

# 第20期東京都産業教育審議会 第2回会議 議事録

平成14年1月25日(金)

午前10時から12時

都庁第二本庁舎31階 特別会議室21

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
梶谷	正義	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2回会議次第

1 開会

2 議事

「東京版デュアルシステムの基本的な考え方(案)」について

(1) 基本理念

(2) 教育理念

(3) 教育方法

(4) 実施形態

(5) その他の課題

3 今後の日程について

4 閉会

事務局 おはようございます。定刻になりましたので、始めさせていただきたいと思います。

皆様方には、お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。中村委員が若干おくれておりますが、出席予定になっております。定刻になりましたので、第20期の東京都産業教育審議会第2回会議、また第3回の専門部会を合同開催させていただきます。私は、東京都教育庁高校教育課長の舟橋でございます。しばらくの間進行させていただきます。

最初に、前回ご欠席の委員の先生をご紹介させていただきたいと思います。都立園芸高校校長の梶谷委員でございます。

梶谷委員 前はども申しわけございません。園芸高校の梶谷でございます。どうぞよろしく申し上げます。

事務局 よろしく申し上げます。なお、本日は石川委員、小杉委員、鈴木委員の3名が、ご都合によりまして欠席でございます。よろしくお願いいいたします。

本日の会議でございますが、お手元の次第でございますように、議事といたしまして、東京版デュアルシステムの基本的な考え方につきましてご審議いただきたいと思います。

まず、机の上に配布させていただいております資料の確認をお願いしたいと思います。1枚目がただいまご説明した会議次第でございます。その次が資料1ということで、右肩のほうに表示してございますが、「デュアル合校」教育システムの案でございます。その次の資料2が、東京版デュアルシステムの基本的な考え方(案)ということで、17ページの綴りになっております。本日の中心的な資料になるものでございます。その次の資料3が、報酬の検討の資料でございます。資料4が、デュアルシステムに関する企業等調査についてのご提案の文面でございます。また参考といたしまして、今後の審議会の日程、また1月23日に東京新聞で記事がございまして、その抜粋。最後に委員会名簿を添付させていただいております。

以上、次第を受けまして8点になるかと思いますが、ご確認をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは伊理会長、会議の進行をお願いいたします。

伊理会長 かしこまりました。それでは、時間もございませんので、早速会議次第に入らせていただきます。

本日の議事ですけれども、テーマは「東京版デュアルシステムの基本的な考え方」となっております。資料をもとにご意見をいただき、できればここで東京版デュアルシステムの方向性を定めていきたいと思っております。

前回もいろいろご説明がございましたように、東京都としては基本方針「東京構想2000」に、このデュアルシステムの導入というものを掲げておられるようで、それを実現するために、

どういう理念のもとで、どういうやり方でやっていくのがよろしいかということ審議していただければと思うわけです。

本日はなるべく方向性を出して、もちろん具体的な問題については、まだまだいろいろ検討すべきことはあるかとは思いますが、専門部会も含めて、そちらの具体化のほうに進んでいければいいかと、私としては思っておりますので、よろしく願いいたします。

前回と今回の間に、専門部会のほうでもいろいろたくさんご意見を出していただいて、検討されていたと伺っております。専門部会の皆様にはいろいろとお手数をおかけしたと聞いておりますが、感謝申し上げたいと存じます。

本日は、議事にいろいろ書いてございますけれども、大きくは2分類して、理念的なものを実現する場合の具体的な方策について、問題点をレベル分けしてご審議いただければと思います。ですから、まず理念的な話のほうからということになりましょうか。事務局からご説明いただければと思います。お願いいたします。

事務局 それでは、事務局からご説明させていただきます。

今回お示しする案でございますが、東京版デュアルシステムの基本的な考え方を示させていただきたいということでございます。多くの事項について、専門部会委員の皆様方からご意見を出していただく中で、多くの課題が出てまいりました。その課題に対する対応ということも含めまして、事務局で案をつくりまして、再度、部会委員の皆様方にご意見を伺いながらまとめてまいりました。

最初にデュアルシステムの全体像についてご説明させていただきたいと思っております。資料1をご覧くださいと思います。

資料1は、先ほど申し上げた資料2の基本的な考え方を概括的に図式化したものでございます。まず全体像をご説明させていただいて、具体的な資料2のほうに移りたいと思っております。

まず、この図式化したものでございますが、真ん中にデュアルシステム高校、まさにご検討いただきたい高校が真ん中に置かれておりまして、単位制と考えております。単位制と申しますのは、後ほどご説明申し上げますが、学年の区分がなく、修業年限の中で決められた単位を取得すれば卒業できる高校という形になっております。そのデュアルシステムの高校に、下から3つほど矢印がついておりますが、その矢印の3つの柱が入学してくる子供たちの想定でございます。一番左が「勤労青少年」。いわゆる中卒の労働者。技術、技能等をさらに高めたいということと、高校卒業の資格の取得も希望する、明確な目標を持った職業人と考えております。真ん中の、黒い太めの矢印のところ、「中学新規卒業者」と書かれておりますが、その部分が主体の入学生になるのかなと想定しております。右のほうに「フリーター（高校中退者も含む）」ということを書いてございますが、いずれにしても、就職しながら勉強したいで

すとか、働くことを体験したい、就業することで高校の卒業資格を得たいといったような生徒や既卒者について想定しております。

そういった子供たちが入ってくる高校としてのデュアルシステム高校、左のほうに「企業と提携」というふうに書いてございますが、企業における実務を単位として認定する形を考えておりますので、企業との提携を密接にとって、職業観ですとか勤労観を育成していきたい。まさにこの辺がデュアルシステム高校の考え方の中心の部分になるかなと思います。

もう1つ、右のほうに「都立高校」と書いてございますが、既存の都立高校との学校間連携ですとか、場合によっては進路変更、これを相互に関係をつくりたいと考えております。都立高校の下のほうに、四角で囲んで「デュアル合校教育システムとは」と書いてございますが、デュアルシステム高校と他の都立高校が連携をして、連携先高校の単位の取得ですとか、進路変更に伴う転学を可能にしたシステムを構築したいと考えております。

次に、デュアルシステム高校のほうに戻っていただきまして、一番上に「企業へ」というふうに書いてございます。黒い太い矢印になっておりますが、まさにデュアルシステム高校を卒業して、そこに書いてあるような高い職業意識と自立心を持った形で卒業していただいて、企業に就職していただきたい。場合によっては短大ですとか、大学へ行く方もいらっしゃいますので、右のほうにちょっと曲がった矢印を付けております。デュアルシステム高校に入っても、進路変更でデュアルシステムではない都立高校に行かれる方もいらっしゃいますので、そちらの都立高校からも企業へいく形もある。またその逆も、都立高校からデュアルシステムの高校に入ってくるということも可能としたい。概括的に、「デュアル合校」教育システムというネーミングでご説明させていただきたいと思います。

それでは次に本題でございますが、資料2につきましてごらんいただきたいと思います。

資料2でございますが、17ページにわたっております。一番上にも書いてございますが、12月20日開催の専門部会、またその後の専門部会委員の皆様方のご意見によりましてまとめたものでございます。骨子につきましては部会委員のご意見を踏まえて、事務局が作成したものでございます。課題につきましては、部会委員の方々、または事務局が提示したものでございます。課題に対する方策につきましては、現時点での事務局の素案を記載したものでございます。中ほどに、参考までに諮問文をあらためて記載してございます。

目次がございますが、この基本的な考え方の構成といたしましては、まず1番、2番で理念を示しております。以降、教育方法、実施形態、その他のさまざまな課題について整理してございます。目次の右のほうに、専門部会委員の意見という整理をさせていただいておりますが、専門部会の委員の皆様方からあらかじめ意見をいただいております、本日の審議の中心となる部分についてまとめさせていただいております。この部分についてご審議をいただけるかと

思います。

それではまず、2つの大きなグループに分けてご説明させていただきたいと思います。1番の基本理念から4番の実施形態の(3)提携企業まで、まずご説明をさせていただきます。

それでは1枚めくっていただきまして、2ページから始めさせていただきます。

まず基本理念でございます。理念のところにつきましては課題が特にありませんので、読み上げさせていただきたいと思います。まず骨子でございますが、基本理念といたしまして、「生徒一人ひとりの実務能力開発を目指し、将来のキャリアプランを実現する力をつける教育システム」としたい。次に、「企業における実務を大幅に教育課程に位置づけた教育システム」としたい。3番として、「職業人として必要な基本的・基礎的な技術・技能、さらには先端的な技術や伝統的な技能等について、実践を通して体得する」。4点目として、「高校卒業資格を得るとともに、修得した技術・技能を証明する検定資格(職業資格)を取得することを目指す」。5点目として、「ドイツとは異なる東京版のデュアルシステム」としたい、ということでございます。ここでデュアルシステムとネーミングをしておりますが、インターンシップよりもさらに踏み込んだ形での企業とのパートナーシップを深めていきたい。そのようなシステムとしてデュアルシステムと呼んでいきたいと書いております。

3ページでございます。教育理念になりますが、学校像として4つで整理してございます。まず1つが、「高校に在学しながら企業において働くことの大切さを習得する学校」であること。次に「生徒の実践的能力を向上させ、社会に貢献する人材を育成する学校」であること。3点目として、「自分の持つ技術に対する自信と誇りを培う学校」であること。最後でございますが、「就業を通して将来の職業に対する目的意識を醸成するとともに、人間関係の大切さや働くことの尊さを学ぶ学校」と掲げたいと思います。最後に生徒像でございますが、「職業人としての自立を早く望む生徒」を想定しております。次に、「実践の中で体験的に学ぶことに積極的な生徒」。3点目として、「先端技術や伝統技能等に興味・関心を持つ生徒」。最後に、「自分の持つ技術・技能等をさらに高めたい生徒」、勤労青少年がそれに当たるかと思っております。以上、理念でございます。

4ページ目から、この辺から若干課題が出てまいります。

3点目の教育方法。まず指導方法でございます。骨子でございますが、企業では体験的に技術・技能の習得を行っていただき、学校では基礎的な・基本的な学習に加えて、教養ですとか体力ですとか情操を培うというのがまず1点目でございます。2点目として、学校と企業が連携をしまして、個別のプログラムを作成していきたい。3点目として、企業人ですとか職人をゲストティーチャーとして学校に招きながら、指導を仰いでいきたい。4点目として、企業に教育担当者を置くことが必要。また、学校には担当教員が企業先を訪問するような形で、企

業と学校の連携を密にした形をつくりたい。最後でございますが、生徒自身の学ぶ心を大切に  
する。自信を持たせるような教育をしていくというふうに考えております。

課題として2点ほどございますが、「生徒を指導し評価する企業側の担当者の資格が必要な  
のか」ということを課題としていただいておりますが、方策としましては、特に資格は必要と  
しないのではないかと考えております。次に、「企業実習の単位認定はだれが行い得るか」と  
いうご提示がございました。企業側の教育担当者に報告書を作成していただいて、生徒が業務  
日報をつける、そのような形で、学校が単位認定を行っていきたい。具体的な方策としまして  
は、ガイダンス担当教員が定期的に企業を訪問するなり、就業管理を実施していきたいとい  
うようなことを考えております。

次に5ページでございます。(2)として教育課程、教育内容でございます。骨子ござい  
ますが、基礎学力は当然、確実に身につけさせなければならないだろう。2点目として、先ほ  
どもご説明しましたが、個別プログラムを実施したい。例えば、就業体験のないような生徒に  
対しては、1年次は短期の就労体験で勤労観を培っていきたい。年次を重ねるごとに特定業種  
に絞っていくような教育課程を考えております。3点目として、実務代替ですとか、学校外の  
学習の単位認定を積極的に活用していきたい。4点目として、技術・技能の現場を体験的に学  
ぶということが必要であろう。最後ですが、企業における就業内容は、実践の中で経験でき  
るような形が必要であるということを考えています。

課題といたしましては、勤労青少年ですとか、中卒の新規の卒業生、またフリーター、先ほ  
ど申し上げたような方々がございまして、その方々に対応するような教育課程がどのような形  
で編成できるか。それにつきましては、方策のほうにございますように、まず単位制高校を基  
本としたい。先ほど申し上げたように、学年の区分がなく、決められた単位を取得すれば卒  
業できるということで、そういった学校が既にございますが、そういった形態をとりたい。そ  
ういったことによりまして、自分に合った時間割りをつくるシステムとしたい。次にインター  
ネットを活用するようなことも考えております。また、ガイダンス担当教員が就労状況に応じ  
た履修指導も行っていくような形を考えております。2点目として、資格を取得できるような  
教育課程の編成が必要であるかどうかということですが、学校卒業の認定の資格をつくりまし  
て、その資格に応じた履修パターンをつくっていく。最後に、企業の就業内容の決定でござい  
ますが、あらかじめ協定をする必要がありまして、協定を結びまして、就業内容を決定してい  
きたいという方策を考えております。

6ページ目ですが、これは特に専門委員の方々からご意見がございまして、特に審議をお願  
いしたいものでございます。関連項目としてここに入れさせていただいております。専門委員  
のご意見の欄には、これは要約ということで整理してございます。



1点目が、どの時点で、またはどのような方法で対象となる高校生や高校中退者が、自分の人生設計プランを技術職と決めるのか、プログラムがされていないのではないかとご指摘でございます。事務局の1つのたたき台といたしましては、基本的に就労への意欲、ものづくりへの興味を持っている生徒が、自身のキャリアアップを目指すシステムである。オリエンテーションや適性判定などの実施に当たりまして、企業人や職人を招へいし、産業界や職域・技術レベルの現状を講義、指導することなどで、生徒の職業選択のイメージ化を図っていきたくと考えております。

2点目でございますが、どのような技術者育成を目指しているのか。研究開発でない企業が求める技術職の技術レベルと、その給与レベルを理解した上でのキャリアプランなのか。技術者の実態として、以下の2つしか生き残れないのではないかと。1つ目として、高度な技術によって利益を確保し、競争できる技術者である。この場合、従事できる技術者が少ないのではないかと。2点目として、アジアの低賃金国との競争にうち勝てる、コストの低い技術者。これは低賃金にならざるを得ないので、そういったものについて、生徒の方向性としてはいかがなものかということでございます。

考え方としましては、ものづくりの基盤強化というのは、我が国にとっての課題であろうということ、若いうちから訓練が必要と言われております。現状の高卒の就職状況等ですとか、ものづくり産業の現状を把握した中で、デュアルシステムが育成すべき技術者像を検討していきたい。ここで4点ほど議論をお願いしたいんですが、どのような技術・技能者を養成するのか。2点目として、そういった技術・技能者を目指す生徒はどの程度いるのか。職業人のモデル、資格をどのように提示するのか。ものづくり職人を必要とする企業との連携は可能なのかどうか。

3点目ですが、企業側も確固とした目標を持った生徒でなければ、コストをかけてこのプランを実行していくことはできないのではないかと。生徒が現場に入ること、今後の技術者像を理解し、プランを立てるということであれば、企業側の負担が大きく、従来の対応と変わらないのではないかとご指摘です。それに対しまして、生徒の職業観を高め、基本的な技術を習得させた上で、目的を持って職場に入るプログラムを策定していきたい。課題としては、現実にこのシステムに参加する企業はどのくらいあるのかということでございます。

7ページでございます。実施形態でございますが、就学・就業パターンでございます。そこに書いてございますように、1週間のうちに数日働いて、数日企業に行くタイプ。または月によって集中的に企業に行くタイプ。そのような形を、今、考えております。課題として3点ほどございますが、それに合ったような教育課程の編成、機動的な学習方法が必要である。あと実技ですが、実験が授業の中で必要となった場合に、どのような形がいいのか。そこに掲げて

あるようなことで、インターネットですとか、レポートの提出、スクーリングを設ける等で対応していきたいと考えております。

8ページ目でございます。学校のパターンでございますが、専門校として、1つの学校として設置する形と、あとは既存の学校の中にデュアルシステム学級を設置する2つの形がある。参考で、新宿山吹高校の授業形態を書いておりますが、そのような形で、柔軟な形態の学校が既にご覧いただけます。課題としては、柔軟な学習形態、先ほどから申し上げているところでございます。もう1つは進路変更に対応できるシステムです。

最後、9ページでございますが、提携の企業でございます。キャリアアップが図れる企業であることが必要である。教育に対する理解がなければならぬし、指導者がいる程度いる企業でなければならぬのではないかと。あと、就労プログラムをつくるわけですが、その実施が可能な企業。最後に、特に日本が誇るものづくり基盤技術を支える企業との連携が必要だろう。課題としては、そういった企業の開拓でございます。あとは、企業ニーズの把握をしなければならぬということで、企業ニーズ調査を来月させていただきたいというご提案を申し上げたいと思います。資料4に掲げてございますような形で考えております。

資料4を若干簡単にご説明させていただきたいと思いますが、調査対象としては、そこに掲げてあるような形で、各企業、調査をさせていただきたい。概要としましては、本日の議論をもとに枠組みをお示しして、別途調査事項を設定したいと思っております。デュアルシステム教育というのは有効であるのか、また企業として参加の意向はあるのか。企業側のメリット、デメリット等々につきまして、アンケートをさせていただこうと考えております。9ページまで、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。

それでは、今までご説明いただいた部分について、自由なご意見をお伺いしたいと思います。そうですね、特におひと方ずつ、順々にご発言いただくというような形にはいたしませんので、どなたからでも自由にご発言ください。

郷副会長 よろしゅうございますか。今までご説明があった中の5ページのことでございますけれども、資格を取得できる教育課程の編成というのは、課題で残っておりますが、たまたま私がお手伝いしているところで知ったんですが、科学技術学園というのが成城にあります。これは、各企業が企業内での教育訓練の団体を持っております。例えば企業と言わず、自衛隊の中にも同じようなものがあるんですが、この学園は、通信教育を中心にやっております。それで、あと、スクーリングを行うというやり方のご覧をしまして、全国で50近くの連携施設があるようです。勉強している生徒さんたちがたくさんいます。私、たまたまその卒業式に呼ばれたんですが、行って見て非常にびっくりしたのは、企業サイドの指導もあるのかもし

れませんが、大変に行儀がいいんですね。この間の成人式の時みたいに走り回ったり、勝手なことをやるということはあまり見られないで、非常にまじめに卒業式をやっているという感じだった。

これはどうなのでしょう。この科学技術学園と連絡をとって、そこら辺、学校側がどういふぐあいにやっているのか、通信教育ですから、あるいは通信教育の学校と同じなのかもしれませんけれども、1回来てもらって、話を聞いてみたらどうかなと思っているんですが。以上でございます。

伊理会長 ありがとうございます。今、考えていることと、アイデア的には関係があつて、既に実績のあるところもあるというご指摘であります。

議論のかなり初期の段階だと思しますので、私のほうからも少し発言をさせていただいてご議論いただければと思っているんですけど、今、事務局からご説明いただいた基本理念の部分の1から5までを、あらかじめ資料もいただいておりますし、私どもの職場の担当課長からもいろいろ聞いたんですけども、どうも、技術的と言うか即物的な、物理的なものに傾斜しているニュアンスが非常に前面に出ているんですが、次のページの教育理念の学校像だとか生徒像の中の、例えば学校像で言えば、生徒像でいけばの部分が、本来基本理念の中に入っていて、どういうことを目指すのかということがはっきり出ないと、これはあくまでも技術をつけるとか、そういう方向に走っていて、今の現状を十分反映していないように思うんですね。

昨日、たまたま企業の方々とお話していて、経営者の方ですけども、かなり絶望的な意識でおられる。新しく採用しようとする新卒の方たちを見ると、礼儀作法もなければ、職業意識なり責任感というものも感じ得ない。かなり経営者の方たちが絶望感を持っておられるんですね。そういうようなことからすると、この基本理念の部分に、生徒さんなり何なりが、精神的にも、あるいはご自分の考え方、言葉で言うときざっぽくなりますけれども、哲学ですね。人生哲学的に、職業につくことの意味というものを十分理解できるようなことをねらわないと、どこかの企業に行かれて、その期間だけを過ごせばというようなことになりかねないおそれもあのように、私は受けとめている。

その意味で、基本理念の部分の、1項目でいいと思いますけれども、きちりと、職業観の醸成だとか、責任感の喚起だとかという部分について、踏み込んだ表現を置いといていただきたいというのが、最初のご提案でございます。

伊理会長 ありがとうございます。諮問文に何と書いてあったか、今、ちょっと正確には覚えていないんですけども、今のご指摘のように……。

事務局 資料2の冒頭に抜粋だけつけさせていただきます。

伊理会長 資料2の冒頭に抜粋がついている。そこに、この表現じゃまだ足りないと言うか、要するに、最も大事な精神論のところをしっかりと、一番頭に書いたほうがいいんじゃないかというような話ですね。例えば、郷委員のほうからもご指摘のあったことと、共通部分が非常に多いわけです。

今おっしゃった、絶望感を抱いていると企業の方がおっしゃるのは、高卒の人ですか、大卒の人ですか、両方含めて？

全部ですね。中卒、高卒、大卒をそれぞれ採用されるようですから。共通しているということですね。どの階層にというのは関係なくということ。

伊理会長 ああ、そうですか。大体その種のものは、遅くなればなるほど手おくれになるということですね。

そういうことですね。

伊理会長 そうですね。それをどうやって実現するかはともかくとして、それは一番大事なことでありますね。

この会の前に、いわゆる考え方が送られてまいりまして、読ませていただいて、どこかで見たことがあるなと思っていました。と言いますのは、私どもの学校、高等学校なんですけれども、これが、もともとが、ちょうど昭和14年のころの、工業振興の国策ということで、いわゆる徒弟学校というものから始まっているんです。結局、徒弟を地方から集めて教育する。もちろん、ほとんど昼間は工場で、夜は学校です。そういうことで、まさにデュアルシステムだったんでしょう。当然、教える方は徒弟委員会の中に入っている工場の熟練工が教えるということで、まさにそういうことだったろうと思うんです。ただ、それがそのときにはそれなりのニーズが世の中にあったと思うんです。あるいは、受けるほうもそれなりの受け方をしたと思うんです。これはあくまでも中小企業の団体と言うか、工場のほうからのニーズがあって始まったものですが、今やるうとしているのは学校からということなんですけれども、この辺が、ほんとうにアンケートをとってお調べになるんだらうと思いますけれども、果たしてそれだけのニーズと、それから子供たちの希望がどのくらいあるかということ、この辺が大問題だと思うんです。確かに、言われたように、私も大田区の中小企業の方とお話しして、とにかく、「もう手おくれだ」と言う方もいます。「日本の基盤技術は、ベテランは70歳ぐらいになっているし、これからじゃもうだめだ。1度ぶっ壊さなきゃだめだ」というような、悲観的なことを言われる方もおるんですけれども、世の中全体がそういうことで、その中でどういふふうを考えるかというのは非常に難しいと思います。

うちの学校の資料を読みますと、とにかくとった子を2週間ぐらい缶詰めにして、いわゆる精神的な面を教育しているんですね。それも、工業なんかやらないで、どこかへ連れて行って

農業か何かやらせている。その中で働くということとかそういうことを教えている。だから、学校としたら、果たしてそれができるのか、その問題は随分あるだろうと思うんです。以上でございます。

伊理会長 ありがとうございます。さっき、書き方が即物的過ぎると、そうはっきりおっしゃったわけではないですけども、そういうご指摘が一方ではあったわけですけども、精神的なことをしっかりと、まずは考えなきゃいけないんだということについては、今の時代にどうすればできるのかという話がすぐに起きてくるんだろうと思いますが、それは大変大事なところだと思いますね。

郷副会長 今、おっしゃったことは非常によくわかりますし、私も戦前から戦中は勤労学生でございまして、いろいろあったんですが、ただ、今、私がいろいろ業界とかその他を見て一番気になるのは、教育という問題については、文科省の壁があるために、さっきお話がありましたように、企業のほうで「こういうことができないか」というのが持ち出せないんです。今のお話のように、ある意味でのデュアルシステムであったと思うんですが、それをもう1度やれないかということ文科省へ持っていっても、文科省はまず九分九厘だめだと思います。中小企業の経営者というのは、大体それを感じているんですよ。ですから、これはもちろんアンケートの結果を見なきゃわかりませんが、私は産業界の人間として、これは文部省にたてをつかなきゃいけないのかなという気がしているんです。文科省はあくまでも教育課程の1つとしてとらえていますから。デュアルシステムというのは、教育課程の1つには相違ないけれども、いわゆる文科省の言っているようなものではないと思うんです。これはアンケートの結果を見れば、答えが出てくるかもしれませんが。

伊理会長 ただ、アンケートするときにも問題点をよく説明して、まずは、答える方々に問題意識を持っていただいてから始めないと、形式的なアンケートだとちょっと危ない気がしますね。

しかし、今、日本のものづくりを支える技術の継承は、非常に難しい、危ない状態になってきているというような認識は、かなりの方が持っておられるし、今、おっしゃられましたように、もう絶望的だということまで言う人が出てきている、そういう危機的な状態を、都民だか国民だか知らないけれども、多くの方がそういう問題意識を共有してもらわなければならない、そういうPRを……、PRをするということもない、皆さんよく認識してはおられるんだと思いますけどね。そのことがまず大切なのかなと思います。

ここには、厳密な意味での文科省代表の方はいらっしゃらないんですか。高校の校長先生なんかは、文科省直結ではないですね。坂野さんは幾らか文科省直結に近いじゃないですか。

坂野委員 今、お話を伺っていた中で、1つは、多分これをやるときには、私はドイツのほ

うで説明させていただいたんですが、一番ベースになるのはメインがどちらかということだと思っうんですね。企業をメインにした場合には、これは後のほうとも絡みますけれども、何度も出ている、例えば報酬、手当ての部分であるとか、あるいは保険の問題とか、そういったものが全部入ってきますよね。

学校ベースの場合に、今までの他の多くの企業の方たちは、そのこのところの中身にある意味で信用していらっしやらないということだと思っうんですよ。それが、私はこの前の専門委員会でもちょっと申し上げたんですが、学校の中でやっていることは、いわゆる単位認定なんですよ。この単位認定でついた中身というものについて、おそらく評価をされていらっしやらないということだと思っうんです。

結局、何が必要になるかということ、実は、今お話があった一番ベースになっている部分で、学校を出てから社会に入っていく、自分で働く。今まで学校で先生とかからサービスを受けていたほうから、サービスをする側に回っていく。その違いというものを、どこでどういった形で習得をしていくのかということだと思っうんですね。その部分は、おそらく学校でやっいてもあまり効果が出てこないということだと思っうんです。これは、手当ての部分と絡むんですが、実際に自分がお金を対価として得るということの中である程度学びとっていく部分ですよ。それをただ企業だけにお任せするのではなくて、学校のほうでもできることはきっちりとやる。準備を先にやっっておかなければいけないということになるかと思っいます。

もう1つ、先ほど副会長さんのほうからもお話があったんですけれども、実は、事務局のほうには私のほうからメールで申し上げたんですけれども、高校卒業という認定、いわゆる資格をとるために、学習指導要領という枠がありまして、その枠の中である程度中身を組まなければいけないわけですけれども、さらには高校の場合にはもう1つ縛りがかかっていまして、学習指導要領の必要な単位の中で、今度、新しく2003年度から施行されるものでは74単位以上が卒業に必要な単位という形になっていまして、しかもその中で、いわゆる指導要領に入っていないその他の教科科目、学校で設定できる教科科目というのをつくっていいよということが書かれてるんですが、それが全体の中で20単位までという縛りがあるんですね。違った言い方をしますと、54単位までは学習指導要領の中に入っっている教科科目でやっってくださいということになっているわけです。

企業でどれだけ実際の訓練等をやっっていくかということがあるわけですけれども、54単位をやっったほかに、あと、企業でそういった形のものをやるのか、企業でやっっているものを54単位の中にも組み込めるような形の、何らかの方法を考えていかないと、これは実際に成り立っていかないかなという気がいたします。

伊理会長 事務局がおっしやられた、インターネットを使うとか、副会長さんがおっしやっ

た通信制のようなことを考えるということは、いかがでしょうか。

坂野委員 それはいわゆる学習の形態なんですね。全日制ではなくて、定時制とか通信制。この資料の中にも新宿山吹高校の事例を取り上げていただいておりますけれども、これは言わばどういった形で学びますかという、学ぶ方法なんですね。私が今申し上げたのは、学習する内容なんですよ。この内容についての縛りは、実はこういった形でもクリアしなきゃいけないんですね。したがって、その方法的な点の多様性というものは、新宿山吹のような事例で、ある程度多様化してきているわけですが、中身については、ある程度指導要領に沿ってせざるを得ないわけですね。したがって、それをどういった形で考えられるかというのを、後で少し議論しなければいけないかなと思います。

伊理会長 まあ、専門部会のほうでもご検討いただきたいとは存じますけれども、それは何とかなるんじゃないでしょうか。

それ以外に、企業側の指導者の資格がどうこうというような課題もありましたけれども、これについてはいかがですかね。これは要するに、教育庁のほうから委嘱すればいいんでしょう。それをもって資格とするとか何とかだといけませんかね。

坂野委員 単位認定につきましては、基本的に教員免許状を持っている者というのが原則になりますので、単位の共同認定のような形を考えざるを得ないかとは思っております。

よろしいですか。今、このワンペーパーにまとめていただいたものを見ていて、ちょっと近いなというのが頭に浮かぶのは、例えば既存の企業内の高校というのが幾つもありますよね。これが、一番上の矢印が、ほとんどの方はその企業に就職している。現実的には、いろいろ話を聞くと、そのまま大学に行ったり、ほかの企業に就職したり、そういう事例もあるようですし、そういったところを、例えば高校卒業の資格という部分では、先ほど副会長さんがおっしゃったように、通信教育とかを利用しているんですね。ただ、私のところの、そういうところから入ってきた人たちに聞くと、単位の問題だと思うんですが、企業内高校3年で、その企業にとっては高卒の資格で就職するんですが、一般高校の資格をとるために通信教育をやるというときには、たしか4年だったでしたか、そういうタイムラグみたいなのがありまして、その残りの1年、これは間違いなく企業に就職しながら、先ほど言ったように通信教育、スクーリングを受ける。そこで途切れちゃうというのが、実にもったいない事例なんかもたしか……。そういう話を聞いたことがあるんですよ。ですから、これは非常に似ていると思いますので、現行の企業内高校なんかの実態を、どこかでよく聞かせていただくとか、そういうことが必要なのかなというのが1点。

それからもう1点は、絶望的という話は、私も経営者の皆さんといろいろ話をする機会がありますので、私は労働組合ですから、当然働く場のモラルということはよく言われるんですが、

これは従前の問題だということも、間違いなく言われているんですが、せっかくこういう教育システムを組んでいくときに、先ほどの文科省の絡みも出てくるんでしょうけれども、小学校、中学校、こういったところの連携と言いますか、この学校に行く事前の段階での教育の中に、そういう部分が少し含まれてこないとなかなかうまくいかない。中学卒業も、高卒も、大卒も、今、とんでもない状態になっているという話を私も聞いているんですが、大事なのは小学校、中学校の中身も大切なのかなという気がしますし、ある企業では、それは余裕のある企業と言うと怒られるかもわかりませんが、夏休みを利用して、企業が言わばボランティアのような形でどこかに農場を抱えて、そこで体験学習を、「どうぞいろんな学校から来て、私の企業で準備したところを使ってください」、そんなような取り組みをしているような話も聞いておりますので、小学校、中学校との関係なんかも、少しどこかで論議をする必要があるのかな、そんな思いをいたしました。以上でございます。

伊理会長 ありがとうございます。私も大学にいますけど、大学はどうも「高校の教育がなっとらんから変なやつばかり入ってくる」。(笑)高校に何うと「中学がいかんのだ」。中学へ行くと「小学校から問題なんだ」と言われるんですけど、そう言ってもなかなか解決しませんが……。

今、おっしゃられた点で、従来、定時制課程の場合には、4年以上というのがあったんですけども、88年ぐらいだったと思いますけれども、法令改正がありまして、今、3年以上でも一応卒業できるような形にはなっております。

あと、2つ目におっしゃられた、いわゆる、僕は職業準備教育という言葉で整理をしているんですが、社会に入っていくための準備みたいなものについては、今、高校等でインターンシップ等が非常に盛んになってきておりますけれども、それが中学校レベル、あるいは小学校レベルでも、総合的な学習の時間で、今、かなりやられるようになってきてはいるんですね。したがって、こういったものを実際にやっていくときに、こういった高校に入ってくる子供だけではなくて、それが広くやられる必要があるなということは、中に1つ入れておく必要はあるかなと思います。

伊理会長 これも、上での連携と、それからまた下への連結の話も、どこかでは触れておいたほうがいいんでしょうね、きっと。かと言って、ここで何かできるわけでもないですけどね。そのことに触れておく必要はあるんですね。

それから、本来、普通高校と言われているところでも、そこでは技術というか、実践というか、そういうものを重視するというのは、たしかその目的の中に書いてあるんですね。なんだけど、今はすっかり忘れられちゃっていて、有名無実になっちゃっていますけれども。

今の件ですが、職業準備教育とか、職業教育とか、そういったモデルが、義務教育段階を



含めてないんですね。だから、総合的な学習で取り込むと言っても、いわゆる発達段階に合わせて、どういうステップで、どういうカリキュラムをとというのが全くございません。以前は、職業という科目があったんですが、それがなくなって、今は進路指導という形にはなっているんですが、進路指導は、職業教育とは多少重なるところはあるんですが、違う概念なんですね。そのあたりは、学校側としてはどこかで検討していただきたい。

伊理会長 それはどこに持ち出せばいい話なんですか。今の、何人かの方からご指摘がありましたけど。今、進路指導というのは、確かにすぐ上のところへの進路指導ばかりやっているから、最終的にはどこかの企業に行く、ないしは自分が独立したにしても、何かの職業を持つわけですから、ほんとうはそれに向けての指導じゃなきゃいかんのですね。

実際には、今、おっしゃった形の進路指導というのは、中学の場合には、実は進学指導になっているわけですよ。ただ、本来的には、それは職業も含めてという形での見通しを持った上でやってくださいという形にはなっているんですが、ただ、実質的にほとんどのお子さんが高校に進学されるという形で、「どこに入れます」という指導を今までやっていたというのが実際なんですね。

必要になってくるのは、じゃあそのために何が要するという形じゃなくて、先ほどから何度も出ている、例えば職業観とか、将来自分が何かをしたいのかという見通しを持たせるようなもの。それをどこかでやらざるを得ないわけです。ただ、本来的には、それは実は、私からすれば、諮問があればこういった部会において適宜検討するということになるんじゃないかという気がするんですね。

伊理会長 諮問の中にそういったことが書いていなくても、ここが答申を出すときに、小学校のころからののが大事なんだと言っていいんでしょう。どうですか。

事務局 諮問文というお話なんですけれども、背景をちょっと申し上げますと、義務教育においては、職業教育というのはいないんですね。これは憲法以下、一連の法律、全部えぐられています。職業教育じゃなくて、普通教育ということをやっているんです。ですから、戦後の日本の教育は普通教育に力を入れてきて、そこから普通高校全盛が来るわけなんですけれども、義務教育において職業教育を重視するという諮問、そのこと自体が、これは文科省もそうだと思うんですけれども、ちょっと無理があるんですね。

伊理会長 今の問題提起はそうではなくて、職業教育をしようと言っているわけじゃなくて、職業観の養成、育成というのかな……。

事務局 ですから、それは根底にカリキュラムがあるわけですので、カリキュラムの中に職業系の科目、今、中学校の代表の方がおっしゃったとおりで、ないんです。ないものをやるよという諮問は、ちょっと矛盾を含んでしまいますので、先ほどから出ている総合的な学習

の時間で工夫しなさいとか、特別活動で工夫しなさいとか、土日で工夫しなさいとか、つまり、正規のカリキュラムの中できちっと位置づける根拠がないんですよね。だから、もしやるとすれば、研究校とか、連携校とか、そういう形ならあり得ますけれども、全校でやりなさいということ自体が、ちょっと無理があると思います。

伊理会長 いや、つまり大学を卒業してからどうするのかというような問題意識を、小学校のころから、進路指導という中で構わないけれども、少しずつはやり始めてくれておいたほうがいいんですよというようなことを言ったって構わないじゃないですか。

事務局 それはそうですね。その程度のことは当然だと思います。

伊理会長 そういう科目を設けるとか何とかいう答申をしようと言っているわけじゃないんですけれども、そういうことが大事なんだという指摘をすることは一向に構わないんじゃないか。

ちょっとよろしいですか。今のと関係あるかどうかわかりませんが、先ほどもお話があって、企業内教育がかなり盛ん、今ちょっとバブルが弾けてこうなっているんですが、そういうときに、私どもものつくり大学はかなりサポートするところなんです、ああいうところはみんな、文科省認可じゃなくて労働省認可。あくまでも学校ということでやっていますね。それが、労働省認可から文科省認可に移れなくてあきらめて、うちの大学によく相談に来るんですが、一応、これの中身のことは、先ほどもお話あったように、企業内教育でかなり進んでいるところがある。今はトーンダウンしていますが。じゃあ、そこでの講師はだれかと言うと、我々の大学の人間がよく行っていますので、そういうのができ上がって実際に動いている。ただ、そのときにいつも区別されるのは、ここではちょっと区別されていないような細かい話と思うんですが、私どもには大きな話が、これをずっと見させていただいて、技能と技術と区別されていないんですね。これがいつも、日本の社会の一番混乱するところで、科学技術も1つの言葉、これを見ますと技能と技術。今度はこれが大きな受け皿になってきまして、企業内教育では、労働省認可ですからある程度区別している。文科省ですと、こういうふうによくわからないんですね。高校でも、「基本的・基礎的技能・技術」、次に今度は「先端の技術」。「ここまで高校生にやらせるの」と、私はすぐに思うんですけど、これがこういうふうの基本理念に入ってきますと、今度は受けるほうの企業がどういうところで受けていいのか、これがいつも話に出るんですね。受ける企業は、多分中学校で企業内教育をやっているところは技能者。企業さんは企業体系がありますから。そこで明確にしていないと、これは多分混乱して、中小企業だったらいいと思うんですけども、学生を大企業でも受けてくださいよという、まずそこから整合をとらないと、これがどこかで明記されていないと。日本の社会はどうも技能と技術を……。それは、欧米なんかを見ているとそんなことはない。欧米は科学と技術と技能は

横並びですから、だからベンチャーができる。私の生徒はそうなんですが、日本は科学、技術、技能、縦にしちやいますので、なるべく下を使いたくない。それで技術をここに入れているんじゃないのか。ここいらははっきりしておかないと混乱すると、私は思いますね。

伊理会長 ただいまのようなご意見に対していかがでしょうか。これからもそうであるかどうかは知らないけど、私なんかは、どちらかと言うと、技能と技術があまり画然と区別されていないのが、日本が今まで強かったところなんだと……。

教育では規制されていないと思うんですが、給与体系で完全に区別されていて、例えば、私どものものつくり大学の卒業生はどちらですかと言われると、一番困るんです。大手の人事部長なんかは、「どちらに入るんですか」と。

伊理会長 そう画然と区別しないからいいのかなと思っていましたよね。

教育はまだ区別されていないからいいんですが。

伊理会長 それから、実際の現場でも、非常に大きな、例えば日立なら日立の何とか工場の工場長なんていうのは、菜っ葉服を着て、現場をぶらぶら歩いているんですよ。

それはスタートがどっちの業種かで、同じ工場長でも給与体系はこうだと思う。

伊理会長 かもしれませんけどね。ところが、アメリカなんかへ行けばあれでしょう。工場長なんていうのはどこかの部屋に背広を着てふんぞり返っているだけだから。

日本じゃないですか。(笑)それは逆だと思います。

伊理会長 向こうの人はそれを見てびっくりしておりますよね。

今おっしゃられた点で一番基本になっているのが、実は、先ほどから何回か申し上げているんですが、例えばある学習とか、あるいは能力とかを身につけていくプロセスというものと、その結果何ができますかという評価の問題の区別をしっかりとしていないということが、実は一番大きなところなんです。日本の場合は、例えば「これこれの単位をとりました」という形で、高校卒業という形の、いわゆる学校卒業という形のところで基本的に切ってしまうわけです。その結果、何ができるということと結びつかないんですね。欧米の場合、基本的には、何ができるということが、イコール資格になっておりますので、資格が今おっしゃられたような形で技能工の資格、あるいは技術者の資格、あるいは技師の資格という形で分けられている。しかも、多くの場合は、それが後期中等教育レベルを終了した者は技能工。大卒レベルが終わっていれば技術者といった形での区別がついているということなんです。それが日本の場合には、中身が何ができるということが明確にされていないがゆえに、あまりはっきり区別されていないということになっているわけです。

私が何度か専門委員会で申し上げた中の1つに、今申し上げた、中身が何ができるということと、デュアル合校型の高校を卒業したということの、いわゆる高卒の資格というものと、何

ができるという能力資格みたいなものをある程度分けておかないと、企業からはおそらく信用されないだろうと思うんですね。その部分にある程度整理すれば、企業のほうも、「これだったら、ここの卒業生であればこういったことはできる」という形のものを理解していただければ、ある程度道は開けてくるかなと思います。

よろしいですか。私も大学をつくるに当たって、大きな企業から小さい企業を回りましたけれども、大きな企業ほど技術系の受け入れは2つ。「どちらですか」といつも相談されました、これは一生変えられない。先ほど、若者はだめだというのも、「とんでもない、今の若者は素晴らしい」というのが私の説ですが、大企業に行ってやめるというのは、みんなそれに気がついたときにやめるんですね。技能オリンピックのかなりのチャレンジャーで優秀な者でもやめるというのは、その給与体系に気がついたときにやめる。これは、現実には相当あるということだけは。ですから、若者を何かいい格好で釣らせておいて、社会でダウンさせるのか、そういう意味でこれをはっきりとさせておかないといけないと思います。確かに教育は取り返しできますから、高専に行ったら大学に入れる。だけど、企業さんの古さは、副会長さんにお聞きしたいんですけど、変わっていないんじゃないのかな。いかがですか。

郷副会長 確におっしゃるとおりなんですよね。中小企業なんかの場合には、ものをつくっている企業の場合から言いますと、技術者なんですよね、全部。それで、技能というのは、腕をとおしてやる仕事でなくて、頭で考えるほうなんです。例えば、新しい機械を設計していく、それは技能なんです。ところが、それをつくるのはだれかと言うと、技術屋さんだと思うんです。そこら辺、私もはっきり分けて考えたことがないので、中村さんのところは、そういう点では非常にきっちりなさっていらっしゃると思うので、中村委員のご意見を伺いたいんですけど。

中村委員 私の会社は、一番小さな、副会長はごらんになってよくわかったと思うんですが、設備は昭和の始めの工作機械しかそろっておりません。

この会社に入るときに、学歴資格というのは、うちではまずオミットしているわけです。そういうものを持った人はまず採用させない方式でやっている。ただし、数学の好きな方。ですから、中学校のときに数学を上手に教えてあげてほしい。ただ公式の答えだけを出すのではなくて、この公式はこういうことに考えられるというような、いろんな方法を考えていただけると、そういう若い方がいろんなふうにご利用されるんじゃないか。

それで、今までは「知識のない人は早く手に職をつけなさい、知識のある人は早く大学に行きなさい、卒業したら官僚的に、座って陣頭指揮をやればいい」というのが、現在みたいな気がするんです。今、これだけ日本が不景気になって、不景気になったら、ほんとうは大学院生で博士号を持っている人が集まったら、絶対にいいアイデアが出なきゃいけないわけ。これだ

け国の税金を使って、博士号を持った人は何もいいものをつくらうとしていない。技術は未熟だとしても、ほんとうはアイデアぐらいあるわけでしょうけど、知らん顔をしている。それで、ただの資格だけで権利を持っているから、この国の第一線のほんとうのものづくりの人はやる気がなくなるんじゃないか、そういうふうに想像します。

今、うちの周りの中学生の方がよく来て、「どうすりゃいいんですか」と言うので、「最低数学は覚えて、数学が100点満点になったら、高校に行かなくてもいいから、どうぞうちの会社に就職してください。できれば国語も知っていてほしいし、ぜいたくを言えば英語を知っていてほしい。この3つを知っていると、世界中の職人さんと友達になれますよ」と。今、我々はその方式でやっているわけです。上の人たちも、「指導するなら必ずやって見せなさい」。ただ、言うだけって逃げていくのが現在のやり方だと思うし、もしもわからなければ、我々の時代は機械ハンドブックを持って大騒ぎをやって、先輩に「何をやっている！」と怒られたんですけど、今の時代はノートパソコンがありますから、行き詰まったらボタンを押せばいろんな方法を教えてくれるわけです。自分の技術に当てはまっていれば、それで続行していけばことは済むわけですけど、肝心のアイデアというのは、みんな持っていないわけです。だから、どこかにいいものがあったら、それをひたたくってまねをしよう、そういうのがほとんど多いわけです。

今現在、うちの社員も、大手の光学メーカーが連れて行って、全く同じものをつくって、今、日本ではすごく幅をきかせているわけです。海外ではだめなんですけど、まあ、なぜ幅をきかせているか。大分前にNHKのETV放送でお話ししたんですけど、中小企業というのは700万以上の仕事をやってはいけないという法律があるわけです。ですから、我々は入札に参加できないわけです。ですから、大手さんが我々のものをまねしてつくれば、自動的に独占で売れる。そういうところがあるから、今現在は、三鷹は海外の取引をほとんど主体としてやっているわけです。

つい最近、先週ですが、ライカの社長と話したのですが、ライカの場合、トップが3名いるようです。トップの社長が株のほうの権利を責任持っていて、今回うちへ来たのは技術の販売のほうとして来ました。あと、製造のほうの人、そのトップの3人があのライカを守っているようです。それで、「どうしても三鷹に立ちおくれるので、一緒にやりたい」と来たんですけど、「世界の販売独占をライカに任せろ」と言うから、「日本のほうは三鷹に任せなければ、三鷹は製造しない」。日本にもライカKKって社長がいるんですが、「三鷹でつくったものは三鷹が売るので、欲しかったら分けてあげますよ」と言っています。こういう、言いたいことを言えるというのも、よそにないアイデアを持っているからこういうことが言えるので、これがアイデアを持っていなくて、幾ら学歴比較を並べてもどうにもならないわけです。それで、

ライカのその3人の方は、会社をつくり上げた方で、ほんとうによく知っている。ですから、ライカUSAとか、ライカ・ジャパンとか、そういう社長が集まる時代じゃないということで、先週話はしたんですが、そういうことを考えても、ものづくりというのは、新たなものをつくらなきゃいけないんだということが必要です。

「なぜ三鷹は次々とそういうものが考えられるのか」といわれますが、今、三鷹は、3分の1は天文少年なんです。まあ、親からお金がもらえないから、自分で眼鏡屋さんに行ってレンズを買ってきて、自分で一生懸命計算しながらやっているわけです。それで宇宙の星がどうだろう、こうだろう、議論しているわけです。ですから、かなり想像力をたくさん持った少年です。「我々はこういうことをやりたいんですよ」と言うと、「それはこういうふうにしたほうがいいんじゃないの」、「そういうふうに分かっているならお願いします」と、そうやってどんどん研究していくわけです。この前も「にげんドキュメント」というテレビでやった時も、「1ナノの製造方法はこうですよ」と、1人の若いのがつくり上げのところまでテレビでやったわけです。それで、一応スーパー職人とは言われてみたんですけど、本来で言えば、大学に行くのも結構かもしれないけど、1ナノが完成して、これが皆さんの役に立つ。本来だったら博士号がもらえてもいいんじゃないの。大学にばかり進学するのではなく、中小企業に働いても、その人はこれだけのものを皆さんに披露したんだから、その社長がいいと言ったら、国のほうも集まって博士号を出してあげたらどうなの。今、その若い衆もいろんなメーカーに行って「こういうふうにするんですよ」と講演をしております。我々、それを全部しゃべっちゃっていいの。まあ、我々、今、次の0.1ナノをつくらうとしているわけです。ですから、ここまでのことを先にしゃべってしまえということやってはいるけど、そうやって苦労して役に立つものをつくっている若い方と、ただ大学を出て、ドクターを出て、博士号をとった人が、この不景気なのに何もつくっていないということがおかしいような気がするけどね。

そういう意味で、優秀な経営者の人が集まって、「うちの子にもこういう子がいるんだけど、そういう子に賞をあげたらどうだろう」。そうしたら、若い子は喜んで勉強すると思うんです。何でもかんでも勉強勉強で、勉強をやって、博士になったからと言って何もつからない。ただ文科省の資格だけで権利を持っているというのはおかしいんじゃないか、私はそういうふうに見えるんです。

伊理会長 大変すばらしいお話をありがとうございました。今のお話は、このデュアル高校の話に、本質的な部分で随分関係するお話がたくさんあったと思います。要するに、形式じゃなく、実質を持って、幅をきかず世の中じゃなきゃいけないんだよという話ですね。

それからもう1つ、今までのご議論を伺っていても非常に幅が広くて、「デュアル高校というのはこういう高校なんだ」ということを明確に、狭く定義することは、かなり難しそうなお

話で、いろんな方面からのご議論がありましたので、それらを全部含むような、トータルなシステムをどうやって完成させたらいいかというところが工夫のしどころかなと思えてきましたね。

それから、まだまだいろんなご意見も多いとは思いますが、時間もかなりたってまいりましたので、最後にまた申し上げますけれども、いろいろなご意見はこの会議の席だけでなく、またお伺いすることもしたいと思しますので、審議としては、次に移らせていただいてよろしいでしょうか。資料の2の後半部分。より具体的なお話を、これも事務局からまずご説明いただいて、またご議論いただけたらと思います。よろしくお願いします。

事務局 それでは、先ほどに続きまして10ページから始めさせていただきたいと思ます。10ページは、実施形態の最後のところでございます。

(4) 生徒の位置づけでございます。これにつきましては、下のほうに専門部会員の方からご意見がございます。それに対応するような形で骨子をつくってございます。「労働者とするのではなく、あくまで高校生として研修するという位置づけがいいのではないか」というご指摘でございます。骨子でございますが、中学新卒者のように、入学当初は短期の就労体験、そういったプログラムから入って、先ほど来話題になってございます勤労観・職業観を高めていく、そういった教育面からスタートしたい。そうした場合は生徒であろう。また、中卒の労働者と言いましょうか、勤労青少年の場合のように、当初から雇用契約を結んでいる場合もあるだろうということで、さまざまなパターンが考えられる。こうした点を踏まえながら、長期の就労形態の場合の新たな位置づけを検討していくべきだろうと考えております。

課題としては、右の下のほうにございますが、就労形態ですとか、報酬、生徒の位置づけと企業との連携方法はどうかあるべきなのかということがございます。

次に11ページ、ごらんいただきたいと思ます。その他の課題ということで、さまざまな課題がございます。

まず、入学選抜をどうするかということでございますが、いずれにしましても、先ほどの生徒像、学校像がございますので、目的意識ですとか、勤労意欲、創意工夫、集中力を見るような、右のほうにございますような形で入学選抜を考えていきたい。あともう1つは、PR方法として、卒業後の実績がございませんので、どのようなPRをするかというところでございますが、働くことが単位となるということと、就職に一定の有利な部分があるのではないかと考えております。

12ページでございます。進路変更(学校間連携)でございます。これも専門部会の委員の先生からご意見をいただいております。全く大学等への進学道はないのかということと、卒業の進路を明確に限定してしまうと、行き詰まりを感じるのではないかと。3年間の中で、進路

選択をする余地が必要ではないかというご指摘でございます。いずれにしても、高校卒業資格が取得できますので、大学進学の間もあると考えております。ただし、デュアルシステムは職業への接続を重視したシステムでございますので、大学入試に対応するような指導体制は設けられない。そういった中で、進路変更ですとか、そういったものが柔軟にできるようなシステムを構築していきたい。先ほど、冒頭にご説明申し上げましたデュアル合校教育システムというような形をつくっていききたいと考えています。

次に13ページをごらんいただきたいと思います。卒業後の進路でございます。これも専門部会の先生からご指摘をいただいております。就職に結びつくと見習い雇用になる。現在では就職協定があるので難しいのではないかとご指摘です。まさに、デュアルシステムが成功するかしらないかという部分になるかとは思いますが、企業側の連携メリットというところを出す必要があるということで、実践的な人材育成につながるという形を示したいということですが、就職協定がございますので、文科省、厚生労働省と調整が必要になるだろうと考えております。

14ページをごらんいただきたいと思います。卒業時の資格の付与でございます。生徒の習得した技術・技能を社会的に証明し、就職に有利となるような資格の付与が必要だろうということでございます。そのような教育課程はどのような形でできるのか。先ほど、冒頭の教育課程のほうで説明させていただきましたが、そういった履修パターンを提示していきたい。あと、資格を付与する組織はどういうところにあるのか。国ですとか、例えば東京商工会議所等と協議を進めていききたいと考えております。

15ページをごらんいただきたいと思います。企業との提携の方法でございます。生徒の位置づけと密接に関連するところでございますが、教育としての位置づけから、労働者としての位置づけまで、多種多様になります。そのような形の中で提携方法のあり方もさまざまなパターンが考えられます。特に、就学中の長期の就労形態が出てまいりますので、新たな提携の仕組みを検討していかなければならないと考えております。課題の2番目でございますように、さまざまな事故ということもございますので、そうした対応も必要になってくるだろう。

16ページをごらんいただきたいと思います。手当の有無ということでございます。就労という形になれば、当然対価は得ることが必要であると記載させていただいております。アスタリスクのところ、インターンシップは教育の一環であるということで、受け取るのは望ましくないというふうにしてありますが、デュアルシステムは一定の労働が想定されておりますので、やる気を起こさせるですとか、意欲を喚起する意味でも必要ではないか、と考えております。

ここで資料3を若干ご説明させていただきたいと思います。別綴りで資料3というものがご



ざいます。これは文科省の前の段階で、文部省のインターンシップガイドブックというのが出ておりまして、これは大学生に対するものでございますが、そこに参考がございます。送り出す教育機関側からしますと、ほとんど無給を望んでいるというような形がございますが、企業側からしますと、報酬を支給するほうがよいとする比率が50%を超えている実態がございます。図1のほうに円グラフがございますが、そのような形がございます。

2枚目、ごらんいただきたいんですが、報酬支給を望む理由といたしましては、学生に責任感や意欲を持たせたい。あとは、一定の仕事をしてもらうために、報酬を支給したいということでございます。あと、無報酬でよいとする理由としては、教育の一環であるので無報酬でもよろしいのではないかということがございます。法的な位置づけでございますが、右のほうに行政通達を載せてございますが、学生に労働者性を持たせない限り、労働基準法や最低賃金法など、労働関係法規の適用は受けない。賃金についても、支払いの義務はないということがございます。手当での支給につきましては、あくまでも企業の裁量事項である。ただ、研修手当ですとか奨学金等の名称で幾らか支給している場合が多いという実態がございます。あと、右のほうに、企業の考え方の事例として、半分勉強、半分仕事なので、バイトの半額としたというような考え方もございます。報酬の検討の参考として、資料3を提示させていただきました。

17ページをごらんいただきたいと思います。最後でございます。企業へのメリット、優遇措置でございます。まさに、企業の参加がありませんと、デュアルシステム高校は成立しませんので、事業の参加を誘導する方策というものが必要になってくるだろう。下のほうに、参考で、既存の政策例を掲げてございますが、東京都の産業労働局のほうで、高齢者のインターンシップですとか、事業主委託訓練等がされております。国のほうでは、中高年齢者の緊急就業開発奨励金というようなものが出ております。そういったところがありますが、国と調整する必要が出てくるだろうと考えております。以上でございます。

伊理会長 ありがとうございます。いろいろご検討いただくと、各種の問題がたくさんあるんだということもわかってくるようですが、全体を通じて、今のご説明は、デュアル高校の制度というものを1つに決めちゃおうという話なのか、それともいろんな形態があってもいいよ、課題に対しての対応が何種類もあってもいいよということなのか、どちらなのかはまだ決まっていないんですか。

事務局 必ずしも1つというふうなこともないんですが、いずれにしても、デュアルシステム高校というのは企業との関係の中で成立いたしますので、企業側の論理と言いましょか、その部分を探りながら形をつくっていきたいと思っています。

伊理会長 企業が学校の教育システムを幾らか助けてやるよというのから始まって、都立の

高校ではあるんだけど企業からの応援を少々だか、かなりだか受けてやっていくんだよというのまで、かなり幅はあるとは思いますが。さっき、副会長が言われたように、ほとんど企業内の学校みたいなものをただ助けてやるというのから始まって、インターンシップが少々インターンシップに行われているんだというようなところまで、いろいろあるんじゃないかと思うんですね。それを1つに絞ろうという話なのか、それともここにある課題というのは、こんな課題があるから、いろんな対応があるよというふうな答えでもいいのか。それによって、ご議論のいただき方もかなり違うんです。

事務局 インターンシップと言いましょ、当然、労働にならないようなレベルの就労から、最終的には中卒労働者として位置づけられるような就労の形態もあるのかなと思うんですが。

伊理会長 その辺、皆さん、本委員会の委員の方々としては、いろいろ幅があったほうがいいと思われるのか、最初やるんだから1つだけこういうスタイルのものでスタートしたほうがいいと思われるのか。あるいは、事務局側としてはそれをどんなふうにお考えなのか。その辺が大きな分かれ道かなとも思うんですけれども。

追いつ追いつ議論が深まっていて、その結果の方向で、今、会長さんの問題提起が出てくると思います。今、現時点で私どもが、印象として抱えている危惧と言いますか、それをちょっと申し上げると、労働というふうな位置づけに傾斜していくのは大変危険だと思っているわけなんです。それは、今、説明の中にも幾つか提案が出ていましたけれども、ある意味では、生徒さんたちはリスクの高いところへ身をさらすことになるわけです。機械工作の機械を使っていくとか、場合によっては工場内の非常に入り組んだところで活動するとかということになりますので、けがとか、最悪の場合には生命に及ぶような危険にさらされるというようなこともあり得るわけです。ですから、それを労働という形で位置づけるというのは、私は非常に心配でありまして、あまり賛成をしたくないわけです。

教育という根っこと言いますが、アンカーをきちっと打った上で、もろもろのことを考えていただくのがよろしいんじゃないかと思えます。第1に、労働という位置づけをする場合、今の危機感が、私たちは精密に把握したわけではありませんけれども、皮膚感覚的に把握していることを申し上げますと、まず1つは、初めて就職した人に対する社内教育的なものをできるだけ省きたいという傾向が、今、企業内で非常に強くなっている。終身雇用が崩れたり、年功序列賃金が崩れたりする中で、3年とか4年をある程度教育期間と定めて投資をしてもいいというふうには、企業が考えなくなっている。そういう中で、でき合いの、ある程度即戦力になるような方を求めている傾向があって、その即戦力にするために、公共セクター、あるいは個人が投資する民間セクターでの教育訓練を受けて、それで初めて労働力としてエンプロイビリティ

イーが高くなって、初めて就職できるというような傾向が非常に強く感じられる。

そういう中で、まず1つは教育を他のほうへ転嫁して、今、期待をされているという企業側の傾向は、これは決して否定できない事情があるんだと思いますけれども、それはそれとしてもう1つ。今度は労働力の単価の切り下げと言いますか、もし、廉価な労働力としての期待をされるとしたら、これは非常に危険なことだと思いました。

一昨日、旋盤工で小説家の小関さんという方のお話を聞いておりましたら、彼も大変心配していて、ものづくり基盤がどんどん空洞化している。そういう中で、このまま中国や何かに席卷されてきますと、最終的には、日本は全部外からものを買う。今は非常に廉価で、100分の4ぐらいの単価で買えるかもしれないけど、今度は言い値で買わされる時代になる。そういうことになると、生産基盤がない国から、高いものを買わされる国に変わってくるということになったときの日本の将来像というのを非常に危惧するということなんですけど、このデュアルシステムにつきましても、労働というサイドから考えていくと、いろんなことをもっと前さばきで処理をしなければならぬことが多いものですから、アンカーとしては、教育というところにしっかりとした錨をおろしてやっていただきたいというような思いがございます。

伊理会長 ありがとうございます。先ほどの科学技術学園との関係ですが、いかがですか。

郷副会長 これね、いろんなご議論があると思うんですけれども、デュアルシステムを全校的に取り入れた高校を設立するというのは1つの案なんですね。それからもう1つの案は、現在ある高校の中に、一部にこういうのをやってもらいたいと言って入れる。そのところが、どっちになるかによって議論が大分変わってくるんじゃないかと思うんです。ただ、きょうこれを拝見していますと、事務局の案としては、デュアルシステムの高校というのは、完全にほかの高校と別になって独立をしていく、こういうような図なんですね。

伊理会長 連携とは書いてありますよね。

郷副会長 連携はあるんでしょうけれども、ここら辺は、事務局としてはどういうふうにご考慮されるんですか。

事務局 資料1につきましては、この形でご提示をさせていただいていますが、資料2の8ページをごらんいただきたいと思います。8ページの骨子の中にもございますように、進路変更ですとか、子供たちの入学時の思いのさまざまな変化というのがございますので、進路変更が必要だと考えておりますが、骨子の1つとしては、今、副会長ご提示のように、学校自体全体を専門校として設置する場合と、もう1つは、より柔軟に対応できるような形で、デュアルシステムの学級というものを、既存の、従来型の学校の中に設置するというのも、選択肢としてはあるのかなと考えております。

事務局 こういう全く新しいタイプの試みをしようと考えているわけですので、よりどちら

がメリットがあるのかという問題と、実は、この学校を希望する子供たちが一体どの程度いるのかということ、この見極めが、事務局としても実はなかなか難しいところなんです。それをもう少し申し上げますと、受け入れる生徒像のところをある程度明確に固めていって、具体的にこういう教育システムを希望する子供たちが、現実に今の学校教育の中で、高等学校の教育の中でどの程度いるのかという見極めをつけていかなければならないだろうと考えています。

伊理会長 定量的には、あまりちゃんと把握できていない。

事務局 定量的には、ちょっと難しい。ですから、その辺の見極めをこれからしていかなければならない。その作業もしていかなければならないだろうなどは考えております。

伊理会長 デュアル高校として独立した高校を5つつくって、デュアル学級みたいなものをつくるとか何とかという定量的な計画には、まだなっていないわけですね。

事務局 そうですね。

郷副会長 吉川先生に伺いたいんですけども、ものづくり大学というものは、今、ここで話したように、どのぐらいの人間が来るか、どういう勉強を求めて来るかとかいうような議論というのがなされないで開校したんですか。(笑) 梅原先生が哲学的なことをおっしゃったので、「ああ、そうかな」と思っていたんですけども。

吉川委員 梅原先生が来られる前に、国としてはこういう大学が必要であろうという、そこが三、四年ありました。ですから、そこで議論されたと思います。私なんかは下のほうで、そういう資料づくりをやりましたけれども。それに基づいて、先ほどもものづくりを中国に……、私なんかはとんでもないと思っていますけれども、そういう考え方の人間が教員として集まっております。ですから日本は、こういう1億2,600万の国民を あれするのは、IT、バイオじゃどうにもならないだろう。雇用の問題から考えてみましても。これは議論していないんですが、そういう結論のもとで、日本ではものづくりというのが必要である。それで梅原先生は哲学論をおっしゃっています。

伊理会長 ただ、定量的な調査までなさいましたかということですね。開校したらば、ものづくり大学は倍率何倍で受験生が集まるとか、そういうのもやってみた？

吉川委員 それは高校とかいろいろなところに行って、私ども、ああいう事件があつて逆に減っちゃって困ったんですけども、高校からはすごくサポートをいただいている、「もっと入れてくれ、もっと入れてくれ」というのを我々が抑えちゃって、高校の先生にちょっと恨まれているんですが。

伊理会長 そういう市場調査というのはなされた？

吉川委員 はい。ですから、レベルも、受験の評価はまずいんですが、社会にある塾関係の

評価でいくと、トップクラスの高校からも来ている。何でそういうトップクラスからうちに来るのかな。下も来ています。それは、バラエティーに富んでいます。

ただ、私もちょっと、報酬の件でコメントさせてもらいたいんですけども、こういう考え方を私どもも把握しているんですが、機会がないんですね。普通の大学でやっているのは1週間、10日。そうするとお客さんですから無報酬だ。私どもの大学では、結論的に、先ほどの教育にするか労働にするかの話も踏まえまして6カ月。建設系は9カ月。これが長期になると初めて生きてくるだろう。多分、いろんな大学でやっているのは、あとは長岡技大が3カ月、普通の大学はみんな1カ月以内だと思うんです。

伊理会長 そうですね。3週間とか1カ月。

吉川委員 そうすると、これは報酬以前の議論をしないと。これは期間がちょっと抜けていますので、これを入れておくといろんな考え方が明瞭になってくるんじゃないかと思います。

伊理会長 資料のどこかに、期間にも関係するようなことが書いてありましたね。週のうちに何日とか何とかいうような。

事務局 1つの形態として、7ページでございますが、就学・就労のパターンとして提示させていただいております。

資料の7ページと8ページを合わせてごらんいただければと思うんですが、パターン1のほうですね。通年タイプのほう、7ページのほうで言います。週に何日かを学校に行って、週に何日かを企業に行くというパターンの場合には、8ページ目のほうの、その下に書いてあります、例えば新宿山吹高校型の、いわゆる単位制高校で、ほかの子供と一緒に勉強していくことが可能なわけですよ。ところが、7ページに戻っていただいて下のほうの集中タイプのほうですね。いわゆる週割りの形ではなくて、もうちょっと長い単位でものを考えた場合には、今度、実際に勉強する場合には、ブロックで授業をしていかなきゃいけませんので、ほかの生徒たちと一緒にやることというのは、ほぼ無理になっていくわけです。そうしますと、校舎が一緒かどうかは別にしまして、授業の提供形態としては、別途必要になってくるということになるかと思います。

あともう1つ、吉川先生がおっしゃられた点と、このデュアルシステム型の高校とで、おそらく違いが出てくる点というのは、実は、ものづくり大学さんの場合は、実習が入っているにしても、ベースはあくまで大学のほうにあるんですね。カリキュラムを大学のほうで組めるんですけども、このデュアルシステム型の場合には、半分ぐらいのベースが企業にありますので、企業がどれぐらい訓練席を提供してくれるかということによって、かなり変わってくる。その結果、量的なものを計るときに、子供のほうだけではなくて、事務局の方はやっていらっしやいますけれども、企業で実際どれぐらい提供し得るのかということに合わせて調査しない

と、実はその数をすり合わせてみないとわからない。したがって、その結果、「これぐらい数があるから、独立校でいける、いけない」ということが、おそらくそこで見えるんじゃないかなという気がいたします。

伊理会長 ありがとうございます。

郷副会長 これは東京都でやっているんだけれども、もしも今のように独立校としてやったら、ものづくり大学と同じように日本全国が相手になるでしょう。都内だけじゃ、それだけ人が集まらないでしょう。ここら辺はどうなんですか。

伊理会長 企業に対する企業調査というのをなさろうとなさっています。これをご説明いただくのかいitだかないのか、お任せでもいいんですけど、これと同じようなことを、とりあえずは中学でしょうか、ないしは一般家庭というわけにもいかないんだよな……。そちらのほうにもある程度調査はやったほうがいいんじゃないですかね。全国を相手にというお話も出ましたけれども。

郷副会長 ものづくり大学は、あれは全国相手でしょう。だから、初めから寄宿舎をつくって、そこに置いて、そこで勉強させながらやるんだと言っていたから。

事務局 入口の中学生の部分につながるかと思うんですが、昨年、都民意識調査をいたしまして、デュアルシステム高校への入学希望ということ調査しました。「デュアルシステムを取り入れた場合、あなたのお子様を入学させたい・したいですか。」「入学させたい・したい」という方が29.1%ございました。それに対しまして、「入学させたくない」というアンケートが19.3%ということでございます。3割近くの方々が「入学させたい」という結果が出ています。

郷副会長 それは、普通高校を全部含めてアンケートした数字ですか。

事務局 対象者は5,000人なんですけれども、高校生、小6、中3生、あと小中学生の保護者というような形でございます。

伊理会長 ただ、デュアル高校というものがどういうものかが、まだあまりわかっていないということはないですか。

事務局 詳細はまだここで検討しているわけなので、ただ、働くことが学びになって、従来の定時制と言いましょうか、あれとは別の、働くことがまさに学校の単位になるということで、そういった形の高校ですということ。

事務局 ちょっとだけよろしいですか。副会長さんから全国レベルの話があったんですけれども、中途半端なスタイルをとった場合には、全国レベルはちょっと難しいだろうと思うんです。徹底した職業人を入れるという形をとれば、定時制スタイルをとれば、全国レベルで東京に集まってくる。つまりそういう資格は、今の都立高校でも、定時制はアルバイトはだめです

けれども、都内の会社に勤めていれば、入学資格を持ちますので、全国になれば、東京にそういう学校があれば集まってくる。ただ、中途半端はだめだろう。そのケースだと思う。

伊理会長 副会長も言われたように、通信教育であれば、もちろん全国という可能性もあるにはありますね。スクーリングを何カ月やるか知りませんが、それを適当にまぜれば。

事務局 事務局でいろいろ案を練っておりますときに、例えば7ページの通年の基本パターン、4つございます。それで、これに見合った机上のプランでは、先ほど坂野委員からご指摘があったような、学習指導要領のいろいろな学校外の単位認定であるとか、就業体験をもって実習にかえるとか、フル活用して、机上では一応高卒の資格をとれる。机上の想定は一応できているんですが、ただ、企業のニーズとして、例えば週1日学校へ行って、4日はこちらに来てください、あるいは週2日学校で、残りは働いてくださいというようなそういう企業がはたしてあるのかどうかということ、それから集中的な就学・就業パターンでは、例えば必履修教科科目とか、とらなきゃいけない科目については、インターネット等活用した、現在の通信制のようなシステムを取り入れていかないと単位がとれないと思うんですが、またこれも1つ課題があります。

企業のニーズと、それからもう1つは雇用契約にするのか、訓練契約という言葉があるのか、日本ではわからないんですが、インターンシップと雇用契約の間の、いわゆる訓練契約。賃金ではなくて手当のような、そういうようなものが可能かどうかというところで、いつも事務局で詰まってしまうんですね。そこら辺、ちょっとご意見なり、渡辺部長さんあたりからも、あるいは企業サイドから、何かサゼスションをいただくと、私どもはありがたいなと思うんですけども。いつもそこで詰まっちゃう。そういう企業があるかどうかということ、契約の関係ですね。それは事故の問題とも絡むと思うんですけども。

伊理会長 さっき軸足は教育ということにしたほうがいいよということをおっしゃられたんですね。

法律的にはもっといろいろ準備しませんと、軽々には言えないと思うんですけども、先般、事務局側からいただいた情報で、私なりに問題意識を持っていたのは、例えば学校という機関と企業という団体、それとの間で、派遣契約になるようなものは、多分現時点では脱法行為的になってだめだろう。個々人が企業との間で雇用契約を結ぶことは、当然のことながら、今、やられているわけですからこれはよろしいんですけども、それじゃ、何で学校が企業に生徒さんを預けるということについてかめるのかという、コミットメントの話なんですね。そうするとこれは、言ってしまうと、民法で言う私的契約の自由のところへ一たん戻って、基本協定みたいなものを結ぶ。生徒さんに体験学習的なものをやらせてくださいというお願いをし、企業側も「体験学習的なものなら応じましょう」というようなことで契約を結ばれる程度であ

れば、現時点での派遣契約とか何とかという、労働諸法の関係には響かないで整理ができるのかなという思いがあるんです。けれども、いったん労働派遣的な話に組み込んでしまうと、現時点での法体系では制約が相当強く出ちゃって、多分成立しないだろう。

それから、今、事務局が発言になった、手当であるか報酬であるかという話がありますけれども、ぎりぎり譲れて謝礼ぐらいなんじゃないか。そんな感じですね。ある労働の対価としてもらおうとすることについては、ちょっと許されない。現時点では、まだそれほど踏み込んで、法制局長官みたいなことを考えているわけじゃないですけども。(笑) そんな感じです。

ちょっとよろしいですか。参考になるかどうか。私どももまだ来年度から建設がスタートするので、今、私どもも詰めていまして、1つはどういう企業というのは、こういう情報は、前の通産省が強くて、あそこは熱心で、受け皿は幾らでもある。そこいらとの接触をうまくやればいい。今度は、今の雇用契約云々。私どものかなりな考え方は労働省さんから来ておりますので、安全とか、けがしたときとか、いろんなことを考えていくと、契約は雇用契約じゃないか。私はそのところをよく知らないんですが、そのほうが、学生がけがしたとか何だというときに、それをせざるを得ないだろうと、今のところはそうっております。教育だって、我々教員がいるんですが、もし何かしたときにどうだ。

もう1つ、我々から提案として、ここにも出ています、企業の担当者は資格は要らないと思うんですが、その企業の担当者を大学の非常勤とか何かにして、そうすると単位も十分に与えられる。今、それを詰めているんですが、そういう形にしない限り、じゃあ、何で単位を与えたのという今の話もありますので、教育をベースにするというところが企業の担当者……、ですから、やたらな企業には送れないなと思っているんです。それなりの、ベースのしっかりしたところじゃないと、そこにはそういう担当者も……。今度はその人の資格もありますので。今のところそういうことで、来年度の後半あたりからスタートするんですが、これをこれから詰めよう詰めようとしておりまして。以上です。

伊理会長 大学の先生というのは、何も資格要らないですよ。

要らないです。

伊理会長 だれでもできるんですよ。(笑)

資格も入社試験もないのは大学の先生だけがそうだとよく言います。

あと、謝礼の件は、これは私が学生時代、40年前ですけど、あのときは工場実習ってあって、あのときからみんな謝礼はかなりの額をもらっておりまして、東京工大もあれからずっと謝礼はもらっております。もらわないでやるというのは、これで若者が動くとはちょっと思えませんし。

郷副会長 実を言いますと、雇用契約を結ぶのがというのが今問題になっているんですよ。



まず、日本中の会社で、1人1人と雇用契約を結んでいるところは、はっきり言いまして1カ所もないです。いわゆる就業規則か労協の包括的な雇用契約は結ばれているんですけど、個々の1人1人で契約しているかって、これは全然ない。せいぜい出てきたのが、最近の派遣の人たちの間にそういうのがあります。大森先生、これ、違っていたらちょっとおっしゃってください。私は経営者のほうで勝手なことばかり言いますから。だから、ここでもって雇用契約なのかどうなのかという議論をしても、行った先の会社がそんなことを全然していないと思うんですよね。特に中小企業だとかね。大企業だってやっていないんですから。特殊な人たちはやっていますよ。やっとな最近契約社員とか、そんな形ではあらわれてきたり、年俸契約というようなものが出てきたりしたけれども、外国のように、職務分掌がはっきりされていなくて、単に年俸として幾ら払うよというような契約しかやっていないと思うんですよ。だから、私もこれをずっと見てきて、我々がこういう問題で、もし、ほんとうに雇用契約を取り上げて進めるとなると、事例がないんですよね。どこにもない。これは大森さんに伺ったほうがいいのかもしれないけれども、まずないでしょう、これは。

大森委員 そうですね。前例がない局面も随分あるとは思いますが、ほんとうに日本の将来のためにどうしてもこういうことが必要なんだということがあれば、その辺は。

郷副会長 これはあれじゃないですかね、どういう企業が受け入れてくれるかということが大前提になってくると思うんですけど、いわゆる企業内の高校なんかと違うのは、企業内高校なんかは、中学卒業でその高校に入るということは、これは契約するんですよ。その企業に入るということを前提に。それはそれこそ企業もお金をかけて育てるわけですから。それと全く違うようで違わないと言うか、全体的に見ると、そこで労働者という位置づけじゃなくて、教育という位置づけのほうがいい、これは私もそのとおり賛成なんですけど、受け入れる企業が、どういうパターンかわからないけど、うちでこういう部分に協力すると言ったときに、今の段階で、受け入れたやつは全部採用しなきゃいけないという、逆な見方ですよ。自分のところで教育したやつは、すべて採用しなきゃいけないというようなことになるのかどうなのかというのも、その前提に出てくるわけですよ。そうじゃなくて、うちでそういう教育機関、訓練施設なんかを持っているから、そこを十分活用してくださいというところと連携をするのか、ここで大きく違ってくるのかなと、僕は思うんですよね。

伊理会長 あるいは、企業内には何も持っていないくても、雇っちゃった若い人を、こういう高校に逆に派遣して教育してくださいよというのだって、1つの可能性ですよ。そんなこともあるので、いろんなパラエティーがあってもいいのか、悪いのか。また戻っちゃうんですけどね。

郷副会長 会長さんおっしゃったようなことは、実を言うと、今言ったように雇用契約なん

て結んでいなくて会社に来ているわけですから、じゃあ、その連中が、もちろん大企業はアメリカへ留学させるとかいろいろやっていますよね。だけど、中小企業なんかの場合には、それはほとんどない問題で、変な言い方ですけども、雇用契約かどうかというのは、ここで議論をするよりも、あまりしないでねぐっちゃうと言うか。(笑)東京都の審議会としてはそんなことはできないかもしれないけれども。そういうようなことを考えられるんじゃないかと思うんですよ。

伊理会長 さっき吉川先生がおっしゃったこととの関係で、また坂野さんのほうを向いて質問するんですけど、(笑)高校で何かの単位を与えられるような授業をするなり、指導をするなりというようなときには、資格が要るんですね、基本的には。

坂野委員 事務局さんのほうが多分よくご存じだと思いますけれども、いわゆる社会人特別講師という形で、教員の資格を持っていない方でも、実際にほかの先生とチームを組んで教壇に立つというような形での単位認定があります。さっき言ったように、共同でというのはそういった意味で申し上げたんですけれども、そういった形で、教員の免許を持っていない方でも、教壇に立つことは、今、可能になっております。

事務局 必履修教科の普通科目と職業科目、職業科目の中でも、例えば工業でしたら工業の原則必履修科目というのがあって、ですから必履修教科科目については、デュアル学校の中でやるのが基本だと思います。専門科目の部分、これの特に実習部分を企業で……、これを就労とするのか体験とするのかという、言葉は難しいと思うんですけれども、その企業で体験した、就労した部分を実習に、いわゆる専門科目の、職業科目の実習とみなす。もちろんレポートその他、提出は必要だと思うんですけれども。そういうことを想定しているんですけれども。

伊理会長 ありがとうございます。

非常におもしろいシステムだと思うんですけれども、ちょっと1つだけ、今まで話に出ていないことで、今、入学してくる高校生がその学校でうまくいかなくて、ほかの学校に転学するということがよくあることですね。この制度だと、学校と企業に籍を置いていることになりましたが、学校はいいんだけど、実習をやらせてもらう企業とうまくいかなくなってしまう。そのときにどうするのかというのが大事ですね。全く逆のこともありますね。企業で勉強するのは非常にいいんだけど、その学校ではなかなかうまくいかない。そのときに、その子をどうしていくのかということが出てくると思うので、その辺についても議論していただきたいと思います。

伊理会長 そうですね。とにかくいろんなケースが出てくることはありますね。

郷副会長 この場合には、デュアルシステムの高校、そういうのが窓口で1つあったとして、1企業とだけの契約になるのか、さっきからここでもお話が出ていたように、商工会議所とか

そういうものを通じての契約になるのか、それによっては、「そこがだめならおとなりへ行くよ」というようなことはあり得るんじゃないかなと見ているんですけどね。

伊理会長 基本が学校の生徒で、企業に実習に行っているという形ならそうですね。

郷副会長 行き先が違うというだけのことになると思う。

伊理会長 しかし、企業に雇われていたのが派遣されて、学校で勉強しているというのだと、学校不適合だったら学校を変えなきゃならないし、企業のほうを変わるというわけにはいかんのじゃないかね。

事務局 資料1の、どういう子供たちを受け入れるのか。今、ちょうど伊理会長がおっしゃったように、多分いろんなパターンが出てきて、そののところは一概に言い切れない部分だ。特に勤労青少年、既に自分の明確な職業を持った子供たちが入ってきた場合には、その子供とその企業なり、職業なりの結びつきが非常に強いわけですから、そのケースと中学の新卒者のケースとはちょっと違うかなと考えております。

この、中学の新卒者のところが黒い矢印になっていますけれども、これはある程度数が多いんじゃないかという想定ですけれども、この子供たちがデュアルシステムの高校に入ってきたときの就労のパターンというのは、1社固定ではないだろうというのが基本的な考え方としてある。しかも、1年生のときには、今のインターンシップにほとんど近いような、短期間の体験的な実習のような形になって、そこで職業観とかそういうものを養っていく形になる。それが2年生、3年生になるに従って、7ページにお示したような長期の就労のパターンになってくる。そのときも、2年生のとき、3年生のとき、とにかく卒業するまで、基本的に1社と固定という、そういう硬直的なシステムだと、この学校の運営というのはなかなか難しいんじゃないかと考えております。ですから、そういう意味では、提携先の企業がある程度ないと、このシステムというのはなかなか難しいかなと考えております。

伊理会長 ありがとうございます。より具体的になってきますといろんな問題が出てくると思いますけれども、そういうことであると、相手の会社というのも、おそらく商工会議所の中からたった3社というわけにはいかんでしょうから、もっとたくさんあるでしょうから、そうなるとこっちの高校のほうは一体何校あればちゃんとうまくパートナーシップが組めるのかというのもまた問題になりましょうし、ある程度定量的なデザインをやらなきゃならないですね。もちろん、事務局側としては、下案はお持ちなんでしょうけれども。

そんなことも含めて、きょう承ったご意見を踏まえて、さらにより具体的な立案をしていただき、徐々に答申案へと絞っていかせていただきたいと思いますと思っておりますが、事務局側から今後の日程のご説明をお願いします。

事務局 今後の日程の前に、先生方をお願いしたい部分がございますが、きょうも時間が迫

っているわけですが、もし、このほかにさまざまなご意見、ご指摘がございますれば、私どものほうにご連絡をいただきたいと思います。

伊理会長 先ほど申し上げましたように、この席でだけしかご意見を受け付けられないというわけじゃありませんから、どんどん事務局側にファックスかメールか.....。

事務局 アドレスについては、後ほどご提示いたしたいと思います。

伊理会長 そうですね。ファックス、並びにEメールのアドレスをお願いします。そんなことで、なるべく早めに出していただけると、専門委員会のほうのご審議に反映していただけるというわけですね。

事務局 それでは、別紙の参考資料の でございますが、第20期東京都産業教育審議会日程とお示ししたものがございます。それをごらんいただきたいと思います。

今回が第2回審議会と第3回の専門部会の合同開催というふうになっております。平成14年1月25日の部分でございます。本日、新しい教育システムの基本的な考え方のご議論をいただいたと考えております。あともう1つは、企業等の調査の提案をさせていただいております。企業の調査につきましては、来月行いたいと考えておりまして、本日の議論も踏まえて、デュアルシステムの基本的な枠組みを、さまざまな提示をして調査をしたい。

次回は、審議会自体は5月の中旬を考えております。5月の中旬の間に4月の下旬と考えておりますが、専門部会を1回開かせていただきたい。それは、企業の調査、また本日の議論を踏まえて、論点整理、実現に向けての方策をご議論いただきたいと考えております。

日程の調整はあらためてさせていただきたいと思いますが、そのような形で考えております。

伊理会長 日程について、何かご意見、ご質問なりございませんか。なるべく、総論賛成、各論でだめになっちゃったということがないように、ぜひ、よろしくご協力をお願いします。

それでは、企業調査のほうもやっていただいて、そして専門部会のほうでさらにご検討いただき、5月にまたこの本委員会を開かせていただきたいと存じます。

それから、企業調査だけじゃなくて、もうちょっと、なるべく多くの人にこういう問題が、今、日本としては大変切実な問題になっているんだ、これについてこういう解決策を都としては考えつつあるんだけれども、大いにご意見ください」というのを、もうちょっと一般のパブリックに対してもやっていただけるといいですね。どういうふうにするかはわかりませんが、事務局にお任せしますが。

きょうの新聞はどこでしたっけ。

郷副会長 東京新聞ですね。

伊理会長 とにかく、あっちこちの新聞にどんどん出るようになれば、皆さんの問題意識も高まるんじゃないかと思いますので、お願いします。

そうしますと、本日のところは時間も過ぎておりますので、本日の審議会としての議事はこれで終わらせていただいてもよろしいでしょうか。先ほど申しましたように、ご意見をいろんなメディアを通じてどんどんお出しただければということでもあります。よろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

了