

平成27年度 山形県産業教育審議会議事概要

日時：平成27年10月30日（金）

13：30～15：30

場所：山形県庁1001会議室

○出席者

会長：長谷川 吉茂

副会長：横山 正明

委員：那須 重義、 渋谷 忠昌、 斎藤 幸子、 井上 弓子、 菅野 希和子、
大江 栄悦、 板垣 巖、 西村 仁美

○欠席者

委員：國眼 眞理子、 長沼 良治、 佐藤 洋詩恵、 高橋 菜穂子、 武田 啓子

1 開会

県教育委員会あいさつ

会長あいさつ

委員の紹介

2 報告

本県高等学校における産業教育の現状について

3 協議

地域創生とキャリア教育

4 閉会

以下 3 協議

〈那須委員〉

○キャリア教育について生徒の視点からは、インターンシップを見させていただく中で、中学校から工業高校等へ入学してくるとき、ある程度の志を持って進学してくるが、その後3年間の学習を進める中で、その志が薄れていっていると感じる。3年間の学習の中で、向上心とともに明確な目的意識をもって進路に進み、将来に夢を持つような教育が必要と感じている。

○インターンシップの中で、生徒たちは自分が今何をやっているかがわからない。生徒の意向を酌みながら、さらに企業の役割も理解したうえでインターンシップに臨んでほしい。その意味では、3年間の中で生徒の興味、関心、希望を早く見出させていただき、3年後こんな力を身に付けたと自信を持てる生徒になってほしいと期待する。

○先生方の視点からは、知識・教養については素晴らしいものをお持ちだと感じている。特に工業高校は技能と技術が多く含まれているが、若い先生方の中には技能・技術の経験を持っている方が少なくなっているため、必要な技術を生徒に教えられない場合がある。企業と先生方の交流を進めていく中で、経験を積んでもらいながら

少しでもその経験を生徒の実習の場に生かしていただければと考えている。

○就職に関しては、現状では先生が求人を生徒に説明し、生徒はそれを参考に企業を決定していると思うが、先生方の説明の中で、この企業はどんな技術を必要とし、どんな作業を求めているかという情報が少ないため、入社後に生徒は理想との違いを感じ離職へとつながっている場合があるのではないかと思う。大学との交流は活発化しているが、企業との交流も密にしていくことが必要であると感じている。そのことが将来的には地元発展につながっていくと考える。

○生徒が過保護に育っている。負けることをつらく感じない、挫折を乗り越える経験がない。その意味では3年間の中で様々な失敗を経験させ、そこから立ち上がる強い気持ちを持った生徒を育ててもらいたい。我々企業としても、魅力ある、生徒が喜んで入社してきてくれる企業作りに努めていくと同時に、企業同士が競い合ってさらに技術向上に取り組むことで県の発展につなげていきたいと考える。

<渋谷委員>

○県産短大の土木エンジニアリング科の設置には我々産業界としても期待をしている。しかし職業訓練校になってしまっただけでは意図するところと違って来る。1級施工管理技術士の受験資格を得る時間が短大と職業訓練校では違いが出てくるため、短大の資格が得られようをお願いしている。

○「やまがた未来の産業人材キャリアサポート事業」の取組みで生徒が建設業に少しでも魅力を感じてもらえればと期待している。ただ、あらゆる業種において人材不足ということで、せっかく県内で教育を受けた生徒さんたちが他県に流出してしまうことは残念である。働く場所についても関係していると感じるが、山形県は雪国なので雪に弱い工場は進出してこないのは当然だが、重要なことは高速交通網の早期整備であると考えている。高速交通網が充実しなければ企業の県内進出は進まない。

○建設業は、他の業種と比べてきつい業種でありしかも収入が少ないとなれば、生徒さんは見向きもしない。まずは収入を上げる必要があるが、公共事業における建設業の収入は、材料費、人件費によって設計単価が決まるため、発注金額は極限の金額になる。人件費を上げれば材料が買えず企業は倒産となる。公共事業の受注単価の引き上げを要求しているが、そういう意味では他の製造業とは異なる業種である。

○建設業の担い手育成については国交省も危機的な状況であると認識しており、国民の安心、安全を創造する人材が少なくなるという危機感を持っている。設計単価は日本海側と太平洋側で大きく開きがあり、収入の多い場所へ人材が流入するのは当然であり、自然人口減にプラスして経済格差による人口流出が進んでいる状況である。そのため高齢化も進み除雪作業員のほとんどが65歳を超えている状況で、災害が起きれば国を守れない状況にあると危惧する。県内の様々な業種の収入は全国平均の約75%であるが公務員は98%である現状も理解いただき、収入を上げる手立てが重要である。

<横山委員>

○庄内、最上の県内就職率が低いということだが、庄内地区を例にとってみると、庄内地区には高校生が希望する仕事の受け皿がないことが最大の理由である。解決策は

受け皿を増やすことに尽きるが、希望する仕事の受け皿がないときは自分で作るしかない。自分で起業しなさいと教育してほしい。例として、産業技術短大庄内校に日商簿記の1級に合格した現役学生がいるが、庄内地区には受け皿がなく仕方なく東京に就職することになった。彼は今のところ起業する元気さと資金を持ち合わせていないようだ。

○鶴岡工業、酒田光陵に統合されたが旧酒田商業はおよそ100年の歴史がある。関東圏の企業は、およそ100年前からこれらの高校の生徒を受け入れてくれており、少子化となった現在においても長年の関わりと信頼関係から高校側は生徒を送り出さざるを得ないでいる。どうしても断れないと進路担当の先生から聞いている。したがって、関東圏からの求人を断らない限り県内就職率は増えないことになる。

○アメリカでは、優秀な理工系の学生は国の機関や大手の企業にほとんど就職しないで自分でベンチャーを起業するものが多い。資金については「失敗は財産だ」という考えのもと資金協力してくれるベンチャーキャピタルという団体がある。そのような団体が日本にも山形にも存在してほしいものである。

○県外の大学に進学し地元に戻らないことについては、決して地元企業に魅力がなくて戻らないのではない。最大の理由は、これについても希望する企業の受け皿がないからと考える。やはり、受け皿が無ければ起業する、その支援をお願いしたい。産業技術短大山形校には情報システム科があるが、大変高い倍率（3倍以上）があり優秀な生徒が入学してくる。しかし、卒業する時に県内には情報関係の企業が少ないため大変苦勞している。そのようなことがないよう、受け皿を作ってほしいと思う。

○県外から戻らないことについては、県外の大学に行くのではなく県内の大学に進学するよう高校の進路指導の先生方に勧めてもらうことも大事になると思うが、県内の進学者をすべて収容できる大きさは山形大学に無いのでそうそう勧められるものではない。できることと言えば、県内の大学の特徴やよさを説明して理解してもらえないのではないかと考える。

○国は現在、大都市圏への人口の集中を是正しようと考えている。その一環で、大都市圏の大学の合格者の抑制を図っている。定員を超えた入学の抑制を行っている。地方の大学の救済につながるものと期待している。

○特定産業の人材不足については建設、医療、福祉、宿泊などが挙げられているが、これらは、受け皿があるのに人手が不足している状況にある。仕事が難しい、厳しい、賃金が安いなど何らかの理由があるわけだが、仕事が厳しい点については、機械化が進み以前に比べれば軽減されていると思っている。それよりも、楽をして稼ぎたい、規制に縛られるのはいやだといった、若者の身勝手さ、忍耐力の無さなどが大きな問題ではないかと感じている。現在の若者に強い精神力があれば、60万人のニートと180万人のフリーターがいるという現状はあり得ないことである。したがって、高校生の精神力を強くする教育をお願いしたい。

○第6次山形県教育振興計画第2章第7節の基本方針4番目「変化に対応し、社会で自立できる力を育成する」の主要施策、変化に対応する実践的な力の育成の4、高等教育機関や地域産業界との連携強化について、科学技術は速い速度で進歩発展しており高校でも大学でも年々教えなくてはならないことが増えているため少しの時間も無駄にしたいと思うのは当然である。大学は高校で教えたことをもう一度教えるよ

うなことはしたくない。そのような考えから、高校から大学までの一貫教育が望ましい。それができなければカリキュラムの上で連携し高大一貫した教育ができればと考えている。産業技術短大庄内校に電子情報科があるが、酒田光陵高等学校の情報科との間で、カリキュラムを連携させた一貫教育を検討し今年度よりスタートし一部進行中である。また、連携という部分では、最新の設備を有する企業と高校との連携により、変化に対応できる実践的な力を身に付けるには有効と考える。したがって企業と高校の連携、さらには大学や研究所との連携を密に進めていただきたい。そのことにより高度な技術や施設に触れることになりキャリア教育、職業教育に大きく寄与することは間違いないと考える。その例として、鶴岡市に慶応義塾大学先端生命科学研究所があるが、生命関係の研究者やバイオ関係の技術者になりたいという鶴岡市内の高校生や高専生を研究助手や特別研究生として受け入れて研究活動に従事させる事業を5年ほど前から実施している。今年は市内5つの高校、高専から二十数名が研究活動に参加している。卒業後に期限付きではあるが、研究所に就職している高専生もいる。このような事例もあるので、他の大学、研究所、センターでも地域の高校と密接に連携し、高校生の受入れ、指導等を実施していただきたいと思う。

<齋藤委員>

○介護現場は、学卒者が定期的に入職する環境ではなく、様々な職歴を持った方々、年齢も10代から60代まで幅広く、資格がある人、ない人、資格も介護福祉士、介護支援専門員、基礎研修修了者、ヘルパー2級保持者などと様々だ。現状は、求人があっても入職者が少なく受け皿多いが、希望者が少ないといった人手不足が続いている。このままでは、大変心配される状況として10年後の2025年問題が現実味を帯びてきていて、介護難民が出るのではないかと懸念されてからしばらく経つが、一向に解決されないまま、建物は増え続けている。高校で生徒と話をする時、親は福祉の仕事に就くことに賛成していないと悩んでいる生徒もいる。理由はいろいろあるようだが、生徒は、福祉を勉強してよかったと感じ、介護の仕事をするのを希望している。親心もわからないわけでもないが難しい問題だ。高い志を持った若い人たちが入職し、生き生きと働き続けていける環境を作ることが、今最も必要だと思う。

○景気がよくなると介護の離職が進むという現状があるが、社会からの介護の仕事のイメージは、「介護の仕事は大変なわりに給料が安い」という一方、「なくてはならない仕事」「尊い仕事」といった意見もある。先日、学校で介護現場で働く人々の「自分の仕事に就いての思い」をDVDにまとめたものを見てもらい、感想文を書いてもらったところ、「自分の将来について迷っていたが、DVDの中の先輩たちの生き生きとした表情に感動した。自分も介護現場で働きたいと思った。」といった言葉がとても多くあった。大変うれしいことだ。常に生徒には、誇りをもって仕事をしてほしいと話しているが、生徒からは、「誇りをもって働いていても、生活が成り立たないのではないか」と心配する意見が出てくる。養成施設を出て入職した者は、誇りをもって仕事をしているつもりだが、生活が成り立たなくては誇りを持つのに自信がなくなるという声もある。ここのところを改善していくことが、社会のイメージを変え、「老いても安心して住みよい山形」をつくることに繋がっていくものと感じている。

<井上委員>

○地域創生とキャリア教育の説明を伺い、大変大きな取組みをしていると感心している。生徒たちに様々な機会を与えていただき、生徒もそれをしっかり生かせればよいと感じる。多感な時期に目標となる大人と出会うことは大変大事なことで、その影響を受けると進路選択につながっていく。事例として、人材育成アカデミーローズレーンの黒田三佳さんは、米沢工業高校専攻科の生徒と商品開発に関わっているが、その中で大人との接触により自分の将来に対する考え方がとてもはっきりしている生徒が多い。ふれあいは大事で経験にもなるのでそのような機会を生徒たちに与えてほしい。3年間の高校生活に産業技術短大や専攻科のプラス2年間という時期は高校時代では難しかった進路の選択を考えるには大変有意義である。

○政府も地方創生に関わり様々な施策をとっているが、県外に進学や就職をしても山形のよさはわかっていることだと思う。帰ってきてもいいかなと考えている生徒がたくさんいる。その時に生徒にとって山形がチャレンジできる魅力ある場所であってほしいとともに我々大人もやろうとしている若い人材を、広い視野をもって見守る考え方を持たなくてはならない。90%以上が中小企業なのでそのよう現実が生徒たちには理解してもらえないが、だからこそ自分の力が発揮できる企業がたくさんあるということを知らしめていただきたい。

<菅野委員>

○子供たちがなぜ山形にとどまらないのかといえば、やはり魅力がないからだと思う。どうすれば魅力を伝えられるかを色々考えて見たが、小さいときからの横と縦の人間関係づくりが大事だと思う。昔はいろんな地元のイベントがあったが、子供たちが関わらなくなってきて、年寄りだけが参加するような形になっている。そういうものに対しても、子供会の行事みたいに関わっていけば、自分の産まれたところへの愛着が強まりまると思う。山形が大好きだという考えや山形のために自分には何ができるのかといった観点を持つ人間をつくるには、色々な地域の関わりからということが大事だと思う。

○少子化に歯止めをかけなければならないと思う。ただ、産んでくださいというだけではいけない。どうしても第一子は訳が分からなくて産むわけですが、二人目は一から十までわかるので、すごく不安だし嫌なものだ。そういう時に「子供は二人の方がいいんじゃない」という声掛けをしていったらよいのではないかと思う。

○都会に出て行きたいという気持ちは、高校生にはすごくあると思う。それで、都会に行って、やっぱり都会には合わなくなって山形に帰ることになった場合、私たちができることは、一度都会に出て戻って来た人の受け皿を作ってあげることである。帰ってきたい時に「待ってるよ、チャレンジしてこい」というような大きな受け皿があれば良いと思う。

<大江委員>

○新規就農者については、現在拡大傾向になっている。非常に心強い面もあるが、中身を見ると、新卒よりもIターンやUターンが拡大している。そのIターンやUター

ンの状況を見ると、地域に対する思いであるとか、自己実現といった意識を持って入ってきているということを知り、山形県に住んでいる我々が気づかないような魅力を彼らは上手く取り入れて大きな業に興したりしている。

○Iターン、Uターンは今に始まったことではないが、前の職場のスキルを農業に活かしたり、一緒に研修を受けた仲間達とのネットワークを築いていく中で、新たな産業のネタを発見し、うまく展開していくこともある。

○農業大学校がこれから力を入れていかなければいけないことは、知識・技術はもちろん、それ以上に自分なりの考えを持って人と議論ができる、コミュニケーションが図れるといったように、自分で見て、考えて、議論していくことができる力を育む教育である。

<西村委員>

○県外で暮らす若者に対する情報伝達について、利用者のニーズに対応したインターネットによる情報伝達の充実と支援をお願いしたい。今の若者は、就職活動するときにはインターネットからの情報がほとんどだが、逆にそういう情報発信がなかなかできない中小企業もあるのではないかと思う。このことについて、是非行政からリードしていただき、情報伝達を手助けして頂きたい。私もインターネットで買い物なども行うが、買うときは結局買った人のコメントが頼りになる。実際、美辞麗句を並べるよりも、中小企業で働く方々やUターンした方々の生の声が若者を呼び込むことになると思う。インターネット利用への支援が進めば、さらに若者のUターンが進むものと考えられる。

○特定分野の人手不足の要因については、勤務状況が厳しいということがあると感じた。あまりにも勤務時間が長い、働き過ぎの業種があるのではないかと思った。山形県に限らないことだが、働きながらも個人としての生活が充実するような環境を整えることも大切だと思ふ。

○教育の現場としては、「体力的にも経済的にもきつい、そういうものであっても仕事していくんだ」という教育もしていかなければならない。しかし、今までは、子供がナイーブになっていて、ちょっとしたことでくじけてしまうことなどから、きめ細かな配慮を行ってきたが、あまりにも子供たちが手助けされながら育ってきており、そういう反省も教育の現場に必要なだと感じている。

○地域との絆を大切にす、愛着を抱く気持ちの醸成について、同窓会などを通してことで地域への愛着が深まるということもある。中学校や高校の学校生活がどんなに充実して、一緒にいきたい、行こうね」と誘い合える友達がいるかどうかで同窓会は決まるのではないか。現場としては、学校生活を充実させて、よりよい仲間づくりをさせていかなければならないと思ふ。

<板垣委員>

○最上・庄内地区の県内定着率が低いということであるが、工業関係の新庄神室産業高校と、酒田光陵高校、鶴岡工業高校3校の過去3年の県内就職の状況を聞いてみたところ（平成27年3月卒業生）、新庄神室産業高校では、地元が76%ということだった。庄内の両校合わせると、地元就職が55%であった。なかなか地元に行ける

場所がないのかと感じている。鶴岡工業高校の校長からは、県外と県内を比べたときに、最近では県外の大手の採用が多くなっており、やはり給与とか福利厚生面で非常に違うとのことだ。そして、生徒としても県外を希望する者が多いということだ。それから、酒田光陵高校では、今年の県内就職率が60%を超えて、地元の定着率はアップしているということだった。

○県外の大学への進学者については、本校の場合は、大学進学者が77名いて、そのうち県内が11名、県外が66名ということで、県外の方の数が多い状況である。また、県外に進学した生徒は、大学卒業後に、正確なデータはないが、進路指導部の感触としては大体半数強は戻っているのではないかと感じる。

○離職率については、工業高校の卒業生の場合、12～15%前後で、他の学科から比べれば定着率は高い。

○特定産業の人手不足については、建設業の求人が大変多いが、それに応えられない状況となっている。県外の大手と比べると、労働条件で不利な面があったり、建設業へのマイナスのイメージを払拭できない。本人はもちろんだが、保護者についても同様であり対応を考えなければならないと思う。

○西村委員からもあったが、インターネットの活用も必須であると考えている。

○一番大事なのは、県内に愛着を抱く気持ちの醸成である。幸せ感というか、物質的な豊かさより精神的な豊かさが大事だと言うことをもっと言わなくてはならないと感じた。「賃金はそんなに高くはないけども、自然は豊かで温泉はあるし、食べ物は美味しい。爺ちゃんや婆ちゃんに子育てをお願いして働ける」、というような魅力を強く教えていかなければならないと思う。

<長谷川委員>

○当行で総合職の採用面接を行い、現段階で60名くらいを採用したが、約10名に辞退され50名ほどが残った。内10名が女性で、約30名をエリア総合職として採用している。もちろんエリアから総合職に行くことも可能にしている。

○考え方として、絶対的に人材不足の時代に入ったという割り切りでやっており、今年から高卒採用を一部再開したり、韓国人を採用したりして多様化を図っている。

○社員の平均年齢を下げると同時に、これからは70歳位まで見なければならぬだろうということで、再就職の場所をつくっている。県もよくやっていると思うが、教育の効果はすぐに出るわけではない。最低10年はかかる。

○当行は、仕事と家庭の両立を支援する制度を充実させてきたが、昨年は全国初の「プラチナくるみん」の認定を受けている。子育て支援ナンバーワンの銀行である。やはり、女性に一生働いてもらえるような職場づくりが大切だと思う。