ているんだよ。高専同士で対戦するロボットコンテストはすごく面白い。

○菅原氏

皆さん、質問がある方、聞きたいことがあれば。

○倉本氏

さっき、卒業生とのお話の中で、自分が面白いと思うこと、仕事を面白くしていくということが大事だよというお話があったと思うのですが、そういった力とかスキルを育てていくという側に回った時に、自分でリスクを取って判断していく、自分の人生を自分で決めていくというような人材を育てていくには、どういった環境があったらいいかなというふうに知事はお考えですか。

○大井川知事

僕もそこは永遠の課題なのですが、なかなか難しいのですよね。それはやっぱり自分で気づいてくれないと、あるいは、自分で感じ取って変わってくれないと、押しつけても、本当に意味のある形で腹落ちしないと思うので、そういうチャンスが与えられて、その中で自分が気づいていくというのが僕は一番いいような気がする。自分自身がそうだったので、たまたまチャンスが与えられて、それを自分でものにして、自分の仕事の仕方とかポジションを取っていったという経験があるので、そういうのがやっぱり一番いいのかなと。

抽象的には、仕事で自分が主導権を取って、イニシアティブを取って、どんどん前に進められるような力を持つと一番仕事が面白くなるのだという話はしていますが、それって、チャレンジをどんどんさせる環境の中で、自分で本当に腹落ちする形で気づいてもらうということではできないかな。

例えば、実際の県庁の仕事をしていても、予算も限られているので、フロッグスみたいに何か課題を自分で好きに選んでやってくれという、みんなにそういう機会をあげるのは大変なのですが、それでもそういう機会を、なるべく、例えば若手の人にチャレンジする機会を与えとかという中でどんどんそういう人たちが育ってくれることを目指すしかないのかなというふうに意識してやっています。

あとは、結構若手登用とかしているのです。すごく古い世界で、ある年齢にならないと課長補佐にならないとかあるわけですよ。だから、何歳から何歳の人に、例えば、能力の高い人がいないと、課長補佐になった人、あるいは課長になった人に優秀な人がいないみたいな、あるポジションにはめられないみたいなことが多いので、結構若手をどんどん抜擢しようとしています。あと、女性の数も少ないから、何で少ないのかと。増やしたいと。だって、その方が多様性もあるし、発想も多様になるからいいじゃないと言っていると、いや、この年代の女性がなかなかいないのですよと言うから、もっと下からはめればいいじゃないと。40歳にならないと課長補佐になれないとか、変なルールをやめて、若くても能力のある人をどんどん上に上げた方がみんな活性化するよと言ってやり始めたのです。まだ始めて1年、2年ぐらいなのですが、やっぱり空気が変わりますよね。チャンスを与えられると、そういう

人たちはどんどん活躍しますから。活躍すると、また周りの目も変わるし、そういうふうになると全体の組織が活性化するかなという。そういうチャンスを与えることが一つの転機になるのではないかなという気はしますよね。あまり答えになっていないけれども。

○倉本氏

組織の中できっかけをもらえるということ。

○大井川知事

組織ではない人は、どうしたらいいかわからないけれども。その人たちは自分で考えられるけれどもね。自分でやれるからね。

○倉本氏

これはアイデア出しになってしまうかもしれないのですが、それが地域として受け入れられるような環境が何かないかなと。

○大井川知事

そういう意味では、フロッグスがやっていることもそうだし、IBARAKIドリームパスという僕らが始めて手伝っていただいているやつもそうなのだけれども、意図的に若い世代の人たちにそういうことを考えて実行させるチャンスを提供しているわけではないですか。何もなかったら、学校へ行って、英語の授業を受けて、ノートを取って、帰ってきてという、例えばそういうふう終わる機会しかなかった人たちの人生の中に、そうやって、あれ、私のやりたいこと何だっけとか、この社会の課題って何だっけとかって考えて、実際にそれを企画してということをやってくださいという機会を与えられる、あるいは、そういう立場に追い込まれるというチャンスというのはすごく大きいので、こういうチャンスをもっと広げていきたいのですよね。

だから僕は、フロッグスのやっていることをすごく評価もしているのだけれども、課題はスケールかなと。スケールさせてほしいなど。そのためだったら、行政としてもいくらかでも連携させていただきたいと思うし、だから、毎年4人だとちょっと少ないかな。

でも、確かに、僕らのやっているIBARAKIドリームパスに比べてものすごく手間暇がかかっているから、そんなに簡単に増やせないのは分かるのですが、どうやったらスケールできるかなという、そこの知恵出しを少し一緒にやってみたいですね。

○菅原氏

ありがとうございます。

沖縄が本家なのですが、琉球だと最高で12名まで採っていたという時代があって。

○大井川知事

人口比で言ったら、圧倒的に多いではないですか。

○菅原氏

多いです。そこら辺までいけるようなキャパ、10名から15名ぐらい毎年採れるみたいなどころから、またさらに横、縦にいろいろな広がりができるような変化をしたいなどか思いながら、今、ちょっと準備をしているというような感じです。

○大井川知事

この建物って、男子と女子と、スペースがあって。

○菅原氏

右側が男子棟、左手側が女子棟という形です。

○大井川知事

フログスの人ってここに住むの。違うよね。

○菅原氏

ここは、合宿をやる時に、1期の時はここに泊まったのですけれども、1泊2日でここにこもってサービスをつくり続けるという。

○大井川知事

すごいね。

○菅原氏

ここ（壁にプロジェクターで）にまさに投影しながら、ずっとフィードバックを受けてみたいな。

○大井川知事

それは、でも、作業としては集中力が高まるから、他の雑念が全部なくなってそれだけやるから、すごくいいのではないですかね。大変だけど。

○伊藤氏

そうですね。大変でしたが、他のところだと雑音があるところが多いので、ここだとそれにしか集中できないので、すごくいい経験になったし、そもそもやりたいことをやっているわけなので、缶詰になっても結構楽しかったなど、今振り返って思います。当時はきつかったですけれども。

○大井川知事

広く発想を転換して、何かアイデア出しをする時って、アメリカの会社なんかはよくそういうのをやりますね。合宿して。ブレインストーミングをするために、わざわざみんな家から切り離して、24時間、食事もみんなと一緒に取りながら、朝から晩までみたいにやりますね。

○伊藤氏

うちの会社も、そういった形で合宿というのを企画しているところで、割とそういったところは、アメリカの会社とか、アメリカに限らず、いろいろな会社の手法を取り入れながら、発想の転換とか、もうちょっとアイデアをいっぱい出せるようにというふうなことをいろいろ工夫しながらやっているところです。

○大井川知事

そういう商品企画を出して、企業に買ってもらうみたいな、そんな感じ。

○伊藤氏

うちの会社は結構いろいろな活動をしているのですが、うちがメインでやっているのは旅行業なのですが、その他にも社内でまたベンチャーを創出していこうよという形で合宿もやっていたりするので。

○大井川知事

今、どちらかというと、外資ばかりやっていて、日本の企業って、旅行へ行くと、単に飲み会、温泉旅行みたいになってしまうことが多くて、仕事の話が全然ないみたいな話になってしまうことが多いのですが、外資型というか、アメリカ型というか、よく分からないです

が、仕事のために、一回、発想を転換しながら、みんなで集中してブレインストーミングするみたいな旅行商品で、茨城県でこんなにあるよみたいな、そんな部分で観光振興してくれるとうれしいな。そうしたら県も応援します。

○菅原氏

あともう数分なのですが、締めに行きたいなと思っています。

最後に共有したいなというものがあって、今年の12月10日にLEAPDAYがあります。今回は、茨城大学さんと共催で、水戸キャンパスにある講堂を、500名ぐらいのところなのですが、そこをお借りして一緒にやるというところで計画をしています。LEAPDAYは、常陸フロッグスのLEAPDAYではなくて、地域のLEAPDAYにしていきたいというので、お祭事、祭典のような形で昇格をさせていきたいと、地域を巻き込んでやっています。今年はこの日（12月10日）にやるのですが、いろいろなチャレンジをしてきた人たちを一堂に集めたいと思っています、今は茨城大学さんがいるのですが、官民学という3つの土台を作りたいなと思っています、もし知事がタイミングが合えば、このLEAPDAYにスペシャルゲストとして枠を作るので、そこで一緒に、今日の話の延長戦だったりとか、地域の未来みたいなものを語る場がどこかのタイミングでもし作れたらなと思っていたので、最後にこれだけ披露しなければと思っておりました。

○大井川知事

うちのIBARAKIドリームパスの人たちも、多分、このタイミングだと、まだいろいろ企画を練っている段階なのかな。その人たちが、例えば、観客として参加するとかってできるのですか。

○菅原氏

もちろんです。

○大井川知事

多分、プレゼンを聞いて、刺激を受けられると思うので、そういうのもちょっと考えたいですね。

○菅原氏

是非とも是非とも。そういうコラボレーションがまずはできたらというところで考えていますので。

また詳細が分かりましたら、共有させていただきます。

○大井川知事

はい、分かりました。

○菅原氏

最後にちょっとこれだけ伝えたいなと思ったので、お時間を頂きました。

では、今日は、貴重なお時間を頂きまして、本当にありがとうございました。

私ども、今日頂いた言葉をしっかりと噛み砕いて、また地域に反映させていければと思っていますので。

○大井川知事

楽しかったですね。

○菅原氏

直接的にお話しできることはなかなかないので、本日は貴重なお時間を頂きまして、本当にありがとうございました。

○大井川知事

こちらこそ、ありがとうございました。

これからも、皆様のご活躍を連携して応援させていただきますので、よろしくお願ひします。

○菅原氏

ありがとうございます。