

平成30年度第1回栃木県総合教育会議

議事録

日 時 平成30年6月21日（木曜日）
午後3時00分から午後4時20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	陣内雄次
	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1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条に基づきまして公開で行うことになっておりますので、御了解願います。

2. 挨拶

○司会 初めに福田知事より御挨拶をいたします。

○福田知事 皆さん、こんにちは。

御多忙の中、栃木県総合教育会議に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

また、本県の教育施策の推進のために、日々、多大なる御尽力をいただいておりますことに対しまして、この場をお借りして改めて御礼を申し上げます。

昨年度のこの会議では、教育大綱に位置付けた施策の方向性のうち、第1回は、学力と体力を中心に、そして第2回は那須の雪崩事故を契機とした運動部活動における安全管理の在り方について、有意義な意見交換をさせていただきました。特に学校の教育活動における児童生徒の安全の確保につきましては、改めて諸課題を整理するよい機会であったと思います。今年度から教育委員会事務局に設置しました学校安全課の果たす役割に期待をしているところであります。

一方で、大阪府地震におきまして、児童がブロック塀の下敷きになって亡くなるという痛ましい事故が起きてしまいました。これまでも施設・設備の安全管理には万全を期してまいりましたが、やはり事故が起きて改めて点検すると、対応が必要なところも出てきていると聞いておりますので、報告をしっかりと受けとめて、必要な対応を各市町にお願いしていければと考えているところであります。

今年度も、教育委員の皆さんと私とで、栃木県の教育行政の向かうべき方向について認識を共有した上で課題解決に取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

本日は、近年その重要性がますます高まってきておりますキャリア教育に焦点を当てて、皆様方と率直かつ建設的な意見交換ができればと考えておりますので、よろしく願いいたします。

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。

ここからの進行は、本会議の招集者である福田知事にお願いいたします。

○福田知事 それでは、議事を進めてまいります。

会議をより円滑に進めるため、今回から協議テーマに関係する部の部長と経営管理部長の出席を求めていますので、御了承ください。

本日協議をいただくテーマは、「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」です。

人口減少や超高齢化の進展という課題に対しまして、全国で地方創生の取組が進められておりますが、その実現のためには地域を支える人材の育成が非常に重要です。本県におきましても、将来を担う若者が自立した社会人となり、ふるさと栃木の発展のために貢献できる人間になってくれることを期待してやまないところです。

そこで、現在、学校教育において、子どもたちに自分の将来を描かせるためにどのような教育が行われているのか、またその子どもたちが卒業後、社会人としてどのような状況となっているのかを切り口として、議論してまいりたいと思います。

それでは、事務局から説明をお願いします。

○事務局 労働政策課長の石井と申します。

私からは、高校や大学等を卒業した若者が雇用の場でどのような状況にあるかということと、それに関連します県の施策を中心に説明をいたします。

お手元の資料1と表1を左右に並べてご準備をお願いいたします。

まず初めに、1、求人と求職の需給のミスマッチについてご説明をいたします。

表1は平成30年4月における栃木県内の職業別の求人数と求職数でございます。この指標は、学卒者とパートタイムを除く常用雇用者の状況をまとめたものとなっております。本来であれば学卒者のみのものをご用意できるとよかったです。ほかに適当な調査結果が見当たらなかったことから、ご容赦を願いたいと思います。

左側の黒い棒グラフが有効求人数、右側の色が薄い棒グラフが有効求職数となっております。求人の超過が大きくなっておりますのは専門・技術職、サービス職、建設職で、黒い楕円で囲んでありまして、下段の専門・技術職の内訳で建築・土木技術者等、保健師・看護師等、社会福祉専門職などが大幅な求人超過であることが見て取れます。一方、求職者の超過としては事務職と労務職となっております。

続きまして、2ページの表2をごらんください。

比較が可能な平成10年以降の栃木県の新規学卒者の求人、求職、就職状況でございます。上に大学・短大がございますが、就職氷河期ですとかリーマンショック、東日本大震災などによる影響が見られますが、近年は求人数、就職内定率、いずれも伸び続けておりまして、平成30年には平成10年以降では最高の数字を記録しております。

次に、下段の高等学校ですが、こちら近年、求人数、就職内定率、求人倍率が高水準で推移をしております。特に高等学校では求職者数が公表されておりまして、平成10年から平成30年で数が6割程度減少をしております。

高校生の就職率は、この20年で若干減少をしております。平成10年には22.3%だったものが平成29年には18.5%になっております。一方、大学等への進学率は同じ平成10年では41.3%だったものが、平成29年には51.8%と10.5ポイント伸びていますが、主な理由としましては少子化による卒業生の減少が大きくなっておりまして、平成10年に2万7,161人だった卒業生が平成29年には1万7,493人で、数にして9,668人、率にして35.6%減少しています。

次に、3ページの表3をごらんください。

新規学卒就職者の学歴別の就職後3年以内の離職率の推移でございます。こちらは県内のデータがございませんので、全国指標になります。昭和62年以降、バブル景気やリーマンショックなど大きな経済状況の変化がありましたが、おおむね中学卒が六、七割、

高校卒が四、五割、短大卒等が3割から4割、大卒が二、三割というような形で推移をしており、3年以内の離職率は実は大きく変わってはおりません。近年では、今申し上げた幅の中でやや低い割合で推移をしています。

さらに3年以内の内訳を見ますと、一番下の黒いところが1年目で、その上の白が2年目、グレーが3年目ですが、いずれも就職1年目以内の離職者が最も多くなっておりまして、2年、3年になるに従い減少しています。

次に、4ページの表4をごらんください。

平成26年3月の新規学卒就職者の就職3年後の離職状況でございます。こちらも全国調査の指標になります。上の段が大卒、下段が高卒の指標になっております。いずれも事業所規模が大きくなるに従い就職3年後の離職率は低くなっております。一方で、産業による差が大きく、離職率の高い産業として、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、小売業などが離職率が高い産業となっております。大卒でも高卒でも同じような業種が高い傾向になっております。

続きまして、5ページの表5をごらんください。

こちらは、初めて勤務した会社をやめた主な理由を学歴別にまとめたもので、平成25年の全国調査になっております。大卒、高卒、中卒ともに1位の理由は労働時間・休日・休暇の条件ということです。ほかに、賃金条件や人間関係、会社の将来性などが共通の理由になっております。また、大卒の2位と高卒の3位の理由に「仕事が自分に合わない」が上がっております。

次に、6ページをごらんください。

これからは、「とちぎ創生15戦略」に掲載しております3つの表を用いて、本県の転出入の状況をご説明いたします。

まず、表6をごらんください。

実線が中央のゼロより上にあるのは、本県への転入超過になります。ゼロより下にあるときは転出超過をあらわしております。ごらんのように、高度経済成長期の後半以降、転入超過の状況にございましたが、2005年、平成17年以降は転出超過に推移してきています。

表7は2016年の本県と他都道府県間の移動状況をあらわしている表でございます。東京圏、特に東京都と埼玉県への転出超過がふえていることが、破線の形から見て取れます。

表8は2009年から2013年までの本県の転出入の状況を年齢階級層別に表している表でございます。24歳以下の若い世代を中心に東京圏への転出超過が、これは1つの単位が3万人になっていまして、破線を見ていただくと数千人単位で転出超過になっていることが見て取れます。

次に、図1と印刷されている図をごらんください。

労働政策課が学卒者等を対象に実施している就職支援関連事業を対象者別に年間スケジュールに記載をしてまとめたものでございます。

まず、高校生に関してですけれども、5月に県の教育委員会、栃木労働局とともに、経済5団体に対しまして新規学卒者の採用・育成に関する要請を行っております。また、今年度から新たに教育委員会と連携を図り、夏休み中に生徒や保護者が県内の企業を見

学する企業版オープンキャンパス、とちぎオープンカンパニーを実施することとしておりまして、61の企業のご協力をいただき、現在参加する生徒の募集をしております。

そのほか、教職員向けでは、6月に企業の人事担当者から直接採用状況などの説明を受ける就職指導担当者研修会を開催しております。

また、大学生に対して、就職に向けインターンシップの重要性が現在、非常に高まっていることから、新たに県内企業と学生のマッチングを図るインターンシップフェアを7月8日に開催いたします。

さらに、学生と県内企業のマッチングを図る合同説明会等を、採用選考の広報活動が解禁となる大学3年生の3月に、まずは東京で行います。そして、県内においては5月、9月、1月に開催するとともに、解禁前の2月には保護者向けのガイダンスも実施をすることとしております。

それから、学生がものづくりの県である本県の製造業に就職した場合、奨学金の返還助成も行っております。

あと、JR宇都宮駅西口の近くに設置しているとちぎジョブモールというものがございまして、こちらでは栃木労働局と連携をしまして、就業に関する総合的な相談やキャリアカウンセリングなど、職業の相談から職場定着までをワンストップで支援をしています。

そのほか、学生のUIJターン就職支援につきましては、次の図2をごらんください。

県外に進学した本県出身の学生のUターン就職支援の拠点としまして、平成28年にJR有楽町の駅前に設置しましたとちぎUIJターン就職サポートセンターでは、首都圏の大学と就職促進協定を締結して、学内で開催される就職ガイダンスに職員を派遣し、本県企業の魅力を紹介するなどにより、UIJターン就職の促進に取り組んでおります。

また、スマートフォンで就活イベントや県内企業などの情報を確認することができる「とちまる就活アプリ」を全国に先駆けて開発・公開しまして、現在ダウンロード数は6,000を超えております。

こうした取り組みに加え、本年度は新たに県内の企業の情報を収集して、協定校からのさまざまな要望に対応するために、県内で活動するUIJターン就職推進員を配置しております。首都圏の大学職員向けの企業見学会ですとか、大学出身のOBやOGによるセミナーなども開催することとしております。

次の図3では、ただいま説明しました就職支援関連の事業概要になります。

最後に図4をごらんください。

昨年11月に本県で開催したとちぎ技能五輪・アビリンピック2017では、過去最高の好成績をおさめますとともに、大会を開催した結果、若手技能者の技能レベルの向上や本県産業の次代を担う人材育成につながる大きな成果を残すことができました。これらの成果を検証し、本県の産業の中長期的な人材育成を推進するために、今年度はとちぎものづくりフェスティバルを開催いたします。その概要は記載のとおりでございますが、高校生や企業の若手技能者等を対象にものづくり選手権を開催するほか、小中学生ものづくりコンテスト、職業体験などにより、主に小中学生に対して、ものづくりのすばらしさや技能の重要性の普及啓発を図ってまいりたいと考えております。

労働政策課の説明は以上でございます。

○事務局 学校教育課、中村でございます。続きまして、教育委員会の取組について御説明いたします。

今回の協議テーマ「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」は、「栃木県教育大綱」及び「栃木県教育振興基本計画2020—教育ビジョンとちぎ—」が目指す基本目標に通じるものです。そこで、教育ビジョンとちぎの基本目標のうち、特に関係の深い「志を立て未来をつくる」を達成するために、教育委員会がどのような取組を行っているのかについて、小・中・高の学校段階を追って御説明いたします。

初めに、小・中学校段階です。小学校段階では、各教科や総合的な学習の時間、特別活動など様々な教育活動の中で、身近な人や身近な地域と関わる体験活動を通して、自己や他者への関心を高め、将来への夢や目標を持てるよう指導しております。

続いて中学校段階になりますと、小学校段階同様、様々な教育活動の中で、職業調べや高校調べ、あるいは職場体験学習や高等学校の一日体験学習などを通して、自己に対する肯定的な理解とともに、生き方や進路について現実的に考えさせ、地域や社会における自分の役割や責任について自覚できるよう指導することで、夢を志に高めるようにしております。

また、小・中学校段階を通して、とちぎふるさと学習推進事業を実施しております。具体的には、栃木の人、物、事を取り扱った「とちぎふるさと学習資料集」や、ホームページ等を活用した学習を行っております。

続いて、高等学校段階でございますが、ベースとなる部分といたしまして、やがて親となる世代である高校生が、家庭科、保健体育科などの教科の授業や、ロングホームルームの中で実施する参加体験型のプログラムを通して、家族、家庭などの意味や役割、地域の間人関係や地域社会などについて主体的に学び、自分の将来や生き方を考える「とちぎの高校生『じぶん未来学』」を県内全ての県立高等学校で実施しております。

全学科を対象とした事業といたしましては、キャリア形成支援事業、インターンシップ推進事業、起業家精神育成事業等を実施しております。

キャリア形成支援事業では、専門学科においては、民間企業から技術者等を講師として招き、授業を実施しております。普通科においては、地域における体験活動や、大学や産業界のスペシャリストによる出前授業や講演会などを実施しております。これらは、各学校の実態に応じて、当該学校の教員が授業計画を立案して実施しております。今年度は、県立高等学校61校、特別支援学校3校で実施しております。

インターンシップ推進事業は、主に第2学年を対象として、地域の企業等で1日から5日間程度の就業体験を実施するものです。今年度は、県立高等学校32校で実施しております。32校の内訳は、普通科、総合学科9校、専門学科23校の合計32校です。

起業家精神育成事業は、地元企業の協力を得ながら、地域の課題や生徒自身の気付きをもとにして、商品の開発や販売促進活動等を企画・実践し、企業経営者が講評するものです。今年度は、県立高等学校の普通科、総合学科3校と専門学科4校の計7校で実施しております。

専門学科を対象とした事業といたしましては、高校生未来の職業人育成事業を今年度から実施しております。これは、高校生が授業で学んだことを社会の中で実践する活動を主体的に企画・立案し、企業の技術指導等を受けながら実践して、実践したことを地

域に発信するものです。県立高等学校18校で実施いたします。

高等学校段階では、これらの取組を通して、中学校段階で抱いた志をより確かなものに高めながら、未来を創造する力を育むよう指導しております。

以上で教育委員会からの説明を終わります。

○福田知事 ありがとうございます。

それでは、意見交換に入ります。ただいまの説明にありましたとおり、社会が求めている職種と学生・生徒の希望が一致しない、いわゆるミスマッチが生じ、さらには特定の業種、具体的には、建設、看護、介護、こういったところで人手不足が深刻化しています。人手不足業種への人材供給をいかに進めるか。学生・生徒が業種を選ぶ基準、理由は何なのか。さらには、早期離職の問題もありました。3年以内の離職率が高卒で4割、大卒で3割。1年目の離職率が最も高い。主な理由は、高卒では、勤務時間、休暇、人間関係、仕事が合わないということですね。大卒も勤務時間、あるいは仕事が合わない、賃金が足りないといった理由ですね。そして、特定の業種で離職率が高くなっている。仕事が合わないということに対してどうやって解消したらよいか。一定期間を過ぎると離職率が減少することに注目すると、特に1年目ですよね、早期の離職を防ぐには何か手立てはないのか。東京圏、特に東京、埼玉への人材流出につきましても、20代を中心に流出している。若者が戻ってくるためには何が必要か。こういった課題が存在しております。これらの課題を解決するために、学校のキャリア教育ができることは何か。それを充実させていくために、県と教育委員会が連携してできることは何かあるのだろうか。こういったことにつきまして、御意見をお願いしたいと思います。採用、あるいは人材育成について、企業の現場で指揮をとっている吉澤委員からお願いします。

○吉澤委員 企業側からしますと、せっかく採用した人には、定着して長く働いていただきたいということがベースになりますので、早くやめてしまうのは大変残念な結果で、より定着率を上げていかなければいけないという課題があると思います。

地元に残ってもらうかというのは、我々地元各企業がもっと企業の中身を発信して知ってもらい、来てもらうという努力をもう一段しなければいけないと感じています。

高校、大学のキャリア教育について考えますと、どういう形で、どのタイミングに行うかという違いはあるにしても、いずれ社会人となり、この日本を支える人材にならなければいけないという自覚を育てることの重要性に関しては、高校生も大学生も同じだと思います。そういう意味においては、自分はどういうことをして、地域や国に貢献するのかという職業観を、中学から高校、大学の各段階を追っていかに正しく持たせていくのかということが非常に重要になると思います。一方で、今までの説明を聞いていると、そのとおりやられていればもっと現状はよいのではないかという感じもします。しかし、結果的にそうっていないということは、方法や深さに不足している部分があるのではないかと思います。例えばインターンシップを5日間程度やっているということですが、もっと長い日数、しかも1回ではなく数回、できれば高校生は1年でも2年でも3年でもインターンシップで出かけていくようなことがあってもよいのではないかと思います。そうして様々な仕事を知る中で、自分と合わないからやめるということについては、ある程度解消されるのではないかと思います。先生に紹介されたからその企業に行くということではなく、やはり自分自身の目で、「この会社のこの仕事はどのような

か」ということを判断して、分かるくらいまでインターンシップをもっと深くしなければいけないと思います。企業側からしますと、今の短い期間のインターンシップですと、どうしてもお客様の扱いになってしまい、本当の意味で、その会社の真髓に触れるような部分までいっていないような感じがします。ですから、インターンシップはもう少し実が伴うようなものにしていかなければいけないのではないかと思います。

また、3人に1人は3年以内に職が変わってしまうというこの現実を、もう少し定着率をよくするというのももちろんですが、これは先ほどのグラフにもありましたように、長年、全国的に同じような傾向にあるわけです。従って、3年以内に最初に勤めた会社をやめてしまった人たちのための駆け込み寺的な場が、もっと必要なのではないかと思います。先ほどの事務局の説明にあった仕組みの中にも様々な形で職を教えたり視野を広げたりする仕組みがありましたが、早くやめてしまった人たちが、出身校に行くということもあると思います。その際、先生方が「ならばこれはどうだ。あれはどうだ。」という次のプラン提供ができるような仕組みがあればよいと思います。また、学校とは関係ない場所で「自分はしたらよいのだろうか」というようなことを考えられる駆け込み寺的な場所を用意して、そこに我々企業の情報が十分行き渡るようにして、新たなマッチングができるような、そんなことも必要なのではないかと思います。

これからの子どもたちは、現在はまだ存在しない職業につくとも言われています。もう離職率はそれほど改善しないという前提であれば、新しい職業が生まれるということを見ると、本県としても、起業という、新規のビジネスを生み出すという点でも、もう少しいろいろな仕組みを作って、非常に起業しやすい県、新しい仕事を始めやすい県というような魅力づくりというのも必要ではないかと思えます。

○福田知事 3年未満でやめる人に対して、社長として、何か励ましたりするのですか。

○吉澤委員 直接は話しません。まずは職場の人間が説得します。しかし、例えば、「本当は料理人になりたかった」などといった理由ですと説得のしようがありません。若者がもう少し本気で就職するということを考えられるような仕組みにする必要があると思います。人間関係は、入ってからだめだったということがあるかもしれませんし、自分と合うとか合わないとかということについても、実際に働いてみて初めて気付くことがあるかもしれません。しかし、給与や時間などの条件面は、入る前に調べられることです。そういう意味では、やはり学校教育におけるキャリア教育をもう一段しっかり行って、正しい職業観を持って就職するという姿にしたいと思えますね。

○福田知事 ありがとうございます。

吉澤委員以外の方、お願いします。では、工藤委員お願いします。

○工藤委員 先ほどから、早期離職や若者の首都圏への流出が問題であるという前提の中で話が進んでおりますが、私は実際に企業にお邪魔させていただく機会もありますし、現在は短大の教員として学生たちと関わる機会も非常に多く、どちら側からも就業について見えてくる側面があります。企業側が見ている風景と、学生側が見ている風景は全く違うということを非常に感じています。と言いますのは、終身雇用の時代は既に終わっていると私は思っております。年功序列という仕組みも崩れて、これからは外国人の雇用が増え、大手の企業でも副業を認めていくという流れに変わってきている中で、3年でやめることが非常に問題であるという前提は、果たして本当に問題なのかということ

も議論すべき余地があるのではないかと考えています。

これから人材不足が深刻になると、地方の会社というのは人材を共有しないとなかなか仕事が回らないというような状況も生まれてきますし、働く側は、キャリアパスをしていくことがだんだん当たり前になってくると考えています。アメリカは転職天国と言われていて、18歳から46歳までの人たちが平均で約11回転職をしています。よりよい職場、自分の能力が生かせる職場へどんどん転職をしているという傾向があるのに対して、日本で働く人たちの転職回数というのは生涯において0.89回です。一度も転職をしないか、しても1回くらいというのが現状ですが、これからは雇用の形態も、その会社できちんと正社員として働くというよりも、どこかほかの会社で数時間だけ仕事をするということも当たり前になってくるのではないかと考えています。

また、早期離職の理由が先ほどデータで示されましたが、これらの理由は、学生が会社に説明した理由なのか、本心なのかということが、このデータからは分かりません。短大でも早くに離職する学生がいますが、会社に説明した理由と、私たちに話してくる理由には乖離があります。会社側も、今までは自分の会社の枠にはまる従業員をよしとして育ててきたところがありますが、今は、「生涯ここに骨を埋める」という覚悟で勤めている子どもたちはほとんどいません。いかに自分が満足するか。働きがいのある企業か。幸せな生活を送っていけるのかという、今までの外的キャリアの目線から内的キャリアに重きを置いている人が多いので、そういったことに対して、いかに企業側が理解を示し、それを受け入れていくのかということが、その企業に従業員が定着していくか否かの大きな境目になってくるのではないかと感じています。

従いまして、どのあたりの先を見据えたキャリア教育なのかによってもキャリア教育という議論の内容は大きく変わってくるのではないかと思います。これからの時代を考えると、そういったことが逆に当たり前になる時代が来るのではないかとということで、少し違う視点から意見を述べさせていただきました。

○福田知事 ありがとうございます。

それでは、陣内委員お願いします。

○陣内委員 今回の会議に先立ち、本を読んできました。「ライフ・シフト 100年時代の人生戦略」という本です。その本の中に、いろいろと示唆的なことが書いてあるのですが、例えば、2007年生まれの子どものうち半数以上が107歳まで生きると予測しています。その上で、一生涯のうちでキャリアをシフトしながら生き方もシフトしていくことになっていくだろうと述べています。そうかもしれないと感じました。要するに、人生の各ステージでいろいろな生き方、職業のあり方を選んでいく時代になっていく。そういうことを考えたときに、本日の話題の中心は高校生へのキャリア教育だと思いますので、100年先を見据えてというのは高校生にはなかなかイメージできないとは思いますが、「何十年かすると世の中はこのように変わっているかもしれない。そのとき、どのように生きていくのかということは今から考えたほうがよい。」というようなことをきちんと情報提供するというのも重要ではないかと感じました。

先ほどの工藤委員のお話にもありましたが、若い人たちの働き方は、本当に大きく変わってきています。基本的にはパソコンを使って、フットルースで、遊牧的に、どこでも仕事をするという働き方です。会社という組織の中において仕事をするということだ

けではない働き方を積極的に選択する若者たちがどんどん出てきています。多分そういう人たちはこれから増えていくと思います。そういうことを考えると、高校生にとって身近な人からきちんと話を聞くという機会が必要だと思います。実はこの会議のために、うちの卒業生に高校生のお兄さんお姉さんときどきどういうキャリア教育を受けてきたのかということと、どうだったのかということをし少し聞いてきたのですが、年配の偉い方たちが来て話をしてくれるのはありがたいけれど、それは遠い世界の話であって、ぴんと来ないと言うのです。自分たちが聞きたいのは、もっと身近な、お兄さんお姉さんぐらいで、頑張っていてハッピーに働いている人たちの話を聞きたいのだと。そうすれば、それをモデルにして、こうしたらよいのではないかと描けるのではないかと書いていました。ですから、せつかくいろんな施策をたくさんやっつけたいので、そういう中に本当に身近なところのお兄さんお姉さんで、高校生から見てもかわいいかかっこいい仕事をしているような人から話を聞ける機会をもっとつくれるとよいと思います。

それから、インターンシップについては、先ほど吉澤委員がおっしゃっていたとおりです。卒業生たちもインターンシップはとにかく形だけだと言っています。本当に数日間だけ行って、お客さん扱いをされて、そこから学ぶものはないと言っています。ですから、インターンシップを本気でやるのであれば、きちんと形を変えないといけないと思います。例えばですが、大学の教育学部では1年生のときからポートフォリオ学習をやっています。先生になるのだという意識付けと、そのために必要なスキルを4年間かけてどのように身に付けていくのかということの道筋を立てるポートフォリオ学習です。例えば、高校1年生のときにポートフォリオを渡されて、インターンシップに行ったことや学んだことをずっと記録して行って、それを定期的に振り返る。そういうことをやっていく中で、高校生の中にも職業観が形成されてくるのではないかと考えました。

まとめますと、1点目としては、身近なお兄さんお姉さんで仕事をハッピーに楽しんでいる方たちに会う機会をもっとつくるということと、3年間をかけたきちんとしたインターンシップの計画と、それと合わせたポートフォリオ学習のようなものを本県のモデルとしてやっていくと。それぐらいの覚悟が必要ではないかと思っています。

さらに言えば、仕事のあり方も、人生も、どんどんシフトしていくのだという前提に立ち、そういうことを見据えたキャリア教育を本県でできればよいのではないだろうかと感じているところです。

○福田知事 ありがとうございます。

それでは、岡委員お願いします。

○岡委員 陣内委員がおっしゃったとおり、身近な先輩の話を聞くというのは、とても有効だと思います。大学に行った先輩の話を聞くというのはよく聞きますが、仕事をしている先輩を呼んで話を聞くというのはあまり聞きませんので、例えば高校の普通科で自分の職業に何を求めるかなどということは、なかなか見えにくいのではないかと思います。

よく聞くのは、就職難の頃に、介護系を勧められたという話です。それは就職率がよいからだ。なぜ就職率がよいのかと言えば、離職率が高いからですね。とても大変で頑張り切れない。それに賃金も低いということで、離職者が多く、介護関係の人材が足りない。足りないから求人が多い。でも、本当は、その子にその仕事に向いているかどうかということをもっと考えて指導していかなければならないのだと思います。小学校

では、なりたい職業を書かせたりしますが、そうした夢をその後もずっと変わらず持ち続ける子はほとんどいないのだろうと思います。本人の考えが明確になる頃にきちんと考えられるようなキャリア教育、職業教育を重視する必要があるのではないかと思います。仕事の捉え方も本当に変わってきています。仕事を成功させて結婚して家庭を築いてというのが私たちの発想です。でも、結婚して家庭を持って幸せになるために仕事があるというのが若者の発想のようです。どちらかという比重を置いているのは自分の人生をいかに楽しく生きるかということであり、そのために仕事があるという発想です。そうした価値観の違いというのが若者たちの姿から見えてきていると思います。

また、宇都宮ではどうか分かりませんが、県北の方は何か疲弊してしまっているような感じがしています。私たちの若いころは、地元の町に小さなお店などが今よりもたくさんあって、家を継ぐのが当たり前の姿だとか、ちょっとした仕事に夢をとく希望を抱けるということがたくさんあったと思います。でも、今のように大きな企業ばかりになってしまうと、自分が何かやりたいと思って就職しても思った部署にもつせず、ただ企業の歯車になるだけになってしまい、仕事に対するやりがいなども薄らいでいってしまうのではないかと思います。

では、この離職率の中で教育に何ができるのかと言えば、人との関係性では、やはりコミュニケーション能力を高めてあげることに力を入れるということなのではないかと思います。また、地元に戻ってくる子を育てなければならぬということであれば、郷土愛を育むことに注力をしていくというのが大切なのではないかと思います。

○福田知事 では、最後に鈴木委員お願いします。

○鈴木委員 私自身のことを振り返ってみましても、自分に何が向いているか、どんな仕事ができるかというのは、インターンシップもそうですけれども、本当に短い期間で選ぶのは無理だと感じます。離職した子どもたちがその後どうなっているのかがとても気になるところです。どんどんステップアップしていく転職ができていけばよいと思いますが、どんどん下がっていく、賃金も下がっていくということだと、その後結婚もできないだろうし、ますます少子化につながっていくのではないかなと感じているところです。

高校を卒業して就職をする際、そのくらいの年代は結構暗示にかかりやすいというか、「あなたにはこういうのが向いているのではないか」と言われると、その影響を受けて、「そうかもしれない」と感じてしまう部分があるのではないかと思います。そういうことも少し必要なのではないかと思います。自分はそういう仕事に向いているのかもしれないと思うと、その方向に目を向けて、やってみようかと考えられると思いますので、人からアドバイスを受けるとか、AIというものもありますけれども、そういったこともあるとよいのではないかと思います。

○福田知事 ありがとうございます。

教育長お願いします。

○宇田教育長 いろいろな課題をお話いただきまして、確かにそうだなと思いながら聞かせていただいた部分が多々ございました。まず、キャリア教育関連事業についてですが、教育委員会としても様々な事業を立ち上げ、各学校に実施してもらっているわけですが、学校では、もう10年、20年近く、おそらくキャリア教育という言葉が出てきたころから意識をして取り組んできた経緯があります。

そういった中で、これだけ離職率等のデータが変わっていない現状を見ると、その実施の仕方等について反省しなければならない部分もあると思っています。インターンシップにつきましても、文科省がその方向を示した際、本県でもいち早く取り入れて、企業の御協力も得て実施をしてみましたが、これだけ年数が経ってみると、確かに何のためにやっているのかという部分で、もう少し考えを深めていかなければいけないという思いであります。

それから、話が少し変わりますが、先ほど知事から介護の人材が不足していることについて問題提起をいただきました。産業労働観光部の資料によっても社会福祉専門職が非常に不足している状況が示されておりました。今回、県立学校の第2期再編計画を策定いたしました。これまでも、専門学科を選ぶ子どもは、かなり意識を持って選んでいる子どもが多いという実態がありました。例えば、機械科に行けば機械系に就職をするし、建築に行けば建築に就職します。商業もしかりですね。事務職として銀行などに就職しています。また、学校側もそういう道筋をきちんと作ってきたと思います。そうしたこともあり、これまで介護関係、福祉関係を勉強していた学科、具体的には真岡北陵高校の教養福祉科、矢板高校の社会福祉科、佐野松桜高校の社会福祉科ですが、これらを介護福祉科という学科名に変更しました。その際、ある高校の校長から、「この学科名は目的が明確なので、中学校に説明に行く際も有り難い」という話もいただいておりますので、県全体の課題解決にどれだけ結び付くかは分かりませんが、少しでも役立てばという思いであります。

それから、学校におけるキャリア教育に関して、陣内委員から、楽しく働いて、ハッピーに生きている若い人から話を聞ける機会があるとよいという話がありましたが、実際に、大学に合格してすぐではなく、卒業して10年くらいを経て仕事を持っている卒業生を呼び、3年生が話を聞くという機会を設けている高校は少ないと思います。OB人材等を活用した教育活動として、先ほどのキャリア形成支援事業などの中で実施をしています。様々な人の生き方のモデルを示すのが学校教育の中でできることだろうと思います。

ただ、このことを少し考えると、本来、キャリアモデルは親などの身近な大人なのではないかとも思います。例えば、親の生き方、職業への考え方、働く姿勢などは、子どもにとって非常に大きな影響力を持つと言えます。では、教員はどうかと言えば、教員が魅力ある教員になるべく日々の授業に臨む。誇り、やりがいを持って働いている。そういう姿であれば、子どもたちも教員になってもよいかという思いも出てくるのではないかと思います。最近、教員の志願倍率が下がっておりますので、教員の働く姿がより魅力あるものとして子どもたちの目に映っていれば、生きたキャリア教育になるのではないかと思います。自分はどうかと聞かれると、心もとない部分はあるのですが。

教育委員会では「とちぎの子どもをみんなで育てよう運動」を推進しています。例えば、会津藩にあった「什の教え」のように、子どもに対して「だめなことはだめ」と言おうといった内容です。また、「とちぎの子ども育成憲章」をつくり、大人としての見本を示そうという運動も推進しておりますが、やはり社会、大人がきちんとした生き様を子どもたちに見せていくことが一番大切なことなのだと思いますし、学校においては、様々な教育活動について、何のためにやっているのかということ子どもたちにきちん

と理解させ、将来のことを考えさせるということをしつかりやっていきたいと思った次第です。

○福田知事 県庁でもインターンシップを行っておりますが、近年インターンシップに来る学生にはどのような特徴がありますか。また、期間が短か過ぎるのではないかという話がありましたが、県庁の場合はどうですか。さらには、インターンシップを受けた人からリクエストのようなものはあるのでしょうか。経営管理部長、説明してください。

○金田経営管理部長 県庁のインターンシップは1週間程度ですから、若干お客さんのようなところはあります。ただ、その中で、30歳前後の先輩がついて、仕事を見せ、最終日に飲み会を開くなどしています。ですから、インターンシップの場というよりも、仕事のやりがいか、これまでの経験を伝える意味合いが強いですが、インターンシップに来た学生のうち、相当数の方に採用試験を受けていただいています。

もう一つは、最近の若い人にやりたい仕事は何かと聞くと、観光やまちおこし、福祉などの志望を持って県庁に入ってくる方が多いです。しかし、実際に県庁内でそういった仕事はごく一部です。税金の徴収やごみの処理など、敬遠されがちな仕事もたくさんあります。私は、よく、若い人たちに「やりたい仕事よりもやらせたい仕事だよ。」と言います。皆さんは、それぞれやりたい仕事があって県庁に入ってきているかもしれない。でも、私たちの立場から言うと、君にこの仕事をやってほしいのだと。先ほど、鈴木委員もおっしゃっていましたが、君にはこの仕事が向いているよと。そういう使う側からの見方というものも一方にはあり、やりたい仕事というだけでは、キャリアは積んでいけないのではないかと思います。特に先ほど需給のミスマッチの話がありましたが、やりたい仕事と社会が求めているニーズが職種によって相当ずれがありますので、その辺のギャップを埋めていくというのは学校教育の場でも、就職後の管理職の関わりの中でも必要なのではないかと感じています。

以上です。

○福田知事 先ほど、短期間で離職した人の駆け込み寺的なものが必要ではないかという話がありました。もし、そういうことを行うとしたら、どのようなことができますか。

また、ビジネスプランコンテストなども行っておりますが、起業支援について、産業労働観光部次長をお願いします。

○鈴木産業労働観光部次長 まず、離職された若い方が再就職をお考えになるときは、ハローワークに行かれる方が多いと思いますけれども、そこはやはり敷居が高いとお考えになる方もいらっしゃると思いますので、先ほど私どものほうで説明させていただきましたJR宇都宮駅西口近くにございますとちぎジョブモール、こちらではハローワークとも連携し、ワンストップでいろいろな相談に対応をしております。そういったものを今やっており、もっともっと皆さんに知っていただいて、相談に気軽に来ていただけるようにしたいと思っております。

それから、もう1点、起業につきましては、まず創業をしていくということについて、スタートのところでどうしたらいいのかというのがございますので、創業塾というのを実施しております。これから起業していこうというお気持ちのある方に受講していただくということからスタートして、それが実際に会社を起こしていく、事業を起こしていくという段階においては、さまざまな金融機関であるとか中小企業診断士の方とかそう

いった皆さんから起業しやすいように、どうやったら実際にできるのか意見をいただく。起業して、立ち上がっていきますと、また次の段階でさらにいろんな課題にぶつかっていくと思いますけれども、そういった起業のスタートから成長に至るまで、それぞれのステージで必要な支援が受けられる、総合的な支援体制を整備しています。

ただ、栃木県の開業率というのが、重点戦略のKPIで設定しておりますけれども、何とか目標はクリアをしつつありますが、全国的に見て非常にいい成績をおさめているというところではございませんので、もっともっと今やっていることを知っていただくことや、やっている支援をもっと充実させるということも進めていかなければならないと思っております。以上でございます。

○福田知事 ありがとうございます。

先ほど工藤委員から、これからはキャリアパスしていくことが当たり前になっていくといった話がありましたが、例えば、一定期間、他の仕事を経験させるといった制度は、吉澤委員の会社ではできますか。

○吉澤委員 入った人間がほかの会社で働くというのは、どうですかね。

○福田知事 他の仕事を経験してみて、「やはり元の会社がよかった」と言って戻るような。

○吉澤委員 社長の立場から言うと、出戻り歓迎なのです。現に、やめてから10年たって帰ってきた社員もいます。他社の社長と話していても、多くは出戻り歓迎なのです。元の会社がよかったから帰ってくるわけですから。ただ、社内には、必ずしもそうではない人もいます。

○福田知事 ですから、トライアルですよ。籍は元の会社に置きながら、自分が行ってみたい会社に行って半年間とか3か月間とかやってみる。出張のようなものですかね。給料がもらえるかどうかわかりませんが。元の会社が払ってという話ではないかもしれませんね。

○吉澤委員 在学中はできないのでしょうか。それで選んで来てもらったら、できれば生涯勤めてもらいたいと思うのですが。

○福田知事 わかりました。ありがとうございました。

福沢諭吉が「人生で最も幸せなことは、生涯を貫く仕事を持つことだ」と言っています。そういう考え方はもう陳腐化してしまったのでしょうか。

やはりそういう仕事に出会うことが一番よいことだと思います。しかし、そうした仕事に出会うために何度か仕事を変えていくということも当然しかるべきだと思います。その場合の支援の仕組みが必要だと。ですから、会社をやめてしまう人に、県庁にジョブモールというのがあるから、そこに行って相談してきなさい。あなたの人生のために、よかったらここに行きなさいと。こうした仕組みができればよいですね。

○吉澤委員 我が社でも、やめる人にはジョブモールのことを教えます。高校においても、卒業して就職する子どもたちには「もしもだめだったときはジョブモールに行きなさい。」とか、「先生のところに相談に来なさい。」などと伝えてあげてほしいと思います。3人に1人が離職するというのは相当多いと考えるべきだと思います。ですから、就職する段階で情報を与えておく必要があると思います。先ほど鈴木委員がおっしゃったように、転職する度に条件が悪くなるのが心配です。ですから、だんだんよくなるような仕組み、その人にとって、より合った仕事につけるような仕組みづくりをしない

といけないと思います。

- 福田知事 3年以上勤めないで、1年、2年で転職している人は採用しにくいですね。
- 吉澤委員 しにくいですね。やはり経歴は重要ですね。
- 福田知事 そういうことですね。だから、それまで勤めていた会社よりもよい条件の会社に出会わないという人の方が多くなってしまうわけですね。それを防ぐためにどうするかということで、キャリア教育が重要ではないかということですね。
- 工藤委員 子どもたちの実体験が明らかに少ないと思います。日本の子どもたちは、高校受験、大学受験など、勉強漬けで進んでいきます。海外の子どもたちは高校でボランティアの授業があるなど、様々な体験をしています。キャリア教育だけではなくて、様々な社会活動を通して、自分が何に喜びを感じるのか、社会が何を求めているのかを体で感じていくのです。それでも自分の進路を決められないときは、大学に進む前に1年休んでバックパッカーになり、海外を見てくるという子も一定の割合でいます。日本では、そういった経験がないまま、進学あるいは就職してしまっている子どもが多いと思います。そういった実態もミスマッチの背景にあるのではないかと思います。子どもたちの実体験を増やしてあげる必要があります。また、そもそもインターンシップの制度は海外から入ってきているものですが、アメリカでは新卒者を4月に一斉採用ということをしません。アメリカの学生は、他社から転職する社会人経験者と同じ条件で就職活動をするので、実務がこなせるかということも問われます。そのため、社会人経験者と同じ土俵で就職活動に臨めるよう、実務を積むために、半年間、1年間のインターンシップに行くのです。お膳立てされた中で1週間過ごして、自分がその仕事に向いているかを判断するレベルではありません。そういった形で行われているということを考えれば、インターンシップの制度も根本的に見直していく必要があると感じています。
- 福田知事 ありがとうございます。

次回は10月に開催したいと思っておりますが、その際は、データがそろえば、学科による就職状況の違いなどについても意見を交換したいと思います。さらに、今回、意見が出ましたインターンシップの在り方について。陣内委員から栃木モデルのようなものを作ったらどうかという意見がありましたが、そういうことが可能なかどうか。産業界に協力を仰がなければいけませんので。しかし、重要なことだと思いますので、そういったことが可能かどうかということですね。

それから、鈴木委員から、高校生の時期は暗示にかかりやすいという話がありました。暗示をかける人が間違っていたのでは、これは問題ですね。指導する先生の在り方ということも。

- 宇田教育長 確かに、普通科で就職を目指す子どもたちは、これといった就職先を絞りにくいので、先生の一言に影響を受けやすいという傾向があるかもしれませんね。
- 福田知事 就職を目指す子どもにとっては、先生の一言が大きいと。それから、進学する子どもにとっても自分の選ぶ大学あるいは専門学校が本当に自分に合うところなのかどうかという、その選択がしっかりしないといけないですね。それをアドバイスできる先生の存在ですね。魅力ある教員という表現がありましたが、心の豊かさがこういうところにも影響してくるのではないかと思います。それらについても、次の機会に議論を深めていければと考えております。また、皆様方にご意見を伺いながら、次回の会議

を設定していきたいと思っておりますので、御協力をよろしくお願いいたします。
以上で協議を終了します。

4. 閉会

○事務局 以上をもちまして、平成30年度第1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。