

琉球大学

専門科目「経営組織論」

共通科目「情報メディアと創造性」

05年目で組織のリーダー

15年目で地域のリーダー



06JAN 2012

特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

株式会社海邦総研 経営企画部 プロジェクトマネージャー

株式会社チャオ沖縄 代表取締役 白井 旬（しらい じゅん）

- ・ 特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事
- ・ 株式会社海邦総研 経営企画部 プロジェクトマネージャー
- ・ ドリームプラン・プレゼンテーション沖縄大会 実行委員長
- ・ 中小企業魅力発見事業「Guts」インターンシップ企画・事前研修担当
- ・ 沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」総合企画担当
- ・ 沖縄県キャリア支援プログラム協議会 審議委員
- ・ 国立大学法人琉球大学 非常勤講師
- ・ 公立大学法人名桜大学 就業力GP企画
- ・ 宮古島ユースホステル 那覇営業所所長
- ・ シュリーマンコンサルティング 代表
- ・ 株式会社チャオ沖縄 代表取締役



<http://www.facebook.com/shirai.jun>

本日、琉球大学の専門科目「経営組織論」と共通科目「情報メディアと創造性」にてお話しする内容については、大学生活や社会人生活を通して、私が体感したこと。および、様々な方の書籍・論文・会話などを通して、私が響感したこと。を中心に、ひとつの大切な「考え方」としてまとめ、過去6年間のキャリア教育プログラムを通して「実践」したものです。よって、独自性からくる偏りもあるかと思いますが、予めご了承ください。なお、入社3年以内の離職率が、50%を超える。沖縄県において、当法人が企画・運営したキャリア教育プログラムの卒業生（約200名）の入社3年以内の離職率が、10%を切る。という事実は大きな誇りです。

<http://www.human-okinawa.org/>

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

＜実力の方程式＞

実力 = 才能 × 努力 × 方法 × 運

＜運を逃がさないコツ・運を引き寄せるコツ＞

- ※「難儀」とあまり言わない。
- ※「グチ」を極力こぼさない。
- ※「溜息」を意識して減らす。
- ※「ありがとう」と口に出す。



※「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

<人生のV S O P> （大学時代の恩師より）

20代は「Vitality＝活力」

気力・体力とも無理のきく20代はそれこそ死に物狂いに働きなさい。
上司・先輩に与えられた仕事はどんなことでも断らず愚痴を言わずに
自分の限界を超えるぐらい取り組みなさい。

30代は「Specialty＝専門性」

重要な仕事を任される30代は20代で得た知識・経験から、秀でた
専門性を見出しなさい。「〇〇と言えば〇〇」と自分自身の代名詞が
つくように突き詰めて取り組みなさい。

※「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

<人生のV S O P> （大学時代の恩師より）

40代は「Originality＝独自性」

気力も体力も最も充実する40代は、30代で得た専門性に自分自身のエッセンスをプラスして独自性を出しなさい。誰もが真似できない「新たな価値」を生み、産業振興と雇用創出を目指し取り組みなさい。

50代は「Personality＝人間性」

会社でも地域でも後進を育てる50代は、40代で得た独自性に愛に満ちた品性と裏表のない公共性をプラスして人間性を磨きなさい。自分のためではなく「誰かのために」を意識し、世界全体が幸せになる何かを探して取り組みなさい。

※「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

＜3つのルール徹底化＞

※ 響感・共有・協働を大切にしよう！

全てのことを心に響かせ感じる。情報は常に共有し周囲に働きかける。

※ 約束（時間・期限・品質）を守ろう！

時間や期限を守るのはもちろん。プライドを持って品質を高めていく。

※ G-P-D-C-Aサイクルを徹底しよう！

今日の自分は昨日までの自分。明日の自分は今日までの自分がつくる。

※ 「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

<3つのたいりよく強化>

※ 体力（体調管理能力）

時間管理・健康管理を中心に、心も体も万全の状態にしておく。

※ 対力（コミュニケーション能力）

相手の立場になって耳や心を傾け、その本質をきちんと理解する。

※ 耐力（耐えて対応する能力）

叱ることは然るべきことと理解し、変化に耐えながら対応していく。

※ 「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

< 3つの行動習慣化 >

※ 読み（インプット・理解）

新聞・書物を読む。人の話に耳を傾ける。情報を意識する。

※ 書き（アウトプット・表現）

図や文章に落としこむ。人に説明を試みる。情報を伝達する。

※ そろばん（数字・効果・結果）

数字で表現する。費用対効果を意識する。結果の大切さを知る。

※ 「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

＜6つの「信」を大切に＞ （大辞泉 調べ）

※ 自信

自分で自分の能力や価値などを信じること。

※ 確信

固く信じて疑わないこと。また、固い信念。

※ 信念

正しいと信じる自分の考え。



※ 「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

＜6つの「信」を大切に＞ （大辞泉 調べ）

※ 信義

真心をもって約束を守り、相手に対するつとめを果たすこと。

※ 信用

確かなものと信じて受け入れること。信頼できると判断すること。

※ 信頼

信じて頼りにすること。頼りになると信じること。また、その気持ち。

※ 「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

沖縄型次世代リーダー発掘・育成プログラム「人財Qubic」における

＜3つの時間と空間＞ （大学時代の教え）

※ 過去と理論（本を読む）

過去と理論を知りたければ 本を読もう！

※ 現在と実態（街に出る）

現在と実態を知りたければ 街に出よう！

※ 未来と予測（夢を持つ）

未来と予測を知りたければ 夢を持とう！

実行 夢語

※ 「人財Qubic」は、観光核人材育成事業や中小企業魅力事業「Guts」のレベルアップ版です。

琉球大学

専門科目「経営組織論」

共通科目「情報メディアと創造性」

< 参考資料 >



特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

株式会社海邦総研 経営企画部 プロジェクトマネージャー

株式会社チャオ沖縄 代表取締役 白井 旬（しらい じゅん）

段階的なアプローチ（リーダー力と人間力の発掘・育成）

< 次世代リーダー力の発掘・育成 >

F：状況判断力 + 課題解決力の強化

E：将来設計力 + 計画実行力の強化

D：誠意継続力 + 新規展開力の強化

C：自己表現力 + 実践見識力の強化

B：自他理解力 + 知識習得力の強化

A：積極傾聴力 + 情報収集力の強化

< 人間力（考える力）の発掘・育成 >

なぜ今・・・キャリア教育の重要性が唱えられているのか？

58 - 15 = キャリア教育の重要性？

＜自営業者・起業家の育成 = 国家的課題＞

1953年 自営業25%+家族従業員32% = 58%

→ 勤め人 = 42% (家族の働く姿を見る機会が多い)

2004年 自営業10%+家族従業員05% = 15%

→ 勤め人 = 85% (家族の働く姿を見る機会が少ない)

人生・キャリア・働くこと について

teach (教えられる) ではなく learn (自然に学べる) する環境が不足？

そもそも・・・キャリアってなんだろう？

キャリアとは・・・

一般に経歴・経験・発展、さらには関連した職務の連鎖等と表現され、時間的持続性ないしは継続性を持った概念とされています。

キャリアを積んだ結果として、職業能力が蓄積されていくものです。

～厚生労働省 ホームページより～

環境との相互作用によって生涯を通じて

個人が構築し、個人により意味付けされたもの。

～日本マンパワー・CDAテキストより～

人生・キャリア・働くこと について

teach（教えられる）ではなく learn（自然に学べる）する仕組みが必要

ところで・・・前向きなキャリアってなんだろう？

とある建設現場で
同じ作業をしている4人の男がいました。

見ると4人の表情が
それぞれ違っていたので、
気になって聞いてみました？

何をしているのですか？

すると
険しい表情の男がこう答えました

ブロックをつんでいるのさ！

次に
普通の表情の男がこう答えました。

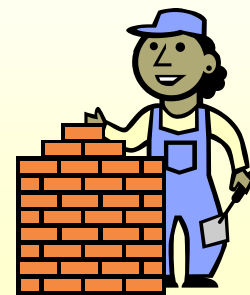
壁をつくっているのさ！

次に
楽しそうな表情の男がこう答えました。

学校をつくっているのさ！

最後に
イキイキとした表情の男がこう答えました。

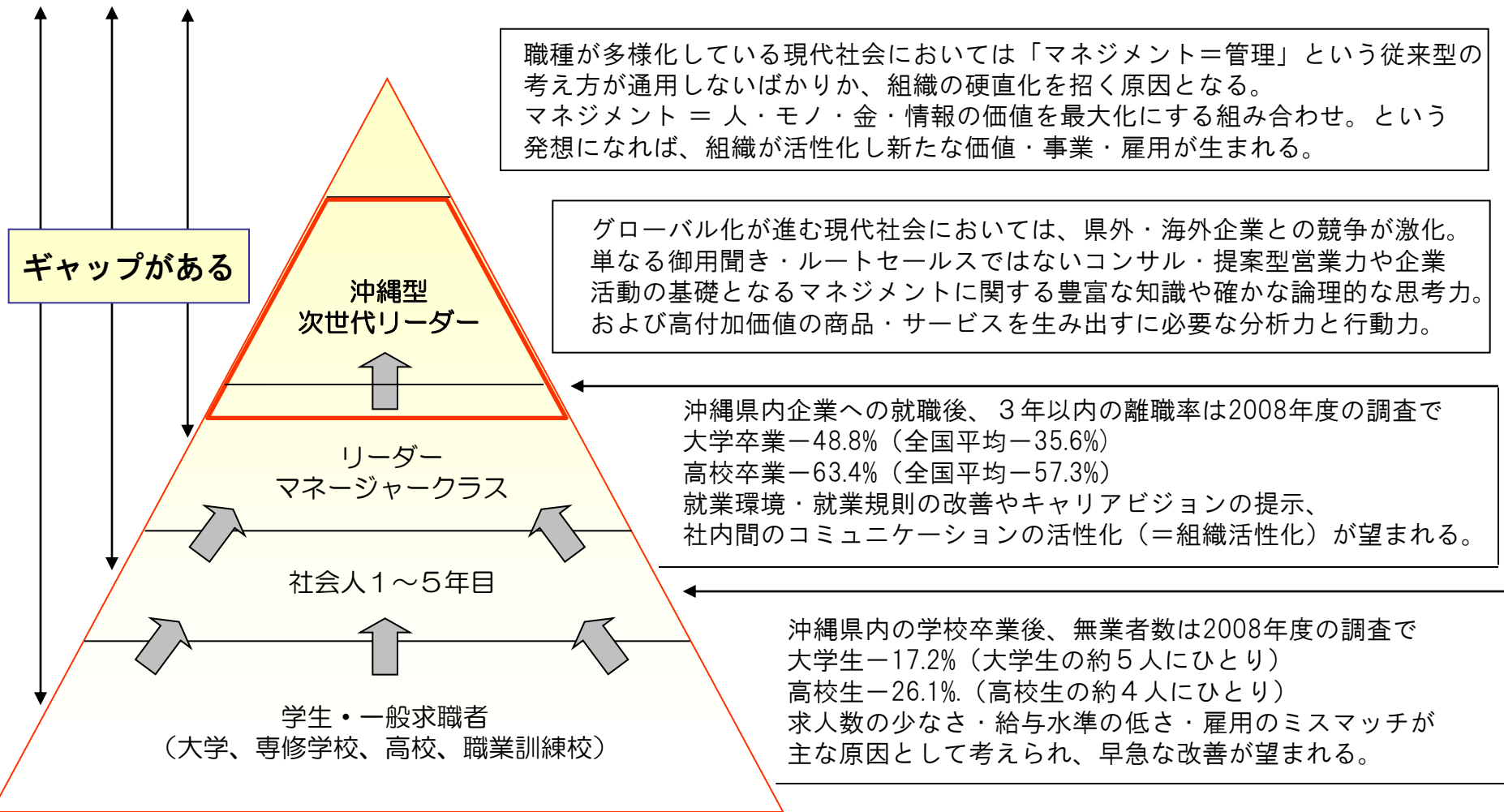
街をつくっているのさ！



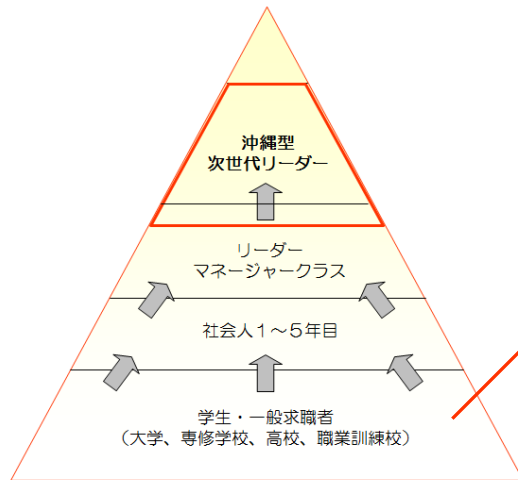
経営陣が求める次世代リーダー像（新卒採用者に期待すること）

◆沖縄県の産業界経営陣が求める人材・人物像・・・（過去のヒアリング調査より）

沖縄県に固執せず広い視野を持ち、新たな価値・事業・雇用を生み出し、育てていける人材
自社の利益・成長だけでなく、業種・業界・地域・社会全体の発展と幸福を信じ続ける人材

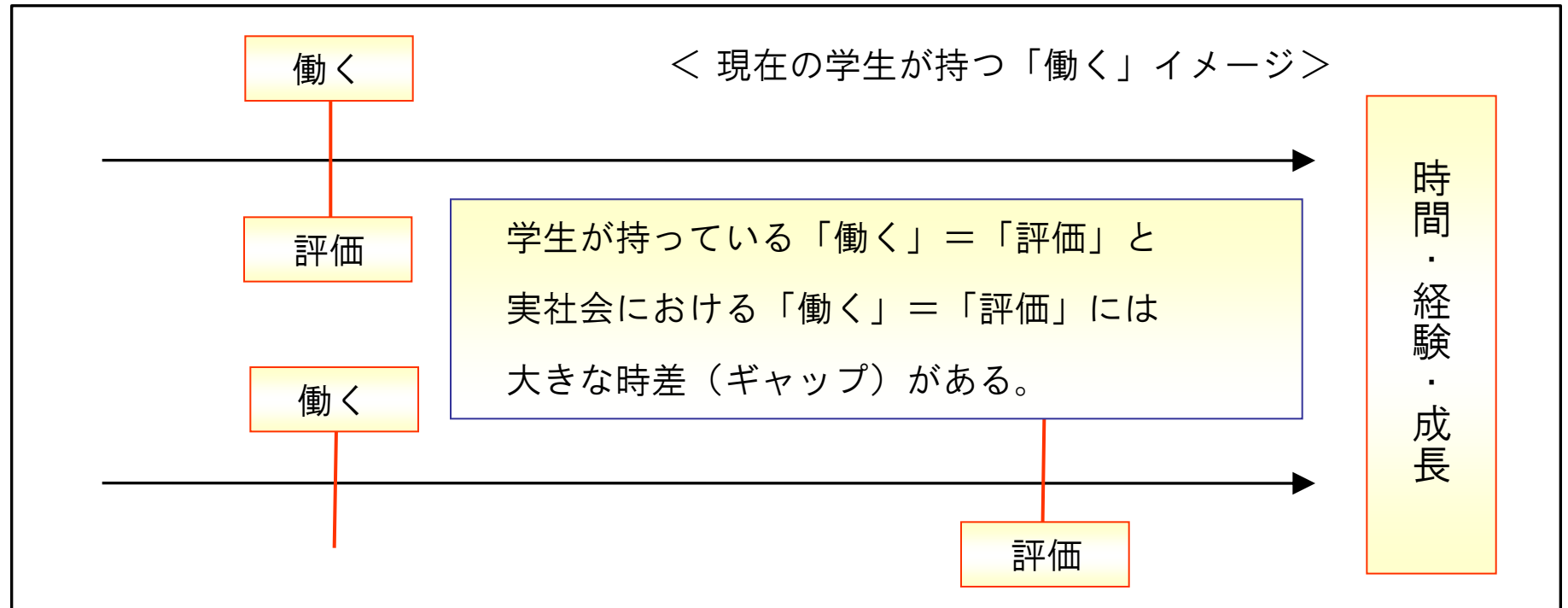


新卒者（大学生含む）が持つ「働く」イメージと現実とのギャップ



◆大学における移行教育期の課題

- 経営陣が求める人材と既存学生との大きなギャップ。
- 働くイメージを増長させる仕組みの欠如あるいは不足。



特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事 白井 旬

junshirai73@yahoo.co.jp <http://facebook.com/shirai.jun>

シュリーマンの「気づき」ブログ・・・

トロヤ遺跡を発掘した冒険家であるH・シュリーマンに憧れる白井旬が、
沖縄のキャリア教育・シューカツ(就活)支援や人材育成・社員教育。
ベンチャー支援・営業研修や地域活性化などに携わることで発見した
「気づき」などをつぶやくブログです。2010年1月1日から更新中。



<http://schliemann.ti-da.net/>

