

第20期東京都産業教育審議会 第1回会議 議事録

平成13年11月26日(月)

午前10時から12時

都庁第一本庁舎42階 特別会議室B

出席者

伊理 正夫 会長
郷 宗親 副会長
浅岡 廣一 委員
石川 史郎 委員
井上 皓司 委員
大森 栄司 委員
工藤 篤子 委員
小杉 礼子 委員
坂野 慎二 委員
鈴木 正人 委員
中村 義一 委員
向平 決 委員
吉川 昌範 委員
渡邊 泰弘 委員
岩尾 啓一 専門部会委員

第20期東京都産業教育審議会 第1回会議次第

- 1 開会
- 2 委員の委嘱
- 3 委員等の紹介
- 4 会長の選出
- 5 副会長の選出
- 6 諮問
- 7 教育長挨拶
- 8 議事
 - (1) 諮問の趣旨説明 「我が国における職業教育の現状と課題」
 - (2) 専門部会の設置及び委員の選出
 - (3) 委員及び専門部会委員自己紹介等
 - (4) ドイツの職業教育とマイスター制度 坂野委員
 - (5) 都立蔵前工業高等学校研究開発課題について 浅岡委員
 - (6) 審議
 - (7) 今後の日程について
- 9 閉会

事務局 おはようございます。大変お待たせをいたしました。

ただいまから第 20 期東京都産業教育審議会を開催させていただきたいと思います。何人かの委員がまだご到着でございませませんが、定刻でございますので、始めさせていただきたいと思っております。

私は当審議会の事務局を担当させていただきます教育庁学務部高等学校教育課長でございます。よろしくお願いいたします。

本日は第 20 期審議会の初めての会合でございます。後ほど皆様方で会長・副会長をお選びいただきたいと思います。それまでの間、私が進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

皆様方には、第 20 期東京都産業教育審議会の委員をお引き受けいただきまして、まことにありがとうございます。皆様方のお手元に委員ご就任の委嘱状をお配りさせていただいております。本来であればお一人お一人にお渡し申し上げるところでございますが、時間の関係もございませぬので、ご了承賜りたいと思っております。

それでは、まず事務的なことで大変恐縮でございますが、配布資料の確認をさせていただきたいと思っております。封筒に入っているものが一式でございます。まず一番上に、会議次第がございます。その下の方に配布資料の説明が書いてございますが、右肩の方に数字が打ってございますが、資料 1 が、諮問文でございます。資料 2 が、委員名簿でございます。資料 3 が、当審議会に関する法令の抜粋でございます。資料 4 が、今後の日程案でございます。資料 5 が、「我が国における職業教育の現状と課題」を整理したものと、その説明用の基本資料でございます。基本資料は 10 ページにわたっております。資料 6 と 7 につきましては、本日、お二人の委員の先生方に発表をお願いしております、その際の資料でございます。

配布資料につきましては以上でございます。

本来でございましたら、ここで委員の皆様方をご紹介させていただくところでございますが、後ほど議事の中で自己紹介をと考えております。その際によりしくお願いをいたしたいと思っております。委員の皆様方には、窓側より、五十音順にご着席いただいております。先ほどご説明を申し上げました委員名簿、その次にございます分野別の委員名簿でございませぬと思っております。

梶谷委員がまだお見えになっておりませんが、出席の予定でございます。本日は全員出席ということでございます。

それでは、次に、都側の主な出席者を紹介させていただきます。

横山教育長でございます。

比留間学務部長でございます。

このほか本日出席しております教育庁関係職員につきましては、お手元の座席表をごらんいただくということで紹介にかえさせていただきたいと思います。

それでは、初めに、東京都産業教育審議会の条例規則について、簡単にご説明をさせていただきたいと思います。先ほどご覧いただいた資料3をご覧させていただきたいと思います。資料3につきましては、東京都産業教育審議会に関する法令を抜粋したものでございます。簡単にご説明をいたします。

東京都産業教育審議会に関する法令はここに掲げてあるものでございますが、産業教育振興法というものがございまして、その第11条を受けまして、都の条例でございますが、「東京都産業教育審議会に関する条例」を制定してございます。その第1条に基づきこの審議会が設置されているということでございます。条例の第2条にございますように、委員の定数は15名ということで定められております。条例の下に「東京都産業教育審議会に関する規則」というものがございまして、第1条で委員会の組織について、第2条で会長及び副会長について、第3条で部会の設置について定めております。関係法令については以上でございます。

続きまして、本審議会の会長の選出をお願いしたいと思います。ただいまご説明をいたしました規則第2条に基づきまして、会長は委員の皆様の互選ということになっております。いかがいたしましょうか。

大変僭越ではございますけれども、前回第19期の審議会の会長を務められた中央大学の伊理教授に今回も引き続き会長をお願いしてはいかがかと思っておりますけれども、いかがでございましょうか。

事務局 ただいま鈴木委員から伊理正夫委員を会長にというご提案がございましたが、皆様、いかがでしょうか。よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは、伊理委員をお願いしたいと思います。会長席の方へお移りいただきたいと思っております。

それでは、早速でございますが、会長からごあいさつをいただきたいと思っております。

伊理会長 諸先輩もたくさんおられる中で大変僭越だとは思っておりますけれども、それにまたこういうことは余り得意でもない方なのでいかがかとは思っておりますけれども、せっかくのご指名でございますので引き受けさせていただきます。

近ごろ世の中では、教育は大変大切だということ、そして特に若い人たちが地に足をつけたような勉強をしてくれないので大変困るというような話が声高に叫ばれるようになってきておりますが、そういうときにこの産業教育審議会の果たすべき役割というのは大変大きいのでは

ないかと思っております。

実は私は前回も会長を急に仰せつかりまして、そのときはそれまで会長をなさっておられた渡辺茂先生が急にお亡くなりになってしまったものですからお引き受けして、第 19 期を取り仕切らせていただいたのですが、そのときは諮問事項も比較的漠然としていて、したがって取りまとめの方も余り焦点が絞られていなかったというご批判もいただいたりいたしましたが、今回は承るところによりますと比較的具体的な案件についての諮問ということになりそうなので、それでしたら結論の方も大変有意義な、これから具体的に何かを変えることができるような、そういう報告ができたらいいのではないかなと個人としては思っております。こちらの委員の先生方にもひとつよろしくご協力をお願いしたいと思います。

非常にたくさんの議題がありますので、特にきょうは私のような素人には大変勉強になるようなお話も伺えそうなので、時間をなるべく儉約する意味でごあいさつの方はこのぐらいにさせていたきたいと思いますが、ひとつよろしくお願いいたします。

事務局 どうもありがとうございました。

それでは、伊理会長、これからの会議の進行についてよろしくお願いいたします。

伊理会長 かしこまりました。それでは、会議次第に従って進行させていたきたいと思えます。

まず副会長の選出でございますけれども、副会長につきましても規則により委員の互選となっておりますが、どのようにいたしましょうか。

副会長につきましては会長を補佐するものでございますので、会長の指名をいただいて選ぶのが適当かと思いますが、いかがでしょうか。

伊理会長 ありがとうございます。

それでは、私から指名をということでございますが、それでよろしゅうございますか。

それでは、これも大変僭越なのですけれども、郷委員に副会長をお願いしたいと思えますが、皆さん、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

伊理会長 では、ひとつよろしくお願いいたします。

副会長から一言ごあいさつをよろしくお願いいたします。

郷副会長 私も東京都の産業教育振興会の会長をずっと長くやっております、今の教育の在り方というのに大変疑問を持っておりました。そういう意味では、1つ一番大きな問題は、今までの教育というのは教えるという一方的な形でございまして、実は子供たちが学ぶという心がほとんどなくなってしまうのではないかと。これは教えるということと学ぶということを両方教えなければいけないのではないかと疑問を持っておりました。そんな中で副

会長を仰せつかりまして、会長の補佐をというお話でございます。私は大変未熟者でございますのでお手伝いができるかどうかはわかりませんが、精一杯頑張りたいと思いますので、どうぞ、皆さん、よろしくお願い申し上げます。

伊理会長 どうもありがとうございました。

それでは次に、この審議会の運営についてあらかじめ幾つかの点をお諮り申し上げたいと存じます。まず公開の原則というのがありまして、本審議会も原則公開ということであろうと思います。ただ、討議の内容によっては非公開とせざるを得ない場合も考えられますが、その際はその都度皆様にお諮りして決めていきたいと存じます。それ以外は原則公開ということによるしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

伊理会長 ありがとうございました。それでは、そういうことにさせていただきます。ただし、本日は、写真撮影の方は教育長のごあいさつまでということにさせていただきたいと思っております。

その次に、議事録の取り扱いですけれども、これについても公開を原則とするということにさせていただくので、よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

伊理会長 ありがとうございます。

それでは、報道機関と傍聴の方を入室させてください。

それでは、諮問の方をお願いいたします。

事務局 それでは、ここで教育委員会より諮問をさせていただきたいと存じます。教育長から会長に諮問文をお渡しいたしますので、よろしくお願いいたします。

横山教育長 よろしく願いいたします。

伊理会長 かしこまりました。

事務局 それでは、諮問文を読み上げさせていただきます。先ほどご説明をいたしましたお手元の資料1をごらんいただきたいと思います。

1 諮問事項

これからの職業教育の在り方について

- 高校におけるデュアルシステムの実現に向けて -

2 諮問理由

高校への進学率が9割を超えている現状の中で、一部の生徒には、明確な目的意識がないまま高校に進学し、自己の在り方や生き方を見出せず将来の進路の選択もできない状況が見られる。

また、高校を卒業しても進学や就職をしない生徒の割合の増加や、就職しても早期に離職する傾向も見られる。

このことは、経済的な状況や労働市場の変化などとも関係するが、職業を通して社会に貢献するという意識が希薄であるとともに、多様な進路希望や学習希望を持つ若者に対して、実践的な職業教育の場が十分でないことがその原因の一つである。

さらに、製造業等においては、日本が誇る「ものづくり基盤技術」の後継者不足も懸念されている。

そこで、ドイツにおける職業教育制度であるデュアルシステムを参考事例として、技術を身に付けて職業人として自立できる生徒や、職場において自らの技術・技能を深めながら学習の場を求める勤労青少年の育成を図る観点から、企業と高校が連携を図り職業観や勤労観を育成するとともに、「働くことが学びになる」新しい教育システムの構築が必要である。

以上でございます。

伊理会長 どうもありがとうございました。

ただいま読み上げていただいたとおりの諮問を横山教育長の方からお受けした次第でございます。

それでは、教育長、ちょっとごあいさつをいただけますか。

横山教育長 改めまして、東京都教育長の横山でございます。第20期東京都産業教育審議会の発足に当たりまして、一言ごあいさつをさせていただきます。

ただいま会長をお引き受けいただきました伊理先生を初め、皆様方には大変お忙しい中当審議会の委員にご就任いただきまして、まことにありがとうございます。心から御礼を申し上げます。

ご案内のとおり、東京都の教育を取り巻く状況といえますのは、経済の混迷が続く一方で、教育の分野におきましても地方分権の動きがあるなど、社会システムの枠組みが急速に変化してきております。また、先ほど郷副会長からお話ございましたように、教育の在り方、ものの考え方そのものにはかなりの問題が噴出している状況でございます。都立高等学校におきましても、平成9年9月の都立高校改革推進計画策定以来、生徒の多様化に対応した柔軟で多様な高校教育実現のために特色ある学校づくりの推進を掲げ、専門高校の改善を進めているところでございます。今回、この推進計画におきます進路指導の充実や地域社会、企業との連携という視点をさらに踏み込んで、企業と学校がパートナーシップを深め、ものづくりの基盤を支える人づくりを行うという観点から、今期の諮問事項につきましてご提言をいただきたいと考えております。

諮問の理由の中でも述べておりますが、現在、高校への進学率が9割を超えるこうした現状

の中で、子供たちの中には明らかに明確な目的意識がないままに高等学校へ進学をしていく、また、自己の生き方、在り方を見出せずに将来の進路も選択できない状況が見られるのが現状でございます。また、高校を卒業しても進学や就職をしない生徒の割合の増加や、就職をしても早期に離職する傾向も見られます。こうした状況の中で、都教育委員会といたしまして、高校に在学をしながら勤労観を養い職業意識を持つことで、社会貢献意識の向上につなげることを目指した「働くことが学びになる」新しい教育システムの構築につきまして、ご審議をいただくこととした次第でございます。

審議に当たりましてはどうか忌憚のないご意見、ご提言をいただきますようお願いを申し上げます。私のあいさつとさせていただきます。どうかよろしくお願いを申し上げます。

事務局 恐れ入りますが、横山教育長は所用がございましてここで退席いたしますので、ご了解いただきたいと思ひます。

横山教育長 よろしくお願ひいたします。

伊理会長 教育長、ありがとうございました。

それでは、8番の議事の方に入らせていただきます。

ただいまの諮問文にも要約されておりますが、この趣旨をもう少し詳しくご説明いただきたいと存じます。議事の1「諮問の趣旨説明」というところでございます。これにつきましては資料の5に従って指導部の方からよろしくお願ひいたします。

事務局 それでは、私の方から説明をさせていただきたいと思ひます。資料に基づきまして、「我が国における職業教育の現状と課題」についてお話をさせていただきたいと思ひます。

最初に、「東京構想 2000」について資料1で述べてございますが、この「東京構想 2000」は都の基本構想として今後の行財政運営の指針となるものであり、同時に、都民、企業、区市町村、国などに対して都が目指す方向を示すことによって、その参加と協力を求めていくものでございます。資料1の下から何行目かを見ていただくとわかるかと思ひますけれども、だれもが創造力を発揮できる東京、その中で個性豊かで能力に富んだ人材を育成する、そして、自分の能力や適性を生かした職業選択ができるよう、すべての生徒に勤労を尊ぶ健全な職業観を養い、額に汗して働く喜びを実体験させる、その中に高校と企業が提携したデュアルシステムの教育を導入し、ものづくりの基盤を支える人材育成をするというふうに述べてございます。また、平成13年6月の東京都教育委員会の集中討議の中でも、デュアルシステムの構築について検討の指示があったということでございます。

職業教育を取り巻く現状については、中学卒業後の進路が画一的であると。先ほど教育長からもお話をさせていただきましたけれども、東京都においては97.2%の進学率、そして、就職が東京都では0.7%というのが資料2に示されております。目的意識がないということにつ

いては資料3で述べてありまして、中退率が都立の場合、全日制普通科で2.1%、専門高校では7.0%と出ているところでございます。高校の状況で、消極的理由で進学している生徒がいるということは資料4、例えば3分の1の専門高校の生徒が普通科に進学したい希望を持っていたというようなデータもお示ししてございます。3番の、若者の職業観、勤労観が希薄であるということについては資料5の中で、いわゆる無業者というものが東京都において公立高校卒業者の中で19.1%生じているというデータをもとにお示しをしております。なお、インターンシップにつきましても、効果は見られますけれども、実施日数は少なく体験の域を出ないのではないかという資料も7でお示しをしております。なお、産業社会の状況については資料8で、ものづくり基盤技術の後継者不足が懸念されている、このことは産学官の連携による人材育成システムの構築が必要ではないかというご指摘がされているところでございます。

課題といたしましては、魅力ある選択肢としての専門高校をつくり上げることが必要なのではないだろうか。例えばものづくりなどが好きな生徒が技術や技能を磨きキャリアを積める高校、これは現状の2と4を例えば解決する1つの方策になるだろうし、実社会の経験を通して自分の適性を知り、将来の目的意識を育成できる高校については、例えば課題の1と3などを解決できる方策ではないかというふうに考えているところでございます。

これらをもとに基本的な方向といたしまして、企業と高校が連携を図り職業観や勤労観を育成するとともに、ドイツのデュアルシステムを参考に、「働くことが学びになる」教育システムを構築することが必要ではないかというふうに思っております。

以上でございます。

伊理会長 どうもありがとうございました。

ただいまのご説明にもございましたように、問題意識も、それに対する対応策についても比較的具体的な事項を挙げての諮問をいただいているわけでありまして。ここで皆様にお諮りしたいのですが、今回の諮問内容は企業と学校が連携を図り新しい教育システムを構築するという事で、そうしますと、どういう問題があるのか、またどういう効果が期待できるのか、あるいはどういうその他の影響があるのかというようなことについて、広い視野からいろいろな論点を挙げてご議論いただければありがたいと思います。

それで、本日いろいろ伺ったご意見その他につきましても、より具体的な課題を専門的かつ集中的に審議を進めていただかなければならないのですけれども、そのためにその材料となるものを整理していただくために専門部会を設置して、そこで検討していただいたものをこちらの審議会にフィードバックさせていただくというのが審議を進める上で効率的かなと、あるいは実際に効果があるのかなと思っておりますが、そういうやり方でいかがでしょうか。

それでは、そのようなことで審議を進めたいと存じます。

専門部会ですが、どなたに専門部会の委員をやっていただくかということですが、そのことについて事務局の方から何か案はございますか。

事務局 専門部会委員につきましては、東京都産業教育審議会に関する規則第3条第2項の規定によりまして、会長が指名することとなっております。今回の諮問のテーマに従いまして事前に調整を図っております、事務局案を提出させていただきたいと思っております。

大変恐縮ではございますが、資料2の名簿の中に既に記載させていただいております。浅岡委員、郷委員、小杉委員、坂野委員、向平委員にお願いしたいと思っております。また、審議会委員の皆様のほか、今回は特別に専門部会の委員として株式会社キャリア工学ラボ社長の岩尾啓一氏にお願いいたしたく、本日よりご参加をお願いしているところでございます。また、審議会の副会長でもございます郷委員に部会長をお引き受けいただくよう、お願い申し上げたいと思っております。

以上でございます。

伊理会長 どうもありがとうございました。

さて、ここに事務局案が出ておりますが、もっと厳密に言うと、これを会長案としてお諮りしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

郷副会長には大変ご面倒なお願いをして済みませんが。

郷副会長 お手伝いできるかどうかわかりませんが、一生懸命やります。

伊理会長 今お名前を挙げられた皆様もよろしゅうございましょうか。

それから、岩尾様には、審議会の雰囲気も十分つかんでいただくためにこの審議会にも陪席していただくと。オブザーバーは座ってものを聞いているという意味と意見を述べるというのと両方あるそうですから、要するにオブザーバーになっていただくということでお認めいただけますでしょうか。では、岩尾さんにはそういうことでひとつ期待しておりますのでよろしくお願いいいたします。

郷副会長 会長にちょっとお願いをしたいのですが。専門部会の場合に、私は部会長をお引き受けしたわけですけれども、今の岩尾さんのように、こちらの委員でないけれども専門部会の委員をふやすということはあり得るのではないかと思いますので、それはこの審議会でご承認を取っておいていただかないと増やすわけにはいきませんので。

伊理会長 わかりました。たまたま岩尾さんについては今ご許可をいただいたのですけれども、それ以外にも、専門部会で何か検討を進めていく上で、こういう専門家の人にご意見を伺いたい、入っていただきたいというようなことがあるのではないかと、そういうご要望がございました。その辺は専門部会の方にお任せするというところでよろしゅうございましょうか。事務的にもそれでよろしいですね。

事務局 結構です。

郷副会長 どうもありがとうございました。

伊理会長 よろしく願いいたします。

そこまで含めて全体的にご承認いただいたということにいたしたいと存じますが、ご異議ございませんか。

(「異議なし」の声あり)

伊理会長 ありがとうございました。

それでは、審議会委員及び専門委員の自己紹介ということになっておりますが、本日はこの後2件のレクチャーをお願いすることになっております。そしてそれを全部お伺いした後で、本日は初回ということもございますので、フリーディスカッションということにしたいと思いますが、その時間をなるべく長く取りたいので、皆様方には後ほどまたいろいろな観点からのご意見をちょうだいできますので、初めの自己紹介は、1人1分ぐらいでお願いできればと思います。私と郷さんはよろしいですね。ここは除きまして、あとは、あいうえお順に並んでいる表に従ってということで、よろしくお願いいたします。

浅岡委員 都立蔵前高等学校の校長をしております浅岡廣一と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

石川委員 経済同友会の教育委員会の副委員長をしております、株式会社竹中工務店の副社長をしております石川でございます。よろしくお願いいたします。

井上委員 大森工業高校、私立でございますけれども、校長の井上でございます。よろしくお願いいたします。

大森委員 労働組合でございますが、連合東京で政策局長をしております大森でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

工藤委員 都立四谷商業高等学校の校長の工藤でございます。よろしくお願いいたします。

小杉委員 日本労働研究機構の小杉と申します。厚生労働省所管の研究機関で、主に学校から職業への接続の問題をしております。

坂野委員 国立教育政策研究所の坂野でございます。よろしくお願いいたします。

鈴木委員 日経連の教育研修部長をしております鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

中村委員 三鷹光器の会長をしております中村です。よろしくお願いいたします。

向平委員 台東区立忍岡中学校の校長の向平と申します。よろしくお願いいたします。

吉川委員 ものづくり大学の学部長をしております吉川でございます。2年前までは東京工業大学にいました。よろしくお願いいたします。

渡邊委員 東京都の産業労働局労働部長の渡邊でございます。私の方は職業能力開発促進法の関連で、私のところの守備範囲には都立の技術専門高校が 17 校ございまして、中卒程度の方から中高年、高年齢者まで約 8,000 人の方を 1 年間でお預かりしております。全体として今職業能力の開発ということが問題になっておりますので、ぜひこの会議でもいろいろご審議をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

岩尾専門部会委員 先ほどご承認をいただきました岩尾でございます。私は、たまたま石川委員と同じでして、経済同友会の幹事もやっております同じ教育委員会にも所属しているものですから、経済同友会から 2 人来ているとご理解いただいても結構でございますが、きょうはニュービジネス協議会の理事ということできております。社名はキャリア工学ラボという会社でございます。よろしくどうぞお願いいたします。

事務局 先ほど、本日の委員の先生方は全員出席ということでご説明申し上げたのですが、梶谷委員につきましては急用ができてまして本日は欠席ということになりました。よろしくお願いいたします。

伊理会長 そうですか。それは残念です。

梶谷委員は都立園芸高校の校長先生です。

ありがとうございました。

それでは、議事の 4、5 というのが勉強会でございますが、今回の諮問事項のサブタイトルにあります「デュアルシステム」というのは、これは、お詳しい方は随分前からご存じなのでしょうけれども、耳に新しいとおっしゃる方もいらっしゃるかもしれません。要するに学校と企業の二元的なシステムということで、デュアルシステムというとドイツが有名だということでしょうが、ドイツと日本とでは風土も社会制度も違いますし、日本ではどういう形にするかというふうなことも問題かと思っております。それにしても、ドイツの職業教育制度がどのようなものなのかということについて、専門家でおられる坂野委員にレクチャーをお願いしたいと存じます。よろしくどうぞお願いいたします。資料は ですね。

坂野委員 坂野でございます。

皆様方には資料 としまして、「ドイツの職業教育とマイスター制度」という形で、一番後ろの方に後付がとってございますけれども、もともとは 98 年に出された本の『ドイツの教育』というものに私が分担執筆したものをきょうは資料として付けさせていただきました。したがって、実はこれは執筆が 96 年か 95 年ぐらいに書いているものですからちょっと古うございます。新しいものも別途用意したかったのですが、土曜日までドイツに行っておりましたものですからそういった資料の準備ができず、古い資料のままで失礼させていただきます。

それでは、時間もございませんので、早速中身の方に入らせていただきます。ご存じの方ももう多いかとも思いますけれども、事務局の方から基本的なことから簡単にと伺っておりますので、大ざっぱな話をまずさせていただきます。

1枚目をめくっていただきまして、下の方に番号が振ってございますのでその番号で申し上げますけれども、1番のところ、右の方にドイツの学校制度の図がございます。ご存じかとは思いますが、基礎学校、小学校に当たるものが4年、5年の段階から、そこに書いてございますように、3つに主に分かれます。基幹学校というのは、従来は国民学校上級段階と言われていたもので、5年制ないし自由意志での1年間を含めて6年制、州によってはこれも全部義務という形になっているところもございます。次に真ん中にあります実科学校です。これがまさにテクニカルなものを従来やっていた学校でございます。現在でもそうでございます。次に、右の方にギムナジウムというのがございますけれども、これはさらにその上のギムナジウム上級段階と接続するいわゆる9年制の学校で、大学進学を主とした目的とするものでございます。したがってドイツの学校制度の特色と申しますと、この4年生が終わった段階で基幹学校、実科学校、そして9年制のギムナジウムという3つの学校システムのどこかに大体入っていくというのが普通なのです。割合で申しますと、大ざっぱに申し上げますと、大体同じぐらいとお思ってください。その右のほうにございます総合制学校というのが新しいタイプの学校であるわけですが、1960年代末から70年代にかけて教育改革の中で出てきた学校で、今申し上げた3つの、基幹学校、実科学校、ギムナジウムの性格を併せ持つ学校でございます。ただ、これは全部の州で普及しているかということそうではありませんで、大体平均しますと10%ぐらいの子供が通うと。したがって、残りが大体3割・3割・3割という形でご理解いただければと思います。

ドイツと日本のシステムで多分一番違うというところは、恐らく資格の問題かと思えます。とりわけ、小杉さんはよくご存じなのですが、学校の資格と職業の資格というものが非常に厳格にある意味ではリンクしております。例えば、先ほどちょっと申し上げましたけれども、9年間行かしてギムナジウム上級段階を修了した段階で、要するに課程をきちんと終わったということで最後に試験をやるわけですが、それが終わった段階で初めて大学に入る入学資格がもらえるというような形になっているわけです。日本の場合ですと入る段階での試験が非常に厳しくて出るのは比較的やさしいというふうに一般に言われておりますけれども、ドイツの場合はまさにその逆でありまして、資格を持った人間が上の機関に入る、その機関の中で学習を深めて、実際にその課程を終えた段階で次の上の機関に接続する資格をまた取るという形になっているということをご理解ください。

今回問題となりますデュアルシステムというふうに使われているものが、その図で申します

と、学年のところでは 10、11、12、13 と書かれているところの左側のところに、「職業学校と企業における職業訓練（デュアルシステム）」というふうに書かれております。これが今回ご説明するデュアルシステムになります。ここでご注意いただきたいのは、先ほど申し上げましたように、これは実はもう終わったところを見ますと、「職業的資格を与える修了」というふうにここでは訳されていますけれども、これは私の訳ではないのですけれども、このデュアルシステムを終えた場合には、いわゆる職業資格の取得という形になります。職業資格の取得。つまり、その 9 年ないし 10 学年までの基幹学校修了証ですとか、あるいは実科学校修了証というのはまさに学校が終わりましたよという修了の資格なのです。先ほど申し上げた、一般にアビトゥーアと言われている大学入学資格もこれで、いわゆる大学学校関係なものです。しかしながら、このデュアルシステムの修了の場合の資格というのは職業資格です。これはまた後で説明させていただきますけれども、商工会議所ですとか手工業会議所という、会議所が正式な資格として認定する職業資格でございます。したがって、職人ですとか、あるいは専門労働者といった者の職業資格を与えるというのが主たる目的としてまずご理解していただければなというふうに思います。

そうしましたら、少し中身の方の説明に入らせていただきます。ページを 1 枚めくっていただきまして、2 ページとなっているところをご覧ください。「初期職業資格制度」というところで、左の方の に二元制度というのがございます。これが今回のメインとなりますいわゆるデュアルシステムというふうに日本で言われているものでございます。

先に、これではないものもありますということの簡単なご紹介をさせていただきます。また 1 ページの図の方に戻っていただきますと、実は職業教育といえますとデュアルシステムというふうにすぐにドイツの場合には言われてしまうわけですが、ドイツの考え方でいきますと、そのほかに、その隣にあります専門上級学校というのがございます。この専門上級学校というのは初等中等教育学校の 1 つでありまして、修了した段階で専門大学への入学資格を取ることができます。したがって、これは職業資格とは何ら関係のない学校であります。その隣に職業専門学校というのがございます。こちらの方は、特定の職種についての養成を行う学校なのです。したがって、日本の専門学校ですとか、あるいは高等学校の専門学科にある意味ではちょっと似たような形なのですけれども、実際の修了資格としては職業資格としての意味を持つということになります。また、日本の方では余りうまく理解しづらいかもしれませんが、総合大学と専門大学というふうに主に 2 つにドイツの大学は分かれているわけなのですけれども、こちらの方も出た段階でそれがやっとな職業資格という形になります。したがって、その段階で労働市場に入っていくというのが建前になるということになります。この図では総合大学と専門大学は 1 つの枠の中に入っておりますけれども、実際には、専門大

学が大体4年間、総合大学が大体5年間ぐらいなのです。ただ、専門大学の方は、従来職業教育制度の中に入れておりました技師学校が拡充、昇格して専門大学になったものが多いです。

それとは別に、先に大まかな説明をもう少し足させていただきますが、高等教育領域に入っております一番左の方の専門学校というのがあります。これは日本の専門学校とはやや質が異なっておりまして、実際の職業活動をした後に上級の資格を取るために通う学校になっております。したがって、職業継続教育あるいは向上訓練といったような形の機関とご理解ください。広い範疇で言いますと、この中に、いわゆるマイスターと呼ばれるような人たちが資格を取るために通うマイスター学校みたいなものも入っております。

実はドイツで私は博士論文でちょうどこの教育制度と労働市場の関係を書いたのですけれども、その最初の動機というのが、ドイツの人たちがどういった形で学校を出て職業に入っていくのかということが非常に見づらいというのが最初の動機であったわけです。多くの方たちは基幹学校、実科学校を出た後にデュアルシステムと言われている職業訓練制度を受けて職業資格を取って労働市場に出ていくという形になっているわけです。これが大体今は6割ぐらいです。大体60%ぐらいの方がそうした労働市場の中に参入していくわけです。

それでは、職業資格を取るためのデュアルシステムとはどういったものなのかということで、また戻りますけれども、2ページからその説明がございまして。この二元制度、デュアルシステム、ドイツ語では「*duales System*」と書いてありますけれども、この「*dual*」というのは「2つの」という意味でございまして。2つというのは何かということなのですけれども、職業学校と企業という2つの場所、あるいは、そこで行う教育や訓練という形の2つということ、これを指してデュアルシステムと一般に言われております。具体的に申し上げますと、企業における職業訓練と、職業学校への通学を並行して行って最初の職業資格を与えて、手工業であれば職人、商業・工業であれば専門労働者としての職業に従事する者を養成するのがその目的であります。

3ページ目の方に入ってくださいますと、大まかな図が書いてございまして。二元制度の職業教育組織の枠組みというのがございまして。ここに書かれておりますように、定時制、パートタイムの職業高校と企業の職業訓練というものを一般には並行して行うというのがこのデュアルシステムの特色です。その場合に、定時制の職業学校というのは週1日ないし2日通って、残りの週3日ないし4日を企業での訓練にあてるという場合と、一定の期間、例えば4週間まず職業学校に行って、その後の8週間を企業の方に行くという形のブロック型の授業をやるような形、ある程度期間をまとめてしまって、一定期間を職業学校に行って、一定期間を企業での職業訓練にあてるという、そういった形のデュアルシステムという2つがございまして。後者の、今申し上げました、職業学校の授業を例えば4週間まとめて、その後企業で8週間といったよ

うな形のものというのは、大体 20%ぐらいです。したがって、8割ぐらいのものは、週 1日ないし 2日職業学校に通って、残りの週の 3日ないし 4日、例えば職業学校に月曜日と木曜日に通って、企業の方の職業訓練は火曜日、水曜日、金曜日に受けるといったような形のものが一般的だということになります。

ただし、これは子供の方から見た場合のものの方の見方なのですけれども、実際のシステムとしてはどうなっているのかというと、これは非常にややこしくなっております。まず職業学校の方からお話をしますと、上の方のところに書いてございますように、職業学校は、基本的に、ドイツでは 16ある州の州文部大臣の所管になります。つまり、州レベルの機関なのです。したがって、各州の文部省の中で学習指導要領とか、あるいはここでは「大綱的教授プラン」と書いてございますけれども、そうしたものを定めるという形になっております。つまり、州の文部大臣、文部省が教育内容についての決定を行うという形になっております。一方、企業の職業訓練の方はといいますと、これは、上の方に「連邦のレベル」と書いてございますけれども、その連邦レベルでの訓練規則、法律というものをある程度つくっております。これは関連する省庁、連邦の各省庁と、あと、その右の方に出ておりますそれぞれの会議所みたいなものがあるのですけれども、そういったところの代表者等がつくっていくものになります。これは 1960年代までは、職業学校については州の文部省、企業の方については会議所ないし連邦レベルという形で、全く分離していて連関がなかったわけです。それでは、子供の方からすると、学校でやっていることがそのまますぐ企業での訓練にも生きないし、企業の訓練でやったことを理論化することについても余りうまくいかないということで批判がございまして、69年に連邦レベルで職業教育法というのが定められるのですけれども、それによってある程度、州の文部省と連邦レベルの関係省庁がそれぞれ席を一にしてある程度中身を調整しましょうということをはじめたわけです。

その結果、今、連邦レベルで一定の枠組みをつくるために連邦職業教育研究所というのがございまして、こちらの方で中身をある程度、大体こんなことをしましょうというものを定めてまいります。そこには各州の文部省の代表と労働組合と経営者団体連合の代表がそこに入っていくまして、それぞれの職種ごとに訓練、教育の内容を定めていくという形になっております。したがって、とりわけ企業の職業訓練につきましては、基本的には、従来は州の文部省というのはタッチしていなかったのですけれども、それを連邦職業教育研究所の中で職業学校の学習指導要領とある程度タイアップするような形で企業の職業訓練の中身も定めましょうという形で、経営者団体ですとか、あるいは労働組合といった関係者が、そこで中身を定めるようなための場所をつくったという形になっております。

先ほど申し上げましたように、このデュアルシステムによる職業訓練の修了というのは職業

資格になります。もちろん職業学校の修了証というのもございますけれども、それよりもむしろ重みを持つのは、このデュアルシステムを修了したことによって得られる職業資格になります。この職業資格は、そこに「商工会議所」と書いてございますけれども、この会議所が試験委員会を設置いたしまして、こちらの方で試験を行って、それで一定の課程をちゃんと理解していると、あるいは手が動くということになれば資格を与えるという形になっております。この試験委員会の中には、基本的には、ドイツでは労働組合と経営者団体が常に共同して決定を行うという、いわゆる経営事業法ですとか企業経営法とか訳されていますけれども、そういった法律がございますので、この場合もそうした重要な事項ですので、両者が必ず同数入るという形になっております。あと、これに職業学校の先生が一部加わるような形で試験委員会を作成するという形になっております。こちらの方で試験をやって、職業資格を認定して、卒業していくという形になっております。

以上がデュアルシステムのためのまず基本的なというか大まかなところになります。ただし、これは学校の関係者向けに書いたものですから、余りほかのところでは、とりわけ、今回、日本に実際にデュアルシステムみたいなものを導入する場合には直接これだけでは説明がされませんので、資料にはないのですが、若干補足をさせていただきたいと思っております。

まず第1点なのですが、日本とドイツの場合で2つの国を比較していきますと、当然のことながら、社会的な構造とかシステムというのが違ってしております。最初に考えなければいけない第1点といたしまして、労働市場の問題がございます。ドイツの場合の労働市場というのは、今申し上げた職業資格によって非常に細分化されております。このデュアルシステム、職業訓練を修了する段階で、現在でも約370の種類がございます。その種類ごとにいわゆる職業資格がございます。例えば、専門労働者として電気技術者の資格を取るといったような形のことがあります。そうしますと、労働市場の中ではその電気技術者を求むという形のポジションを探して応募していく、それで採用されるという形になるわけです。したがって、日本ですと、ある程度、高卒であるとか、あるいは大卒といったような形で、非常に大ざっぱな労働市場の作り方になっていて、なおかつそれが非常に流動性を持っているわけですが、ドイツの場合はかなり職業資格によってそれが限定されている。日本ですと、例えば、医師であるとか、あるいは弁護士、そういった人たちというのはいわゆる国家試験等によって非常に独占的な職業資格という形になっているわけですが、それがほかの領域にもある程度及んでいるというふうにお考えください。したがって、その資格がなければそのポジションには当然のことながら応募はできない。したがって、資格がなければ自分のキャリアを上げていくことはできないということになります。それがまず大きな違いということになるかと思っております。

次に、そうしたいわば細分化された労働市場に入っていくためには、当然のことながら、準備というのが必要になります。第2点として申し上げなければならないのは、そのための職業指導、進路指導が非常にしっかりとしているということなのです。これは、実は中等段階でも前期レベルで、基幹学校、実科学校、最近はギムナジウムも含めてなのですけれども、その段階で非常に細かな職業指導をやっているところが多いです。日本では、今、高校レベルでインターンシップというのが非常に言葉としては広く普及しているようなのですけれども、いわゆる、1日、2日、3日、企業に行き体験をしてくるといったようなことを今政策として進めているわけですが、実はそれはドイツでは前期中等教育レベルで主に行っております。つまり、中学校レベルで実際に企業に行き体験をしてみるということについてはまずやっているということをご理解ください。と言いますのも、先ほど申し上げましたように、小学校レベルで既に学校が3つに分かれておりますので、自分は将来どうするかということもある程度その時期に考えざるを得ないわけです。そのために、実際にそうした、例えば基幹学校に行けば当然大学に行くということは想定されないわけですから、では自分はあと4年、5年あるいは6年終わった段階で何になるんだということを考えざるを得ない。その場合に、先ほど申し上げましたように、労働市場が非常に細分化していますので、後になってから考えようということができないのです。上の段階に行ってから考えようということができない。デュアルシステムに入る段階で、何の職種の職業訓練を受けるということが決まるわけです。したがって、その前の段階である程度先に自分は何になりたいかということを決めなければいけない。そのためには、当然のことながら、そこに入る前の段階でどこを選んだらいいのかということをご指導するのです。そのために、例えば、『ペルーファクテュエル』という本が出ていて、ここに、実は先ほど申し上げた三百七十幾つの職種が全部、どういった中身で、将来そうなったときに継続教育をやった形でどういった上の資格を取ることができるのかといったようなことが書かれている本がございます。こういったものを子供が全部自分たちで見て、それぞれ自分はどいった職業が向いているのか考える。さらにもう少し話を足しますと、そうした職業指導とか進路指導をやっていく場合に、実は主体は学校ではなくて、労働局がやっています、アルバイトアムトと言われるところがやっております。もちろん学校の先生もやるのですけれども、労働局の方が実際に、こういったものがありますよということを提示していくということになります。

次に、実際に子供がそうした訓練の場所を探す探し方なのですけれども、今申し上げた職業指導あるいは職業案内といった形になるかと思えます。そうした場合に、日本の場合であれば、例えば高校を卒業して就職するという場合には、高校が主にその窓口になるわけですが、ドイツの場合には、今申し上げたように、主に労働局がその窓口になります。あるいは、

実際にデュアルシステムに入る訓練の場所も、企業で探すときの訓練契約をやる場合にも、訓練の場所を探すのも実は個人プラス労働局なわけです。したがって、この図だけを見ますと、ずっと12年ぐらいやはり日本と同じようにみんな学校に行っていると理解されるわけですが、実はこのデュアルシステムにおいては、この10年あるいは11年の段階で、もう既に訓練契約という形である種の労働契約を結ぶわけです。それを探するのは基本的には自分です。その手伝いをするのが、メインが労働局であって、さらにそれをサポートするのが各学校の先生方という形になっているというシステムになっております。

したがって、大学等にたまたま呼ばれてこういったドイツの教育システムを説明することがあるのですが、いわゆる10歳の段階で、5年生に進む段階である程度そういったことを見通しながら自分たちは進路を選んでいくということをお話ししますと、日本の特に大学生あるいは高校生から、随分早いんですねということを常に言われます。けれども、逆に言いますと、そうした形で、自分は将来こういったものになっていくんだ、それでどうやって社会に貢献していくんだということの意識をある程度早い時期から持っておいていただかないと、なかなかそれは一朝一夕にはいかないということの証左でもあるかと思えます。

次に、3点目になりますけれども、こうしたデュアルシステムをやる場合に、特に企業が訓練の主なところを引き受けるわけです。この場合、当然のことながら、企業の方から見たメリットがなければいけないわけです。従来は、実はこのデュアルシステムによる徒弟制ですが、この徒弟を企業が雇うということは非常に労働コストの安い労働力を得るという印象で実は理解されておりました。しかしながら、先週までドイツに行っていたのはちょっとそれもあって行っていたのですが、職業教育学をやっている大学の先生等にお話を伺ってきたのですが、実はこれをやるのは企業の方にもメリットがあるから続いているんだと、むしろ企業の方にメリットがあるからやっているんだということをおっしゃるのです。では、そのメリットとは何ですかということになるわけですが、それは単に安い労働力を確保するというのではなくて、むしろ企業自身がよい労働力を得るための一つの投資をしているんだということを理解してほしいとおっしゃられておりました。

その投資というのが4番目の点とも絡むわけですが、実はこのデュアルシステムの職業訓練をやっているうちの費用の負担というもののほとんどが企業なのです、85%ぐらいは企業が負担しているわけです。つまり、職業学校の方はそんなにお金がかかりませんので、実際に企業の現場、あるいは企業がつくった実習の場所で、あるいは企業が連合してつくった実習の場所で訓練を行うときの費用の負担というのは、原則として訓練企業が持つわけです。したがって、これは必ずしも安い投資ではないわけです。それでもなおかつ企業がそれをやっているのは、実はできるだけいい労働力をある程度確保したいという強い意思があるからなわけで

す。

最後に、5点目になりますけれども、これは先ほども申し上げたのですけれども、したがいまして、企業が実際にメリットがあると思うために必要な点として、もう1つは訓練の内容があります。これは、当然のことながら、例えばこれこれこういった漠然としたこれぐらいができればいいという形ではなくて、実際に何ができるのかということ、これはまさに企業ではなくて、最後の、先ほど修了試験のところでも申し上げましたけれども、会議所が試験を行って認定をするということですね。そのための中身を組むという形になるわけです。したがいまして、企業の中でのいわゆる訓練については、中身については、基本的には、会議所あるいは経営者団体と労働者団体の代表で話しをした中身がベースになるわけです。

どうしてもこのデュアルシステムと言った場合に、とりわけ日本の学校関係者の方たちはいわゆる学校の一種というふうにお考えになるわけですが、もともとが徒弟訓練ですので、むしろ一種の企業の中での自分たちに必要な技能者の養成から始まっているんだということをご理解ください。むしろそちらの方がメインで、それにさまざまな要因があって職業学校がセットになっていったというのがむしろ歴史の中では出てきているわけです。したがいまして、こうやって教育制度の中に、学校体系図の中にぼんと入れてしまうと、こういった学校もあるのねというふうに理解されるわけですが、むしろ子供の方からすれば、企業に3日、4日行っているわけですから、そちら側の方がメインなわけです。実際にその企業の中でさまざまな訓練を受ける。従来であればある程度実際の生産ラインで使い走りみたいなこともあったわけですが、今はやらなければいけない中身がある程度厳格になっていますので、その中身に沿った形の訓練を企業の中でやって、企業の方もそれをしっかりやっておかないと、実際に修了試験のときにその子供が落ちこちてしまうわけですね。したがって、それをさぼるわけにはいかない。毎週毎週それをチェックするわけです。今週はこれをやってここまで行ったということを毎週チェックしていくわけです。そうした形での内容をつくっていく。その上で最後に会議所の行う試験で職業資格のための資格試験を受けて、合格して労働市場に入っていくという形になっています。

以上でございます。

伊理会長 どうもありがとうございました。

いろいろなことを教えていただきましてありがとうございました。多分ここでご発言をと言うとたくさん質問が出てくるのではないかと思うのですけれども、先ほども申し上げましたように時間の関係もありますので、もう1つ、企業と連携したデュアルシステムの研究ということで、文部省の研究開発校に指定されて研究をなさっていらっしゃる、都立蔵前工業高校がそういうことをなさっていますので、浅岡校長先生、よろしくお願いたします。

浅岡委員 時間もありませんので、簡単にお話ししたいと思います。

お手元に資料として7番の「研究開発課題について」ということでお話ししたいと思います。資料は4ページありますけれども、期間は平成13年5月1日、文部省から委嘱されて始めました。この研究開発学校というのは、既存の学習指導要領に基づかない、それを越える形で教育課程を編成し実施するということが認められておりますので、思い切った教育課程が編成できるということでこういう取り組みをいたしました。

特に現状の工業高校における課題としましては、実社会の技術、技能が高度化しまして、果たして現在の教育内容で対応できるのかということに対する疑問がありまして、やはり社会の動きに合わせて教育内容を改善しなければいけないのではないかとというのが大きな動機であります。特に教育内容を変えるということは現在の工業高校卒業生に対する求められる資質が変わってきているということで、工業高校生が就職します社会の中で期待されている仕事がかつてのものとは変わってきて、かつてのものとはどちらかというマニュアル化したり自動化したりしてしまっていて、工業高校生でなくても対応できると、パートですとか、場合によってはアジア諸国への工場の移転ということがありまして、そこで十分対応できるということがあります。それに対して、やはり時代がこういうふうに高度化してきますので、それに対応した能力を身に付けさせなければいけないのではないかとということが1つあります。

もう1つは、先ほど諮問理由にもありましたように、個々の生徒の興味、関心といいますか、職業に対する意識が非常に薄れているということがありまして、何とか意識を高めたい、モチベーションを高くしたいということがあります。そのためには、今現在、工業高校も同じなのですが、学習内容が非常に細分化しておりまして、全体像が見えてこないということがあります。そのようなことがあって、スポーツで例えれば、サッカーで言えば、ドリブルをしたり、あるいはシュート練習を個々にするのだけれども、ゲームができないということがあります。そんなことで、何のためにこのことを学んでいるのか、何のためにこの勉強が必要なのかという疑問を持つ子供も出てくる状況で、何とかそれを実社会の中で見せて、そこから意欲を持ってもらえたらというようなことがあります。そんなことで、企業との連携ということを1つ大きな柱にしまして考えました。

これまで本校は、インターンシップということで、8年間ほど実施してまいりました。大体3日～1週間企業へお願いして実体験をするわけですが、見学の域を出ないのですが、かなり子供たちにとっては刺激的でございまして、自分が学校で学んでいることがこういうところで役に立っていると、あるいは、将来こういうことが必要なんだというようなことをつかんでまいりまして戻ってくるということがありました。ぜひ、そういうことで、企業との連携を少し長期に実施できないものかということでございます。

具体的には、今、各企業さんへお願いして回っているところなのでございますけれども、年間を通して2日～4日間程度お願いできないかと、あるいは、ある期間集中して訓練あるいは学習を引き受けてくださらないかということでお願いしております。企業側の反応はかなりよいものがございまして、1年間で1日だけ来るのではちょっと効果が薄いだろうと、1週間に一日ですと忘れてしまうという、やはり継続的にきちんとやる方がいいのではないかとというようなお話もあります。しかし、生徒の方側からしますと、まるっきり企業へ行ったままですと友達同士のコミュニケーションがなくなってどうも寂しい思いをするというような声も聞かれます、この辺はどうしたものかということでこれから具体的に詰めていきたいと思っておりますが、そういうことでございます。そんなような背景やら目的を持って進めております。

ちょうど3ページに簡単に表にまとめておきましたが、こんなような形で組織をつくり、今検討しているところでございます。いずれにしても、これまでのような知識を教え込む教育から、やはり自分で学ぶ意欲を持たせるそういうきっかけにしたいなということと、将来の自分の職業をもう少し明確に見通せるような機会にもしたいと考えております。あとはごらんいただいて、ご質問にお答えしたいと思います。

以上でございます。

伊理会長 ありがとうございます。

この研究開発は、まだ始められたばかりで、まだ半年ですね。

浅岡委員 そうです。

伊理会長 どうもありがとうございます。

とにかく2つお話が伺えたわけですが、浅岡委員の方のお話は、これからまだ続く話の初めのところのお話でございます。

それでは、以上、全部を踏まえまして、自由にご発言をいただきたいと思っております。第1回ですので全くブレインストーミングふうにお話をいただければいいのではないかと思います。

坂野委員にお聞きしたいのですけれども。

今、EUが統合されまして、労働市場はドイツにおいては開放されていますか。

坂野委員 そうです。

そうすると、ほかの国からチープレーバーの人たちが随分入ってきた場合、そこら辺の問題についてはどうなんですか。実はうちの会社は20年前からドイツへ行って仕事をしているのですが、今価格競争の中であって、こういう資格がある人よりも、そうではない人の方が安く雇ってしまうわけですね。それと、ドイツの場合には規格化ということもものすごくきちんできていて、ある程度モジュール化していますから、ぽんぽんぽんとはめ込んでいけばいい

というものが建築の分野でもきちんとできているんですね。だから、そういう点において比較的質的には変なものではできてこない。全く奇抜なものをつくるなら別ですけども。その辺の労働市場はどうなっているんですか。

坂野委員 今回はデュアルシステムのご説明ということでしたので、労働市場の方はむしろ小杉先生の方がよくご存じなのでですけども、省かせていただいたのですが。

つまり、デュアルシステムもいいのだけれども、マーケットのニーズがなければ。

坂野委員 そうです。実はそれが、1990年前後、ドイツの統一前後のころからやはり問題になっております。実際に、先ほど申し上げたように、労働市場そのものが非常に細分化しているわけですね。私の一番の疑問点というのは、実は、今、先生がおっしゃられたとおりで、そうしたいわゆる資格を持っている労働市場がどの程度優位性を持っているのかということについての研究をしたいのですね。

今回、実はそれもあって行ってきたのですが、やはりお話を伺っていても、実は統計的なそれというのが出せないと言うのです。では実際にどうなんですかということでお話を伺ってきたんですけども、それは大学と、あと、先ほど申し上げました、大学での実際の担当者と職業教育学をやっている人に聞いてきたのですけれども。1つは、やはり90年ぐらいから変わってきていると。それは何かというと、先ほどちょっと詳しく申し上げなかったのですけれども、1つは、いわゆる資格を持っていない単純労働者が、ドイツの場合だと1960年前後からいわゆる外国人労働者という形でかなり入ってきております。その外国人労働者という形で入ってきている、あるいは実際に無資格の人にも当然いるわけですね。先ほどちゃんと申し上げなかったのですが、実はデュアルシステムも日本の高校の状況と同じで、必ずしも最後まで行くわけではなくて、途中でドロップアウトしてしまう人たちも少なからずいるわけです。これは職種によっては35%を超えているようなものもあるんですね。つまり、入ったのだけでも3年半とか続かなくて途中でやめてしまう、それで、形としてまたほかの職業資格のところに入るのだけれどもやはりまたやめてしまうといったような人たちが少なからずいます。それがどれぐらいというふうに言われるとわからないのですけれども、今デュアルシステムをやっているのが大体6割ぐらいで、しかもなおかつ最近、これは私のまさに研究だったのですけれども、ギムナジウムを終わった段階でデュアルシステムの中に入ってくるような子供もふえてきている、それが終わった段階で今度は大学にもまた行く。つまり、大学に入る前の1つの橋渡しになっているという意味もあるわけです。

労働市場の方に話を戻しますと、実際に専門労働者がどれぐらいいるのかという需要について、ドイツの中では正直言ってはじかれているというのが実態のようです。ただし、実際、企業の方の人の、昔に行ったときに話を伺ったときの話によれば、やはり前よりは少なくとも足

りるということをおっしゃっていたのですね。つまり、ドイツの企業の組織のつくり方というのが、今までは資格を持っている人間を一定の組織の中にはめ込んでいく、その下にいわばまさに生産ラインに入るような人たちというのをある程度持っていても持っていなくてもそれなりにできるというような形の組み方をしていたと、いわゆる専門労働者の部分が比較的厚い企業での雇用システムをつくっていたわけですが、それがだんだんそうではなくなってきたというようだとすることは伺っております。

と同時に、その変化を生んだ1つは、先ほどちょっとだけ申し上げました、専門大学の問題が実はあるのです。それまでというのは、デュアルシステムを修了して、いわゆる専門労働者だった人たちが一定の現場経験の後に、マイスターであるとか、あるいは昔の専門大学に当たった高等専門学校に行きまして、そこを出ていよいよ会社のある程度の経営とか管理にもかかわるようなキャリアを持てたのですけれども、今それが専門大学という形で大学も高等教育領域に上がってしまったものですからセパレートされたのですね。その結果、大学の方の人たちはもう最初から経営・管理の方に入っていきますし、デュアルシステムの人たちというのはよくても職長レベルまでという形で、かなりセパレートされてきています。そうした中で、実際にどの程度のことができるのかと。

先ほど浅岡先生の説明にもありましたけれども、ドイツも当然のことながらある程度空洞化みたいなことが起きております。そうした中で、ある程度単純労働に置きかえていけるものというのは少なからず現在は存在しているわけです。したがって、例えば実際には大学に行ったのだけれども途中でやめてしまい、歩合給の単純労働者をやって、かなりの成績を上げるんですね。そうした形で、いわば資格は持っていないのだけれども働いて、なおかつある程度お金も得ることができる人たちがふえてきているのはまず間違いないだろうと思います。ただし、ドイツの企業の特色であったいわゆる専門労働者を核にした会社の組織システムみたいなものまでを変更するのかということも尋ねたのですけれども、だれもそうはなるとは言わなかったですね。それはやはりそれで残っていくだろうと。ただし、量的には恐らく徐々には減っていくとは思いますが、けれども、それを今ぽんと変えるようなシステムはとらないであろうというふうに言っていました。

わかりました。

伊理会長 ありがとうございます。

やはり日本との歴史の違いというのは随分あるんですね。

今のに加えさせていただきます。

多分、最近ではコーポレート・ガバナンスの問題がすごくあるんですね。日本はどちらかというと最近ではアメリカ型のコーポレート・ガバナンスに行こうとしているわけでありましてけれど

も、例えばドイツの場合は完全にアメリカとは異なっていて、先ほどちょっとお話で言及されたように、組合が、いわゆる労働者側が経営会議の方に参加して必ずいなければならないという法的な問題がありますから、約2人ぐらいは必ず経営会議に別枠で入っているわけですね。そこが、発言するしないは別として、非常に強い影響力を持っていると。こういう中と日本が行く方向とは多分違うんだと。ここがないと多分クリアになってこないのだろうということです。

それから、特に傾向としては空洞化というものも含めてなかなか難しい問題も出てきていると思いますけれども、今度はユーロということになりまして、結果としてはドイツ型をフランスもほかのスペインもとろうということになっています。多分その辺になっていこうと思っていますし、東欧が多少アメリカ型に変わるわけでありまして。ですから、今回、産業界から大分入れさせていただいているということは、もともとその部分がある程度クリアにならないとそこからずっと来る最終的な教育のところまで結びつかないのではないかという気が非常にしているものですから、まずその辺をさっき副会長がおっしゃっていたような専門部会にも入られていかないと、多分そこがクリアにならないのではないかという気がしていますけれども。

伊理会長 そうですね。今までのご発言では、要するに産業界と教育界との……。

あと、税制の問題も随分あると思いますけれども。先ほど産業界が出せという話もありましたけれども、あれは税制が何とかならないとなかなか変わらないので、そののところも入れないと多分難しいのかなという気がしますけれども。

伊理会長 税制までに持っていくとまた話は大変かもしれませんけれども、とにかくまたほかの国の事例も参考にしながら、日本では、あるいは東京都ではどういう連携の形がいいかということのをこの会議では模索していかなければいけないのかなと思って伺っていました。

今いろいろお話を聞いてきてびっくりしたところもあるのですけれども。

今の話は大体生徒側のお話だったのですが、インターンシップにしる、今のデュアルシステムにしる、逆に先生側がどんな状況になっているのかですね。例えば、私なんかは、生徒だけが決めていろいろやるのではなくて、先生にももう少し企業の実態とか、いずれは指導しなければならないわけですから、そういう体験という機会が必要なのだろうと漠然と思っているのですが。もしその辺のいろいろな現状がおわかりでしたらお教えいただきたいというふうに思います。

伊理会長 例えばドイツでは先生の職業教育みたいなものは。

進路指導をするための、ためのと言っではおかしいのですが。先ほど先生だけではないというお話がドイツであったのですが、1つ日本の問題点としては私はそんな部分もあるのかなと思っていますので、これは先ほどの浅岡先生のところのようなそういったところも含めて…

…。

伊理会長 これからいろいろご検討になるのでしょうかけれども。

検討になるのだらうと思いますが、現段階でどんな状況になっているのかもわかりになればと思いますが。

それは、今、職業指導、いわゆる職業案内とかというそちらの方に絞ってもよろしゅうございますか、それとも全体的なお話の方がよろしゅうございますか。

そうですね、今言われたように2通りあると思うのですが。

まず後者の方から申し上げますと、実際のデュアルシステムの中の職業学校の先生というのは、基本的には、先ほど申し上げた、例えば専門大学であるとか、あるいは総合大学の中で一定の専門学をやった上で、あと、それに教育学を乗せた形で先生になっていきます。こちらの人たちはその後実際にどういった形でフォローアップするのかという、実は研修についてははっきり申し上げましてドイツは非常に貧弱です。ただし、職業学校の先生方というのは、実はこれは普通教育を主にやっておりますので、そうした意味ではある程度それでも何とかなるという形と言えるかと思えます。

次に、企業の方の指導員の方ですけれども、これは、実際に、本来的に手工業であればほとんどがマイスターと言われている人がやると。ただし、商工会議所の方については専門労働者がやる場合が割と多いです。というのは、企業の中で訓練担当という形である程度熟練している労働者をそれに充てるのですね。ただし、それを教える場合にも、実はある程度一定の試験みたいなものがありまして、職業教育的な知識を持っていなければいけないよとなっています。したがって、企業の中で実際に教える人たちというのは、基本的には、既に生産現場で実際にある程度経験を積んでいらっしゃる熟練労働者の方たちがやっていると、それに教育学をある程度足した人たちが教えるというふうにご理解いただければと思います。

次に、前半部分の問題になる職業指導あるいは進路指導の部分なわけですけれども、先ほど申し上げたように、日本の中学校レベルの先生方というのは、基本的には、やはり同じような形で、大学で全部養成されます。ただ、職業指導という形のものは実はほとんどこの養成課程の中には入っていないのですね。というのは、実はこの仕事というのは先生方の仕事とは向こうでは理解していないわけです。実際に、先ほど申し上げていましたように、例えばデュアルシステムの中で自分はケーキ屋さんになりたいといった場合に、どこのケーキさんが自分を訓練生として雇ってくれるのかといったことについては、実は基本的にはまず個人が探すのです。個人が探すときに自分で知っている人たちを探す、あるいは自分の家の近くのケーキさんに自分で回ってみるといことで、まず自助努力をするわけです。それに加えて、いわゆる労働局ですね、アルバイトアムトですね、労働省系の方になりますけれども、そちらに行って、

自分が例えばケーキ屋さんになりたい、ではそれになるためにはこういったトレーニングを受けなければいいのか、あるいはどこに行ったらそういった場所があるのかということについては、実は労働局が全部やるんですね。そのシステムは、労働局の人たちが学校に来て、実はこれこれこういうことがありますよという説明までやるわけです。ですから、学校の先生はノータッチということではなくて、主な責任が労働局の方にあるとご理解ください。

では、その労働局について情報を。

ドイツの場合は労働局は日本に比べてずっと人が多くて充実しているのですけれども、基本的に労働局に専門の委員がいて、中学校レベル、高校レベルの学校にまず出て行ってそこで説明する。その説明をした後、今度は労働局の方に職業情報センターという個人が尋ねてくるために情報の収集先センターがあって、その中に相談ブースもたくさんあって、1回学校に行ったら接触をとって、その後今度は個人が情報センターの方に来るようにと、その情報センターの中で訓練の機会とか職種についての説明をしながら訓練の場所を一緒に探していくというシステムをとって、労働の方と教育の方の連携の仕方は日本とちょっと違う形をとっていると聞いていいと思います。

ありがとうございます。

伊理会長 ドイツの方がどちらかというと、企業なり、労働局なりの方が力が強いというのが、よくやっているというか、そういう感じがして。日本だとどうしてもインターンシップとか、今回のデュアルシステムはどっちに動いていくかは知りませんが、学校中心で考えているような感じがいたしまして。

先ほどちょっと申し上げましたように、もともとがいわゆる中世の見習徒弟から始まっている話ですので、それもなおかつ14歳とか15歳ぐらいの子供たちが実際に一種の労働契約を結んで徒弟訓練を受けるとなっていますので、そのために何がいるのかという形のものを全部組み立てていくとなっています。

なおかつ、ドイツの場合はとりわけ学校の先生方というのは教科のプロという形になっていますので、基本的には、教育のプロではなくて、教科のプロですので、したがって、職業指導とか、あるいは進路指導ということについては基本的な職種とは余り考えていないのです。それではそれはどこがやるのかというと、結局は、場所を探すためには、やはりほかのいわゆる普通の若年でない労働者たちと同じになるわけですから、そうすると労働局がやるということになっています。ただし、それで全く学校は無関係ということではなくて、今小杉先生にいろいろと補足していただきましたけれども、学校の方では大体7年生ぐらいからもうそれぞれの区分で、その中で実際に自分がどうするのかと。州によっては企業に実際の体験みたいなものを2年間、それぞれ2週間とか3週間やります。そうした中で自分がこういったジャンルに

向いているのかということをやります。それである程度進路を定めて訓練してもらえる場所を探すとことになっていくわけです。

ちょっと蛇足になりますが、総合学科が立ち上げになったときから私は調べているので、「産業社会と人間」という科目がございまして、そうした形で自分の進路を見つめるという形の科目をつくっているのですけれども、実はその中身というのが、本来的にいけば、高校に入る前の段階の中学校レベルですべての子供にそれがなされなければいけないんですよ。自分はこういったことに将来行くのか、そのために専門学科の中のこれを選びましょう、普通科に行きましょうという形になっていかなければいけないのですけれども、いかんせんちょっとそれが遅いのと、まだ範囲が狭いものですから、なかなかそこまでまだ行っていないというのが日本の現状ではないかなというふうに思います。

日本のメーカーを含めて、ドイツに海外直接投資を最初一斉に行ったわけですよ。というのはなぜかということ、労働の質がかちっとしているんですね。我々もそこで需要があるので行ってやった。だから、今までドイツで随分仕事をやっていますけれども、いわゆる質的な問題というのはほとんどないのです。日本に比べたら……。だから、その現場所長が長いことドイツにいて、今度もそれができたらと思うとアメリカへぽんと配転すると、アメリカではもうどうしようもないのです。つまり、労働者の質のレベルが、きちんとしたそういうものが全然できていない。

結局、職掌といいますか、やらなければいけない職務がドイツの場合はきれいに全部分かれていますので。

きちんとしていますよね。ですから、マイスターがあるから、マイスターがいるということで任せておけば、もうそれできちんとやってしまうんですよね。そういう環境で、もう全然向こうに行ってもこうやっていけばいいわけですから。今やもう結局最後はチープレーバーの問題だと思えますね、日本の進出だって東欧の方に移っていますからね。だけど、本当にそういう点では、やはり労働の質とか技術はやはりドイツに見習っていかねばいけませんね。ただ、社会がそういうふうなことを受け入れてくれるかですね。

それについての需要がどのくらいあるのかということですね。

ドイツは階級社会ですね。

階級社会、だから職長レベルというふうになってしまうのですね、先ほどの話にもありましたけれども。

アメリカ型の階級社会とドイツ型の階級社会の違いですよ、もうちょっと専制主義的なところと。

アメリカ人というのは、民族が、つまり、いろいろな多様な人種が入ってきている。

だから、貧困による階級社会と、いわゆるもともとの日本の土農工商みたいな感じの階級社会との違いだと思うのですね。ところが日本の場合は戦後それが無いわけですから、そういう意味で逆に変な中流意識の方が強くなっていった階級社会がちょっとおかしくなっていくと。ただ、今、どちらかという階級社会がある部分でできつつあるのですね、それがどうもアメリカ型になりつつあるので、いわゆる貧困型の階級社会になりつつあるので、子供たちがある部分しらけてきているというか、意欲がなくなってくるのではないかなというのが僕の個人的な感想なのですけれども。

伊理会長　そういう2つの階級社会というふうにおっしゃいましたけれども、それが対応していなければならないわけではないのですね、土農工商型とおっしゃいましたけれども、その順序が貧富の順序と。

プライドを持ったという意味で、プライドを持った階級社会と銀行によって階級社会になってしまったというのと根本的に違うのではないかなと。日本がどっちへ行くのかということが決まっていけないと、いいとこ取りだけをして、結果として成果が上がらないというのが今までの日本の行政を含めてではないかと思うのです。

やはり日本がこれから生きていくための日本型のよりいいものをつくっていけないと。

ちょっとよろしいですか。

私はものづくり大学で、ことしの4月からスタートして、皆さん方はよくご存じだと思いますが、私がタッチしたのが四、五年前で、マイスター大学をつくったらどうだという意見がかなり上の方からありまして、ただ、それに対して反対したのが我々教員でして、それでできなかったわけです。私は大学しか経験がないのですが、製造系のメーカーはかなり知っているつもりですが、ドイツの産業がどうも低下してきたと、それが先ほどからちょっと1つの意見として出ているどうもマイスター制度であろうと、この意見はかなり我々のいわゆる製造系、機械系では強いんです。やはりそっちのいろいろなご意見をちょうだいすると、もうマイスター制度は終わりであろうと、今のアメリカ型、ドイツ型、そういう議論もされました。きょうの資料でもこういうマイスター制度をよく勉強したのですが、結果的にやめました。

それで、ここで議論するのは工業高校ですから、大学とはちょっと違うので、大学というのはやはり目的校ではなく方法論を提案して学生たちに決めさせていくという大きな大学の使命があると思うのですが、いわゆるマイスター制度でやりますとどうしても単能化になるよと、これからの時代は多能性でなければしょうがないのではないのと、自動車をつくるにも、逆にだから自動車もできなくなってしまったのではないのとか、簡単に言いますと。そういうことがどうもあるということで我々としてはやめて、いろいろな過程があつて「マイスター大学」というようなネーミングも出たのですが、最終的に「ものづくり大学」と、その間にはいろいろ

な経緯があったのですが。

そのかわり、企業とのつながりということで、それは必要だろうと。インターンシップ。先ほどからインターンシップが短いというお話なのですが、私は 40 年前にもう 1 カ月行っているんですね、工場実習という言葉で。昔からあったことで、言葉だけが変わって、もう 40 年も前に 1 カ月行ったのを私は今でも鮮明に覚えています。うちの大学ではそういうこともあって長い方がいいだろうということで、製造系が 6 カ月、建設系が 9 カ月。そのぐらいやればかなり仕事も、企業にもメリットがあるのではないかと私たちは考えて、そういうような長期の。

あと、今度は中でどうするかということで、今の工業高校の現実を私は知りませんが、やはりそういう職業教育をやるのだったら設備と教員の問題を回避しない限りは私はできないのではないかなと。私どもでは、いろいろな事件がありましたけれども、設備に関しては本当に贅沢に用意いたしました。1 年目で十数億、2 年目でも 4 億とか、2 学科でそのぐらいの設備を入れていたので、教育用設備は。研究設備は全然だめです。今、国立大学の教育用設備は全くゼロだと思います、新設のときだけで。それから考えますと、教育用設備だけはすごい、全国で 1 位ではないかなと思うのです。今度はそれを動かす先生、国立大の先生は私も含めてもう動かさません、若いときの助手がやっていて、あとは理論だとかいって座学だけをやる。そういうことにならないようにということで、とりあえず先生方としては企業さんから、それもかなり年齢は若く、60 過ぎているのは製造教員は私 1 人でして。そういう 2 つの条件でやられましてでき上がって、かなりうまくいっていると今のところ思っているのです。確かに企業から来たって 10 年後どうなるのと言われると、10 年後がどうなるのかはわかりませんが、しばらくはかなり。

それで、授業科目がすべて……、よく文部省にも要求したのですが、いわゆる座学というのが 2 時間やって 2 単位、実験・実習が 3 時間やって 1 単位、あの制度を変えてもらわない限りは実験・実習をふやせないのですね。私どもでは何をやったかという「及び」。

例えば、実験回路及び実習とか、何でも「及び」をつけましてそれで 7 割をつくりました。今度はある先生をつけますから、その先生は、実験と理論を同じ人が教えなければだめ。だから実験設備があるところに 20 人の小さい部屋をつくりまして、行ったり来たりしています。そこから考えまして、それが余り遊離しないような体制を。10 年後はわかりません、けど今のところ、半年見ていると、うまくいっているのではないのかと思っています。これがこれからの議論に役立つ話かどうかはわかりませんが、私どもは「ものづくり大学」という名前の通りに、インターンシップも半年間やったし。それで、計算しますと、大体 1 週間に 1 日に値するんですね、3 年間にばらすと。そのぐらいの比率をやっている。4 年になると研究ですから

ちょっと別にしまして、大体そのぐらいでインターンシップという言葉でやっております。デュアルシステムとかいろいろな名前でやると、確かに先ほど出てくるように、私も、デュアルシステムの意見ですと、やはりもっと労働側にウエートを置かないと学校側からだけではだめではないのかなと、私はこの資料を前もっていただいた見たときに、これは個人的な感想ですが。

以上です。

伊理会長 どうもありがとうございました。そういうご経験は大変貴重かと思いますが。私も、今、吉川先生が、10年後はどうなるかわからないということを何遍かおっしゃったのですが、ドイツなんかでは今のお話のようなシステムでやっておられて、会社側のシステムというのは10年一律のことをやっているわけでもなくて、どんどんどんどん技術革新に応じて変えているわけですね。

先ほど申し上げたように、中身を決める段階で、いわゆる訓練規則がありますけれども、今は大体連邦レベルで決めているのが200ちょっとあるのですけれども、それを毎年例えば10とか20とかどんどんリニューアルしていくのです。改訂し終わった上で10年ぐらい立つと一回りしまして、それで中身がすごく変わると。もちろん全部ではないのですけれども、中身を時代に合わせて変えていくと。したがって、教える方も当然それでできなければ教えられないということになります。

伊理会長 だから、したがって、その会社の方の仕組みも変わると。

したがいまして、先ほどは余り申し上げなかったのですが、実は手工業については非常に小さな企業が多いので、すべてを企業の中でやるのが難しいんですね。したがいまして、企業が合同でとか、あるいは地区の会議所がお金を出して別の企業を越えたところに訓練施設をつくりまして、そこで訓練をやるというような形のことをやっています、あるいは、この部分については共同のところにお任せしようという形でやっているところもあります。したがいまして、技術革新の速さに対応するためにどうするかというのは、企業もかなり苦労はしています。けれども、それに合わせてやっているということになります。

我々の会社だと、学生はインターンで。

私も40年前に工場実習というのはしているのですが。

大抵一月ぐらい現場実習をしていました、今はちょっとどうなっているのかわからないのですが。

伊理会長 工場実習というのは、昔は工学部関係では熱心にやっていたね。それがだんだんだんだん評判が悪くなってというのは変なのですけれども、学生の方の評判が悪かったんですね、ですから廃れていって。最近は名前を変えて、インターンシップという名前で大学

の方もかなり本気になってやらなければというふうになっているようですけれども。

直接ここには、この部会とは余り関係ないのかもしれませんが、大学レベルの方で申し上げますと、先ほど申し上げた専門大学というのがまさに今おっしゃられていた6カ月間1ゼメスターを全部とって、いわゆる実習ゼメスターというのをつくっています、それで4カ月やるという形のもを中組んでいます。大学の方は基礎実習と専門実習と合わせて全部で26週間、半年分はやはりやる形にはなっています。ただし、大学の方ではとりわけ自然科学系がカリキュラムがかなり込んでいますので、できれば入ってくる前に8週間とか13週間分ぐらいはやってきてねと、残りの分については実際に卒業して働く者に類似した中身を企業でやってもらうというような形で今組んでいます。

伊理会長 いろいろな視点からご意見やご質問がありましたら。

私の方は、先ほどごあいさつのときに申し上げましたけれども、技術専門校でインターンシップというのを12年度から試みに試行ということでやり始めて、13年度は一応できれば全部やるという前提で17校全体で、各企業にお願いして、受け入れていただく場合にはやると。大体3日~10日ぐらい、訓練の最終段階の生徒を企業に受け入れていただいて、現場で体験していただく。

これについては2つの狙いがありまして、1つには、まず訓練生たちの職業意識を醸成する最後の仕上げというか、やはり現場に行っていただくこれから職業に就くということの本当の意味がだんだんわかってくるということで、職業意識の最後のかためといえますか、そういうものにどうしても必要なのではないかという思いがあります。

もう1つは、企業側からすると、私どもの技術専門校の訓練を受けた人たちがどのぐらいのレベルにあるかを確認いただくということで、就業についてのマッチングをするいい機会だということで、その意味では私たちの方でも、就業機会をふやすということで、この2つ目の狙いを持っています。

それで、私は今でもちょっと信じられないことなのですけれども、企業側からすると、先ほど来お話が出ていた、労働力として10日間活用させてもらうよという企業さんがおられるのですが、そこまで優れた労働力たる位置にあるのかということについては私自身まだちょっと信じがたいのですけれども、そういうふうに言っていただく企業もあって、現在、無償でお願いしているわけですし、その意味ではインターンシップということについてはこれからもまだまだ拡充していきたいと思っておりますけれども、いろいろな議論がある中でそれなりに手探りでやってきているというのが今の技術専門校の側の問題でございます。

その中で今一番難しい問題は、介護サービス科という、皆様方がご存じの、ホームヘルパーの育成コースがあるのですが、これは民間あるいは福祉分野、労働分野、この辺が全部競合し

ています。それで、実習が必要なのですけれども、その実習先の受け入れ場所で競合するという。そうすると、これは受け入れていただく民間の社会福祉法人とかが、株式会社でやっておられるところもありますけれども、そういうところで受け入れていただくに当たって謝礼等の問題が出てくるということで、謝礼の多寡によって受け入れが決まるような妙な市場性を持っていて、これもまた苦勞の1つで、私たちの公立のところではなかなか大きな謝礼は払えませんので、介護の場合はそのインターンシップの変形でしょうけれども、介護の実習をやる場所の確保ということが大変難渋しているということがございます。ご紹介をいたしました。

伊理会長 ありがとうございます。

ちょっと謝礼とか無償とかという話があったのですけれども、そもそもインターンシップとか昔の工場実習でも全く同じことがあったのですけれども、どっちがどっちにお金を払うのかというのが必ずしも自明ではないのですけれども、その辺はドイツの場合はどうなんですか。

デュアルシステムの方でお話をしますと、これは、基本的には、給与ではなくて、企業の方から手当ではもらえます。訓練給付金みたいなものをもらいます。企業側が訓練生に対して支払うと。これは、額にしますと、専門労働者の3分の1からほぼ満額に近いような形で値段は変わるので、支払ってあります。ただ、今お話がありました大学レベルでの実習、いわゆる日本の昔の工場実習について、先週ドイツでお話を伺ってきましたが、基本的には無償です。企業の方もコストを払う必要はないのだけれども、企業の方によって払っている場合もあるということでもあります。したがって、基本的には払っていない企業ももちろんある、けれども払っているところもあって、多いところだと日本円に直すと8万円ぐらい月に払っているようなところもある。場合によってはそれをその後アルバイトとして続けて、そのまま就職ということに結びつく場合もあるということでおっしゃられていました。

伊理会長 今、渡邊さんがおっしゃったのは、逆の話ですね。こちら側が現場の方に支払う話ですね。

さっきの後ろの方はそうですね。あとは、普通の科目は全く一切お互いにお金はないですね。

たしか労災の問題などあるから、一時的に雇うということをしなないと。

ですから、一般的には勉強の一環という位置づけで、あくまでも労働契約みたいなものは結ばずに、保険の関係は任意で私どもが掛けていて、事件、事故が起こった場合には私どもが掛けている保険でその手当てをするという方法です。

伊理会長 現在、都立の高校でも、インターンシップをやっておられるところはありますよね。そのときに保険の話はどうなっているんですか。

事務局 一応、インターンシップは学校の教育活動に位置づけた就業体験ということですので、日本体育学校健康センターの給付対象になると思います、けが、事故等があった場合には、伊理会長 教育の一環だということでそっちから払われるわけですね。

事務局 あと、ハローワークさん等を通して、任意の損害賠償保険に入っている学校が多いと思います。

伊理会長 そういうのもあるんですね。いろいろな問題点が出てきますね。

郷副会長 産業教育振興中央会で調べてみたら、保険会社と契約をいたしますのは、いわゆる傷害保険、子供たちが体をけがした場合の傷害保険、もう1つは損害保険、相手の会社に例えば行って何かを壊してしまったとかという損害保険、その両方をつくりまして、たしか1人が250円だったかな、たしか保険料というのはそのぐらいなんですよ。

伊理会長 では、子供たち本人も幾らか払う。

郷副会長 子供たちが自分たちで払う形をとってもらっているんです。それで、実際に今までに4つくらい損害保険が関係したものがあつたのですけれども、それはもう保険会社の方で全部オーケーということで出しております。これは日本じゅう全部を対象にした保険ですね。

それから、今お話があつたいわゆる今までにあつた保険というのは、それはそれでまた別にあるんです。

伊理会長 小杉さん、それに関して何かご発言はございませんか。

小杉委員 今、基本的な社会のシステムが違うから、今デュアルシステムの詳しいお話がありましたけれども、そのまま日本には絶対当てはまるものではないけれども、基本的なところとして今インターンシップが.....、これも実はインターンシップそのものの言葉はアメリカ型の学んだ言葉だけ入れて、実態は全くアメリカと日本とはやっていることが違うんですね。そういう意味では、今、デュアルシステムという言葉であれ何を使おうと、やはり日本は日本で違うものになるということは間違いのないと思うのですが、基本的には、今改めてデュアル、デュアルという言葉を使おうとしているのは、今みんなが高校の現場で理解しているインターンシップというのが1日ないし数日間の就業体験という形で理解されてしまっているの、その意識を変える、そうではないもっと長期型の就業体験をしていこうと、そういう意識改革のために改めて違う言葉を使ったと私は理解したのですけれども。そういう意味では、今の本当のデュアルの言葉の後ろについているものをそのまま全部は持ってこれないけれども、企業の方が若者を育てるために必要だと思って参加してくれる、そういうことがどうしても必要になってくるので、その辺のところの部分が、多分デュアルという言葉を使うことによって、企業ももっと主体に参加してくださいということなのかなと、思っているところがあります。

伊理会長 ありがとうございます。

企業の方のご協力、ご理解を得るのには、ドイツの例というのはある意味ではいいのかもしれませんね。

ですから、先ほども申し上げた、企業の方にメリットがあるということを企業の方に理解していただければ、ただこういった目的でご協力くださいと言ってもだめなわけですね。それだけでは通じないので、ではどういったメリットをこちらの方から提供できるのかということがやはり問題になるわけですね。

伊理会長 だけど、大きな目で見れば、企業にメリットがあるかないかということよりも、日本にとってメリットがある。

したがいまして、個々の企業ということになるのか、いわゆる業界団体の中でそれが必要だというふうに考えていただけるのかということになるかと思いますが。

インターンシップは、提唱上は、できるだけ受けましょうと。インターンシップを受け入れている企業というのは相当な技術というのを持って、そのディスクロズがかなりされていまして、ホームページからアクセスできるようなリストも持っているのですが、一応それは建前でうちもやるよと言っているのか、実際にやっているのか、まだそれはチェックしていないのですけれども、随分たくさんの企業が、インターンシップを受けますと言っているんですよ。

要するに、インターンシップというのはアメリカから来ているわけで、ここでちょっと明確にしなければいけないのは、多分、日本で昔からある実習というのと違うんですね。やはり、文科系というか、事務系の人たちのインターンシップが今日本では非常に問題で、これを受け入れることは非常に難しいと。多分、技術系の方は足りないわけですから、逆に言うと、お金を払ってでも早く確保したいというのも一面ではありますね、全部だとは言いませんけれども。そういう意味で保険の問題とかいろいろ出てきますが、今のインターンシップで一番問題なのは、いわゆる事務系の人たち、普通科卒業の人たちをどうするかということの方が問題で、さっきちょっと石川委員がおっしゃったように、やるよと同友会にしても何度も言っているのですが、現実にやれないというのは、普通科は使いものにならないのが現実なので、普通科は仕事って何というふうに聞きにくぐらいなんです。ですから、現実に今何年もインターンシップを受け入れている会社で、有名な会社ですけれども、来た人たちが、全員まだ入社したことがないと、あくまで文科系はただ見に来るだけで、こんな厳しいところはやめようと言って違うところを受けるとというのが現実なので、そういう問題と混同してしまうと論点が定まらないのではないかなと思うので、そこはこれから分けて話をされた方がいいのではないかと思います。

技術系のインターンシップの場合はもうちょっと長くないと。

だけど、アメリカの文科系のインターンシップだと4年間ですよ、4年間にわたって何回も行くわけですから、いずれにせよ3日とか1週間というのはほとんど冷やかに過ぎないのではないかなという気がするんですよ。

一番来るのは大学系の建築科が多いと。あるいは、情報系の学生は昔よくコンピューター系の部門へ来てもらうとかしていました。

そうすると、完全に働いてもらうというのが一方にない。

伊理会長 いろいろなお話がございます、そういうお話もちろん広げればあるのですけれども、ここは一応産業教育審議会ですので、文科系のことは別にしましょうと考えますが。

だから、論点の中にそこが入ってきてしまって、そこをちょっと分けないと、きちんと分けていかないと、どうも混同して。

伊理会長 そうすることで、むしろ、工業高校というのか、今は専門高校というのでしょうか、そちらの方が普通高校に比べて今は、そうってはまずいけれども、とにかく何となく地盤沈下しているのが、今のようなご議論を含めると、またその地盤が上がってくるようになればなおありがたいんですよ。ですから、やはり日本全体のためにということでこういう産業教育をしっかりとさせたい、そういうコンテキストの中でひとつお話をいただければと思います。

先ほどの資料の中で、都立専門高校の意識調査を見まして、専門高校生の3分の1が普通科に進学を希望していたということですが、やはりこの辺に問題があるのかなと。やはりその辺に単一の価値観みたいなものがあって、今のお話にもありましたように、専門高校より普通科の高校の方がレベルが上のようなイメージを持っておられるようですが、実際には普通科の高校というのは必ずしもレベルが高いとは言えないような気がするんですね。普通科でもいわゆる進学を主目的にしてそれが進学校として認められるようなところはいいのですが、進路が多様化している、就職希望者もいたり、実態はフリーターをたくさん出しているような高校もあります。そういう実態があるにもかかわらず専門高校生が普通科にあこがれるというのは、やはり中学校の進路指導にも問題があると思います。なお言えば、小学校あたりから親の意識も変えないといけないと思いますし、いろいろな意味で職業教育とか職業を意識させるような指導の積み重ねがないと、やはりこういう事態は変わっていかないような気がしますね。選択肢が多い社会というのは豊かな社会だと思いますので、こういうデュアルシステム、今までになかった高校をつくらうというのはある意味ではすごく素晴らしいことだと思うのですが、同時に、やはりそちらの方面にも目を向けていかないといけないと思います。

それから、若い時分にこういう方向に進みたいというのを余り確定させてしまうこと自体が果たしていいことなのか悪いことなのか。さっきからずっと坂野先生のお話を聞いていて、ド

イッの人はみんなそれで納得して満足しているのか疑問があります。これを日本で考える場合、やり直しがきくような、途中で進路を自由に変えられるようなところも残しておかないといけないのかなと、そんな印象を持ちました。

伊理会長 ありがとうございます。

要するに、どのくらい後から横滑りができるのか、あるいはやり直しができるのかという話で。

実はそれがまさに私の博士論文だったのですが、先ほど申し上げましたように、中学校レベルで3つに大体3割ぐらいずつ分かれていくわけですけれども、実は大学の方に行くよりギムナジウムの方にどれだけ流れられるのかというのがポイントであります。

1つは、その基幹学校から実科学校の方に流れていくのが修了段階で大体15%ぐらい、さらに実科学校からギムナジウムの方に流れていくのが15%ぐらいなのです。したがって、形とすればギムナジウム上級段階に行けるのは実は4割ぐらいまで行けないとおかしいんですね。ところが、実際にはギムナジウムの方からおれはもう向かないなという形で実科学校とか基幹学校の方に流れる子供もいるわけですよ。完全にセパレートされているわけではありまして、むしろ、これもまさに入るのはやさしくて出るのが難しいのが向こうのシステムですから、途中で例えば2回留年をやったらもうそこからは入りなさいというような形になっていますから、それでまた出る子供もいるんですね。それは職業訓練の中でも同じです。

したがって、先ほども申し上げましたけれど、実は今必ずしも、大学入学資格というのは最終的には取ればそれに越したことはないわけですけれども、そればかりではなくて、例えばギムナジウム上級段階を通過して大学入学資格を取った者のうちの実は4分の1ぐらいは大学に直接行くのではなくてまずデュアルシステムに行くのです。その中で職業資格を取って実際に実務をよく理解した方が大学の勉強が生かしやすい、だからそっちに行くというような形のことをやっています。と同時に、もともとは大学入学資格を持っていないのだけれども、デュアルシステムを終わった後に、その1枚目のちょうど真ん中ぐらいにあります専門上級学校というのがあるのですけれども、そちらの方にまた入って、それで専門大学入学資格を取って専門大学に入ってくる、さらに専門大学を出た段階でもうちょっと上で勉強したいという形であればまたさらに総合大学の方に入るといったような形の子供たちも少なからずいます。ただし、これについてははっきりとしたデータが実は出ていないのです。

ちょっとその関連で。

私もすごくそのことを、早くから道が決まってしまうのでみんな満足なのかと質問したことがあるんですね。結局、やり直せばいいんだよというのが答えだったんですね。要するに、何度でもやり直せばいいことだから、そんな大した問題ではないというのがドイツの考え方だ

など思っています。結局、ある意味では、年齢に対する感覚が随分違うのだと思います。職業資格というのが職業に入るパスポートですから、年齢ではないのですね。ですから、人によってその資格を取るまでにものすごく差があって、それ自体が問題視されていない。やはり年齢主義というのは日本の中になんか広まっていますから、この感覚が随分違う。高校を18歳で卒業するということが全然ごく普通ではない世界ですから、全く年齢感覚が違うというのがすごくドイツのシステムと日本のシステムの違いで、日本にとっては10歳で分かれるというのはすごく大変なことのようだけれども、向こうにとってはある意味では何回もやり直せばいいだけの話だから、年齢の縛りが違うというのはすごく感じました。

伊理会長 ありがとうございます。

もう実は時間になってしまっていて、非常に多くの方にご発言いただきましたけれども、初回でもございますから、いかがでしょう、まだご発言なさっていない方はどうぞお願いします。

私は立派ではなくて本当にばかで字が読めない人間ですけれども、ものづくりとしてどうしても我々会社の方で欲しい人は指先の器用な方が欲しいわけです。三鷹光器も、ライカというヘルプスの会社があるのですが、そこ15年おつき合いをしているのですが、約1年間ライカの社長が毎日うちのところに来て一緒にやりたいと。どうしてうちみたいな町工場に来てやるの、あなたは変わっていると言いますと、この会社は変わっているからどうしてもおつき合いしたい、我々はどうしても顕微鏡をうまくつくれないということでライカとおつき合いを15年やっているわけです。先ほどお話ししたヨーロッパは、中学を卒業したら4年間現場に行って仕事をやって資格を取らなければ上に伸びていられないという体制がありますけれども、ライカヘルプスも、大体毎年70名の方が教えてくださいと来ていて、ほとんど職場に行く学校みたいになっているんです。そこで現場の人が交代で教えている。大体4年生ぐらいになるともう売り物になるようなレンズをつくる。そこで卒業をしたら、なるだけライカの会社で働いてくださいと言うらしいのですけれども、場合によっては、一生懸命スイスに残るように説得はしますが、ドイツとフランスに逃げていく人もいますよと、そういうことを言っておりました。

私もものづくりで30人のこのちっぽけな会社だけれども、なぜ景気がいいのかというのは、町工場は人にできないものをつくらないとやっていけないのです。普通のものをつくったら値段はたたかれてしまうのです。三鷹光器は日本の業界では取引できないわけです。前にE T V放送でお話をしたのですけれども、入札制度がありまして、中小企業のもを買ってはいけないという法律があるわけです。ですから、大学を卒業したらなるだけそういうところに就職しないようにと先生が言っているかどうか知りませんが、それだったら我々は全く変わったものをやろうと。それで、今、脳腫瘍の顕微鏡をつくっているわけです。今まで日本の大手メーカ

ーでつくっているのは助かる確率が 50%、ライカが 60%、カールツアイスが 70%、そこで、ライカがどうしても負けるので、何とか一緒にやってくれないかというのでうちに来て一緒にやって 75%ぐらいになって、これが今世界じゅうで売れているわけです。外国は、会社が中小企業でも、作った人が中学 4 年生、中退でも関係ない、私は助かりたいんだというのが外国の考えです。日本は、そうではなくて、大手メーカーの大学院を卒業した人が作った方がいいんだと、もしも死んでもあなたのうちにはそういう方はありますかと、うちはいないと思います、しかし大学でつくってその患者が死んだとしたらもうしょうがないでしょうと、そういうふううまく逃げている。外国はそういうことはもうさっぱりしているので今やっているわけです。そういう意味でものづくり、我々の第一線は、どうしても一か八かの本当に大変な仕事しかしない、医療機器はそういうものをつくっております。

三次元は、今 175 の精度のレンズをつくっているわけです。これはもう学歴も何も関係ない、本当に技術が必要なのです。そういう意味で、今うちでは最低高校までの勉強をしてほしいと、場合によっては中学でも私はいつも結構ですと言っているわけです。勉強は数学と国語だけは絶対覚えてくださいと、それはいつも中学生の方に、高校に行かなくてもいいですよ、素直であれば後は教えてあげます、そういうふうにしてうちの会社は変わった会社で今注目を浴びているのですが。とにかくものづくりの好きな方と。それで、英語ができなかったら、うちは週 1 回火曜日に教えているのですけれども、それで外国の職人さんの友達をつくりなさいと、これが一番いいのです。そういうふうにしてやっております。

あと、その次には、大型の望遠鏡をつくってはいるのですが、これはもうやはり入札でもって制限されるなら今は望遠鏡は控えようと、本来は望遠鏡が必要なのですけれども、E T V のときにもお話ししたのですが、望遠鏡で可視光線をとにかく皆さんに教えないともう仕事はないですよ、今までの仕事は全部中国に教えてしまったのだから、それが、あなたは 1 万円で作るかと言ってできなかったら、20 万円だったら中国で 1 個つくったら 20 個つくるということは無茶でしょうと、それだったら光を使った職人さんが必要だと、そういう意味でこれからの皆さんたちも数学だけは教えてやってほしい。

だから、今いろいろな中学校に行って講演をするときに、数学と国語は勉強してほしいと。確かに今先生たちが一番大変なのは、能力のない人に選ぶ権利を持たせてしまった親が悪いんです、私はいつもそういうふうにいるんです。だから、うちの社員たちにも、あんたが悪いのではなくて、親が悪いんですと。それはどういうことかといったら、小さいときに、四つんばいで歩いているときは、畳の縁でも何でもあれば口に入れるんです。それで何でも食べてしまう、まずいものでも食べるんです。恐らく人間のお乳だって甘くはないと思うんです、それでも喜んでるんです。それがものを食べるようになったら、おいしいものを食べせると、

何も知識のない赤ん坊がもううまいまずいを選んでしまう。そうすると、何でもおいしいものを食わして、好き勝手なことをやって小学校に行ったら、もう今度は自分の選ぶ権利がないと騒いでいる。それを厳しく言えばPTAに怒られるから適当にして給料をもらってあげればいいと、私はそういうふうにするのですけれども、本当に厳しくしなければいけないのは、幼稚園時代だと思ふのです。だから、そういうふうにしていたら、恐らく生徒も素直で勉強してくれるのではないかと。何も能力のない人が何で選ぶんだと。今現在、もう30代でフリーターでもって何で選んでいるのかというのは僕らも本当に腹が立つのですけれども、これは小さいときに大事にしたもののつけが回ってきているのではないですか。これを直すのは大変でしょう、でも今からでもいいから小さい子はそういうふうにした方がいいんじゃないのと、それで、数学、国語だけは教えてほしいと、意味と原理をうまく教えたらどうですかと、そういうふうに言っているわけです。

三鷹のすぐ近くに天文台があるのですが、台長も非常に困っていて、教えた生徒がどうも民間とうまくいかない、会議をやってもうまくいかない。三鷹光器の入社試験は模型飛行機をつくらせるんです。例えばこれがうまく飛べばもう80点あげます、大学を出ていても、中学を卒業しても、100点満点は20万あげますと。大学生は19万以下は採用しません、中学生は16万以下は採用しない、だから中学生もそれが上手にできたらうちは20万あげますというふうに言っています。そこで、台長さんに言って、生徒さんにちょっと模型飛行機をつくらせたんです。そうしたら3分の1がおれにつくらせるのかと言ってそのままむしゃぐつて捨ててしまったのと、つくったけれどもみっともないからといって研究室に置いたのと、あと3分の1は野球のグラウンドへ持ってきたのです。そこで台長さんに、持って来た人は全部名前を書いておきなさいと、民間の人との会社との接触も上手でしよう、生徒も喜んでいてでしょうと、だからこれからそういうふうに授業を組んでいかないといいものはできないですよということをお話したことがあります。

どちらにしても、高校生までが一番大事なところですから、うまく教える方法をこれから考えなければいけないけれども、相手がそういうふうに、能力はないけれども選ぶ権利を反対側に使って教えないと難しいような気がします。

伊理会長 ご意見ありがとうございました。またこれからもそういう観点からのお話もたくさんいただければと思います。

中学校の方の立場でどういうことができるのかなというふうに考えながらいろいろお聞きしました。

実態はやはり普通科、普通科で、親御さんが、結局、職業高校は大学へ行けないと、専門高校は大学へ行けないと、自分の子供はとにかく大学へ、そういう実態です。それと、中学校の

方もようやく職場体験というのが少しずつ入ってきましたが、本当に、うちの学校ですと半日ぐらいなのですが、お風呂屋さんだとか、地域に出かけていって一緒に長靴を履いてお風呂掃除をしたりとか、そういうことをようやくちょっとやり始めたというところで、なかなか中学校、小学校の実態は厳しいものがあります。でも何とかせっかくの機会ですので勉強させていただいてお役に立てるように。

伊理会長 そういうところがこういう改革でどんなふうに、幾らかでもよくなるかという観点からひとつお願いいたします。

私は商業の代表で参りました。産業教育、きょうずっとお話の流れを伺っていますと工業がどうも中心ではないかなというふうに思っていますが、日本の歴史を見ましても、この狭い日本で、島国で、結局どんどん海外に行って商売をする、ものをつくるということも最近は行われているんですね、実際に。ですから、ぜひ産業教育の中における商業のポジションも十分にご理解いただきたいと思います。こういうボーダレスの時代になってきましたから、今普通の商社が相対的に地盤沈下したと同じように、もう工業における産直であるとか、工業製品を直で売るとか、そういう中で商業の意義というのは相対的には下がってきていると思います、それは世界的な傾向であろうかなと思っていますけれども。ただ、私はやはり、例えば先ほど中村先生がおっしゃいましたように、せっかくいいものをつくっていらっしゃる、にもかかわらずそれがあつた特定の市場でしか通用しない、そこをやはり広げていくのは私は商業だと思っています。そういう視点でこれからいろいろな勉強をさせていただきますので、よろしくごお願いいたします。

伊理会長 どうぞよろしくごお願いいたします。

あとは、井上先生ですかね。

まず、先ほどの向平先生ですが、小・中学校段階からのものづくり教育というのは、今文科省が何かやっていますよね。東京が指定されて、たしか東京の大田区が地域として指定されて、昨年、今年と今年度いっぱい終わるはずですよ。ドイツの教育制度ではものづくり教育を、いわゆる3本立てにした、日本の場合は1本立てなのですからけれども、3本立てにして、随分小さいうちからいわゆるオリエンテーションをやったり、あるいは親と子供と考へたりということと自分の将来を考へているのではないかなと思います。もちろんやり直しはできるシステムだと思ひますがけれども。ですから、日本でも小さい時期からそういうことというのは必要なのではないかなと思います。それが日本では、いわゆる中学3年生、もう15歳の段階で高等学校はどこを選ぶか、そうするとちょっと遅いのではないかなという気もするんですね。

今、中学校の進路指導としても、それこそ工業へ行くのか、商業へ行くのか、あるいは普通科に行くのかという、今はあまりないのかもわかりませんが、いわゆる偏差値輪切りみ

たいなそういう面がないとは限らないですね。ですから、やはり日本の国全体が、こういう進路に関してみんながそれぞれ考えると、そういうふうになってくれればありがたいですけれども、なかなかそうはいかないだろうと思っています。

伊理会長 ありがとうございます。

そういういろいろと身近な現場のお話も伺えたらと思います。

さて、申しわけありませんが、まだいろいろご発言もあるかとは思いますが、もう時間がかかり、私が言われている時間よりも 20 分ぐらい過ぎてしまっているのですが、今回はこのぐらいで意見交換は終わりにしまして、また次回までに専門部会の方でのご検討も、より具体的にご検討も踏まえて、また次回にご意見をいただければと思います。 それでは、最後になりますけれども、今後の日程表を先ほどいただいておりますが、事務局の方からご説明をお願いいたします。

事務局 それでは、資料4の「今後の日程について」をご説明させていただきたいと思います。資料4をごらんいただきたいと思います。

審議会につきましては、本日が第1回ということでございまして、1月中旬に第2回、以降、来年の9月下旬に答申をいただきたいと考えております。都合5回の審議会を考えております。

それに対応するような形で専門部会を設置していただいたわけですが、本日が合同開催ということでございまして、9月上旬まで7回を予定しております。既に第2回の日程が決まっております、12月20日を予定しております。きょうのご議論を踏まえて論点整理をさせていただいて、その整理をしたものとして1月中旬の第2回審議会を考えております。

以上でございます。

伊理会長 ありがとうございます。

そういうことでやるということで、何かご質問のようなことはございませんでしょうか。ひとつご協力くださいということでよろしゅうございますね。

そうしますと、次回はどうか、1月中旬の話、これについてはもう皆さんから既にご都合を伺って。

事務局 次回については1月中旬ということで予定をしておりますが、本日、机上に日程調整表をお配りしてございますので、後日ご記入していただきましてご送付願いたいと考えております。調整しまして後ほどご通知をさせていただきたいと考えております。

伊理会長 時間超過でご迷惑をおかけした方もあるかと思いますが、まことに申しわけございませんでした。

本日は最初の顔合わせということで議論が十分できませんでしたが、いろいろな活発なご意見交換がいただけてありがたかったと存じます。

以上で本日の議事を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。

了