

これからの高等学校教育の あり方研究会

日本商工会議所説明資料

2020年10月26日

日本商工会議所
理事・事務局長 朽原 克彦

商工会議所の主なミッションは、地域の諸問題を解決するため、地域経済社会の代弁者として政策提言・要望活動等を積極的に展開し、その実現を図ることです。喫緊の最重要事項である疲弊した「地方の創生」をはじめとした様々な課題を解決するため、全国の商工会議所や会員企業のネットワーク力を最大限に活かし、「現場主義」と「双方向主義」の徹底のもと、活動を展開しています。

商工会議所の主なミッション

(1) 政策提言 ー一歩先じた政策提言を展開ー

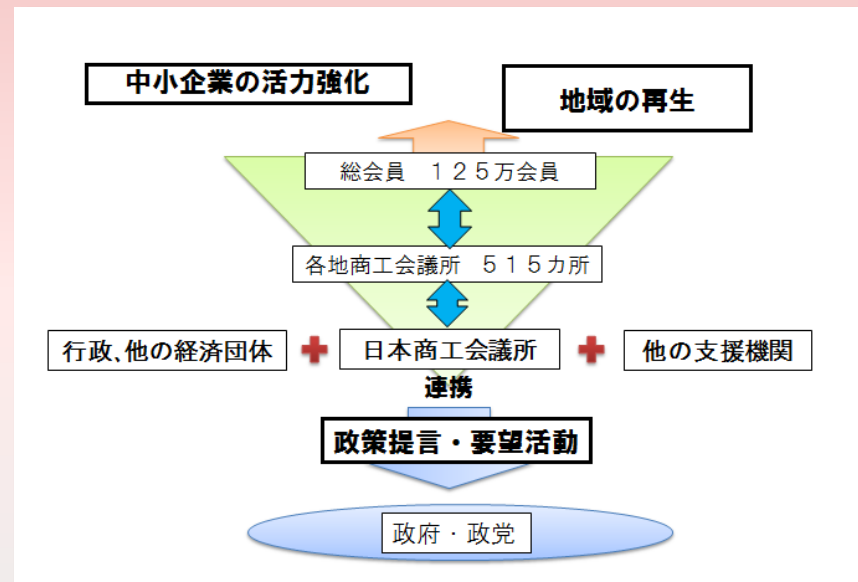
- 会員訪問や各種会議開催を通じた会員企業との積極的なコミュニケーション
- 震災復興をはじめ、経済政策やエネルギー・環境政策、社会保障制度、税制、経済連携など、わが国の根幹をなす重要政策課題から、中小企業に対する個別施策まで、幅広いテーマについて意見具申

(2) 中小企業の活力強化 ー中小企業の成長への挑戦を全力で後押しー

- 中小企業の経営課題へのきめ細やかな支援
- 創業・経営革新への挑戦支援
- 経済のグローバル化に対応するための中小企業の国際化支援
- 検定事業を実施し、時代に対応した産業人材を育成

(3) 地域経済の活性化 ー地域の力を再生させる取り組みを強力に推進ー

- 「まちづくり3法」を活用した中心市街地の活性化支援
- 地域資源を活用した産業振興、地域ブランド力の育成強化、観光振興
- 地域コミュニティの維持、社会福祉の増進



商工会議所の4つの特徴ー「商工会議所」のDNA

- ① 地域性ー地域を基盤としている
- ② 総合性ー会員はあらゆる業種・業態の商工業者から構成される
- ③ 公共性ー商工会議所法に基づき設立される民間団体で公共性を持っている
- ④ 国際性ー世界各国に商工会議所が組織されている

● 商工会議所は民間経済団体として設立・運営されている

商工会議所法は、商工会議所の組織を規定しているものであり、その設立・運営には民間経済団体としての自主性が確保されています。

日本商工会議所と各地商工会議所の役割比較

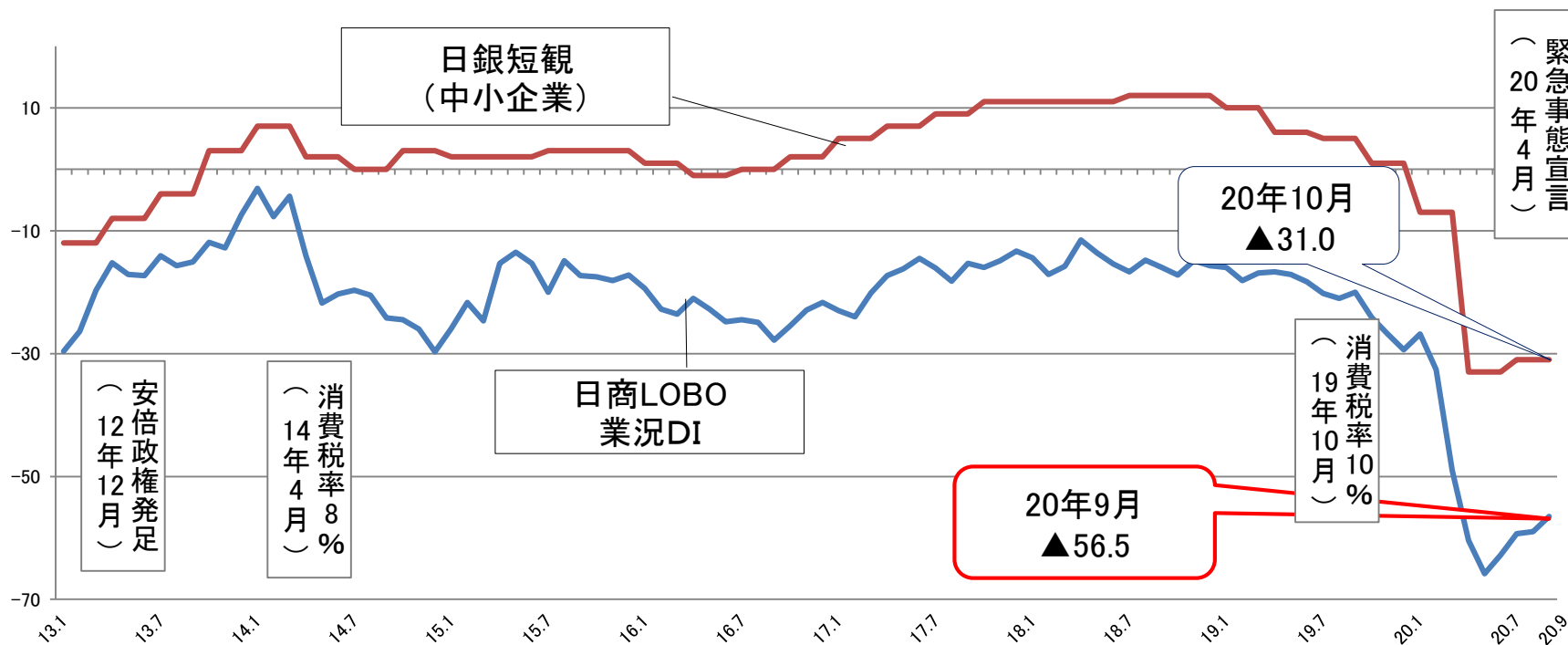
項目	日本商工会議所	(各地)商工会議所
会員	(各地の)商工会議所(法第66条)	その地区内において、引き続き6か月以上営業所、事務所、工場又は事業所を有する商工業者。(法第15条)
設立	各都道府県内1以上の商工会議所が協同して発起人となり、設立(法第67条)	会員の30人以上が発起人となり、設立(法第24条)
役員	会頭1人、副会頭5人以内、常議員51人以内、監事2人または3人、専務理事1人、常務理事1人、理事4人以内(法第69条)	会頭1人、副会頭4人以内、常議員(議員定数の1/3以内)、監事2人または3人、専務理事1人、理事4人以内(法第32条)
議員	102人以内(法第75条)	30人以上150人以内(法第42条)
会議	・会員総会(法第73条)ー最高意思決定機関 ・議員総会(法第74条) ・常議員会(法第76条)	・議員総会(法第41条)ー最高意思決定機関 ・常議員会(法第51条)
部会	なし	会員は営んでいる事業に係る部会に属する(法第54条)

1. 足元の地域・中小企業の 景況について

影響が続く企業は60.1%と高止まり

- 9月の景況感は、持ち直しの動きがみられるが、消費者のマインド低下や、観光需要の低迷などが足かせとなり、力強さを欠く。
- 先行きは、コロナ禍の影響長期化による懸念が払拭できず、慎重な見方が根強いものの、旅行、飲食等の需要喚起策による消費回復への強い期待感がうかがえる。

商工会議所LOBO（早期景気観測）業況DI・日銀短観（中小企業）の推移（2012年12月以降）

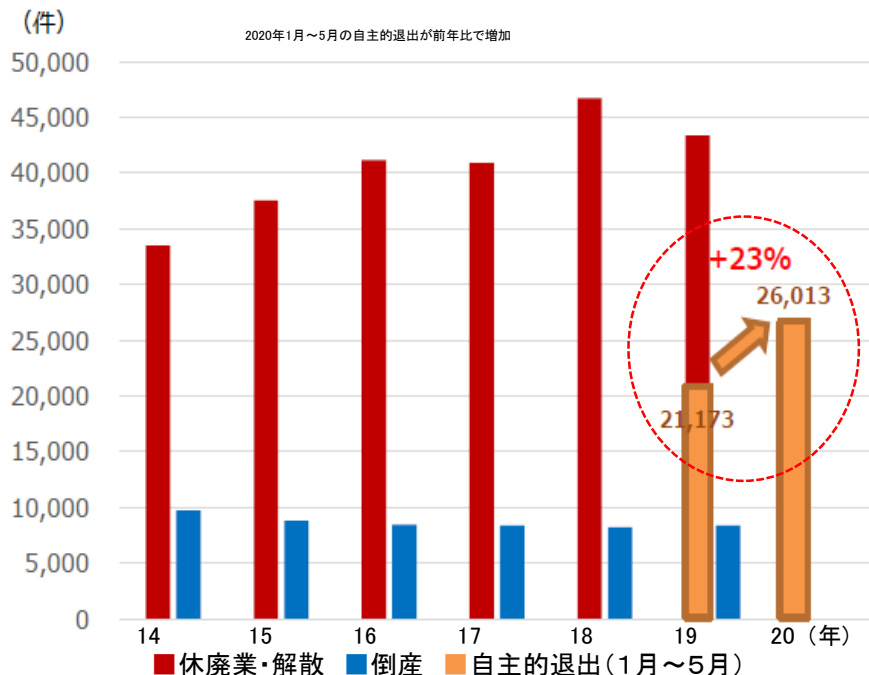


中小企業は国家財政・地域経済社会に貢献

- 中小企業は、雇用、消費、サプライチェーン等で国や地域経済社会に貢献も、コロナ禍で休廃業・解散、倒産件数が増加傾向。
- 地方の小規模企業の廃業等による雇用が都市部に流出する傾向。地域経済社会のさらなる基盤低下が懸念される。地域の中小企業の倒産・廃業防止、活力強化への支援の継続が必要。

	従業者数 ()全体に占める割合	給与等支払額 ()全体に占める割合	社会保険料支払額 ()全体に占める割合
大企業	1,459万人	82.8兆円	14.2兆円
中小企業	3,220万人(7割)	87.2兆円(4割)	14.5兆円(4割)

休廃業・解散、倒産件数年次推移



出典：東京商工リサーチ「休廃業・解散企業動向調査」をもとにした中小企業庁資料抜粋

従業員数の変化 (地域・企業規模別)

(万人)

	地方	都市
大企業	+ 5.0	+ 56.8
中規模企業	+ 58.8	+ 93.1
小規模企業	▲ 109.2	▲ 39.4

**小規模企業の廃業等で失われた
地方の雇用の大半は都市部へと流出**

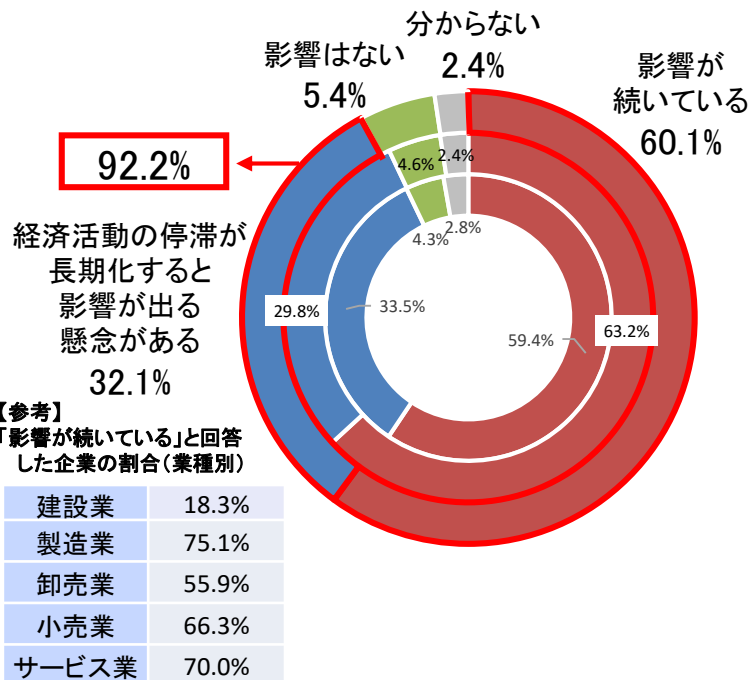
※2012年から2016年の変化 ※東京都・大阪府・愛知県を都市、その他44道県を地方として集計
出典：中小企業白書(2019年)再編・加工

中小企業は事業継続・雇用維持に必死

- 依然として、**9割超の中小企業に新型コロナの影響が発生**。特に**製造業では在庫解消の遅れ、サービス業では営業時間短縮や観光需要の低迷**などから、厳しい状況が続く。
- 厳しい経営状況下、中小企業は政府支援策を最大限活用し、**事業継続と雇用維持に必死に取り組んでいる**。9月時点で、従業員の**人員整理・検討を実施する中小企業は約4%にとどまる**。
- 現下の最優先課題は、**感染防止と社会経済活動の両立支援**。検査の拡充と医療提供体制の安定化への取り組み強化が必要。

新型コロナウイルスによる経営への影響

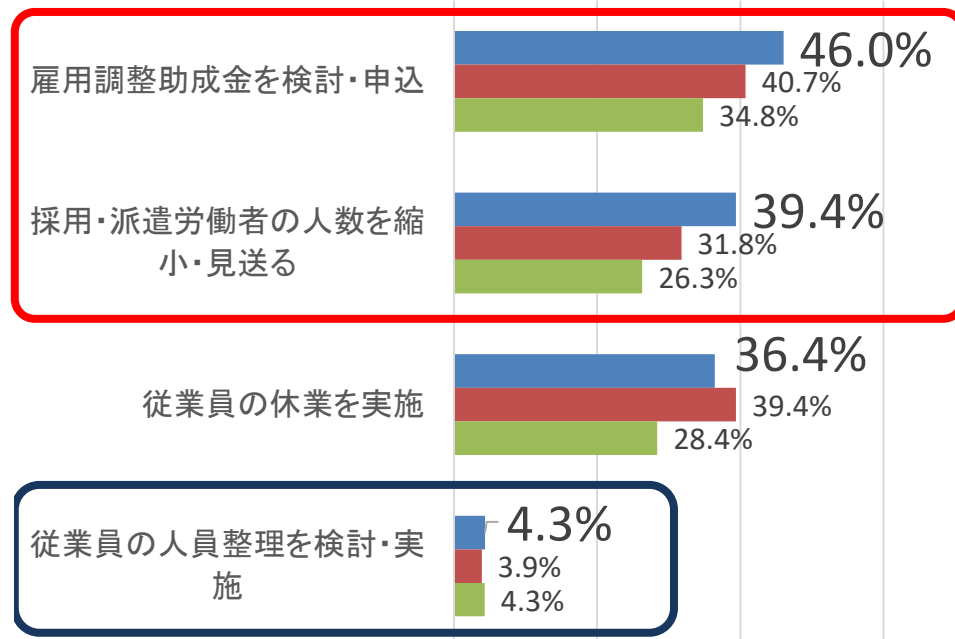
※円グラフの外側が2020年9月調査、中央が2020年8月調査、内側が2020年7月調査



影響を踏まえた雇用・採用関連の対応

※「影響が続いている」企業が対象【複数回答】

■ 2020年9月調査 ■ 2020年6月調査 ■ 2020年4月調査

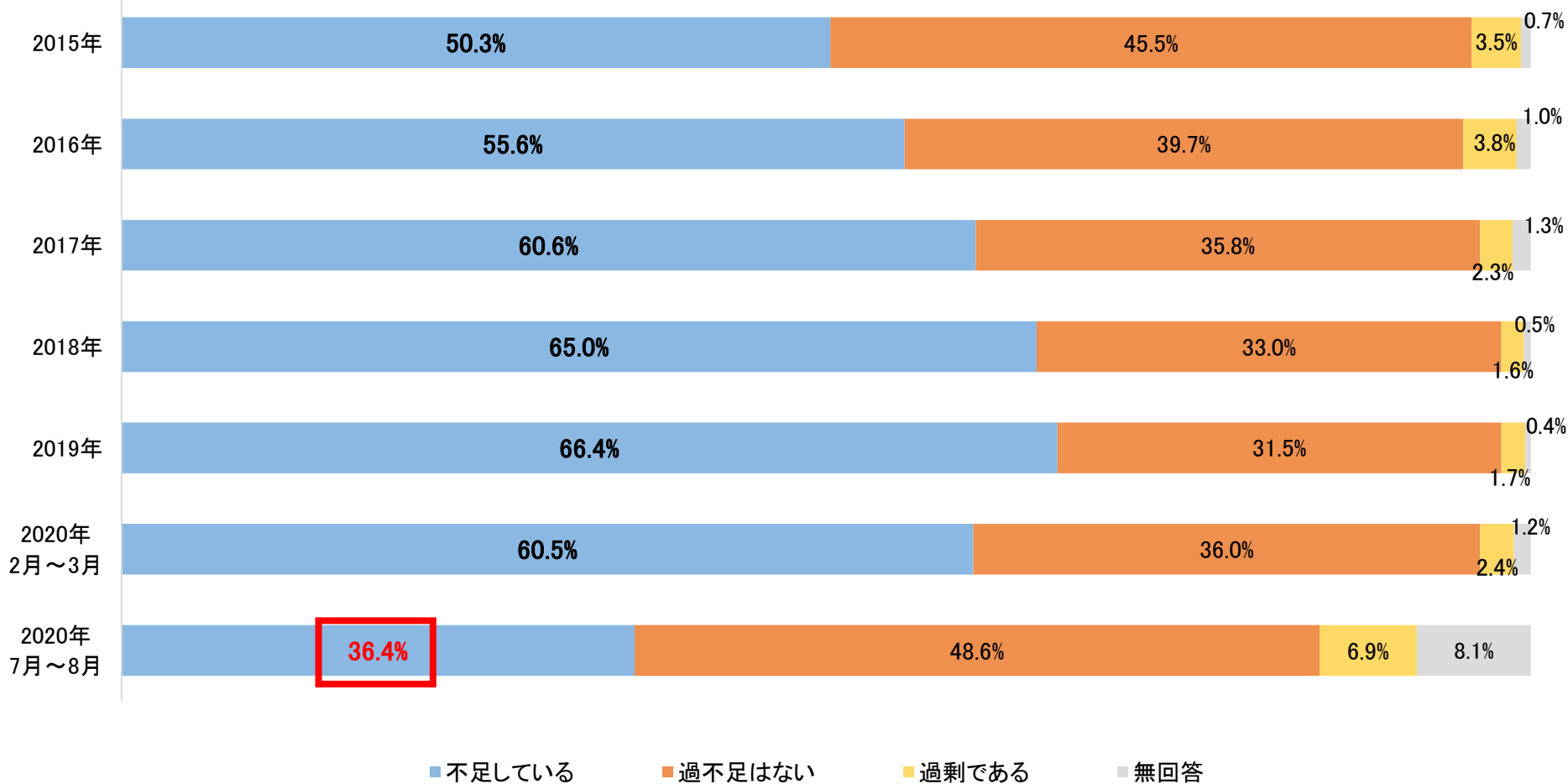


2. 高校生の採用について

人員の過不足状況(全体集計)

○「人手が不足している」と回答した企業の割合は36.4%と、新型コロナウイルス感染拡大の影響が現れ始めた本年2月～3月時点の調査と比べて24.1ポイント低下した。

【全体】 n= 2,939

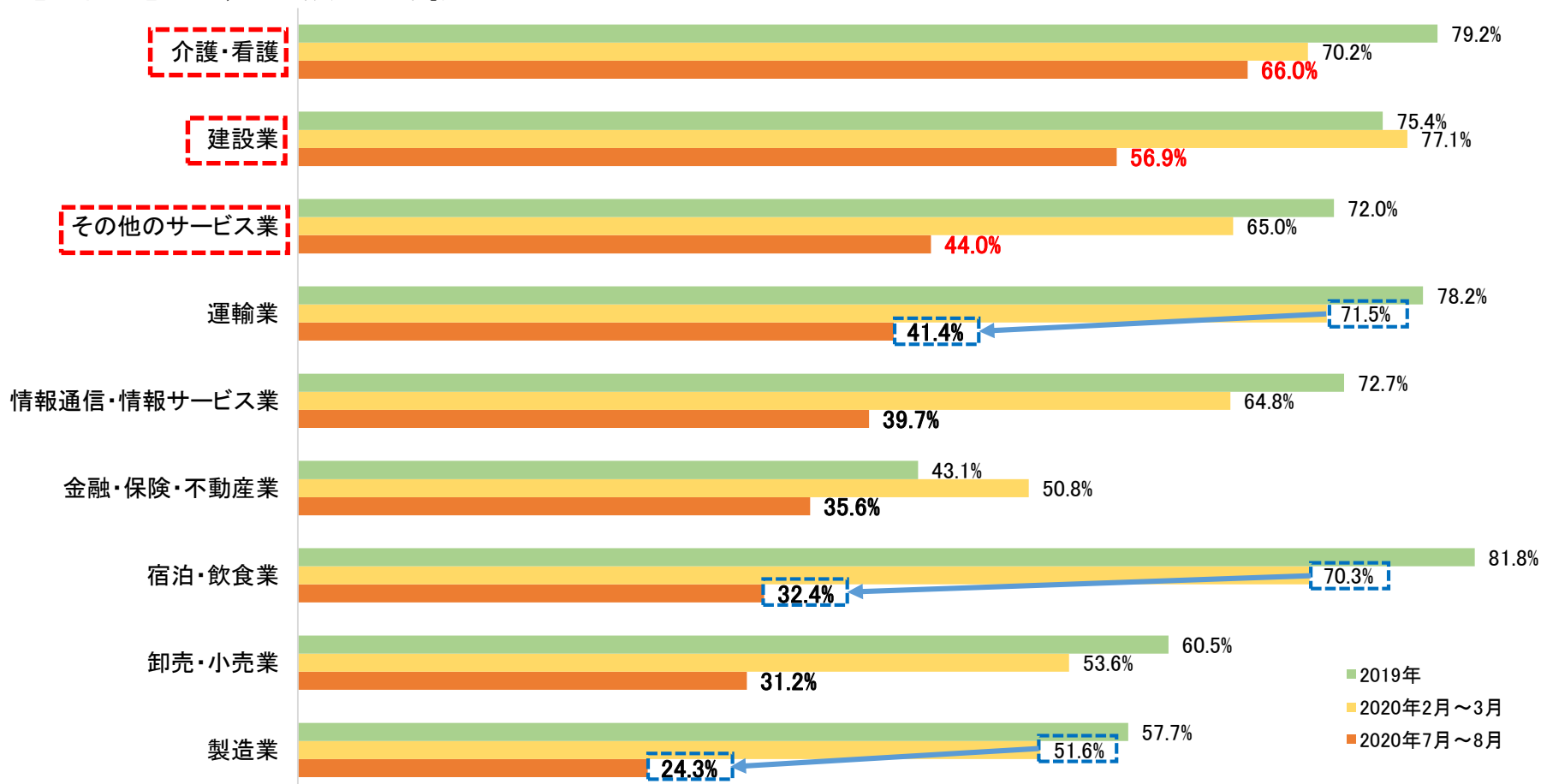


人員の過不足状況(業種別集計)

○「人手が不足している」と回答した企業の割合を業種別で見ると、「介護・看護」(66.0%)、「建設業」(56.9%)、「その他サービス業」(44.0%)で人手不足感が強い。

○2020年2月～3月時点の調査結果と比較すると、「宿泊・飲食業」(70.3%→32.4%、37.9ポイント低下)、「運輸業」(71.5%→41.4%、30.1ポイント低下)、「製造業」(51.6%→24.3%、27.3ポイント低下)で人手不足感が大幅に緩和されている。

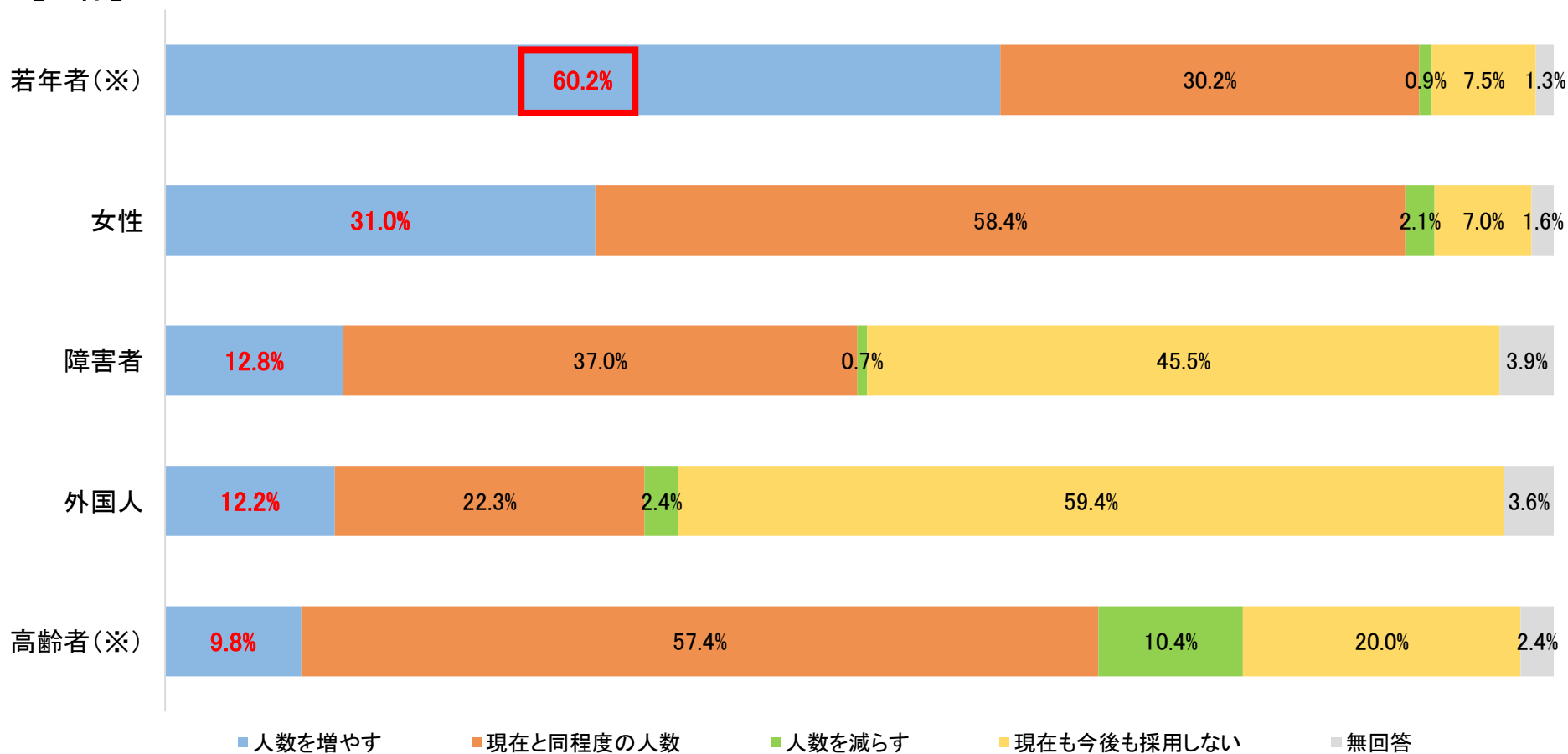
【業種別】 n=2,912 ※業種「無回答」除く



人材ごとの今後3年程度にわたる採用数の見通し

- 人材ごとの今後3年程度にわたる採用数について、「**人数を増やす**」と回答した企業の割合が最も多い人材は「**若年者**」の60.2%であり、次いで「**女性**」が31.0%となった。
- 一方で、「**障害者**」、「**外国人**」、「**高齢者**」については、「**人数を増やす**」と回答した企業の割合が10%前後にとどまっている。

【全体】 n= 2,939



(※) 若年者:主に20代以下の人材、高齢者:主に60代以上の人材

求める人材、人員が充足できない理由

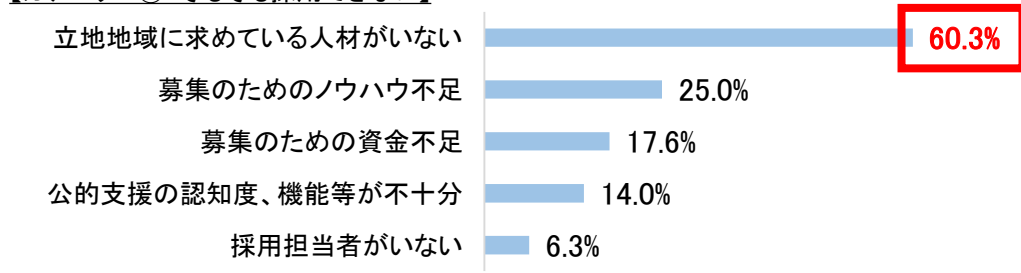
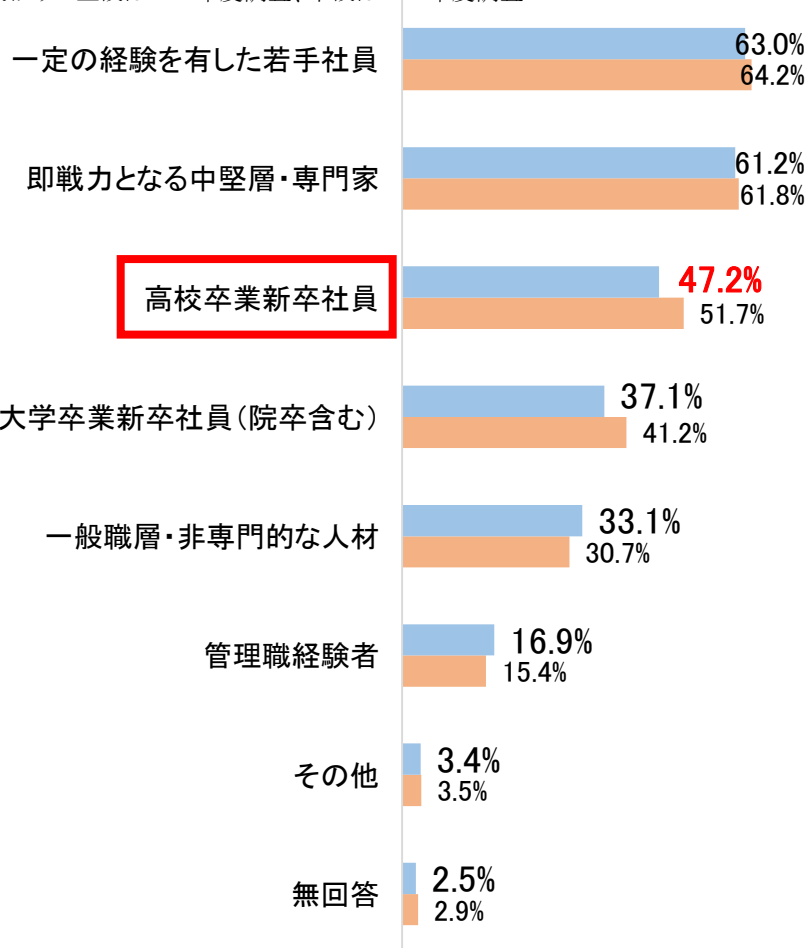
- 「人手不足」と回答した企業が求める人材は、「一定の経験を有した若手社員」、「即戦力となる中堅層・専門家」、「高校卒業新卒社員」など若年層に対するニーズが高い。
- 人員が充足できない理由は、「立地地域に求めている人材がいない」など、多岐にわたる。

(1) 求める人材 n=1,842 (対象:「人手不足」と回答した企業、%)

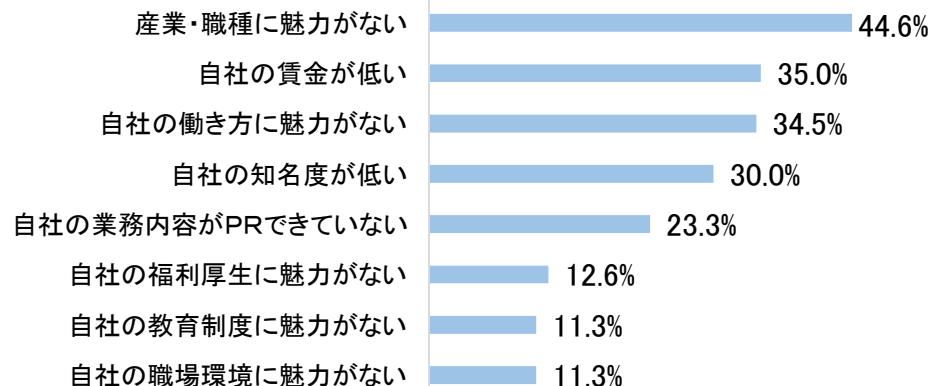
(2) 人員が充足できない理由 n=1,842 (対象:「人手不足」と回答した企業、%)

※グラフ上段は2019年度調査、下段は2018年度調査

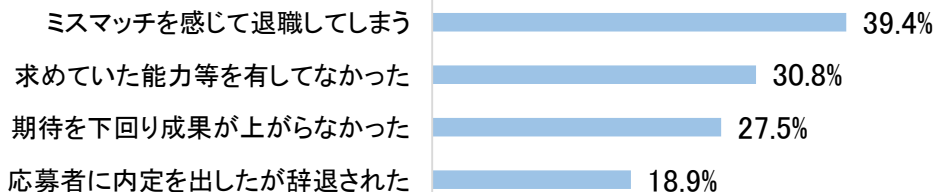
【カテゴリー①:そもそも採用できない】



【カテゴリー②:自社の処遇や制度、魅力】

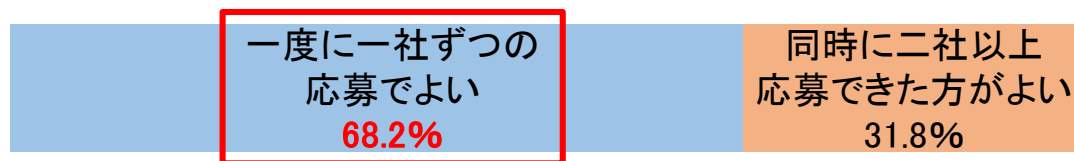


【カテゴリー③:ミスマッチ、定着しない等】



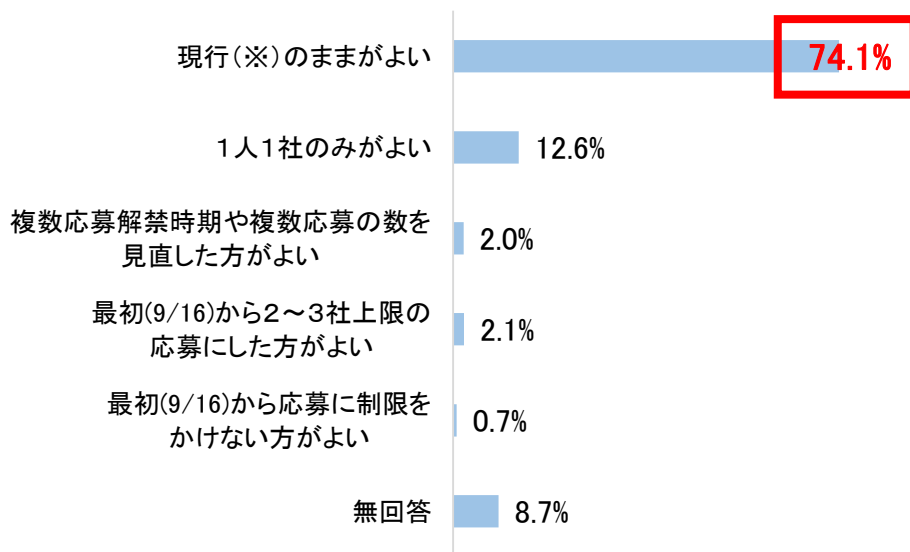
- 高校卒業者(新卒)の採用は、関係者の「申し合わせ」により採用・選考活動に係る日程が事実上決定され、高校が企業に生徒を推薦して採用・選考を進めていく、いわゆる「一人一社制」の就職慣行が定着している。
- アンケート調査によると、「一人一社制」の就職慣行は企業、学校、生徒のそれぞれに支持されている。

(1) 高校卒業時に就職した卒業生に対する調査 n=607 実施時期:2019年6月～12月 実施:全国高等学校進路指導協会



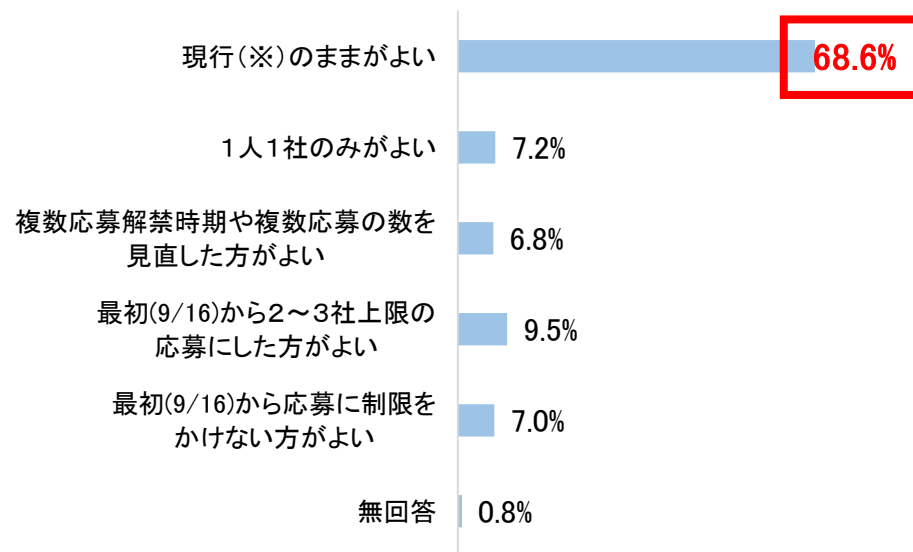
(2) 高校の進路指導担当教員に対する調査

n=1,800 実施時期:2018年5月～6月 実施:厚生労働省



(3) 新規高卒者採用実績のある企業に対する調査

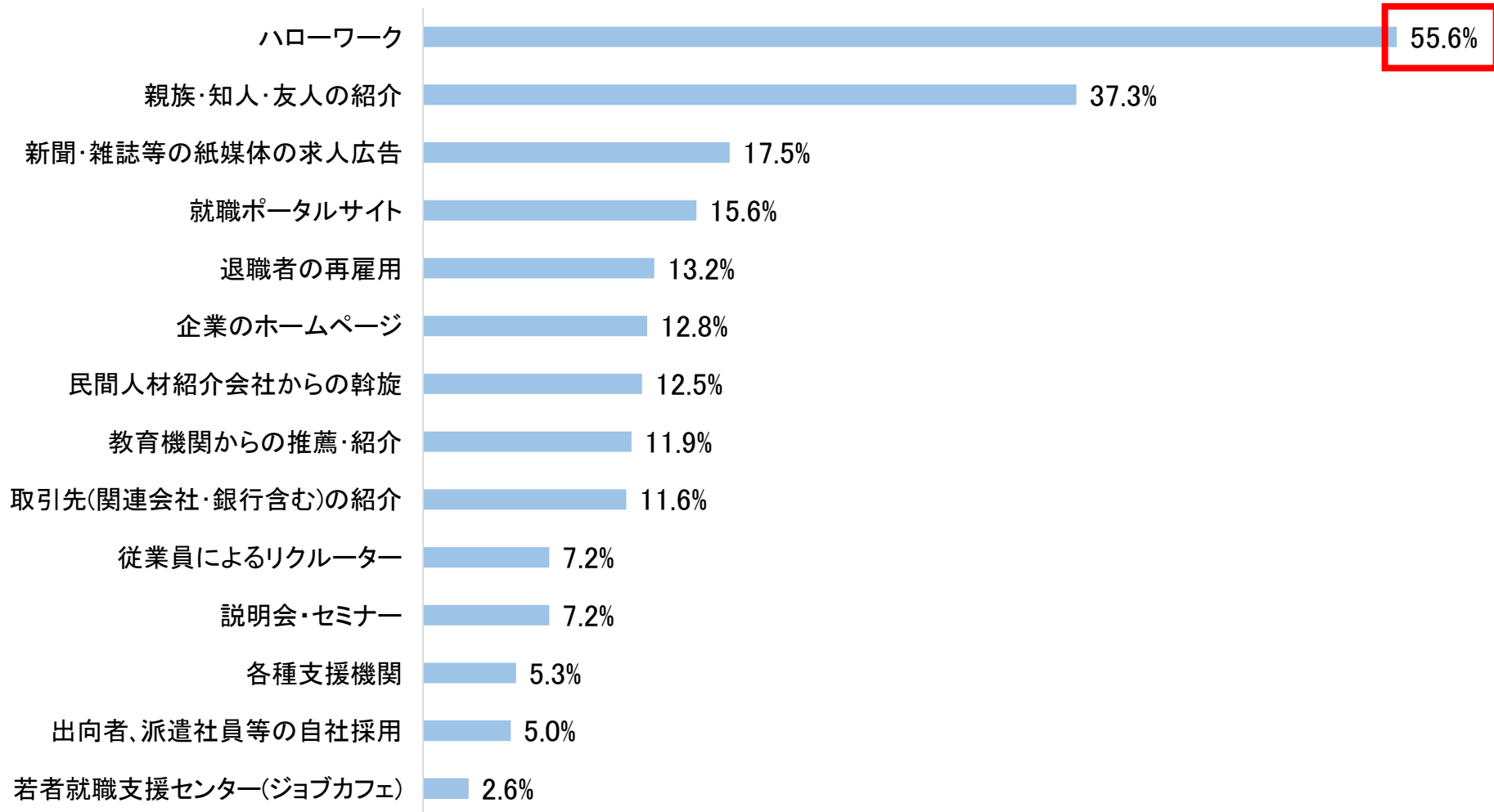
n=6,877事業所 実施時期:2018年5月～6月 実施:厚生労働省



※現行の取扱い:1人1社制→一定期間経過後 一人複数社応募

中核人材の採用にあたって中小企業が有効だと考える手段

- 中核人材の採用にあたって中小企業が有効だと考える手段について、最も多い55.6%の企業が「ハローワーク」、37.3%の企業が「親族・知人・友人の紹介」と回答している。
- 多くの中小企業は、情報掲載料や成功報酬等のコストがかからない手段で人材を採用している。



高校の入学時期・卒業時期の柔軟化により想定される影響

- 高校の入学時期・卒業時期の柔軟化(4月入学と9月入学の併用など)が実施されると、高校卒業者の採用・選考活動が年2回になることから、マンパワーや資金など経営資源が十分ではない中小企業にとっては、大きな負担になる。
- また、高校卒業者の採用・選考活動が年2回になることで、1回あたりの求人倍率が高くなり、より限られた人材を多くの企業が競って採用・選考するようになるため、若者が域外に流出する地方の中小企業では、人材確保がますます困難になることが想定される。
- そうなると、若年者の域外への流出が更に加速され、地方がますます疲弊することになりかねない。

採用・選考活動の日程に係る「申し合わせ」の必要性

- 高校卒業者の就職慣行(一人一社制等の斡旋の仕組み)のもと、全国高等学校長協会、経済団体、文部科学省、厚生労働省から成る「検討会議」を毎年開催し、**高校を卒業する生徒の採用・選考活動に係る日程を「申し合わせ(※)」により事実上決定している。**
※企業が高校(進路指導担当)へ求人申込をするのは7月1日以降、企業による選考開始及び採用内定開始は9月16日(今年度はコロナの影響により10月16日)以降。
- 多くの企業から、採用・選考活動の日程に係る「申し合わせ」や「指針」の必要性に関する声が聞かれている。
 - ・ 申し合わせや指針がなくなり、新卒者の採用が「通年採用」になると、採用・選考活動が早期化、長期化する懸念
→ 企業:採用・選考に係る負担増/生徒・学生:学業や学校生活がおろそかになる懸念、就活に係る負担増
 - ・ 中小企業の採用・選考活動に混乱を来す恐れ
→ 中小企業の採用・選考時期が読みづらくなる懸念、中小企業は今よりも人材が集まりにくくなる懸念

3. 商工会議所の教育支援活動 について

商工会議所は地域のキャリア教育を支える

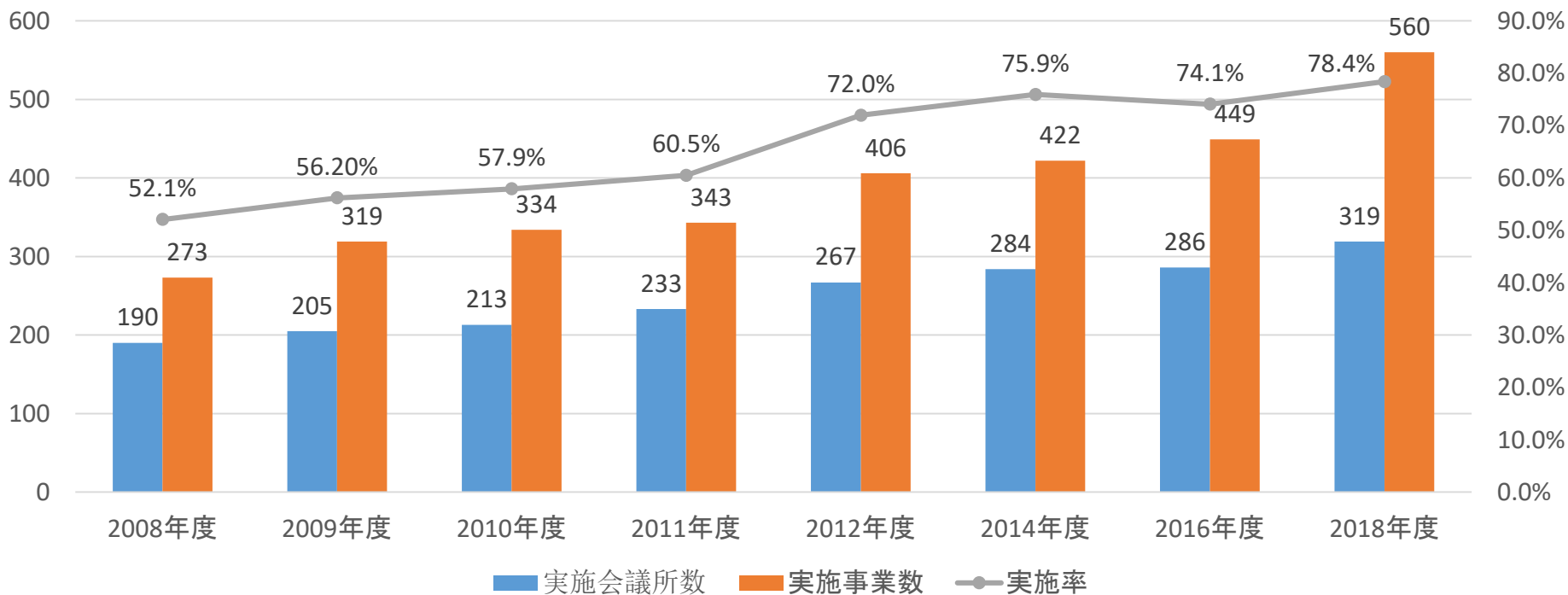
○学校と社会および学校間の円滑な接続を図るための「キャリア教育」を小学校段階から、発達段階に応じて実施することが重要

・キャリア教育とは「社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度を育む教育」であり「学校と産業界をはじめとする地域の連携」によって推進されるべき

○全国商工会議所の約8割(78.7%)がキャリア教育活動を実施

・取り組んでいる活動数は564件と10年間で倍増、商工会議所が中心となった社会総がかりの活動が普及

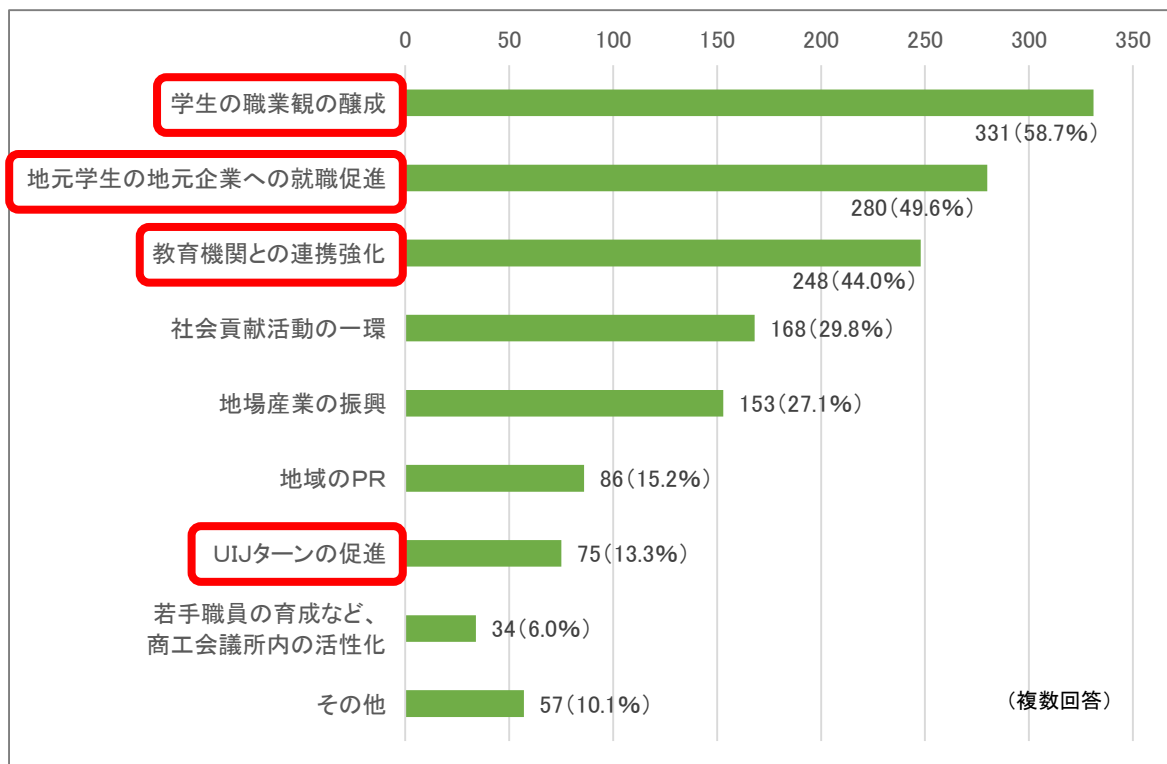
教育支援・協力活動を実施している商工会議所数等の推移



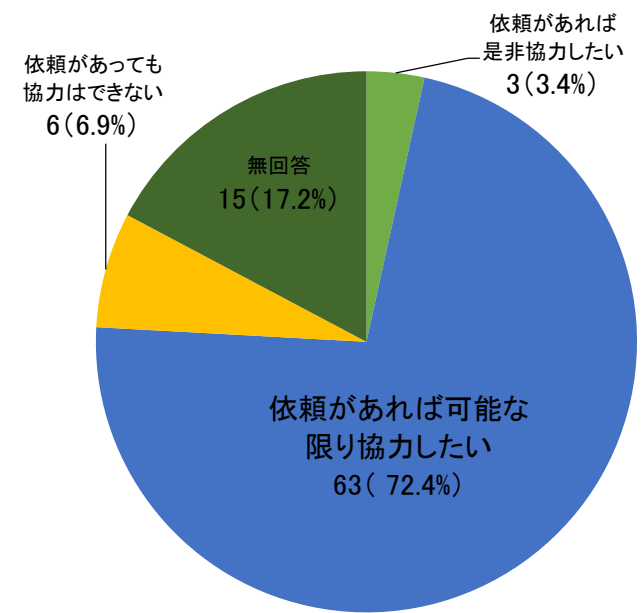
「学生の職業観の醸成」のために実施

- キャリア教育活動の実施目的としては、「学生の職業観の醸成」が58.7%で最も多く、次いで「地元学生の地元企業への就職促進」(49.6%)、「教育機関との連携強化」(44.0%)の順となっている。「UIJターンの促進」(13.3%)もある。
- 外部からキャリア教育活動の依頼があった際は「是非協力したい」「可能な限り協力したい」が合わせて76.8%

キャリア教育の実施目的



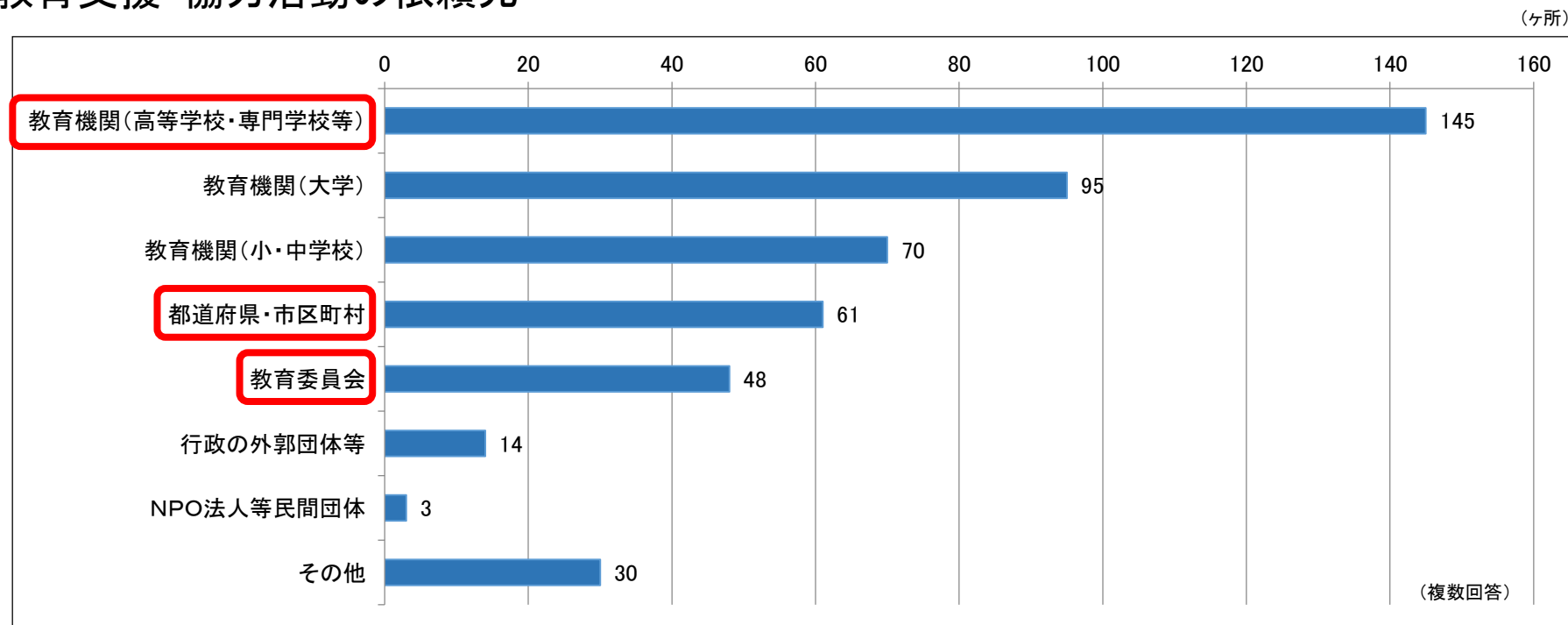
外部からキャリア教育活動の依頼があった際の意向について



キャリア教育活動の依頼元は「高等学校・専門学校等」

○キャリア教育活動の依頼元としては、「高等学校・専門学校等」が145ヶ所で最も多く、次いで「大学」(95ヶ所)、「小・中学校」(70ヶ所)の順となっている。また、「都道府県・市区町村」や「教育委員会」などからの依頼が増えており、**商工会議所が行政を含む多様な機関と連携して、地域のキャリア教育活動推進の中心的な役割を担っている**

教育支援・協力活動の依頼元



事例1 桑名方式インターンシップ(デュアルシステム)

○全国でも一早く商工会議所が仲介役に(三重県・桑名商工会議所)

- 1996年度から、製造関連部会を中心に桑名工業高校の生徒による産業現場実習(インターンシップ事業)に取り組み、2004年度から、デュアルシステムに取り組んでいる。生徒が地域企業に出向き、日頃の校内実習で得た技術をより高め、ものづくりに対してさらに興味を深めるため専門家の指導を仰ぎ、地域企業の重要性を理解するとともに、企業で職場を体験することにより、職業観・勤労観を育成し、自己表現、社会表現など、職業の持つ個人的・社会的意義と役割について理解を深める。
- また、企業としては、各社業務内容を広く周知、PRする機会や、今後の採用活動の一助として捉え、ひいては、地域産業全体の振興に資することを目的としている。
- この事業では、桑名商工会議所が受入事業所の開拓と学校との仲介役を担い、学校、企業、商工会議所が三者一体となって取り組んでいる。全国でも一早くこうした活動を実施したことから、この手法は桑名方式インターンシップと呼ばれている。

【内容】

- ①インターンシップ説明会
学校関係者・受入企業担当者向けに説明会を実施
- ②インターンシップ実施
桑名工業高校2年生全員が企業に出向き実習
- ③インターンシップ報告会
学校関係者・受入企業担当者が出席して、体験生徒の発表
その後、受入企業との意見交換を実施
- ④インターンシップ・デュアルシステム成果発表会
学校関係者・受入企業担当者・全校生徒のほか、
PTA関係者・保護者も出席して実施



実際に企業の機械を使って作業を体験する様子

事例2 日向市キャリア教育支援センター「よのなか教室」

○小・中学校、高校の12年間を見通したキャリア教育(宮崎県・日向商工会議所)

- ・日向商工会議所は、2013年度より同所内に「キャリア教育支援センター」を設置し、学校、家庭、地域、企業をつなぎ、小・中学校、高校の12年間を見通してキャリア教育活動を行っている。
- ・2014年度からは、「日向の全ての大人が子どもたちに関わってもらいたい」との願いから、日向市内で働く社会人などが講師として市内の学校に出向き、子どもたちに「働く喜びと苦労」や地元企業の魅力について本音で語る「よのなか教室」を開始。本教室を活用した授業には、各学校でさまざまな工夫がされている。例えば、大人と子どもたちによるパネルディスカッションや、子どもたちが自分の関心のある講師を選んで話を聞くという授業を行った学校もあり、現在は年にのべ約1万人の児童生徒が参加している。
- ・本教室の講師には、社会人や退職者など約190人(2016年度末現在)が登録している。講師の職種は、建設業から農業まで多岐にわたっており、講師同士の交流も図られている。
- ・このような活動が評価され、同所は第6回キャリア教育連携推進表彰(文部科学省・経済産業省)において最優秀賞を受賞。

【内容】

○「よのなか教室」

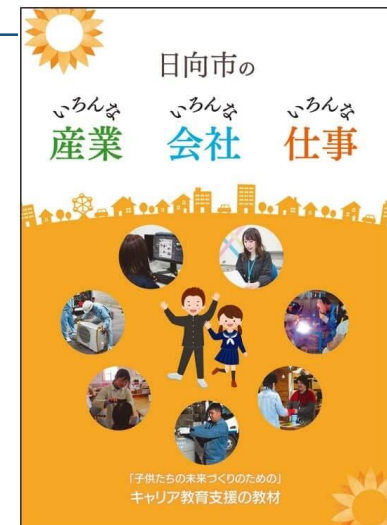
日向市などの企業・団体等に勤務中または務めた経験がある20~80歳代の大人を、学校のニーズに合わせて、教育委員会の支援センターが調整し派遣

○出前授業

市内の飲食店や工場、役場など事業所の従業員や職員をインタビュー取材し、新聞社が記事の書き方や紙面レイアウトを指導

○課題型学習発表会の支援

高校生が市総合戦略の中からテーマを設定し、市や協力機関の指導を受け、現地調査やアンケート調査などを通じて研究。地域活性化策について提言 等



事例3 小学生向けプログラミング講座・コンテスト開催

○2020年からの小学校プログラミング教育必修化に先んじて実施(滋賀県・彦根商工会議所)

- 彦根商工会議所は、2017年度より市内の小学3～6年生を対象とした短期集中型(3日間)プログラミングワークショップ「Tech Kids CAMP in 彦根」を春・夏開催。2020年からの小学校におけるプログラミング教育必修化をにらみ、未来を担うジュニア育成事業として開催。
- 子どもたちは学生メンター(助言者)の指導の下、プログラミングを行い、最終日は保護者・関係者が見守る中、学んだ成果を1人ずつステージで発表。その後、各自が開発したゲームの体験会を行い、全員に修了書を授与。
- 2019年より、継続的に学べる常設のプログラミングスクール「ジュニアITスクール『QUREOプログラミング教室』」も開講。2020年より、さらに多くの小学生にプログラミングに興味をもってもらうため、「ひこねKidsプログラミングコンテスト 2020 ～#未来をツくれ!ひこねクリエイター～」を開催。
- 2020年6月、商工会議所と滋賀大学が連携して開設を目指している「(仮称)滋賀大学AIプログラミング教室」のプレイベントを開催。

【内容】

<短期集中型(3日間)プログラミングワークショップ>

- 学習用プログラミング言語「Scratch(スクラッチ)」でオリジナルゲームを開発する「Scratchゲーム開発講座」と世界的人気ゲーム「Minecraft(マイクラフト)」のプログラミングを体験する「マイクラプログラミング講座」の2コース
- 子どもたちは学生メンター(助言者)の指導の下で体験
- レクリエーションや昼食なども楽しみながらプログラミング
- 最終日は、約100人の保護者・関係者が見守る中、学んだ成果を1人ずつステージで発表
- その後、各自が開発したゲームの体験会。全員に修了書を授与



ワークショップで
学習に取り組む
子どもたちと発表会
の様子



入学時期・卒業時期の柔軟化に関する考え方

- 日本商工会議所は大学の秋入学導入について総論賛成。但し、入試時期、入学前の所属・身分、経済的負担、就職活動の時期、卒業後4月に入社するまでの身分、収入の確保などの課題が存在
- わが国全体として望ましい教育システムは何かという観点で、メリット・デメリットを踏まえ、俯瞰的、網羅的に導入の是非を幅広く検討すべき
- ①連続・接続している幼・小・中・高・大学の内、どこの学生を対象とするのか、②公立学校と私立学校ともに行うのか、③就職時期をどうするのかなどについて、具体的な検討が必要
- 高校生については十代の発達段階の途上にあるということを踏まえて検討していく必要

秋入学導入の検討に際し、教育システム全体の観点から見たメリット・デメリットは、

<メリット>

- ・海外留学の活発化 ・国際人材の育成 ・海外からの留学生の受入れ増大への期待 など

<デメリット>

- ・特定の学年の学生・生徒数が大幅増員となることの影響
〔教育の質の保障、教室や教職員の確保、進学や就職の際に学生・生徒数が他の学年より多くなる競争上の不利益など〕
- ・入学の遅れ(または早まること)に伴う幼稚園・保育園等の負担増や待機児童の発生
- ・学費納入の遅れ(または前倒し)に伴う学校経営への影響
- ・資格試験等の時期と就職時期のタイミングのズレ
- ・就職時期の後ろ倒し(または前倒し)による労働力確保への影響
- ・就学年齢が世界的にみて遅く(または早く)なる影響 など

一方で、高校の卒業時期が一斉であることに関するメリット・デメリットは、

<メリット>

- ・学生側は、お互いに良い影響を及ぼしあって、ともに就職・進学まで進んでいくことができる
- ・学校側は、集団でまとめてキャリア教育指導、就職指導、進学指導などができる など

<デメリット>

- ・一斉の動きに乗れなかった場合の挽回が難しい など

4. 検討に際しお願いしたいこと

- 少子化に加え人口の都会への流出が進み、地方の疲弊が加速する中で、若者の地元定着、出産・子育て支援、教育環境の充実など、若者への投資は、地方創生の要の施策である。
 - 秋入学という「教育の制度」に焦点を当てた議論も大切であるが、それに加えて、
 - ①地域社会で働く意義に焦点を当てた
地域ぐるみでのキャリア教育の実施
 - ②現代の読み書きそろばんである
簿記やプログラミングなど実務に役立つ教育の実践
 - ③採用ニーズの高い高度な即戦力である高専生の拡充
- など、教育本来の目的である「社会を生き抜く力を身につけさせる」ためにはどうしたらよいかといった、「教育の質」に軸足を置いた改革についても、検討をお願いできれば幸いである。