

## 平成27年度石巻地域産業人材育成・定着推進会議（第2回）

### 参加者発言要旨及び意見交換概要

日時：平成27年12月11日（金）午後1時30分から

場所：宮城県石巻合同庁舎仮設001会議室 大会議室

#### 1 会議の目的

石巻地域における高校生の産業人材としての育成と就職後の定着に向け、各高等学校の取組や就職先となる地元企業が求める人材について意見交換を行う。

#### 2 出席者

石巻魚市場株式会社	代表取締役	須能 邦雄
株式会社丸本組	取締役土木部長	松谷 芳信
株式会社ヤマサコウショウ	取締役第三事業部長	阿部 義美
株式会社ソーワダイレクト	常務取締役	小野寺 夢津子
宮城県石巻商業高等学校	教諭	鶴田 幸喜
宮城県東松島高等学校	教諭	横山 浩人
石巻市立桜坂高等学校	教諭	小山 信
東部地方振興事務所	所長	正木 毅
地方振興部	地方振興部長	乗田 知男
商工・振興第一班	次長（班長）	元木 潔
	技術主査	菅原 伸

#### 3 参加者発言要旨

##### 【協議事項1 今年度の産業人材育成状況と来年度の計画について】

##### ①石巻商業高等学校

＜就職希望者の内定状況（12月11日現在）＞

内定：61名、未定：6名（内定率 91%）

＜主な職種＞

事務：20名（男8名、女12名）、販売：8名（男6名、女2名）、サービス職：11名（男4名、女7名）、製造業：11名（男11名、女0名）他

- ・ 内定未定者については、うち4名が応募中、2名が応募予定で年内中に内定する見込みである。
- ・ 産業人材育成については、2年生の全員を対象にインターンシップを実施しているほか、年次行事を活用しながら指導している状況である。
- ・ 進路・就職希望者からの相談等について、3年生になっても進路未定者が多く、3年生の夏休み以降に進路を決める生徒が多い傾向にある。（当校の進学と就職の希望者割合は、6：4）  
そのため、進路ガイダンスの充実や進路情報の収集を通じた早期の進路確立、加えて基本的な生活習慣や基礎学力を固める指導を徹底する。

今後のキャリア教育について、インターンシップや職場見学等を来年度以降も充実させていく。

##### ②桜坂高等学校

＜就職希望者の内定状況＞

内定：60名、未定：15名（内定率 80%）

＜主な職種＞

事務、サービス業、水産加工品製造業、看護・介護職、介護施設調理員等

- ・ 内定先のうち、管内：34名、仙台市内：12名、その他県内：4名、県外：9名、海外：1名。
- ・ 最終的な職業選択の決定権は保護者が持っている。現在の内定未定者15名のうち、6名については家庭内での同意が得られないことで未定となっている生徒もいる。
- ・ 産業人材育成について、1・3年生は社会人講話、2年生は希望者へのインターンシップ、それ以外には企業見学会やオープンキャンパスへの参加を実施してきた。

- ・ 進路・就職希望者からの相談等については、1年生は就職や企業に関する意識が漠然とし、2年生は職業適性が分からないといったことがある。また、漠然とした将来の目標や各職種への知識のなさによる不安を抱く生徒や、憧れや夢があっても就職のプロセスは分からないといった生徒がいる。
- ・ 人材育成における課題としては、職業意識の向上、コミュニケーション能力の向上がある。
- ・ インターンシップにおける課題は、待機時間や雑務が多く、生徒から仕事の魅力が感じられないとの声があることである。そのため、就労体験のほか事業概要説明や従業員の経験談等を組む等、学校と企業が体制を整える必要がある。また、より実践的な就労体験のために、バイトーン（有償でのインターンシップ）を実施すべきとの意見もある。

### ③東松島高等学校

＜就職希望者の内定状況＞

内定：23名、未定：17名（内定率 58%）

- ・ 就職希望者のほか、20名が進学希望、10名がアルバイトの継続や進路未定という状況である。
- ・ 内定先には、管内地域の水産加工を含む製造業、介護職等がある。当校では介護に関する授業を実施していることから、8名の介護職への内定に繋がった。
- ・ 単位制学校であるため、希望制でキャリアセミナーや社会人等を招いた講話を実施している。同様に希望制でインターンシップを実施したが、例年10名程度希望があるところ今年は0名だった。
- ・ 人材育成における課題は、就職せずに卒業後もアルバイトを継続する生徒がいることである。なかには保護者がアルバイトの継続を申し出て、内定を辞退した事例もあった。

#### 【バイトーンについて意見交換】

##### ○事務局

- ・ NPO団体「石巻note」がバイトーン制度を実施している。学校がアルバイトを認めることが前提だが、給料有りインターンシップをするというのがバイトーンという制度になり、既に石巻地域の企業の登録もある。
- ・ バイトーンはNPO法人の立ち上げた事業であり、企業と生徒の了解があってNPOが橋渡しをするものであるが、前提として保護者と学校の了解が必要である。

##### ○学校側の意見

- ・ 学校では学びの実習という考え方なので、お金が発生することは馴染まないが、アルバイトをしている生徒のなかには、何でただ働きなんだという考えを持つ者もいる。
- ・ インターンシップは基本的に生徒が希望する職種で割り振っているが、希望通りにならない生徒もいる。ただ、希望通りでないからといえ、受入先企業が時間を割いて対応していることを認識し、学んでくるように生徒には指導している。
- ・ 2年生全員を対象にインターンシップを実施しているが、受入先の確保が問題となる。しかし3年生の進路状況は例年6割が進学、4割が就職であることから、今後は希望者に限定したインターンシップの実施を検討している。

##### ○企業側の意見

- ・ インターンシップを受け入れる際は、正社員が1日付いて指導する。就労体験だけでなく、働くとはどういうことかの講話等の実施をすることで、より学びの場となる。  
また、企業側が受け入れるための社員の人件費を考慮すれば、生徒は希望する企業へ参加させ、企業と生徒の双方に実りあるインターンシップにすべきである。
- ・ 専門学科の生徒がその分野の企業へインターンをする場合は、学校で習ったことが現場で見られるので参加しやすい。また受け入れ側としては、現場の若い社員の人材育成の機会と捉えている。
- ・ 近年の高卒者は、無責任、社会人の自覚がない、コミュニケーション能力が低いという印象がある。
- ・ 働くとはなにかについて、高校生から考えるのではなく、より根本的に小中学生の時から職業意識の向上を図り、社会とのコミュニケーション能力の向上を図らなければならない。

## 【協議事項 2 石巻地域の産業人材育成、キャリア教育に関して企業の側から望むことについて】

### ①企業経営者 1

- 管内高卒者の採用状況は、平成24年度：3名、平成25年度：4名、平成26年度：4名だが、極めて定着率が悪い状況である。  
モチベーション維持のためにも、マンツーマンでの指導を行い半年毎にカウンセリングを実施しているが、指導の難しさや根本的な教育の必要性を感じている。
- 石巻地域の企業が求める人材について、何かに挑戦するとき出来ない理由を探すのではなく、出来る方法を一緒に考えられる人材や、被災地としては見れば、復興に携わるという誰も経験したことのない体験ができるという考えを持てるような人材が求められている。  
そのためには、働くことに意欲を持つための教育、事態を素直に受け入れることの重要性に気付くための教育を早い段階から行う必要がある。そのなかで些細なことでも充実感や達成感を味わうことで、やり甲斐や生き甲斐の見つけ方が見えてくる。

### ②企業経営者 2

- 来年度高卒予定者の面接状況は、10名中9名採用した。
- 水産関係の人材の底上げには、社内研修の充実が必要となる。そのため、計画的な社員教育や月1回の勉強会を実施し、社員同士が切磋琢磨する環境を作っている。
- 学校ではやる気のある子どもを育てることが大切である。出来ないことに直面したとき、次の手段を考える意識や行動力が求められる。また、気持ちの大切さを教える必要がある。水産高校で講話する際にも、周りの人に負けない気持ちを持って行動することや、周りへの感謝の気持ちを持つことで良い環境が生まれることの大切さについて話をしている。

### ③企業経営者 3

- 高卒者の採用状況としては、震災後に毎年土木技術者を1名採用している。
- 入社後の教育方針としては、一級土木施工管理技士の取得と経験を積み、現場代理人になることが最初の目標となる。それまでには建設業担い手育成のための技術継承教育を取り入れ、長期スパンのカリキュラムを組み、資格取得に向けた教育を行う。  
また、高卒者の1年目は現場作業を手伝わせることで、将来チームリーダーとなったときにチームの人達を理解できるように教育する。
- 企業が求める人材としては、上下関係を理解していること、資格取得に積極的であること、幅広い世代とのコミュニケーション能力等といったことがあげられる。
- 若い世代への指導やマネジメントは、近い世代の先輩から行うと有効である。その先輩から情報を得ることで全体的なマネジメントを行う。

### ④企業経営者 4

- 近年の子どもに言えることは、達成力が欠ける。学校では人材教育の知識より、何かに取り組む際に最後まで我慢強くやりぬくことで、達成体験、成功体験をさせることを教育すべきである。その積み重ねが、仕事を達成して給料を貰うということに繋がってくる。  
その教育のなかで学校のOBや地域企業等に参加してもらおうといった、地域で人間を育てる、地域に根ざした事業を確立するよう教育委員会には動いてほしい。

## 【企業が求める人材について意見交換】

### ○学校側の意見

- 学校OBや地域の企業の協力を得て、より実践的に人材育成を行うことで生徒達に幅広い職業選択肢を教えていきたい。

### ○企業側の意見

- 高校での講話の際、生徒達に質問をして必ず答えさせる。その答えにフォローを入れ、褒めると生徒達の態度が良くなる。褒める時はみんなの前で、怒る時は1人の時にというのが大切である。
- 学校同士の交流授業をすべきである。互いの課題を共有し、積極的に地域企業等周囲も巻き込んで協議していくことが重要である。

## 【インターンシップについての意見交換】

### ○学校側の意見

- ・ インターンシップの課題は、実施学年をどうするか。学校のカリキュラムとの兼ね合いもあるが、中学生や専門学校のインターンシップ実施時期との兼ね合いもある。
- ・ 学校で学んだことをインターンシップで実体験できるように、学校から企業にインターンシップの内容を提案することも良いのではないか。
- ・ 就職が心配な生徒は強制的にインターンシップを実施させたが、全員途中で辞めずに実施し、無事就職も決まった。
- ・ インターンシップを実施する際に、自ら希望先に連絡を取って実施することもやり甲斐のある経験に繋がると思う。

### ○企業側の意見

- ・ インターンシップは3～4日とある程度の期間を、生徒全員が行うべきである。また、企業にもよるが長期休暇中はバイターン、それ以外の時期にインターンといった実施方法も検討しても良いのではないか。
- ・ 充実したインターンシップを実施するためには、企業側も受け入れ体制を検討し、学校側も企業に対して就労体験だけでなく事業説明等も実施するようにお願いすることも必要である。
- ・ インターンシップは実施期間を長くというよりも、複数回実施すべきである。また、先生方も企業との交流の場を設けると、プラス面が多くなると思う。
- ・ 小中学校はインターンシップといっても、働く現場を知ることが趣旨である。高校では、社会の一員として生きていくために働くことを実感し、自立を考えさせることが趣旨である。
- ・ 先生方も今世の中で何が必要とされているか、求められる人材はなにかといったことを企業訪問や企業との交流を通して理解し、教育やインターンシップに繋げていくことが必要である。
- ・ 学校にはぜひ民間活力を活用していただきたい。企業でも個々に相談すれば時間を割いて人材育成に協力してもらえるとと思う。

学校側はどうやって社会に貢献する子ども達を育てるかを真剣に考えるべきである。現在地域や世の中が置かれている状況や求められることを理解し、授業展開を考えていかなければならない。

## 4 今後について

- ・ 産業人材育成・定着協働者ガイドの現在の取りまとめ状況について（64社）
- ・ 協働者ガイドは、会議の場での情報共有や学校におけるキャリア教育に活用していただきたい。
- ・ メーリングリストについては、当会議の開催報告や県の取組を配信し、今後は企業や学校が配信したい情報があれば情報共有できる仕組みを作っていく。
- ・ インターンシップについては、当会議での意見やさらに各方面から意見を得て、当所でガイドラインのようなものを検討していく。
- ・ 当会議については、次回1月末から2月上旬に開催する。