

・・・事務局から第二次答申及び第一次答申後の具体的な取組みについて説明・・・

【宇佐川会長】

教育委員会では、非常に多様な活動（取組み）をしている。しかも、活動の状況をデータとして示している。事務局からの説明について質問等はないか。

事務局が労力を使って、積極的にデータを集めている。まず、そのことに敬意を表したい。

その上で、論点を絞るために、最初に、「令和元年度の熊本県産業教育審議会の方向性」をまとめた別添資料1をみていただきたい。これをベースに今日の議論をどこに集約するか少し揉んでいただき、それから具体的な話ができればと思う。

別添資料1上段から諮問事項、そして4つの視点が当初より与えられており、2年間に渡り、平成29年度は1番（専門高校と産業界及び地域社会との連携体制の確立）と4番（若者の地元定着）、平成30年度は2番（グローバル人材の育成）と3番（産業界のニーズに対応できる人材の育成）の視点から議論を行ってきた。

1番、4番については、事務局からの説明にあったように、具体的な活動とそれに対して、どういうことが起こっているか、また、実際にやってみると色々な課題も出てきたという紹介があった。

一方、2番目については、一見、英語力が必要ということだけに集約されそうな受け取りがあったが、実はそうではなく、（例えば）県内で働く中で、多様なバックグラウンドを持った方と仕事をする等、そこには日本人だけではないことから、どこで働くにしても、視点を熊本だけ、日本だけという訳にはもう既にいかない状況にある。そこで、海外への派遣に取組み、「専門高校生による海外インターンシップ事業」の報告書にある様に、昨年はヨーロッパ、今年は米国と、どんどん視野を広げる努力をいただいている。

加えて、3番目の産業界のニーズに対応できる人材については、昨年度、膨大なデータ（県内事業所に対するアンケート）を得ていただいた。それを整理したものが、別添資料1中段下、3つのベン図で表してあり、県内事業所が求める力を「創造性」・「専門性」・「社会性」と示してある。

昨年より議論に加わっている委員各位におかれては御記憶かと思うが、△を事務局側は「課題」と書いているが、私自身の解釈は、高校生に対し「もう少しできるはずだ」、「もっとこのような力を身に付けて欲しい」という期待や満足度が十分ではないという評価になっており、それを課題と書いている。期待することを大きく捉え、「もっと伸ばせるはずだ」、「もっとここまでいけるのではないか」ということで、「創造性」にいくつか△がある。「社会性」の中に一つだけ△の「伝える力」があるが、今回のプロジェクト教育やインターンシップにおいてかなり解消された可能性があることが、先ほどの事務局からの報告におけるひとつの論点と思う。

その上で、例えば、「組織管理能力」、「経営的な視点」は、どうやって培うべきか。これは仮に高等教育機関でも簡単ではないと思うが、その一方で、先ほどの御船高校のチームワ

ークを見ていると、チームで活動するときのコミュニケーションが、組織の管理能力とつながり、そのような経験が役に立つのではないかと解釈できる。それから、技術的な問題へ果敢に挑戦し続ける気持ちや新しいものを発見する力も、やはり経験から来るところである。また、ヒントを与えるための教育側の努力も必要と受け取ることができると私自身は考えている。

それらを踏まえ、事務局の報告の中で、今後の課題として、経費的な問題やインターンシップ受入先を新たに見つけることの苦労が相当量あると指摘されている。これは、学校側の視点からの課題である。

その一方で、受け取り側の事業所からすると、相当な負担を強いていることになり、どのように負担を互いに共有するか、一緒に地域を守っていくかを考えないと継続性が無くなるのではないかと。

本年度、議論をいただく際に、継続性をどうするか、最終的に熊本の元気を今後もどうやって維持するかに尽きるのではないかと思う。その方向に向けて、何をすべきか、何を考えれば良いかを議論していただけないか。

事務局から提示されているデータを見ていただきたい。

資料23ページ「本県高校生の就職状況」である。先ほど県外への就職者がかなり目立つと話があった。ここでは、平成29年3月卒から平成31年3月卒までのデータがある。

総務省が公開しているリーサス(RISAS)のデータでは、18歳人口のデータではないが、20歳以上の人口統計で熊本県はガクンと減っている。18歳になると外に出る、それが2,000名とデータにある。それを踏まえると、約2,000名が県外に出ていることになる。県外から進学や就職で来られる方、相当数おられるが、その差が2,000名相当になる。

そのような視点で見ると、工業高校生の県外就職者が約800名前後であり、平成29年3月卒は839名、平成30年3月卒は789名、平成31年3月卒は844名、農業・商業と合わせると約1,000名が(県外へ)出て行っている。家庭・水産・福祉分野は、卒業生の数として少ないが、比率としては県内に残る方が相当の割合にある。やはりボリューム的に、工業は県外が多いので、今までの活動が工業系にある程度偏っている。

その上で、アンケート調査結果(別添資料7-1)を見ていただきたい。

インターンシップは、企業の負担が非常に大きい。別添資料7-1(専門高校生インターンシップ充実事業実施後アンケート)の1枚目、サンプル数が55名であるので、全生徒数からすれば3%弱、サンプルとしては少ないが。

一方で、県内の県立高等学校全体におけるインターンシップ実施後アンケート調査では、平成30年度は6,577名と、これはかなり確度の高い数字かと思う。

これと比較すると、③「卒業後の進路について考える機会となったか」は、やはり今回の専門分野での数日から4~5日間のインターンシップは、相対的に効果がある様に見受ける。

④「自分の適性を知ることができたか」についても、ほぼ一致しているものの、「ある程

度知ることができた」まで含めると、今回の専門分野でのインターンシップは成功していると解釈できる。

特に大きいのが、右側の⑤「社会としてのルールやマナーを学ぶことができた」である。つまり、「社会性」として要求されているものが、かなりプラスになっている。

ところが、次ページに事業所からの回答についてである。サンプル数が15であり、これは受け入れていただいた事業所のデータだが、③「来年度の受入について」について、「難しい」という回答はないが、「まだわからない」が40%ある。

これは、インターンシップの実施について、「意義はある」と受け取っており、生徒の実習態度・礼儀に対して、100%の好感を持って受け入れているにも関わらず、まだ判断を下せないとのこと。

しかも、インターンシップの期間については、「長い」という回答も含まれている。「適当」が85%を超えているので、全体的にはほぼ妥当だと見るべきかも知れないが、若干負担の部分が見えているのではないか。

また、別添資料7-2（県内企業の理解促進事業実施後アンケート）にあるように、今回、保護者にもアプローチをしていただいた。

これも面白いデータ、解釈は色々あるが、生徒のサンプルが370人、保護者のサンプルが119名とある。生徒の②「県内企業に就職したいという気持ちは高まりましたか」と、保護者の②「お子様の就職先として県内企業を勧める気持ちは高まりましたか」の回答にかなりの差がある。これは、県内の企業に就職したいと思う気持ちは強くなったか、高まりましたかと言う質問に対して、参加した生徒は72%が高まった。それに対して、家族は91%が高まっている。積極的に地元に残したいと思っている様に理解できる。

3番目の③「現在の進路希望」について。生徒は、「県内就職」が34%。これは母数の370名がほぼ工業系になるかと。これは別添資料6（熊本を支える産業人材育成事業リーフレット）がベースと考えると、保護者の63%が「県内就職」を希望されているが、生徒は34%であり、その差は約30ポイントである。

最終的に高校生自身が進路を選択しているから、工業系では3分の2が地域外に出ている結果になっていると解釈できる。

このデータからは、家族へのアピールはかなり有効で、先ほど事務局側の説明だったかと思うが、将来のUIJターンのベースラインになっている可能性があり、これはかなり意味のあることではないか。

UIJターンの議論をする際に、どうしても避けて通れないのが離職であり、別添資料9（新規高等学校卒業者の離職状況）を見ていただきたい。各学校のしごとコーディネーター、キャリアサポーターが事業所に対して調査したデータであり、全容を網羅しているとは思わないが、裏面を見ていただきたい。

上から、しごとコーディネーターが調査したデータで、サンプル数はそう少なくはなく、

県内376社、県外428社ある。キャリアサポーターのデータも、県内約800社ある。

離職の理由に、「条件が違っていた」、「仕事がみつかった」の項目があるが、この2つを合計すると、県内のしごとコーディネーターのデータだと5.9%、県外が3.7%である。どうも県内の方が仕事の条件や想定が違っていた様だ。

キャリアサポーターのデータでも同じ様な傾向があるかと思うと、どうもそうは言い切れない。キャリアサポーターのデータだと、「条件が違っていた」、「仕事がみつかった」の合計は県内は13.5%、県外が22.2%と、県外の方が想定外になっており、データをどう解釈するかは一概には言えない。

また、「人間関係がうまくいかなかった」では、県内・県外を比較するとあまり変化がないので、ここは県内外に関わらないところと思う。

それに対して、しごとコーディネーターとキャリアサポーターによるいずれのデータも、「人間関係がうまくいかなかった」に有意な差があるように見えるが、この点は判断に苦しむところである。

「他にやりたい仕事が見つかった」は、しごとコーディネーターの方でも県内が多い。キャリアサポーターの配置校で調べたデータでも県内の方が多い。県外に出る方が、自分の希望に沿った仕事を選んでいる傾向がどうもあるようにも見える。

天草工業高校の生徒が日立造船でインターンシップをして、「非常に良かった」と言っている。受入側のポジティブなコメントがテレビで流れていた。しかし、地域性からすると、余程の機会を与えられなければ、天草の生徒が、有明の造船所を見る機会はなく、(仕事のことが)わからなくて有明に行くこと等もない。

自分の分野と少し違うところに就職すると、ちょっと違ったかなと、3年も働くとある程度習熟があり、考え直し、その時に回答として先ほどの様なものが出てくるかも知れない。このようにデータを読むことができる。

このことを踏まえ、どこかに誘導したいという意図を持つ理由は全くないが、最終的に答申としてまとめるに際し、別添資料1にある、おおまかな全体像を踏まえた上で、少し意見交換をさせていただきたい。

時間が残り1時間と6分間である。一旦ブレイクする。

昨年も休憩時間にそれぞれの近くで意見交換をしていただき、それが次の議論になることがあったので、ここで休憩を挟みたい。

．．．休憩．．．

【宇佐川会長】

議論を進めさせていただきたい。

休憩中に、委員の皆さんには色々な視点から互いに話をさせていただいたので、それらを踏まえて、これから論点を整理していきたい。

その中で、先ほどの離職については、初年度に足立委員が問題提起をされ、それがずっと引っかかっていた。そこも踏まえ、昨年度のどのようなところを、今の高校教育の中で、もっと伸ばして欲しいかという期待が別添資料1のベン図に表してある。

それを一つ一つ、期待値に沿うように育て上げる中で、キーワードとして、インターンシップは外せないと思う。

まず、最初にインターンシップだが、事務局の説明にあった様に、非常に苦しい。これは何故かと言うと、世話をされる方が苦しい、それから、受入企業からすると、相当な負担感がある。このアンケートは、とてもマイルドに書いてあるが、実態としては相当の負担がある。もちろん良い生徒を手に入れるためのスクリーニングのプロセスと考えれば、恐らく納得いただけることもあるかも知れないが、必ずしも一対一にはつながらない状況があることが、まず問題ではないかと思う。

受入側の視点から、インターンシップを実施するならこのような条件が欲しいと、このようなことを考えるべきじゃないか等があれば意見をいただけないか。実際に受け入れて良かったこと、継続していく上での難しさみたいなのがあれば意見をいただきたい。

【藤川委員】

私はミカンを作っており、今、県内3つの農業高校から2名ずつ、1週間の受け入れをしている。農業高校は、これが必修である。以前は2週間の実習、これが10日になり、今、1週間になった。私たちの経験からすると、生徒が現場に入って、何もわからないところから、実習のきつさを体験する中で仕事を覚え、もう少しやりたいなと思ったところで現場実習が終わる。このように今は受け入れている。

農業高校の場合は1週間の宿泊になり、面倒を全て見ないといけないので、かなり負担感はあると思う。

でも、私たち農業者側からすると農家になる子ども達だけではなく、生徒全員が将来、私たちの消費者になるので、農業への理解を深めてもらいたいという思いで受け入れている。

毎年、実習が終わった後に反省会があり、「今年は大変だった」等、色々な話はあるが、でもやはり来年もまた受け入れて、子ども達を育てていこうと、そういう思いがある。そこは、学校の先生、地域振興局の皆さん、それと行政の委託を受けた農業の皆さんが受入母体となって、積極的に受け入れているところである。

【足立委員】

会長の質問だが、やはり生徒本人の関心と言うか、意欲と言うか。

ここで紹介したいが、我社は、工業高校からの受け入れは無く、専門学校から受け入れた

ことがある。やはり専門学校の学生だと、ある程度IT等の方向に進もうと思ってインターンシップに来ているから、十分に頑張ってお組む。そして、「これではいけない」と四年制大学に編入した学生の例がある。インターンシップをとおして、それ位、目覚めたのだろう。非常に良かったと言っていた。

高校の場合は、本人がこのような方向に進みたいと言うのがあれば、本人の為にもなる。

私は、情報関係業界の会長をしているから、うちで雇わなくてもその業界に入ってもらえればいい。こういう考えですから、インターンシップを受け入れる方もそういう仕事に就きたいとなれば熱も入るし、やはり、最初の入り口を本人も分かった上だと、意欲を持てる。意欲・関心が高い分野に行くと、上手くインターンシップがマッチングするのではないか。そのことが上手くいけば、自分の所に就職する、もしくは、業界に就職するにつながる。

仕事とインターンシップが連動してないと、授業の一環としてのインターンシップだけでは本人も大変だろうし、藤川委員が言う様に受入側も「う～ん」ってなるのではないか。

いずれにしても、インターンシップに参加する前に、生徒に「何をしたいのか」を明確にするための事前指導をやられた方がいいのではないか。

【住本委員】

先週、高校生が1週間インターンシップに来られ、真面目に高校生らしくやってくれた。

今までの経験から、高校生に何を学びたいか、何を体験したいかと聞いた時に、そこまで答えられる高校生がいないのが現状である。

今、インターンシップを受け入れている企業で問題点があるとすれば、タイミングの問題である。この期間でいかがかと、ある程度時期や期間を学校から指定されるので、受け入れる側としては、その時期が合えば受け入れはできるが、どうしても忙しい時期だと、あまり提供できる仕事の内容を準備できない等、そのような側面があると思う。

もう一つ、別添資料3（インターンシップ等「事業所情報検索データベース」構築について）に、今のインターンシップのデータベース化とあるが、これを実際にどうやって運用していくかはとても重要ではないか。単純に企業一覧を示すだけではなく、この時期なら受け入れられると表せないと、本当に運用ができないと思う。企業側にヒアリングをし、常々情報を新しくする予定があるのか。実際に学生自身が閲覧できるようになるのか、あるいはコーディネーターや学校の先生がどのような形であれば使いやすくなるかを掘り下げると、企業側もここに参加できる仕組みになることが、インターンシップを活発化していく上で良い取り組みだと思う。

【竹長委員】

HITOYOSHI 株式会社では、シャツを作っている。毎年、地元の工業高校や南稜高校からインターンシップを受け入れている。ただ、少しミスマッチかなといつも思っており、「何がしたいのか」と聞いても、「何でもさせてください」の様な感じで、仕事体験というより中

学生と高校生との差がないように感じている。

昨年、大阪の被服専門学校から12名を受け入れた。これは、インターンシップというより、研修として受け入れた。12名の被服学校の生徒は、パタンナーの勉強をしている生徒であり、「何がしたいか」という問いに、「製品を作りたい」と言われたので、ミシンと材料を準備し、自分たちで現場（工場内）ではどのように作業をしているかを見に行き、自分たちで作業をしながら結局3日間で1着の製品を仕上げ、とても達成感があった様だ。これが縫製の仕事ということをよく理解してもらえたと感じたので、生徒がインターンシップで「何がしたいのか」は大事である。

【宇佐川会長】

今の高校教育の中で、被服を習っている方がマッチングできるといいなと思う反面、地域性でかなり苦しんでいるところと関係が強いかなど。例えば、機械系のことを学んでおられる人吉地区の高校生は、竹長委員のところでお世話になっても、最初は戸惑う印象は持つので、恐らく中学生と高校生で差がないのはその辺だろう。

深川委員は、いかがか。漁業の方でインターンシップを今まで引き受けたことはあるか。

【深川委員】

インターンシップとして受け入れたことはない。今までほとんど中学校の授業の一環で受けている。

私どもは、受け入れについて、環境的に非常に厳しく、どのような受入企業を含めて揃えていけばいいのか考えていた。

海水養殖業組合では、先般、天草拓心高校マリン校舎から見学に来られ、輸出を含めた鮮魚の工場、加工工場を見ていただいた。その日は天気が悪いく、時間も無かったので、映像で養殖現場の環境と仕事内容をざっと見ていただき、説明と質疑応答を行った。その後は、牛深に行かれた。今、世界的な和食ブームで、出し汁がどんどん生産されている。牛深は、日本でナンバーワンの産地であり、アジ・サバ節の工場がある。生徒は知らないだろうが、有名なアゴ出し汁の原料を作っている会社にも行っていた。このような中では、ただ見学コースのみで、実際に高校生が現場に入り込んでいるのは、年末等のアルバイトであり、インターンシップでは今のところ来ていない。

働き方改革を含めて私たちの漁業の場合は、改革をしていく必要がある。特に、養殖の場合は、生き物が相手で、時間的な制約がある等、働いている人の負担がある。今、工業系と手を組み、カメラやiPhone等で通信しながら、給餌ポッドという餌を与える機械等でコントロールする等、負担を減らす動きを始めたところである。

【宇佐川会長】

アルバイトの高校生を引き受けているのか？

【深川委員】

そうである。学校側の了解があれば、年末等を繁忙期であり、アルバイトはかなりの戦力となっている。アルバイトの中で、実質的な人間関係や作業の内容等を含めて勉強になっているのではないか。ただ、残念ながらそれは就職目的ではなく、親の助けのひとつとで来ている子が多い。

【宇佐川会長】

藤川委員、足立委員、住本委員、竹長委員に伺った中で、結局、生徒と受入企業とのマッチングをどうするかが課題としてある様に思える。

私にとって、少しショックだったのが、竹長委員の意見で、中学生・高校生で変わりがないうところ。中学生に職業観を身に付けてもらうため、とにかく色々な事業所等に少し入って職場体験を行うスキームと高校のインターンシップを、受入側が差がないとすれば、それはかなり負担感が強くなってしまう可能性がある。

審議会最初の年に、ほぼ100%の生徒がインターンシップに、1日間のインターンシップも含めて実施している実績はすごいと感じていた。しかし、必ずしも職業観や地元に残ることにより一対一にはどうも通じてなく、受入側の企業の立場からすると負担感の方が相対的に大きくなる原因のひとつかも知れない。

藤川委員がおっしゃった1週間の受け入れが義務化されているのは大変かも知れないが、生徒にとっては、腰を据えて話が聞けるので、かなりためになるのではないかと。あと、今日は、鴻江委員がいらっしゃらないが、福祉関係のインターンシップでは、日数が多く、3年間で40～50日と。その辺とは、少し性格の違いがあるのかも知れません。

それでは、送り出しの立場や別の視点から意見を伺いたい。

まず、送り出し側として、坂上委員はいかがか。

【坂上副会長】

各委員の話を伺って、全て納得がいく。送り出す側も悩んでいる。

本校の場合は、インターンシップは3日間、前任校は5日間、企業にお世話になった。インターンシップで、5日間の時間が取れると、インターンシップ先に就職でお世話になりたいという生徒等が出てくる。3日間だと、正直、私たちも中学生の職場体験と変わらないレベルで終わってしまうのではないかと危惧は持っている。

本校の生徒の場合、中学生の時にいった職場と高校で行く職場が同じという場合がある。あそこが楽しかったからまた行きたいと言う生徒もいる。送り出す側としては、せっかくの

インターンシップなので、仕事の厳しさや人との交わり方等を厳しい立場でご指導いただきたいという思いがある。しかし、生徒が気持ちよく職場体験を終わるような形でご指導いただいている企業がとてたくさんあり、時間と労力をかけていただいております、本当に申し訳ないと思いつながら、毎年毎年、この様な形で繰り返している。

学校としては、デュアルシステムの様に、長期間にわたって、週に何時間か職場にお世話になる形が取ればいいが、学校行事等の都合上、ある程度限定された期間や学年で、昨年度お世話になった事業所を中心にまた今年もお願いできないかとなっている。

先程、農業の現場実習の日数が、段々短くなってきたとあったが、生徒の気質も変わってきており、長期間耐えられない生徒も増えている。送り出す側としては、今日はちゃんと行ったか、何か迷惑かけてないかと気になる。

教員も確認に行ける範囲の場所で、インターンシップに行きたくて欲しいと思っている。この企業に行きたいと申し出をする生徒もいるが、遠方だと教員の対応ができず、学校近くの企業に限定している現状はある。

ただ、本人の関心や意欲をインターンシップが始まる前に持たせられていないことも事実で、学校側の課題として、インターンシップの在り方をきちんと指導しなければならない。

私の専門教科は商業だが、商業に関しては、専門性を追求したインターンシップは難しくなってきた。最近、スーパーもセルフレジが増え、お客さんとの対応もいらない、お金の計算を早くする技術もいなくなるのだと思っている。AIが進むと、無くなってしまおうと言われている職業に、随分商業系が入っているので、あとは人柄で勝負かと。インターンシップについても、コミュニケーションを中心に勉強して来なさいと、送り出しているような状況がある。現実社会と学校の世界がまだ隔離している様な生徒に、現実の厳しさを伝えきれないところがある。職業観に結びつくようなインターンシップの在り方については、学校も工夫をしていかなくてははいけない。

【宇佐川会長】

学校の周辺で、先生方の目の届くところでインターンシップをとという学校の気持ちはよくわかる。ただ、先ほどの地域性の問題があり、学んでいることがその教育現場の近くでない時にはどうするかがやはり厳しい。両方の立場が合い入れないところがどうしても出てきそうである。

【田中委員】

私立高校の場合、実業系高校は非常に数少なく、このようにインターンシップをしている学校は本校だけではないかと感じている。本校工業系と総合学科の2つの学科で毎年350名程度の生徒をインターンシップに送り出し、受入企業を探すのが一苦勞である。大体、毎年250～260社の企業に迷惑をかけている。確かに、同じ工業系でも、機械あるいは自動車、土木・建築、電気、情報等、専門職にインターンシップに行くことができるかという

と、そうではない。

専門職でインターンシップができるのは、3割ぐらいである。残された7割は、中学校での仕事体験の様な状況と考えている。本校の場合は、6割の生徒が就職するため、一生懸命5日間のインターンシップを頑張っている状況である。今後も、各企業に迷惑をかけるがよろしくお願ひしたい。

【宇佐川会長】

送り出し側の話と、住本委員から指摘があったデータベースの運用について。

データベースシステムの運用についてどのようにハンドリングするのか。時間軸の件、それからダイナミクスをどのように吸収するのか等、事務局が準備していること、今から検討することを計画の範囲でいいので紹介いただけないか。

【事務局】

インターンシップ受入可能時期について検索できるかどうかは、少し迷ったところであり、現段階で、受入可能時期については、表示されない状態になっている。事業所を検索したら、学校から連絡をするため、その際に、学校と企業の間で話をしながら進めていく形に今のところなっているが、住本委員のご意見を伺い、なるほどと思ったところである。

データについては、今回、9月にアップした後、年に2回程度、見直しの時期を入れているので、更新しながら受入可能時期を入れていく事を、検討していきたい。

【宇佐川会長】

送り出し側からすれば、全員に色々なチャンスをとという思いは強い。それは当然だが、一方で、2,000社の登録があると説明にあったが、全ての企業が、全ての時期に、何人でもというわけではなく、様々な制約、少し丁寧なマッチングをしないと生徒も得るものが限られていたり、受入企業の立場や組織の立場からすると、あまりに精神的な負担が強いと、ギブアップというケースが出てくるかも知れない。しかし、それを諦めてしまうと、地域の産業構造がガタガタになってしまうのではないか。

大学の入試戦略を考えていても、今、高校生がどんどん減ってきており、このまま放っておくと地場の産業構造がおかしくなるのではないかと恐れを大学のメンバーとして持っている。その意味で、行政やそれから教育の組織の中での住み分けの様なものも必要かも知れませんが、田中委員のおっしゃる公（立）と私（立）の住み分けももしかしたらあるのかも知れませんが、地元にいる教育家としては、同じ枠組みで取り組むべきことがたくさんあると思う。

今から、高等教育機関の委員の方にも伺いたい。

立場を離れて、熊本の社会で暮らすメンバーとして高等教育機関からの立場を少し入れて

いただきたい。こういうことを考えておけばいいのではないか、これが抜けていないか等。

今回の審議会に向けて、事務局と相当にメールでやり取りをした。最初、どこにフォーカスするか、最終的に事務局と自分の中で飲み下せているのは、元気な熊本をこれからも維持するためには何をすればいいのかを答申に書きたい。そのためには、教育現場である高校や中学校、大学、それと地域行政機関がやはり絡まざるを得ない。それと、やはり地場の職業人を受け入れてくださり、ここで人を育てるといふか、子供をもうけて家族を養っていただく若い力を引き受けてくださる。そのみんながWin-Winにならないといけない。誰かがloserになってしまうともう持たないのではないかと思う。

それをどのように最終的に文章にしていくか考えなければならない。知恵をいただけないか。

今の議論の中では、インターンシップはかなりの有効である、プロジェクト学習等で生徒が自主的に活動するのは、欠けている要素「創造性」の部分を補う力がかなりありそうだと論証できると思う。

これらを継続的に進めるために、お金や負担等をどうやって分かち合うか。先ほど藤川委員の発言の中にあつたように、就農するかどうかだけではなく、将来の消費者かも知れないという視点でおっしゃったが、商業でも農業でも工業でも消費者が個々にいて、皆がいなければ、「業」として成り立たない。農業も漁業も、消費者が全部東京だから東京だけに送ればいいのかと言うと、実際に働く人たちが個々になって街がガタガタになってしまうのではないか。このような問題が、この審議会だけで片付くとは思わないが、同じ方向を向いて議論を進めていかざるを得ないと思う。

恐らく、大学も同じ問題を抱えている。受け取った学生たちが全員地元に残ってくれてないというジレンマの中に我々はある。相対的に、多分、一番悪いのは工学系の私どもの学部と思う。熊本学園大もやはり外に相当出しておられると思うが、いかがか。

【池上委員】

まず、本学の場合、7割は県内就職をしている。今年は、7割を切っているが。熊本大学も県内出身者は7割ぐらい留まっている。本学の場合、県内出身者が多いので、結果的には就職も県内に留まっている。

ここまでの議論で、モヤモヤしていたことがある。先ほどからのインターンシップのミスマッチングについてである。それから就職についても。

高校の先生が、インターンシップ先を決める時に、どのようなプロセスで決められているのか。要するに、先生はどのように関わっているのか。大学側もやはり本学に来て欲しいと思うが、高校の先生の影響は大きい。生徒、保護者、そして企業側の話は出るが、先生がどのような形で関わられているのか。先生の影響はとても大きいと思うので、伺いたい。

【坂上副会長】

インターンシップ先を決める過程として、本校の場合、まず生徒に希望を取る。どの分野でインターンシップを体験してみたいか、将来はどのような仕事に興味があるか等を踏まえ

て、昨年度にお世話になった事業所に尋ね、受け入れができるのであれば、希望の生徒はそこに行く様にしている。

それから、求人をいただく事業所や地域の事業所で関係ができている場合は、インターンシップを受け入れていただけないかと、求人票等を持参された際などに、進路指導部の職員が尋ねている。了解をいただいた事業所については、追加する形で受入先を決めている状況である。

【宇佐川会長】

八幡委員はいかがか。インターンシップではないが、教育実習等で苦勞されているか。

【八幡委員】

教育学部としての発言よりも先に、私は今、熊本大学附属特別支援学校の校長を併任しているので、本校での就職につなげる取り組みを披露させていただきたい。本校は知的障害を持つ子どもが学ぶ特別支援学校である。早い段階で、将来どのような人になりたいか、どのような仕事に就きたいか等、夢や希望を具体化しながら、高等部の生徒は、1年生で職場体験、2年生で現場実習に取り組んでいる。生徒が能力を高め、インターンシップが縁になり、そのまま就職に結びつく事例も非常に多い。卒業後も、フォローアップとして、卒業生が仕事でつまずいていると連絡をいただいたら、本校の進路指導主事、就職支援コーディネーター等が就職先に出向き、問題解決に対応し、就職の定着につなげる取り組みも行っている。

私は、社会人としての1年目は、鹿本農業高校家庭科の教員として出発した。私の場合は家庭科に関する専門的な教育に携わったが、地域にどれだけ定着させるかということと、専門性を生かした就職にどこまで拘るかといったマッチングは難しいと思いながら、先ほどから聞いていた。以前、熊本市の地方創生に関する総合戦略会議で、人口減少を食い止め、いかに熊本市、熊本県が魅力あるまちづくり、仕事を創生するかという検討に加わった。高校で工業を専門的に学んだことを地域で生かせればいいが、専門性を活かして就職したいのであれば、県外に就職をする等、なかなか難しいと思いながら聞いていた。

その点、私の専門分野は家庭科だが、エシカル消費者の立場で地元の為になっている企業を育てる、そういう企業の商品を積極的に買う等、産業の振興や地域全体の元気な街づくりの視点を総合的に関連付けることで、産業教育の振興を検討願いたい。

【宇佐川会長】

高校だけではなく、大学の専門性についても、実は一生涯使える専門性を大学の中や高等学校の中で学ぶことは無理であり、むしろ学び続ける習慣を学校教育の中で身に付けることが重要ではないか。工学部での議論でも、技術の変化があまりにも早く、それに追いつく努

力を本人が自主的にできる、そういう癖を身に付ける、そういうことができたという自信を持たせることが重要だと思う。

八幡委員の指摘の様に、自分の専門で習ったことがそこでは使えないという話は、表面上はあると思うが、実は、例えば機械の技術は、あらゆるものが動くところには存在する。情報通信無しで日常生活を送れなくなっている我々からすると、若い人のアイデアによって新しい事ができる可能性があり、そのような意味では視野を広げる努力や機会を提供し続ける義務は学校教育側の責任ではないかと考える。

【八幡委員】

いかにその汎用性のあるスキルを高校の段階までに身に付けさせるか、プロジェクト学習とは、まさにそのような総合的な学びを生む学習方法と思う。生徒の基本的な力がどのように身に付いているのかを正確に評価しながら、施策に結び付けていくことも大事ではないか。

【宇佐川会長】

インターンシップやプロジェクト学習は単一の技能だけでは終わらないので、視野を広げたり、水平展開して、自分だけでは全部できないものは、何が欠けていて、どういう人と一緒にやっていけばいいか等を考える機会となる。例えば、プロジェクト学習をとおして、インターンシップの経験を他の生徒に広げていく様な軸を設けることもできる。

ここで議論をしている方向としては、まず、「専門性があり、そのことを学びたいと考える希望者が高校に入学し、教育を受けることによって、社会でどうやって生きていくかを考えている」と思うので、その専門性を大切にしたい。特に資格に結びつくところ、例えば士業と呼ばれる職業も含めて、資格は、生活の基盤を作る際に、皆さん意識しているのではないかと考える。

【池上委員】

足立会長は、熊本県産業教育振興会の会長だが、昨年度、産業教育振興会と本学で協定を結ばせていただいた。

協定に基づき、今、熊本農業高校と連携している。高校と企業との連携があるように、高校と大学の連携等、大学が何か関わらせていただき、先ほどの課題の中で、継続的な活動が非常に難しいというもの、お金の面も含めたマンパワー等、そこを大学が何かしら支援できればいいと考えている。実際、熊本県立大がされている。大学が支援として絡んでいけたらと思う。

【宇佐川会長】

指摘いただいた様に、高大連携、高校と産業界との連携に大学が関わることがあると思う。大学生自身の学びにもつながる可能性が十分あり、今回の震災でも、学生が現場に出させていただいたことによって得たものは非常に多かったと感じている。

一方で、仕事が増え、先生方の繁忙性が極限に達しているとのニュースもある。その事も含めて、今いただいたお題を全部入れてしまうと、とんでもないと逆にお叱りを受けたり、そんなことまではできませんよねと言われるじゃないかなと危惧をする。

佐々木委員からお願いしたい。

継続して働きたいとの気持ちを持って、就職している生徒が基本的には多いと思うが、それをどうやって社会で支えるかという視点を踏まえ、示唆をいただけないか。

【佐々木委員】

データを見せていただいた。一番興味深いのは、離職の理由である。県内・県外で若干違うが、「本当にやりたい仕事ではなかった」の他に、「やりたい仕事が見つかった」を一つにくくってしまうと、じゃあ、何がやりたかったのかと思う。県内の方が「本当にやりたい仕事ではなかった」、「他にやりたい仕事が見つかった」となると、表現は悪いが、地場で安易に就職というのがあるのかなと。県外では、情報は集めなくてはいけない、向こうの生活にも覚悟もいるということで、数字が若干、県内と県外では違うのかなと思っている。

我々労働組合として課題にしなくてはならないのが、「職場の人間関係がうまくいかない」である。どこでもありうる話で、その職場で考えていけないといけないだろうし、働く側としても人間性を磨いていけないといけない。そこは軋轢があったり、摩擦があったりすると思っている。

だから、入口の話として、「何がやりたいのか」をやはり探っていく。今日、インターンシップの話で、子どもたちの意見は、非常にインターンシップを「やってよかった」とである。

また、親御さんの企業訪問のデータでは、親御さんは100%近く企業訪問して有意義だったという反面、子供たちの最終的な進路希望は30数%が県内にとまっている。この意識のズレが県内就職、県外就職に若干表れていると思っている。

私は、インターンシップは大賛成である。職業倫理そして働くことを理解せずに外に出て行くと、色々な問題ができてしまう。学校教育の中でそういうものを教育していただきたいが、やはり現場が一番と思っている。

また、産業構造的に非常に問題になっている点がある。工業高校の話だが、連合は6万人いるが、実際、公務サービスが半分以上である。工業系は実際4分の1しかない。連合は中堅以上の企業が多いが、就職先の拡大と言うか、そのキャパの問題も若干あるかと思う。そういう意味で、県内企業に就職してもらいたいと我々も思っており、地域の活性化は中小企業、地元企業の活性化なくしては果たせないと思っている。キャパの問題も含めて開拓をしていきたいと思っている。本日の資料は、非常に労働組合も参考になると思い、活用させていただきたい。

【宇佐川会長】

高校生にとって、労働者であることを意識できるのは、最初に給料をもらう時だと思う。その上で、地域で働いている人がいないと、地域がガタガタになるのではないかという危惧をどのように表現するか。住みやすいところ、先ほどの八幡委員の指摘で「良い環境じゃないといけない」をどのように整理しようかと悩む。

抽象的に言うと、私は田舎に住むことが好きなので、地方がいいと思っていたが、結局、自分の子供が教育を受けたいと言った時に、それを担保できるだけの経済力が想定できれば、どこに住んでいてもいいのではないかと考えている。仮に、小さい子供がいて、その子供が将来こういうことをしたいと言った時に、財政的に無理だってことは言いたくない。叶えられるだけの経済力が全体的に備わるような地域が一つの表現の方法と思った。

松野委員、山口委員にも伺いたい。特に、地域行政の立場、県議会での議論等で、本審議会への期待やお叱り等も含め、意見をいただけないか。

【松野委員】

各高校、大学がインターンシップにご尽力いただいていることに大変感動した。

昨年度、県外から熊本に来たので、熊本管内の状況が十分に把握できていない部分があるが、資料9で、キャリアサポーターの配置校、活動校のデータで、離職者数が平成29年3月卒では17.2%と、県内の離職者数が大きく減っているなど驚いた次第である。キャリアサポーターの様な専門の方が入ることによって、離職防止や仕事のマッチングにもつながると感じた。

事務局から、データベース化を進めていきたいと話に出たが、約2000社の事業所が登録している中で、いかに上手く高校と企業をつないで、さらにインターンシップが地元の企業への就職につながっていくかという時に、専門家のコーディネートは大変重要になっていくと感じた。

先程、漁業の働く場で企業自らが働き方改革の見直しを進めているという話があった。労働関係の法規制が厳しくなってくる中で、インターンシップを受入れるのは大変なご苦労があるかと思うが、企業自体も働き方を見直さないと、時間的な余裕や体制も取れないのではないかと。その辺の支援も別の角度から必要性を感じた次第である。

【宇佐川会長】

専門家の配置がどのような効果をもたらすか、少し時間をかけて調査をする必要があるのではないかと思う反面、具体的な成果も上がりつつあるのではないかと思う。

【山口委員】

インターンシップには、専門性を持って、その能力を現場で伸長させるものと、職業選択の準備を進めるための職場体験としてのものに分かれるのではないかと。それが、会長の言う二軸とかと。足立委員の意見、そして学校現場の意見等々も含め、インターンシップの在り方を見直すのも重要かと思う。

例えば、本日の資料の表紙だが、天草工業高校のインターンシップや上天草高校のボランティア、そして家庭に関する専門学科の皆さんが鶴屋でファッションショーを行ったのは、教育課程において培った能力を社会に還元した一つの表れだろうと思う。そして、ローソンとコラボした「ゆうべにワッサン」は、実は職業選択を考える上で、ひとつの形を作り上げたただけであり、専門性がどうだったのか、商業の一部は関わるかも知れませんが、職場選択の体験だったのではと。

このインターンシップの事業は、現場のニーズ、学生のニーズも踏まえて、例えば、学校単位でやることの限界も感じていると思うので、この辺りも総合的に勘案して見直すことも必要かと思う。

【宇佐川会長】

まず、インターンシップの在り方を、もう一度確認した方が良いと言う指摘は、確かに当たっているのではないかと。

それから、専門性と職業選択の為の情報提供は、私自身が感じた専門を維持しつつも、視野を広げるための努力と全く重なるところが多いのではないかとと思う。

事務局では、もう少し深い調査をしている。離職に係る聞き取り、高校で良い取り組みをされているところを調査していただいた。そのデータを披露していただく時間を手に入れることができなかつた。実際に、地元に残り元気に活躍している高校の卒業生が多くいる。高校の先生が、不断の努力を続けていることが、データからも、聞き取りからも出てきた。このような「グッドプラクティス」と言われる良い経験をそれぞれの県内の高校で共有できれば、負担をなるべく増やさず、新しい世代を育てることに對して前向きに皆が取り組める。

その皆とは、高校の先生方だけではなく、行政の皆さんだけでもなく、企業の皆さんだけでもなく、教育機関である中学校・高校・大学も含めて取り組めることが何かあるように思う。具体的にできることがもう少しあるように思うので、それを答申として整理をして、次回、具体的に整理したものをご議論いただくことができないかと考えている。元々、本日は、インターンシップだけ議論したかったのではないが、インターンシップを1つの軸にして、これまでに出来たこと、出来ていないことを洗い出し、今後何ができるかを整理するための議論であったと考える。経費的な制約やその他諸々の制約がある中で、何を残していくかもしずれ整理していかないといけないので、今日の多様な意見を事務局、専門委員会で議論いただき、それを踏まえて、10月の末から11月の初旬にかけて第2回の審議会、そこで最終答申案を議論いただき、最終的に若干の修正を加えて12月に県庁に届ける流れで進めさせていただきたい。私としては、色々な意見をいただいたことで、これを素材に整理にかかりたいので、引き続き、気づきの点があれば教授いただきたい。