

今後の目標ならびに取り組むべき課題について（提案）

2014年3月7日

日向市キャリア教育支援センター長

I. 懇話会メンバーならびに接点のあった小中高校の先生方との意見交換を通じて、感じたこと

1. 教育（学校教育）と、人材育成（企業の人材育成）とが切れている。

学校の先生方は、生の社会に触れようとしてこなかった。（子供たちを社会に連れて行っても子供たちに見せるだけで先生自身は興味関心を持っていなかった、という指摘もある）

企業は、学校に多くを期待せず、企業に入社した後、鍛え成長させられると考えてきた。

しかし、子供たちは一貫して生きていく。その狭間でギャップに苦しみ、あきらめ、早期離職が後を絶たない。結果的に子供たちが犠牲になっているのではないだろうか。

⇒学校と企業とが、相互に歩み寄り、行動することが必要である。

2. 県外志向の子供たちが多い。

県北産業教育振興大会（2/13 延岡文化センター）で、高校2年生 650人、中学2年生 450人の約8割位が県外志向であった。広い視野で挑戦したいという意欲は高く評価できる一方、彼らは、地元の企業に魅力を感じていない、と認識すべきである。

地元企業の経営者が、子供たちに地元企業の魅力を伝えきっていないことが、県外志向を強めている本質的な理由の一つであると考えべきではないだろうか。

⇒地元企業（経営者、事業、製品）の魅力を最大限に、継続して伝え続ける努力が必要である

3. 現代若者をどうやってヤル気にさせるか、試行錯誤しながらの苦労が続いている。

挨拶や気配りなどの基本的な躰が身につけていない若者たちが多い。我慢ができない、受け身で自ら動かない、現場で応用がきかない・・・といった指摘が多い。

しかし、これまで上の世代が受けてきた鍛え方や教え方では彼らには通じないことが多く、

若者のモチベーションを高めるための新しいマネジメントの試行錯誤が続いている。

上の世代にとっては、我慢と覚悟が求められる新しいマネジメントは、とても難しい課題なのではないだろうか。

⇒成功例・失敗例の紹介、若者世代の勉強など、情報交換の場があるといいのではないか。

4. 保護者（特に若い母親）の意識を高めて欲しいとの切実な要望が多い。

学校参観に来て、ガムは食う、携帯は使う、知り合い同士で大声でおしゃべりを続ける、果ては集金まで平気でやっている。基本的な生活の躰は、家庭での最低限の役割と責任だが、果たされていない。

参観に来る親はまだいい、という指摘もある。宮日連載「だれも知らない 子供たちの貧困」という実態をどう受け止めていくかという厳しい現実もある。貧しくて塾に行けない子供たちへの学習支援（ボランティア）や、一人親への就業支援（テレワークなど）等にも正面から取り組む必要があるのかもしれない。

⇒PTAを通じて継続的な啓発活動を続けることは最低限のこととして必要である。

5. 社会体験活動を企業側に丸投げしている先生が多い、という指摘がある。

電話一本や、文書での依頼が多い。いま子供たちはどんな問題を抱えていて子供たちに何を気付けたいのか、何を狙っているのか、どういう工夫をして欲しいのか等について、学校と企業とでもっと議論し擦り合わせしないと、折角の機会が子供たちにとっては単なるイベントの一つになってしまう。

これらの意識や対応については学校や先生の間で差があるが、総じて上記のケースが多い。

⇒職場体験（訪問）活動を見直しさらに充実させていく必要がある。

II. 今後の目標ならびに取り組むべき課題 (提案)

1. 「日向の人づくり」を地域ぐるみで取り組む環境を整える。

豊かで暮らしやすい日向を創るため、「日向の人づくり」を市政方針の一つとして位置付け、わかりやすい市民向けのスローガンやメッセージを、できるだけ早く公表していただけるよう市政に強く働きかけていきたい。

- ・市に、「将来の人づくりプロジェクト」を設け、幅広い視点から議論を深める
- ・地域企業の人材育成に、商工政策の重要課題の一つとして取り組む
(小規模事業者の新入社員研修、社員研修、管理職研修などの場の提供)
- ・働きやすい職場環境づくり(雇用・労働条件など)に向けた企業幹部の情報交換・意見交換の場づくり
- ・ジュニアマイスターの認定、表彰、市民への周知
- ・若者モチベーション研究会の発足
- ・行政によるベンチャーキャピタル(起業のまち日向)の設置

2. 大人が子供たちに「働く喜びと苦勞」を語る運動を起こす。

「日向の大人はみな子供たちの先生」を合言葉にして、働く大人が中学生に語る場を設ける。これは、次のような問題認識をふまえている。

- 1) 「将来、どう生きるか」を考えることを先送りする高校生と大学生が多い。その結果、大学卒業後も約1/4が就職も進学もしておらず、就職しても3年以内に3割(宮崎は4割)が辞めている。これは、中学→高校(普通科)に漫然と進学し、高校→大学に漫然と進学していることが一つの大きな原因であると考えられる。

⇒将来、どう生きるかを、中学生の時に教え、考えさせ、悩ませることが重要である。

- 2) 日向の子供たちの学力を上げることをめざしたい。

そのためには、子供たちの学ぶ意欲を高める必要がある。さらに、そのためには働く意味を理解させる必要がある。

⇒働く意味を教えるのは学校の先生だけではできない。実際に社会で働いている多様な大人が、直接学校で子供たちに語る機会が必要である。

以上から、中学生に、企業で働く大人(新人、中堅、管理職、社長すべてが)が、将来、働く意味(働く喜びと苦勞)を本気で語る。それを少なくとも10年間継続していきたい。

- ・市で、「日向の大人はみな子供たちの先生」をスローガンとして採択していただく
- ・商工会議所青年部(2009年H15を発刊)の方々具体的な実施計画を検討する
- ・「出前授業」は中核となる施策として位置付けられる
- ・学力の経年的変化を把握できる評価方法を確立する

3. 若者を日向に呼び戻すための施策を充実する。

- ・地元企業の魅力(経営者、従業員、製品、社会貢献・・・)を、子供たちに最大限に伝える工夫をして、それを繰り返していく努力を重ねる。

(有能な若者が一旦外に出ても将来また日向に戻ってきたいと思えるような記憶を造る)

- ・起業家を育てるため、中学生に身近で起業した生の事例の紹介や、新しい働き方の一つとしてのソーシャルビジネス起業の生の事例を紹介する。

4. 学校が教育課程と連動したキャリア教育に取り組めるよう環境を整える。

- ・キャリア教育が、職業や就労という視点だけに偏らず、すべての教育課程を通して重要な視点として位置付けられること。勉強しない、将来を考えない、依存心が強い、大事にされ過ぎて・・・といった問題を持つ子供たちを多く生じてきてしまったことを踏まえること。これからは、こういった子供たちにしないためには、どういう教育をすればいいのかを第一線の先生方自身に考えて実践してもらおうことが、キャリア教育を実践することであるという理解と共感が得られるような施策を展開する。

- ・先生方が生の社会に触れる機会を継続して設ける。先生を対象にした企業見学会を、毎年春に何回か実施する。今後10年間継続する。

教育委員会が、市（商工港湾課）および商工会議所の協力を得てすすめる。

- ・ 職場体験・職場訪問先のリストを整備する。
学校の近辺や独自交渉が可能な職場と別に、細島工業地帯を中心にした製造業や地元企業を紹介できるリスト（会社名、事業内容、担当責任者名、電話番号など）を作成し学校に配布する。毎年更新していく。
- ・ 日向の先進的取組である英会話教育と連動して、グローバル化を余すところなく、不安をまおることなく正しく子供たちに伝えるため、外国の子供たちとの交流機会を充実させる。
（福島県いわき市中学生生徒会長サミットとの交流も図る）

5. 日向市の小中高校で「弁当の日」を活性化する。

- ・ 高校生と小学生との異世代交流
- ・ 農業小学校（日向オリジナルな取組）の拡大
- ・ 親子の対話、食への感謝といった視点に加えて、「子供たちの健康を守る」という視点を
- ・ J A日向との連携を図る

6. その他、支援センターとして取り組みたいこと

- ・ 地元企業経営者（商工会議所議員約80名）との意見交換を実施したい。
- ・ 小中高の第一線の先生方との意見交換を実施したい。
- ・ 小中高の校長、教頭、教務主任、進路指導主事の先生方との定期的な意見交換の場をつくりたい。
（それぞれに1回のみ会合を持ったが、現在まだ継続した取り組みにはなっていない）
- ・ 日向高校（普通科）での「学問探索ゼミ」的な取組の試行提案

以 上