

令和3年度第1回京都府総合教育会議

- 1 日 時 令和3年10月18日(月)午後1時30分から3時00分まで
- 2 場 所 京都産業大学むすびわざ館3階 3-A教室
- 3 出席者 西脇知事、橋本教育長、小畑教育委員（教育長職務代理者）、
千教育委員、安岡教育委員、藤本教育委員、鈴鹿教育委員
- 4 次 第
 - (1) 開会
 - (2) 意見交換
 - (3) その他
 - (4) 閉会

1. 開会

○出席者紹介

○知事あいさつ

本日はお忙しい中、総合教育会議にご参集いただき、誠にありがとうございます。心から感謝申し上げます。総合教育会議は教育委員会の皆様と意見交換をする場です。意見交換の中で現在の京都の教育行政を取り巻く現状・課題を共有して、それを超えていくための、例えば教育の条件整備や重点的な施策について議論をしていただきたいと思います。

新型コロナウイルスについて一言申し上げますと、府民の皆様、事業者の皆様のご協力で感染がようやく落ちつき、医療現場のひっ迫も改善されたことから、9月30日に緊急事態宣言を解除しました。本日の夕方、京都府コロナ対策本部会議を開き22日以降の措置を決定しますが、その際、飲食店の時短要請は解除し、引き続き基本的な感染防止対策をお願いする予定です。

これを受けて、教育委員会において、クラブ活動や郊外での教育活動は、感染予防対策を徹底した上で段階的な制限解除をするなど、平常の教育活動の再開に向けて多くのご努力をいただいているところです。

第6波への備えも必要で、引き続き注視していかなければいけないですが、一方で社会経済活動は徐々に回復する必要もあり、現に回復しているわけです。

コロナ禍においては、失業率や有効求人倍率の低下が取り上げられがちですが、我が国の社会構造からして人口減少は避けられず、いずれまた人手不足になるのは必至だと思っております。

新卒者の就職3年以内の離職率が高止まりしている状況もございます。2年前にも同じようなテーマでご議論いただきましたが、コロナでデジタル化やテレワークが進み、働き方や企業側の求人の構造も大きく変わってきておりますので、今回は「若者への就業支援」をテーマに意見交換をしていただきたいと思います。

教育は人づくりで、地域社会を支える人材をいかに育成・確保していくのかは極めて重要な課題だと考えております。我々知事部局と教育委員会が一体となって取り組まなければいけない課題について、ぜひ議論を深めていただくようよろしくお願いいたします。

○橋本教育長あいさつ

教育委員会を代表して、私からも一言ご挨拶申し上げます。

知事からお話がありましたように、今年度もコロナへの対応が学校においても大きな課題となりました。特に8月中旬から、これまでにない児童生徒における感染拡大が見られ、2学期を迎えるにあたり、校内感染の広がりが懸念されましたが、9月以降は感染がかなり落ち着き、現在は平穏な状況が戻ってきているといえます。

これまで一定の制限をかけてきました感染リスクの高い活動や、部活動、研修旅行などの教育活動については10月から段階的に制限を緩和しておりますが、引き続き感染防止対策にも徹底を図りながら多様な教育活動との両立が図られるように務めてまいりたいと考えております。

その中で、GIGA スクール構想に基づく学校の ICT 環境の整備に伴い、小中学校に配備された一人一台端末が今年度から授業で積極的に活用されております。2学期に入り、これからの第6波に備えるという観点からも、タブレットの自宅への持ち帰りについて、試行を含めて各市町で前向きに取り組まれているところです。

本年5月に実施されました全国学力学習状況調査の結果においても、京都府の授業における ICT 機器の使用の状況は全国に比べ高い傾向がみられております。今後は「まず使ってみる」という段階から教育効果を考えたより発展的な活用へと次第と進化していくものと考えております。

こうした流れの中で、高校においても一人一台端末を BYOD (Bring Your Own Device) 方式で整備を進めていくことにしております。教育の質を高める欠かせないツールであり、「教育環境日本一」を目指していく上でも大変重要ですので、こうした取組も含めて教育環境の充実に向けて引き続きご支援等を賜りたいと思っております。

また、ICT の広がりなどの社会変化を踏まえて、今年3月に第2期京都府教育振興プランを策定しております。今日はせっかくの機会ですので、この後、京都すばる高校と大江高校の生徒がそれぞれ作成したプランの広報動画をご覧いただきたいと思います。

さて、本日のテーマは「若者への就業支援」です。本府においてもさまざまな職業教育に関する取り組みを行っておりますので、後ほど説明させていただきますが、コロナの影響も一部想定される中、就職を希望するすべての生徒が意欲を持って働き続けることができるよう関係機関と連携した取組をしっかりと進めていきたいと考えております。本日は知事と委員の皆さんが率直に意見交換できる機会でもありますのでどうぞよろしくお願いいたします。

○第2期京都府教育振興プラン～動画紹介

高校生が作成した生徒目線でのプラン動画の紹介

○「若者への就業支援」について～説明（教育委員会 吉村指導部長）

3. 意見交換

（西脇知事）

まず私から高校生の就業状況について、今の教育委員会の資料にも一部記載がありましたが、少し古いデータで、令和2年3月に就職した高校生が1,866人、そのうち府内の就職先に就職した高校生が1,547人で82.9%、つまり8割強の方が府内に就職されています。求人倍率は令和3年3月には3.13倍と非常に高い水準です。前年度からは0.29ポイント減少したものの非常に高く、資料で就職内定率の数字は令和3年3月も97.8%と非常に高い水準です。

府内に就職し、就職率も高いのです。しかし、高卒の就職者の3年以内の離職率は、都道府県別のデータはありませんが、全国調査では39.5%、4割の人が3年以内に離職と、高い状況が続いております。

離職後に、再び正社員として再就職するのは、男性44.9%、女性26.8%となっており、多くが非正規雇用になっています。雇用されていない方もおられるかもしれませんが、3年以内に4割の方が離職し、一度辞めると、男性で44.9%、女性で26.8%しか正規雇用で再就職していないということです。

離職の原因はたくさんありますが、大きいところでいうと、「労働条件や休日・休暇の条件がよくなかった」「人間関係がよくなかった」「肉体的・精神的に健康を損ねたため」となっています。

対策については今後また議論しますが、まずは、高校新卒者が早期に離職して、しかも再雇用されるときには非正規雇用が多くなっている原因や課題について思いつかれることがあればご意見を賜りたいと思います。一番お詳しいであろう小畑委員から順にお願いしたいと思います。

（小畑委員）

就職して3年で4割が離職という話ですが、コロナの中でもっと深刻な問題が起きているようで、例えば、今年の4月に高校生を採った会社において、その40%が6月の時点で辞めているという調査結果があります。全員が辞めているわけではないですが、10人や5人採用して、2カ月経ったら1人か2人辞めているということだと思います。離職率が高いという状況がコロナでますます深刻になっているのではないかと想像します。なぜそんなことになっているかという、やはり、希望する仕事が見つかった会社でできなかった、希望する仕事との不適合があるのではないかと思います。

(西脇知事)

その理由も僅差で5番目にありました。先ほど申し上げた3つの理由に続いて、4番目が「賃金」で、5番目が「仕事の内容」。どれもそんなに大きな差がありません。

(小畑委員)

なぜかというところ、コロナ以前の求人の方は、京都では、飲食・宿泊・小売卸、商業など、30%がそういうところに求人があり、そこに生徒も就職していたと思うのです。ところが、去年や今年の数字を見ると、そうした求人は19%となっており、求人の「場」が変わっているということですね。

「ホテルで仕事をしたい」「小売で仕事をしたい」という人が、もちろん求人倍率は3倍くらいで高いですから、どこかしらには就職できるのですが、自分が希望するところには就職できない。そうすると、飲食・ホテルで働きたかった人が製造業や別のサービス業に行かないと就職できない。それが大きなギャップになって、結局早い時期に不適應で辞めてしまう人が出ている。そうした状況が、4割の会社で2カ月でくらいで辞めてしまう子がいるということにつながっていると感じます。コロナという大きな変化があると、産業構造も変わるし、求人の場も変わりますから、職業教育の方向性もマーケットの変化に合わせてうまく変えていく、誘導をうまくしていかないと、ますます不適應が出てくると感じています。

例えば、日新電機に就職した高校生は辞めていないのです。なぜかというところ、工業高校の人ばかり20人くらい採っていて、おそらく工業高校の人は、やりたいことがものすごくはっきりしているのです。会社もそういう仕事をさせるから、不適應が少ないのではないかと思います。

どうやって志をつけるか。林業の専門学校の生徒とスクールミーティングで対話したら、志が高いです。こういう理由で林業をやりたい、大工をやりたい。ものすごいことを言う。こうした人たちが、そういう仕事に就ければ、きっと辞めることはない。そういう志を、どのようにつけさせるのか。志の方向性を足下の産業構造にどのようにしていくのか。そういうことが、教育としては大事ななと思います。会社の問題もあります。

(安岡委員)

今年7月の府立高校生のアンケート調査で、職業学科の生徒に「府立高校に入った理由は何か」と聞くと、「将来就きたい仕事と関連しているから」という答えが最も多く、目的意識がきちりとあって入ってきた子が非常に多いという結果が出ていたと思います。そういうことを考えると、3年以内の離職も、先ほど小畑委員が言われたように、思っていた仕事とズレがあったということだと思います。

しかし、当然のことながら、社会の中に入れば、雇われる側としては、やはりそれに対する対応力を身に付けていかなければならないわけで、高校教育の中で広い意味で忍耐力を

つけていくことは必要だと思っています。

(鈴鹿委員)

私たちの会社も高校を卒業してすぐの方を採ることが多く、毎年少なくとも2人、多いときは5名くらい高卒者を採っていますが、高卒者の離職率は少なく、大卒者の離職率の方が高いかなと感じております。

ただ「やりたい仕事ではなかった」といって辞められる方が多いとは感じています。コロナ禍で少し変わってきてまして、生活の不安を感じたり、「地元にいたい」とか、「家業を継がなければいけない」と辞められた方が多かったです。コロナ以前は、早めに辞められる方のほとんどが「やりたい仕事と違った」でした。「音楽の仕事がしたかった」「歌手になりたいかった」と夢を追われる方もいるのですが、「実はこういう仕事をしたかった」と。聞いていると、高校生は内定を複数取れないことも原因になっていると思いました。大学卒業生は内定をたくさん取れるので、その中から行きたいところを選ぶことができますが、高校生は内定を複数取れない。高校生を守るためにできた制度だということは重々わかりますし、企業にとっては、高校生は確実にきてくれるので採りやすいのですが、会社によって人員募集の時期がだいぶ違うので、早めに内定を取ってしまいたいという高校生もいます。私の会社は9月に募集するのですが、5月に募集されている会社もあり、「一番行きたいところでもないけれども、とりあえず決まったのでそこがいい」という方も一部おられるように感じます。5月に一旦内定が出てしまうと、ほかのところを受けられない。ただ、秋の採用を待つ、万が一内定が出ないとなると潰しがきかない。そこが足かせになっている部分もあるのではないかと思います。

高校生も内定を複数取れるようにすると、高校卒業生の採用率が逆に下がるかもしれないので、どちらがいいとは言えないので難しいですが、「内定を複数取れないことが、行きたいところにいけない一つの理由」になっていると思います。

小畑委員が言われていましたが、スクールミーティングで、私たちも、林業などに特化している学校に行きますと、早くから自分がやりたいことへの意見がずいぶんしっかりされているなと思います。私も高校生の採用面接をしますが、「ここでこういうことをしたい」と明確な意見を持っている方は専門的な勉強をされた方が多い。先生からももっと早めに専門的なことを考えるといいよということを、授業で促していけば、「やりたいことでないけれどもとりあえず就職しよう」ということは減っていくかなと感じています。

(藤本委員)

今回のテーマは難しいと思います。高校生側に立って考えるのか、企業側か、学校側か、さまざまアプローチはあろうかと思いますが、高卒者が途中で辞める率は年々高まっているのでしょうか。

(西脇知事)

下がっています。ただ、それでも4割はあります。小畑委員が言われたように、コロナ禍で今は少し違う状況かもしれません。

(藤本委員)

大卒生でも3年未満に辞めてしまう人もいます。

(西脇知事)

3割いますね。

(藤本委員)

それを聞いて、正直びっくりしました。私の時代は「石の上にも三年」で、一度勤めたらやるのが当たり前というのが社会的風潮としてあったと思うんです。今は、社会の不文律や価値観、意識みたいなものが、いい意味でも悪い意味でも変わってきて、一つには、多様性というものが社会全体のあらゆる分野に浸透してきているから、その波はあるのかなと思います。

ただやっぱり、高校生になった段階で、いろいろと言うのでは遅いのかなと思います。高校生はもう立派な大人ですし、選挙権はさて置き、人格的にはほぼ完成している年齢です。自分が社会に出てからのビジョンはしっかり持っていると思います。

もう一つ、社会現象をひもとくと、不登校の問題も非常にかなり根深く広がってきている状況にあると思います。想定外の事が起きたときに、「これは自分が頑張るチャンスや」と思って乗り越えるのか、「ああもう自分はいかん」と思って逃げるとするか、向き合えないのか。

これは乳幼児期からの家庭環境、学校環境も含めた経験の積み重ねに非常に連動してきている部分だと思います。高校卒業の時点で就業するだけじゃなくて、大学に行こうが、中学を卒業して社会に出ようが関係なしに人生の早い段階から、そういうことを真剣に取り組んでいかないと。その部分だけで見ると、これだけ少子高齢化の社会になって、働き手みんなが根付いてもらえるように育てないといけない。企業側にとっても非常に大事な人材であるわけです。そう考えると、一つのところで根を下ろしてスキルを高めていくという好循環をつくるために、早い時期からのいろんなアプローチがあるかだと思います。やはり教育の視点が出てくるでしょうし、学校教育の早い段階からそういうものをしっかりと入れていく。入れていくというか、根っこにあるのは、自己肯定感であって、自己有能感。自分は社会の役に立つんだと。まず自分が安定して、そして社会のことに目を向けていくわけです。子どもを見ていたらわかりますが、そういう、すごく地道なものだと思います。もう一つは、すでに様々な取組をされているようですが、学校の段階でどの程度社会との関係性をもっているのか。教科書で学ぶだけでなく、学校が本当に社会に開かれ、教育課程が

社会かかわりをもって具体的に進んでいくことが必要ではないかと思います。

(千委員)

皆様がいろいろおっしゃったことも含まれるのですが、まず私が知りたいのは、職業系の高校から就職した人と一般の人の離職率の差です。

(西脇知事)

今は統計がないのですが、全国統計でどこまで出ているかですね。

(千委員)

そういうのがあったらすごく面白いだろうなと思って。先ほど鈴鹿委員も言われましたが、手に職がある方は一生懸命になれるのかなと思います。

今は大学卒業でも3年以内の離職率が3割と言われたので、必ずしも当てはまらないのかなとも思うのですが、4年制でも2年制でも、大学生活は少し社会に出た感じです。高校生も、グループごとに考えて発表して、論文を書いてと、非常に一人一人を大事にするというようなことを行っているが、あくまでも学校の中でのことで、やはり高校を出て大学に入ると、いろんなことを自分でやらなければならなり、少しでも世の中のことが見えてくるのではないかなと思います。

高校でいろんないいことを教えたり、方法を新しくしても、あくまで学校の中でのことで、やはり少し、自分でいろんなことを考えないといけない期間が少しでもあると、勤めても、そううまくいくものではないということがわかってくるのかなと思います。基本的に、最近の若者は諦めが早すぎるかと思います。辞めてもアルバイトしていればいいや、と思う人が多いのかなと思います。

(橋本教育長)

高校生の早期離職ですが、離職率自体は以前と比べると大学生と差が縮まったと思うのですが、大学生に比べて、おそらく高校生の方がネガティブな離職が多いのではないかと。正社員以外の雇用形態で働いた方は大学生よりもかなり多い。このあたりを見ると、辞め方も大学生とは若干違うのかなと感じます。これは、文部科学省がキャリア教育を進める背景として指摘されていたものだと思いますが、若者の精神的・社会的な自立、要は、大人になる年齢が事実上遅れてきている。人間関係がうまく構築できない。自ら意思決定できない。藤本委員が言われたように自己肯定感が低い。具体的な目的意識がないまま高校にも大学にも進学している。こんなことが挙げられております。

たしかに希望する仕事への不適応はあるのですが、私が気になるのは、そもそも明確な希望を持っていないのではないかと。ちゃんと自分の将来を考えたり、本当に自分のやりたいことがわからないまま、就職をしたり、あるいは大学に進学したり。この辺に問題があるように

感じています。

教育でやるべきことは、先程来お話に出ています、少しでも主体的に判断できる、自分の頭で考える、また問題を解決できる、そういう意味での「生きる力」を教育で身に付けさせていくことだと思います。

職業学科はこの辺がかなりできている。しっかりした目的意識等も持てるような教育をしているので、そのことが離職率の低さにつながっているように感じます。

(西脇知事)

藤本委員が言われたように、難しいテーマというより、関与する範囲が非常に広いので難しいと思います。

ただ、早期離職はいいことかという、それはあまりよくない。特に再就職で非正規の方が多いのは問題が多い。結局、次にやりたい仕事にたどり着けないままどんどん年をとっていくということになり、何か改善する必要があると思っていますが、今の話を聞くと、かなり壮大な、さまざまな仕掛けが必要になるような気もします。

令和2年の総合教育会議でもジョブパークの需要と連携の重要性についてお話いただき、今年度から府立高校生の3年生を対象にジョブパーク登録を進めています。離職後に早く正社員での復帰をさせるために、大学生と違うことは、高校生だからこそ教育委員会と学校ともつながりが残っている。これは不登校と似ていて、不登校の方が就業年齢になって不登校ではなくなったときに、誰も面倒をみる者がいなくなったために引きこもりになるので、今は教育現場から福祉現場へ切れ目なくつなぐということが言われています。だから、高校生の場合もなんとか3年以内は再就職に行くのではないかと思ったところです。

全国統計はありますが、都道府県別の統計や、普通校と職業系の専門校との違いについて、今のところ統計はありません。おそらく、全体の全国状況は大きくは変わらないとは思いますが、離職防止、それから速やかな再就職について、こんなことをしたらいいんじゃないか、世間一般にこういうことがあれば少しでも改善するのではないかというアイデアがあればお願いいたします。

(小畑委員)

大学生と高校生の大きな違いは、大学生は労働の流動化の影響を大きく受けていると思います。大学生には「第二新卒」の概念ができていますし、キャリア採用市場もかなりしっかりしたものがあります。キャリア採用市場に紹介する会社はいっぱいあって、もちろん有料ですけど、大学生くらいの年齢になると自分でお金を払って、自分の適正なところに紹介してくれる会社がいっぱいあるので、もう、最初から一生この会社で仕事しようと心底から思っている学生は本当に少ないと思います。あわよくば、3年くらいやってみて、うまくいけばやっていけるし、もうひとつだなどと思ったら、もう少し高いところにチャレンジする。マーケットもあるし、紹介会社はしっかりあるから、結構うまくいっている人が多いと思

ます。

ところが、高校生にはそういう社会的システムがほとんどないんです。大学の就職課は、一度就職して具合が悪いなと思い、学生が相談にいくと、第二の就職先を一緒になって探してくれたりする。大学は比較的面倒見がいいと思います。ところが高校は、学生が卒業すると、高校はおそらく「知らん」となると思います。

大学の方が面倒見がよく、高校は面倒見がよくないというのが私の印象で、しかも中途採用のマーケットはないし、本人はまだ子どもだから、お金を払って次の就職先を探そうという希望もない。そうすると、結局フリーターになったり、負のスパイラルに陥ったりすることになっているのではないかと思います。

従って、早い段階からケアすることが大事です。離職する兆候は非常に早い段階から出てきます。半年、1年、2年、3年くらい経つと完全に出てきてしまう。辞めてしまう前にどういう風にケアするのがポイントです。卒業する前からジョブパークに登録しておいて、半年経つごとに、ジョブパークからどうですかと連絡して、具合が悪かったら支援する、あるいは再訓練するのは、非常にありがたく、すばらしいスキームだと思います。

ただ、いろいろ話を聞いていると、本当に問題のある生徒は自分から相談に行かない、登録しない人が多いんじゃないかと思います。では、どうしたらいいかという、離職のリスクがある生徒を、一番わかっているのは先生だと思います。この子はサービス業に行きたかったのに、行けずにこっちに行ったため、不適応になりそうだ、あるいは、勤務先の規模によっても離職率が違う。業種によっても違う。リスクの高いところに就職した生徒は、リスクが高い生徒だと目星をつけて、就職した後に、ジョブパークや先生、学校から、生徒や会社とも連絡を取って、そういう兆候があれば、学校も支援し、会社にも、こういう問題があるから、仕事を変えてあげたら、環境を変えてあげたらと言っていく。それでもだめだったら、ジョブパークでもう一度職業訓練して、もう一度チャレンジしてもらおう。

つまり、入社して辞めるまでの間のケアを、学校、会社、ジョブパークのような行政機関が一体になって、一人一人ケアをしていく。全員対応すると1,500人規模で大変ですが、リスクの高い生徒は少なくともわかっているはずですから、そういう人を対象にやっていく。

もちろんジョブパークの仕組みも並行してやっていく。ジョブパークの仕組みは素晴らしいのですが、本当に問題のある人が落ちこぼれてしまっている可能性があるため、第三者がしっかりと連携してケアをして支えていく仕組みが大事ではないかと思います。その当たりを工夫すると実効性の高い仕組みになって、不本意に辞める人もいないから、一人一人もハッピーになるし、社会的にもロスがなくなると思っています。

(安岡委員)

ジョブパークとハローワークの違いが私は理解できないのですが、全ての職探しの方々を対象としたのはジョブパークもハローワークもある。ジョブパークは、企業の能動的な説明会とか、大きなくくりでできると理解したらいいのでしょうか。

(西脇知事)

企業側からの合同企業説明会は、今までは職業安定所だったわけです。失業者の方が集まって、そこに求人情報がある。最近は人手不足もあり、ジョブパークはもっと積極的にマッティングしようというもので、過去の職業安定所よりは、両面から幅広く対応しています。

(安岡委員)

ジョブパークには企業ができるだけ参画していて、説明会を多くするということは、キャパを大きくできるのでいいのですが、府立高校を卒業して就職し、もし辞められたときには、全ての職探しの方々と同一になることは避けるということかと。府立高校のメリットとして、卒業4年間は学校が絶対に面倒をみるとか、そういうことが必要になってくるのではないかと思っています。

(鈴鹿委員)

辞めてしまわれる人は自分から相談に行かない人が多いというのは、その通りだと思います。私どもの会社でも、高校と連絡を密に取っている方は、人間関係などで困ったときに高校の先生に相談されているということが実際にあり、高校からも、私たちに「あの方どうなっていますか」と質問してくださるのです。動かない生徒さんをどうフォローするかというと、先ほど意見があったように、課題がありそうな方を、離職予備軍としてフォローするしかないと思います。

しっかりフォローされているなという例としては、私どもでは障害を持った方をたくさん採っていて、入社10年以上経っても、特別支援学校の先生から「あの方はどうされていますか」と聞かれます。普通の高校でも、それができれば一番いいのだろうと思いました。特別支援学校の場合は、先生方の異動があまりないので、10年経っても担当されていた先生がいらっしゃることが大きい利点だと思います。

それともう一つ。辞める方には面談で今辞めずに次の職が決まるまで働いていたらどうかという話をするのです。それで、「親御さんはどうおっしゃってるの」と聞いたら、高校生の場合、「そんなにしんどいなら辞めて家にいたらい、とお母さんに言われた、お父さんに言われた」という答えがほぼ100%返ってくる。いくら行政や学校が頑張っても、家庭で言われてしまうと、どうしようもない。それでは困ったことになるということを、今度は高校生の親御さんに知ってもらい機会をつくらないといけないのかなと思っていました。

もう一点、キャリアアップのための離職は全然問題ないと思うのですが、特に若い方が漠然と辞める根底に、若い方に人気のある方で、そういう人生を歩んできた方が、発信されていることがあると思います。仕事をすぐ辞めたけれども成功したという方には、その陰にたくさんの方がいると思うのですが、いざ公の情報になると、この人はすぐに仕事を辞めたけど、こんなふうすごい人になったんだよ、という話として伝わりがちです。だから、そ

れは本当に一部の例ですし、そうなれなかったときにとっても困ったことになるということ
をちゃんと学校で教えてあげないといけないと思います。

(藤本委員)

先ほども出ていましたが、例えば農業、工業、林業などの専門的な学校は、教育そのもの
が職業訓練的な意味が濃いと思うので、そこはすごくわかります。

特別支援学校でも、例えば京都市立鳴滝総合支援学校を何回か見に行きましたが、それは
すばらしいクリーニングの設備がありまして、地域の方のクリーニングをされるんです。毎
日のように、接客からビニールに入れるところまでを職場場体験を行い、多くの方がそうい
う職業に就かれる。そういう下地が教育の中でしっかりしていることは大きいなと思いま
す。

普通科の学校、例えば府立高校がどこまでそれをやっているかという、1割の人のため
にそこまでするのは残念ながらほとんど無理だと思います。そういう実態の中でどうやっ
て離職率を下げていくとなると、さっき小畑委員もおっしゃったように、学校の先生は、生
徒の交友関係、人間関係、その子の持ち味をご存じだという3年間の強みがありますよね。

まず、その子がまず就職に向いているかどうか。「本当は大学に行きたいんちがうか」と
いう子もいると思います。そういう子たちの経済的な事情がなんとかクリアできる施策が
公的にできないのかを考えるのも一つあると思います。

社会に出る道を選んだ子たちの面倒を見ることを、高校の先生方に求めるのはちょっと
オーバーワークだと思います。私立大学の就職課の面倒見がいいのは、よくも悪くも、実績
を上げるためです。やはり、ジョブパークの力とノウハウを借りてサポートができないかと思
います。就職後も、例えば大企業だったら職員研修やメンタルケアの窓口もあるかもしれ
ないが、中小・サービス中心という京都の企業の特徴を考えると、企業・事業所単位でそう
いうことはできないので、勤めた人の同期会のようなものをジョブパークが主体になって
運営し、そこでいろいろな関係をつくってあげつつ、悩みを聞いたり、アドバイスをしたり、
なるべく士気を高めていくようなサポートができないかなと思います。

また、事業主に対しても、今の現状を踏まえて、若い人をなるべく長く雇い続けるための
情報交換ができるような仕掛けをジョブパークが主体となってつくった方がいいのかと思
います。

今、ジョブパークが企業からの説明会を広く行う仕組みが動きつつあると思いますが、勤
めてからも行けるような仕組みを学校と連携しながら作っていけるといいかと思いま
す。

(千委員)

鈴鹿委員がおっしゃっていたように、高校生は内定が一つしか取れないということが、い
いのかもしれないのかもしれないけれど、そこがネックになっていて、同じような職種の上
下は別にして、やっぱり違う職種を受けざるを得なかったみたいな状況は何とかならない

かなと思います。

大学の卒業生でも落とされることはたくさんあるため、必ずしも希望通りのところには行けないかもしれないけれど、自分の希望した職種と全く違うところしか受けられなかったということは、原因として一つあるのかと思います。

本当はアフターケアをしてあげたらいいとは思いますが、いくつになるまでケアするかということもあります。大学と違って高校の事務室はそんなに大きくないですし、そこまですることはないとは思いますが。

経済的な問題でどうしても大学にはいけないから就職するというのは仕方がないのですが、「勉強したくないから、高校を出たら働く」という人が怪しいんじゃないかと思います。やっぱり先生方がなんとか少し軌道修正することも大事だと思います。奨学金とかたくさんあるから、最初から大学は無理と言うことはないと思いますし、理由をもう少し掘り下げ、先生方が相談にのってあげるのがまずいいのではないかと思います。

(橋本教育長)

アイデアをとということですが、普通に、教育的なアプローチから言いますと、先ほど申しました「生きる力」をどうつけるか。狭い意味での職業的な専門教育は専門学科にしか実装できませんので、普通科においてどうするかですが、そこは広い意味でのキャリア教育をしっかりやっていく必要があると思います。

高校に入ってからではなく、小学校・中学校からの発達段階に応じて、冒頭に紹介した課題解決型学習などによって「主体性を伸ばす」とか「自己肯定感を養う、向上させる」教育が必要だと思います。

少し視点が違いますが、高校生の職業教育、職業観を養う取組の中でよくあるのが、非常に立派な先輩を呼んで話を聞くことです。私自身は、あれは本当にいいのかなと思っております。夢や希望を持たせるという意味では必要ですし、発達段階が比較的低いときはそれでもいいと思いますが、現実の就職を考えるとなかなかつながりにくいと思います。

たまたま先週末に、加悦谷高校の校長先生が来られてお話ししたのですが、「kayadani 仕事図鑑」と名づけて、2週間に1回、放課後に、希望する生徒が参加して、地域の2分野の人から仕事の話聞く取組をされています。例えば保育と自動車整備、介護と美容とか。地元で実際にバリバリ仕事をされているおじさん、おばさんから話を聞く。地域の北部での就職に繋げるために、なぜ地元で仕事をしているかについても必ず語ってもらうそうです。保育の話聞いて、実際に自らボランティアを希望した生徒もいると聞いています。地域の就職に北部は期待を持たれています。こうした現実感のある取組が効果的なのかなという気がしています。

先程来、高校を出てからのフォローの話が出ていて、実際にできればいいなと思います。

相談してくれる子に対しては親身にいろんな対応ができるのですが、相談しない子に対するフォローは現実的にはちょっと厳しい。目の前にいる子の就職進路指導で手いっぱい

ですから、よほど体制を整備しないと無理かなと思います。

たしかにリスクのありそうな子はある程度わかるにはわかるのですが、今の府立高校の実態、特に定時制からすると、発達障害を含めて、特別な支援を必要とする子がかかりいます。リスクがわかっているにもかかわらず、本当に対応するのは、ジョブパークを含めて難しいんじゃないかなと思います。

そうした子どもたちの多くは、人とコミュニケーションを取ることが難しいのです。昨今の事情を考えると、むしろ企業側に在宅勤務などの働く環境を整備していただくことで、そういう子どもたちが働く場を確保できるのではないかなと思いました。そういうことを考えていただくことも大事なかなと思います。

(西脇知事)

小畑委員から工夫をとという話がありましたが、今、京都労働局と国の機関と府教委と市教委と文教課で構成している、新規の高校卒業予定者の就職についての協議会があるので、できればここにジョブパークを参画させていただくことを検討させていただきます。これは実務的に相談いたします。

本当は最後にもう一つ私からお聞きしたいことがありました。

離職後の再就職もあります。最初の就職を決めるときに、保護者の影響はすごく大きいと思うのです。その次に大きいのが、学校の就職指導教員の方だと思います。

今の社会経済情勢の変化は激しく、POST コロナ社会ではもっと極端に大きな変化があると思っております。ぜひ私の希望として、先生方にも、そういう産業構造の変化、そこまで大きくなっていいのですが、企業情報について知っていただくことも重要だと思っています。内定が一社でいいのか、複数にするべきかの問題以前に、どれだけの確に就職先としての企業のことを知っておられるか。繋がりが企業に押し込むという事情もあるかもしれませんが、やはり企業側が変わってきていますので、その点について何かご意見があればお願いします。

(小畑委員)

そういうことは大事だと思います。一人一社というやり方は、いいのか悪いのか、はっきりわかりません。子どもですから、その段階で志を持っているのが正しいかどうかわかりませんので。

親や学校が支えてあげてベストな判断をしていく上で、一人一社という仕組みでもかまわないと思います。自治体によってはそれをやめるところもあるから、その結果を見て、うまくいきそうだったら取り入れていってもいいかもしれないけれど、すぐに変える必要はない。

まず、学校や先生が産業構造の変化とか求人の変化などをしっかり捕まえて、職業教育の段階から、ある種の志をつくらないといけない。あまり変な方向に志を作ると就職でき

なくなりますし、ゴールは就職ですから、志をうまく向かわせていくことが必要です。

そのためには、先生が環境を理解していくことが大事です。同時に会社も採用したい人のスペックをはっきりとさせないといけないと反省します。だって、元気が良くてハキハキしているとか、そういう理由で選んでいたら不適應を起こしますよ。こういう能力、思考形態をしている人がほしいという基準をはっきりさせれば、学校もそういう方向で教育ができるんじゃないか。だから、会社もしっかりと反省をしながら、教育の方も変わって、うまく回るようにできればと思います。

(西脇知事)

橋本教育長にご意見を聞きますが、先生方に就職支援をしていただくことについてはどうか。

(橋本教育長)

地域の産業や企業の情報を知る大切さは、先生にとっても、実は生徒・保護者もですが、非常に重要だと思います。実際に、ある大学の先生がおっしゃっていますが、地域の企業の情報をよく知っている学生ほど地元に戻ってくる可能性は高いと言われています。関係する人も皆よく知ることが大事だと思います。

実は、就職指導とは違いますが、我々が所管している高校の職業学科の入学が、そもそも同じ問題を抱えていまして、職業学科に入学した子は伸びてメリットも大きいのですが、それだけ素晴らしい職業学科なのですが、ほとんど今、定員割れしています。

その要因はなにかというと、中学の先生が職業学科についてあまり認識されてなかったり、ものづくり系の立派な企業が近くにあってもご存じなかったりで、結局、「勉強できへんから職業学科にいったらどうか」とか、「職業学科にいったら大学に進学できないんじゃないか」など、いまだに誤解が結構あるということです。

中学の進路指導の先生、高校の先生もちろん、保護者にも、実際に企業の様子を見に行ってもらったりとか、説明を受ける、併せて高校の職業学科の体験学習の様子を見てもらうなど、本当に、もっと突っ込んだ地域の実情を知ってもらう機会が増えるほうがいいなと思います。

以前、振興局と連携して取り組んだこともあるのですが、これは非常に重要な取組だと思います。

(鈴鹿委員)

職業学科への誤解は絶対にあると思います。学校の先生も、保護者の方もそうですが、職業学科について大丈夫かなと思われる方もいらっしゃると思いますが、私たちが教育委員として短時間見ただけで、「あ、こんなすばらしいことをしているんだな」とわかるくらいなので、少しでも現場を見れば、だいぶ印象が変わるのでないかと思います。

あと、インターンシップ。うちの会社でも、インターンシップに来られた高校生はほぼ辞めません。実際に工場に入って仕事を体験していると、「こういう仕事だ」とわかる。もちろんインターンシップに入ったけれども志望しない方もおられますが、私はこれでいいと思っています。体験したことで「働けるな」と思う。あるいは「働けないな」と思う。これが一番わかりやすのがインターンシップだと思います。

今は、学校が訪ねてきて、問い合わせた人だけがインターンシップに来られていますが、一般の方も来られるように、例えば何卒かつくっておいて、ジョブパークに登録しておくという形を取れると、インターンシップを経て定着する人ができるのかなと思います。

(安岡委員)

医療界の社会構造や疾病構造の変化の中で医療体系が変わってきています。当然のことながら、学校の先生が非常に忙しいことは、この教育委員会に入ってわかりましたが、なお一層の努力をお願いしたいと思います。

(藤本委員)

学校の先生方が働く環境を知ることには大変だと思います。私も含めて、教員というのは、学校しか知らない。教員採用試験というのは、ものすごく狭き門で、それに向けて勉強して、ほかの民間企業のことなんか勉強しない人も多いと思います。さらに高校の先生は、採用試験対策ばかりで、ほかの学生が早く内定決まっても、俺は教員試験を受けるんだ、みたいな人も一部いらっしゃいます。そういう方々に、今の学生の就職支援を望むのは、現実的になかなか難しい。若手の先生なり、大学生なりに入ってきてもらうとか、相当情報を得ないといけないかと思います。

先ほど鈴鹿委員が言われた「保護者さんにも」と、千委員が言われた「いつまで面倒みるのか」という意見にすごく賛成です。やっぱり近い人の意見はものすごく大きくて、お父さんお母さんが「頑張りいな」というのと「もう辞めたら」というのでは全然違うと思います。

百聞は一見にしかずで、学校の先生も保護者も、希望する人は、うちの会社を見に来てください、簡単なことでいいと思います。教え子が、息子が働いている姿を見て、そのあと社長さんや上司の人とお茶を飲みながら喋ると、「この人ちゃんと見てくれているな」と。

反対があっても、僕はいいと思うんですよ。「ここはちょっとあかん」と思われたら仕方ない。やっぱり人と人が向き合って現場を見たときに「あ、この会社はええ会社やな」と思ってくれば、それはすごくいいことだと思いますし、それはすごく有効だと思います。

(千委員)

親の面倒までみるのは大変だと思います。例えばスクールカウンセラーのような進路相談専門の人がいて、そういう時期になったら府内をぐるぐるまわる。担任の先生は本人のこ

とをよく知っているけれども、第三者の目からも見てもらって相談に乗る、そういう専門家みたいな人の力を借りた方がいいのではないか。先生と子どもは毎日会うからいいんですが、逆にあまりに普通に見過ぎているから、ちょっと違う目で見たら、この子はそうでないかもしれないという視点が出てくるかもしれないし、何かそういう専門的な人が一枚加わると子どももシャキッとするかもしれないと思います。

(西脇知事)

今、インターンシップで思い出しましたが、昨年、看護学科の最上級生と座談会をしたときに、実務研修で各病院に行けないことで、技術習得ができない以上に困っていたことは、「病院の人間関係を見て就職先を決めていたのに、判断する基準がない」と言っていたことでした。すべて病院は職種としては同じですが、「病院の雰囲気は行ってみないとわからない」と学生が皆言っており、インターンシップには、そういう面もあることを思い出しました。

先ほど言いましたように、早期離職の数値を下げ、もし離職してもできる限り正規雇用として再就職をさせたい。今の話を伺うと、様々なアプローチをして少しずつ改善させていくということがまずは重要だと思いました。ジョブパークの役割もありますし、先生方の役回り、企業側の役回りもあると。ただ、ベーシックなところは、なるべく小さいときから社会性や社会とのつながりを持たせる。私は商売人の子で、どうして自分が生活できるのかを現場でわかっていましたから、小学校のときから店を手伝いに行けと言われていたら、行っていたわけです。「誰のおかげでご飯食べられるんや」とすぐ親父に言われていました。だから、社会とのつながりをなるべく早くから持つことが非常に重要ではないかなと思います。それはまさに教育の仕事です。ただ、即効性を求めるのは難しいですが、これができれば、高校生だけでなく大学生の「3年3割」も解決できるし、ほかにも解決できる社会問題がかなり多いのではないかと思います。

私はいつも、どうして小さい頃は仕事や働く乗り物にすごい興味があるのに、いつからなくなっていくのかなと思います。子どもの頃は純粋に、大人がやっていることを真似したがつて、働くものに興味を持っているにも関わらず、高校生、大学生になって、社会人になると、「しんどい」と言う。その辺りにもいろんな課題があるのかなと思います。

いずれにしても、これから非常に少子化が進んで人手不足になるときに、マッチした仕事に就けず、そのことを一生引きずっていかないといけないようなことは、社会の損失となるだけでなく、本人にとっても極めて不適切な状況だと思っています。数字をすぐに改善できるかどうかは別にしても、様々なアプローチで引き続き頑張っていき、本日出した意見を参考に、具体的な施策に置き換えてまいりたいと思います。

本日は熱心にご議論いただきまして、どうもありがとうございました。