

平成30(2018)年度第2回栃木県総合教育会議

議事録

日 時 平成30(2018)年10月23日(火曜日)
午後3時00分から午後4時15分まで

会 場 栃木県公館中会議室

出席者	教育長	宇田貞夫
	教育委員(教育長職務代行者)	工藤敬子
	教育委員	岡直樹
	教育委員	吉澤慎太郎
	教育委員	鈴木純美子
	知事	福田富一

1. 開会

○司会 それでは定刻となりましたので、これより平成30年度第2回栃木県総合教育会議を開会いたします。

当会議は、県総合教育会議設置要綱第5条に基づき、公開で行うことになっておりますので、御了解下さい。

2. 挨拶

○司会 まず初めに福田知事より御挨拶をお願いしたいと思います。

○福田知事 皆さん、こんにちは。

本日は御多忙の中、教育委員の皆様方には、今年度第2回目となります栃木県総合教育会議に御出席をいただきまして、御礼を申し上げます。

また、先生方におかれましては、本県の教育の施策の推進のために多大なる御尽力をいただいておりますこと、改めて感謝を申し上げます。

さて、本日協議いただくテーマにつきましては、前回に引き続きまして、「地域を支える人材の確保と職業人を育てるキャリア教育の充実について」でございます。

前回の会議では、雇用のミスマッチ、若者の早期離職、東京圏への人材流出の3つの論点で議論をいたしました。インターンシップを初めとした社会体験が少ない、生徒が進路を決める上で先生が果たす役割が重要である、進路指導に係るスキルアップが必要である、普通科の高校生は考える職業の幅が狭いのではないかなどの御意見を頂戴しました。

本日の会議では、前回に引き続きまして、キャリア教育について、特に普通科における就職指導に焦点を当てて議論を深めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いを申し上げます。開会に当たっての挨拶といたします。

3. 議題

地域を支える人材の確保と職業人を育てるキャリア教育の充実について

○司会 それでは、これより議事に入ります。

ここからの議事進行は、本会議の招集者でございます福田知事をお願いいたします。

○福田知事 それでは、議事を進めてまいります。

今回は、普通科の職業指導に焦点を当てまして、前回の議論をさらに深めていくこととしたいと思います。

お手元の資料1に、前回の主な意見をまとめてありますので、御覧願いたいと思います。

まず事務局から、学科別の就職状況や就職に向けた学校の取組と課題、知事部局で取り組んでいる職業PRの取組を説明してもらいます。事務局、お願いします。

○事務局 それでは、学校教育課から説明申し上げます。

まずは普通科と専門学科の就職状況の違いについて御説明申し上げます。資料2の図1を御覧ください。

卒業生全体に占める就職者の割合は、普通科のほうが低くなっております。ただし、一口に普通科と申しましても、卒業生の半数以上が就職する学校もあれば、1人も就職

しない学校もありますので、このグラフはあくまでも平均値であることを御理解いただければと思います。

続きまして、資料2の図2を御覧ください。

就職内定率で見ますと、普通科の就職内定率は専門学科に比べて低くなっております。参考までに申し上げますと、例年、職業系専門学科の8割を超える生徒、それから普通科の9割を超える生徒が県内に就職しております。

次に、普通科における就職指導の困難さ、難しさを一般的な就職指導の流れに沿って御説明申し上げながら考えてみたいと思います。

図3を御覧ください。

高等学校における就職指導の例を示させていただきました。

学校の特色、あるいは生徒の実態等が異なりますので、一概には申し上げられませんが、およそ、この図のようなスケジュールで学校では就職指導が行われています。

いわゆるキャリア教育は1年生から行っており、生徒が自身の進路について考える機会は何度もございますが、多くの生徒にとって、進路選択が現実味を帯びてくるのは2年生の終わりごろになります。多くの学校では、2年生の学年末に卒業生を招きまして、話を聞く機会を設けます。そこで、進学、就職、どちらの希望者もいる学校につきましては、どちらの話についても聞かせるということが多いようでございます。その上で、進学を目指すのか、就職を目指すのかといった大まかな進路希望調査を実施いたします。進学、就職を明確に決めている生徒もおりますが、なかなか定まらない生徒もおります。また、進学を希望していた生徒の中には、経済的な理由などにより進学を断念し、就職希望に切りかえる生徒もおります。

早い段階では、教員が5月ごろから企業訪問を開始いたします。企業が学校に求人票を持参するのは7月1日からとなっておりますが、生徒との面談は、年度初めの4月から始めるため、前年度の求人票に加えまして、企業訪問や卒業生から聞き取った情報などをもとに、生徒との面談を重ねていくこととなります。

7月には、求人票をもとに、生徒に職場見学を促します。ここで、生徒の希望と企業からの求人がマッチすればいいわけですが、なかなか見学先が決まらないという生徒も出てまいります。

8月下旬に、これまでの面談や職場見学などの結果をもとに校内で就職推薦会議を開きます。この就職推薦会議におきまして、どの生徒をどの企業に推薦するのかを校内で決定することとなります。

その後も、1回目の就職試験で就職が決まらない生徒や、なかなか進路が定まらない生徒が出てまいりますので、全員の進路が決定するように3月末まで指導を続けることとなります。

その際、教員にとっても、生徒にとっても選択肢が多ければ多いほどよいのですが、実際には普通科は専門学科に比べ、継続して求人を出してくれる企業数が少ないというのが実情でございます。就職試験の時期が遅くなればなるほど、生徒は限られた選択肢の中から進路を選択せざるを得ないという状況が出てまいります。

また、生徒の希望と実際の求人がマッチしないという背景の一つに、生徒の視野の狭さが考えられます。生徒自身が働く姿を想像できる職業の幅が狭いため、希望する職業

の範囲も狭くなってしまうことが考えられます。

以上のことから、生徒にとっても、教員にとっても、多様な職種、あるいは多様な企業に触れる機会、知る機会がもっと必要なのではないかと考えております。

生徒も教員も時間的な余裕がない現状ではありますが、今回の御議論も参考とさせていただきながら、何らかの方策や知事部局との効果的な連携について検討していきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

学校教育課からは以上でございます。

○福田知事 次は、労働政策課。

○事務局 労働政策課からは、県や業界団体等における企業や職業のPRについて御説明をいたします。

資料3を御覧ください。

最初に、業種全般についてでございますが、こちらのうち県による取組が、労働政策課が行っている取組でございます。

学生等に県内企業等を知っていただくために合同説明会や就活セミナーを開催するとともに、学生に大きな影響を与える大学の教職員や保護者を対象とした事業も実施しております。

また、全国に先駆けて開発しました、スマートフォン向けのとちまる就活アプリやホームページ、WORKWORKとちぎによる情報発信、とちぎジョブモールや、都内に設置をしましたUIJターン就職サポートセンターにおける個別相談なども実施しております。

高校生へのPRにつきましては、生徒等を対象とした、とちぎオープンカンパニーと、就職指導等教員を対象とした研修会を実施しております。

企業版オープンキャンパスであるとちぎオープンカンパニーにつきましては、今年度から教育委員会と連携して、各企業の協力のもと、夏休み期間中に実施しています。今回61社の企業の協力を得まして、120人の高校1、2年生とその保護者に御参加をいただいたところです。

経済団体におきましても、県の各種事業と連携を図るとともに、合同説明会やインターンシップ支援、講師派遣などさまざまな取組を行っているところです。

人材不足が深刻な業種におけるPRの取組につきましては庁内各担当部局が対応しているものを記載しております。

まず、福祉、介護分野ですが、県では、パンフレット等による情報発信、そして業界団体等では、県からの委託を受け、福祉人材・研修センターが、小、中、高校への出前講座や介護職場体験を実施するとともに、就職支援セミナー、フェアの開催などを行っています。

次に、建設分野ですが、県では、大学、高校等への学校訪問によるPRや講師派遣のほか、栃木県建設業協会が、広報紙、業界紙によるPR、高校への説明会の開催などを行っています。

また、林業、農業分野におきましても、県におけるイベントやフォーラム、相談会、説明会の開催、業界団体における相談窓口の設置やホームページ、パンフレット等によるPRなどを行っています。

それから、各団体の取組欄の最後に、とちぎジョブモールでの専門相談の実施を記載していますが、これらの業種につきましては月に1回、とちぎジョブモールで相談窓口を設置しており、その対応は、それぞれ各団体で行っています。

労働政策課の説明は以上です。

○福田知事 それでは意見交換に入ります。

普通科の厳しい就職状況下において、求人数や内定率を上げるにはどうしたら良いか。また、生徒の職業観を豊かにするにはどのような取組が考えられるか。前回の会議で御意見があったインターンシップ制度の見直し、進路指導のスキルアップなども含め、課題解決のため、県と県教育委員会がどんなことをしていったらいいのかについて、意見を聞きたいと思います。吉澤委員。

○吉澤委員 我々企業で学校に人材を求めるときに、大学生は広く求めるのですが、高校生はどちらかというと職業系の学科に対して求人票を出している状況にありまして、普通科の生徒で就職を考えている人たちは、あまり念頭に入れていなかったということであり、ます。ですから今後、普通科の就職希望者に対して、どのようにアプローチしたらよいかを考えていかなければならないと思います。

○福田知事 大卒は広く求人しているけれども、高卒は学科が限られている状況ですか。

○吉澤委員 学校を決めて、工業科であるとか、科を決めて求人票を出しています。

○福田知事 そうしますと、高校の普通科卒業生は。

○吉澤委員 念頭に入っていません。

○福田知事 社員として仕事する場がないという意味ですか。

○吉澤委員 そういうことではなく、我々の生産現場で、技能系でやってもらうことを前提にして、工業高校の生徒に来てもらうことが一番仕事にフィットするからということ。普通科の就職担当者というのは念頭から抜けているということです。例えば家庭の事情で時期が遅くなってから就職しなくてはいけないような人たちに対して、我々企業側で、もう少しうまくコンタクトできるような方策を考えていかないといけないと思います。我が社の場合、普通科の就職希望者というのはちょっと念頭に入っていないと思いました。

それから、この2018年から始まった、とちぎオープンカンパニー2018ですが、2019年度は是非、我が社も参加したいと思います。

○福田知事 ありがとうございます。

普通高校の就職希望者というのは事務職しかいないのですか。

○事務局 決してそういうことではありません。職業系の生徒は、先輩が行ったところを目標にする傾向にあり、普通科の生徒はどうしても就職希望者が少ないこともあって、選ぶ選択の幅が実際には狭いということがございます。

○福田知事 もともと求人も来ないということですか。

○事務局 はい。

○福田知事 事務系くらいしか来ないのですか。

○事務局 そうですね。事務系を希望する生徒の方が多いという現実もありますので、求人への開拓そのものがなかなか難しいという状況はございます。

○福田知事 それは、来ないけれども、お願いしますと言ってもいないのではないですか。

○吉澤委員 それもあるかもしれませんが、企業側からすると、今、限られたところにしか求人票を出していないわけで、これから少子化の時代ですから、より幅広く人材を開拓しなくてはいけないという企業の課題があります。今まで以上により多くの学校に求人票を出していく必要がありますが、この普通科の問題も知らせて、求人票を出してくださいという働きかけを企業側にもする必要はないかと思います。

○福田知事 ほかの委員さんいかがですか。鈴木委員。

○鈴木委員 高校生が卒業してすぐに就職となると精神的にもまだ未熟で、自分には何ができるのか、仕事がわからない状態で、とりあえず事務ならできるのではないかと考えるのだと思います。

私自身、普通科の高校を出て就職をしました。毎年、高校卒業の先輩が就職していたので、その会社に行けたのです。それがなくなると、難しいと思います。

ミスマッチはどうしても出てしまうと思います。出るのが当たり前ということで、ミスマッチを感じたときに、次に自分は何をしたらいいだろうというときに、ジョブモールなどに相談に行ければよいのですが、悶々として、ただ会社をやめてしまうことが防げるとよいなと思います。

卒業した学校に行って相談することはなかなかできないでしょうし、同じ学年の卒業生の友達同士で連絡を取り合って、友達が行った会社はどうかといった情報を集めたり、友達に相談したり、スマホで情報を集めたりするなど、次の仕事を見つける手段があればよいと思います。

○福田知事 製造業の現場では、先入観として高校生は職業系からしかとらない。それから、就職の後、合わなくてやめてしまったけれども、学校にはなかなか相談には行けない。行きにくい。そういう御意見が今、出ました。ミスマッチで、再就職した場合に、また学校に相談に行きやすい環境づくりだとか、職業高校でなくても、ものづくりの現場では求めているところもあるので、ものづくりの現場にも就職できるような仕組みが今からつくれるかですね。

お二人の委員のお話の中で課題がありましたけれども、それらも含めて何かお話、意見がありましたらお願いします。工藤委員。

○工藤委員 今の話は、非常に狭い感じがしておりまして、普通科を卒業後、次の階段を上ることだけを目指している子どもたちが大体普通科へ進学してくる中で、小、中、高の段階の途中に、体験的なものが非常に少ない。しかも、いろいろな企業が御用意してくださる体験等はあるけれども、割と全てが受け身で、自分たちが考えて行動を起こすということではなくて、ほぼ用意されたものに乗っかって、何か説明を受けたり、何となくその時間を過ごしてくるという中で、なかなか将来への職業観がつかめないお子さんというのは少なからずいます。

先ほどからお話があるとおり、事務系が無難な進む道として考えがちですが、今、事務系の募集はほとんどありませんので、そこで就職がかなわないことは感じています。

前回の総合教育会議でもお話をさせていただきましたが、実体験を伴う経験が少ないことで、自分は何が向いているのか、何がしたいのか、あるいは人生百年と言われる中で、どういう生き方をしたいのかというビジョンがないまま、目先の階段を上ることだけを目指してしまっているところがあるので、このあたりの意識をどうやって育てていく

のかが、やはり一番の課題だと思っています。

今回は、県教育委員会と知事部局の会議なので、高校生の就職というところにスポットを当てていますが、もっと広い目で見ると、今、社会問題として大きく取り上げられている、ミッシングワーカーという方たちがいます。これは、就職活動をしていない、いわゆる失業者に含まれない、いわゆる労働者です。それは、40代、50代の方たちがいらっしゃると思います。今、失業者は、大体72万人と言われていますが、100万人を超えるミッシングワーカーが眠っているのです。

今の若い方たちの中にも、就職して、やめてしまったけれども、その後、就職活動をせずに自宅でもっている。ここは統計的な数に入っていない、いわゆる未職者も年々ふえていて、そういった方たちがなぜ働く意欲が持てないのかということを考えてときに、自分が何をしたいのかということを考えるチャンスが非常に少ないと思っています。

私の子どもたちはたまたま海外の高校へ進学していますが、その友達の様子を見てみますと、大学に入る前に、ギャップイヤーという1年で、世界を見たりとか、何か仕事についたり、そういった経験を自分たちでしながら、大学へ進学していく経験を積んだりしています。

そのため、話を聞いたり、受け身の取組だけをしている限りは、自分が何に向いているのか、何ができるのかということを見つけられればラッキーだと思いますが、そうでない子どもたちは、そこで何となく自分が社会に順応できないだめな人間なのではないかと自信をなくして、次へのステップを踏み出せないということもあるのではないかと感じています。

今、就職活動において、結構若い人たちのハローワークの利用が少ないと感じていて、実際に私も短大で学生たちの対応をしているのですが、リクナビとマイナビとかインターネットでの就活が多くて、ジョブモールに足を運ぶということが少ないのです。

ただ、今後、就職したけれどもうまくいかなかった、次の就職へという橋渡しという具体的な取組としては、やはり、そういった相談窓口をしっかりと高校などがつないでいくことが必要だと思います。

多分リクナビやマイナビなどの大手と違って、ハローワーク、ジョブモールは、家に近い企業を紹介してくれたり、まだ高校生ですと、なかなかインターネットで自分の将来を決めることができないところもあると思いますので、対面で相談をしてくれるというメリットがあると思います。

迷ったときに、高校ではそこまで、就職後のフォローができていく部分もあると思いますので、専門の方がいるところへの橋渡しを上手にすることで、つまりいても次への橋渡しができる仕組みを今後つくっていくということも一つの方策だと思います。

○福田知事 自分自身が何に向くのか判断できない。あるいは迷った場合、フォローしてくれる場所、仕組みをつくっていくべきだという御意見等を頂戴しました。

岡委員、お願いします。

○岡委員 普通科の話から離れますが、私たちも、県内の高校を回らせていただいておりますが、現場、社会の中、企業の中で、今、使っている機械などよりは相当古いものを使って、今の高校生たちは勉強しています。それは多分、基礎を学ぶということで、それ

はそれでよいと思いますが、受け入れる企業側から見たときに、少し遅れていて、即戦力にならない。

しかし、普通科の何の知識も持たない高校生を企業が受け入れた際に、企業側のリスクも相当あるのではないかと思います。

全員進学を目指す普通科もあれば、そうではない普通科もありますが、もし、可能であれば、就職も視野に入れた普通科では、ある程度の基礎となるような知識は、普通科の子どもたちにも教えてあげられる授業でも組めればよいのではないかと思います。

それと、とちぎオープンカンパニーについて、61社が並んでいますが、どれくらいの業種に声をかけたのでしょうか。業種があまりにも偏り過ぎて、自分がやりたい方向がなくて、出されたものから選ばなくてはならない。それで、マッチングがよくないのではないかと思います。

企業を集める際にも、地域ごとに業種をバランス良く集めるべきではないかと思います。

○福田知事 この61社について、生徒は仕事の中身を見て、この会社に行きたい、研修したいと選ぶのですか。授業の一環だと言って参加を促しているのですか。生徒は企業をどのようにして選ぶのですか。

○事務局 61社につきましては、労働政策課から4月の冒頭に1,530社に御協力の呼びかけを通知いたしました。その結果、事前の説明会に106社が御参加いただき、最終的に61社が御協力いただけるということになりました。

そして、学校を通してこの61社を御提示し、生徒の方々は家族などとも相談をして、参加する企業を決めたものと考えておりますが、どういった観点で選んだかというところまでは分かりません。結果として、61社のうち参加者がいた企業が21社となっております。

○福田知事 21社。

○事務局 はい。61社を御提示しましたが、40社は申し込みがなかったということです。

○福田知事 これは見学だけですか。

○事務局 企業の側でどういった対応をするかは考えていただいておりますが、基本は見学となっております。

○福田知事 事業所に滞在する時間は二、三時間しかないのか。

○事務局 そうです。

○吉澤委員 61社あって、結果、高校生が訪ねてきたのが21社ということですね。総参加者数は120名となっております。

○事務局 複数の生徒が行った企業もございますので、参加者数は120名となっております。

○吉澤委員 最初に案内を出したのは何社ですか。

○事務局 1,530社です。

来年度以降はもう少し参加者数を伸ばしていきたいと考えております。

○福田知事 一通り意見をいただきました。職業観の自ら見極めがつかないということと、向き不向きも、学校でもよくわからないかもしれない。本人もわからないのかもしれませんが。万が一、選択を誤ってしまったら学校に相談に来なさいということが可能であってほしいという思いが込められていたと思うのですが。

要は、就職相談に乗る先生と、就職したいという生徒と、求めている企業と、その三つが一体になればよいのですが、それらをどうやって教育現場で一体化、ミスマッチをなくすことが可能になるか。あるいは、敷居を低くして、また次のチャンスを与えることができるようになるかということが、今4人の委員の皆さん方の意見だったと思います。それらも含めて、教育委員会としてはどう対応していくことが望ましいのか、教育長、お願いします。

○宇田教育長 非常に難しい問題提起であると考えています。普通科も、先ほど、高等学校における就職に至るまでの学校での流れの説明がございました。普通科に求人票が来ないという話をしましたけれども、例えば、求人票を出せば必ず応募してくれるという関係が、高校と企業の間であれば、必ず例年求人票が来ますが、普通科の場合には、極端な例ですと、今年は就職者がいるけれども、次の年には就職者がいないということもあります。そういうアンバランスな中で、企業との信頼関係を構築しにくいところがあるのかなということが1点。それから普通科の場合には、夏ぐらいまでは、とにかく進学を目指して頑張って勉強をしていますが、秋以降に一步遅れて就職に回る子もいます。そうすると、遅れていますので、求人している企業数が少ない。求人があるとしても、なかなか採用されにくい。そういう状況もあるのではないかと思います。

それから、学校で、先ほど、相談のことについてのお話がありましたけれども、確かに卒業をした生徒にまでなかなか「どうだい」という声かけができないことは事実だと思います。

そういう中で、前回にも話題になったかと思いますが、在学中、生徒と教員の信頼関係がしっかりとできていて、社会に送り出していれば、つまりいたときに先生を頼ってくるのかなという気がします。

そういうことで、信頼される教員ということで、教員も生徒に対応する部分での資質・能力というものもしっかり身に付けていかなければならないだろうなと思います。

なかなか、ミスマッチの部分については、選択肢を幅広くしていく努力は必要だと思います。

本日欠席の陣内委員から意見をもらっていますので、御紹介してよろしいでしょうか。

○福田知事 お願いします。

○宇田教育長 3点ございます。要点だけ話します。まず1つは、施策を検討する上で、現状を的確に分析するデータ収集の必要があるということで、量的調査、それから質的な調査も必要で、特に普通高校卒業後に就職した生徒へのインタビュー調査、これが重要ではないかと考えています。その際には、高校在学中にどのような支援、支援体制があればよかったか。就職後にどのような支援や支援体制があればよかったかという2つの視点が必要だろうという意見です。

2点目は、普通高校の支援システムの構築についてで、先ほどの相談にも関連しますが、学校現場と企業双方の実態を知る人材をスクールジョブコンシェルジュとして配置してはいかがか。就職担当の先生のサポート、企業と生徒のマッチング、就職後の生徒のサポートに取り組むという者を学校に配置したらどうかという提案です。

それから、インターンシップに関連して、その拡充を図るに当たって、提案として、地域を支える人材を考えたときに、是非、NPO法人などもインターンシップ先として

入れてはどうかという意見です。それから、普通高校の生徒をインターンシップとして、もし受け入れるとしたら、企業にとってプラスになるような仕組みを考えていく必要があるのではないかと。以上3点をいただいております。

○福田知事 このオープンカンパニーにNPO法人も加えるということですね。是非うちもというところがあれば、企業だけではなくて、NPO法人も含めて。

それから、スクールジョブコンシェルジュ、これを各学校に配置すると。学校と企業をつなぐ役割ですが、そのような優秀な人が見つかるでしょうか。

○福田知事 今、やりとりを聞いていて思ったのですが、職業高校は卒業生が相当、根を張っているから、求人も来るし、後輩も後から続いて就職していく道筋ができ上がっている。普通高校は単発になってしまうということなので、継続して求人も来なければ、来たとしても行く人がいないかもしれないという話がありました。

今の時代なんだから、総合就職支援センターというのを1箇所つくって、どこかの高校でもいいのだけれど、そこに全高等学校の普通科の就職希望者を登録し、企業はそこだけやりとりをすればワンストップです。本人が行きたいところを探して、ネットでつなげばよいのですから。自分が面接してみたいところを見つけて、面接をする。その学校から採るのではなく、こういう人をとりたいと、求人はそれでいいわけでしょう。民間企業からすれば、自分の会社のためになればよいのですからね。そうすれば、学校ごとに求人票を持って歩かなくてもよいのですし、例えばそういうことだって考えられるのではないのかと思いました。

○吉澤委員 要するに、各学校を選んで求人票を出すのではなくて、学校とは別に、ここにも必ず出ささいという場所を決めてもらって、そこに求人票を出してもらおう。そうすると、そこから、『今年どうですか？』と、『予定数採用できましたか？』と。『いや、実はあと2人は採りたい』というようなやりとりをして、それではということでマッチングをしていく。

県内に1カ所そういう所があると非常によいと思っていました。今の知事の提案を是非、具現化してもらえればありがたいですね。

○福田知事 企業側は、学校にこだわる人はこだわればいいし、こだわらない人は……。

○吉澤委員 こだわりつつも、必ずここにも登録してもらって、そこにも必ず情報が行くようにする。

○福田知事 今の時代、各学校にスクールジョブコンシェルジュを配置することは非現実的でしょう。

普通高校は窓口を全部まとめてしまう。その中から選ぶという仕組みをつくると生徒も選びやすい。企業も便利になるということですよ。そのほかに、自分の卒業した学校からは必ずとりたいという会社の経営者がそこへ別途出せばよい話ですからね。そういう仕組みも考えられるかなと思いました。

ところで、宇都宮市の平出工業団地に日本信号という会社があります。この会社は、女性の勤続年数が日本一になっていて、男性よりも女性の勤続年数が長い。その工場は、普通科の女子生徒も結構就職しているとのことで、現場で技術を学んで技術者になる。資格を取る。それでラインの責任者みたいな役割になって、定年までしっかり勤め上げるという、それが特徴だということを、工場見学でうかがった時に、社長がおっしゃっ

ていました。普通高校卒業だけでも技術屋さんになった人が身近にいっぱいいると聞いています。

本人にやる気があれば、そういうことも可能になります。そういう人を育てる企業がどんどんできているはずで、職業高校でなくてはだめだという先入観は、学校側も経営者側も、両方のために見直していく時代なのではないかと思えます。

では、今までの協議の中で改めて何かありましたらお願いします。

- 工藤委員 先ほど知事がおっしゃっていた総合就職支援センター、また、スクールジョブコンシェルジュを高校に配置するというお話もありましたけれども、高校生の就職の斡旋は、とちぎジョブモール等ではなさっているのですか。
- 事務局 ジョブモールには、高校生が来る例はほとんどないと聞いております。やはり、高校の就職は学校での対応が基本となっておりますので、就職後にうまくいかなくて、相談に来るといった形になるようです。
- 工藤委員 先ほどの、日本信号さんが女性の活躍で認定を受けているということなのですが、若手の採用や育成に積極的で、雇用管理などが非常に優れている中小企業に対するユースエール認定企業という厚労省の認定もありまして、離職率が低い企業に贈られているのですが、就職を勧めるときに、こういった企業を中心に勧めるとか、行けるところならどこでもよいということではなくて、そういった両立支援であったり、本当に離職率が少ないところなのかどうかという点も推薦する際の配慮としては必要ではないかと感じました。以上です。
- 吉澤委員 前回、今回、地域を支える人材の確保というテーマですけれども、高校生に関しては8割以上が地域の協力を受けて、栃木県で就職していますが、3年以内離職率が非常に高く、3人に1人は3年以内に職を離れている。この人がその後どうなっているかが把握できないか。つまり、その後、県内で就職しているのか、他県に行っているかわからない。望ましい次の仕事を見つけることができるかという点ですけれども、フリーターになるなど望ましくないことになっている可能性が高いのではないかというのが一つ懸念される。
ジョブモールにもあまり若い人が来ないという話ですけれども、その若い人たちがもとい学校に駆け込むのか、ジョブモールに行くのか、あるいは、ハローワークに行くのか。なるべくよいチャンネルで次の仕事探しがうまくできるとよいと思います。
それから、もう一つが、これがちょっとできないかなと思うのが、産業労働観光部で県内の企業、事業者に、今年度の採用内容を詳しく教えてもらうことです。大学生・高校生ともに出身が栃木県なのか他県なのかを毎年把握すると、この地域を支える人材の構成がつかめます。県内の高校を出て、県外に行ったが、そのままなのか戻ってきているのかといったデータがあると、今後の作戦を立てるのに役立てられると思います。
- 福田知事 卒業時、就職時の卒業学校、出身高校を調べられませんかという、2つ意見ができましたけれども、フォローのほうは教育委員会ですみますか。
- 事務局 それは就職に限らず、進路指導主事が集まる連絡協議会などでも、この追跡調査の件は話題になっていまして、毎年、学校単位で、できる範囲でということで調べ始めているような事例もございます。仕事が続いている卒業生のデータは集まってくるのですが、離職した卒業生の様子がなかなか追跡調査しにくいというような話題も出ており

ます。どうか、その先々まで学校としてもできることがないかというような話題は、就職進路指導の連絡協議会などで話題は出ております。

ただ、全体として、教育委員会として、決まった形での追跡は、これまでは実施しておりません。

- 福田知事 では、就職時の出身大学については。
- 事務局 恐らく企業が採用した数的なものであれば、労働局である程度把握できるかなと思いますが、さらに出身校という部分ですとどれぐらい把握しているか。調査といっても企業に協力をしていただける範囲内でのお願いになるのかと思われまます。
- 吉澤委員 調査票をつくって、送って見たらどうですかね。
- 福田知事 仮に捕捉できたとしても、そのデータを有効に使えるか、労力と費用対効果。
- 吉澤委員 90%以上のデータが集まれば、県内の企業が地元の人材をどれだけ採用しているのかというのが把握できるわけです。その2割、3割の数字しか捉えられないと、使えるデータにならないなということなので、どれだけ企業が協力してくれるかということにかかっているでしょうね。
- 福田知事 そのことによって、企業が県内からの採用枠を増やすとか。
- 吉澤委員 そういう働きかけもできるかもしれない。まさに、「地域を支える人材の確保」というタイトルですから、そこが果たせるかどうかというのが、ある程度数字でわかると、また次のステップへ行けるのではないかと思います。
- 福田知事 沖縄の普通科の卒業生が地元企業に就職して、地域を支える人材になるかもしれないですね。
- 吉澤委員 そうですね。大学生の場合、それはあります。高校生の場合は、やはり圧倒的に地元ですけれども。
- 福田知事 我々は、地域の人たちに支えてもらいたい、地元の子供たちに支えてもらいたいと願うのですが、人は海外も含めて、外から来る時代ですので、それはそれで受けとめなければならないのではないかという話になって、会社にとってメリットがあるかどうか。それにプラス、地域にとってもよい人材の確保につなげていくことが、社会にとって大切です。
- 吉澤委員 東京の大学に行っても、卒業したら栃木県に戻って活躍してほしいと期待しています。高校生はすぐ入るから分かるのですが、大学生の場合、数年たってからなので、数字の把握は難しいと思うのですけれども。
- 福田知事 企業調査などをするとき、今年はどうな採用状態、採用内容でしたかという中で答えてもらうということは可能かもしれないですね。毎年お願いするわけにはいかないでしょうけれども、全体的な調査をするとき項目を1つ増やして、データをとる価値はあると思います。他にありませんか。
- 宇田教育長 1点、前回話題になったインターンシップのことはありますけれども、この制度については、もっと期間を長くという話をいただいたところですが、現在、産業教育審議会で、産業教育における実践的、体験的な学習活動の充実という項目で審議をさせていただいており、その中で、インターンシップのあり方、複数の業種、それから複数回、期間の長期間、あるいは海外、それは大学とか研究機関とか、それも専門的なところでのインターンシップはいかがかという話も出ています。ただ学校はどうして

も授業時間の確保という大前提にありますので、時間をどのように、長期休みを利用するという事かもしれませんけれども、これまでの議論も含めて、来年の7月に建議ということになっておりますので、インターンシップのあり方等についても検討し、御提案いただく予定です。

○福田知事 それは、教育委員会でやっているのですか。国がやっているのですか。

○宇田教育長 県教育委員会で、来年7月までです。

○福田知事 7月ですか。

○宇田教育長 国で、各県の設置が義務付けられており、かつて、吉澤委員には会長をやっていただきました。組織は昭和二十何年ごろからです。

○福田知事 そこでまとめてもらって、その先、どのように現場に落とすかが課題です。

この、オープンカンパニーにしても、2～3時間の説明を受けるだけなのでしょう。そうではなくて、職業体験をしてみるということになれば初めて、就職したい、働きたいと思うかもしれないし、こういうところでは嫌だから別なところをまた探そう、そこでもインターンシップやってみよう。こうなると、また次で自分にあった職業と出会うかもしれない。今、普通高校の生徒はインターンシップをやっていないのですか。

○宇田教育長 やっているところもありますけれども、多くはやっておりません。

○福田知事 せっかくオープンカンパニー制度をつくったんだから、この先、インターンシップ体験してみようと言ってくれる会社があって、生徒がやりたいのであればやってみる。そこでもう一段階進めるということも考えてみる必要があるのではないのでしょうか。

そろそろ終了の時間になりました。

2回にわたって、「地域を支える人材の確保と職業人を育てるキャリア教育の充実」をテーマに議論してまいりましたが、生徒の職業選択の幅を広げること、あるいはミスマッチを解消するためには、最新の情報を先生方が知ること、雇用情勢についてですね。知識だけではなく、指導する側のスキルも求められている。インターンシップを初めとした体験の場につきましても、企業の理解なしには進められない。行政としても踏み込む必要があるし、企業側にも協力してもらう必要性もあると感じたと思います。

そのように考えますと、雇用政策を担っている産業労働観光部を中心に、関係する部局が教育委員会との一層の連携を図っていかなければならないということの重要性も感じたところでございます。

本日の会議で、どうあるべきかというのは何となく方向づけられたのではないかと思います。産業労働観光部、教育委員会は連携を密にして、今後の施策展開に生かしてほしいと思います。

2回同じテーマで進めてまいりましたが、掘り下げて議論をできたという点ではよかったのではないかと思います。

今後も、ワンテーマで複数回ということも考えてまいりますので、委員の皆様方にも御理解、御協力をよろしくお願いいたします。

それでは、ここで教育長から報告があるようですので、お願いします。

○宇田教育長 それでは御報告させていただきます。那須雪崩事故に関しまして、生徒の遺族、それから教師遺族の弁護団が7月に結成されましたけれども、その弁護団から、総

合教育会議における再発防止策の検討ということについて申し入れがありました。

雪崩事故を契機として、昨年11月開催した第2回の総合教育会議で、運動部活動における安全管理と今後のあり方について協議が行われ、そのときの御意見も踏まえて、再発防止策を策定し、取組を進めているところであります。

しかしながら、今回の申し入れを踏まえまして、現在、知事部局と教育委員会が共同で、高校生の登山の安全確保に向けた取組を検証、改善する新たな組織を設置する方向で検討しておりまして、弁護団と調整をしているところです。

今後、新しい組織で検討していくこととなりますが、その中で、必要であれば総合教育会議でお話をいただくことも可能性としてありますので、その節はよろしく願います。以上です。

○福田知事 知事部局と共同で取り組む検証、改善する、新たな組織。これはいつごろまでに見通しをつけようとしているのですか。

○宇田教育長 今、調整をしているところですが、検討事項、メンバー等も含めて、調整した上で開催したいと考えています。

○福田知事 御遺族の気持ちに寄り添いながら、新しい組織でしっかりと検討を進めてまいりましょう。

それでは、以上で総合教育会議を終了いたします。

ありがとうございました。

4. 閉会

○事務局 以上をもちまして、平成30年度第2回栃木県総合教育会議を閉会いたします。

本日はありがとうございました。