平成２７年度石巻地域産業人材育成・定着推進会議（第３回）
参加者発言要旨及び意見交換概要

日 時：平成２８年２月１８日（木）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

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
株式会社石巻青果	代表取締役	近江　惠一
株式会社高政	専務取締役	髙橋　正壽
株式会社エステー	取締役製造部長	佐藤　考紀
株式会社橋本道路	総括部長	藤村　かおり
教育庁高校教育課キャリア教育班	主幹（副班長）	長田　晃明
宮城県石巻商業高等学校	教諭	鶴田　幸喜
宮城県石巻北高等学校	教諭	山﨑　賢一
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
（事務局）	技術主査	菅原　伸

３　参加者発言要旨

【協議事項１　石巻地域の産業人材育成，キャリア教育に望むこと】

◆企業１

・当社は，製造用設備・装置を設計から部品加工，設置までを行う。
・高卒者は，毎年２名程度採用。近年は工業高校以外でも必要な資格を取得している。
・採用後は３ヵ月の試用期間を設けて製造部の各部所を経験，本採用後に制式配置する。その後は社内外教育，ＯＪＴ，ＯＦＦ－ＪＴを計画的に実施
・周囲とのコミュニケーションがとれる人材が必要。若手にコミュニケーションを取らせるのも先輩の課題
・学生時代から目標に向い粘り強く取り組み，成果を味わう経験をさせてほしい。

◆企業２

・当社は青果物卸売会社。新鮮で，安全安心の野菜果物を食卓に届けることが基本的理念。
・毎年２，３名の採用，かつては大卒者中心。今年度・来年度と高卒者１名ずつ採用。
・採用後は，基本的にＯＪＴ。当社の営業職は幅広い知識と経験が必要。数年前から若手を中心に幅広く顧客へ対応するように夜勤のある部署で１年間研修を実施。基本的には２，３年で異動。
・社内研修は，外部講師を招いた講演，青果市場研修会等の業界研修に参加。また，商工会議所や地域法人会等の新入社員研修会にも積極的に参加
・地域の企業が求める人材は，地元で働くことへの理解や覚悟を持った人材。石巻地域は他地域と比べて勤務条件，待遇面で劣るも自宅通勤できるというメリットがある。
・仕方なくではなく地元の発展に貢献する覚悟を持ってほしい。
・教育現場では，働く以前に基本的なあいさつや礼儀を認識させてほしい。失敗を経験し，めげずに目標へ進む挑戦意欲のある学生を育ててほしい。

【協議事項２　高等学校におけるインターンシップの実施状況について】

◆教育庁高校教育課

＜資料２　平成２６年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果（国立教育政策研究所）＞
・公立高等学校におけるインターンシップの実施率
　①全日制・定時制…７９．３％（宮城県…６９．１％）
　　うち職業に関する学科の全日制・定時制…８６．３％（宮城県…データなし）
　②全日制のみ…８２．０％
　　うち普通科の全日制のみ…７９．３％（宮城県…４６．９％）
　　うち職業に関する学科の全日制のみ…９３．２％（宮城県…１００％）
・学科別のインターンシップ実施率（全日制・定時制）を見ると，職業に関する学科が８，９割程であるのに対して，普通科７３．１％と低い。なお宮城県も同様。
・インターンシップの体験日数２日～３日が最も多く，宮城県も同様。イメージとしては，実施前に説明等を１日，体験を３日，実施後の報告会等を１日，計５日間というのが平均。
・都道府県・政令指定都市別のインターンシップ実施率（全日制・定時制）は，宮城県は６９．１％，仙台市は５０％であり，いずれも全国平均よりも低い。宮城県の場合は，普通科の実施率が著しく低いことが影響。
＜『産業と教育』６月号（産業教育振興中央会）＞
・経済産業省職員の記事を紹介。一人一人の社会的職業的自立に向け，基礎となる能力や対応力を育てることでキャリアを促すことがキャリア教育であり，産業人材育成において重要。
・宮城県の志教育はそれ以前の話。社会のために自分がどのように貢献できるか，どのように生きるかを，色々な体験を通して感じるよう促す教育。
・産業人材育成に向けた施策について，キャリア教育の増進，インターンシップの普及がある。『キャリアガイダンス』リクルート（http://souken.shingakunet.com/career_g/career_g/index.html）という月刊誌には，全国の高校の取組が掲載されている。
＜情報提供＞
・県産業人財対策課のプラットフォーム事業「文部科学省キャリア教育担当　長田調査官」を講師にキャリア教育と産業人材育成についての講演会を実施。３月２５日（金）自治会館。詳しくは産業人財対策課企画班へ問い合わせ願いたい。

【協議事項３　「石巻地域版インターンシップに関するガイドライン（案）」について】
◆事務局
　資料３に基づき説明
＜策定の経緯＞
　インターンシップの内容や実施日数が各高等学校の課題の一つ。
　企業側の意見も踏まえ，より長期の内容を深めたインターンシップにすべく，指針を策定
＜指向するインターンシップの方向性＞
　石巻地域が協力して，より長期間に内容を深めて取り組むことを指向した方向性
＜形態＞
・これまでの意見を参考に，年次毎に段階的実施に向けた形態を分類
　①短期型…２日間程度。企業の講話や企業説明，朝礼やミーティングへの参加，実際の作業体験等
　②中期型…１週間程度。短期型を踏まえ，より職業に対する知識を持った上での作業体験等
　②長期型…３週間以上。中期型の継続
・短期型は各校実施されているが，中・長期型の段階的な実施も前向きに検討へ
＜「進め方」＞
・企業側が受入計画を定めていることは多くない。企業の窓口・指導担当者の設定，指導内容の明確化を目指した計画立案，学校と共有する仕組みを提案。この計画に基づき両者が巡回指導し，実施内容の確認，充実が図られる。
・インターンシップ実施後の評価について，学校は成果報告会を実施しているが，企業側の受入体制等も双方向に評価，意見交換を提案。次年度に向け，課題や解決策を共有でき，インターンシップの充実が可能
・地域の支援機関は，行政や商工団体を想定。受入先の開拓や各校の成果報告会の状況を地域全体に情報発信
＜インターンシップの拡充＞
・産業人材育成の取組についてこれまで意見があったが，小・中学校への方策も検討していきたい。

【意見交換】
◆インターンシップについて
○企業経営者
・この地域の基幹産業は第一次産業，特に水産業やそれに関連する加工産業，農業も盛ん。産業に興味を持ってもらう方策としてインターンシップは有効。
・インターンシップの中で，やり甲斐や周囲との調和の大切さを生徒に気付かせることや，問題の対処法を体験させることで，定着の向上が図られる。
・商工会議所や各商工会でも，会員企業に協力を要請していく必要がある。
・インターンシップ先の選定や実施は，生徒の希望だけでなく保護者の理解，協力が重要
・様々な時間帯や職種を複数経験できればミスマッチの防止に繋がる。様々な職業を体験した上で職業選択をすれば誤りが少ない。
・無理は禁物。受入企業が可能なことを各学校に提示し，その中で受入内容を検討する。

○学校関係者
・インターンシップの推奨は校長会でも説明。普通高校が多く，就職よりも進学重視といった考えがあり，学校の体制等も踏まえる積極的ではない。
＜実施体制＞
・２年生全員で２日間実施。例年秋，夏休み以降に学校行事で２日間実施。現体制での複数回実施は難しい。
・複数回実施の理念を持っているが，難しい。
・教員１人に対して３～４事業所を巡回。アポイント，事前準備，当日の巡回までを全事業所で実施。
・全学年対象，希望制で実施。期間中の複数回実施も可能であるが，希望は少ない。
・２年生の夏休みにインターンシップを実施。現在は一覧からの希望制。来年度は希望先以外へ派遣したい。
・２年生の実施後，生徒から希望があれば，通常の授業で影響がない範囲で実施可能。
＜実施時間＞
・実施時間は，企業側の定めた時間で実施
・インターンシップは貴重な体験の場。実施時間はやりくりで何とか対応出来る。
・極端に早い時間だと家庭や学校で送迎等の対応ができない。
・実施時間は学校の授業時間内を想定。

○事務局
・教育現場は文科省，県教育委員会，市町村教育委員会，学校現場と縦のラインがある。インターンシップは，地域が関わらないと出来ない分野であり，地域から声を上げることで学校現場へ働きかけることができればという狙い。

◆ガイドラインについて
○企業経営者
・現実を踏まえずに完成したものを提示されても，現場は困惑するのでは。
・全ての高校（校長）が出席する場で決めるべきでは。学校長や教育委員会が意識を持つべき。
・どんな仕事も見ると聞くとでは大違い。インターンシップの重要性は高い。学校と企業が連携するための方策としてガイドラインの仕組みは必要。
・受入企業の拡充のために提示して説明できる。特に初めての企業に対してはガイドラインが必要。

○学校関係者
・ガイドラインを活用した実施を検討したい。是非，受入企業の協力を仰ぎたい。工業系だけでなく商業や流通にも幅広くコーディネートをお願いしたい。

○事務局
・現実と乖離しているという指摘もあるが，指向する方向性を整理した資料。学校教育に行政や産業界が口を出すことは難しい中で，石巻地域の人材育成が変わる機運をつくるガイドラインである。
・具体的には，学校の実施計画の中に企業の受入計画を組み込み，個別具体に調整すべきアウトラインを示したもの。今後は現参加校だけでなく，普通高校も含めて広く参画してほしい。検討資料として提示し，まずは各方面で議論してもらう。策定後に事務局でしかるべき立場（校長会等）へ協議する予定。
・企業が受け入れイメージが湧く資料を事前提示して協力を依頼し，広く受入先を確保する。

◆高等学校の教育について
○企業経営者
＜教育内容＞

・専門教育は社会に出れば必然的に身につくもので，基本的な人間性をしっかり教育すべき。
・学校のカリキュラムで，地元産業の特色について広く教える必要がある。経済上の石巻地域の役割，産業の成り立ちを学生に教えることで，地域の仕事の重要性が理解される。
・学生時代に先生と生徒の心のふれあいが少ない。職場での悩みの相談相手がいない。
・小学校ではじっとして５分も座っていられない。先生が生徒をしつけて怒れなくなった。少子化の影響で親子が友達関係になり，親が敬意を払わない先生も同様。権威がなくなっている。

＜定着に向けて＞

・高校は生徒を１００％就職させることに努力している。就職から３年の定着に向けたフォローアップの仕組みお必要。若い世代が多い職場は定着率も良い傾向も報告。
・産業人材の育成は，産業界を教育現場へ呼び，実体験に基づいた生きた授業をするべき。生徒は自身の想像と実体は全く違うことに気付き，経験となる。
・一番大事なことは経験を積むこと。就職して３年以下で辞めれば，どこの企業でも通用しない。３年は我慢して，経験を積まなければ次へ行けない。インターンシップが良いきっかけ。
・職業選択を誤り離職すると，正規社員から２年，３年のうちに非正規に移行する。そうなると年収２００万円以下の大人がこの地域に増え，経済が縮んでいく。

〇学校関係者

・授業のなかで，地域産業を学ぶ機会が少ないのが現状。地域産業をいかに学ばせるかが課題であることは認識。
・女子高で，地域産業を学ぶことへの意識は薄いかもしれないが，その重要性は教員も認識。総合学習で取組を検討。地域産業を知らないため，職業選択肢が少ない。教員だけでは難しいところもあり，行政や商工会議所の協力を頂きたい。

４　ガイドラインの方向性について（まとめ）

・人材育成の対象について，まずは高校生に焦点を当て，小・中学生，大学生と拡充していく。
・インターンシップの形態は，段階的に進め，複数回実施することが望ましい。
・生徒全員がインターンシップに参加し，幅広い分野を経験する機会の創出が必要。
・インターンシップの実施時間は，生徒の心身状態や受入企業の勤務形態を勘案する。
・今後は，推進会議への幅広い高校の参加，協力企業の確保，各校長への協力依頼をガイドラインの策定と同時並行で進めていく。

５　推進会議の今後について

・次年度も今年度同様に開催する予定。
・次回会議で成案として，地域に発信して行く準備を進める。平行して各学校には次年度のインターンシップの取組を進めてほしい。