

平成 23 年度 第 3 回三重県教育改革推進会議第 2 分科会 議事録

I 日 時 平成 23 年 9 月 30 日（金） 13:30～16:30

II 場 所 ホテルグリーンパーク津「葵の間」

III 出席者 (委 員) 太田 浩司、奥田 清子、末松 則子、杉浦 礼子、土肥 稔治、  
松岡 美江子、向井 弘光  
(事務局) 山口副教育長、藤田教育改革室長、齋藤高校教育室長、  
飯田特別支援教育室長、加藤、松島、森井、河合、岡田、梅澤、辻、  
寺、山路 以上 20 名

IV 内 容

1 開会

(事務局)

時間になりました。皆様おそろいですので、ただ今から、平成 23 年度三重県教育改革推進会議第 2 分科会第 3 回目の会議を開催させていただきます。

本日もお忙しい中、ご出席をいただきまして本当にありがとうございます。本日も約 3 時間にわたる協議となります。活発なご議論をよろしくお願い申し上げます。

なお、教育長ですが、山口県で国体があるということでの公務で、今日は欠席ということでございます。

それでは、杉浦座長、よろしくお願い申し上げます。

2 座長あいさつ

(座 長)

それでは、皆さんお忙しい中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。

本日、もうすぐ末松委員もお越しいただけると思いますので、先に始めさせていただきたいと思えます。

第 2 分科会も本日が第 3 回になりますが、いつも皆さんに活発に忌憚のない意見をいただき、議論を活性化させていただいておりまして、ありがとうございます。本日も今までのように活発なご議論をいただきますようによろしく願いいたします。

本日の分科会ですが、10 月 20 日に全体会が開催されます。その全体会に向けて、それぞれ 3 つの分科会から審議の状況を報告するとなっております。それに向けまして、本日は論議の骨子の案をまとめることができるようにということで、大きな目的で進めていきたいと思っております。1 回目 2 回目、分科会でご議論いただきました内容を、事務局にまとめていただきましたのをご覧いただいているかと思いますが、特に本日はまだ議論の審議が不足しております項目の「特別支援学校関係のキャリア教育の充実に向けて」という特別支援学校の件と、あとは「教職員の指導力の向上に向けた取組についての 2 つの審議が不足していることもありますので、この 2 つに限った審議をいただける時間をまずは持ちたいと考えております。大体 1 つの項目について約 30 分ずつほどを目処に審議をしていきたいと思えます。

今回の資料として課題に対応して進めていくべき考えの方策のイメージを事務局でまとめていただいておりますので、それを活用しながら具体的な方策について審議を進めていきたいと思っております。

後半の 1 時間半ですが、先ほど申しました第 2 回の全体会での報告に向けて、議論の骨子をまとめていく作業も必要になってこようかと思えますので、この時間に充てていきたいと思っております。当分科会、改めてですが、「キャリア教育の充実に係る具体的な方策案」を打ち出していくことが求められておりますので、限られた時間ではございますが、ご審議をよろしくお願い

たします。

それでは、事項書に沿って進めていきたいと思えます。事項書の3の1つ目の4本の柱に基づく課題及び方策の検討に入ります。まずは審議が薄くなっておりました「特別支援学校関係のキャリア教育の充実に向けて」について、今から2時10分ごろを目処に審議を進めていきたいと思っておりますが、その前に、これにかかわりまして事務局からご説明をよろしく願いいたします。

(事務局)

(以下、資料により詳細を説明)

(座長)

ありがとうございます。それでは、今のご説明につきまして、質問やご意見を言っていただければと思えます。お願いいたします。

(委員)

212名のうち、47名を企業側は引き受けているということですが、大体どれぐらいまで上げたいという数字を持っているんですか。

(事務局)

現在、22.2%ございますが、4年間の目標値といたしましては、30%を目標にしております。

(委員)

なるほど。そしたら、30%にする方法を考えていくということですね。企業には、CSRという活動がありまして、会社規模が大きくなればなるほど、会社はそういうところが大きく問われているわけです。そうすると、三重県で大きい優良企業である銀行などはむしろ、そういう高い理想を掲げていると思うので、毎年3名とか5名採ってくださいという形でお願いをすれば、このパーセンテージは一気に拡大できると思えます。我々は障がい者雇用慣れてないから、極端なことを言えば、その障がい者を教えるのに、教える人が必要になるということで、そのコストとどういふものを、会社で消化できるかというところに重点が置かれてきますね。大分県のホンダ技研の太陽株式会社という会社では、予算を組んできちっとやっています。つまり、大企業のゆとりを三重県は活用すべきだと思います。三重県が上位ランクに載っている会社へ行ったら、「これお願いします」という形で行き、そこの教育担当の方には、障がい者への対応の仕方を学んでもらっていただければ、障がい者雇用の状況はどんどん変わっていくんじゃないですか。

(事務局)

ありがとうございます。まさに今、おっしゃっていただいているように、外部人材の職業支援員の職務はそこにございまして、大企業にも行きまして、実際に現場に入ってもらって、こういうことであれば障がい者の方に仕事を任せられるという具体的な提案をし、開発、職域を広げるための活動を現にいただいているところでございます。

(委員)

そのほかでは、障がいのある生徒が、私の会社のリサイクルセンターへ研修に来ていたことがありました。その報告では、学校へ帰った後、その生徒はすごくその学校の中で明るくなったと聞きました。こういったいい結果が出ているのですから、その人数のターゲットが30%なら、それを向上することですね。

これぐらいの数値目標であれば、申し訳ないですが、知事に言って、上田頭取に対し「何名採ってください」と言ってもらえるようなトップ外交をするのも一つの方法ですね。いつまでもこうやってペーパーの中で論議しているよりも、トップ外交をしていくべきです。

おそらくホンダもホンダ太陽株式会社を作った時も、地元がオーナーに直接言いに来られたと聞いています。我々中小企業がお手伝いしないというわけではないが、障がい者への対応に戸惑うんです。だから、無難な体育とかにCSRの資金を投入したほうがいいと思ってしまうんですね。

(事務局)

どうもありがとうございます。参考にさせていただきます。

(委員)

質問ですが、公務員というか行政関係に就職というのはどうなっていますか。

(事務局)

行政関係につきましては、今のところ、なかなか雇用率の低いところではございますが、チャレンジという形で対応しています。数としては少なく、私が現場にいた頃は、障がいのある生徒はいませんでした。パートではありますが、町役場にきちんと雇用していただいたという実績もございます。

(委員)

資料2ページの分類では、昨年度は実績が無かったのですね。

(事務局)

昨年度はありませんでした。

(副教育長)

三重県は三重県庁も教育委員会も法定雇用率に達しておりません。まず、県教育委員会からということで、今、考えているのは、やれる仕事はどんなものがあるかということ洗い出して、常勤でもいいので、とにかく雇っていこうということを検討しています。次世代政策で、今、考えているところです。どういう業務をしてもらったらいいかということも、あらかじめ決めておかないと、小中学校の事務で障がい者を雇うとかを募集しておるところですが、なかなか求職者が3人ぐらいしかいないことがあったり、非常に少ないという状況もあります。ぜひ、県立学校に協力を求めてやっていきたいと考えています。ちなみに、現在、玉城わかば学園で一人補助として働いております。

(委員)

去年のこの会議だったかと思うんですが、中小企業の法定雇用という意味においては、各県を比較したときに、三重県は悪くなかったというデータだったという記憶があります。ところが、大企業の数字があまり良くなくて、どうしても足を引っばっているというのが私の記憶にありますが、それは間違いないでしょうか。

(事務局)

大企業の場合は、本社機能がどこにあるかで数字を取られてしまうところもございますので、実質的には本当は高いと思いますが、そういうルールのため、数字的には落ちてしまうということがあります。

(委員)

本社が例えば三重県にない場合だと、三重県で雇用しても数字としては上がってこないということになるわけですか。

(事務局)

そのように理解をしています。しかし、現在どれぐらい雇用していただいているかをきちんとつかまないといけないと考えています。

(委員)

大企業の場合、本田技研だと国内製作所で何人雇用しなくてはいけないということについて、1ヶ所で全部を対応しています。うちの会社にも、以前障がいのある生徒が働きにきてたのですが、ちょっと仕事のできる子だなと思っていたら、他の会社にスカウトされ辞めてしまいました。このように、やっぱり紹介された生徒を雇うと、2年間なり3年間雇っていて、仕事ができるようになると、スカウトされてしまうことがありました。他社も障がい者雇用の割合を、どうしても増やさないかんという事があって、こういったスカウトがあるらしいです。僕もこういった話を聞いて、障がい者を雇用することは我々も可能だとしても、ずっと継続して雇い入れたいと思います。そうすれば、次に雇用する際に、教える者ができるからです。また、我々は、資料に載っているような金額で雇うなんてことは全く考えてないですね。やはり、企業が社会的責任の行動を果たすか果たさないかということです。三重県内にある大企業の営業所では対応することはおそらく無理だと思います。

(委員)

例えば、そうはいうものの、この22.2%を30%に上げていくということであれば、今、向井委員が言われたような実態も含めて戦略的に考えなければクリアしていかないと思いますので、そ

の辺をどうするかというところが一つなんだろうと思います。

それと、私も不勉強だったのですが、実は、伊勢にある、障がい者の学校ではないですが、昔のいわゆる実業高校ですね、以前「伊勢実業」と呼ばれていた「伊勢まなび高校」に行く機会がありました。その中で、私のイメージでは実業高校のイメージだったので、昼間はほとんど生徒がいなくて、夜間に生徒さんが仕事しながら勉強に来ているのだろうと思って行ったら、実際は全然違って、昼間にもたくさん生徒がいました。どういうふうな生徒かという、小中学校時代にドロップアウトして学校に行けなかった子どもが多い様です。昔は実業高校でしたから仕事をしながら来ていたという形でしたが、今は、昼間普通に学校に来ているとのこと。彼らは知的障がいではないのですが、他人とうまくコミュニケーションを取れなくて、その後の就労もなかなか難しいという話を聞きました。

しかし、雇用を増やすことはいろんなことをすることで私はできていると思っています。ただ、雇用した後、先ほど向井委員も言われたように、ずっとその子どもたちがしっかりと働いていてくれる環境を作ることにおいては、企業側の理解が不可欠だと、そのときすごく感じました。とにもかくにも、そのとき、どのように子どもたち、保護者の人たちに対して、働くということについての認識を持ってもらうかということについても考えさせられました。

今回、こうやって特別支援学校における就労に関しても、いかに継続して働いていてもらえるかということが一番のポイント、課題なんだろうと思いつつながらこのデータを見ておったのですが、ただ、月収平均の10万円、11万円で、これは最低雇用賃金よりも随分下のはずですよね。でも、これがこのような実態として上がってくるのは、ある意味で大きな問題ですし、こういう点も改善しなければいけないポイントがあるんだろうと思います。当社も小さい中小企業ですが、3人ほど障がいの或る方を雇っていて、その内、肢体不自由の方が2人と知的障がいの方が1人来ていただいています。3人とも10何年勤めていただいています。今では大変な戦力になってくれていると思います。

どうも感覚的に見ると、障がいのある生徒の就労というのは、これくらいでええんやないのというようなレベルでしか、まだ社会的にとらえられてないと思います。この子どもたちが本当の意味で自尊心を持って自立をして、親御さんが安心してきてというところにはとても至ってないというのが、このデータを見て感じ、私はちょっとショックを受けました。

(委員)

今の太田委員のことに非常に関連することですが、この資料1-2にもずっと新規とか継続とか具体的方策が書いてもらってありますよね。これを見せていただいて、いろんな取組をやっていただいているのはよく分かります。しかし、やはり太田委員が言われた自立ということは非常に大事だと考えると、障がいを持たれた方が自分で食べられる、食べていける教育を目指すべきなのです。その自立していくというイメージがここの新規とか継続とか書かれている取組の中には、出て来てないんです。教育として、生徒がもっと自立して社会で生きていける力を企業と一緒に付けていくイメージが、ここの項目の中にないので、それを教育として、最終的に食べていけるようにするというのを打ち出していくべきだと思います。

それと、もう1点は、22.2%を30%に引き上げるということですが、現実に事業所で働きたいと希望なさっている方はどのぐらいですか。要するに、上の7人とか5人とか単純に足しても30%の60人にはならないですよね。ということは、就労する場所が無いので仕方なしに福祉機関のほうに行っているのだということになってきますよね。そうすると、今言いました自立して食べていくということには、ほど遠いんですよね。そういう意味で、この事業所を30%に増やしたいというのであれば、もっともっと全面的に自立できる方策を打ち出していくべきだろうし、30%の数字の根拠はよう分かりませんが、その辺をきちっと押さえていくべきではないかと思っています。実際、20年度から事業所へ就労したいと希望されている方の人数を教えてください。

(事務局)

昨年度の事業所への就労については、実は1年生のときから既に希望を取っておりまして、それが年度を追うごとに一般就労の希望者数が減ってくるということが現実にはございます。昨年度は最終的に48人のうち、47人が企業就労しました。

(委員)

48人中、47人が就労したということは、95%以上の実績を誇っているわけですか。素晴らしい結果ですよ。

(事務局)

希望者の母数が減ってくれば、パーセントは上がるのではないかということではいけませんので、こういう厳しいパーセントを目標に置いているわけなのです。

(副教育長)

ちょっと、その点については、きちんと調べないといけないですね。

(座長)

それに関連してですが、そうすると、一般就労希望者が年々減ってくるということなのですが、どれぐらいの割合で減ってきているのかということと、あと、もし1年生のときに就労を希望したけれども、2年次、3年次に減った理由がもし分かれば知りたいと思います。

(事務局)

ただ、昨年度につきましては、5月の時点で57人が一般職を希望しておりました。これが48人になり、そのうち47人が希望どおり実現をしたということではあります。

(座長)

関連して大切なと思いますのが、2ページで示されているデータの47人の内訳ですが、そのうち、4分の3がパート雇用ということですよ。そういうこともありますので、おそらく月の平均月収が10万円ぐらいになってくることにつながるのだらうと思いますが、その47名の就労希望をした人の中で、実際に正規雇用、正社員雇用をしてもらいたいと思っての就業希望なのか、あるいは、自分の体調や生活環境のバランスを考えて、パートのほうが自分は両立もできるからよいという考え方もやはりあると思うのです。その辺の実情が分からないと、学生の希望の評価がなかなかしにくいと思うので、その辺のデータもあれば教えていただければと思います。

(事務局)

それにつきましては、本日は時間的に非常に難しいので、ただ今ご指摘に点については、今、実際に何人がどういう時間帯というのは、このデータをつくるためにその辺も調べたのですが、すぐに出せず大変申し訳ありません。

(座長)

その辺も正確に学生の希望とか状況を把握したうえで議論をしていかないと、なかなか数値目標を達成するための議論になってしまうといけないと思います。分かりましたら、次回の第4回以降でも結構ですので、ご提示いただければと思います。

ほかにいかがでしょうか。

(委員)

それと、知的障がい児の数が一番多いわけですが、知的障がいといっても程度があると思います。軽度の人から重度の人まで幅があると思うのです。結構、軽い人であればできるような仕事は会社の中にもあるのかなと思います。その辺があまりよく分からないのです。そういうような障がいを持った方がみえるということが詳しく分かると、そういう人だったらうちの会社でもやってもらえる仕事があるかと判断できるのですが、その辺が全然見えてないですね。そういうのがもし分かれば、教えていただければいいのかなと思います。

最近当社の近くに知的障がい者の施設ができました。そこにいる人たちは皆さん大人の方ですが、何とかして自立するための仕事がほしいということで、私の会社も紙類をシュレッダーにかけてもらっています。そういう仕事でしたら、紙をシュレッダーへ入れるだけなので、かなり重い障がいの人でも側に誰か1人付いていればできるといことです。毎月1回紙を回収にみえるので、帳票類とか要らない紙を自社でシュレッダーをかけずにわざわざ取っておいてそこへ出すわけなんですね。そこでいくらのお金をお支払いしていますが、このぐらいの障がいの人だったらこういう仕事ができるか明確にさせていただいたらいいのではないかと思います。

(委員)

それについてですが、実例として、当社には、8歳児程度の知能で43歳の人がバスで通ってき

てくれています。彼は昔は自動的にレンガのようないろいろなカラーのコンクリートブロックを作る工場ですべてくる不良製品を全部仕分けをして、それをはねる仕事をし、それらの梱包も全部していました。現在も生産ラインに乗って、その生産ラインの上で大きな20トンも30トンもあるような型とかコンクリートを載せて動かすようなオペレーターの1人をやってくれています。仕事をさせるという意味においては、それなりのレベルのことを十分にやれます。

ですから、例えば松岡建機さんの中のこの部分を今日は一日かけてきれいにしなさいと言って掃除などの仕事をさせれば、8歳児程度でしたら、その人の得手不得手、性格もあると思いますが、僕は十分にやれると思います。教えなければいけませんが、教えるのにもすごく時間がかかるかといったら、それは8歳の子どもが覚えるのと同じ早さで覚えてくれますから、問題は無いと思います。

あとは、ほかの現場にいる職員とのコミュニケーションがきちんと取れるかというところがあります。例えば当社に勤めている彼の場合では、夏のものすごく暑い時期になると、少し混乱はすることはありますが、ただ、それだけの話で、親のような工場長とか誰かが声掛けをすれば、それで収まっていきます。要するに、彼を雇用して10何年経ちますが、いろんな小さな問題はありますが、やれるかなと思っています。

ですから、健康状態が良ければ僕は会社の工場とかの一般的な作業の簡単なものなら、十分8時間やれると思います。

(委員)

会社の中にも本当に誰でもできるような仕事から高度な仕事からいろいろありますから、それなりの適材適所で活用させていただければいいですね。

(事務局)

関連してですが、今、お話頂いたことについては、これまで我々もどちらかという経験上、この子だったら多分こういう経験上のマッチングというのがありましたが、この資料の中にも書いてある「ワークサンプル幕張版」を活用して、生徒の適性を早い時期からきちんと見分けて、それで仕事の種類とマッチングを図っていきたいということを、今後、客観的にきちっと見ていくということを考えています。それから、今日聞いた話ですが、例えばコンピュータに打ち込んだプログラムを正しいのを見比べて、プログラムの精度を検査するという仕事があるということですが、非常に強度の自閉症の方ですと、視覚的にパッと見ますので、その精度はすごく高いということです。健常者の方は6割程度の精度でも、その自閉症の方になると9割以上の確率で間違いが分かるというようなことがありましたので、まさに職域開発という点でがんばって取り組んでいきたいところでございます。

(座長)

そういう意味では、今回、「指導のマニュアル本」を作るというのがどちらかの項目で出てきていたかと思いますが、企業の方々向けにも、実際にこういう学生を雇用してもらったときに、どういう作業をしているのかの事例的なものを発信していくことも一ついいのではないかと思います。

先ほど飯田室長にも言っていたのですが、この子だったらこれぐらいの仕事ができるのか、この仕事だったら障がいのある子でもできるという観点だけではなくて、日本で残していきたい会社の本で有名な「チョークの工場」というのがあります。ああいうふうに、障がいのある子であったとしても、健常者と同じように定期的な作業ができる仕組み作りに会社が取り組むということは、つまり会社にとっては従業員の誰しもが確実な仕事ができるということで、経営の質を上げていくことにもつながっていくという、ポジティブな考え方ができるので、企業に対して雇用していただくメリットとして訴えられるとよいと思います。飯田室長が先ほどおっしゃったような特異な能力を発揮するというケースもあると思いますので、両方のアプローチからぜひ、成功事例とか活用事例とか、雇用していただくことを促進するような情報発信もしていくことも課題解決の一つとしてあるのではないかと思います。

(委員)

例えば資料1-2の中で、ビルメンテナンス協会であるとかコンビニエンスストアであるとか、

いろんな企業というのがすごく議論されていたのですが、例えば公の施設で何かこの子たちの職業教育をしようというのが全然見えてこないのですが、どうでしょうか。

そうすれば、例えば今、委員長さんが言われたようなのが見えてきたら、例えば公的な行政の中でもこの子たちの職業体験のキャリア教育ができるのではないかとということもあるのでは。もっと公の機関もかかわれないのかと思うのですが、どうでしょうか。

(座長)

行政のお立場でご意見をいただければと思います。

(委員)

この資料の1-2は、こういうふうに組みますという状況の理解なのでしょうか。

(座長)

そうですね。イメージとしては、分科会の1回目2回目に配らせていただいた4つの審議の柱の中で、事務局からあらかじめ示していただいた課題というのがあったと思いますが、その中で特に分科会で議論されていなかった項目について、それぞれの柱ごとに課題と事務局からのご提案なども含めた状態で資料を整理していただいたのが資料1-2になっています。

(委員)

本当に今、民間の方たちが、言っていたようなことが、まず、ここから見えてこないというのが基本的によく分からなかったりするのです。

(事務局)

実は、県庁全体でも話したのですが、障がいのある方で雇用に結びつく方もいますが、昨年の教育委員会のほうでできる仕事をずっとしていただいたという継続した取組がございます。その方は、その途中で民間企業へ就職し継続した仕事に結びついた例もございます。今は教育委員会の教育総務室で働いてもらっています。

(委員)

事業者就労の割合が22%という状況は、僕らがさっき言ったように、企業にもっと余裕がないと増えない。実を言うとスペシャルオリンピックスを私が三重で担当させてもらっているんですが、その発表会が東京でありました。その時のフジゼロックスの人の発言に感動しました。その方が言われたことは、スペシャルオリンピックスでいろいろ競技されている方は神の子だと。一方で、フジゼロックスは競争世界の中において病んでいたと。障がいのある子どもたちがあれだけ頑張っていることに、僕たちは教えられることがいっぱいあったということです。

だから、障がい者雇用は、もっと企業に押しつけるべきですよ。こういった豊かさを会社に与えないといけないのです。当社では、年休の有給休暇は40%計画有給を取れと言っています。1週間のうち2日間は家族に尽くし、そして5日間を仕事に全力投球しろと言っています。そういうふうに言ってやらないと、仕事仕事、成績成績では、頭がおかしくなりますよね。

従って、CSRという言葉があるんだから、僕が言ったように豊かな企業でこれを実行してくださいということです。また、これは、企業の上層部に言うべきです。目標まで、あと20人増やしたら30%になるわけですから。できれば経済界の多くの人に、ここの委員が行っていただいてガンガン言ってもらったほうがいいのではないかと思います。

(委員)

私も賛成で、企業に押しつけるべきですね。

(座長)

私の大学にも障がい者手帳何級とかもっている学生が毎年いるのですが、彼女の就職活動を見ると、障がい者を雇っていただける県内の企業リストがあって、三重県も入っていますが、その中から学生が自分の興味のある会社を選んで実際に合うかどうかを面接に行きながら、普通に面接や一般試験を繰り返しながら内定をもらうという流れですが、高校の場合も同じですか。学生が、基本的にどういう会社あって、希望ができる状態なんですか。

(事務局)

特別支援学校の場合は、求人している会社の中から選べるという状況ではございませんが、支援員の効果で就職先は、最近多くなってきましたので、この子ならこう、この子ならこうという

マッチングは徐々に可能にはなってきました。

(座 長)

ぜひ、そういうのも一覧表にできるようにしていただければどうでしょうか。それでは、うちの場合は求人をしていただける、今年度卒業する学生を求人している一覧というのがある、その中から選びますので、そういうものがやはりないと、なかなか自立して自分が就職先を選ぶこともできない状態なわけですね、そうすると。

(副教育長)

企業の特別支援学校への学校見学会を実施していますが、企業の関係者が来られる人数はどのぐらいあるのですか。

(事務局)

その人数は把握しておりませんが、呼びかけて来ていただくという形を取っています。

(副教育長)

呼びかけて来てもらって、子どもたちの実態を知ってもらって、この子なら働けるよねという話になっていくでしょう。

(事務局)

しかし、そんなに何十人も来ていただいた話は聞いておりません。

(委 員)

はっきり言って、障がい者が企業にとって労働とか役に立つと言ったら、それは本末転倒ですよ。障がい者は社会が支えていかなきゃいかなのですから。

上場会社というには、99.6%が普通の法人なので、0.4 しかないんですよ。三重県も、こんな程度の目標だったら、上場会社のトップに出て来てもらって、お願いしますと言えばいいんですよ。部下の人に言ったって、会社が大変だとか言うだけですよ。でも上司からやれと言われたら、障がい者にできる仕事を会社の中で見つけてきます。毎年3人採ってくださいと言えばいいんですよ。

(委 員)

あのオムロン太陽のスタートのときは、今、言われた完全にCSRだった話なのですよね。もう利益は関係ない。だけど、しばらく経つと、彼らが利益を生み出してきたということなのですね。それで完全に独立してオムロン太陽という会社があそこまで大きくなり、ホンダ太陽が大きくなったのですよね。

(委 員)

それがさっき言ったように11万が25万に、30万になっただけです。だから、彼たちが築いた利益なのですよね。会社は20万で利益上げたら、それをその子たちに全部返すわけです。だから、そういう仕組みを作るべきです。たった70人の障がい者を三重県の企業が雇用できないなんておかしいですよ。もっと経済界に訴えるべきです。

(委 員)

私も含めて今の中小企業では、社員数が少ないので障がい者を受け入れるのは非常に難しいものがあります。ぜひ、向井委員がおっしゃるように、大企業でしたら6、7人ぐらいなら、全然受入は可能ではないかと思えます。

(座 長)

48人が事業所就労希望していて、47人が就職しているということは、企業側から拒絶されているわけではないということなのですよ。であれば、逆に就職率を高めようということになると、学生が福祉機関に一番行っているということは、福祉機関に行きたいという数が多いということなのですよ。実際に受け入れてくれる大企業が断っているわけではなくて、今の現状からは、行きたいと言ったら、採用してもらえろという実情にあるようですので、従って、事業者への就職率を高めようとするならば、まずは民間企業に行くことに魅力を感じる生徒をつくっていかないと、なかなか動かないということではないんですか。

(事務局)

それはまさしくキャリア教育であり、それから、いろんな障がいの生徒が働ける仕事を切り出

して、就職先を探すという総合的な取組だと考えております。高等部1年生から職場実習に行かせているという取組もまさしくその一環で、実習に行つて褒めてもらうという、その繰り返しがやはり生徒の表情にも影響を与え、今、向井委員が言われた「なんか表情が明るくなった」というのに結びついていくのだらうと思います。そのようにいろいろ切り口はあると思いますので、総合的に考えてキャリア教育を進めていきたいと考えております。

(座長)

もし、卒業生の半分が事業所に就職したいと言っても、100人採用してくれる土壌がもしかしら三重県にある可能性もあるわけですね。あとは総合的なキャリア教育をすることで、自立でき、事業所に就職をして勤め上げることができるようなキャリア教育を考えていく必要があるのかもしれないですね。

(委員)

限られた人数の人が成果を上げたら「安いからいいや」という企業には絶対行かすべきではなく、その利益全部を賃金で増やしてあげたらいいのです。そういうことを徹底していくべきです。三重県の方がこういったことを中経連に行つて語ってもらえばいいんです。中経連の会員はそれだけの会員がいるわけですから、絶対言うべきですよ。

(委員)

多分まだ知らない方が多いですね。

(委員)

多いですよ。僕らがこういう議論をしていることを知らないのですよね。おそらくうちのリクルートが拒否しているのですよ。100人も200人も訪問者がやってくるので、その中から会う人を選んでいただけですから。

(委員)

押しつけとか言われましたが、そういうときに押しつけろというわけではないですが、今、一所懸命あっせんしたり、いろいろやっていただいているのは、現場の先生だけなのです。しかし、現場の先生がどれだけ頑張つてやっても、多分、それ以上にはならないという状況が続いているような気がします。

だから、さっきからお話のように企業の社会的責任であったりとか、これが行政の責任であるというのであれば、トップダウンみたいなことも必要であろうと思うし、それこそ、三重県が本当に県として各市町に対して、これだけのことを必ずやってくれというような、責任的な数字をきちっとお示しをいただく中でやっていかないと改善されないと思います。いくら現場の先生が頑張っているだけでは、絶対に雇用は増えてかないのではないかと思います。それぞれの子どもたちが現場の先生が頼りだったりとか、いろいろな状況があると思うので、まずは、これだけは今年度やってくれという、ちょっと強引さというものがないと。現場の先生らはものすごく熱く語ってくれますが、その熱さだけで終わってしまうところがあるので、きちっと結果に結びつけるには、指標とインセンティブ的なこと、つまり「こういうことをしてもらえば、こういうことですよ」というような最初のうちはそういうことをぶつけていかないと進まないのではないのでしょうか。定着してしまえばいいのですが、定着するまでは、ある意味インセンティブ的なことをしていただき、1、2年か3年かちょっと様子を見ていただくのと併せて、先ほど企業の皆さんたちが言っていることの両側面で行っていかないと、来年も一緒の数字が出てくると違うのではと思います。

(委員)

なんかありませんでしたか。何%か雇わなければいけないということがありますよね。

(委員)

市長、言つときますけど、秘書室へお願いに行つたら全部謝絶されるのですから。市長自身はそう言つて聞いてくださるけど、秘書室のほうへ言えば断られるのが現状で我が社でもそうです。

(委員)

きちんとトップに言わないと、部下からは絶対上がつてこないと思うのですよ。逆に言えば、障がいを持っている子どもさんたちにも適性がいろいろあると思うので、個別の個票で、きちつ

とその子のライフスタイルと器量に合うようなマッチングというの、もう少し時間をかけて丁寧やってあげないと。29市町もあるのですから、もし、29市町が1人ずつ雇ったら29人になるでしょう。

(座長)

教育委員会で一つにまとめて、地域成果が分かるようなデータベース化みたいなものは必要だとは思いますがね。

随分ご議論をいただきまして、当初予定の2つ分ぐらいの時間が経過しようとしておりまして、今日は第3回で、次回は全体会になるわけですが、とてもまだまだ煮詰めるほどはご議論いただいておりますので、それぞれの4つの柱につきましては、全体会をはさみまして第4回以降に関しまして、更に精査していく予定をしておりますので、今言い残したこととかありましたら、ぜひ、温めておいていただき、また、4回以降にお願いしたいと思いますのですが、先ほどの市長の件で何か説明があれば、それだけ、よろしいですか。

ありがとうございました。それでは、もう1つの議題がありますので、教職員の指導力の向上に向けた取組についてもご審議をいただきたいと思っております。

では、これに関しまして、事務局から資料の説明をよろしくお願いたします。

(事務局)

(以下、資料により詳細を説明)

(座長)

ありがとうございます。それでは、こちらにつきましては、ほとんど意見がなかったということで、事務局から提案をしていただきました。これに関する審議でも結構ですし、以前から示していただいております課題を解決するための委員の皆様からの独自の提案でも結構ですので、ぜひ、ご発言をいただきたいと思っております。

(委員)

僕は、先日、東京の中小企業団体中央会へ行ってディスカッションしましたが、全部、キャリア教育のことが入っているんですね。これを深く深層的に考えてみたときに、学校の先生の限界を超えてるんじゃないかと。なぜなら、学校の教育は、教えることばかりを教えて、何にも学びがないですよ。あなたはなんのために学んでいくんだということがないですよ。だって、本からでも学べるわけですから、学生たちに学びというものとはどんなことなんだということを教えるべきです。これは我々企業人が最も得意としているところですね。なぜなら、会社では戦力にしなければならぬわけですから、就職してきた人たちに全部そういう学びを教えます。その学びが足りないから、こんなことになったんじゃないかと思っております。それには、我々経済人にも大きな責任があるということを反省しているのですが、今回は初めてそういうことでやってみたいと考えています。生徒たちに先生が一所懸命教えてくれているのに、学ばない者がいたら、どんなことがあっても学力も社会に貢献することも忘れるんじゃないでしょうか。会社では、学びを教えることによって、地位もお金もどんどんついてきます。それが目の前に見えるわけですね。がんばった彼はどんどん出世していくが、しない者は出世しないのです。毎日、会社は学びを教えているのです。学校では、先生は一所懸命教えているのだが、学生が学んでいないのです。原因がたったそれだけだと思ったので、一つのスタイルをつくるべきではないかと私自身は思い、東京でのディスカッションの中で、「多くの学校で教えられる行為ばかりがあって、学ぶという行為が起きていない、ほとんど何も学ばれていないのに、ただ、そこで教育が行われているような現状だ」と中小企業の人たちと話をしました。つまり、生徒に学びを教えてやれば、勝手に本人のために学んでいくのだと思っていますから、できればそういうことは、企業教育の現場に行つた人たちが生徒たちに教えていくということをするれば、先生は楽ですね。

それと、私も実際の就職してきた人に話を聞いてみたら、学校はすごいなと思えました。中学校のときにあなたはどう進路選択をしますかと言ったら、私の就職先は商業科に入って、津商業ですかね、そこだと就職率が高いので、その学校に行つたと。そして、学校に行つたら先生はどう言ったかという、10%の人が推薦のところへ就職できると。つまり、240名いると、10位以内に入りたいため学んだと言うのです。先生が言ってくださったから、学んだのです。やっ

ぱり学ぶということを徹底的に教えてやれば、教育は楽になるのじゃないかと思って、さっき山口副教育長と新しい取組について話をしましたが、一回、我々が学校教育に入って、学びをある程度教えることによって、先生の言葉が生徒たちに対して、夢の基礎を作ってくくださるのだと思えるようになったら、変化してくんじゃないかと私自身は思ったのです。企業はそういうことでは学びがすべて目の前に幸福とかをつかんでいけることにつながるが、学校ではそれが無いと。

さっき言ったように、私はお母さんを助けたいから、そうやって商業学校へ行く。自分で学んだからそこへ行った。そして、10%以内に入れば銀行とかいろんなどころへ行けると先生に言われたから、10%以内に入ったということを言ってるわけですから。しごくシンプルでいいじゃないですか。学校の先生はすごいと思って私自身は聞いていたのです。校長先生、いかがでしょう。

(委員)

おっしゃるとおりです。学びというのはすべてのベースですね。学ぶ意欲も、今、減退と思っている。学力低下と言われてますが、その元には学ぶ意欲の低下なのですね。ちょっと学習すれば、失礼ですが、あの学力テストがぐんと上がるのですね。だけど、意欲がない。意欲がないのはなぜかということ、今、学校現場が一所懸命考えている状況なのです。

(委員)

それはキャリア教育をして、そういう人たちに教えてもらえばいいですよ。会社へ行ったらどえらい格差があると。ここに金沢方式という、女性が金沢市の教育長に就任されて変わったと書いているのですね。先生はいい子をつくろうと思って教えているのだけど、反対の生徒側はぼーっと聞いている。ぼーっと聞いたのを壊すのはキャリア教育の最たるものだから、僕らは壊してあげると言っているのです。

(委員)

要するにそういうことだと思ふのです。学ぶ意欲の低下は、何をするために学ぶのかということが子どもたちには全然分かってないからだと思う。分かる素養がないのかな、そこはちょっと分からないですが、何もしなくても、社会へ出てアルバイトをすればいいんだという意識がずつと、中学生ぐらいまで、浸透してしまっているんじゃないかなと、思ってしまいます。

だけど、そんなものを払拭するのは、多分系統的なここに書かれているキャリア教育のことなのでしょうね。やっぱり小中高と一体学ぶことって何なんだと。それを結局生きていくこと、仕事をする事なんだというのが系統的にやらなきゃいかんことだろうとはすごく感じてるんです。

(委員)

だから、先生になった人は非常に優秀で、こんなことを言ったら失礼ですが、なかなか学べないという方とのギャップが大き過ぎちゃったのではないかな。つまり、ギャップを感じるから、学びを教えてあげないのでは。我々は野人ですからガンガン言いますよね。例えば、1ヶ月に1回ぐらいは、生徒に対して感想文を書かせますね。また、なぜ、あなたは学ばないのか、会社はこれだけ一所懸命になっているのと言いますね。3ヶ月間研修をして、キャリアアップしろ、キャリアダウンをするなど。別に会社からそんな優秀な者が来て教えているわけではないので、本当は先生に求めるべき役割ではないかと思いますが、せつかく、我々のキャリア教育を受け入れる素地を作ってもらったのだから、一回使ってみてくれということです。だって、我々中小企業でも教壇に立つことは必要だと山口副教育長に言って、やらせてもらい、もし、1ヶ所だけやってみて、よければ発表したらいいのではないかと思うのです。先生に求めるのは酷なことです。

(座長)

今の発言に関しましては、また、別のところで入れさせていただきたいとは思いますが、今回、4つの柱の一つ大きなところに、あくまで教員の先生方のキャリア教育に関する指導力をどういうふうに向ふかというところが柱としてありますので、特に課題としては、先ほども教員以外の仕事をしたことがある先生が6%ぐらいしかみえないということもありまして、向井委員のお話で、現実とのギャップというものもあるかと思ふます。まずは先生方に正しいキャリア教育の見地を深めていただくためには、どういうふうな取組ができるのかという論点と、あとは、従来はずつと研修会など機会は提言していただいていたのですが、なかなか参加をする意欲が出ていないようだということですので、その辺の仕掛けになるのでしょうか、その2つにつきまし

て、特に改善提案や取組としてあるべきものがありましたらアイデアを出していただきたいと思います。

先ほど齋藤室長からご説明いただきました事務局からの提案の中に、例えばCのキャリア教育の研修会の開催ということで、継続と拡充と両方括弧書きで書かれているのですが、この中の例えば拡充の部分というのは、どの部分が拡充で、従来していた取組はどちらになるのでしょうか。

(事務局)

一応、4年間の取組で素地は作ったということです。当然異動もありますので、すべての学校にそういう研修を受けた者がいるかどうかは別にして、そういう形の核になる人の研修はいったん終わりましたので、今後はそこから広げていく取組をします。ただし、そういう形のもの、いったんは終わりましたので、別の形で研修として引き継いで拡充を図るというものです。

もう1つは、特に市町の研修も活発に行われていますので、そちらの部分にこちらと連携してやっていきたいと考えています。

(座長)

そうしますと、先ほどの説明のリーダー研修などには誰かが参加すればいいということだったというのはないですか。例えばここに書いてあるeラーニングの仕組みは、かねてから取組としてはあったわけですか。

(事務局)

はい。

(座長)

あったのであれば、モチベーションや意欲さえあれば、すべての教職員がキャリア教育に関して勉強する機会があったということなんですね、あまりその辺も利用率が高くなかったのという理解でよろしいのでしょうか。

(事務局)

ただ、そのリーダー研修も2つありまして、基礎編についてはすべての学校に人は出て下さいということと、もう1つの専門編という研修については、更に意欲のある方を対象とした別のもも同時にこの4年間の中ではやってきております。

(座長)

では、基礎的なものは作って受けていただいているということですね。

(委員)

核になる人は全て養成した、素地はできたと本当に思っていますか。私も教育委員会の中の人間ですが、結局研修へ行っても、受けた人たちがその学校のプログラムを組むことだけに終始していて、学校の中の他の人間に対して広められない状況はあると思うんです。ものすごく申し訳ない言い方ですが、多分教育委員会さんの自己満足だったのでは。

だから、教員はすごく能力の高いということを書いていただいたけど、ある意味で子どもたちに教える教科内容などにはすごく優れていると思いますが、一方でなかなか頭が固くて、新しいものを取り入れるのには苦手なところがあります。日々の忙しさも多分あるのだらうと思いますが、私自身はその忙しさに言葉をごまかされるのはすごく嫌なんです、うちも系統的組織的キャリア教育をやりましたが、こんな報告書を書かないかとか、よその地区が作ったのを見たら、こんなどこの地区でも一緒のプログラムじゃないかというのが実感です。だからといってプログラムを作ることが全然意味がないかという、それではなく、自分たちの日々やっていることが表になったり文言になったりするの、自分たちの確認を取るのにもすごくいいと思いますが、なんか素地はできたというのは違うのではないかというのが1つです。

それから、小学校、中学校、高校の段の部分で、これは再掲だから継続なのですよね。継続・拡充なのですが、高校の場合、非常に地域性が薄くなっていて、昔の小学区制ではないので、例えば職業高校などは県下から来るので、その地域によって随分小中学校のキャリア教育の実態は違うと思うのです。例えば、多気地区の子たちが多気地区の小中へ来て相可高校へ来れば、その地区の子たちは継続して、多分キャリア教育も進んでいくのだらうけど、他地区から来た生徒はそこにうまく乗っていけるかという、乗っていけないのです。私、すごく思うのですが、普遍的

なキャリア教育ってあるじゃないですか。小学校で、せめて将来の社会人、将来の職業人として。ここまでやらなくちゃいけないんだということを、地域性もすごく大事ですが、三重県の学校として小中学生にはこれだけのキャリア教育をとにかくやって、その上にプラスして地域性が生まれてくるのであるというあたりも、教育委員会がリーダーシップを取ってやってもらおうと、高校のキャリア教育はすごくやりやすいのではないかと思います。それも三重県らしいキャリア教育、だから今まで教育委員会から下りてくる事業は、それぞれの地域で系統的なキャリア教育をしてくださいというのは随分下りてきていますが、何かないのですよね、全県的には。高校はそれぞれの独自性があってもいいかなと思いますが、コースも違うし、そこら辺がすごくDの事業をやる時にすごく思ったのです。

(委員)

先生は、失礼ですが万能じゃないですよ。教育をきちっとして教えることが主体にしてほしいですね。鈴鹿市で取り組んだことは何かといたら、問題解決チームを作らせていただいたんですね。先生を阻害する要因を全部取ってあげましょうという形で予算も組んで全部やったんですね。ガンと問題が減って、80とか100残ったのですが、これくらいは、あって当たり前なんだ、問題のない社会なんてないということになりました。描いてある絵だって。我々がガンガン変えてったら変わっていくんですね。ですから、ぜひとも先生は教育カリキュラムの中でそうやってみて、自分とはどうも質が下がってきたなというなら、やっぱり社会を使うべきだと思うのです。僕らは企業人だから大胆です。日本人がだめなら外人でもいいやと。スキルの高い人だったらいいのです。企業はお客様にどれだけの奉仕ができるかを徹底的に教えます。汗をかかないやつとか学ばないやつなんかは要らないぐらいのことを思っているわけですから。僕はそうやってある意味ではある学校をぶち壊してみたいと。固定観念を壊したら、学ぶことを覚えていくんじゃないか。学ばないというのは、なんかどこかに固定観念があって、何か学んで社会に出たらなんとかなるんだらうとか思っている生徒に、そんな社会ではないぞと教えるのです。そういうことを教えてやれば学ぶようになるのではないかと。

(委員)

キャリア教育をしていくための組織は今どういう組織でやられているんですか。

(座長)

一応、学校におけるキャリア教育の位置付けということになります。

(事務局)

この事業、教育委員会の中の高校教育室に進路指導入試グループというところがありますが、そこが中心になってやっています。

(副教育長)

事業そのものは5、6人のグループでやっておりますして、先ほど言った総合教育センターというところに、美術館の横に先生の学ぶ研修所みたいなのがあって、そこで講座を組んでやっておるという程度です。

(座長)

その後、それぞれの学校に行ったときに、そのキャリア教育はどういうふうな体系で進めているのかということも委員が聞いたかったのじゃないかと思いますが。

(副教育長)

事業を指定するわけですね。例えば飯南・多気地域で1つとか、あるいは四日市、津とかで、そこへ教育委員会の職員が行って小中学校の先生方が来てもらってどうしましょうと。それぞれの地域に合ったキャリア教育を考えてくださいというようなことをやって、発表会をやって、こういう取組があるのだなということが分かるという事業スキームがこれです。

(委員)

一つのことをしようと思うと、時限的にでもいいですから組織をきちんと作って、それで例えば5年間、これをしっかりとやりますよというためには、今の現場の組織でそれをしてくださいというのは非常に難しいと思うんですね。例えばキャリア教育とは違うかもわかりませんが、防災のことであって危機管理をどういうふうにしていくとか、幼保の一元化が始まってきてとい

うふうになってくると、そういう組織をやっぱり立ち上げるじゃないですか、そこまで考えられることがあるのかどうか。

だから、例えば教育委員会の中なんか、もしかするともう一つ違う組織なのか分かりませんが、そこに学校の先生ばかりじゃなく、こういう民間の方たちも入った組織を県庁の中に一つ作って、その人たちが持ち回りで各学校にこの時間は行くとかしてはどうか。だから、学校が今いる先生たちには個人の、さっきの特別支援の子どもたちでもそうですが、その子たちの個票はいただくけれども、キャリア教育としては、その組織が責任を持って、例えば、目標を持って2年間、3校なら3校、この人たちが確実にするという組織でやっていこうと思ったら、そこに6%しかほかの仕事の経験をした先生がいないというけども、自分たちが民間の人たちのところに行って学んできて、学校の先生とは別にその人たちが教え込むというのは難しいんですかね。今の現場の中で、高校にしても中学校にしても、いつまでやっても、多分これは絵に描いた餅でしかない。さっき向井委員がおっしゃって見えましたが、やっぱりそういう阻害じゃないけど、何か要因を除くためには、今の現場の先生の組織では難しいので、ある意味学校の先生だけじゃなくて、ほかの福祉から呼んでくるか、違う部から呼んでくるか、そういうところくらいまで全庁的にやる組織が必要になってくるかどうかというところで、多分齋藤室長のほうでやっているかというのが難しいのかなという気がします。

(事務局)

そういう組織的な部分は、また、この後の8-3の部分がそのことですが。ありがとうございます。

(委員)

違うことで質問してもいいですか。事業仕分けの結果が新聞に出ていました。キャリア教育とか職業教育の拡充でいろいろ県教委が予算を付けていただいていますよね。当校に関係している予算は「地域との絆」とか、それから、「職業拡充」の予算あたりか、あるいは、今度、高校生の子どもたちキャリア教育のために、もしくは、高校生が小中と連携をしていくために付けていただいている予算だと思うのですが、非常に欲しい予算だし、一所懸命実践しているつもりにも関わらず、事業仕分けのコメントでは「成果があまりよくわからない」ということで、「再検討」か何かに入っていた気がします。それについて説明していただけるとありがたい。結構、ショックな結果だったので、お願いします。

(事務局)

キャリア教育に関しての仕分けの総合評価につきましては、要改善、再検討ではありませんで、要改善でございました。

今のご発言に関連して言いますと、やはり成果指標ですね、我々が例えばこういうことをして生徒はこう変わったというような説明をさせていただきましたが、何か数値的な指標というのをすぐ求められている部分があって、正直、その部分については非常にデータの不足しているという指摘がございました。

(委員)

その数値的な指標というものは、どんなものを示されたのですか。俗にいう言葉で、教育というのはすぐ結果が出るものではないとよく言われますよね。どんな数値を示されたのか。

(事務局)

仕分けそのものは、県の税金を使う以上、きちっとそれぞれの事業については、どういう成果があったかというのをきちっと把握してということでした。

(座長)

例えば、何校が取り組んでとか、そういうお話ですか。

(事務局)

その授業を受けた子どもたちがどういうところに就職したとか、就職後の離職の状況だとか、離職してないかどうかとか、もちろん我々は子どもたちのアンケートの結果、こういう結果出ますよというのは出させてもらっているのですが、まだまだ、それだけではやはり資料としては不十分だというような指摘をいただきました。事業をやっつけていけないということではなくて、改

善をすべきだという意味です。

(委員)

あの事業の目的は、もちろん離職率をなくすというのは、キャリア教育の一番の目的なのだろうと思いますが、それだけなんですかね、数値で表す、あの事業仕分けという制度は。要は、あの新聞記事を見て、当校は本当にやりたいのに、要改善になったときにマイナスのほうに転んだら嫌だなというのはすごくあったのです。特に専門高校はああいう予算を活用して、いろんな子どもたちへのキャリア教育、もしくは小学生、保育園児への軌道アップしたキャリア教育というのをやっていきたいので、ぜひ、お願いしたい。

(副教育長)

だから、一般予算の中で学校運営費でもやれるのではないかと。特定の、例えば、絆事業であれば、同じ学校が20校やったら、ずっと20校指定され続けていると。だから、それは終期を示すべきではないとか、だから、県立高校54校あって、20校が毎回やっている意欲のある学校であれば、それは一定の成果が出ているのではないかと。だから、絆事業であれば、それはほかの学校へ指定替えをするべきではないとか。いわゆる教育委員会のやっている事業というのは、モデル事業が多いのです。モデル事業と言いながら、結局、同じ学校ばかりが指定を受けているのなら広がりがいいじゃないですかというのが、仕分け人の言い方です。キャリア教育については、小中高となっているけども、例えば、小中学校については市町教育委員会が、もっと積極的に頑張らないと、役割の一部を担わないといけないと。その継続性をどうするとか、そんな話が、あるいは、市町教育委員会との連携はどうするのだとか、そういう離職率の話が一つのデータとしては、掴み切れていないという話なのですね。それは、一例として、組織的、系統的なキャリア教育ができてないからという話だと思います。

(委員)

もちろん分かるのですが、内々の話ばかりしているのも分かります。例えば、いろんなそういうことが実践されていない高校は、もっと広めなくてはいけないというのも分かるのです。私たちの感覚は、例えば相可高校は相可高校なんだけど、子どもたちは新しく毎年毎年入ってくるわけが変わるではないですか。だから、私たちの仕事はすごく面白いと思うんですよ。毎年毎年、同じことをしているようで同じじゃないということです。

(副教育長)

対象が変わるとということですね。

(委員)

だから、随分現場の者としては情けないというか、やりがい削がれるというか、なので、教育委員会の事務局の人はがんばってほしい。

(副教育長)

そうですね、頑張らなくてはいけないと思います。話を元へ戻しますが、今日、向井委員から会社の5ヶ年計画、社員研修というのを見せてもらって、いいなと思いました。会社の方々というのは、高校の進路指導部の人がおたくの社員手帳くださいねと言ったときにくれますかね、会社の人が。

(委員)

くれます。

(委員)

だってマル秘のことが書いてあるやつでしょ。経営計画ですから。

(副教育長)

これすごくいいなと思って。

(委員)

そうですね。だから会社はさっき言ったように、スキルアップしないと世の中の流れに遅れていくわけですよ。

(副教育長)

何が言いたいのかというと、私はこれで教員は6%しか会社の現場のことを知らないのですが、

これを見たらどんな社員像を持って会社が運営されているかというのは非常によく分かるのではと思うのです。僕なんか5s と思っていたら、20s になっているのですね、ホンダホールディングスは、面白いなど。20s を見ていて、この20 は多分僕では覚えられんなど思っているのですが。

学校の先生方が、企業の例えば、製造業やったら、こういう考え方の会社経営をされているのか、あるいは、デパートならデパートでこういう接客があるということが分かるような、これは本当に宝かと思って、私、今、ずっと会議が始まるまで読んでいたのですが、できたらこういうものを本当に教員研修の中で使っていくべきやないかなと思っているのです。実際にここにジョブシャドウというのがありますが、会社も迷惑やと思うし、教員もそんなに出かけられないのです、部活やっていたりするのです。

そういう中で、会社を知る手立てということで、社員手帳というのは非常に有効だと感じました。向井委員は、稲生高校でモデル的にキャリア教育をやるかといってやってくれるんですが、本当に企業の方々がこういうものを提供いただければ、いい教員の研修というか、生の会社を勉強する機会になるんじゃないかなと。だめですかね、そのあたり。

(委員)

企業はこういうのは得意なので、子どもたち目線で子どもたちが学ぶ雰囲気を持てるように、どんどんやって変えていきます。だから、我々がこういうところに入らせていただいたのです。トヨタさんが35年も40年も前からずっと続いている中で、5ヶ年間の変化というと、普遍的なものは20%ぐらい普遍ですね。8割ぐらいが35年で変わっているということも事実なんですね。だから、学校教育もそういうふうになるべきだと。だから、我々が、もし学校へ行ったら、学校は3年ですから、3年でカリキュラムを変えて、全部、私はそういうカリキュラムは渡しますよ。世の中ってこういうもの、世界の賃金に対してもこうなってるということを教えるのは、企業人はあつという間ですよ。別に1ヶ月に1回教えたって、先生は基本を教えてくださいのだったら、それを破ってしまえと。だから、モデルを1回作らせていただいてやってみると。しかし、5ヶ年計画というのは、なかなか出さないとと思うんですね。なぜなら、我々の200億の会社が5年間で350億までやるとか書いているわけですから。

(副教育長)

従業員教育とか、そういうことが分かってもいいですけどね。要は、求人票を進路指導部に持ってくると、うちの会社はこんな人材がほしいのですとって求人票を置いていくんですね。求める社員像みたいなのをとにかく元気のいい子で、礼節正しい人で、部活動をガンガンやるとるということをさらっと言って求人票置いていかれるんです。僕が進路やっていると、昔々ですが。そうじゃなしに、先生方がその会社を知る、あるいは、世間の会社というのはこんなものかということが、例えば、兄弟の中で民間へ勤めておる人もおったりしますよね、同じ兄弟の中でも。でも、聞くと文章で読むのとでは、やはり違うと思うのです。兄弟でも嫌なことってあんまり言わないじゃないですか、愚痴っぽくなることは、民間に勤めていても同じ教員していても、学校こんなものだよってあんまり言いたくないじゃないですか。だけど、こういうのを見ると、何かがわかるというか、そんな感じがしたもんですから。

(委員)

企業はうつ病を解消する方法とか、スキルアップするための資料はものすごく持っている。それは世界に間違いなく通用します。僕はそれぐらい言い切れるんです。だから、人間というのは一人ひとりの能力は動物じゃないと。知恵があるから、それは人間だけだと。向上させてやればいい。それは本田技研なんかの思想なんです。だから企業はあります。キャリア教育で学ぶということの大切さを教えることなら、それは我々を使えばいい。先生は基本を教えてあげてください。

(委員)

ですから、社員手帳はすぐには出せないという意味です。例えば、私が経営する会社でも、そのような手帳という感じではないですが、作りますね。社員に渡しますよね。それは一応マル秘ですから、社会の人には見せてだめという基本的には一応なっています。というのは、それは、それこそ年商前期何億で、今度どうするんだとか、利益をどうするんだ、社員数をどうするんだ

とすべて書いてありますから、それを見せるわけにはいかんです。けれども、そういった見せてはいけない、例えばライバル会社とかが見たら、にやっつとすることを全部消して出すことはできるでしょうね。それなりにそういうことをきちっとやっている会社であれば、お願いすれば、皆さん、そういうのはいろんなスタイルは違うと思いますが、皆さん、当然経営計画があって、それをどうしたら一人ひとりに広めるかというノウハウがあって、そういうふうなことをされていますから、そういうふうなことをお求めになるということは、その中で100社あれば、その中の20や30社が、「じゃ、分かりました」とうちのこれを使ってくださいと出すということは、十分あり得る。ただ、生のままというのは絶対無理だと思います。

(副教育長)

社員教育のところだけでいいと思うのです。そんな経営計画のところまでいなくていいと思うのですよ。ですから、例えば、製造業で1つ、商業で1つとか、金融で1つとか、要は何が言いたいかというと、教員が机上のキャリア教育をやっている僕も僕はだめかなと思っているんです。会社の実態を踏まえて、こんな社員像を求めるとのかということを経験者がお互いディスカッションしながらやることの意味のほうがいいのではないかと感じた。今日、斎藤室長のほうから言ってもらった事業にもありましたが、ビジネススクールの先生に来てもらって研修をやっていたのですが、民間企業のこういう実態の生の資料を見ながら意見交換とかグループワーキングしたことないんです。僕が高校教育室長のときにやり始めた事業もあるんですが、どちらかというと一方的にグループワーキングしてというようになっていて、机上の空論のような気がしていたんですが、今日ふっと見せてもらった社員手帳は、これは使えるのではないかなと感じたのです。

(委員)

例えば、私の会社だと、ネオジオフィロソフィーって会社の経営理念集ですね。それを私だけではなく、全社員が持っているのです。どこでも出してきて使えるように。当然、私は暗記しなければいけません。作った本人としては、だけど、これ一つだけを取って、誰かと30分、私が30分なりお話しして、それをもとにケーススタディとして、いろんなことをワークショップ形式でディスカッションされたら、多分それは一般論を教えられる方がやるよりもずっと深いものになるのは間違いないと思いますね。私も自分で作った本人が言うのもなんですが、こういうものは血肉が通っていると思っています。やっぱり、この言葉は言葉に対して熱く語ることも、自分の経験を踏まえて語ることもできるでしょうし、経営理念をきちっと持っていらっしゃる会社であれば、多分どこでもできますよね。必ずその理念を作るとき、とても思い入れがあると思うのですよ。それを作り上げて、それを毎日、会議のときにはこれを唱和しようとか、ラジオ体操の前にはこれをやろうかといういろいろ使い分けるのです。そういうことまで含めて、そういうことが求められれば産業界というか、経済界の皆さんというのは協力するには全然問題ないのではないかと思います。

(座長)

すいません。末松委員は今日時間があるということですので、申し訳ありません。

(委員)

加えてですが、この前、JRの須田さんが言われた、社会の企業の求める教育の方法と学校教育の中で、特に高校がしている教育の方法と違いますよね。それはなぜかということ、中に大学が入っているので多分異なっていると思うのですが、そういう企業が求める教育の方法という話を教職員の研修の中にどんどん取り入れてもらうというのは、もちろん大学の先生も入ってもらって。

(委員)

それは僕から見ると、そんなエリートたちにそうやって教えるのはおこがましいと。でも、三重大に行って、キャリア教育のスキルアップについて、やらしてもらったら好評だったので、その結果、ずっと来てくださいということになった。三重大は、僕のカリキュラムを、企業を徹底的に利用しようとしていますね。だから、60分やって30分はディスカッションにしてほしいと。そういうのは向こうから言ってくるから、ものすごい楽です。僕らは会社で映像を20分間分作って全部発表します。そのプレゼンは抜群ですよ。

(座 長)

実際に三重県内だけではなくて、全国の大学、短大も含めて、多くの学校がやっています。事務局のほうが時間があれるのですが、提案していただいたAの部分ですね、教職員に職場、現場に触れる機会を創出するというのが、こちらの書き方ですと、ジョブシャドウのことで、職員の方が現場に行くことになってしまうと、それも同じように限りがありますよね、職員の方に。全員がということになりますと、企業の負担も重いものですから、それもあってもいいですが、先ほどから向井委員や奥田委員がおっしゃっていたように、たくさんの職員の方が集まれるところに企業の方に来ていただいて、集合研修をディスカッション形式ですという両方の部分をここで少し文面に落としこんでいただければと思います。

私も前の企業にいたときには、人材育成を専門にやっていました。職場の実態を話してくださいとしたとしても、それはどこの企業、どの業種、そして誰に話をしてもらうのかというコーディネートをいかにうまくするかによって成果は全然異なると思います。いくら大企業であったとしても、経営理念を作った社長でない人が語ったら、なかなか思いも薄くなったりもしますので、自分が作ったから丸暗記にしないではいけないぐらいの方でない、なかなかできない部分もあるかと思うので、講師の選定は非常に成果を左右すると思いますので、その辺も十分ご議論していただければと思います。

随分、時間が押していますので、この件につきましても、引き続き、第4回でもお願いしたいんですが、第2回の全体会に向けてこれだけは落としておいてほしいとか、発言をしたいということがあれば。

(委 員)

今、経営理念の話が出ていましたが、学校現場の要するに学校の経営理念というのが指導計画にあたります。これなしには前に進まないものです。つまり、この指導計画、方策Dに書いてあるプログラムですよね、これをいかに具体的に経営者である校長がしっかりやるのか、先生方がみんな寄って作り上げるのかわからないですが、実際にはこれがいい加減になっているので、今、甘いキャリア教育になっていると僕は思っているのです。だから、教育委員会が出すのであれば、このDのこの観点をもう少し重いポジションに置いてほしいのです。全体の教育課程があり、その中のサブの指導計画として大きなポイントがここにあるのだということを示さないと、結局は、ジョブシャドウイングに行った先生方だけがスキルアップして、そのほかの先生は「あいつ行ってきたんやね」で終わってしまうのです。だから、わが校のキャリア教育の魂はここにあるのだということを示すような感覚を各学校に与えてほしい。今までの指導計画、プログラムとは違うのだという、そういうイメージをなんとか書き込んでほしいというのは、私の一つの思いです。

もう1点だけ。このDの文章がすごく気になるのですが、「学校が普段のこのプログラムを策定する」ことによって、「作る」ことによって、職員は基本的な考え方やあり方を深めていくと。作ることによって、自分たちの思いを込めてそれを作り上げるというニュアンスにならないかと。

(副教育長)

策定作業の中で、教職員が参加したら、参画していったら深まるという意味なのですが。

(委 員)

この策定することによりというのは、そういう意味なのかな。

(副教育長)

策定のプロセスも含めてという意味です。

(委 員)

みんなで力を合わせて、作りあげることによってという文章なのですね。

(座 長)

思いを込めて策定するにあたりという。

(委 員)

できたら、そういうふう書いてもらったほうが分かりやすいのではないかと、その辺をちょっとお願いしたいと思います。学校毎によって全然事情が違うので、その事情の違うことを指導計

面に落とし込んでいきたいなど、それだけ思っています。

(座長)

そうしますと、奥田委員が発言されたところですが、各学校の特色というのがありますが、それ以前に全県一区ということで地域の特色が無いことから、共通の不易のベースの部分に関しては、違う方向で考えてもいいんじゃないかご提案がありましたが、それに関してはいかがでしょうか。全てがそれぞれの学校で一から構築をするという、ニュアンスに今はなっているのですが。

(委員)

奥田さん言われたベースというのは絶対あると思うのです。だけど今そのベースすら、みな教員が理解できていないところもあります。だから、教育委員会としては、そのベースはベースできちんと示していくというのは一つの手かもわかりません。これをベースに各学校の状況に応じて積み上げてくださいというのはあると思います。

(座長)

そうすると、教育委員会の中で、そのセクションの方々との連携もまた深まっていくという効果も期待はできるということですね。

(委員)

はっきり言って、今、教育委員会から頂いている資料は、ものすごく難しいです。キャリア教育の柱がこれとこれとこれと、もう忘れてしまいました。とにかくすごく難しい。

(副教育長)

これを言えたらキャリア教育を語っているみたいな感じですね。

(委員)

だけど校長先生、それは比較的さっきからディスカッションしているように、シンプルに一回カリキュラムを作って、テストしてみて、最終的には教育委員会と調整したり、校長先生と「これ削除しよか」など調整してみてもどうかと。また、モデルの1校において、例えば500人の学生がいたとしたら、民間企業が全員の学生に対して、手帳、つまりキャリア教育マニュアルみたいなものを作って与えて、「あなた方のバイブルにしてください」というところまでやるとか。でも、三重県の全部の高校は無理ですから。でも、まずそれを一回提案してみます。我々、本田技研というのは、ものすごく驚異的な企業の一員です。我々も全国で750ある法人の全国4位というのは、それだけのDNAがあるから、そういうふうな形で存在するのです。だからそれがもし皆さんにそうやって見ていただけるなら作ってみます。私もこうやって毎日のように原稿を書いて、やっとここだけ書き上がったのです。おそらくこれの3倍ぐらい書き上げて、学校へ行って先生と修正して、そして、それを映像化して生徒に説明していく、そして手帳化していくというふうな形を取ろうかと考えています。民間企業はそういうシステムを作るのは非常にうまいですから、そういうことをやらせてもらったらいいかなと思います。

(委員)

少し思ったんですが、民間企業が作るのがうまいというのは、やっぱり組織がトップがいてというのがありますか。

(委員)

もう、残念ながら、我々は山をこういうふうに行きたいとすると、そこに森があると。そして木まで見れるのです。400人ぐらいだったら、あなたがスキルアップできないから、会社のその部門もマイナスにすると、そこまで企業は分かるのです。だから、その人をどう上げていくとか、心が病んでいるとか、そういうことも分かるのですね。だから、すぐ異動します。

(座長)

それができているから、人事評価というのが企業の場合には機能するのですね。

(委員)

目標がシンプルなのです。40人の生徒がいて、一人ひとりをシンプルな目標で到達せよというような話、本当にその難しさがあるのですよ。40通りのやり方でやっていかないとダメなんだ

と。

(委員)

対象の生徒たちがあるのももちろんですが、教員って一人一人が王様みたいなところがあって、一人で担任して、そういう集団を一つの目標、その目標には進路実現がある。学校の目標、高校の目標だと思って。なんかため息が出てくる。

(委員)

奥田先生も率直に言って頂きましたが。僕らも学びをしない人に教えようと思うと大変なのですね。学びをする、スキルアップすることは、企業は非常に得意なのですね。だから、僕は学校の先生は、教科書の基本をしっかりと教えてほしいと。そしてスキルアップは企業が教えたら、つまりタイアップしたら非常に強くなりますと。とにかく、一回それをテストしてみて、少し生徒が変わったなら、それはそれで新しい発見じゃないかと思ってるんですけどね。

(委員)

会社の場合、昔から企業は人なりという言葉がありまして、ともかくやる気があって成果がちゃんと残せる人材がいれば、会社全体の業績ってどんどん上がっていくのですね。ですから、非常に人材育成に関しては力を入れておりまして、経営とは、全て人材育成に尽きると言ってもいいくらいというふうに考えているのですね。そこがまた学校とは少し違う。

(座長)

でも、学校も多様な学生を育てていかなければいけない。

(委員)

いや、それは教員の人材育成のことですよ。

(副教育長)

管理職の言うことを聞かん教員も多くいますしね。

(委員)

耳が痛いですね。

(座長)

難しいと思いますね。企業は、10年後、20年後それぞれの会社の社風にあった雰囲気の方の方になっていっていますから。

(委員)

例えば、毎朝の朝礼で経営理念を唱和するとか、そういうことはいつもやっているのですよね。

(座長)

もしかして松岡社長のところの優秀な社員さんと太田社長のところの優秀な社員とは全然違う可能性もありますし、でも学校の先生の場合はそうはなかなかいかないのかと思います。

(副教育長)

多様性を重んじる場所がありますね、学校というのは。そこが一番課題なのです。子どもたちが40人いたら40通りあるのではという、それを口実にして先生方が一枚岩にならないところが、非常に僕は欠点だと思ったのです。ベースのところでは共有できる理念を持たない限りは、みんな40人が40人、例えば、服装はこうしようねってみんな決めてきたときに決めきれない集団組織というのは、子どもたちにとっては、それはえこひいきなんですね。この先生は注意するけど、この先生は注意しないとなっていたら、組織というのは体をなさないということを先生方は気づかない人が多いですね。

(委員)

多いということをしていてください。段々良くなってきているのです、以前の先生よりは。かなり一つの方向に向きつつあると思いますよ。

(副教育長)

だから、上へどれだけ積み上げるのはそれぞれの個性でやったらいいけど、ここだけはみんなが指導を徹底してやろうよというところがほしいです。

(座 長)

ありがとうございます。それでは、これで補足審議が不足しておりました項目に十分時間かけてご議論をいただいたのですが、ちょっと今から10分ほど休憩をはさみまして、次回の全体会に向けまして、もう一度4つの柱で総括して見ていきたいというふうに思っておりますので、それぞれ皆さんお手元の時計を見ていただいて10分後にこちらのほうにお集まりいただき再開をしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(座 長)

それでは時間になりましたので審議を再開したいと思います。

本日の事議が2つありまして、論議の骨子案のまとめに入りたいと思います。当初、予定は、こちらに90分ほどの時間を割く予定をしておりましたが、1つ目の事項につきまして随分審議をいただきました。とはいえ、先ほど2つほどご審議いただきました内容につきましても、改めて論議の骨子として議論をしたほうがいいのかという発言もありましたので、引き続き、審議を進めてまいりたいと思います。

全体会での報告内容につきまして、私たちの委員で話し合いました内容に加えまして、前回ゲストスピーカーとして来ていただきました須田相談役のお話の内容からもいくつか入れてもいいんじゃないかといういいお話がございましたので、そちらにつきましても活用してまとめていきたいと考えております。

まず、前回、講師の話の内容から入れたほうがよいと思われる内容につきましては、事務局から案を示していただいておりますので、それをもとにご審議をいただきたいと思います。

では、事務局のほうから資料の説明をよろしくお願いいたします。

(事務局)

(以下、資料により詳細を説明)

(座 長)

ありがとうございます。こちらにつきましても、次のページにゲストスピーカーの講演要領もいただいておりますので、ちょっと記憶を呼び起こすためにもお目お通しいただければと思います。それでは、次に、皆様の今までの審議をまとめていきたいというふうに思っておりますので、委員の提案をもとに事務局のほうで具体的方策のイメージを作成いただいておりますので、その内容につきましても、引き続き、事務局のほうからご説明いただけますでしょうか。

(事務局)

(以下、資料により詳細を説明)

(座 長)

ありがとうございます。それでは、事務局から前回の須田相談役の意見も入れていただいたものを踏まえて、こちらの骨子を説明していただきましたので、皆さんも記憶が少しずつ戻ってきているところではないかなと思われそうですが、こちらのほうご覧いただきまして、何か抜けているのではないかなとか、細かな言葉の表現につきましては、この時間ではなかなかご議論いただけないと思いますので、大筋の骨になる部分で次回の全体会に出すにあたって何かご意見がございましたらお願いをしたいと思います。

(委 員)

事務局すごいですね。もう十分です。これぐらいのものができのだったら、絶対いいものができると思います。共同作業しましょう。

(座 長)

次回の全体会の資料につきましては、この資料2がメインの資料として出ていくこととなります。本日ご議論いただきました部分は当然活字として反映されておりましたが、こちらのほうを埋めていただいて出ていくということと、後ほど、説明をとら思ったのですが、この資料2だけでは、なかなか他の分科会の方にはご理解いただけないと思いますので、これが具体的にイメージできるような資料として、今皆さんがご覧になっている資料2補足資料のようなものを「中間まとめ」として別途事務局で作成いただいて、全体会のほうで説明をするという流れを計画しております。ですので、資料2に移行して柱としていくつか出てきているのですが、この中で何か

これは自分が発言したけど、入れてほしいものが入っていないとか、須田さんのコメントの中でここにも入れたほうがいいのではないかとか、そのようなアプローチでご意見をいただければと思います。

(委員)

須田さんの言われた基礎教育の充実というあたりは、どの辺に書いていただいているのですか。

(副教育長)

ないですね。

(委員)

私ね、すごく嬉しかったのです、須田さんのお話聞いて。私が普段もやもやと思っていることを言葉に出していただいたので。あの時に思ったのは、その基礎教育の充実というところをもっとクローズアップしたら、普通科高校におけるキャリア教育について、狭い意味での職業とかに捕らわれるのではなくて、もっとすごく広がるのではないかなというあたりが印象に残ったのですが。その上の柱4つのうちのどこにあたるのかなと。

(座長)

柱1の6の基礎学力というところが。

(委員)

これって、この6番目ですが。

(副教育長)

事務局でこの補足資料の2を室長のほうで説明させてもらったのですが、委員提案のところ、例えば1ページのインターンシップをもっと活発にするとか、いろんな提案を委員さん方からいただいています、では、なぜインターンシップを活発にする必要があるかという理由がないのです。ここには書いてないですよ。多分口頭では言われているかと思ったりするので、例えば、職業観とか勤労観を育成するためにインターンシップを活発にしなければいけないと言っておきますので、そういうのを先ほど座長さんが言っていた中間まとめで付けさせてほしいと考えています。

例えば、私も奥田委員が言われたような基礎教育の充実が非常に重要であることと、例えば社会の中の人間という、群れをなすということ、社会の中の人間を知るのには学校の中だけではできないと思うのです。だから、インターンシップであったり、職業教育であったりするので、そのあたりを委員さんからももらった提案の理由づけに使えるものは使わせてほしいと思っておりまして、例えば、奥田委員が言った基礎学力の普通科高校の話についても、例えば、2ページ、3ページに普通科高校の話が出てくるわけですが、この普通科高校だけではなく、例えば、全ての高校における職業教育の充実というのがありますが、そこには専門性だけではなく、基礎教育をしっかりやらなくてはいけないということも理由として入れながら、個々にというような形で転嫁していきたいというように考えています。だから、委員提案を補足する形で中間まとめを出させてほしい。議論の骨子は一枚ものになりますので、須田相談役の部分は、そういう理由づけの部分にも使わせてほしいということです。

(委員)

教員の側で私がやきもきする議論の中で、あのときも言ったのですが、目の前の大学に入るための数学であったり英語であったりというのは、これも大事なことです、社会に出たときに語学力と、例えば数学なんかでも数学的なものの考え方の大切さ、美術なんかの感性の教育と言われたあたりを、本当は教員がみんなそんなことは分かっているのだと思うのです。分かっているのだけど、現実の毎日の学校の中でそれが無いがしろにされているというか、本当は大事だと思っているのだけど、キャリア教育を議論していくときにどこかへ飛んでいくというあたりが、もっと教員自身が一人ひとりが認識できたら、キャリア教育、例えば、進学校でもいけるし、うちの普通科でももっと議論になるんじゃないかと思ったので、よろしくお願いします。

(副教育長)

当然進学校でもコミュニケーション能力というのは、インターンシップと同様にキャリア教育の大事な要素ということで、先ほど4領域やったか8領域やったかという話がありましたよね。

ああなってしまうと、もうあかんのですね。机上の空論になってしまうと思います。奥田委員のことをどっかに入れられるようにします。

(委員)

僕らもこれを突きつけられて、わくわくと、不安いっぱいですよ。とにかく、その現場のキャリア教育を見てやってみようって思っています。いろんなことを、できればそういう機会にお互いに発表して、キャリア教育が充実して、そして学びが強くなって、そういうふうな形でスキルアップしていければ、お互いにハッピーになるのではないかと思います。言葉だけではなくて、我々は文書で全てで企業が持っているものをちゃんと体系化してやってまいりたいというふうには思っています。でも、これ1ページ1ページ見たら大変だなんて思います。とにかく頑張ってみます。

(副教育長)

実践はね。

(委員)

やっぱりそのときは副教育長さんが言われたように、群れる教育、群れることの大事さって言われましたよね。群れるというのは、あの中ではある程度の学校規模が必要だと話もあったと思うのですが、確かに社会人になったり企業人になったときに、コミュニケーションが取れないと、すぐリタイアしてしまう現実があると思うのですが、群れることを体験させるというような具体的方策はどこかにありますか。本当に群れるって下手ですね、教員も含めてですけど。なかなかこもってしまう子どもたちも多いし、一言が足りないうえにトラブルになる子もいるし。どこかに書いてありましたか。例えば、教職員の指導力の向上に向けた取組の中に、教員まず群れましょうねというあたりが入っているかと。質問です。

(副教育長)

理由づけだと思うんですね、私は群れるというのは。例えば会社へインターンシップに行くということは、そこで何かを学んでくるというか、そんな感じだと、理由なんですよ。それを群れるために仕組むという一つの手法なんですよ、この委員提案というのは。社会性を身に付けるということかなと私は思ったりするんですが。社会の中の人間のあり方という、それを書かないけないと。

(委員)

別にいいのですが、インターンシップに行くとコミュニケーション勉強するってもちろんあるんですが、基礎教育と同じで、だから理由づけでいいのかもわかりませんね。基礎教育が大事だよ、それから社会性を持つことが大事だよというのが一番欠けているところかなと、今の特に高校教育ではと思うので。

(委員)

僕は、多分事業の充実を言いたいと思う。そうじゃない。授業をしっかりとやるみたいな構造、そうじゃない。

(委員)

じゃなくて、やっぱり教員としてそれは具体的な方策なのだけど、何とか子どもたちがコミュニケーション取れることを実感できる教員、学校側が用意してあげられる場ってないのかなとか。

(座長)

課題として社会性を育成する場がないということがほしいということですか。

(委員)

例えば、それが小学校のうちにそういうことが気づければ、ものすごくすばらしいだろうなと思ったりするので。

(副教育長)

よく思うのは、例えばコミュニケーション能力というのは群れるのではないんですが、例えば、総合学科の「産業社会と人間」って飯南高校の発表があるんです。大きなホールで中学生の前で自分が3年間高校生活を体験してきたことを発表する。それはグループワークのときもあるんですね。例えば、地元の木材会社へ行ったとか、保育所へ行ったとか、インターンシップへ行った

ことをずっと積み上げてきたことを話すと。誰かがパワーポイントをやって、誰かが発表をやって、誰かがパワーポイントを作成したとか、みんなが役割分担を持ってやっているような、あるいは仕組みだと思えるのですね。だから、群れるのではないかもわからないけど、グループワークを子どもたちにさせて群れさせるとか、それぞれの役割を与えるというのは十分可能だと思うのですよ。生徒の発表の場をもう少し与えていくということになると、あまりにも具体化過ぎてしまうのですね。多分インターンシップをもっと活発にするという中には、インターンシップをしたこの3日間程度を5日間以上にすると、また、それを発表会すると。役割、グループワークしたりするという事まで書き込んでいけるかどうかですよ。他のところもそうやって書き込めればいいですが、そこだけ詳しくという、あとは骨格だけで具体的方策は書けないとなると、それはどうかなと思って。

(委員)

横長のやつその後の補足資料の2ページ目にある具体的イメージの・のCで、Cの1、2、3か、キャリア教育の共通認識であるということですよ、人間形成能力、人間関係形成、これが多分群れるとか、コミュニケーションとかということだと思うのです。この言葉に落とし込んでしまっているのだから分りにくいのです。

(副教育長)

そうなのです。

(委員)

だから、これは万人が分かる言葉にする。文部科学省が作ったので万人に分かると思うけど、万人はこれ分からないですよ。多分こういう文字が皆さんに分かるようになると、今、奥田さんが言ったようなことが、ここにはめ込まれているのかなというのが理解できる。

(委員)

奥田先生、僕ら民間人はどういうふう考えたかっていったら、僕ら書いた一つの文面でコミュニケーション力のある人は学びがしやすいのに対して、コミュニケーション力がない人は学びの幅が狭められているというふうな形で我々は文書化していくと。一番大事なものは自分にとって必要なことを聞くことができる力です。自分は何が欠けているのか、自分は何があれば上達できるのかということを手が優れた人なら的確にアドバイスしてくれるから、聞かなければいけない。

(委員)

今、言われた最初の一行というのは、今の子どもたちには、ものすごくないのですよ。

(委員)

僕らはそういうふうに教えていく。コミュニケーションとか、群れるということとか、話すことは全部大切だ。そこでどんどん出してくれる人は、優れた学ぶ力があるということ。やっぱりしゃべれない人は学ぶ力がないのか、ものすごく深く考えている人か。

(委員)

だから、そういうことを小学校なんかでのキャリア教育の何かもっと具体的な方策でやるべきなのですよ。多分、私が思うのは、きっとそういうことは高校では遅いんですよ。

(座長)

例えば幼稚園のときだと、この前、須田さんの話でも3人以上あれば組織だというのがあったと思うのですが、小さいときは気の合う友だちを見つけて3人で群れることでもいいと思いますが、小学生、中学生、高校といくにつれて、自分とは違う価値観や自分とは違う生き立ちや、自分とは違うような年代の人と、すべての人とのここでいう人間関係の社会性ということで、難しい人間関係をステージに応じてどうやって学校教育の中でつけていくのかと思っていたんです。

(委員)

ものすごい格差がつくと思うのですね。僕らもよく分かりませんが、おそらく校長先生のところへ行ったら、僕らは全く必要ない。競争社会の中でのあり方というのは、職業さえ選べば、あなたはそこ行けますよ、でも、一方では、さっき言ったように、コミュニケーションからいろんなことを教えてやらないといけないというふうには思っていますよね。だから、多様化した学校

にキャリア教育をどういうふうに我々が生かして、それをやっていけるかということを試してみたいというのがあります。できれば一年生からやらせていただいて、そして、それを10人だったら引き受けることは可能だと。しかも、3年間見守って、一年生のときに出来が悪い人をできれば企業で受け入れてあげたい。

大学もそうですよね、全部1年生で今度やらせていただくのです。私の会社のPRでも4年後からしか入ってこないわけですね。でも、それを継続してやっていく。一生涯の学校教育の基礎を終えた人たちが生涯の、いわゆる60まで65まで働く人生ストーリーに比べれば、3年とか4年というのはすごく短いものなのです。だから遠慮せずに企業を使ってみて、もしそれがマッチングしたら、全部文書化していきます。

(委員)

インターンシップをしようとか、プログラムしようとか、これはいいのですよね。今、向井委員さんが言ってくださったことをするためのもっと基礎部分の具体的方策って。

(副教育長)

だから、理由があると思うのです。最初に僕が断らせてもらった、委員の提案の中には、何々しよう、何々実施したらいいかと。実は、何のためにというのがここは抜けているのですよね。

(委員)

それに落とし込んでしまうということですか。

(副教育長)

そこへいって、それで先ほど言ったように、「群れる」というのは、どこなのかってといたら、人間関係形成能力なのか、あるいはコミュニケーション能力かわかりませんが、そこへ落とし込んでいくことも可能だということで、理由なのか、具体的なアクションにつながるのかというの、これは具体的方策のイメージですが、前振りがないわけです。だから、単に言葉だけ踊っていると私は思っているのですが。どうやったら人間関係形成能力がつくのかというのを書いてないですね。例えば、こういうことをして人間関係形成能力をつけたり、自己管理というのこういうことだということを書いていたら「中間まとめ」になってくのかなという感じはするのですが。単にこれはキーワードだけ並べてあるだけです。それでは多分読む人には分からないだろうと思います。

(委員)

高校はこう、小中高は連携しましょう。例えば、小学校のキャリア教育はこの前、不易の部分はきちっと小学校のうちにキャリア教育をしましょうみたいな、その小さい子どもたちの具体的方策といえいいのか。それは、その部分でいいのですか、書かなくても。

(副教育長)

それは非常に難しいですよ。土肥委員が言ったように、キャリア教育って何かについて、みんながばらばらでしょという話の中で、この会議の中である一定の合意がなされたかということ、私はこの会議に3回出席していますが、まだなかなかなされていないと思うのです。ただ、委員さんが言っているものをつなぎ合わせたら、なんとなくこんなのがキャリア教育じゃないかなと、この場の、この分科会のキャリア教育として位置付けられるのかなとは思っているのですが。

(委員)

でも、奥田委員、失礼ですが、小学校からじゃなくて、僕らは、たった16年とか18年でその分野に入って見て、ものすごい可能性があると思うので、どんな感じが必要かということを見てみたいと思うんですよね。もう16年も生きてきて、こんな程度かというのか、まだ16年か。だからすごい可能性あるのかとか。企業は、65歳までを前提に全部作っていくわけですから。雇用も全部生み出していかないかんわけですね。そして、そういうふうな形から見たら、こんなたった3年間とか、前後がどうであっても、その3年間で変わる可能性は大です。間違いなく変わる。そういうのを信じて一回、ここを動かしてみましよう。この2年間与えられたあれで。それは、本当に僕は奥田先生とかがやられた学校教育というのとはすばらしいと思って、やっぱり疑問があって初めて向上していくわけですから、疑問がなかったら大変だと思う。そこでその人の成長を止めるというような教育があってはならないというふうには思っていますから、ぜひともそう

いうふうな形の中で、疑問をいろいろ言っていたいて、産業界も批判ばかりしていたので申し訳ないと。

(座 長)

柱の1の3番に小中高連携して、段階的にキャリア教育をとるところと、不易の部分のところと、やはりマッチングしていくと具体的な方策に本来は出てくるということなのですね。

(副教育長)

ですので、小中高大の連携って須田相談役も言われましたよね、横は教育と地域の連携、縦は小中高大の教育機関の連携って、縦軸と横軸にというのですが、そうしたら小学校のキャリア教育はどんなキャリア教育をやってという風に位置づけていかないと連携はできませんよね、積み上げていだから。そのあたりで書けるかどうかです。小学校でのキャリア教育はこういう部分です、中学校のキャリア教育こうと、でないとシームレスにならないじゃないですか。

(座 長)

それを書くのはこの分科会でそこまでみんな落とし込んでいく作業になる。

(副教育長)

難しいなど。

(座 長)

それであれば、この分科会の委員の中でも最低限、やはり不易の部分のキャリアというのはなんなのというところをもっと時間をかけて見つめなければいけませんね。なので、考え方を議論するのか、あるいは、そこまでもっとこの場でこの委員でやるべきなのかというのは、事務局のほうはどんなイメージで。そうすると、すべての項目に関して、具体的なことが要るようになってきます。

(委 員)

このベースありますよね。内側の元々の58、59の中には、今、奥田さんが言われたような観点がもう一つ読み取れないんですね。キャリア教育の充実って書いてずっと読んでいくと、就職してしっかりと働くのが当たり前みたいところが、最終的には自立した社会人までいくと。それが一番元の基本的な考え方があって、これを具体的に落とし込んでいくんですから、そこまで帰っていったら、すごく広がってしまうんじゃないかと思うんです。だから、今、山口副教育長が言われた説明の部分で、その基本的な基礎的な小学校からの考え方というのは大事ですよ。だから、これこれこういうことをするんですよみたいな書き方が一番いいんじゃないかな。これしかないんでしょ。58、59しかない。これがベースですよ。これを受けて基本的なことあんたら考えよということですよ。そこのところがもう一つ読み取れないので、これでいいような気がしますね、このレベルで。

(委 員)

教員を含めて、高校生に欠けている部分をこの前のJ Rの須田さんが随分言ってくださったのかなと思ったので、思いが強くなったので発言させてもらったので、すいません、分かりました。これがベースですね。

(座 長)

大事なんです。このビジョン変えられませんので。本当に大切なことで、もしかして、そこから手をつければいろんなことが大きく変わる可能性もあると思いますので、何かしらこの分科会でそういう考えが出たということに関しては、全体会の中でも認識を是非していただきたいなと思います。

(副教育長)

言葉にもう少し具体性を持たして話せないとだめですね。でないと、普通の県民に、あるいは保護者には理解してもらえませんね。業界用語ですね、教育の、教育関係者の業界用語だと私思いますので。

(委 員)

経済から出たやつはシンプルなんです。これからの教育はどうあるべきかというのは、経済界

の変化が教育に伝わらないと、多くの企業の採用試験で学歴や成績は問われないと書いてある。そういうふうな形の中で、経済活動の基本を学生に正しく伝えるとか、やりたいことを見つける、それが学生時代。フリーターが増え続けるのは働くことを教えていないから。学ぶ動機とは、学ぶ手段を身に付けると。学力、倫理観を学んだ上に専門知識を身に付けることというふうな形で、非常に経済界はシンプルにしているわけですね。

だから、学校だけではなくて、基礎はつけてほしいけど、人間力でこうありたいと志す人たちに我々の会社が相手とマッチングするかということに入ったら絶対大事に育てようと思いますよね。入るところだけをしていく。そんなに心配しなくても、おそらく3年間とか、どんどん学生が変わっていくわけですが、我々は変わらないと。18歳、22歳から入ってきたら65歳まで人生をまっとうすると。先生の時間は短いですから、ちょうど基本を教えていただければキャリア教育はある意味では経験豊かな、6%ですか、キャリア教育をされた先生は。そういうことで働くということを覗いてきた人は、それは少なすぎますよね。だから、企業を活用してもらったらいんじゃないですか。太田さんそう思いません。

(委員)

おっしゃるとおりです。

(座長)

教育ビジョンを作られて、それぞれの学校の先生たちに、これを背景とか思いというところまでも含めて伝える機会というのはあるのでしょうか。

(副教育長)

今年、夏休みに6会場か7会場で説明会をさせてもらったんです。白黒版でやらせてもらったんですが、どの程度、背景とか主旨まで説明できたか。こんな骨組みだけですよという話だけになったかもわかりません。

(委員)

全員持っているんですよ、一応。

(座長)

一応、持っただけでいただいているのですよね。先ほど校長先生がおっしゃったように、これは活字だけではなかなか伝わらないという発言があったので、ちょっと気になって、例えば、部会の経営ビジョンとかをみんなが見て、経営者が、これはこういう思いでこうなっているということで、向かうべき方向に関してブレがなく、全員の社員が理解するから、何かがあったときに学校の先生や職員の人たちも自分の判断で行動できるという流れだと思うのですが。

(副教育長)

リッツカールトンみたいになってきますかね。

(座長)

そうですね。なので、そういうようなもし機会とか伝え方がなされてないのであればですが、今日の1つの柱として、教職員の指導力とかキャリア教育のその辺に落とし込むべきことなのかなと思ったんですが。せっかく作っても、理解してもらえないのかな。

(委員)

でも、僕は支持している。これを作った後の山田会長は鈴鹿市がスカウトして、教育改革で会長として来てもらったのですよね。できれば杉浦委員長もそういう先生の集まれる中で、この思いを伝えてもらおうといいと思うのです。

(座長)

そうなりますね。そういうことを組織だつてするということもノウハウではなくて、先生たちの心ですかね、思いを共有して共感してもらって動くということも必要な。

(副教育長)

来年はこの分科会の委員が各先生方を回っていただいて、キャリア教育の重要性を一人ひとりしゃべってもらおうと。

(委員)

僕ら底辺をやりますから。本当に必要かもしれません。ビジョンがあるわけですから、鈴鹿市

はすぐ山田先生を引っ張ってきたのですよ。

(委員)

これを皆さん読んでみえるのですか。

(委員)

ものすごい質問ですね。持っはいますよ。

(委員)

これ読ませてもらって思いみたいなのがありますよね、4年間携われると。

(座長)

向井委員のところの社員の人も、優秀な社員とかいい社員というのは、おそらくそれを熟読して、自分の頭の中での「行動の判断に使える人」イコール「会社で貢献できる社員」になっているんじゃないかなと思うんですよね。

(委員)

そうですね。でも一方では、下の人たちはさっき言ったように、こんなことを言ったら叱られますけど、それはそれで教育のしがいがあるのですね。勝手にいく人たちというのは、ある意味では、会社を休め、8時間で終われを言い続けないと危ないっていう社会現象も起きていますね。今の人たちはある意味では、インターネットの世界で事業をやって分析し出すと夢中になって、結構離婚が増えるとか、家庭を大事にしないという形がいいとは思わないんですね。遊びがあるから人間であって、本質的な動物がないと。人間って素晴らしいんだから、まず、遊びから教えてあげるんじゃないかって僕らは思っているんですけどね。だから、そこら辺はトータルで考えないと、だから一人ひとりがあって、群れて、そういう中でそういう考え方ある。でも、一方で俺はこうだというのがディスカッションになったりしていくんじゃないかという風に、我々は一人ひとりのものを大切にしながらも、違うよねって松岡さんが言われましたが。でも、我々はエベレストに登りたいというのは、どっちから登ろうか、目標だけは示しておこうと。それがさっき言ったように、時代を生き抜いていく多様性みたいなものかなと我々思っているんです。学校教育が成熟して縮小していく、量から質を問われる時代にきたんですから、学校教育も絶対質の変換が必要だというふうに我々は強く思いますね。

(座長)

それでは、時間もちょっと経過しておりますが、途中のところもありますが、今の発言も含めて本日の議論も踏まえまして資料を作り直していただきまして、それを全体会に報告ということでよろしいでしょうか。

先ほど説明をいただきました資料の中で、これは資料2の補足資料になりますが、いくつかの項目で委員の皆さんから提案いただいたんですが、具体的方策につながっていないものということで、挙げられているところもいくつかございます。これにつきましては、第4回以降の分科会で議論をするということで、とりあえず、まとめさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、この資料2を新しく変えまして、さらに背景とか思いの部分を活字にした中間まとめ案というものを合わせて、次回の全体会では第2分科会からの資料として提案をしていきたいと考えております。

終了予定時刻が4時半になっておったんですが、既に5分ほど経過をしていますが、少し本日の第2分科会第3回目の議論を整理をさせていただきたいと思うのですが、よろしいでしょうか。

(副教育長)

今日はもう時間も押していますし、確認は全体会ですることになりますので、できたらこのままということで。また、座長さんと相談させてもらって。

(座長)

次の全体会まであまり時間はありますが、事務局のほうで本日までのところをまとめていただきまして、また、改めて委員の皆様には郵送とかデータ等で事前に確認をしていただける時間もあるかと思いますので、お忙しいと思いますが、そちらにお目通しいただきまして、何かお気づきの点がありましたら、事務局のほうに修正の依頼をかけていただくというふうに進めてい

きたいと思います。それでは、事務局のほうにお返ししたいと思います。

(事務局)

杉浦座長、議事進行、本当にありがとうございました。

議員の皆様、熱心なご議論をありがとうございました。

最後ですが、次回会議につきましてご連絡させていただきます。第2回全体会は10月20日午後開催予定となっております。それを受けて開催する第4回分科会につきましては委員の皆様のご都合をお聞きしておりましたが、調整しました結果、11月17日の午前開催となる予定でございます。よろしくお願ひ申し上げたいと思います。

時間超過しまして本当に申し訳ありません。今日は本当にありがとうございました。

それではこれもちまして、今回の第3回第2分科会を閉会いたします。ありがとうございました。