

令和 6 年度

5 月定例教育委員会

会 議 録

(公 開)

令和 6 年 5 月 1 6 日

1 開 会 14時00分

教育長から、「議題第2号」及び「議題第3号」については、個人情報が含まれるものであることから、「議題第4号」については、後日公表されるものであることから、非公開での審議が適当である旨の提案がなされ、出席者全員で異議なく決定した。

2 前回の会議録の承認

教育長から、令和6年度4月定例教育委員会の公開部分の会議録の承認について諮られ出席者全員で異議なく承認した。

3 その他

◎ その他① 県立高校生の就職内定状況について

高校教育課長

(資料に沿って説明)
説明は以上です。

教育長

この件に関して、御意見、御質問等ありませんか。

島原委員

県内就職率が63%で安定していると言えるのでしょうか。企業としては、もっと伸びてほしいと考えておりますので、更に高い数値を目指してほしいと思います。

県内外の就職率については、実際は地域差や業種・業態の差が大きいと思います。この就職内定状況のデータを導くための、地域ごとや科目ごとなどの手持ちデータを見せていただくと、より詳しい対策案について話し合いができると思います。

高校教育課長

更に高い数値を目指してもらいたいというお言葉をいただき、ありがとうございます。平成27年度に大きく県内就職率が落ち込んだことがあり、その時から就職支援エリアコーディネーターを配置するなどしながら、継続的な取組をこれまでも行ってまいりました。

コロナ前は県内就職率が59%ぐらいだったものが、ここ数年間は60%を超え、この3年間は63%を維持している状況です。これからも就職支援エリアコーディネーターの力を借りながら、更に

伸ばしていきたいと考えております。

地域差については、同じ工業系の学科でも学校によって、県内就職率の差があります。それが地域による差なのか、あるいは指定校の推薦をいただいて、すでに自分たちの学校から先輩が県外に多く出ているというつながりから、県外への就職を選ぶという場合もあるかもしれませんので、更に分析が必要であると考えております。

学科別については、数年間を分析した結果、県内就職率が高いのは農業高校や商業高校、福祉が非常に高い状況となっております。

島原委員

その中でも、例えば農業で言えば畜産や作物など、工業系なら機械や化学、建築など、分野によって就職率は異なると思います。地域の企業や業界が各分野の就職率に注目して採用に動いてほしいと思います。

これからも採用難は続くと思いますので、就職支援エリアコーディネーターをとおしてかどうかは分かりませんが、地域差や学科別などの情報を出しながら、学校と地域の企業や業界が一体となって地域の宝を仕事につなげていくためにも、就職内定状況のデータをどのように活用するのかということを考えてほしいと思います。

高校教育課長

調査方法が決められておりますので、どこまで詳細な調査になるかということについては、今後も検討を重ねる必要があると思います。就職支援エリアコーディネーターを通じながら、企業と学校が連携することは大切な視点だと思いますので、より詳細な分析を重ねていきたいと思います。

松山郁子委員

2ページの宮崎労働局の資料について、求職者数と求人数が教育委員会の対象と異なるという前提で出されていますが、教育委員会の状況について調査する場合、今後、この資料をどういった視点で活用するのでしょうか。

求職者数に私立学校が入っているという点が違うと思いますが、求人数で教育委員会でも公務員や縁故、自営が別枠で分析される予定があるのか教えてください。

高校教育課長

宮崎労働局からの資料については、毎月発表されております。この資料については、求人数の動きや私立学校も含めた県内外の採用

先の状況を把握するために活用していきたいと思います。

縁故や自営については、今後、資料を提出することは考えておりません。

松山郁子委員

県立学校や社会との状況を比較検討することはとても大事だと思いますので、積極的に活用してほしいと思います。

高校教育課長

宮崎労働局や雇用労働政策課等の関係機関との連携はこれまでも行っておりますので、今後も詳細な分析を行っていきたくて考えております。

柳委員

高校でキャリア教育や職業教育を盛んに行っている成果が出ていると思いますが、小・中・高を含めて県全体で、キャリア教育を進めているため、地元の企業と接する機会が増えていると思います。就職先についてもよい影響が出てきているのか教えてください。

高校教育課長

キャリア教育については、幼・保・小・中・高の全てを縦につなぎながら実施しているところであります。

その中でも、地元の企業との関わりについては、キャリア教育の活動の中で子どもたちが地域の大人と触れ合う、または、「よのなか教室」において、仕事をされている方からの話を直接聞く機会をとおして、職業観が養われてきていると考えております。

本課が行っている様々な取組の中で企業見学会というものがあり、高校1年生あるいは2年生が地域の企業を訪問し、取組等を見せていただいておりますが、そのアンケートの中で、「今まで企業の名前は知っていたが、どんな仕事をしているのか知らなかった。もし採用されれば、そういった企業に勤めてみたい。」といった声もあり、こういった取組をしっかりと続けていきたいと考えております。

柳委員

小学校でも生活科で地域の探検を行い、様々な職種の企業等に触れる機会があります。幼児期からキャリア教育を実施していくことで、高校生になった時点で、前の体験を振り返りながら新たな視点

で企業等を見ることができ、企業等に対する親近感も違うと思います。県が中心となりながら、市町村のキャリア教育支援センターも増えています。時には、県が市町村と一緒に考えていくという姿勢も感じられます。様々な企業の方を市町村でも発掘して、連絡をとりながら職場体験等を行っていますので、今後も県と市町村で連携を図りながら取組を続けていってほしいと思います。

高校教育課長

現在、15の市町村、県では教育研修センター内にキャリア教育支援センターがありますので、しっかりとつなぎながら事業を進めていきたいと考えております。

木村委員

就職については、コロナの影響で県内志向が強くなったと思いますが、今後はまた、県外志向が強くなるのか、どうなると考えていますか。

高校教育課長

昨年5月にコロナが5類に移行して、県外就職の希望者が増えるのではないかと危惧しておりましたが、今回63%台の就職率ということで、大きな変化はありませんでした。コロナ前の令和元年度は59.1%が県内就職率でしたので、コロナ禍の間は県内就職率が大きく伸び、コロナ5類移行後の令和5年度卒業生にも大きな影響はありませんでした。しかしながら、また県外就職者が増えるのではないかとという危惧もありますので、今後も、県内の企業の魅力をしっかりと伝えていきたいと思います。

木村委員

賃金や環境など、県外を選ぶ理由は様々あると思いますが、子どもたちにとって県外で働く理由は漠然としており、それぞれの理由はあると思います。「自分の余暇を充実させたいから県内がよい」や「多くの人と触れあい、刺激がほしいから県外がよい」など、子どもによって働く上での優先順位は違うと感ずることがあります。

学校でも、子どもたちのニーズに応じて、県内にもこういう企業があるよと指導してもらおうと離職率も下がるのではないかと思います。

高校教育課長

ある調査では、県外就職を選んだ理由の1つとして最も多かった

のは、「希望する職種や業種だから」という理由で、35%の子どもたちが県外に就職しております。このような子どもたちにも、同様の職種は県内にもあるのではないかと学校を先生や就職支援エリアコーディネーター等から働きかけていく余地はあると思います。県内企業よさや魅力をしっかり伝えることで、県外から県内に目を向けていく機会になると思いますので、今後、取り組んでいきたいと思っています。

松山竜也委員

県内の就職率が63.3%ということで、ここ数年、維持できているのはよいことだと思いますが、昨今、熊本県に大規模の半導体企業ができたことで、熊本県内の関連企業が隣県の優秀な人材を青田買いしているという話も聞きます。本県にも優秀なIT企業が多くありますので、そのブームに乗り遅れることがないよう、人材育成や教育支援等が必要だと思います。

高校教育課長

委員がおっしゃるとおり、私たちも心配しているところであり、県外から様々な情報が来ております。しかし、県内にも新たにできる工場等もありますので、そういった情報をしっかりと伝えながら、子どもたちに県内企業の魅力について、教育を進めていきたいと思っています。

松山竜也委員

就職内定状況の調査と併せて、その後の離職率の状況も気になるところです。若い方々が辞めないような努力を企業も行っていきますが、離職した事情にも迫り、例えば、Uターンしてきた離職者から、学校をとおして、県内の企業等を子どもたちに勧めていただくというのではないかと思います。

高校教育課長

離職者は全国的にも大きな問題であります。本県では、離職率は微減ですが、まだまだ高い状況は続いております。離職の理由は様々ありまして、マッチングがうまくいっていない、事業者での人間関係がうまく築けないなどの原因があると思います。

離職を防ぐため、7名配置している就職支援エリアコーディネーターが県内の企業をまわり、企業の方と人間関係をつくり、就職した生徒の状況を聞き取り、心配な生徒がいた場合は、学校に情報を伝えて、学校がその生徒と面接をしながら、離職につながらないよ

うな取組をしております。

また、マッチングの段階で生徒のニーズを把握しながら就職支援をしていきたいと考えております。

島原委員

県外企業を選ぶ理由について、ミスマッチが何らかの形で生まれる原因は、情報が正確に伝わっていないということが考えられます。就職先を考える際の基準を多く提示するということがとても大事だと思います。

先生方や保護者みんなで考えると思いますが、給与やネームバリュー、暮らし方など、御指導いただきたいと思います。

また、インターンシップの在り方についても問題があると思います。地元の課題に対して自分事として関わっていく必要があると思います。そうすることで、課題に対する当事者意識が生まれ、地元就職したいという思いに変わっていくと思います。職業体験で終わらせず、企業の協力を得ながら、プロジェクトベースのインターンシップにしていく必要があると考えます。

高校教育課長

保護者への啓発は大切であると思います。就職支援エリアコーディネーターによる面接には、保護者にも同席してもらい、企業の魅力を伝えております。

また、雇用労働政策課が行っている取組の中には、保護者や生徒たちに企業の魅力を伝える機会があり、例えば、PTAが集まる会に企業の方に来ていただき、企業の魅力を伝えていただいております。

インターンシップの在り方については、しっかりと検討していかなければならない課題であります。地元の課題を自分事として捉えることは探究的な学びの中で行っておりますが、就職指導と探究的な学びを分けるのではなく、横断的に行っていきながら、主権者としての意識を高めていきたいと考えております。

松山郁子委員

今の島原委員の御意見に質問があるのですが、プロジェクト的なインターンシップについて具体的なテーマがあれば教えてください。

島原委員

業界で問題になっていることについて一緒に解決していくため

にテーマを設けて、解決に向けたアイデアを出し合い、自分にできることを考えていくという流れになります。

これまでは、職業体験で技術を学ぶということに重点が置かれていましたが、企業や業界が抱えている問題にどのように取り組んでいくのかというテーマを設定して、一緒に解決していくという流れです。

松山郁子委員

高校教育課長が説明されていた、探究的な学びとつなげるということと同じでしょうか。別のプロジェクトがあるというわけではないのですね。

島原委員

探究的な学びとつなげるということと同じです。ものづくりで言うと、マーケティングをして社会の課題があり、商品を開発するなど民主的に解決していくということを一緒に考えていくという流れを作ることになります。これまでは、最先端の機械の操作を覚えるといったインターンシップが多かったですが、もっと仕事として何を考えないといけないのかなどを理解していくためにも、マーケットのことなどを考えさせていく必要があると思います。

地域の課題を知り、自分で解決していくということが重要だと思います。誰かが解決してくれると思うのではなく、自分で解決しようと思う人が生まれると思います。

企業は地域の課題を解決しようとして日々動いていますので、企業が何をしているのかということインターンシップで学んでもらうということになります。

教育長

今、御指摘いただいたことは、産業教育の学科において、課題研究というものがあり、これはまさしくプロジェクト型の学習で、例えば、農業であれば、温度管理をどうしたら、どのように栽培できるのか、宮崎の風土を生かしたらどのように作れるのかなど、商業であれば、商品開発を行うなど、今おっしゃったことに近い課題研究を、全ての産業教育の学科で行っております。

一方で、普通科や普通科系の専門学科である理数科などにも課題研究はあり、総合的な探究の時間を使って、地域の課題を学び、その地域にある学校の学びが展開されていますので、インターンシップと分けて考えるのではなく、インターンシップの中で探究的な学びを入れてみてはどうかという御提案ですので、それぞれの垣根を

越えて横串を入れて行っていくとおもしろいのではないかと思います

例えば、佐土原高校ではソーラーカーやロボットについて熱心に学んでおり、宮崎市内の普通科の高校生の中にも小学校の頃からロボット研究をしている生徒がいますので、佐土原高校で一緒にロボット開発を試してみてもどうか、あるいは、佐土原高校の生徒が宮崎市内の普通科高校に行き、ロボットの技術を一緒に磨き上げるなど、探究的な学びを広げていくというような横串を刺すような学びが今後とも大事になってくると思います。

島原委員

ロボットの要素を学ぶのではなく、何のためにロボットを使うのかということから始まり、ロボットをどのように動かして問題解決していくかということを考えるようにすると、自分の発案で、地域の課題が解決できるということにつながっていくとよいと思います。インターンシップと将来の就職が繋がっていくという発想が必要だと思います。

義務教育課長

小・中学校での取組については、ひなたの学びの「ひ」を設定した理由は、一人一人が問いをもつということの裏には、身近な地域や社会の物事を自分事として捉える癖を、授業をとおして身に付けさせていきたいからです。

なぜ、「な」の仲間となって学び合うのかということ、自分事として捉えたことをどのように人とつながって解決していけばよいのかということ、授業をとおして作り上げてほしいからです。

「た」の高まるということについては、次の問いに対してどのようにアプローチしていけばよいのかということになり、実は日常の授業そのものがキャリア教育なんだという認識が大事であり、インターンシップや職場体験が機能していくことにもつながると思います。

ひなたの学びは、子どもたちの将来の姿を支える学びであるということ、先生方にも改めてアプローチしていきたいと思っています。

島原委員

キャリア教育は、高校になって行うものではなく、ずっとつなげて行っていくべきものであると改めて感じました。

教育長

よろしいですか。

それでは、この件については、これで終わります。

他に何かありますか。

◎ 次回会議の日程等について

教育長

それでは、次回定例会は、6月28日、金曜日、14時からとなっておりますのでよろしくお願いいたします。

これより後、会議冒頭の決議により非公開とします。

傍聴者の方は、御退席をお願いします。

暫時休憩とします。

(14:38終了)