

第14回定例岡山県教育委員会議事録

- 1 日 時 令和5年11月17日(金)
開会13時30分 閉会14時53分
- 2 場 所 教育委員室
- 3 出席者
- | | |
|--------------|------------|
| 教育長 | 鍵本 芳明 |
| 委員(教育長職務代理者) | 田野 美佐 |
| 委員 | 松田 欣也 |
| 委員 | 上地 玲子 |
| 委員 | 服部 俊也 |
| 教育次長 | 國重 良樹 |
| 教育次長 | 田中 秀和 |
| 学校教育推進監 | 中村 正芳 |
| 教育政策課 | 課長 小林 伸明 |
| | 副課長 中江 岳 |
| | 総括主幹 石崎 貴史 |
| 高校教育課 | 課長 鶴海 尚也 |
- 4 傍聴の状況 0名
- 5 協議事項
(1) 行政評価の実施結果について
- 6 報告事項
(1) 令和6年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況等について
- 7 その他

8 議事の概要

開会

非公開案件の採決

(教育長)

本件議題に入る前に、議題の公開の可否について決定したい。協議事項（１）は今後議会との協議を要するものであるため、教育委員会会議規則第１２条に基づき、非公開とするよう発議する。

委員から議題を非公開とする発議はないか。

(委員全員)

(特になし)

(教育長)

この発議は、討論を行わずにその可否を決定することとなっているので、直ちに採決に入る。協議事項（１）は非公開とすることに賛成の委員は挙手願う。

(委員全員)

挙 手

(教育長)

全会一致により本案件は非公開とすることに決した。

報告事項（１）令和６年３月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況等について

○高校教育課長より一括説明

(委員)

調査は、正規職員を希望する生徒が対象となっているが、非正規職員を希望する生徒はいるのか。

(高校教育課長)

アルバイトを希望する生徒も一定数いる。

(委員)

全体の生徒数のうち、就職希望の割合はどのくらいいるのか。

(高校教育課長)

卒業予定者が約１５，０００人おり、就職希望者が約３，０００人であるため、全体の約２割が就職希望者である。

(委員)

５０９名が未だに就職が未決定だが、今後どうしていくのか把握しているのか。

(高校教育課長)

今回の数字は、１０月末現在の状況であり、３月まで追跡調査を行う。現時点で就職内

定率が83%であるが、3月末まで調査を行うと100%に近い状況になる。

ただ、一方で10月末時点では就職希望であったが、就職活動が上手くいかないため、進学に切り替える生徒も出てくる。

(委員)

就職が決まらずに卒業した者の追跡はしないのか。

(教育長)

昨年度、公立高校で就職が決まらずに卒業した者は何人いるのか。

(高校教育課長)

昨年度、就職が決まらずに卒業した者は19人いた。

未就職者の状況は卒業後も学校が把握している範囲で追跡している。

(委員)

過去80%等になっているが、10月時点の数字であり、3月の状況調査では、100%に近い数字になるという認識でよいか。

(高校教育課長)

そのとおりである。

(教育長)

昨年度の3月の就職内定率は分かるか。

(高校教育課長)

98.3%である。

(委員)

1つ気になったのが、求人倍率が多少上下しているが、高校生の就職内定率は横ばいである。高校生の就職は有効求人倍率に左右されていないという認識でよいか。

(高校教育課長)

よい。現状を言うと、だんだん就職を希望する高校生が少子化の影響もあり減少してきている。一方で産業界からは人材がほしいということで十分な求人が出ている。企業・業態にこだわらなければ多くの就職先がある。

(委員)

就職先に高校のOBがいる等高校生が安心して働ける環境が準備されているという認識でよいか。

(高校教育課長)

現状では、しっかりそういった就職先がある。リーマンショック後は就職が厳しい時期もあったが、現状は産業界からは来てほしいが来てくれないという声をよく伺う。就職を希望している高校生にとっては良い環境である。

(委員)

昨年も同様の質問をしたが、2の表の求人倍率の表記は高校生を対象でよいか。

(高校教育課長)

新規卒業の高校生を対象とした求人倍率である。

(委員)

10月現在に2.45の求人倍率がありながら、未就職者が出る。昨年度も質問をしたが、岡山県は、高校生は1社しか受験できない。他県は複数社、受験できる。1社しか受験できない弊害として、未内定者が出るのではないか。

また従来、大学卒業者に限っていた企業が、高校卒業者も採用する企業も出てきた。

高校生が1社しか受験できないことを企業の採用者は知らないのではないか。例えば2名しか採用しないのに、多くの申込みを受け付けることによって、本来入れる企業に入っていない実害が発生しているのではないか。

教育委員会として複数社の受験を認める議論が必要なのではないか。

(高校教育課長)

本県の制度は、10月末までは1人1社。11月1日以降は複数社に受験・推薦を可能としている。

全国的に見ると複数応募できる都道府県は1府3県である。

その他の都道府県は、時期は異なるが、岡山県と同じである。委員の御指摘のように複数社を可能にするとしっかり力のある生徒が早い時期に行きたい企業に合格するメリットはあるが、今回未内定者が出ている学校等に状況を聞くと男子の内定率が85.3%、女子の内定率が78.5%となっている。その違いは、女子の場合あくまで傾向であるが、特定の業種や特定の事業所等に応募が集中し、1回目の試験で競争率が高い状況にある。1人複数社の受験を可能にしてしまうと力のある生徒が1次試験の段階で多くの会社の内定を手にし、1次試験で内定が得られない生徒が増えるというデメリットもある。

産業界との意見交換会を実施しており、状況等を踏まえ、現状の10月31日まで1人1社制を維持している。

(委員)

産業界も入って議論されているのであれば、今後とも子どもたちにとって良い就職の在り方を議論してほしい。一定の方向性を教育委員会としても議論は必要ではないかと思う。

数年に1回の採用等の中小企業が多い。そのため、なかなか高校生の採用ルールに理解を得られない。事前に企業との接点を持って、ミスマッチがないような仕組みやルールの徹底の方法を考えてもらいたい。

(高校教育課長)

採用のルールは非常に特殊であり、ハローワークの方から求人受付があった際にしつかり説明をしていただいているが、労働局・ハローワークと連携して、制度であったり、高校生の就職であったり、情報提供等をしてまいりたい。

(委員)

今の子どもたちが、高校を卒業しても何をするか決めていないから、とりあえず専門学校や大学に行くという話をよく聞く。現在行っている「夢育」のような、小さい頃から自分の夢を持たせ、自分で決定する力をつけさせる教育をしてもらいたい。

(高校教育課長)

3年間のうちに、インターンシップや企業見学を必ず1回は体験するという目標を設定している。理由としては、産業界が人材不足の中、来てもらいたいと思いつつも、特に普通科を中心に地元にもどのような産業・企業があるのかも知らないまま、県外へ進学し、その進学先の近くで就職する等、人口流出することがある。また、高校生のキャリア・将来の人生設計として本当に適切に考えた上で計画どおり実行できたのかという課題もある。キャリア教育をしっかりと充実させ、高校生にあった自己実現に向けた進路指導ができるように進めていきたい。

(委員)

普通科高校には就職の選択肢がない学校がある。

普通科に入ったが、勉強について行けず、就職の選択肢もないため高校を辞めてしまう生徒も一定数いる。普通科の進学校と言われる学校においても就職という選択肢も考えてもらいたい。

(高校教育課長)

大学進学に重点を置いている普通科高校で言うと、就職指導は十分にできていない場合もある。就職であれば自分で勝手にやるといような実態があるのであれば、問題である。高校生1人1人のキャリアをどう実現していくかは、様々な理由があり、状況によっては、経済的な理由で進学できないケース等もある。そうしたものもきちんと尊重しながら、丁寧な指導ができるように学校に対しては、引き続き指導してまいりたい。

(教育長)

普通科は進学に明らかに重点を置いているので、就職に力が入っていない学校もある。ただ、大学への進学は、岡山から出ても、将来は、岡山の企業に就職してほしいと思っているが、その情報を聞くのは高校時代である。高校生のうちに進学重視の普通科においても地元企業を見に行くことは大事だと思っている。そのため、現在、普通科も含めて企業訪問かインターンシップの実施100%を目指している。

(委員)

今の話だが、企業もその点は意識しているのではないかと思う。先ほどの1人1社がいいのかどうかを検証するには、その後の定着率等を検証していく必要があるのではないか。そこを整備することが、高校生の就職環境や職業観を作っていくところに影響してくると思うし、学校側が知ることでいい環境が形成されていくのではないか。

(高校教育課長)

卒業後した後の追跡が完璧にできないところが我々にとって歯がゆいところだ。限界

があるが、そういった情報もしっかり取っていきたいと思うし、1人1社制を検討する上で本当に生徒が最初に思っていた就職先に採用されているのかを把握していくことも実際には必要ではないかと思っている。

まず現状を言うと、生徒の就職希望があると校内の選考会があり、例えば採用が1名しかない企業に同じ学校から2名以上応募しないよう選考される。そうした校内選考があるが、最初に本人が働きたいと思ったところとどれだけ最終的に実現できているか等が離職率に影響を与えているのではないかとも思う。様々な要素があると思うが、研究しながら、制度設計を考えていく。

(委員)

企業とそういう話し合いや確認をし合える場があるのか。

(高校教育課長)

実際の多くの場合は、就職の担当者が卒業生の状況を確認しに行った際に、企業側から「今年もぜひ1人2人送ってほしい」と言われる。そうすると継続的に生徒を送るようになり、企業と学校との間で情報を把握している。

もちろん公平な選考を企業がされるので、例えば他の学校からの候補者が良ければ、その方を採用することもある。ただ、現状人手不足が言われている中で今年も来年もという話になると繋がりの中で情報が入ってくる。

(委員)

追跡調査ができないという話であったが、安心して生徒を送り出せる企業を学校側としても把握しておいてもらいたい。

(高校教育課長)

追跡が難しいと言ったが、全然していないわけではない。未就職者が就職できたことや早期離職のような情報は学校に入ってくる。学校もコミュニケーションの中で2年続けて辞めたような場合は生徒が辞めた理由を企業に聞いたりして、その会社の状況をしっかりと情報収集している。

(教育長)

我々の1番の課題は、3年以内に辞める子の割合である。数値は把握しているか。

(高校教育課長)

3年離職で言うと35%である。

(教育長)

10人卒業生を出したら3年経ったら、3人は辞めているというのが現状だ。

会社が嫌で辞めたのか、ステップアップとして辞めたのかは分からないが、ミスマッチで辞める子を何とか踏ん張れないか、就職先と生徒の良い形でのマッチングができればと思う。

以下、非公開のため省略

閉会