



労働政策研究報告書 No.141

2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

学卒未就職者に対する支援の課題

労働政策研究・研修機構

学卒未就職者に対する支援の課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、厚生労働省からの要請に基づき2010年に緊急実施した「未就職卒業者に関する緊急調査」の分析編であり、基本的な集計中心の『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』（調査シリーズNo. 81、2010）と対を成すものである。

「未就職卒業者に関する緊急調査」は、新規学卒者の就職状況が急激に悪化し、将来が見通せないまま高校や大学を卒業する若者が増加するという事態に対して、学校（高校および大学）がそれをどのようにとらえ、対処しているのか、学生・生徒への就職支援、卒業後の支援がどのように行われているのかを明らかにするために行われた。この課題に対応する取り組みは、すでに前掲資料シリーズで行っている。

本報告書では、この調査結果を当機構が経年的に取り組んでいるプロジェクト研究「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の中に位置づけ、改めて、未就職卒業者増加の社会的背景や課題を深く検討したものである。また、課題への対応の方向性を探るために新たにインタビュー調査を行い、この検討もあわせたとりまとめとなっている。

このインタビュー調査にご協力いただいた皆様、また、昨年度の調査にご協力いただいた皆様に、あらためて御礼申し上げます。

本報告書が、関係者のお役にたてれば幸いである。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、第1章、第2章 ケース記録(4)(7)(9)
堀田 聰子	労働政策研究・研修機構 研究員	第3章、 ケース記録(2)(6)(11)
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第4章、 ケース記録(1)(8)
寺地 幹人	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	ケース記録(3)(5)(10)

目 次

序章 問題意識と政策提案	1
第1節 問題意識	1
第2節 各章の知見と、各学校段階の支援に対する政策提案	5
第3節 政策提案	10
第1章 「日本型」高校就職指導を再考する	13
第1節 はじめに	13
第2節 高卒就職の流れと制度	14
第3節 高卒就職に関する先行研究	15
第4節 就職指導類型の分類	17
第5節 まとめにかえて	22
第2章 高校における未就職卒業生支援の現状	25
第1節 はじめに	25
第2節 「左記の者以外」の進路を解明する	26
第3節 高卒未就職者率の状況	28
第4節 学校外機関の活用	31
第5節 未就職者や早期離職者に対して実施している支援について	34
第6節 未就職卒業生の特徴について	36
第7節 高校教員のフリーター観	38
第8節 その他就職や進路決定に関する意見	41
第9節 本節の要約	43
第3章 専門高校における産学連携教育	45
第1節 はじめに	45
1. 問題意識	45
2. 高校における産学連携教育とはなにか	45
3. なぜ専門高校をとりあげるか	46
4. 事例調査の概要	47
第2節 産学連携教育のさまざまな態様	51
1. 3事例の位置づけ	51
2. 工業・山梨調査	53
3. 福祉・北海道調査	59

4. 特別支援学校・東京調査	63
第3節 産学連携教育のなりたち	67
1. 高校と産業界とのパートナーシップ	67
2. 育成すべき人材像を踏まえたプログラム・教育内容	68
3. 変化する産業界のニーズへの対応	70
第4節 カリキュラムレベルの産学連携普及に向けて	71
1. 3事例の特性—限界と可能性	71
2. 政策的インプリケーション	72
第4章 大卒就職の変化と未就職卒業者支援	75
第1節 はじめに	75
第2節 大学生の「質」の課題とキャリア形成支援	77
1. 大学進学時の学力と未就職率	77
2. 大学での専攻と未就職率	78
3. 教育内容と職業との関係	79
第3節 大学のあっせん機能の低下と「キャリア教育」	80
1. 大学のあっせん機能の低下	80
2. 大学に求められた「キャリア教育」の変化	81
第4節 大学におけるキャリア形成支援の現状と効果	82
1. キャリアセンターから見た学生の課題と支援	82
2. キャリア形成支援と職業への円滑な移行の関係	86
3. 未就職率の変動に対するキャリア形成支援の効果の分析	89
第5節 採用側にとっての「質」	92
第6節 労働政策の視点からの大卒就職・キャリア形成支援	95
1. 学外機関の活用、学外機関への接続の状況	95
2. 労働政策の視点からの大卒就職支援・キャリア形成支援	98
ケース記録	103

序章 問題意識と政策提案

第1節 問題意識

本報告書は、現在の高校・大学における就職・キャリア形成支援の現状を明らかにすることを通じて、労働行政による政策的支援の方向を探ることを目的としている。

これまで労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」を通じて、非大都市・高等教育非進学者（高卒者）・初期のキャリア形成につまずいた者に対する支援について政策提案を行ってきた。

初年度は、時点間比較・地域間比較を通じて、労働政策研究報告書No.97『日本的高卒就職システムの変容と模索』をとりまとめた。本報告書に関連する部分に限って知見を紹介すると、高校就職指導は地域労働市場・各高校の就職者人数などによって相当なヴァリエーションが見られること、また伝統的な高卒就職システムが弱まるなかで、これまでのような高校—企業間の労働力需給リンクージュだけではなく、カリキュラムレベルのリンクージュが必要となることを指摘した。しかしながらこの報告書では、カリキュラムリンクージュの重要性を指摘するにとどまり、具体的な像についての分析は行っていない。

2年目は、従来の研究対象が大都市にかたよりがちであったことを踏まえ、地域によるキャリア形成の差異について検討を進めた。研究成果は労働政策研究報告書No.108『地方の若者の就業行動と移行過程』にとりまとめられている。

検討にあたっては、上記『日本的高卒就職システムの変容と模索』で導かれた高卒労働市場の3つの類型を活用し、それぞれの類型でどのような高卒キャリアが形成されやすいのか、またその要因について分析を行っている。知見の一部を紹介すると、長野のように、高卒の主たる就職先である製造業の集積地域にあり、県内での就職率が高い地域においては高卒者のキャリアは安定的である。他方で東京のように求人は多いもののサービス業が中心で進学率が高い地域では、高卒者が安定したキャリアを形成することは難しく、高学歴者との格差がみられる。しかし北海道のように求人が少なくサービス業が中心の地域では高卒者の安定したキャリア形成が困難であるばかりでなく、地元に残った大卒者でも安定したキャリアが形成できる比率が低いため、学歴間の格差が小さい、などの知見が見出された。こうした知見からは、若者の教育から職業への移行を検討する際に、地域労働市場の影響や制約という視点の重要性が示唆される。

3年目、4年目は少し方向を変え、福祉政策における障がいを持っているわけではないものの、大きなつまずきを抱えた若者層に対し、「若者統合型社会的企業」による「中間的労働市場」の創出の可能性と課題について研究を行った。本研究は、労働政策研究報告書No.156『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』として報告を行っている。

最終年度である本年は、本報告書において学卒未就職者に対する支援についての課題を高

校・大学等への調査を通じて論じるとともに、別途、個人調査（第3回若者のワークスタイル調査）による分析をとりまとめる予定となっている。

さて90年代初めまで、日本社会における新規学卒者の学校から職業への移行は円滑に進んできたが、90年代後半以降に大きな変化をみた。その変化とは、学卒時点で進路が決定しない、すなわち進学も就職もしないまま学校を離れる若者が増加したということである。特に新卒一括採用が主流の日本においては、卒業時に就職ができなかった若者は将来的にキャリア形成の危機に至る可能性が高いのではないかと懸念されている。学卒時点での状態が将来にわたっても影響を及ぼし続ける傾向はかねてより指摘されてきており、『世界の若者と雇用』（OECD／濱口監訳・中島訳 2011）においても、労働市場における最初の経験はのちの職業生活に大きな影響を及ぼし、雇用危機はその時期に学校を離れた若者に「傷痕」効果を残す可能性があることが指摘されている。

こうした問題意識から、様々な見地に立った就職・キャリア形成支援の現状についての調査が数多く行われてきた。

先行研究の具体的な検討は各章に譲るが、先行研究において実施された調査は個人（生徒・学生）に対する調査を中心としており、支援する側の高校や大学に対する量的調査は限られるという特徴がある。とりわけ、未就職卒業者支援に関する調査は数少ないと言えよう。

しかし支援について議論をすることを目的とする場合には、個人の実態について把握することも重要であるが、支援する側に焦点を当てることも欠かせない。というのも、日本社会の若者の教育から職業への移行の特徴のひとつは、組織が移行に深く関与してきた点にあるからである。

以上の問題意識から、本報告書では、2010年に厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室の要請によって行った次の①、②の緊急調査を用いた分析を行う。それぞれの調査の詳しい内容と目的については、各章、および、『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』（調査シリーズ No.81、2010）をご参照いただきたい。

- ① 「未就職卒業者に関する緊急調査（高等学校）」
- ② 「未就職卒業者に関する緊急調査（四年制大学）」

ところで支援側の問題意識や課題はもちろん学校段階によって異なる（詳細な問題意識については各章参照）。しかしながら、今回対象となっている高校・大学の支援には共通した課題を指摘することができた。検討に先立ち、課題を簡略に述べておく。

第一に、支援対象の限定性である。高校でいえば、就職を明確に希望する高校生のみが支援の対象となっているため、就職支援から離脱してしまう高校生については高校の支援からも労働政策側の支援の範囲からも外れてしまっている。大学においても、就職活動を途中でやめてしまったり、ほとんど取り組まないタイプの学生を取り込むには至っておらず、途中

離脱者・脱落者に対する支援は高校・大学とも十分とは言えない。

しかしながら、学卒時点で求職希望が明確でなかったとしても、彼ら彼女らはいずれ社会に入り、労働市場に登場する。求職希望が明確な者の背後にいる、潜在的な求職者も視野に入れて行く必要がある¹。

第二に、学校や大学という組織による、就職・キャリア形成支援の需給マッチング機能の低下が明らかになってきたということである。日本の学校の特徴は自らマッチングを行うことにあり、学校の関与が若者の失業率を低く抑えてきたことがこれまで指摘されてきた。しかしその需給マッチング機能が低下をみせているということが、高校・大学とも共通して見出される。

需給マッチング機能の低下の中で重要性が浮かび上がるのが、①労働行政による直接的な支援の比重の増大、および②カリキュラムレベルのリンケージ強化である。

結論を先取りして述べると、①労働行政による直接的支援の比重の増大については、高校の場合、各学校に数名の就職者が存在するだけという普通高校において、ハローワークが前面に出た支援が求められるであろう。

大学においては、大学の就職・キャリア形成支援に労働行政が関わりだしたのはごく最近である。ジョブサポーター等を通じた支援がはじまったばかりであり、現在、支援の量と範囲を拡大しつつあるところである。また大学におけるキャリアコンサルタントの役割についても検討が進んでいるところであり、大学向けのプログラムが議論されている。大卒未就職者の増大に対応し、労働行政による支援が広がりはじめた段階にあるといえよう。

続いて、②カリキュラムレベルでのリンケージとは、高校・大学－企業間の学習活動において連携することを通じて、若者の学校から仕事の世界への道筋をなだらかにしていこうという取り組みである。しかし日本社会における具体的なリンケージのありようは、まだ明確とはいえない。

そこで本報告書ではカリキュラムレベルでの先端的取り組みがなされている専門高校等を取り上げ、下記のインタビュー調査を実施することとした。

③ 高等学校の産学連携にかかる調査（以下、産学連携調査とよぶ）

工業・山梨調査（教育委員会・産業支援機構・工業高校2校・企業1社）

福祉・北海道調査（私立函館大妻高校・福祉施設3か所および当該事業所で働く函館大妻高校の卒業生）

特別支援学校・東京調査（都立永福学園高等部就業技術科、以下永福学園）

なお、インタビューの事例の選定にあたっては、本プロジェクト研究で重要な変数として

¹ 別途とりまとめる東京都で20代に対して実施した「第3回若者のワークスタイル調査」（2012）によれば、離学時の高卒者の正社員比率は45.1%を占めるにすぎず、労働行政が把握する数値とは乖離が生じている。

考慮してきた高卒の地域労働市場の違いに着目した。

高卒就職についての調査分析においては、高卒労働市場を、労働力移動・需給状況・求人内容の違い、という3点から、次の3つに分類している（労働政策研究・研修機構 2008、2009）。

【類型1】は、求人が多く、他地域からの流入がみられる地域である。かつ求人には、サービス・販売などの仕事が多いという特徴がある。大都市部が中心であり、これまでは東京・埼玉・大阪などで調査を実施した。

【類型2】は、地域の労働市場内の需給バランスがとれており、労働市場が地域内で完結している。また製造業の求人も多い地域であり、長野・新潟などで調査を実施している。

【類型3】は、地元での求人が少ないため地元での就職は難しく、県外への流出が大きい地域である。ただし北海道のように地元志向がきわめて強い地域もある。求人は、サービス・販売の需要が多い地域【類型3-①】と、製造業からの需要がある地域【類型3-②】がある。

図表序-1 高卒労働市場の類型

	労働力移動	需給状況	求人内容	これまでの調査地域	今回の対象
類型1	流入	良好・中間	サービス・販売	東京・埼玉・大阪	特別支援学校・東京調査（永福学園）
類型2	バランス	良好・中間	製造	長野・新潟	工業・山梨調査
類型3-①	流出・バランス	不足	サービス・販売	青森・高知・北海道	福祉・北海道調査
類型3-②	流出・バランス	中間・不足	製造	島根・大分・秋田	

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008）、労働政策研究・研修機構（2009）を元に加筆

今回対象とした事例については、事例の特徴とともに（第2章参照）、高卒労働市場の各類型から選択した。

類型1にある永福学園は特別支援学校であり障がい者雇用の枠組みにあるわけだが、障がい者雇用であっても、地域の労働市場のニーズの影響を強く受ける。永福学園は求人が潤沢な地域に立地し、かつ需要の中心がサービス・販売にある労働市場の中にあるため、求人が不足する地域に比べると仕事を得やすい状況にあると考えられる。以下、本調査を「特別支援学校・東京調査」と呼ぶ。

類型2の山梨県ものづくり人材育成事業であるが、山梨県は製造業の集積地域である。求人倍率も1倍を超えており、伝統的に県外就職率が低い県である。長野のように地元の製造業に就職し、高卒者でも安定したキャリアを歩める地域であることが推測される。以下、この一連の調査を「工業・山梨調査」と呼ぶ。

類型3の北海道函館市にある函館大妻高校の福祉科とその就職先の福祉施設（事業所）であるが、北海道の求人倍率は低いが道外への就職は志向されない傾向にある。労働政策研究・研修機構（2008）によれば、北海道にも1割ほど製造業はあるのだがマジョリティは食品製造業であり、主に中高年女性に求人を求めることが多いため、高卒者の就職先にはなりにく

い。また北海道では高卒者の安定した就職先が限られることが観察されているが、資格職である介護職は北海道の労働市場の中では相対的に安定した仕事とみなせるように思われる。以下、本調査を「福祉・北海道調査」とする。

後述する第3章において、事例からインプリケーションを導出する際には、それぞれの地域労働市場の特徴を踏まえ、その可能性だけでなく限界についても整理する。

なお大学についての調査を実施していないのは、以下の理由による。まず上記のように、労働行政と長年の関係を築いてきた高校と、支援が端緒についたばかりの大学とは異なる状況にあり、労働行政と大学は信頼関係を醸成する段階にある。また現在大学では正課を通じた就業力の養成に力を入れたプログラムが、文部科学行政によって展開されている最中である²。そのため大学においては、需給マッチングへの効果的な関わりについてのみ本報告書では検討することとした。

第2節 各章の知見と、各学校段階の支援に対する政策提案

第1章は、高校の就職指導について検討を行ったが、明らかになった知見は以下の9点である。

- ① 日本の高校就職指導像として国際的に高く評価されてきた「80年代型高校就職指導」は、2010年代の現在においては、全体の5分の1程度の規模にまで縮小してしまっている。
- ② 「80年代型高校就職指導」は、製造業割合が高くて県外就職率が低い雇用情勢が良好な地域に立地し、そして就職者規模が大きい高校で成立しやすい傾向が見られる。他方で、雇用情勢が良く就職者人数が多いという条件にあてはまらない高校においては、生徒に就職先選びの明確な指針を示さず、校内選考をせずに「自由」に就職活動をさせている傾向が見られる。
- ③ 本調査および『学校基本調査』、「高校・中学新卒者の就職内定状況等」調査から推計すると、高校にも労働行政にも把握されないまま、労働市場にさまよいでいく高卒者は3万

² 平成22年度「大学生の就業力育成支援事業」公募要領より
大学設置基準改正「教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」の制度化（平成23年4月1日施行）

→学生の社会的・職業的自立につながる力としての「就業力」の育成支援

【趣旨】

- ① 初年次教育等を通して、自らの職業観・勤労観を培うとともに、自らの生き方や生活について基本的な展望を持つ。
- ② ①と併せて、自らの個性・能力を把握しつつ、将来の進路を自らの責任で選べるよう、主体的に大学生活を組み立て、適切な授業科目や講座を選択し、計画的に学修を進める。大学は、その大学生活や学修が有効なものになるとともに、体系的な履修計画の下に学修が行われるよう、指導・相談・助言を行う。
- ③ ①、②を踏まえ、座学によって得られる専門的知識や技術が、企業等の第一線でどのように活用されるか実地に学ぶなど、目的意識をもって学修を継続・深化させ、その結果、大学卒業後に役立つ社会的に必要な能力や実践的な能力を獲得する。
- ④ 全体を通して、大学生活を通じて修得した様々な知識や技術が、自分の中で有機的に統合され、大学を卒業した職業人として求められる最低限の資質能力が形成されているかを自ら確認する。

人（年）ほど生まれていた。

- ④ 未就職卒業者を、文部科学省の行う『学校基本調査』に準じた、「一時的な仕事に就いた者」＋「左記の者以外」＋「不詳・死亡」の3つの状況のいずれかに当てはまるものと定義し、その割合を算出した。高校所在地域別にみると、未就職者割合が30%以上を占める高校が多いのは、北関東、南関東、近畿であり、製造業割合が高い地域では未就職者率が低かった。未就職者割合が5%未満の割合がもっとも高い学科は工業系であり、農業・水産、商業・情報が続いている。他方で5%未満の割合が低いのは普通科単独校、普通科併設校であるが、これらの高校のうち、「進学浪人が半数以上を占める高校」の割合も他の学科より高くなっている。
- ⑤ 学校外の求職支援機関の活用については、就職者人数が多いほど、また未就職者割合が高いほど、活用されていた。もっとも利用率が低かったのは、「進学浪人が半数以上」の高校であった。
- ⑥ 求職支援機関別にもっとも記述が多かったのは、ハローワーク（厚生労働省・労働局という記述を含む）であり、78.0%にのぼった。
- ⑦ 卒業前の求職支援機関の周知や、卒業後の相談体制の設置などはよく行われている。しかし卒業前にハローワークに生徒を連れて行ったり、職業体験・職業訓練について周知したりすることはまだ実施率が低い。学科別にみても、普通科単独校や普通科併設校においていずれも実施している割合が低くなっている。
- ⑧ 未就職卒業者の特徴として、「何をしたらいいかわからない」（55.7%）、「進路指導にのってこない」（53.3%）、「成績がよくない」「欠席が多い」（52.9%）、「こだわりが強い」（49.6%）が特に挙げられた。
- ⑨ フリーター観について尋ねてみると、「無業でいるよりは、アルバイトでも仕事に就いた方がいい」（88.9%）、「なんとしても正社員になれるように徹底的に支援すべきだ」（88.2%）が9割近くに達している。続いて生徒側の問題点として、「職業観、職業意識の欠如」（80.7%）、「社会人としての考え方や行動ができない」（77.4%）、「生徒のコミュニケーション能力が低下している」（75.0%）が挙げられた。

こうした知見から、以下の3つの政策提案を行った。

- ① 就職指導が不十分な高校に対しての支援の強化。ハローワークが前面にでて、高校に代わって就職支援をする方向も検討

就職者人数が少ない高校に対する支援については、すでに未就職卒業者支援では、ジョブサポーター・ハローワークによる支援において一定の成果は上がっていると考えられるが、こうした高校に対しては、ハローワークがより積極的に関わり、彼らのおかれた不利な状況を改善することが求められるだろう。今後は高校によっては、中学生のように、ハローワークが前面に出る支援のあり方も考えられるのではないだろうか。

② 企業との関係が弱くなった高校には蓄積されない情報収集（教育訓練優良企業や、離職の情報）の蓄積

就職者人数が少ない場合には継続的な高校—企業間関係を持ちにくく、毎年生徒は異なる企業に就職していくことになる。単発的な就職先の情報は高校には蓄積されにくい。つまり高校—企業間関係の継続性の低下は、高校生を育てる意欲と能力のある企業についての情報が高校に残らないことを意味する。

それゆえハローワークの側には、高校生の教育訓練に熱心な企業や、生徒の早期離職についての情報を把握するしくみの構築が必要である。高校生にとっての「優良企業」についての情報は担当者レベルですでもっているハローワークもあると思われるが、ハローワーク職員の異動が多いため、組織としての継承を心がけることが肝要である。

③ 「就職希望者」としてあがってはいないが、潜在的な就職希望者への支援を効果的に進めるために、高校との連携を強める

未就職者支援に対しては、ジョブサポーターやハローワークはかなり関与していたが、対象となっているのは求職中の高校生のみであり、いわゆる雇用対策の対象となる求職者ではないが、進学も正社員としての就職もしない高校生に対する支援についてはまだまだ乏しい。就職活動から脱落したタイプの生徒を把握するには、卒業以前からの高校との連携が重要である。

支援の最前線に立つハローワーク職員に、新卒時点では失業者として認知されない若者層に対する就労支援が将来にわたって効果的な政策となるという視点が共有されることが望ましい。また、地域若者サポートステーションによる高校に対するアウトリーチ事業なども進められており、今後の展開が期待される場所である。

第2章は、カリキュラムリンケージの具体的な事例について、専門高校2校（山梨・工業高校および北海道・福祉系高校）と特別支援学校（東京・特別支援学校）について取り上げ、検討を加えた。いずれも事例は地域労働市場の特徴を反映しており、一般化には制約はあるものの、次のような点が政策的に重要であることが明らかになった。

① プログラム開始にあたっては、高校と企業の橋渡し役である調整機関の役割が重要である。

調整機関の役割はそれぞれ異なり、山梨の「クラフトマン 21」では企業開拓・マッチング・支援や調整などを行う調整機関とコーディネーターを置いており、東京の特別支援学校では企業に対する生徒の受け入れについてコーディネーターによる支援と、連携先の企業開拓にはハローワークが活用されていた。

② 高校と産業界とのパートナーシップ形成にあたっては、各高校と企業との「個別」の関係のうえに、さらに地域の関係者が集まり、人材育成の方向性を検討する継続的なプラットフォームが形成されていた。

- ③ 育成すべき人材像の明確化やニーズの把握のために、(1) 企業へのアンケート調査や懇談の場を設ける、(2) 職業資格を一つの目安とする、(3) 生徒の職場実習において目的の共有、指導方法などの情報交換や調整、(4) 市民講師の招へい、(5) 高校教員による現場実習、など、様々な機会が利用されている。
- ④ 生徒の変化への対応力養成のために、生徒の専攻の隣接分野の資格取得、卒業生と在校生との交流づくり、在学中にハローワークへの教員・保護者の同行など、技能とネットワークについての支援が行われていた。

以上から、次のような政策が考えられる。

- ① 地域でともに育てる意識づくりと育成すべき人材像に向けたプログラム設計のための調整役として、ハローワークが関わること

高校と企業が地域産業・企業が求める人材をともに育てる意識を共有することが、産学連携教育の第一歩となる。学校と地域企業との関係が十分にできていない場合には、高校と産業界の橋渡しをする調整役（調整機関）の存在が鍵を握る。

例えば、高校と企業の双方に接点を持つハローワーク、労働市場の情報に加えて個別企業の情報も把握するジョブサポーターは、地域労働市場や成長産業の情報を踏まえたそれぞれの地域で取り組みやすい分野の抽出、地域のなかで高校と企業が育成すべき人材像を明確化し、役割分担をおこなうプラットフォームの構築にも関与しうるのではないか。なお、職業資格が高校と企業の育成すべき人材の共通認識をもつうえでの目安のひとつとなっており、高校生の資格取得にかかる費用負担の軽減措置も検討されてよい。

職業訓練機関も、両者のニーズを把握してプログラムに落とし込む「スキルブローカー」の役割を担える可能性がある。

- ② 産業界のニーズ把握と教育内容への反映

生徒の企業実習は教員と現場の貴重な接点となり、実習計画・目標や指導方法に関する意見交換から期間中の巡回指導、事後の実習内容や指導に関するフィードバックを着実にを行うことは、現場レベルでの高校と企業の意識のすりあわせの機会となる。また、教員の継続的な専門科目にかかる研修の受講は、教員の技術向上のみならず地域産業の実態把握と指導改善に直結する。研修にあたっての地域の職業訓練機関の活用、教員の研修受入企業の開拓・マッチングや、企業から学校への講師派遣等にあたってハローワークのもつ情報の活用等が有効であろう。

- ③ 産業ニーズの変化に対する生徒の対応力の育成

地域産業界のニーズに対応した教育のあり方として、生徒自身の対応力を育てる取り組みも有効である。職場実習に加えて、労働市場、労働法制、求職支援、卒業後の生涯職業教

育やジョブ・カード訓練等にかかる知識等を身につけさせることも重要であり、まず教員に対してこうした情報提供を充実させていくことが求められる。

第3章は、現在の大学の就職・キャリア形成支援の実態と課題について検討を行った。

- ① 近年の大卒就職の変化として、学生の取り組みの個人差が大きくなり、心理的負担を強く感じる学生や就職活動を途中でやめる学生が増加する一方、大学が斡旋できる求人の減少や学生がインターネットに頼りすぎる傾向が多く大学の認識されている。中位以下の私立大学では特に顕著で、中でも未就職者割合の大きい大学では、就職部・キャリアセンターが学生の状況を把握できなくなる中で、途中で活動をやめる学生が増えている。こうした大学では学生の有名企業志向も指摘され、未就職卒業生割合が低い大学で就職支援行事への参加者が増加し、有名企業志向が指摘されない点とは対照的である。
- ② 未就職者割合の高い大学には大学入学以前の課題を抱えた学生が多い。エントリーシートが書けないといった最初段階でのつまづきや、基礎学力や社会性、コミュニケーション能力の低下などを強く感じており、大学の指導が追い付かないという認識もある。
- ③ 2005年の各大学のキャリア形成支援体制やその活動状況が、2005年から2010年にかけての未就職卒業生の増減にどう影響したかを見ると、一義的には、プラスの効果が見られないが、2005年時点の未就職者割合の影響をコントロールすると、キャリア形成支援の充実は未就職卒業生を減らす一定の効果が見られた。
- ④ インターネット経由の情報提供により大卒市場は巨大化し、ひとつの企業に数万の応募が集まる中で、大学特性や学力を基準にした事前選抜によって面接対象者を一定程度絞ることが少なからず行われている。
- ⑤ 4割の大学では、大学内で企業が直接採用活動を行う、オン・キャンパス・リクルートを開始している。これは中位以下の大学でも行われている。
- ⑥ 未就職卒業生や早期離職者を学外の公的支援につなぐ指導は十分に行われていない。公的支援機関を個別に教える大学は6割、新卒向けの職業体験や職業訓練について教えている大学は半数以下である。

以上から、次のような政策が考えられる。

- ① 労働行政による、大学のキャリアセンター・就職部に対する関与を増やし、支援を強化する

新卒応援ハローワークなど、学外で学生の就職活動を直接支援する体制は今後とも整えておく必要があるが、一方で、大学のキャリアセンターなど就職指導担当部門の活動を支え、その機能を高める支援が重要である。大学の組織的支援が学生に届くことが就職活動からの途中離脱を防ぐ。ハローワークに蓄積されたインターネットに載らない情報などを大学に提供することが効果的な支援となろう。

② オン・キャンパス・リクルートの機会を増やす

インターネット化が進み巨大市場となってしまったために、大卒労働市場は非効率の度合いを増している。これを補完するものとして、大学が直接地域の中小企業などと結びつくオン・キャンパス・リクルートの機会を増やして「小さな市場」を創設することが考えられる。そのためには大学と企業との接点が重要で、そこにもハローワークの持つ地域の企業情報は有効である。大卒者への(潜在的)需要のある地域の企業と大学との接点づくりに協力することも労働行政だからこそできる支援であると考えられる。

③ 支援の重点を絞るとともに、支援内容の質を高める

未就職卒業者を多く出しがちな私立の中堅以下の大学、とりわけ人文社会科学系の学部支援の重点を置く。また、大学におけるキャリア・コンサルティングに求められる技能・知識の水準を設定し、質を高めるとともに、労働者・使用者の権利・義務等や相談機関や就業支援の仕組みなどについての実践的な教育の提供を行う。

④ 公的支援・公共職業訓練への誘導

未就職卒業者に対する相談体制を持っている大学は少なくないが、現実的には課題がある。未就職卒業者を孤立させないためには、公的支援へのつながりが重要だが、現状ではそれは十分知らされていない。大学からの周知に加えて、大学以外の経路（インターネット情報）からの誘導も必要だと思われる。また求職活動を続けてもなかなか結果が得られない場合には、就職のハードルを下げるトライアル雇用やジョブ・カード制度のような汎用的な職業訓練をとまなう雇用も支援メニューに必要だろう。

第3節 政策提案

それぞれの章においてなされた政策提案の共通性を4点抽出し、まとめとしたい。

① ジョブサポーターを通じた連携を在学中から深め、卒業後の支援につなげる契機を創り出すこと

卒業後の労働行政による支援につなげるために、在学中から高校や大学にジョブサポーターを送りこみ、関係を形成していくことが効果的であろう。いきなり生徒や学生がハローワークに行くのは敷居が高い。そのためには、高校や大学の要請を待つのではなく、労働行政側からの積極的な働きかけと日常的な関係作りが必要だと思われる。

とりわけ高校は普通高校、大学は私立の中位以下を中心に、未就職者率の高い国公立大学も含めて支援を強化することが求められる。

支援の際には、求人情報を提供することが糸口になるだろうが、インターネット上ではわからない、ハローワークがつかんでいる情報（離職状況等）をあわせて伝達することによっ

て活用されやすくなるものと思われる。

永福学園は障がい者雇用の枠組みの中にあるものの、労働行政と深く連携していることが語られたが、高卒就職者は数が少なくなっており、特にハローワークで引き受けていく場合には、障がい者雇用を参考に、ジョブコーチのような定着支援を視野に入れた個別の支援が有効になっていくものと考えられる。

② 高校と企業の継続的な関係形成のための支援を、需給レベルだけでなく、カリキュラムレベル支援においてもハローワークが行っていくこと

カリキュラムレベルに労働行政が直接かかわることは難しいが、高校－企業間のカリキュラムレベルでの情報交換をする枠組み（プラットフォーム）作りを仕掛ける際に、調整機関として高校と企業の両方の情報を持つハローワークが活躍できる。例えば、高校生のジュニアインターンシップやジョブサポーターは、その契機をつくりうる。

さらに、高校と企業の本音を交換できる場の提供を通じて、産業の長期的な変化への対応力を向上することも重要だと思われるが、日頃から担当者レベルでの接点を増やし、リップサービスではなく本音や問題点を伝えられるような関係を構築することが有効だと思われる。

例えば本研究の事例によれば、実習の依頼や市民講師、企業による出前授業などの様々な接点を通じて、日頃から情報収集し、ネットワークを強化するとともに、教育内容に反映しやすくなることが見られた。また、教員の継続教育のために、積極的に労働行政による職業訓練機関を利用してもらうことも、労働行政と高校との距離を縮めることに役立つとも考えられる。

③ 卒業後の職業訓練の仕組みの構築と学校・大学への周知

現在、新卒者に対する労働行政による支援として、トライアル雇用やジョブ・カード政策などが行われている。トライアル雇用は試用期間、ジョブ・カードは能力開発に力点をもつ政策であるが、これらは労働力需要があるところで、職場と結びついた実習・訓練をするところに意義と有効性を見出すことができる。職場や職種の性格、求職者の状況に応じて施策の有効度は異なると思われるが、就業経験がほとんどない新卒者の場合は、現実の職場で就業を経験することの効果は大きい。こうした職業訓練政策を展開することが求められる。

しかしながら、現在は高校でも大学でも新卒者向けの職業訓練について伝えている就職部やキャリアセンターは4割程度にとどまっており、公共職業訓練について在学生に対する積極的なアピールが必要である。

④ キャリア教育における労働分野の教育への支援

進学校でない高校の在学者の場合、在学中からアルバイト経験をもつ。また大学生はほとんどがアルバイトをしている。使用者の義務や、労働者の義務権利等、相談機関等の情報だけでなく、具体的なケースを想定しながら、高校段階のキャリア教育を通じて伝達する機会をえるように働きかけることも重要である。

新規学卒一括採用については様々な議論があるが、現在のところ新規学卒一括採用そのものは当面の間存続するものと思われる。

新規学卒一括採用は学校から職業への移行をスムーズにするという大きなメリットを持つ反面、円滑に移行できなかった場合のデメリットも存在する。このデメリットの緩和のため、卒業後3年以内の既卒者を対象とした奨励金などの制度も拡充されている(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/10.html>)。

こうした支援とあわせて、本報告書で提示したように、学校（高校・大学）・労働行政が需給マッチングとカリキュラムマッチングの双方で連携し、若者に対する支援を進めることを期待したい。

参考文献

OECD, 2011, 濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳『世界の若者と雇用－学校から職業への意向を支援する』明石書店。

労働政策研究・研修機構, 2008, 『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』, 労働政策研究報告書No.97.

第1章 「日本型」高校就職指導を再考する

第1節 はじめに

本章の目的は、メリトクラティックな選抜を主たる構成要素とする日本的な高校就職指導の成立要件を探ることを通じて、日本型として国際的に高く評価されてきた高校就職指導像について再考することである。

日本の若者の教育から職業への移行の大きな特徴のひとつは、新卒者のマッチングに学校や行政が深く関与するということである。移行の開始以前に、キャリア教育・相談などを通じた支援を行っている国は珍しくないが、卒業時に学校や行政がマッチングに直接関わることを基本とする社会は少ない。例えば、ヨーロッパの多くの大卒者は、臨時的な仕事からパーマネントの仕事に移るといった移行形態をとることが多いし、ドイツのデュアルシステムのように、徒弟制訓練から移行を開始する形態もある。あるいは在学中からインターンシップを通じて得た経験や人脈を通じて移行していくタイプもある。ここには行政や学校が積極的に関わることは少ないが、多様な移行の姿がある。学校や行政が一定のルールのもとにマッチングに高度に関与することを「組織化」と呼ぶとすると、日本の新卒者の移行は、高度に組織化された形態をとっているといえよう。

しかしその組織化はゆるみつつあるといわれる。大卒就職ではかなり以前から、また高卒就職においても近年そのゆるみが大きくなっている。図表1は、高卒就職のうち、学校やハローワークを経由した、組織的斡旋率の変化をみたものである。2009年3月卒業者までは7割台後半を保っていたが、2010年3月卒業者においては1割近く落ち込んだ。高校や職業安定所の関与が低下したことが示唆される。

全体としてみても大きな減少であるが、ひとつの高校を定点観測してもその減少幅はかなり大きなものがあった。例えば東京D商業高等学校では、2008年には823件寄せられた求人が、2009年には354件に落ち込み、2010年もさらに下回りそうな見込みであるという。また2008～2009年は学校経由の就職がほとんどを占めていたが、2010年3月卒業者は3分の1近くが縁故・家業手伝い、つまり自己開拓になってしまった。求人に恵まれた大都市の商業高校においてこのような状況であれば、求人が少ない地域や、普通科の高校はさらに厳しい状況に置かれていることが推測されるが、本調査のデータにもそうした傾向が現れている。

現時点では組織化の低下が一時的な特徴であるのか、あるいは持ち直すのかについての判断はまだつかない。過去の組織率が、景気状況によって上下していることも事実である。ただし景気による変化は、7割台の前半から後半までの範囲の中での小さなものであった。国際的に高く評価されてきた日本の高卒就職システムの揺らぎの予兆を感じさせる。

しかしながらこのデータからは、どのような高校で揺らぎが生じているのかを確かめることはできない。本章は教育社会学における先行研究の批判的研究をもとに、特に日本の高校

生の高校から職業への移行を支えてきた高校の就職指導に着目し、高校生に対する政策的な支援について再考することを目的とする。

図表 1-1 高卒就職における組織的斡旋率の低下

	就職者	職業安定所又は学校を通じた就職者	組織的斡旋率
2003年3月卒	212,863	156,425	73.5
2004年3月卒	208,903	157,155	75.2
2005年3月卒	208,746	159,095	76.2
2006年3月卒	210,439	158,966	75.5
2007年3月卒	212,600	161,298	75.9
2008年3月卒	206,588	159,579	77.2
2009年3月卒	193,563	149,568	77.3
2010年3月卒	168,652	113,004	67.0

資料出所：『学校基本調査』 数値は全日制・定時制計

本章の構成は以下のとおりである。第2節は高卒就職の制度について説明し、第3節では教育社会学における先行研究について紹介する。第4節では就職指導類型について検討し、第5節で知見を敷衍する。

第2節 高卒就職の流れと制度

日本では高校生の就職が決まらなると、「高校はどうしているんだ」という声が必ず上がる。しかしそもそも高校に就職の責任があるという発想は日本独自のものである。というのも、高校を通じて仕事を探すという日本の高校生の就職は、国際的に見てかなりユニークなものであるからだ。高卒就職についての基本的な事項を簡単に把握しておこう。

高卒で就職する場合、3年生の7月に求人の開示、就職試験は9月16日からと制度的に決められている。特徴的なのは、基本的にいくつもの会社を同時に受けることができない「一人一社制」、および高校に寄せられた求人から仕事を選び、学校との長年の継続的關係を持つ企業に就職するという「推薦指定校制」という慣行である。独特な高卒就職慣行は戦間期に源流があると言われるが、その時の需給状況に大きく左右されながらも、高度成長期に確立したというのが一般的な見方である。この制度は1990年代後半まで継続されていた。

1960年代後半にはちょうどベビーブーマー世代が18歳にさしかかり、高卒就職者は90万人を超えたが、90年代はじめには50万人をわり、少子化と大学進学率の上昇によりこの10年は20万人前後で推移するようになった。90年代半ば以降は、このようなドラスティックな「量的な変化」が生じるとともに、景気の低迷によって高卒求人が減少し、高校を卒業しても進学も就職もしない「高卒無業者」率が上昇した時期でもあった。

こうした背景のもと、従来の高卒就職慣行は、多くの高卒者を短い期間にマッチングする

には効率的な仕組みであったが、時代に合わなくなっているのではないかという認識が浮上した。複数応募可、またインターネットによる求人共有により「推薦指定校」の割合を低めるといふ、高卒就職慣行の「自由化」に舵が切られたのが90年代末のことである。

しかし10年後の現場の対応をみると、高校は「一人一社制」が緩められ複数応募が可能になっても、「一人一社制」を原則として堅持していた。また「推薦指定校」（高校に寄せられた求人から仕事を選び、学校との長年の継続的関係を持つ企業に就職する仕組み）については、インターネットによる求人共有が進むことを通じて、全体的にゆるんだ。したがって、「推薦指定校」はゆるんでいるが、「一人一社制」は維持されていると考えられる（労働政策研究・研修機構2008）。

第3節 高卒就職に関する先行研究

続いて教育社会学の先行研究を批判的に検討する。

これまでの高校就職指導は、高校と企業間の信頼関係に基づく継続的な取引関係を意味する「実績関係」を軸として理解されてきた。「実績関係」とは、「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用－採用－職業紹介の安定化をはかるネットワークであり、関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」（荻谷1991）である。「実績関係」は高校生を学校から職業へスムーズに移行させる有効な装置であり、成績による校内選考を通じたメリトクラシー（業績主義）の浸透と校内生活のコントロールと一体となって機能してきたと言われる。

しかしこうした理解が主に特定の地域（県）の知見から導き出されたものであることには、これまで十分に注意が払われてこなかった。荻谷（1991）においては就職者が30人以上おり、かつ過半数が就職している高校を対象にした調査を用いて主観的に尋ねた実績関係について論じられてはいるが、就職指導についての検討はZ県のみに限られている。数少ない批判的な実証的検討として、複数の高校－企業間関係を実際の就職者データから検討した日本労働研究機構（1997）は、高校と企業との信頼に裏打ちされた「実績関係」は、限られた高校（特に商業高校）にのみ存在することを示唆している。その後同一の高校に対して調査を実施した労働政策研究・研修機構（2008）によれば、高校就職指導や「実績関係」には学科・就職者人数・雇用情勢による差異が見られることが示唆されている。しかしいずれの研究も事例研究であるため、就職指導の変化についての包括的把握をすることはできない設計になっている。

他方、90年代以降に教育社会学において行われた数多くの進路指導についての調査のほとんどが大都市中心に実施されており、この間の大都市の高校における変化の実相を描きだしてきた（耳塚編2000・大多和2007等）。その特徴は、就職指導にのってこない生徒が少なからず存在すること、高校進路指導が「自己選択」を重視し、あまり生徒の進路選択に介入

しないために生徒が進路を決定できないまま卒業していく、等の特徴を明らかにしてきた。しかしこれらの知見は 90 年代以降の変化としてふまえておくべきではあるものの、同様の変化が他地域でも認められるものであるかどうかについては、視角は大都市部に限られているため、検討の余地を残しているといえる。

これらの就職指導および進路指導研究に共通して指摘されるのは、なぜある就職指導・進路指導モデルがある特定の条件で成立したかという相対化の視点が十分でないことである。すなわち、特定の地域に焦点づけたパースペクティブは、確かにある特定のモデルを際立たせることに成功しているのだが、他方で、あるモデルが日本社会すべてに見られるかのような錯覚に陥りがちである。しかし Z 県で成立していた高校就職指導モデルが他地域でも成立していたといえるのか、大都市部ではない地域でも進路指導の大きな変化が起こっているのかどうかは留保されるべき問題であるはずだ。

そうした陥穽を回避するためには、高校—企業間の信頼に基づく継続的な関係に規定された高校就職指導がたまたま日本社会のある地域やある時代に成立したのはなぜか、そして 90 年代の不況以降に弱まったとされるのはなぜなのか、という反転した問いを立てる必要がある。これは文化や制度が全く異なる国との比較ではなく、日本社会の他の地域と比較する視点がなければ見えてこない。この検討を進めるために、本節では全国の高校に対する調査に基づき、日本の高校就職指導像を再考する。

なお用いる調査は、労働政策研究・研修機構が 2010 年に実施した「未就職卒業者に関する緊急調査」である。本調査は未就職卒業者についての調査項目が中心ではあるが、就職指導についても尋ねている。

全国の高等学校のうち、平成 20 年度卒業生中就職者が 5 名以上の学校の中から¹、定時制は全校、全日制は 2 分の 1 の確率で対象にして 2,000 校を抽出し、平成 22 年 3 月卒業生についての調査を実施した（なお、通信制は除外、分校は本校が就職者 5 名未満で対象外の場合は対象とし、合併による新設校は合併前の学校が就職者 5 名以上であれば対象とした）。以上の方法により対象とした高等学校の進路指導担当者へ質問紙を郵送し、回収は郵送と Web を経由する方法を併用した。

調査時期は、2010 年 5 月下旬から 6 月上旬。回収状況は、不能票 15（主に統廃合による）、回収票 1,262（うち有効票 1,262、無効票 0）で、有効回収率は 63.6%であった（詳しくは、労働政策研究・研修機構 2010 を参照）。

なお本研究では、先行研究がもっぱら全日制高校を念頭に置いてきたことから、全日制高校 1,051 校のうち、「未就職者の半数以上が進学浪人」を占める進学志向が明らかな高校、また以下で示す就職指導に関する質問に無回答であった高校を除いた 874 校を対象として分析を進める。

¹ 高卒求人 Web サービスホームページ（<https://job.koukou.gakusei.go.jp/koukou/M2222A01.html>）を参考にした。

第4節 就職指導類型の分類

本節では、先行研究の批判的検討をもとに複数のタイプの就職指導モデルを析出し、どのような条件でどんな就職指導が行われたか、という観点から分析を行っていく。

さて、先行研究によれば（荻谷 1991）、日本の高校の就職指導モデルにおいては、安定して継続的な高校－企業間関係を保つために、①生徒の質を担保するため、高校が示す一定の成績や生活態度という条件を満たさない生徒を企業に学校推薦しない、②高校から企業に生徒を送り出す際には、希望が重なった際には成績による「校内選抜」によって企業を受験する生徒を絞り込む（あるいは、成績によって希望を出せる順番が決まる）、ということが行われていると言われてきた。誰をどの企業に送り出すか、あるいは送り出さないか、ということに関わる規範は、もっともメリトクラティックな価値の対立が先鋭的に現れる場面である。この2つの条件は、これまで支配的であるとされてきた、日本的な高卒就職指導モデルの特徴をもっともよく映し出しているといえる。

高校側からすれば、この選抜規範は高校生に対してまじめな学校生活を送るとよい就職先に結び付くという、現在の高校生活と将来との「連結性」のメッセージでもあった。こうした指導は、高校生活をコントロールする機能をもっており、就職指導のみならず生活指導という面でも重要な指導と言える。選抜機能だけではなく、社会化（教育）機能をも果たしているのである。

しかし「一定の成績や生活態度に達しないと学校推薦しない」、「生徒の希望が重なって校内選考をする」というのは、生徒の質を担保し、校内選考をして絞り込んで出せばそれなりの確率で採用されるということを前提として初めて意味のある指導である。生徒の質を担保し、校内選考をしたとしても採用されないのであれば、これらの指導をする意味はない。労働政策研究・研修機構（2008）によるインタビュー調査の事例によれば、北海道や青森で道・県内就職をしたい場合には、求職者数が求人数を大きく上回り、校内選考をしても採用は難しいため、成績などは問わずに推薦され、校内選考は行われていなかった。また就職希望者が数人の場合には希望が重なるケースはそれほど多くはないため、校内選考は行われていなかった。

この知見からは、これまで発信されてきた高卒就職指導モデルは、求職者数<求人数になっている、雇用情勢のよい地域で、かつ一定以上の求職者数が存在する場合のみ成立する就職指導なのではないか、という仮説が導かれる。つまり支配的だとされてきた日本的な高校就職指導を就職指導の一つとみなし、ある条件のもと、それが選びとられたと考えてみるということである。

そこで、「一定の成績や生活態度に達しないと学校推薦しない」、「生徒の希望が重なった時には校内選考をする」という2つの要素を満たす就職指導を「80年代型就職指導」と呼ぼう。他方でいずれにもあてはまらない就職指導を「自由型就職指導」と呼ぶ。この中間に位置す

る就職指導を、第一希望を受験できなくなる生徒はあまりいないが、学校推薦に一定の成績を求める指導を「準 80 年代型」、第一希望を受験できない生徒はいる（校内選抜あり）が、学校推薦に一定の成績を求めているわけではないという指導をする場合には「準自由型」とそれぞれよぶことにする。

具体的な指標としては、以下の2つの要件にそれぞれ「よくあてはまる+少しあてはまる」場合に○を与え、「あまりあてはまらない+全くあてはまらない」に×を与えて、以下の4つの進路指導類型を導出した（図表1-2）。

- ① 「生徒の質の担保と、「連結性」の明示」：一定の成績や生活態度に達しない生徒は企業に学校推薦しない
- ② 「校内選抜」：希望が重なることによって第一希望企業を受験できなくなる生徒はほとんどいない

図表 1-2 就職指導類型の作成

一定の成績や生活態度に達しない生徒は企業に学校推薦しない	希望が重なることになどによって第一希望企業を受験できなくなる生徒はほとんどいない	就職指導のタイプ
○	×	80年代型就職指導
○	○	準80年代型就職指導
×	×	準自由型就職指導
×	○	自由型就職指導

ではそれぞれの就職指導類型はどのような特徴を持つのか。次表で進路指導の特徴を明らかにしよう。ここに示したのは、いずれも5%水準で有意差がみられた項目である。

「優先順位をつけて就職先や進学先を生徒に紹介している」、「労働条件が望ましくない求人は生徒に提示しない」という項目は、あらかじめ高校が求人を選択して生徒に提示していることを意味している。いわば学校が示す「良い就職先」に、生徒の希望が収れんすることを期待した積極的な指導である。「求人開拓を熱心に行っている」、「地元企業に講師派遣を頼むなど交流を心がけている」は、高校の就職に対する熱心さや、求人開拓をする必要性を示している。「第一次内定率を上げることを目標としている」については、一般的に第一次での受験先は相対的に安定した「良い就職先」であることが多く、第一次で不合格になるとその後の就職が難しいとされている。したがって第一次の受験で不採用になることを避けるため、生徒の希望を尊重するというよりは、積極的に生徒の進路志望に介入するという方針がうかがわれる。

以上を踏まえて、図表1-3から4つの類型の特徴を整理する。

- ① 「80年代型」は、求人開拓を熱心に行い、地元企業との交流を心がけ、第一次内定率を上げることを目標にしている。

- ② 「準80年代型」は進学に力を入れている。優先順位をつけて就職先を紹介しており、労働条件が望ましくない求人は生徒に紹介していない。相対的に進学志向が強く、就職者が比較的少ないので、質の担保はするものの、校内選考をしてまで受験者を絞り込もうとする必要はないと考えられる。
- ③ 「準自由型」は、求人開拓は熱心に行っており、第一次内定率を上げることを目標としているが、就職先に優先順位をつけたり、労働条件による選択はしていない。就職希望者が一定数いるため就職指導には熱心であり、受験先企業の希望が重なることがあるため選抜をする場面もあるが、それほど生徒の進路について積極的な水路づけをしないタイプであることが推測される。
- ④ 「自由型」は、どちらかというと進学に力を入れており、地元との交流や第一次内定率にはこだわっておらず、労働条件を問わず生徒に求人票を提示している。生徒の就職活動には積極的に介入しない。

図表1-3 就職指導類型ごとの進路指導の特徴

単位：% 上位2タイプに網掛け

	就職よりも進学に力を入れている	優先順位をつけて就職先や進学先を生徒に紹介している	労働条件が望ましくない求人は生徒に提示しない	求人開拓を熱心に行っている	地元企業に講師派遣など交流を心がけている	第一次内定率を上げることを目標としている	N
80年代型就職指導	31.4	54.8	58.5	91.0	72.9	76.6	188
準80年代型就職指導	46.8	60.8	58.8	75.2	65.6	75.6	250
準自由型就職指導	33.0	45.3	38.0	82.1	65.9	73.7	179
自由型就職指導	46.3	46.3	44.7	75.1	55.6	63.8	257

以上から就職指導4類型を析出したが、この類型はどのように分布しているのか、図表1-4で学科ごとに検討した。

図表1-4 学科ごとの就職指導タイプの分布

単位：%

学科類型	就職指導4類型				計	合計
	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導		
合計	21.5	28.6	20.5	29.4	100.0	874
普通科単独	19.2	30.5	18.0	32.3	100.0	328
工業系	26.2	31.0	20.8	22.0	100.0	168
商業・情報系	20.6	17.6	29.4	32.4	100.0	68
農業・水産系	21.9	37.5	15.6	25.0	100.0	64
普通科併設	19.4	24.1	25.3	31.2	100.0	170
総合学科	27.9	19.7	19.7	32.8	100.0	61
その他	20.0	60.0	0.0	20.0	100.0	15

まず全体的な状況をみると（図表 1－4）、「80年代型」就職指導は全体の5分の1に過ぎなくなっているということである。これまで高卒就職指導の先行研究からイメージされていた像は、全体からすると一部であることがうかがえる。

学科別にみると、工業系は「80年代型」が26.2%と高くなっているものの、普通科単独校や普通科併設校では2割に達していない。

また総合学科で「80年代型」の割合が高くなっていることが目立つ。この理由としては、総合学科は94年より設置されているが、まったく新たに設置された高校もあるものの、もともとあった専門学科と普通学科の改組による総合学科（総合選択制高校）もよくみられる。今回回答していただいた総合学科は、専門学科の色彩が強いタイプの総合学科だと推測される。

商業・情報系の高校も普通科と同様に、「80年代型」の割合は低く、「準自由型」「自由型」の割合が高くなっている。商業高校と言えば「80年代型」の就職指導が主流だと言われてきたが、名門の商業高校を（多くは県庁所在地にある）除くと、「80年代型」の指導を維持できなくなっていることをうかがわせる。

就職者人数ごとに類型の分布をみると（図表 1－5）、9人以下の高校では「80年代型」就職指導はほとんど行われず、「自由型」が4割を占めている。他方で人数が多くなるほど「80年代型」就職指導が増加する。「80年代型」の成立の要件のひとつは、就職者人数が多いという仮説を上げたが、本分析はこれを裏付けるものとなっている。

図表 1－5 就職者人数ごとの就職者類型の分布

単位：%

	就職指導 4 類型				合計	N
	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導		
9人以下	11.7	36.2	11.7	40.4	100.0	94
10－29人	16.6	32.7	17.0	33.6	100.0	223
30－49人	19.8	26.4	22.8	31.0	100.0	197
50人以上	28.1	25.3	23.6	23.1	100.0	360

続いて、製造業比率との関連を見よう（図表 1－6）。高卒の就職先として製造業は重要な地位を占めており、製造業の多い地域では高卒者のキャリアが安定的であることが知られている（労働政策研究・研修機構 2008）。したがって、製造業が多い地域は高卒労働市場が良好であることを示す重要な指標であると解釈できる。ここでは、2007年の内閣府「経済活動別県内総生産（名目）」より、製造業比率を算出した。

製造業比率が30%以上の地域では、「80年代型」が26.1%を占めているが、20%未満の地域では18.4%にすぎず、「自由型」が34.0%を占めている。先に述べたように、「80年代型」就職指導の成立には、雇用情勢がよい地域であることがひとつの重要な要件であることが示唆されていたが、本分析でも裏付けることができる。

図表 1-6 製造業比率と就職指導 4 類型

単位：%

	就職指導 4 類型				計	N
	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導		
20%未満	18.4	29.1	18.4	34.0	100.0	282
20-30%	21.0	30.9	18.0	30.1	100.0	362
30%以上	26.1	24.3	27.0	22.6	100.0	230
計	21.5	28.6	20.5	29.4	100.0	874

それでは地域移動との関連についてはどうか。

県外就職率の高い県は、県内では仕事が見つからないために県外に就職を求めざるを得ない地域であり、高校生にとっての雇用情勢の一つの重要な指標である。図表 1-7 によれば、県外での就職率が 30%以上の地域に立地する高校の場合には「80年代型」が少なくなり、「自由型」が多く観察される。製造業比率の分析（図表 1-6）と同様に、雇用情勢がよい（県外就職率が低い）場合には 80年代型が多く、悪い（県外就職率が高い）場合には自由型が多くなる。

図表 1-7 県外就職比率と就職指導 4 類型（南関東を除く N=760）

単位：%

	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導	合計	N
	10%未満	26.6	26.0	22.5	24.9	100.0
10-30%	25.0	27.2	20.6	27.2	100.0	408
30%以上	13.7	31.1	20.2	35.0	100.0	183

ただし労働政策研究・研修機構（2008）のインタビュー調査によれば、県外就職率の高い高校では、ルールを使い分けがなされているという。すなわち、県外への就職は校内選考をして送り出せばたいてい採用されるので、県外については「80年代型」の就職指導を行う。だが県内は希望者が多く、絞り込んでも採用されるわけではないので、県内では校内選考をせずに送り出すという「自由型」の指導を行っていることには留意が必要である。

これまで高校単位の分析を進めてきたが、個人単位ではどのくらいの割合の生徒が「80年代型就職指導」のもとにあるのか。概算ではあるが、全日制・定時制にかかわらず分類でき、かつ就職者数が記入されていた高校 1,234 校においては、就職者が総計で 51,570 人存在した。この人数と類型をクロスさせたのが図表 1-8 である。

80年代型は各学校の就職者人数が多いので、学校単位の分析よりもその比率は高まっているが、やはり全体の 4分の1 を占めるにすぎない。

図表 1－8 進路指導 4 類型と就職者人数

進路指導類型	人数	割合
80年代型就職指導	12819	24.9%
準80年代型就職指	14065	27.3%
準自由型就職指導	11522	22.3%
自由型就職指導	13164	25.5%
合計	51570	100.0%

この数値と『学校基本調査』を使って推計してみよう。平成 22 年度の求職者数は「高校・中学新卒者の内定状況等」によれば、約 15 万 3 千人（153,227 人）であった。したがって、就職希望者のうち、80 年代型の進路指導を受けた生徒は 3 万 8 千人（38,154 人）にすぎない。残りの 12 万人弱は、これまで前提とされてきた 80 年代型の就職指導ではない指導を受けながら就職活動をしていると推計される。

第 5 節 まとめにかえて

本章は、これまで支配的であるとされてきた 80 年代型の日本の高校就職指導像を相対化し、高卒就職指導の全体像を把握することを試みた。本分析から明らかになったのは次の諸点である。

第一に、日本の高校就職指導像として国際的に高く評価されてきた「80 年代型高校就職指導」は、2010 年代の現在においては、全体の 5 分の 1 程度の規模にまで縮小してしまっている。

第二に、「80 年代型高校就職指導」は、製造業割合が高くて県外就職率が低い雇用情勢が良好な地域に立地し、そして就職者規模が大きい高校で成立しやすい傾向が見られる。他方で、雇用情勢が良く就職者人数が多いという条件にあてはまらない高校においては、生徒に就職先選びの明確な指針を示さず、校内選考をせずに「自由」に就職活動をさせている傾向が見られる。

さて、当初の問題設定に戻りたい。継続的に求人－求職者の関係が続くためには、継続的に求人を出せるだけの良好な雇用情勢と、多数の求職者が条件として必要である。数少ない求人と数少ない求職者では、継続的なマッチングは困難であるからだ。80 年代の Z 県においては良好な雇用情勢と多数の求職者という条件が満たされていたために、校内選抜によって生徒の質を担保しながら同時に社会化の装置としても機能するメリトクラティックな高校就職指導（「80 年代型高校就職指導」）が成立していたと考えられる。

しかし、高校生に対する需要が小さくなり、高卒就職者数も縮小した 2010 年の調査から見出されたのは、「80 年代型高校就職指導」のマイノリティ化であった。Z 県から引き出さ

れた高校就職指導モデルは「理念型」としての価値は高いと考えられるが、条件を満たさない地域を考慮すると、本当にその時期の日本を代表する就職指導であったのかは検討を要するといえるだろう。

なお本章の分析からは、かつて日本社会において「80年代型高校就職指導」が主流であったが条件が変化したためにマイノリティ化したのか、あるいはもともとボリュームとしてそれほど大きくなかったのかについて判断することはできない。別稿にゆずることとしたい。

いずれにしても、先行研究において強調されてきた就職指導は全体からすると限定的な存在になっており、かつてのような就職指導を前提に労働政策を進めていくことは難しくなっているといえる。

以上の知見から、次のような政策提案を行いたい。

① 就職指導が不十分な高校に対する支援の強化。ハローワークが前面に出て、高校に代わって就職支援をする方向も検討

第1節の知見は、国際的に高く評価されてきた日本型の高校就職指導が影響を及ぼす範囲は現在では限定的であり、かつ過去においてもその範囲はそれほど広くなかった可能性を示唆する。この知見はさらに、伝統的な高校就職指導を主な前提としていた高校生の就職に対する政策的支援の一部にも修正を迫るものといえる。とりわけ伝統的就職指導が成立しにくい、雇用情勢が悪い地域、また就職者人数が少ない高校—その多くは普通科であるが、においてである。

まず就職者人数が少ない高校に対する支援については、すでに未就職卒業生支援では、ジョブサポーター・ハローワークによる支援において一定の成果は上がっていると考えられるが、こうした高校に対しては、ハローワークがより積極的に関わり、彼らのおかれた不利な状況を改善することが求められるだろう。今後は高校によっては、中学生のように、ハローワークが前面に出る高卒就職も考えられるのではないだろうか。

② 企業との関係が弱くなった高校には蓄積されない情報の収集（教育訓練優良企業や、離職の情報）

自由型の就職指導を行っている高校では高校生自身に選択を任せるために、日ごろ接することの多い小売業に偏る傾向が見られた（労働政策研究・研修機構 2008）。

正社員として就職することはまちがいに重要ではあるのだが、どのような企業に就職するのもまた重要である。しかし就職者人数が少ない場合には継続的な高校—企業間関係を持ちにくく、毎年生徒は異なる企業に就職していくことになる。単発的な就職先の情報は高校には蓄積されにくい。つまり高校—企業間関係の継続性の低下は、高校生を育てる意欲と能力のある企業についての情報が高校に残らないことを意味する。

それゆえハローワークの側には、高校生の教育訓練に熱心な企業や、生徒の早期離職に

ついでに情報を把握するしくみの構築が必要である。高校生にとっての「優良企業」についての情報は担当者レベルですでもっているハローワークもあると思われるが、ハローワーク職員の異動が多いため、組織としての継承を心がけることが肝要である。

※本章は、日本労働研究雑誌 619 号（特別号）に収録された論文を加筆・修正したものである。

参考文献

- 堀有喜衣（2010）「高卒で働く若者をどのように支えていくか」小谷敏・土井隆義・芳賀学・浅野智彦 編『若者の現在 労働』日本図書センター
- 堀有喜衣（2011）「高校における就職指導の変化と不易」『都市問題』102号
- 荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学—高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会
- 耳塚寛明編著（2000）『高卒無業者の教育社会学的研究』文部省科学研究費報告書。
- 日本労働研究機構（1997）『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』調査研究報告書No.114
- 大多和直樹（2007）「進路選択と支援（第2節）」本田由紀編『若者の労働と生活世界』大月書店。
- 労働政策研究・研修機構（2008）『日本的高卒就職システムの変容と模索』労働政策研究報告書No.97
- 労働政策研究・研修機構（2009）『地方の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書No.108
- 労働政策研究・研修機構（2010）『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』調査シリーズNo.81

第2章 高校における未就職卒業生支援の現状

第1節 はじめに

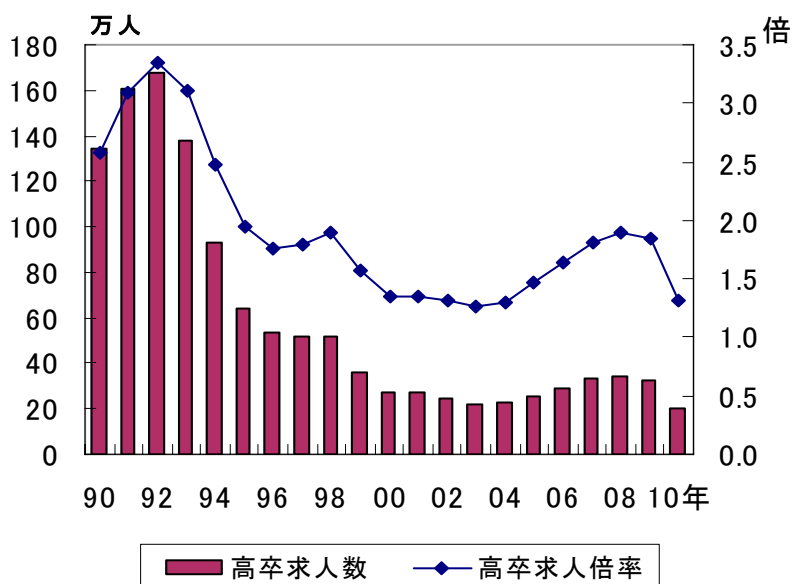
本章は、高校における未就職卒業生支援の現状について、学校外機関の活用という観点から検討する。

第1章で明らかにしたように、現在の高校の就職指導のマッチング機能は以前と比べると弱まっており、今後増加すると見込まれる未就職卒業生に対する支援を高校にのみ負わせることは難しい。こうした中で、労働行政は自らに求められる役割をどのように再定義することが求められるのだろうか。

本節では、未就職者数を推計し、現在のハローワーク等の労働行政を含めた学校外機関の利用の状況について検討を加える。

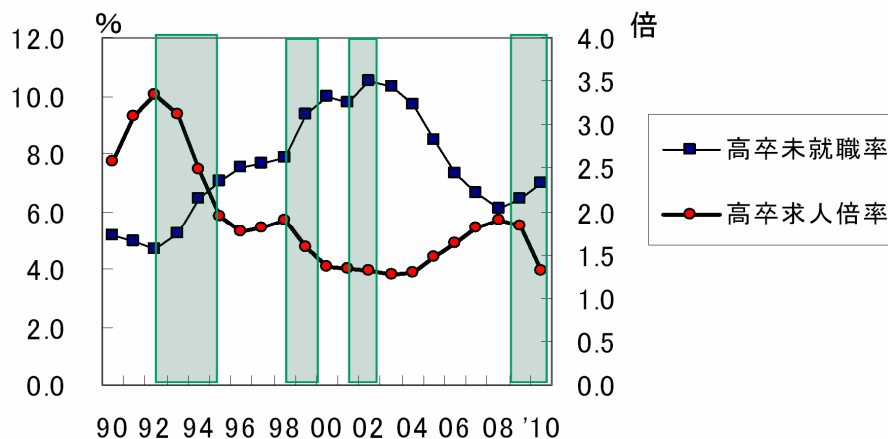
図表2-1は、高卒に対する求人数と、高卒の求人倍率を示したものである。バブル期に最大の求人数を記録したのち急激におちこみ、2003年に底を打って反転し2008年3月卒業生までは増加を遂げていた。2008年秋のリーマンショック以降、再び求人数は低下し、2010年3月卒業生では19万9千人と前年に比べて38.3%減少した。2010年7月末現在、2011年春に卒業を迎える予定の高卒者に対する求人は12万5千人あまりと、前年同期に比べて7.6%減少している。求人倍率は0.67倍となり、前年同期を0.04ポイント下回った。

図表2-1 高卒求人数と高卒求人倍率



これまで高卒未就職率と求人倍率はどのような関係にあったのかを見たのが、図表 2-2 である。求人倍率が上がると高卒未就職率は低下する。影になっているのは景気後退期であり、求人倍率の低下の幅は実に大きい。

図表 2-2 高卒未就職率と高卒求人倍率



第2節 「左記の者以外」の進路を解明する

今回の調査対象校の進路先を図表 2-3 に示した。全国の高卒者の進路を示した序章の図表と比較すると、就職者が5名以上の高校を対象にしたという調査の設計上、全体として四年制大学への進学率が低く、就職率が高くなっていることが特徴だと言える。しかし「左記の者以外」(進学も就職もしない高卒者・予備校等に通う者は除き、予備校等に通学しない浪人生は含む)の数值はほぼ同程度であり、いわゆる宅浪(予備校等に通学しない浪人生)を就職中心の高校に比べて相対的に多く出すと考えられる進学中心の高校が除かれているという点では、未就職卒業者の検討のためには適したデータの構成だと考えられる。

これまで「左記の者以外」は「高卒無業者」と呼ばれ、様々な研究が蓄積されてきたが、それらの知見は主として生徒調査によっており、高校や教員の認識を問うものは限られている。しかし高校の進路指導が生徒の進路に大きな影響を及ぼしてきたという数多くの先行研究は、指導理念によって「左記の者以外」の状態を離れて行く生徒についての認識が異なる可能性が指摘されてきた(諸田 2000)。中学生とは異なり高校生の場合には就職支援の中心は高校にあるため、労働行政はもっとも生徒と密接に接している高校側の認識に基づく指導を前提として、様々な角度から支援を進めることになる。それゆえ、高校が持つ生徒の状態についての認識を問うことは、労働行政の支援の有効性を高めるために大変重要な視点といえる。

そこで本調査は「左記の者以外」についてその内訳を記入してもらったところ、83.0%について記入があった。

もっとも多かったのは、「進学希望で、受験浪人中」であり、「左記の者以外」のうちの37.0%を占めた。なお「卒業時は就職希望で、現在も求職中」は13.9%、「就職希望だったことはあるが、現在は不明」は12.4%、「進路希望は未定、または不明」(530校)は19.7%であった。したがって、「左記の者以外」の生徒のうち、卒業後の状況が把握されているのはおよそ半数にすぎないことになる。

同様に、調査対象校の「一時的な仕事」の内訳に記入があったのは96.6%であった。

「正社員に登用される見込みのある「一時的な仕事」が12.4%、「正社員になる見込みはない「一時的な仕事」が61.0%、「どのような仕事かは不明」が23.3%であった。正社員への登用の見込みがある仕事も含まれていると思われるが、全体としては少数だと推測される。

図表2-3 調査対象者の進路

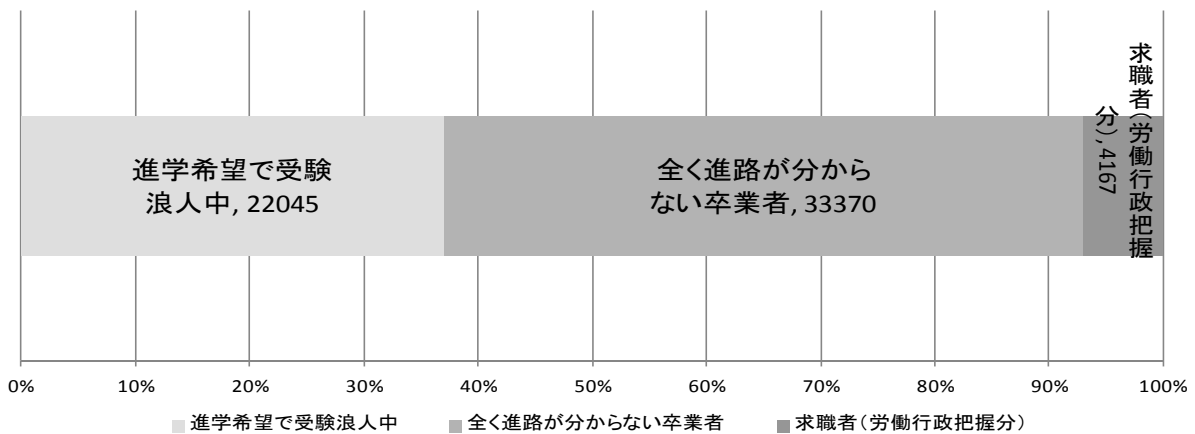
卒業生計	四年制大学	短期大学	高等学校専攻科	専門学校	各種学校・専修学校一般課程(予備校)など	公共職業能力開発校等	就職者	一時的な仕事に就いた者	左記以外	不詳・死亡	N
100.0%	33.8%	7.2%	0.4%	21.9%	2.1%	1.0%	24.4%	2.3%	5.7%	0.2%	214531
								↓	↓		
								進学希望で、受験浪人中	卒業時は就職希望で、現在も求職中	就職希望だったことはあるが、現在は不明	進路希望は未定、または不明
								23.3%	13.9%	12.4%	19.7%
								無回答3.3%		無回答17.0%	

以上から、高校では「左記の者以外」のうち半数以下しかその状況を把握していないことが観察された。この数値をもとに、全国でどの程度の生徒の進路が把握されていないのかを推計してみよう。

『学校基本調査』によれば、平成22年3月卒業者のうち「左記の者以外」は約6万人(59,582人)存在している。「未就職調査」からうち進学希望を37%と仮定すると、残りの66%である3万7,500人(37,537人)が進路未定・不明者として、社会に参入することになる。

それではそのうち、労働行政の把握率はどの程度に見積もれるか。労働行政が把握しているのは、「高校・中学新卒者の就職内定状況等」によれば、4,200人(4,167人)である。差し引き3万3,300人については、高校も労働行政も生徒の状況をまったく把握していないことになる。

図表 2-4 『学校基本調査』及び『高校・中学新卒者の就職内定状況等』
をもとに推計した、「左記の者以外」の内訳（実数）



第3節 高卒未就職者率の状況

前節では特に「左記の者以外」カテゴリーについて検討したが、一時的な仕事に就いた者をふくめ、職業への円滑な移行や進路が決定していない者を広義の「未就職卒業生」とした。具体的には未就職卒業生を、文部科学省の行う『学校基本調査』に準じた、「一時的な仕事に就いた者」＋「左記の者以外」＋「不詳・死亡」の3つの状況のいずれかに当てはまるものと定義した。なお、定時制は対象数が少ないので説明は省略するが、参考として掲載する。

また、進学浪人が未就職者の半数以上を占める高校については未就職者とみなせる生徒数が少ないと考えられることから、別途カテゴリー化した。ただし、ここで扱われている進学浪人とは予備校に通学していない生徒である。今回対象となった専門高校を含む進学中堅高校からの大学進学者のほとんどは、指定校推薦を通じて進学する。大学に入りやすくなったといってもそれは主に推薦入試を通じたルートを使った場合であり、今回調査対象となった中堅高校から一般入試を突破することはそれほど容易ではない。まして予備校等に通っていないければなお難しいだろう。したがって、宅浪という進路が最終的に達成されるかどうかは予断を許さず、いずれ大学に進学する者として受け止めるのが適切かどうかは疑問が残るところであるが、ここでは別途カテゴリー化をすることとした。

さて図表 2-5 をみると、今回の調査対象校については、卒業生計に占める未就職卒業生の割合が5%以下の高校が4割（44.6%）、30%以上の高校が1割（1.7%）存在した。

高校所在地域別にみると、30%以上の高校の割合はそれほど高くないので10~30%以上を占める高校をみると、その割合が高いのは北関東、南関東、近畿である。これらの地域では、左記の者以外のうち「進学浪人が半数以上を占める高校」の割合も高いが、これは関東や近畿で大学進学率が高いことの反映だと考えられる。

図表 2-5 調査対象校の地域別未就職者割合
 (「一時的な仕事に就いた者」+「左記の者以外」+「不詳・死亡」)の割合

		5%未満	5~10%	10~30%	30%以上	進学浪人が半数以上	不明	合計	N	
全日制	北海道・東北	49.5	20.5	16.4	1.8	10.5	1.4	100.0	220	
	北関東	42.4	15.2	25.8	4.5	10.6	1.5	100.0	66	
	南関東	16.8	17.4	36.0	2.5	23.6	3.7	100.0	161	
	中部・東海	57.1	23.2	5.6	0.5	12.6	1.0	100.0	198	
	近畿	33.3	20.7	26.1	2.7	16.2	0.9	100.0	111	
	中国・四国	56.3	23.4	10.9	0.8	6.3	2.3	100.0	128	
	九州・沖縄	49.7	21.0	16.2	1.2	10.8	1.2	100.0	167	
	合計	44.6	20.6	18.3	1.7	13.0	1.7	100.0	1051	
	定時制	北海道・東北	3.6	3.6	32.1	60.7	0.0	0.0	100.0	28
		北関東	0.0	7.7	7.7	84.6	0.0	0.0	100.0	13
南関東		0.0	0.0	21.4	71.4	4.8	2.4	100.0	42	
中部・東海		10.0	4.0	30.0	54.0	2.0	0.0	100.0	50	
近畿		10.3	3.4	24.1	62.1	0.0	0.0	100.0	29	
中国・四国		8.3	4.2	20.8	66.7	0.0	0.0	100.0	24	
九州・沖縄		16.0	16.0	28.0	36.0	4.0	0.0	100.0	25	
合計		7.1	4.7	25.1	60.7	1.9	0.5	100.0	211	
合計		北海道・東北	44.4	18.5	18.1	8.5	9.3	1.2	100.0	248
		北関東	35.4	13.9	22.8	17.7	8.9	1.3	100.0	79
	南関東	13.3	13.8	33.0	16.7	19.7	3.4	100.0	203	
	中部・東海	47.6	19.4	10.5	11.3	10.5	0.8	100.0	248	
	近畿	28.6	17.1	25.7	15.0	12.9	0.7	100.0	140	
	中国・四国	48.7	20.4	12.5	11.2	5.3	2.0	100.0	152	
	九州・沖縄	45.3	20.3	17.7	5.7	9.9	1.0	100.0	192	
	合計	38.4	18.0	19.4	11.6	11.2	1.5	100.0	1262	

図表 2-6 に示したのは、調査対象校が立地する都道府県の産業に占める製造業比率別の未就職者割合である。20%を超えると、未就職者率 5%未満の割合が高いことが観察され、製造業割合が未就職者率の低下に寄与していることがうかがえる。しかし、20-30%のカテゴリと、30%以上の差異は小さく、製造業割合が高ければ未就職者率が低くなるという関係にあるのではなく、一定程度の製造業の集積がある地域で低くなっているものと解釈される。

図表 2-6 調査対象校が立地する都道府県の製造業比率別未就職者割合
 (「一時的な仕事に就いた者」+「左記の者以外」+「不詳・死亡」)の割合

		0%	5%未満	5~10%	10~30%	30%以上	進学浪人が半数以上	不明	合計	N
全日制	20%以下	8.2	25.3	23.3	24.1	2.6	14.5	2.0	100.0	352
	20-30%	12.4	37.5	18.0	17.1	1.4	11.9	1.6	100.0	427
	30%以上	11.0	39.0	21.0	13.2	1.5	12.9	1.5	100.0	272
	合計	10.7	33.8	20.6	18.5	1.8	13.0	1.7	100.0	1051
定時制	20%以下	7.0	1.4	4.2	33.8	50.7	2.8	0.0	100.0	71
	20-30%	5.2	0.0	5.2	19.5	67.5	1.3	1.3	100.0	77
	30%以上	6.3	0.0	4.8	20.6	66.7	1.6	0.0	100.0	63
	合計	6.2	0.5	4.7	24.6	61.6	1.9	0.5	100.0	211
合計	20%以下	8.0	21.3	20.1	25.8	10.6	12.5	1.7	100.0	423
	20-30%	11.3	31.7	16.1	17.5	11.5	10.3	1.6	100.0	504
	30%以上	10.1	31.6	17.9	14.6	13.7	10.7	1.2	100.0	335
	合計	9.9	28.2	17.9	19.5	11.8	11.2	1.5	100.0	1262

図表2-7に、学科ごとの未就職者割合を示した。未就職者割合が5%未満の割合がもっとも高い学科は工業系であり、農業・水産、商業・情報が続いている。やはり製造業からのニーズが最も高い工業系の就職がよくなっている。

他方で5%未満の割合が低いのは普通科単独校、普通科併設校であるが、これらの高校のうち、「進学浪人が半数以上を占める高校」の割合も他の学科より高くなっている。ここでいう進学浪人には前述したようにやや問題があるものの、普通科の高校においては進路が決まらない場合には進学浪人とみなされやすいことがうかがえる。

図表2-7 調査対象校の学科類型別未就職者割合
(「一時的な仕事に就いた者」+「左記の者以外」+「不詳・死亡」)の割合
(%)

		5%未満	5~10%	10~30%	30%以上	進学浪人が半数以上	不明	合計	N
全日制	普通科単独	32.6	22.0	22.5	2.1	19.0	1.9	100.0	427
	工業系	71.5	16.7	4.3	0.5	6.5	0.5	100.0	186
	商業・情報系	55.7	22.9	18.6	1.4	0.0	1.4	100.0	70
	農業・水産系	59.7	20.9	14.9	1.5	0.0	3.0	100.0	67
	普通科併設	36.7	19.7	21.6	1.8	17.4	2.8	100.0	218
	総合学科	46.3	20.9	23.9	1.5	7.5	0.0	100.0	67
	その他	43.8	31.3	12.5	6.3	6.3	0.0	100.0	16
	合計	44.6	20.6	18.3	1.7	13.0	1.7	100.0	1051
定時制	普通科単独	6.5	0.9	21.3	67.6	2.8	0.9	100.0	108
	工業系	9.8	7.8	27.5	54.9	0.0	0.0	100.0	51
	商業・情報系	0.0	9.1	9.1	81.8	0.0	0.0	100.0	11
	農業・水産系	12.5	37.5	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0	8
	普通科併設	0.0	5.9	41.2	47.1	5.9	0.0	100.0	17
	総合学科	15.4	0.0	23.1	61.5	0.0	0.0	100.0	13
	その他	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	3
	合計	7.1	4.7	25.1	60.7	1.9	0.5	100.0	211
合計	普通科単独	27.3	17.8	22.2	15.3	15.7	1.7	100.0	535
	工業系	58.2	14.8	9.3	12.2	5.1	0.4	100.0	237
	商業・情報系	48.1	21.0	17.3	12.3	0.0	1.2	100.0	81
	農業・水産系	54.7	22.7	16.0	4.0	0.0	2.7	100.0	75
	普通科併設	34.0	18.7	23.0	5.1	16.6	2.6	100.0	235
	総合学科	41.3	17.5	23.8	11.3	6.3	0.0	100.0	80
	その他	36.8	26.3	26.3	5.3	5.3	0.0	100.0	19
	合計	38.4	18.0	19.4	11.6	11.2	1.5	100.0	1262

(参考図表) 就職者人数と未就職者割合 (%)

		5%未満	5～10%	10～30%	30%以上	進学浪人が半数以上	不明	合計	N
全日制	9人以下	38.8	15.6	11.6	3.4	27.2	3.4	100.0	147
	10～29人	36.4	20.4	17.7	2.4	20.7	2.4	100.0	294
	30～49人	35.0	22.4	30.5	2.2	8.5	1.3	100.0	223
	50人以上	58.7	21.7	14.2	.3	4.4	.8	100.0	387
	合計	44.6	20.6	18.3	1.7	13.0	1.7	100.0	1051
定時制	9人以下	5.5	2.7	21.8	69.1	.9	.0	100.0	110
	10～29人	7.4	7.4	27.4	53.7	3.2	1.1	100.0	95
	30～49人	50.0	.0	25.0	25.0	.0	.0	100.0	4
	50人以上	.0	.0	100.0	.0	.0	.0	100.0	2
	合計	7.1	4.7	25.1	60.7	1.9	.5	100.0	211
合計	9人以下	24.5	10.1	16.0	31.5	16.0	1.9	100.0	257
	10～29人	29.3	17.2	20.1	14.9	16.5	2.1	100.0	389
	30～49人	35.2	22.0	30.4	2.6	8.4	1.3	100.0	227
	50人以上	58.4	21.6	14.7	.3	4.4	.8	100.0	389
	合計	38.4	18.0	19.4	11.6	11.2	1.5	100.0	1262

第4節 学校外機関の活用

続いて、就職支援のための学校外機関の活用について検討する。

本年3月卒業者に就職希望者がいた高校1,216校のうち、学校外の機関を活用したかという問いには、活用したという回答が64.4%を占めた。

どのような高校で活用されているかを検討するために、設置者（公立・国立・私立）、創立年、設置学科、学科類型別に検討したところ、就職者人数類型と未就職者割合類型による相違が見出された。

図表2-8によると、就職者人数が多いほど学校外機関が活用されていた。就職者人数の多い高校においては、高校だけでは対応できないため外部の機関を活用していると見ることもできるが、むしろ就職者の少ない高校では外部機関の活用の仕方を知らない高校が多いと解釈することもできる。

図表2-8 学校外機関の活用の有無 (%)

	活用した	活用しなかった	無回答	合計	N
9人以下	53.7	39.2	7.1	100.0	255
10～29人	61.3	31.7	7.0	100.0	372
30～49人	68.6	22.3	9.1	100.0	220
50人以上	72.4	21.1	6.5	100.0	369

また未就職者類型別にみると（図表2-9）、もっとも利用率が低かったのは、「進学浪人が半数以上」の高校であった。これらの高校は就職希望者数が少ないかもしれないが、まったく就職者がいないわけではない。進学中心で就職者が少ない高校の就職者は、外部の支援を活用できる機会が少ないことが推測される。

未就職者割合が30%以上の全日制高校の数は少ないものの、学校外機関の利用が8割を超えており、未就職者割合が高い高校に対して、学校外機関がかなり浸透していることが分かる。

図表2-9 学校外機関の活用の有無（未就職者類型）（%）

		活用した	活用しな かった	無回答	合計	N
全日制	5%未満	60.7	31.2	8.1	100.0	445
	5～10%	73.5	17.5	9.0	100.0	211
	10～30%	70.4	25.3	4.3	100.0	186
	30%以上	83.3	16.7	0.0	100.0	18
	進学浪人が半数	47.7	44.7	7.6	100.0	132
	不明	64.7	23.5	11.8	100.0	17
	合計	63.9	28.6	7.4	100.0	1009
定時制	5%未満	80.0	13.3	6.7	100.0	15
	5～10%	80.0	10.0	10.0	100.0	10
	10～30%	76.0	18.0	6.0	100.0	50
	30%以上	61.4	32.3	6.3	100.0	127
	進学浪人が半数	25.0	75.0	0.0	100.0	4
	不明	100.0	0.0	0.0	100.0	1
	合計	66.7	27.1	6.3	100.0	207
合計	5%未満	61.3	30.7	8.0	100.0	460
	5～10%	73.8	17.2	9.0	100.0	221
	10～30%	71.6	23.7	4.7	100.0	236
	30%以上	64.1	30.3	5.5	100.0	145
	進学浪人が半数	47.1	45.6	7.4	100.0	136
	不明	66.7	22.2	11.1	100.0	18
	合計	64.4	28.4	7.2	100.0	1216

これらの高校に対して、どのような組織のどのような支援を活用したのかについて自由記述で尋ねたところ、記述があったのは744校であった（図表2-10）。

支援機関別にもっとも記述が多かったのは、ハローワーク（厚生労働省・労働局という記述を含む）であり、78.0%にのぼった。

図表2-10 学校外機関の利用（支援機関別・自由記述より作成・多重回答 N=744）

				(%)
ハローワーク	ジョブカフェ	サポステ	その他	
78.0	9.9	0.7	32.4	

これらの自由記述を詳しく見ると（図表2-11）、①ハローワークのジョブサポーター、②ハローワーク（ジョブサポーターとは記述されていないもの）、③ハローワーク・労働局関連の合同面接会・説明会、④就職ガイダンス（主に厚労省や労働局主催）、⑤ハローワークからトライアル雇用・デュアル・基金訓練等を紹介される、⑥ジョブカフェ、⑦サポステ、⑧その他（どの組織か判断がつかない回答も含まれる）、に分類された（多重回答）。

ジョブサポーターはそれぞれ記入があったうちの3分の1を超える高校が利用していた。

図表 2-1-1 学校外機関の利用（内容別・自由記述より作成・多重回答 N=744）（%）

支援	ジョブサポーター	ハローワーク	合同面接会・説明会	就職ガイダンス	ジョブカフェ	用・デュアル雇用・基金訓練等	サポート	その他
学校数	262	260	97	62	74	11	5	241
%	35.2	34.9	13.0	8.3	9.9	1.5	0.7	32.4

自由記述の中から、以下に回答を例として挙げる。

① ハローワークのジョブサポーター

- ・ジョブサポーターに来校してもらい、進路未定の生徒に個別面談を実施した。継続的に連絡を取り、就職開拓、斡旋もお願いした。（全日制・群馬）
- ・ジョブサポーターの方に9月の1回目の就職試験までは、事前指導で、7月の期末試験明けに来校していただいた。1回目の合否結果が出てからは、密に連絡を取りあって、就職戦線に臨んだ。内定をもらったあとも、内定者セミナーへの参加を勧められ、参加した、又、卒業生の就職希望者に対するアドバイスを受けた。（全日制・私立・東京）
- ・10月以降はハローワークのジョブサポーターの方に本当にお世話になりました。学校も綿密に連絡を取り合い、本人もハローワークへ足しげく通い（保護者同伴もありました）、性格ややりたいことをしっかりと相談の上、会社を紹介していただきました。とても感謝しております。（全日制・私立・神奈川県）
- ・ハローワーク 高卒就職ジョブサポーターに生徒の希望に合う求人が本校に届いていない場合に求人情報の提供を頂いた。本校職員の指導にのってこない者に対して、別の角度からという名目で指導をお願いしたこともある。（全日制・東京・私立）

② ハローワーク（ジョブサポーターとはっきり記述されていないもの）

- ・ハローワークに進路課の教員や、担任とともに保護者、生徒と相談に行った。（全日制・公立・静岡）
- ・校内でのハローワーク相談室を開催。（全日制・公立・新潟）

③ ハローワーク・労働局主催の合同面接会・説明会

- ハローワーク主催の「就職フェア」（合同会社説明会）
（全日制・公立・兵庫県）

④ 厚生労働省・ハローワークの就職ガイダンス

厚生労働省・ハローワークによる高校生就職ガイダンス（株式会社インテリジェンスに委託）（全日制・公立・青森県）

⑤ ジョブカフェ

ジョブカフェで面接指導を受けた（定時制・公立・北海道）

⑥ ハローワークで紹介された、トライアル雇用・デュアル・基金訓練・ジョブカード

一般求人の中から高校生を対象にした実習型雇用の求人に応募した際、生徒にいろいろなアドバイスをしていただいた。（全日制・公立・鹿児島）

⑦ サポートステーション

療育手帳を持っている生徒に対し、サポートステーションや障がい者就業・生活支援センターを活用した。（定時制・公立・三重県）

⑧ その他

緊急雇用対策の一環として配置された。就職指導員と連携して、生徒一人ひとりの意向をくみとりながら、求人開拓に努めた。また、ハローワークにも登録させ、ジョブサポーターとの連携による求職にも取り組んだ。（定時制・公立・福岡県）

第5節 未就職者や早期離職者に対して実施している支援について

卒業前に、就職先が決まらなかった卒業生や早期離職した卒業生に対して、どのような支援を行っているかについて尋ねた（N=1250・無回答12校）。

学科を問わず、卒業前に求職支援機関の周知や、卒業後の相談体制の設置などはよく行われている。しかし実際に卒業前にハローワークに連れて行ったり、職業体験・職業訓練の周知などはまだ実施率が低い。学科別にみると、普通科単独校や普通科併設校においていずれも実施している割合が低くなっている。

図表 2-12 未就職者や早期離職者に対して実施している支援について（学科別）（%）

	ハローワークなどに連れて行く。	職を支援する機関について教える。	や新卒者向けの職業訓練の制度について教える。	受ける体制を作っている。	学校として進路相談を相談したりしている。	担任などが個人的に、相談に乗ったり幹旋したりしている。	その他	特に何もしていない。	N
普通科単独	34.1	72.5	46.3	45.2	50.5	7.7	8.1	531	
工業系	31.3	72.1	42.1	48.9	57.9	10.3	3.4	233	
商業・情報系	31.3	83.8	47.5	66.3	58.8	17.5	0.0	80	
農業・水産系	45.2	82.2	53.4	60.3	54.8	8.2	0.0	73	
普通科併設	33.3	69.7	45.7	54.7	47.9	7.3	6.0	234	
総合学科	40.0	70.0	45.0	58.8	40.0	10.0	0.0	80	
その他	31.6	57.9	47.4	47.4	42.1	0.0	10.5	19	

次に就職者人数別にみると、「卒業前に、ハローワークなどにつれていく」「卒業後も、学校として進路相談を受ける体制を作っている」「卒業後も、担任などが個人的に、相談に乗ったり幹旋したりしている」という点については、人数が多いほど実施している割合が高くなっている。就職者数が多いと、ハローワークや企業とのパイプが強くなることが推測される。

「卒業前に、ハローワークなどの求職を支援する機関について教える」「卒業前に、新卒者向けの職業体験や職業訓練の制度について教えている」については、「30-49人」が最も実施度が高くなっている。

図表 2-13 未就職者や早期離職者に対して実施している支援について（就職者人数別）（%）

	卒業前に、ハローワークなどに連れて行く。	卒業前に、求職を支援する機関について教える。	卒業前に、職業体験や職業訓練の制度について教える。	卒業後も、学校として進路相談を受ける体制を作っている。	卒業後も、担任などが個人的に、相談に乗ったり幹旋したりしている。	その他	特に何もしていない。	N
9人以下	31.2	66.2	36.5	38.0	51.3	7.6	9.9	263
10-29人	34.2	71.1	47.1	46.3	46.1	7.1	6.3	380
30-49人	34.7	78.7	52.9	56.9	50.7	12.4	4.0	225
50人以上	36.1	75.7	46.9	60.5	57.1	9.2	2.1	382

未就職者割合からみると、未就職者割合が高いと、卒業前にハローワークなどに連れていたり、情報提供がされていることがわかる。他方で、未就職者割合が低い高校では、学校として進路相談を受ける体制を整えていたり、担任が相談に乗っていたりしているが、ハローワークや職業訓練の利用については十分に伝達されていない。他方で進学浪人が多い高校では、全体的に利用が低調である。

未就職者の多い高校に支援の目は向きがちであるが、未就職者が少ない高校に対しても、ハローワークなどからのいっそうの働きかけが重要であろう。

図表 2-14 未就職者や早期離職者に対して実施している支援について
(未就職者割合別) (%)

	ハローワークなどに連れて行く。	職業ハローワークなどで教える機会に求める。	や新卒業者向け訓練の機会に求める。	受ける体制を作る。	学校として進路相談を受ける。	担任などが個人的に、相談に乗ったりしている。	その他	特に何もしていない。	N
5%未満	26.7	64.9	37.6	52.2	51.4	7.3	6.5	479	
5~10%	38.4	79.9	52.7	59.4	56.3	11.2	2.2	224	
10~30%	42.8	77.4	55.1	56.0	50.6	10.3	4.9	243	
30%以上	45.9	85.6	53.4	37.7	59.6	8.2	2.1	146	
進学浪人が半数以上	26.4	67.9	38.6	39.3	37.9	6.4	10.7	140	
不明	33.3	66.7	50.0	33.3	38.9	22.2	5.6	18	

第6節 未就職卒業生の特徴について

続いて、進路指導担当教員に対して「進路が決まらないまま卒業していく生徒の目立った特徴」の認識について尋ねた。以下では主に「多い」「やや多い」の合計に着目する。

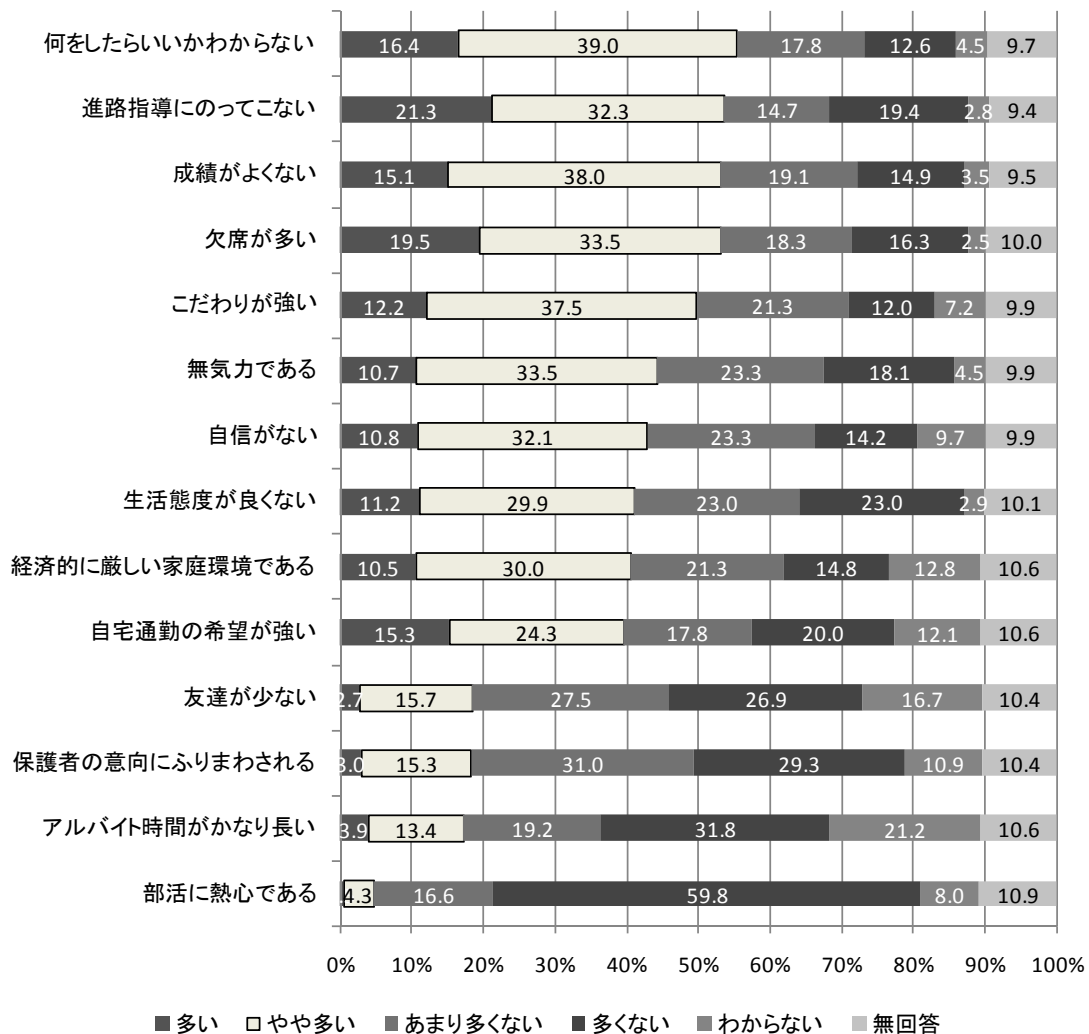
強く認識されている項目として、「何をしたらいいかわからない」55.4%、「進路指導にのってこない」53.6%、「成績がよくない」53.1%、「欠席が多い」53%、「こだわりが強い」49.7%となっている。

「何をしたらいいかわからない」というのは、大学生の就職活動ではよく生じることかもしれないが、高校生では生じにくい仕組みになっていることからすると奇異に映る。高校生の場合には、学校の用意する就職関連のメニューにそって活動すれば、少なくとも第1回目の受験にまではたどりつけるはずであるからである。しかしそれができないのは、多くの場合「進路指導にのってこない」からである。高校を通じて就職するためには、成績や欠席日数などの学校内の基準をクリアする必要があるが、それができていないのである。また就職にしても進学にしても学校推薦がほとんどの中堅高校生の進路選択の場合には、成績と欠席日数が重要な指標となるため、この2点において不十分な場合には、就職も進学も選択が難

しくなる。

また「こだわりが強い」というのは、もともと製造業以外への就職が多い中でそれ以外の仕事を希望する者の場合、不況局面では仕事を選べないため、特に未就職に結びつきやすいと思われる。

図表 2-15 未就職卒業生の特徴について (%)



※速報として調査シリーズ掲載した数値を修正した。

図表 2-16 未就職者割合と未就職卒業者の特徴 (%)

	5%未満	5～10%	10～30%	30%以上	進学浪人が半数以上	不明	全体
進路指導にのってこない***	45.8	53.6	66.3	62.9	42.1	50.0	53.6
成績がよくない***	45.0	57.2	60.0	66.4	43.6	20.0	53.0
生活態度が良くない**	33.8	44.6	50.0	48.6	32.9	10.0	41.1
欠席が多い***	44.7	51.8	63.8	72.9	39.3	30.0	53.0
アルバイト時間がかなり長い***	9.7	15.8	22.1	31.4	16.4	10.0	17.3
部活に熱心である***	6.0	4.1	1.3	4.3	8.6	10.0	4.7
経済的に厳しい家庭環境である***	32.7	33.3	50.4	62.9	32.1	40.0	40.5
友達が少ない***	17.2	16.2	17.5	32.9	12.9	10.0	18.4
自信がない***	30.9	45.0	50.0	73.6	26.4	40.0	42.9
こだわりが強い*	47.0	54.1	46.7	53.6	49.3	70.0	49.7
何をしたらいいかわからない***	45.3	57.2	62.1	80.0	42.1	50.0	55.4
無気力である***	37.2	44.1	52.9	57.1	35.0	30.0	44.2
保護者の意向にふりまわされる**	20.1	23.4	15.8	14.3	15.0	10.0	18.3
自宅通勤の希望が強い***	25.2	41.9	51.7	59.3	28.6	70.0	39.5

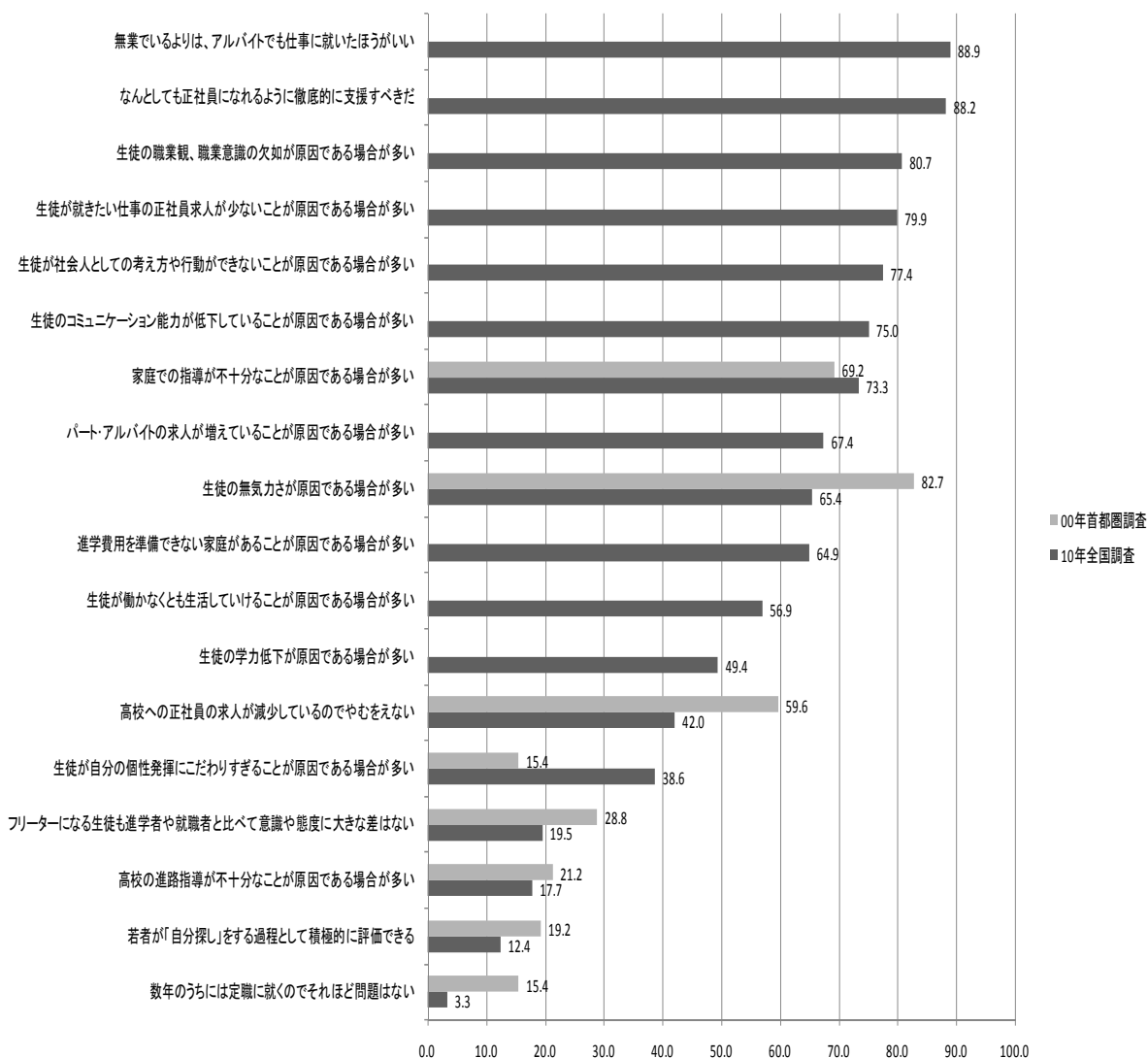
未就職者割合別にみると、未就職者割合の高い高校では進路指導にのってこなかったり、成績や欠席、生活態度の面で問題があり、友達が少なく自信がなく、何をしたらよいかわからないという回答が多くみられる。他方で保護者の意向に振り回されることは少なく（保護者がそれほど進路に関心がなく）、経済的には厳しい家庭環境で、アルバイト時間が長いという特徴が見られる。未就職卒業者の多い高校の未就職者は、まじめな学校生活を送ることは難しく、家庭環境が厳しいというイメージが強く持たれていると言えよう。

第7節 高校教員のフリーター観

ここでは調査対象が異なっているという問題点に留意しながら、2000年1月に首都圏で日本労働研究機構が実施した調査¹と比較しながら、高校教員のフリーター観についての分析を進める。調査では、高校卒業後に無業やフリーターになる若者が増えていることについてどのように考えているのかを尋ねている。以下では、「とてもそう思う+ややそう思う」を足した数値を示した。

¹ 東京、埼玉、神奈川、千葉の進路多様校について、教育委員会ないしは公共職業安定所に依頼して52校を選定した。

図表 2-17 高校教員の生徒観 (%)



「無業でいるよりは、アルバイトでも仕事に就いた方がいい」(88.9%)、「なんとしても正社員になれるように徹底的に支援すべきだ」(88.2%)が9割近くに達している。高校の進路指導担当教員は、高校卒業後に正社員になれるのが望ましいが、もし正社員になることが難しくとも、アルバイトというかたちでも仕事に就くことを望んでいる。

続いて生徒側の問題点として、「職業観、職業意識の欠如」(80.7%)、「社会人としての考え方や行動ができない」(77.4%)、「生徒のコミュニケーション能力が低下している」(75.0%)が挙げられた。学校在学中に早期からコミュニケーション能力の育成や、仕事について考える機会を得ることによって、進路が決定しやすくなる可能性があると考えられているようである。

また同一の対象に対する調査ではないものの、教員の進路指導観の変化をうかがわせる部分がみられた。比較できる項目のうち、変化した項目をみると、「生徒が自分の個性発揮にこだわりすぎる」(15.4% : 38.6%)、「フリーターになる生徒も進学者や就職者と比べて意識や態度に大きな差はない」(28.8% : 19.5%)、「若者が「自分探し」をする過程として積極的に

評価できる」(19.2% : 12.4%)、「数年のうちには定職に就くのでそれほど問題はない」(15.4% : 3.3%) など、2000年当時の首都圏の高校に比べると、「自分探し」や「個性発揮」、およびフリーターや無業に対する見方が非許容的に変化したことが推察される。

図表 2-18 未就職者割合によるフリーター観の違い (%)

	合計	5%未満	5~10%	10~30%	30%以上	進学浪人が半数以上	不明
N	1262	484	227	245	146	141	19
高校への正社員の求人が減少しているのでやむをえない***	42.0	31.4	44.1	53.9	54.8	39.0	57.9
なんとしても正社員になれるように徹底的に支援すべきだ***	88.2	91.3	91.2	87.3	78.8	84.4	84.2
生徒が就きたい仕事の正社員求人が少ないことが原因である場合が多い*	79.9	75.4	80.6	84.9	82.9	80.1	94.7
パート・アルバイトの求人が増えていることが原因である場合が多い**	67.4	62.6	69.2	69.0	70.5	74.5	68.4
無業であるよりは、アルバイトでも仕事に就いたほうがいい***	88.9	86.0	91.6	92.2	97.3	80.9	84.2
若者が「自分探し」をする過程として積極的に評価できる**	12.4	8.9	11.9	15.9	16.4	11.3	36.8
進学費用を準備できない家庭があることが原因である場合が多い***	64.9	57.4	68.3	73.5	70.5	63.8	68.4
家庭での指導が不十分なことが原因である場合が多い**	73.3	71.1	78.0	75.9	76.0	65.2	78.9
生徒が働かなくとも生活していけることが原因である場合が多い*	56.9	57.9	59.0	57.1	51.4	56.0	52.6
生徒の学力低下が原因である場合が多い**	49.4	46.3	54.2	48.6	64.4	38.3	47.4
生徒が社会人としての考え方や行動ができないことが原因である場合が多い**	77.4	78.9	79.3	77.1	84.2	66.0	52.6
生徒のコミュニケーション能力が低下していることが原因である場合が多い***	75.0	75.4	74.0	75.5	87.7	63.1	63.2
生徒の職業観、職業意識の欠如が原因である場合が多い**	80.7	80.8	81.9	82.0	82.9	75.2	68.4
生徒の無気力さが原因である場合が多い	65.4	66.3	67.8	67.3	66.4	56.0	47.4
生徒が自分の個性発揮にこだわりすぎることが原因である場合が多い	38.6	38.0	41.9	38.8	32.9	41.1	36.8
高校の進路指導が不十分なことが原因である場合が多い	17.7	17.6	20.3	15.1	18.5	17.7	21.1
数年のうちには定職に就くのでそれほど問題はない*	3.3	3.1	4.0	2.9	3.4	3.5	5.3
フリーターになる生徒も進学者や就職者と比べて意識や態度に大きな差はない***	19.5	17.1	16.3	22.9	20.5	23.4	36.8

*** p<0.01 **p<0.05 * p<0.1

図表 2-18 では、未就職者率によるフリーター観の違いを示した。ここでは対象者数を確保するため、全日制と定時制を分けていない。

正社員への求人減少、就きたい仕事の求人減少、パートアルバイトの求人増加などの労働市場要因については、未就職者率が高い高校で強く感じられている。同時に、生徒の学力やコミュニケーション能力の低下を強く感じているのもこの層であり、進学費用を用意できない家庭の存在もある。しかし正社員になれるような徹底的な支援には懐疑的で、無業はまずいという認識は強いもののフリーターとして働くことに対する忌避感は弱い。

未就職者率が高い高校は労働市場の悪化を直接受けやすく、また家庭環境が厳しく、学力などが不十分な生徒が多く入学している高校であることが推測される。

第8節 その他就職や進路決定に関する意見

参考のために、自由記述の意見について収録しておく。

高卒就職支援システム、ジョブサポーターなどについて

- ・ハローワークの web 公開求人に対して、競争倍率の把握ができないため、受験させるにあたり怖い面がある。また、企業の充足状況に時間的な隔りがあるので、タイムリーな情報が欲しい。また、企業の方からの合否判定が出てくるのが遅いので、出来れば応募締切日および、合否発表日を情報として載せていただくと非常に助かります。(公立・全日制・大分)
- ・厚生労働省が主催する「高校生のための就職ガイダンス」では、コミュニケーション力や表現力、面接の実践指導などしていただいています。今まで以上に回数や会場を積極的に増やしてほしい。(公立・全日制・神奈川県)
- ・進路指導にあたり、適職診断ソフトを利用しているが(キャリアマトリクス、OHBY)、もっと的確にアドバイスできる診断システムを提供して欲しい。また、インターンシップ制度により体験できる制度は貴重であり、より多くの企業に協力いただけるよう支援をいただきたい。(公立・全日制・鳥取)
- ・実際に現場で生徒の対応にあたっている立場からすると、緊急雇用対策はあまり成果を感じていない。むしろ、各学校に就職支援アドバイザーなどを配置できるように予算を入れて欲しい。ジョブサポーターは学校現場で対応するわけではなく、学校がハローワークからの求人を生徒に紹介しているので、学校現場での対応をもっとサポートするべきと思う。(公立・全日制・埼玉県)
- ・ハローワーク主催の高卒者に対する就職面接会は、毎年継続して実施して欲しい。高卒求人 WEB サイトの求人のうち、既に採用数を充足した企業の判別ができるよう工夫して欲しい。(私立・全日制・佐賀)
- ・求人への依頼等は、学校だけでは限界があるので、行政のバックアップが是非必要である。(公立・全日制・兵庫)
- ・行政側の援助としては、従来行っていた、工場見学の受け皿探し、バスの手配、キャリア教育担当講師の斡旋などを引き続き行って欲しい。(私立・全日制・栃木)

- ・貴機構について「事業廃止」との報道がありましたが、「キャリア・マトリックス」は、進路に迷う生徒の大きな助けになっております。ぜひ存続されるようお願い申し上げます。

(公立・定時制・福岡)

- ・生徒が自由に進路先を検索、求人票を検索できるパソコンの学校への配備、その資料を自由にプリントできるプリンターの配備、トナーの支給など予算的措置を講じてもらいたい。ジョブサポーターも、一時的でなく、学校への出張などフレキシブルに活用できる人員配置、予算配置をお願いしたい。(公立・全日制・神奈川)

就職支援や窓口・連携について

- ・就職支援が、今一わかりにくいので一元化してほしい(公立・全日制・福島県)
- ・新卒未定者に対する施策が次々と出されている状況は歓迎だが、現状は次のような課題
 - ① 紹介業務が実質現場の教員に任されているが、本校のような未定者の多い学校では教員の負担が重過ぎる。学校現場に人的補償も必要。
 - ② さまざまな機関のさまざまな制度があり、混乱している(縦割り行政の弊害。多様な情報を適切に活用できるような生徒はフリーターにならない)→生徒の側に立った分かりやすい制度設計と各団体間の調整を！(公立・全日制・大阪)

普通高校の問題

- ・普通科の生徒は、職業高校に比べ就職に不利な点が多いので、「職業準備教育」が必要。(公立・全日制・北海道)
- ・本校のような普通科高校に最も課題があると考えられます。キャリア教育の重点校として普通科高校を支援していただきたい。内定後の指導にも取り組んでいます。(公立・全日制・三重)

キャリア教育に関する指摘

- ・小学校から高校まで、体系的に職業ガイダンスをしていくことと、児童生徒が自らの将来を自分で考えられるよう、論理的なことばの使い方の訓練をする必要があると考えます。(私立・全日制・福島)
- ・早期の職業観形成が必要。目的意識を高めるためにも、職業、仕事内容のことを早い段階から知るべきである。(公立・全日制・沖縄)
- ・キャリア教育の展開において保護者の積極的な参加が必要である。本校では1年時からの

キャリア教育の展開として生徒と保護者の考え方の進展を図っていくように指導を始めただけである。それは、第1条件として保護者の考え方が大きく左右されるからである。保護者と生徒に納得した就職と進学は離職に歯止めをかける1つとなりえる。進路を考えるとき幅広い考え方の展開として、さまざまな職種・進学について一度は自分がその分野に身をおいたらと考えさせ、将来的に決定づける方向性がキャリア教育として必要だと思うからである。負のサイクルをどこかで歯止めをかけるならば高校生だと思われる。絶対という進路指導はないかもしれないが、生徒、保護者、学校の三者の展開をいかにキャリア化していくかが考え所だろうと思っている。(公立・全日制・大分)

発達障害などの指摘

- ・定時制高校に入学してる生徒は、中学校時代不登校だった生徒も多く、基礎学力が欠けていたり、コミュニケーション能力や対人関係への対応力が欠けている生徒も多い。自分に自信が持てなくて、自分で進路を決められない生徒も多い。学校だけの指導で対応できないことも多い。(公立・定時制・兵庫県)
- ・発達障害をかかえている生徒の就職活動について、支援法や子ども若者支援法の施行があっても、具体的な支援やネットワーク構築がなされていない。今のままでは、軽度な発達障害を持ち、就職が困難である。子ども達の自立は展望が持てない。(公立・全日制・福島)

第9節 本章の要約

本章から明らかになったのは、以下の諸点である。

- ① 本調査および『学校基本調査』、「高校・中学新卒者の就職内定状況等」調査から推計すると、高校にも労働行政にも把握されないまま、労働市場にさまよいでいく高卒者は3万人(年)ほど生まれていた。
- ② 未就職卒業者を、文部科学省の行う『学校基本調査』に準じた、「一時的な仕事に就いた者」+「左記の者以外」+「不詳・死亡」の3つの状況のいずれかに当てはまるものと定義し、その割合を算出した。高校所在地域別にみると、未就職者割合が30%以上を占める高校が多いのは、北関東、南関東、近畿であり、製造業割合が高い地域では未就職者率が低かった。未就職者割合が5%未満の割合がもっとも高い学科は工業系であり、農業・水産、商業・情報が続いている。他方で5%未満の割合が低いのは普通科単独校、普通科併設校であるが、これらの高校のうち、「進学浪人が半数以上を占める高校」の割合も他の学科より高くなっている。
- ③ 学校外の求職支援機関の活用については、就職者人数が多いほど、また未就職者割合が高いほど、活用されていた。もっとも利用率が低かったのは、「進学浪人が半数以上」の高

校であった。

- ④ 求職支援機関別にもっとも記述が多かったのは、ハローワーク（厚生労働省・労働局という記述を含む）であり、78.0%にのぼった。
- ⑤ 卒業前の求職支援機関の周知や、卒業後の相談体制の設置などはよく行われている。しかし卒業前にハローワークに生徒を連れて行ったり、職業体験・職業訓練について周知するなどはまだ実施率が低い。学科別にみても、普通科単独校や普通科併設校においていずれも実施している割合が低くなっている。
- ⑥ 未就職卒業者の特徴として、「何をしたらいいかわからない」（55.7%）、「進路指導にのってこない」（53.3%）、「成績がよくない」「欠席が多い」（52.9%）、「こだわりが強い」（49.6%）が特に挙げられた。
- ⑦ フリーター観について尋ねてみると、「無業でいるよりは、アルバイトでも仕事に就いた方がいい」（88.9%）、「なんとしても正社員になれるように徹底的に支援すべきだ」（88.2%）が9割近くに達している。続いて生徒側の問題点として、「職業観、職業意識の欠如」（80.7%）、「社会人としての考え方や行動ができない」（77.4%）、「生徒のコミュニケーション能力が低下している」（75.0%）が挙げられた。

以上の知見から、次のような政策提案を行いたい。

未就職者支援に対して、ジョブサポーターやハローワークはかなり関与していた。しかし対象となっているのは求職中の高校生のみであり、いわゆる雇用対策の対象となる求職者ではないが、進学も正社員としての就職もしない高校生に対する支援についてはまだまだ乏しい。支援の最前線に立つハローワーク職員に、新卒時点では失業者として認知されない若者層に対する就労支援が、将来にわたって効果的な政策となるという視点の共有が望ましい。

また、就職活動から脱落したタイプの生徒を把握するには卒業以前から高校との連携が重要であるが、現在、地域若者サポートステーションによる高校に対するアウトリーチ事業などが進められており、今後の進展が期待される。

日本社会において、過去には高校の就職指導が大きな役割を果たしてきており、その重要性には変わりはない。しかしその効果が限定的になっていることもまた確かである。ただし安易な自由化路線ではなく、弱い部分に政策的な網の目をはりめぐらす方向性が現実的である。高校生の場合には、高校を支援の中心に据えながら、行政が機動的に補完的な支援を拡充していくことが求められる。

参考文献

労働政策研究・研修機構（2010）『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』調査シリーズNo.81

諸田裕子（2000）「進路としての無業者」耳塚寛明『高卒無業者の教育社会学的研究』

第3章 専門高校における産学連携教育

第1節 はじめに

1. 問題意識

高卒者に対する求人数は1992年をピークに減少を続け、2003年から回復傾向となったが、リーマンショックを経て再び減少に転じ、2010年3月卒業者で前年比38.3%、翌年さらに1.3%低下し19万7千人となっている¹。2011年9月末現在、2012年春に卒業予定の高卒者に対する求人は16万人で前年同期に比べて5.9%増、求人倍率は0.92倍で前年同期比0.05ポイント上回っているものの²、高卒就職者をめぐる状況は依然として厳しい。

また、高卒労働市場は1990年代半ば以降大幅な量的縮小をみたのみならず、その質も変化しており、学校やハローワークを経由した組織的斡旋率が落ち込み、学校が配分機能を持つ伝統的な日本の高卒就職システムは、十分に機能していない部分があることが明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2008、2010、本報告書第1章）。

こうしたなか、マッチングレベル（労働需給リンケージ）での対応のみならず、高校と企業が協力して在学時から高校生の能力を高める努力（労働政策研究・研修機構 2005）、学校教育のカリキュラムレベルに踏み込んだ地域における高校と産業界との連携が重要であり、カリキュラムレベルでの高校－企業の関係構築を通じて結果的にマッチングレベルの質の向上がはかれる可能性があること（労働政策研究・研修機構 2008）が指摘されてきた。しかし、カリキュラムレベルのリンケージ、すなわち高校と企業が学習活動において連携することを通じて、若者の学校から仕事への移行の道筋をなだらかにする取組みにかかわる具体的な像については検討が加えられていない。

そこで本章では、高校における産学連携教育をテーマに、学校が企業とどのように関係をつくり、教育内容におけるリンケージを深め、高校生の職業への移行を促しているかについて、専門高校をとりあげ、事例を通じてみていくこととする。

本章の目的は、現状を踏まえたうえで、今後高校における産学連携教育が継続・発展し、各地に広がっていくために求められる条件整備と政策課題を検討することにある。事例は地域労働市場の類型に基づき選定し、地域特性等による限界を踏まえながら各事例の特徴を整理し、普及に向けた方向性を導き出すことを試みた。

2. 高校における産学連携教育とはなにか

若年就業支援のあり方をめぐっては、近年厳しい雇用情勢を背景に、いかにして産業界の要請に応える人材の育成を進めていくかという問題意識が定着してきている（金崎 2006）

¹ 厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」

² 厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況」

といわれる。1997年5月に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」を契機に総合的な推進が図られることとなり急速に普及したインターンシップ（就業体験）³、2004年にとりまとめられた「若者自立・挑戦プラン」の一環として導入された座学と企業での実習を組み合わせる「日本版デュアルシステム」などは、高校生も対象となる学校と企業が共同で取り組む教育の振興策として思い起こされるであろう。

しかし、高校における産学連携教育には、インターンシップや日本版デュアルシステム以外にもさまざまな態様が想定され、その明確な定義は存在していない。そこで、本章では、高校と地域の産業・企業とがパートナーシップを確立し、勤労観、職業観の涵養に加え実践的な職業知識・技術を身につけさせ、地域産業・企業が求める人材をともに育てる取組みを広く「産学連携教育」とよぶこととした。

3. なぜ専門高校をとりあげるか

1955年以降の高校学科別の生徒数推移をみると⁴、職業教育を主とする専門高校に在学する生徒の比率は1960年代の約4割から1990年代にかけ著しく減少し、2010年5月現在では19.5%である。

専門高校卒業者の進路をみると⁵、大学・短大等への進学率については1990年頃まで概ね1割未満で推移したが、その後微増傾向となり2010年には23.5%と2割を超えている。他方、卒業者に占める就職者の比率の推移については1980年代までは8割程度であったが、1990年代に入り顕著に低下し、2005年に46.4%まで落ち込んだ後やや持ち直したが、2010年は46.0%と過去最低の水準となった⁶。

このように高校における職業教育の比重が量的に見て低下してきただけでなく、専門高校の就職者送り出し機関としての役割は不明確になりつつある。また、専門教育に関する教科・科目の必修単位数は削減の方向にある⁷。ではなぜ専門高校をとりあげるのか。

第1に、1998年の理科教育及び産業教育審議会の答申⁸において、経済社会の構造が変化するなか、専門高校には高度の専門的な知識や技術・技能を有する人材（スペシャリスト）の基礎を培う教育が期待されるとして、その教育の改善・充実を図るうえでこれまで以上に地域や産業界との連携、パートナーシップの確立が求められるとされ、本章のテーマと通ずる今後の方向性が示されていることがあげられる。

第2に、職業教育在学者の量的比率が小さいことは日本の高校段階の「教育の職業的意義

³ 普及の背景については古閑編（2001）に詳しい。

⁴ 文部科学省 HP「高等学校学科別生徒数・学校数」

⁵ 文部科学省「学校基本調査」。なお、普通科卒業生の進路については、大学・短大等への進学63.1%、就職率7.4%となっている。

⁶ 専門高校生の職業への移行については本田（2009b）を参照のこと。

⁷ 例えば専門高校のなかでもっとも生徒数が多い工業高校における専門科目の教育課程・単位数の変遷については佐々木（2005）、田中（2005）を参照のこと。

⁸ 「今後の専門教育の在り方等について」

（レリバンス）」を国際的にみても低い水準にとどめているものの⁹、国内で見れば、高校普通科及び大学と比較して、専門高校は明確に高い主観的な「職業的意義」を持ち得ているとされることによる（本田 2008、2009a、2009b）。

4. 事例調査の概要

続いて本章にかかわる調査の概要を紹介する。専門高校における産学連携教育については、前述のとおり定義づけがいまだ曖昧であり多様な形態があることから質的側面からのアプローチとし、ヒアリング調査を実施した。

（1）調査対象地域・専門科の選定

調査対象の検討にあたっては、まず本プロジェクト研究で重要な変数として考慮してきた地域労働市場構造に着目して、地域の全般的な需給状況・高卒求人内容・高卒労働力移動の特徴から整理された図表3-1の類型1～3のそれぞれの地域において調査を実施すべく、類型1では東京、類型2では山梨、類型3（①）では北海道を調査対象地域とした。

図表3-1 高卒労働市場の類型と今回の調査対象

	地域需給 状況	高卒求人 内容	高卒労働力 移動	これまでの 調査地域	今回の 調査対象地域
類型1	良好・中間	サービス・販売	流入	東京・埼玉・大阪	東京
類型2		製造	バランス	長野・新潟	山梨
類型3①	不足	サービス・販売	流出・バランス	青森・高知・北海道	北海道
類型3②	中間・不足	製造	流出	島根・大分・秋田	

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008、2009）をもとに加筆

さらに、専門科の種類については、次の理由により工業高校、福祉系高校に加え、参考として特別支援学校高等部就業技術科の3つをとりあげることにして、それぞれの地域から事例を選定した。

2010年の高校学科別生徒数をみると、工業高校が7.9%を占め専門高校のなかで最大規模となっている¹⁰。また、学科ごとの未就職者割合がもっとも低く（本報告書第2章）、「ものづくり」の持つ人材育成機能を再認識し、学校教育段階での地域の製造業の需要と生徒の職業希望のすり合わせの仕組みの検討の必要性が指摘されるなど（労働政策研究・研修機構2008）、工業高校－製造業リンケージのあり方は改めて見直される意義が大きい。

⁹ 主要諸国の後期中等教育のプログラム類型別在学者比率をみると、日本は国際的にみても職業教育在学者比率が低い（OECD2011）。

¹⁰ 文部科学省「学校基本調査」

他方、福祉科在校生の割合は0.3%¹¹にすぎない。しかし医療・介護・健康関連産業は2010年に閣議決定された「新成長戦略」においても高い成長と雇用創出が見込める成長牽引産業として明確に位置づけられており、地域における継続的な労働力需要が存在する産業である。また、福祉科は看護科とともに規模は小さいものの、高校卒業後専門的・技術的職業に従事する者が他の学科と比べて多く¹²、学科と職種との対応が比較的大きい。

特別支援教育とは、障がいのある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め生活や学習上の困難を改善又は克服するため適切な指導及び必要な支援を行うものであり、2010年現在、特別支援学校は全国に988校¹³ある。こうした特別支援学校のなかには、社会生活への移行に困難を抱える者に対して、とりわけ就業に向けた教育を重視して実績をあげてきている学校があり¹⁴、学校と企業の関係づくり、教育内容における企業との連携の観点から参考にすべき点が多いと考えられた。

3事例の調査時期、調査対象、調査項目は以下のとおりである。とりわけ専門高校の2例については、ひとつの事例についてさまざまな立場の関係者から聞き取りをおこなうことにより、多面的に実態を把握することを目指した。なお、調査内容の詳細については、ヒアリングレコードを参照されたい。

(2) 山梨県の工業高校における取組み（以下、「工業・山梨調査」）

国立教育政策研究所に推薦を依頼し、平成19年度～平成21年度の3カ年にわたり国の「地域産業の担い手育成プロジェクト」に取組み、これを県の単独事業（地域連携ものづくり産業人材育成事業）として継続している山梨県の例について紹介を受けた。

【調査時期】2011年5月24日～25日

【調査対象及び調査項目】

- ① 山梨県教育庁高校教育課（事業実施機関等）
 - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」応募の経緯
 - ・育成すべき人材像明確化のプロセス
 - ・教育プログラム・カリキュラム作成・マニュアル作成
 - ・成果の評価
 - ・後継事業である県単独事業の概要
 - ・企業との連携
 - ・労働行政に対する意見・要望

¹¹ 文部科学省「学校基本調査」

¹² 文部科学省「学校基本調査」

¹³ 文部科学省「学校基本調査」

¹⁴ 本章でとりあげた事例のほか、南大沢学園特別支援学校・産業技術科、青島特別支援学校・都市園芸科等

- ② 公益財団法人やまなし産業支援機構（事業実施機関等）
 - ・財団概要、事業概要
 - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業における役割、参加の経緯、企業の反応、事業に対する評価等
 - ・産業界から学校への期待
 - ・労働行政に対する意見・要望
- ③ 山梨県立甲府工業高校（取組校）
- ④ 山梨県立韮崎工業高校（取組校）
 - ・高校の概要、生徒の進路
 - ・就業体験の取組み
 - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業への取組みと課題、評価
 - ・地元企業の状況
 - ・労働行政に対する意見・要望
- ⑤ 株式会社峰岸商会（参加企業）
 - ・企業概要
 - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業参加の経緯、受け入れ状況、課題、評価
 - ・工業高校への期待
 - ・労働行政に対する意見・要望
- ⑥ 山梨県産業労働部
 - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業における立場、事業に対する評価
 - ・山梨県におけるものづくり人材育成・確保に向けた施策
 - ・産学連携教育の方向性と課題

（3）北海道の福祉系高校における取組み（以下、「福祉・北海道調査」）

福祉系高校（カリキュラム、教員、施設・設備、実習施設など、介護福祉士養成課程の基準を満たす高等学校及び中等教育学校として、文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定した学校）の事例についても国立教育政策研究所に推薦を依頼し、長年にわたって質の高い介護人材を輩出し、地元事業者とともに地域の介護福祉職確保育成に取り組んでいる私立函館大妻高校の紹介を受けた。

【調査時期】 2011年7月25日～26日

【調査対象及び調査項目】

- ① 私立函館大妻高校福祉科
 - ・高校の概要

- ・福祉科の概要（カリキュラム、取得できる資格、生徒の進路等）
 - ・福祉科におけるキャリア教育・進路指導の状況、卒業生のフォロー
 - ・福祉科と地域の介護事業所との関係
 - ・地域の福祉人材養成にかかるその他の取組み
 - ・福祉科教員のスキルアップ
 - ・労働行政に対する意見・要望
- ② 社会福祉法人函館厚生院 特別養護老人ホーム函館百楽園（卒業生就職先事業所）
- ③ 社会福祉法人敬聖会 ケアハウスセンチナリアン（卒業生就職先事業所）
- ④ 有限会社ウィズ（卒業生就職先事業所）
- ・法人概要、事業所概要
 - ・人材確保・定着・育成に向けた取組み（採用と新人育成を中心に）
 - ・函館大妻高校との関係
 - ・高卒者への期待と実際
 - ・高卒者の入職後のキャリア
- ⑤ ②の職員 2名（卒業生）
- ⑥ ③の職員 2名（卒業生）
- ⑦ ④の職員 3名（卒業生）
- ・卒業後のキャリアと現在の仕事内容
 - ・介護の仕事を目指した理由
 - ・函館大妻高校進学理由
 - ・就職先選択理由
 - ・高校時代がんばったこと
 - ・高校で学んだことと実際の仕事のギャップ
 - ・今後の希望

（４）東京都の特別支援学校高等部就業技術科における取組み（以下、「特別支援学校・東京調査」）

2007 年度に知的障がい较轻い生徒全員の企業就労達成を目指した新しいタイプの職業学科として開設され、高い就職率・低い離職率を実現する東京都立永福学園高等部就業技術科を参考事例としてとりあげた。

【調査時期】2011 年 6 月 22 日（11 月 7 日に電話により補足）

【調査対象及び調査項目】

東京都立永福学園高等部就業技術科

- ・学校の概要
- ・就業技術科の概要、生徒の進路

- ・コースの状況
- ・企業就労に向けた計画
- ・企業開拓

第2節 産学連携教育のさまざまな態様

本節では、まず3事例の背景・成立要件に関連して地域労働市場の状況や各専門科にかかわる規定等を整理したうえで、ヒアリングレコードより引用¹⁵、公表資料及びヒアリング先提供資料を参照しながら各事例における産学連携教育の概要を素描する。

1. 3事例の位置づけ

3事例の地域労働市場の状況を図表3-1の類型を特徴づける指標についてみると、図表3-2のようになる。

山梨県は類型2に分類される。対象地域の全般的な労働力需給状況を有効求人倍率でみると、山梨県の2010年の平均有効求人倍率は0.55と全国平均をやや上回る水準である。伝統的に高卒県外就職率は低い。山梨県は、産業別従業者数で製造業が19.7%¹⁶を占め最も多いことなどにあらわされるように、製造業の集積地域であり¹⁷、高卒求人の内容をみても、求人数のうち製造業が4割を超えトップとなる。製造業からの求人は高卒者の安定した移行に寄与しやすいことがうかがえるとされており（労働政策研究・研修機構2009）、工業・山梨調査は高卒者でも安定したキャリアを歩める可能性が高い地域におけるものづくり人材育成にかかわる取組みということになる。

北海道は類型3に分類される。求人倍率は低く、労働市場は地域内で完結している。高卒求人の内容を産業別にみると卸売・小売業、製造業、医療・福祉がそれぞれ18~15%を占め多いが、全国的にみると、製造業求人が少ないのが特徴的である。産業別従業者数は卸売・小売業（20.6%）が最も多く、医療・福祉（11.7%）、宿泊業・飲食サービス業（9.4%）がこれに続く。本プロジェクトの先行研究では、北海道においては高卒者の安定した就職が限られているとされているが、医療・福祉については近年事業所数、従業者数が拡大しており¹⁸、資格職であることもあいまって、福祉・北海道調査は、地域のなかで高卒者にとって将来性ある仕事にかかわる取組みといえよう。

東京は類型1に分類される。求人が多く、他県からの受入就職者比率が7割近くにのぼるなど、他地域からの流入がみられる。高卒就職者の比率は5.6%にとどまる。高卒者への求

¹⁵ 特別支援学校・東京調査は電話による追加ヒアリングにより得た情報を含む。

¹⁶ 総務省「経済センサス-基礎調査」2009年

¹⁷ 山梨県教育庁高校教育課ヒアリングレコードでも指摘されている。

¹⁸ 2006年（「事業所・企業統計調査」）を100とすると2009年（「経済センサス-基礎調査」）は事業所数で106.2、従業者数で112.3となる。

人内容をみると、全国と比較して卸売・小売（21.5%）が多く製造（20.2%）は少ない。特別支援学校は障がい者雇用の枠組みにあるわけだが、特別支援学校・東京調査もまたこうした地域労働市場構造の影響を受けていることはいうまでもない。

図表 3-2 各事例の地域労働市場の状況

	類型	2010年 平均有効 求人倍率	2011年3月高校卒業者			
			求人数が多い産業	就職者 比率	他県からの 受入就職者比率	県外 就職率
山梨	類型2	0.55	製造（42.4%）、生活関連サービス・娯楽（12.2%）、宿泊・飲食サービス（11.2%）、医療・福祉（10.1%）	14.8%	4.0%	11.5%
北海道	類型3	0.41	卸売・小売（17.5%）、製造（16.5%）、医療・福祉（14.8%）、建設（11.2%）	19.7%	1.3%	9.1%
東京	類型1	0.65	卸売・小売（21.5%）、製造（20.2%）、建設（12.6%）	5.6%	68.6%	10.4%
全国	—	0.52	製造（36.5%）、医療・福祉（12.8%）、卸売・小売（11.8%）	15.9%	20.9%	18.4%

注1：類型については図表3-1を参照のこと。

注2：有効求人倍率はパート含む。

注3：求人数の産業は日本標準産業分類2007年11月改定の大分類項目による。

出所：有効求人倍率は厚生労働省「一般職業紹介状況」、求人数が多い産業（構成比10%以上を掲載）、他県からの受入就職者比率は厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」、就職者比率及び県外就職率は文部科学省「学校基本調査」による。

つづいて工業高校、福祉系高校、特別支援学校のそれぞれについて、本章の着目する産学連携教育にかかわる学習指導要領などにおける主な規定を確認しておこう。

工業高校及び福祉系高校については高等学校学習指導要領、特別支援学校高等部については特別支援学校高等部学習指導要領にのっとった教育がおこなわれている。いずれの指導要領も直近の改訂において、職業教育の充実に向けて職業に関する教科・科目の改善がはかられている。その内容をみると、専門教科の履修単位数、授業時数に関する規定は異なるものの、職業教育に関して配慮すべき事項として次の2点が共通してあげられている¹⁹。

- ① 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や産業界等²⁰との連携を図り、長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮すること。

¹⁹ 高等学校学習指導要領第1章第5款、特別支援学校高等部学習指導要領第1章第2節第4款。

²⁰ 特別支援学校学習指導要領では、「地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関」とされている。

② 職業教育を主とする専門学科においては、職業に関する各教科・科目について、実験・実習に相当する授業時数を十分確保すること。

すなわち、学科を問わず高等学校、特別支援学校高等部においては産学連携によるキャリア教育推進がうたわれている。そしてその内容や手法、時間数は設置者の裁量によるところが大きい。また専門学科における実験・実習にかかる授業時数についても設置者が決められる余地が大きい。

ただし、福祉・北海道調査ではやや事情が異なることに留意が必要である。私立函館大妻高校は修了時に介護福祉士試験の受験資格を得ることができる「福祉系高等学校」として文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定を受けている。福祉系高校は、カリキュラム、教員、施設・設備、実習施設など、介護福祉士養成課程の基準を満たす学校であり、高等学校学習指導要領に加え、社会福祉士介護福祉士学校指定規則に基づく運営がおこなわれている。このため、他の高校と比較して産業界との連携が規定上織り込まれている度合いが高いといえる。カリキュラムについては具体的には教科福祉を中心に52単位²¹の取得が介護福祉士受験資格のために必須となっており、うち13単位が介護実習と定められている。教員については、これを教授するのに必要な数の教員を有し、かつ総定員区分に応じて、介護福祉士・医師・保健師・助産師・看護師または社会福祉士資格取得後5年以上の実務経験がある者等の要件を満たす専任教員を配置する必要がある。

2. 工業・山梨調査

山梨県は、2007年度から3年間、文部科学省・経済産業省による専門高校と地域産業界が連携（協働）したものづくり人材育成に向けた事業である「地域産業の担い手育成プロジェクト（クラフトマン21）」の指定を受け、「半導体製造装置・産業用ロボットに係わる基盤的技術人材育成プログラム～PDCA サイクル型問題解決人材の育成を目指して～」を実施、県内3つの工業高校が参加した。その後、同事業の成果と課題を踏まえて2010年度から3年間の計画で県単独の後継事業として「地域連携ものづくり産業人材育成事業」が展開されており、工業系6高校全学科が対象となった。

ここではクラフトマン21及び後継事業の背景や目的と経緯、実施体制と実施内容、関係各者からみた成果と課題をまとめたうえで、2007年度から事業に参加している2つの工業高校の職業教育における当該事業の位置づけを整理しておく。

（1）クラフトマン21、地域連携ものづくり産業人材育成事業の概要

山梨県では普通高校を含めた高校卒業生の約17%が就職希望で、うち9割以上が県内就職を望んでいる。高校卒業生の約4分の1を占める専門高校には地域産業を支える人材育成が

²¹ 1単位時間を50分とし、35単位時間の授業を1単位として計算。2007年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正に伴い、2009年度以降入学者から34単位から52単位に増やされた（新カリキュラム）。

期待されているが、とりわけ工業高校においては施設・設備の古さや教員の指導力等が原因となり、時代や企業ニーズにあった専門性をもった教育がなされていないとの指摘があった。

他方、産業界に目を転じると、機械電子産業を中心として製造業が集積しているが、国内外で競争が激化し技術のさらなる高度化が求められるなか、技術・技能の伝承とものづくり人材の確保が喫緊の課題となっていた。

こうした教育・産業界の現状を踏まえた課題の整理にもとづき、それぞれのニーズを満たす方策としてクラフトマン 21 に応募し、半導体製造装置、産業用ロボットに係わる機械加工技術、計測技術、金属材料の基礎知識を習得するために、県内工業高校 3 校と地元企業が連携を図り、事業を推進することとなった。

事業開始にあたっては、まず中小企業へのアンケート調査や企業と工業系高校との懇談会の議論を通じてめざすべき人材育成像が次の 3 点にまとめられ、

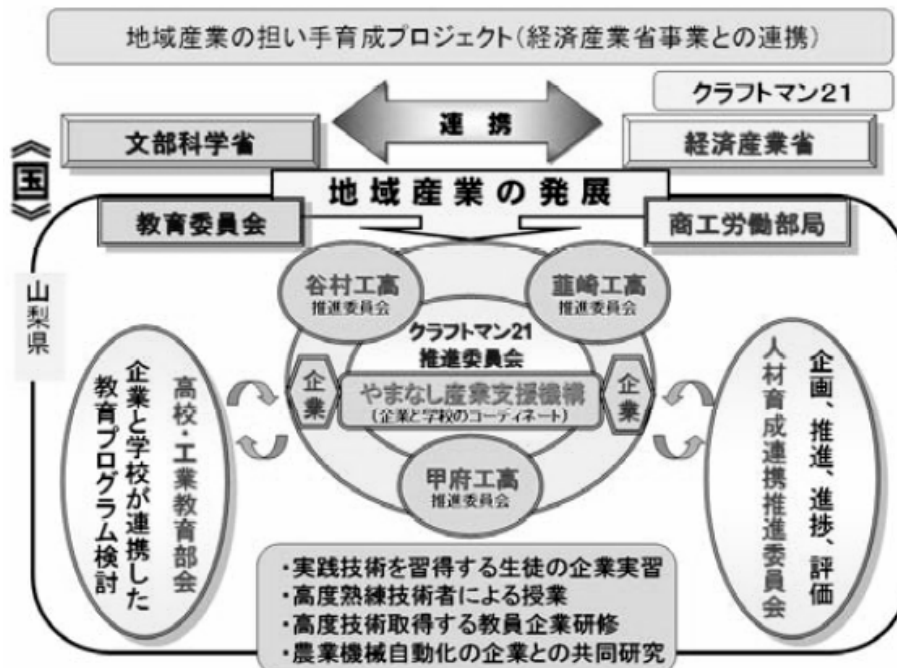
- ① 図面を読み取り、自分で加工、計測ができる実践的なものづくり技術を有した人材
 - ② 半導体製造装置・産業用ロボットに係わる機械加工技術・計測技術・金属材料の知識を習得した人材
 - ③ 企業実習や学校での技術指導の中で、PDCA サイクルに基づく問題解決を意識した人材
- 一人の生徒が材料の知識、図面の読み書きから加工、検査、改善までオールラウンドな基礎技術力を身につけるシステムを構築し、問題解決型の人材育成することが目標とされた。この成果をみるため、学校側の発意により技能検定への取組みに着目することとなり、技能検定 3 級の資格取得数の増加や合格率が、事業の定量目標の指標として盛り込まれている。

育成すべき人材像については、企業側からは「具体的な技能の習得や技術レベルの向上は現場に入ってから時間をかけて行うものであり」「高卒・大卒にかかわらず²²新卒で即戦力ということは期待していない」、「世の中の動きに関心を持ち、教科書レベルの勉強、寸法をはかったり道具の名前を覚えたりといった基礎的な勉強だけはしっかりして」「社会・集団の中でしっかりと生活し、つきあっていける基礎の部分をも身につけておいてほしい」といった意見が出され、本事業の受入についても技術そのものの指導よりも、ものづくりのおもしろさ、楽しさに触れ、学ぶ意欲を高めてほしいと考えているとの声が聞かれた。なお技能検定 3 級については、「技能レベルよりも、向上心・やる気の確認」として捉えられている可能性が示唆されつつも、「ひとつの目安が示されてよいこと」と考えられていた。

さらに人材育成のための戦略として、取組み可能な実習テーマ等のリストアップ、標準化・共通化、新卒採用者に関するアンケートをもとに企業の工業高校に対するニーズや評価等の分析を行い、企業実習マニュアルの作成、企業実習評価モデルの作成、学校で指導可能な企業技術者のデータベース化、教育課程への位置づけと学校設定科目等の検討、教員と企業によるチーム・ティーチングのあり方検討、教員研修マニュアル・プログラムの開発に取り組んだ。

²² これは受入企業の 1 つにおけるヒアリングでの意見であるが、やまなし産業支援機構では「高卒者に対しては」とされた。

図表 3-3 クラフトマン 21 事業スキーム



資料出所：文部科学省ホームページ
 (http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2010/08/18/1296467_09.pdf)

事業スキームは図表 3-3 のとおりである。事業実施機関は山梨県教育委員会²³と財団法人やまなし産業支援機構で、教育・産業それぞれの関係機関及び取組校、教育界・産業界双方の調整役となるコーディネータが参加する人材育成連携推進委員会において企画立案、実施方法の検討・評価等を協議、クラフトマン 21 推進委員会で企業連携プロジェクトの実践方法の具体的な検討、学校と企業との連絡調整をおこなった。取組校においてはそれぞれ校内に校長・教頭・事務長・総務主任・教務主任・進路指導主任・各科主任・学年主任等から構成される推進委員会を設置した。

企業開拓（発掘・紹介）を中心として企業と学校の橋渡し・調整を担ったのは地域産業の中核的支援機関であり約 5,000 社（うち県内約 4,000 社）が登録するやまなし産業支援機構である。登録企業に協力を依頼し、時期や地域等から企業と学校の組み合わせを決め、高校ごとに 1 名支援機構の職員を配置して初回は工業高校担当者に同行して企業を訪問²⁴、顔合わせや趣旨説明をおこなった。

実施内容は、生徒の企業実習、企業技術者等による学校での実践指導、教員の高度技術習得が柱となる。

²³ 本事業に係わる専門高校の研究事業として、「学力向上フロンティアハイスクール事業」、「みんなの専門高校プロジェクト」、「日本版デュアルシステム」等の研究推進を指導するとともに、2004 年度より県単独事業で「高校生インターンシップ推進事業」を立ち上げ実績を伸ばしている。

²⁴ コーディネータが同行することもある。

生徒の企業実習は5日間程度で、1年生は基本技術の習得、2年生はその企業現場での実践、3年生は技術力向上や資格取得を目指した指導をおこなうものが多い。参加企業の多くは企業実習等の受入経験があり、学校が希望する期間、実習題目や目的を提示したうえでプログラムは企業主導で決めており、受入の体制は多様である。企業実習を主な授業形態として、企業技術者による講義や社員教育機器を活用した技術指導を組み合わせた教員と企業技術者によるチーム・ティーチングの取組みもみられた。なお、企業実習には、1年生を中心に製造現場を見学する1日程度の見学みのプログラムも含まれる。企業実習については、受入企業におけるプログラムや企業が独自に作っていたマニュアル等を取りまとめる形でコーディネータがマニュアルを整備した。

企業技術者等による学校での実践指導は、企業経営者、技術者、技能五輪出場者等による講義形式による専門学習のほか、高度熟練技能者を学校に招聘し、学校所有の旋盤を使用して3級技能検定普通旋盤、機械検査、金属処理等の取得に向けた指導をおこなう。

教員の高度技術習得は、半導体製造装置、産業用ロボットに係わる企業、公的研究機関、大学において教員がNC、計測、溶接、旋盤、フライス盤加工等についての技術研修を受けるものである。

事業の成果については、クラフトマン21の報告書において総括として事業3年目に対象生徒・教員・保護者・企業技術者等から事業に対する満足度が9割以上となったこと、100年に1度の不況下で有効求人倍率が過去最低となるなか就職内定率が100%となったこと、技能向上に関して事業開始前と比べて国家技能検定普通旋盤合格者が3倍増になったこと、ものづくり人材育成に関する産学官のコンソーシアムの構築ができたことの4点があげられている。

効果と課題について企業・学校それぞれの評価を確認しよう。

企業（大半が中小企業）は、技術系人材の確保に対する危機感を背景に、「学校・教員・工業高校生との接点を持ちたい」との希望が高まり、「自社への採用というよりは、地域産業界全体のものづくり人材の育成」「長期的に山梨のものづくりの基盤を支える人づくり」につながってほしいといった考えから事業に参加している。従来の短期間のインターンシップ等だけではなかなかものづくりへの関心を引き出せないという意識を持っていたため、まとまった期間あるいはくりかえし企業で実習・体験するという点について非常に前向きであり、毎年すべての企業が今後も生徒の企業実習受入に「協力したい」もしくは「日程が合えば協力したい」とするなど、とりわけ企業実習への評価が高い。工業高校との関係構築、学校現場が具体的に何をどのように教育しているかの理解につながったといった意見に加え、若者に仕事内容や技術を伝える機会があることによる社員の士気向上、新たな発想や客観的思考の醸成、社内の各種伝達事項の具体化等、職場の再点検や活性化、社員教育の観点からも効果があったとされる。

受入の負担感としては実習指導者の確保、材料の確保・提供があげられ、学校との連携に

おける課題としては、学校との十分なすりあわせ、工業高校の設備近代化、企業実習時間の延長、生徒の感想のフィードバック等の指摘があった。また、企業実習の継続・発展に向けて、実習前に生徒があいさつなど一般的な礼儀・作法を身につけることに加え、安全教育、図面の読み取り、汎用機械での加工の基本操作といった基礎・基本については習得しておくことが必要ではないかとの改善意見も出された。

学校からみると、生徒の企業実習については、地域産業に対する知識や見聞を深めながら職業や仕事内容への理解を促し、目標を明確にして学ぶ意欲を向上させるとともに実践力ある高度な技術・技能を身につけさせることができた、学校で学習していることがどのように役立つかがわかり、授業の意味や大切さが再認識されたといった効果があげられた。また資格取得のために企業の技能士を招いたことは、生徒の資格取得のみならず教員がその指導ぶりをみて学校にいながらにして最先端の技術を学ぶ機会にもつながった、教員の企業での研修を通じて教員の技術向上と県内企業についての理解深化がうながされ、学校-企業間の信頼関係が醸成されるとともに生徒への指導改善と県内企業に関する情報提供の充実がはかられた等の評価もあった。

学校からみた課題としては、企業との連絡調整や事前・事後指導のための校務分掌の工夫（教員の多忙化）、実習内容の整理統一や指導内容と科目内容とのすりあわせの必要性、企業実習を長くしたいが教育課程の枠組みのなかで限界があるといった点のほか、資格取得に関して指導時間と適切な設備・機器、材料、工具等の確保が難しい、生徒の受験料負担が大きい等の指摘がある。特に生徒の受験料負担については、「技能検定をはじめとする検定の受験料をもっと安くしてくれると、生徒の目標にしやすい」、「将来的な失業者、潜在的な失業者を減らす意味でも、資格の学割制度の確立が求められる」など関係者から労働行政への要望が寄せられた。

このように、クラフトマン 21 を通じて地域産業を担う専門的職業人を育成するシステムが概ね構築できたが、ものづくり人材育成については引き続き強い要望があり、さらに産学官の連携を促進してこの事業を効果的に機能させ、地域に定着させる必要性があるとの考えから、2010年度より3年間の計画で県単独の後継事業として「地域連携ものづくり産業人材育成事業」が組み立てられた²⁵。趣旨は、委託事業の成果を工業系6高校全学科（機械・電気・環境系）の指導に生かし、機械系をはじめ電気・環境系を継続的に発展できる産業人材育成を促進することである。クラフトマン 21 の成果と課題を踏まえ、事業スキームを継承・改善して地元に着した中小企業での現場実習、1級技能士などの高度熟練工の実技指導、大学や企業との共同研究の実践をおこなうこととされ、3年間の検証を踏まえ、各教育プログラムの内容の改善と実習時間の増加もはかられた。なお、後継事業においてはやまな

²⁵ 山梨県における技術系人材の確保・育成対策アクションプラン（課題への対応システムの整備、質量両面にわたるミスマッチの解消、企業の人材育成への支援、確保育成のための一貫型教育システムの構築、産学官連携価値創造型インターンシップ事業の推進）の一部として位置づけられている。

し産業支援機構は新たに参加する高校を中心に企業リストを提供しているが、クラフトマン 21 のときのようにマッチングや顔合わせへの同席等を行っていない。コーディネータは配していない。

(2) 取組校における職業教育とクラフトマン 21 及び後継事業

① 葦崎工業高校

山梨県立葦崎工業高校は 1963 年創立、機械・電気・情報・環境化学・システム・制御系の 6 学科から構成される。募集は 6 学科一括であり 1 年次前期に共通履修科目を履修しながらガイダンス等を受け、各系列の典型となる実習を数時間経験、面談を重ねて後期に専門学科系列に振り分けがなされる。進路は就職が全体の 6～6.5 割である。

生徒の職業意識低下への対策として 1999 年からジュニア・インターンシップを開始、当初 2～3 年生の希望者のみだったが 2002 年以降は 2 年生全員が 3 日間行うことになり、長年の蓄積もあって校内の体制も整っている。従来は地元ハローワークに登録されている協力企業の紹介が得られたが、今年度からはハローワークの連携が得られなくなり学校単独で実施している。

クラフトマン 21 は、協力企業の決定を含め、ジュニア・インターンシップで培ったノウハウを活かして軌道にのせた。ジュニア・インターンシップは社会に出ることのリアリティをもつことを通じた学校全体の底上げ、クラフトマン 21 及び後継事業は、より就職に直結するものと位置づけている。取組みの概要は、1 年次に企業技術者による事前学習と工場見学、2 年次に学科専門領域に関わる企業での企業実習、実践技術者による科目領域に関わる講義、2 年次と 3 年次に高度熟練技能者の指導（→3 級旋盤技能検定、機械検査、金属熱処理等の資格取得）、生徒と教員による地域でのものづくり教室の開催に取組み、3 年次の企業研修では、企業における実践的スキル・技術の習得と進路実現をめざすほか、教員研修、産業技術短大、中学校との連携もおこなっている。

同校は、産業構造の変化に柔軟に対応できる人材育成をめざすことを特色のひとつとしており、生徒の適性や希望を見極め、専門領域に加え、隣接分野で必要になるだろう技術・資格、汎用性の高い技術・資格をそれぞれバランスよく習得・取得できるような指導をおこなっている。

工業高校の生徒にとって資格取得は非常に意義があると考えており、毎年企業まわりのなかで、企業が求める資格を聞きとり、資格取得担当の教員を中心になるべく生徒に必要なだと考えられる資格取得を勧める。資格取得指導にあたっては機械専門の生徒に電気工事士資格を取ることを勧めるなど、隣接分野の生徒同士が切磋琢磨しながら柔軟な専門性を身につけさせることを意図している。

② 甲府工業高校

山梨県立甲府工業高校は 1917 年創立、機械・電気・電子・建築・土木の 5 学科から構成される。入学時から 5 学科にわかれ、2 年次から希望により進学選択科目・就職選択科目にわかれる。進路は就職が約 6 割を占める。

従来 1 年次に全員参加のインターンシップ（3 日間）をおこなっており、クラフトマン 21 及び後継事業への参加で、できるだけ学科に関連した業種の企業で就業体験ができるよう指導している。同事業では主に 1 年次に企業見学や企業技術者による講義、2 年次・3 年次に実践的技術を習得する生徒の企業実習、高度熟練技術者による学校での実践的授業に、また教員の企業研修や企業との共同研究にも取り組んでいる。当初機械科と電気科で実施、後継事業において全学科が参加することとなり、企業実習にあてられている授業時間のほとんどを組み入れている。

協力企業はやまなし産業支援機構の紹介により開拓、特にこの事業を通じて県内の工業団地等の中小企業と新たに関係ができた。

3. 福祉・北海道調査

伝統ある福祉系高校（函館大妻高校）が、地元事業者と強い信頼関係を築きあげ、長年にわたり事業者と連携して地域の介護福祉人材輩出・育成をおこなっている事例である。学校・福祉科の概要、進路・進路指導の特徴、介護実習を中心とした地域福祉現場とのさまざまな連携のあり方を概観する。

（1）学校・福祉科の概要

私立函館大妻高校は 1924 年創立、家庭科（現在の家政科）のみでスタートし、入学者の減少から 1961 年に普通科を併設、少子高齢化のなかで新たな学科を模索し、1988 年に全国 2 番目の介護福祉士試験受験資格が得られる福祉科を設置、2007 年に規制緩和に伴う北海道知事指定第 1 号として健康と福祉をキーワードに調理師と訪問介護員 2 級資格取得が可能な食物健康科を新設している。校訓「恥を知れ」のもとしつけ教育を重視している²⁶。

福祉科の最近の定員は 40 人である。入学試験は推薦と一般を併用しており、推薦入試では「授業をちゃんと座って聞いていられる」水準の基礎学力を重視し、その目安として応募者数にかかわらず評定値 3.2 以上（1995 年までは 3.6 以上）を維持してきている。

福祉科のカリキュラムは、介護福祉士受験資格として必須である 52 単位（教科福祉など）に加え、一般科目については高校の標準単位で構成しているため、週 35 時間（平日原則 7 時限目まで）の時間割となっていることが特徴である。

²⁶ 20 年以上前に普通科を卒業してそれぞれ介護職、看護職として働く卒業生からも「恥を知れ」は頭から離れず、働き始めてからもよく思い出す」「しつけというわけじゃないけれども、普通科でも縫物も調理実習もひととおりでやって、仕事しててやってきてよかったな」との発言があった。

なお、夏季休業中に訪問介護員 2 級講座を開催しており、福祉科、食物健康科のみならず家政科や普通科の生徒の進路選択の幅を広げることにつながっている。

(2) 進路、進路指導など

福祉科の進路は福祉職場への就職、看護系大学への進学、それ以外の専門学校への進学がそれぞれ 3 分の 1 ずつとなっている。福祉職場への就職については、実習のなかで行きたい事業種を考え、求人がきたなかから希望する種類の事業者を選ぶよう指導している。具体的に就職したい施設がある場合には、求人がきていなくても学校からお願いして出してもらうこともできる。当初介護福祉職希望だった者が入学後に実習での体験、先輩との交流、授業での勉強を通じて看護系に進路変更することもある。進学については、三者面談の機会に短大・大学・専門学校などに来校してもらって進学相談コーナーを設け、希望する生徒と保護者が 1 年次から参加できるようにしている。

介護福祉士国家試験の合格率は例年極めて高く²⁷、福祉科卒業生累計 823 人のうち 758 人 (92.1%) が有資格者である (卒業後に合格した者も含む)。現在管内ほぼすべての事業者卒業生が勤務して地域の福祉関連事業の中核を担っており、「(国家試験の合格率が高く) よい生徒を送ってくれるので安心して採用できる」「礼儀正しさや人に接するときの心配り (がよい)」「多くの卒業生が施設内にいるので人材育成しやすい環境にあり非常に定着率がよい」など、資格にも裏打ちされた「福祉に対する意識」や定着率の高さが評価されている。また、「施設と我々の間にそんなにギャップはない」「施設の側も子供たちを育てようとしている」と高校と地域の事業者が相互理解のうえにともに介護福祉人材の育成に取り組む土壌ができている。

卒業生から「先生たちにもものすごいかわいがってもらいました」「国家試験に向けての勉強とかも、先生たちもいろいろなものを調べてやってくれてた」との指摘があるように、親身になった「手とり足とり」の指導が心がけられ、「教員と生徒の間が非常に近くてなんでも相談できる雰囲気」が自然に形成されている。卒業前に国家試験に合格できなかった者には過去問の提供等を含めて取得できるまでフォローをおこない、実習先の巡回等の際にも在校生のみならず卒業生も気にかけている。卒業後も高校を訪ねる者も少なくなく、転職先の相談を受けて紹介することもある。

事業者からみた高卒採用については、「15 歳で福祉介護に関心を寄せ、生涯の仕事としよう選んでくる人たちというのは、やはりコアな部分で非常にいいものを持っている」と感じられるとの声が聞かれた一方で、全国的にも高卒に限らず新卒採用がほとんど行われていない²⁸ 居宅サービス中心の事業者においては「一概にはいえないが、人対人の仕事であるだ

²⁷ 2010 年度は介護福祉士合格率 100%、進路決定率も 100%である。

²⁸ 例えば訪問介護員について新卒採用者は 1.1%にとどまる (介護労働安定センター「平成 22 年度介護労働実態調査」事業所調査 個別労働者記入票による)。

けに、若くして社会人としての基礎ができていない段階で採用して各事業所に育成を任せるのは不安があった。介護福祉士を取得して入職しても職場には訪問介護員 2 級で経験の長いヘルパーも多いが、ベテランに 1、2 注意されると 10 否定されたと思ってしまう傾向があるなど、受入の体制ができていないと新卒者のパワーを失ってしまう懸念もあった」と、新卒採用には事業者側に育成の基盤が求められるとの指摘もあった²⁹。

(3) 介護実習

2007 年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正をうけた新カリキュラムに伴い、「基礎・基本の習得が不十分な 1 年生からの実習に踏みきらざるを得ない状況になり」、3 年間で計画的に実習を組み立てる必要性が高まったととらえ、学年ごとに実習先を変えている。比較的コミュニケーションがとりやすい利用者が中心のところから段階を経ていくという観点から、具体的には 1 年生でケアハウスとデイサービス（10 日間・2 単位）、2 年生で救護施設、障がい者支援施設、身体障がい者療護施設、知的障がい者更生施設、介護老人保健施設など（23 日・5 単位）、3 年生で訪問介護、グループホーム、小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム、以下特養）（27 日・6 単位）で実習する。

生徒の学習の進捗状況にあわせて現場の実態に即した実践的能力を育成するため、実習にあたっては、まず実習担当者に来校してもらって説明会を開催し、各学年の履修状況を提示したうえで 3 年間の実習計画及び目標設定を説明し、指導方法や実習生に関する意見交換をおこなっている。学校で基礎・基本を教え、実習のなかで応用能力を身につけると位置づけ、これを実習先にも伝達しており、「3 年生で来るのである程度のことはきっと勉強してくる。現場の中での応用編という形になると思うので、そこは学校に求めるというよりは、実際現場の中で教えたほうがいい」と実習先も位置づけを共有している。

実習においては学校と事業者との緊密な連携を重視しており、事前うちあわせ、初日挨拶、期間中の巡回指導、最終日お礼、事後指導、受入先を招待しての実習体験報告会という流れのなかで信頼関係構築に努めている。全学年を通して実習先が約 60 か所にのぼるが、教員はすべての実習先と必ず複数回接触する。受入先では「実習生 1 人ひとりの特徴と課題を先生に確認したうえで本人に目標を尋ねる」などして 1 人ひとり実習内容を決め、実習担当をつけて指導する。終了後は実習生が日誌及び目標とした課題についてのレポートを高校に提出するとともに、これらをもとに各生徒の実習内容と助言・指導、評価について受入先から高校にフィードバックしている。実習体験報告会では、それぞれが実習先で得た知識・技術を報告しあい、実習先によってやり方が違うということも含めて情報を共有する。

生徒からみると、「介護施設に行くって、すごい衝撃あると思うんですよ。いろいろな感情

²⁹ この事業者では開設 10 周年を迎え、ハローワークで出している若干名の求人について新卒者も応募可能とし、様子を見て新卒定期採用をおこなう可能性もあるという。

を持って帰ってくる子がいっぱいいると思う」、「実習はやはりすごく印象に残ってて、高校の時にいった実習って私にとってすごくためになった」など、介護実習は高校生活全体を通じて重要な位置づけとなっている。就職なら商業等のほうがいいかもしれない、進学して勉強もしたいと思ったこともあったが、3年の実習先が「すごく楽しかった」ことをきっかけに特養に就職を決めた者、1日だけ実習したデイサービスが「日によって顔ぶれが違うため、たくさんの人とかかわることができ」「相手をもてなす雰囲気の魅力を感じ」求人は少なかったが志望をデイサービスに絞った者、2年で初めて特養に行ったときに「自分は働けない」と感じたがそのあと実習に行った特養でモデルとなる先輩と出会い、「そういう人になりたいから頑張ろうと思ひ」特養を志した者など、進路指導でも勧められているように、実習は進路選択にも大きな影響を及ぼしている。

実習先で「病院ばい」「あまりにも忙しくて職員がかかわってあげられない状況」等を目の当たりにして学校で学んだこととのギャップからショックを受ける生徒もいるが、「私の施設に来てくれる先生はとても親身になって聞いてくれ」と教員の丁寧なフォローにより乗り越えている。実習先ではギャップを感じなかったが就職してから「頭でわかっている、いざ向かいあってお話しすると緊張もしますし」「実習時にはできていると思っていた身体介護も、利用者を前にするとなかなかできない」等と立ちすくむ卒業生もいる。彼らも勤務先の先輩や上司の対応をみたり、施設内外の勉強会に参加することを通じて次第に応用力を身につけていく。

教員にとっても介護実習の意義は大きい。福祉科の教員は、専門職としてのそれぞれのネットワークを通じて常に勉強しているが、実習に関連する事業者とのやりとりや巡回指導、生徒からの日々の報告や体験報告会は、教員にとっての学びの機会にもなっている。

(4) 地域福祉現場とのさまざまなつながり、卒業生ネットワーク

函館大妻高校は、介護実習にとどまらず、広く地域福祉現場と接点を持っている。

ひとつめはボランティア活動である。同校では1953年に愛護班（のちに愛護部）を設け養老院や乳児院をはじめとする福祉施設への慰問・奉仕活動を実施、現在も訪問介護員2級を取得した福祉科の生徒が中心となり、特別支援学校や養護学校等の障がい者、特養やグループホーム等の高齢者との交流を中心に年間60回を超える活動を展開している。ボランティア活動は特に世代を超えたコミュニケーション能力の育成に効果的だと考えられている。

ふたつめは食物健康科と福祉科がタッグを組んで実施している「食物あったかサービス～大妻日和～」である。長期間さまざまな施設で実習を繰り返す福祉科の生徒とは異なり、夏休み中の集中講義で訪問介護員2級を取得して就職していく食物健康科の生徒の実践力育成をねらいとして考え出されたもので、地域の施設入居者等を招いて利用者に喜ばれるレクリエーションと料理を創意工夫して提供している。

このほか、地元事業者で働く介護職員が介護福祉士試験を受験する場合、同校の実習施設等を利用して教員が受験対策に協力している。また、事業者の研究発表会等に生徒が参加することもある。

これらを仲介するのはほとんど卒業生であり、卒業生と学校（教員・生徒）のつながりが強いのも特徴といえる。生徒は実習先で卒業生に出会い、場合によっては実習指導を受け、「大妻の先輩がたくさんいる」ことを理由に就職先を選ぶ者も多い。「食物あったかサービス～大妻日和～」でも、卒業生が施設の利用者を引率して来校、在校生の高齢者への対応について助言する姿が見られる。毎年11月11日の「介護の日」には記念フォーラムを開催、卒業生の講話（高校で福祉を学んだきっかけ、意義、これまでの体験をとおして在校生に伝えておきたいこと・望むこと等）と在校生との懇談の機会としている。

高校卒業後の卒業生同士の結びつきも強い。就職先でも「トップから中堅まで先輩がおり、明確に自分のキャリアプランを描くことができたり、目指したい先輩や上司が身近にいるというのは仕事を継続する上で重要」と考えられている。また、結婚・出産後に施設を退職し、子育てを経て介護職として再び働き始める際にも、「子どもがいながらこういう仕事ができるって紹介してくれたのが大妻の先輩」と卒業生のネットワークが機能している例が見られた。

4. 特別支援学校・東京調査

ここでは、生徒全員の企業就労の実現を目指す特別支援学校（東京都立永福学園）高等部就業技術科の取組みについて、学習指導・生徒指導、職業教育、進路指導、企業との関係を中心に整理する。

（1）学校・学科概要、進路

東京都立永福学園は、東京都特別支援教育推進計画・第一次実施計画に基づき、2007年度に知的障がい者が軽い生徒全員の企業就労を達成するという目標を持つ高等部就業技術科を開設した（通学区域：全都域）。2009年4月には杉並区・中野区・新宿区（高等部のみ）を通学区域として肢体不自由教育部門小学部・中学部・高等部普通科が開設された。就業技術科と肢体不自由教育部門に共通するコンセプトは「教員と外部の人材や専門家とのチーム・アプローチ」である。

高等部就業技術科開設にあたっては、第一次実施計画作成に先立ち都教委に特別支援学校卒業生受入企業を含めた委員会が設置され、学校段階であいさつやコミュニケーションといったソーシャルスキル、日常的な情報収集能力等、もっと伸ばせる部分があるのではないかと指摘があった。あわせて特別支援学校卒業生を採用していない企業も含めて企業アンケートを実施し、将来的に卒業生の雇用が見込める分野、就職に向けて求められる能力や資質等を調査し、教育の方向性や設置コースの検討に役立てた。

これらをもとに、企業就労に向けた基本計画として、以下が整理された。

- ① 1 学年 100 人の定員制と入学選考
- ② 各教科のシラバスに基づく授業
- ③ 臨床発達心理士との協働による生活指導の実施
- ④ 長期間の就業体験、現場実習の実施
- ⑤ 雇用現場を模した実習室の設置と本格的な校内実習の実施
- ⑥ 就労促進事業と連動した企業開拓

また、有望と思われる分野から流通・サービス系列（ビルクリーニング、ロジスティクス）、家政系列（食品、福祉）、のちに系列共通で事務・情報処理部門を職業教育系列として整理した。

入学にあたっては希望者が多く、入学選考を行っている。その際、就職は容易ではないため、本人も保護者も覚悟が必要と説明する。従来型より生徒数が多いが、教員の使命感を持たせるため 1 学級 1 担任制としている。

就職率は高く（2010 年度卒業生 88% 就労）離職率は低い。就職先は、ビルクリーニング関係（日常清掃業務）、事務・情報処理関係（PC 使用を中心とした事務作業、庶務的な仕事を中心とした事務作業）、ロジスティクス関係（流通センター等における物流作業、小売販売現場における業務）、食品関係（飲食店・厨房等における業務、食料品の製造加工に関する業務、食料品スーパーにおける業務）、福祉関係（福祉施設における間接業務）等である。

（2）学習指導・生徒指導など

各教科のシラバスを作成し、段階的な指導を行っている。シラバス作成は、教員ごとのバラつきを避け、教育内容を一定水準に保つための保護者からの強い要望でもあり、生徒全員の個別指導計画、週ごとの指導計画等を作成し、教育課程の適正な管理をはかっている。

国語、社会、数学などの普通教科の学習を通じて社会生活に必要な知識を身につけ、職業に関する専門教科として流通・サービスや家政の教科を選んで学習するなかで、企業就労に必要な知識や技能を身につけさせる。2 学期制をとることにより、十分な授業時数を確保して学習内容の充実に努めている。

また、企業及び保護者からの要望により、日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検を実施するとともに、補習等によって訪問介護員 2 級の資格取得を奨励している。

生徒指導については、社会や企業等の組織の一員として必要な規範意識や態度、善悪の判断力等を育成するため、生徒手帳を作成して生徒心得（校則）の遵守を促す、登校時指導や学年朝会をおこなうなどにより遅刻や身だしなみを指導、臨床発達心理士を活用して問題行動等への適時適切な対応をはかっている。この他、特別活動として生徒全員参加の部活動を推進している。

(3) 職業教育、進路指導

就業技術科では、生徒全員の個別の進路指導計画（個別移行支援計画）を保護者や労働関係者等と連携して作成、保護者に開示のうえ、企業就労に向けて段階的な職業教育を行っている（図表3-4）。各学年で段階にあわせて職場経験（就業体験、現場実習）を取り入れていることも大きな特徴である。職場経験にあたっては、1日目に生徒と進路担当もしくは担任、企業が面談し、できる仕事内容をすべて明確にする。そのうえで職場経験中は教員が定期的に巡回指導している。

また、1年次のトライアル実習や2・3年次のコース別の実習の効果を高めるため、校内のカフェ厨房やロジスティクスの作業場などの実習室は、実際の雇用現場と同じような形式で設置している。

1年次はコース分けをせず、すべてのコースを体験して2年次に向けて必要な基本的知識・技術を身につける。トライアル実習（校内模擬現場実習）を5コースローテーションで経験し、自分の適性を知ることをねらいとした就業体験を3日×3回おこなう。できるだけさまざまな職種を経験できるよう配慮している。

このトライアル実習と就業体験における実績を踏まえ、生徒と保護者、担任と進路指導が面談をおこない、2年次以降に所属する系列（コース）を決める。コース分けは需要によって決定するというよりは、本人の能力・適性等を加味する。能力や適性を見極めは、これまで特別支援学校の就職指導でノウハウを蓄積した進路指導担当教員が中心となって行いが、1年次の状況に基づくとほとんど生徒・保護者と学校が考えるコースは一致する。福祉は対人サービスへの対応の難しさから希望者が少なくなっている。

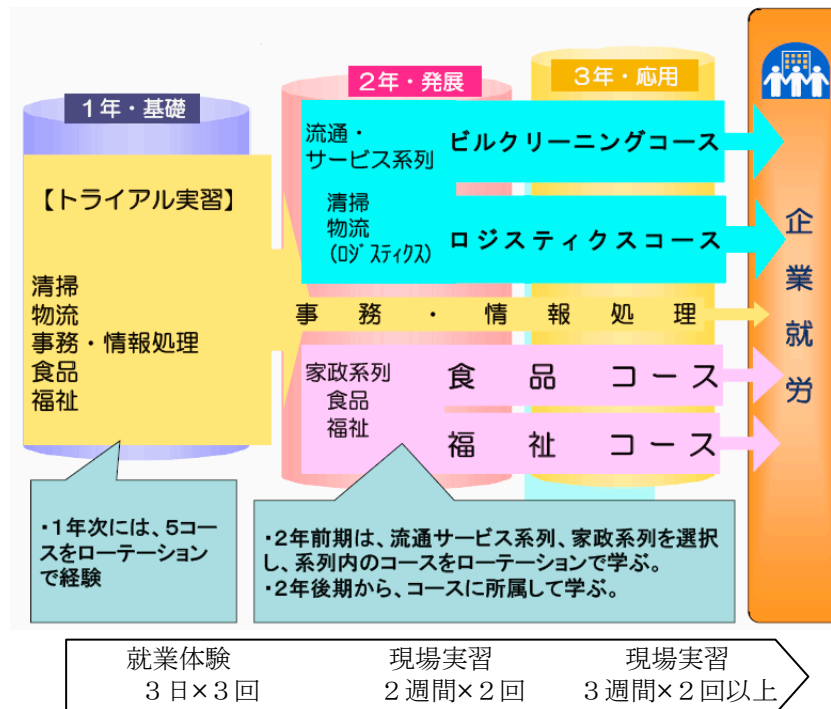
2年次からは、コースにかかわるより専門的な知識や技術を身につけ、コースに対応した企業で2週間×2回の現場実習をおこなう。このうち3年での実習先につながるのは4割である。実践力育成のために、授業のなかで市民講師として外部の専門家を招き、指導してもらっている。東京ビルメンテナンス協会や日本珈琲販売共同機構、近隣の福祉施設など、多数の協力者がある。

3年次でコースが変わることはあまりなく、3年次の現場実習は3週間×2回以上就職先が決定するまで行う。なお、卒業生の職場定着に向けた相談、離職・転職等の支援体制の確立は課題であり、同窓会・保護者会などを通じて実施してもらうことも検討中である。

この他、キャリアガイダンスの時間を特設し、実際の職場を想定した模擬職場体験などをおこない、ビジネスマナーやソーシャルスキルの習得をさせている。

また、進路指導の一環として、2年次に生徒と保護者、教員の3人で住所地の就労支援センターデビュー、3年次に住所地のハローワークデビュー（求職登録票提出）をさせている。

図表 3-4 就業技術科における3年間の職業教育の流れと職場経験



資料出所：永福学園ホームページ (<http://www.eifuku-sh.metro.tokyo.jp/cms/html/entry/39/file7.pdf>) をもとに職場経験に関連する部分を加筆

(4) 企業開拓、産業界ニーズの把握

職場経験の実習先及び就労先の確保がなによりも重要となるが、東京都の就労促進事業と連動して企業開拓をおこない、現在協力企業が約 800 社にのぼる。このうち半数以上がハローワーク経由によるものである。ハローワークの応援は、企業の見学会への誘導が中心となる。開設 1 年目は各局から合計 150 社～200 社を、2 年目以降も月 1 回実施している見学会に継続的に 10～20 社を案内し、ハローワーク職員が参加してくれるところもある。

企業の立場で障がい者雇用にかかわっていた者などが就労支援アドバイザーとして協働しており、見学会にきた企業のうち障がい者雇用の経験がない企業について、個別に企業とやりとりして受入にあたっての体制づくりや職務設計を助言している。そのうえで教員に引き継いで企業と生徒とのマッチングをおこない、実習を繰り返しながら職務設計を見直す。就労支援アドバイザーはできるだけ就労実現まで継続的にかかわるようにしている。

特別支援学校においては、基本的に個別求人開拓をおこなわなければならないが、実習への協力から就労に結びつけるために、常に産業界のニーズを把握するよう努めている。教員には日経新聞等の購読を勧め、見学会に来校する企業（年間約 3,000 人）からの感想や意見、現場実習の日記、学校に委託される仕事の内容等を常に教育内容に反映させている。外部の専門家である市民講師からの意見も重要な材料となる。これらをもとに毎年シラバスを見直す。職業教育系列についても、計画当初は 4 コースだったが、実習先からの声をもとに系列共通

で事務・情報処理部門を設け、どこの職場でもパソコンを使うので、2・3年生になっても事務・情報処理の実習を行うこととした。

第3節 産学連携教育のなりたち

高校と地域の産業・企業とがパートナーシップを確立し、地域産業が求める人材を育てていくためには、まず高校と産業界が出会い、両者が育成すべき人材像を明確化し、これに基づいて教育内容を設定すること、さらに常に変化する産業界のニーズに対応した教育内容の不断の見直しが必要となる。

本節では、前節で紹介した事例を素材として、産学連携教育がいかにして成り立っているのかを検討する。

1. 高校と産業界とのパートナーシップ

高校と産業界の出会い・橋渡しはどのように行われているのだろうか。工業・山梨調査では、県内製造業企業が多数登録しており、企業の設備・技術・取引先など詳細なデータを有する地域産業の中核的支援機関であるやまなし産業支援機構が企業への協力依頼、高校と企業とのマッチング、顔合わせ等を担当していた。これに加え産業界、教育界それぞれに調整役としてコーディネータ（経営者OB、工業高校長OB）を配した。なお、県単独の後継事業においては、既に人材育成システムが概ね構築できたことからやまなし産業支援機構の役割を縮小し、コーディネータはおいていない。

特別支援学校・東京調査では、企業で障がい者雇用に携わっていた者を含む就労支援アドバイザーが企業と高校の間にたち、生徒の受入や雇用にかかる調整を担っている。

ともに調整役（調整機関）を擁することは共通であるが、役割はそれぞれ異なる。やまなし産業支援機構は主に協力企業開拓からマッチング、コーディネータは主に事業全体の推進に向けた体制づくりや支援・助言・調整、就労支援アドバイザーは、見学会にきた企業に対して個別に生徒受入にあたっての職務設計を中心に助言をおこなう。いずれにせよ自校で連携のパートナーとなる企業を開拓・調整することが難しい場合、とりわけ企業側のネットワーク、情報を持ち雇用現場の実態にも明るい調整役（調整機関）の存在は、産学連携教育の円滑な立ち上がりと展開に向けて重要な意味をもつ。

高校が連携する企業を開拓するにあたってハローワークが支援する例もみられた。特別支援学校・東京調査では、企業を見学会に誘導する等を通じてハローワークが継続的に大きな役割を果たしている。また、山梨県ではジュニア・インターンシップにおいて最近までハローワークが協力企業を紹介していたという。

他方、福祉・北海道調査では、伝統校であるうえ介護人材についても20年以上にわたって管内ほぼすべての介護福祉関連事業者に卒業生を送り出し続けていることから、産業界と

の連携に橋渡し役は必要とされていない。福祉科創設時点でも、35年間ボランティア活動(愛護部)を通じて地域福祉現場と関係を築いてきており、実習先や就職先の開拓はスムーズに行われた。

高校と産業界のパートナーシップの形態にも着目してみよう。いずれの事例も生徒の職場経験や企業からの講師の招聘等にあたって各校と企業が「個別に」関係を構築し、連携していることはいままでのない。工業・山梨調査の場合、こうした個別の高校-企業間連携に加え、地域全体として「ものづくり人材育成に関する産学官のコンソーシアム」を構築し、関係者が定期的に議論を重ねながら工業高校に対するニーズや評価等の分析、取り組める実習テーマ等のリストアップ、標準化・共通化、各種マニュアル作成、学校で指導可能な企業技術者のデータベース化等をおこなっている。すなわち地域の関係者が一堂に会して人材育成の方向性を検討、実現、評価するプラットフォームができている。

2. 育成すべき人材像を踏まえたプログラム・教育内容

(1) 育成すべき人材像の明確化・共有

地域産業が求める人材を産学がともに育てていくためには、まず教育界と産業界が育成すべき人材像を明確にし、共有することが重要となる。

工業・山梨調査では事業開始時に企業と工業系高校が議論を重ねるとともに中小企業へのアンケートをおこない、人材育成目標の明確化・共有をはかった。特別支援学校・東京調査においても学校開設時に企業と懇談の場をもち、アンケートを実施して教育の方向性や設置コースの検討に役立てている。

学校側と企業側が育成すべき人材の共通認識をもつうえでの目安のひとつとなっているのが各種職業資格の存在である。工業・山梨調査においては、両者でその位置づけに対する温度差はみられたものの、技能検定3級の資格取得の状況が事業の定量目標の指標として盛り込まれている。また、毎年企業まわりのなかで、企業が求める資格を聞きとって資格取得を強く推進しているとの声も聞かれた。特別支援学校・東京調査では企業の要望により日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検や訪問介護員2級の資格取得を促している。福祉・北海道調査については、修了時に介護福祉士試験受験資格を得られる福祉系高校であるという特性から、事業者との間で将来介護福祉士になる人材を育てるという意識がもともと共有されているといえる。

事業や学科全体の方向性にかかる合意に加え、生徒を見学・実習等で企業に送り出す際には、改めてその職場経験についての目的を高校から企業に提示(工業・山梨、福祉・北海道)、各学年の履修状況とあわせて実習計画を説明し、指導方法や実習生に関する意見交換を行う(福祉・北海道)、職場経験1日目に生徒と進路担当もしくは担任、企業が面談のなかでできる仕事内容をすべて明確化する(特別支援学校・東京)など、教育目標を常に確認しながらその方法や内容についての調整もおこなっている。

こうした調整をおこなっても、実習の発展に向けては実習前に礼儀・作法に加え基礎的技術を習得しておくことが必要等といった指摘が企業から出されることもあり（工業・山梨）、目的を共有するだけでなく、その目的に向かって学校と企業がそれぞれ何を身につけさせるのか、役割分担の確認（福祉・北海道）も重要となる。

（２）プログラム・教育内容

育成すべき人材像の検討を踏まえた産学連携教育のプログラムや教育内容はどのようなものか。

どの事例においても、生徒が校内で実習するだけでなく、企業に赴き、現場をみて（体験・見学）、実践的な知識・技術の習得を目指す（実習）職場経験の機会が設けられていることは共通である。また、1年次に従来型インターンシップ、企業見学、2・3年次に企業実習（工業・山梨）、1年次に適性を知るための就業体験、2年次にコースに対応した力を伸ばす現場実習、3年次は就職をめざす現場実習（特別支援学校・東京）、比較的コミュニケーションがとりやすい利用者が中心のところから段階を経て各学年で実習先事業種を変えていく（福祉・北海道）というように、この職場経験は3年間を通じて履修状況等に応じて段階的にそれぞれのねらいをもって組み立てられている。

生徒が学校にいながらにして、より職場の状況にあった能力を身につけられるようにするためには、産業界から講師を招いた講義・実習も有効となろう。工業・山梨調査における企業技術者・技能士等による学校での実践指導は、教員がその指導ぶりから学ぶ効果も指摘された。特別支援学校・東京調査では「教員と外部の人材や専門家とのチーム・アプローチ」をコンセプトとして、多数の企業・事業者の協力を得て、実際の雇用現場と同じような形式で配置した実習室も活用しながら、専門家が市民講師として授業のなかで指導している。福祉系高校では実務経験者を教員として配置することが定められており、「授業内容がわかりやすく」「施設での体験話を教えてくれたり」と生徒からも評価されている（福祉・北海道）。

さらに、時代や企業ニーズにあった専門性をもった教育がなされることを目的として、工業・山梨調査では、教員が企業や公的研究機関、大学等において技術研修を受けるプログラムが含まれており、教員の技術向上に加え地域の企業に対する理解が深まり、生徒への指導改善と県内企業に関する情報提供の充実がはかられたという。

なお、職業関連科目に加え、就職後の社会生活に必要な知識・教養としても一般科目も重視し、高校の標準単位で構成するため週35時間の時間割（福祉・北海道）、2学期制（特別支援学校・東京）等により授業時数の確保に努める、就職に向けた覚悟を確認する入学選考を行う（特別支援学校・東京）、「授業をちゃんと座って聞いていられる」水準の基礎学力の目安として推薦入試で評定3.2以上を維持する（福祉・北海道）等、人材育成目標の達成に向け入学時に一定の見極めをおこなうといった例もみられた。

3. 変化する産業界のニーズへの対応

(1) 地域産業ニーズの把握と教育内容への反映

地域産業の人材育成の要求は常に変化していく。変化するニーズをどのように把握し、教育内容に反映させているのだろうか。

いずれの事例においても、生徒の企業実習等の事前・事後指導及び期間中の巡回指導や実習日誌は教員と現場の貴重な接点となり、人材育成に関する認識を両者ですりあわせる機会として機能していた。とりわけ福祉・北海道調査では事業者との緊密な連携を重視しており、説明会、事前うちあわせ、初日挨拶、巡回指導、最終日お礼、事後指導、実習体験報告会という流れのなかで、すべての実習先と教員が複数回接触し、実習内容と助言・指導、評価を聞き次に活かす仕組みができあがっている。

工業・山梨調査においては、企業実習等を通じた現場レベルでのすりあわせに加え、クラフトマン21推進委員会等を通じて定期的に産学官の関係者が議論する場が設けられていた。

この他にも、学校が産業界のニーズを把握しうるさまざまなチャンネルがみられた。企業技術者による学校での指導、チーム・ティーチング、教員の企業等での研修（工業・山梨）や教員の専門職としてのネットワーク、卒業生とのつながり（福祉・北海道）といった教員のチャンネル、ボランティア活動、事業者の研究発表会等への参加（福祉・北海道）等の生徒の活動を介したチャンネル、地域の施設入居者を高校に招いてレクリエーションと料理を提供、地元事業者の介護職の介護福祉士受験対策への協力（福祉・北海道）、学校見学会に来校する企業や市民講師からの感想・意見、学校に委託される仕事内容（特別支援学校・東京）といった学校ぐるみの接点等である。

こうしてとらえられた産業界のニーズは、職業教育系列の見直しやシラバスの改善（特別支援学校・東京）、いち早い福祉科の設置と健康と福祉をキーワードにした食物健康科の設置（福祉・北海道）などの形でも反映されている。

(2) 生徒の変化への対応力育成

変化する地域産業界のニーズへの高校の対応として、生徒の変化への対応力を育てる取り組みもみられた。

専門領域に加え、隣接分野で必要になるだろう技術・資格、汎用性の高い技術・資格をそれぞれバランスよく習得・取得できるようにする（工業・山梨・韮崎工業高校）、夏季休業中に訪問介護員2級講座を開催し、福祉科、食物健康科のみならず家政科や普通科の生徒にも受講機会を与える（福祉・北海道）、日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検や訪問介護員2級の資格取得促進（特別支援学校・東京）等は、資格の面から将来の進路選択の可能性を高める例である。

この他、企業実習のなかで自ら学ぶ意欲を高める（工業・山梨）、卒業生と在校生の積極的な接点づくり、卒業後も学校に相談できる雰囲気づくり（福祉・北海道）を通じて生徒自

身の情報収集能力を身につけさせるアプローチもみられた。

また、卒業前に求職支援機関の周知はよく行われているが実際に連れていく高校はいまだ多くない(第2章)なか、特別支援学校・東京調査では、進路指導の一環として生徒と保護者、教員の3人で2年次に住所地の就労支援センターへ、3年次にハローワークに赴いている。

第4節 カリキュラムレベルの産学連携普及に向けて

学校教育のカリキュラムレベルに踏み込んだ地域における高校と産業界との連携の重要性が指摘されるなか、本章は専門高校における産学連携教育の事例調査を通じて、その具体的な取り組みにおけるさまざまな態様を把握し、産学連携教育がどのようにして成り立っているのかについての検討を加えた。

第2節1. で整理したように3つの事例は地域労働市場類型を踏まえて選んだ。ここでは地域や専門科等の特性による限界と可能性に触れたうえで、カリキュラムレベルでの産学連携の普及に向けて、本章での検討結果から引き出される政策的インプリケーションをまとめる。

1. 3事例の特性—限界と可能性

工業・山梨調査は、県外就職率が低く、製造業の集積を背景に高卒の就職状況が比較的よい地域(類型2)での技術系人材確保に対する危機感の共有がベースとなっている。例えば同じ類型2の長野県や新潟県等では成功しやすいと考えられるが、製造業が少ないなど、高卒求人の内容にばらつきが大きい地域では、地域全体としての産学連携教育のプラットフォームづくりは難しい可能性もある。それでも事業スキームのみならず、事業の進め方から得られるヒントは多い。

福祉・北海道調査は、製造業求人が少なく労働市場が地域内で完結している地域(類型3)で近年成長する医療・福祉産業人材の育成であり、地域の産業ニーズに即しているとともに、生徒からみると生涯を通じて仕事を続けやすい介護福祉士資格の取得が明確に方向づけられている高校の事例となる。地域の成長産業に携わる資格職の養成、さらに伝統校だからこそ可能になっていることもあるが、目新しいプログラムを設けるのではなく、着実にさまざまなチャンネルを通じて地域事業者との信頼関係を強固なものとし、教育にフィードバックし続ける取り組みは参考にできるであろう。

特別支援学校・東京調査は、雇用情勢がよい大都市(類型1)における、障がい者雇用の枠組みにある学校の事例である。雇用情勢が芳しくない地域ではこれだけの協力企業を開拓することは難しいことが想定され、また個別求人開拓をおこなわなければならないという事情は専門高校とは大きく異なる。しかし外部の人材や専門家と教員のチーム・アプローチという考え方や、常に産業界のニーズを聞きとる姿勢から学ぶべきところは多い。

2. 政策的インプリケーション

今後高校における産学連携教育が継続・拡大するためにはなにが求められるだろうか。

(1) 地域でともに育てる意識づくりと育成すべき人材像に向けたプログラム設計

高校と企業が地域産業・企業が求める人材をともに育てる意識を共有することが、産学連携教育の第一歩となる。学校と地域企業との関係が十分にできていない場合には、高校と産業界の橋渡しをする調整役（調整機関）の存在が鍵を握る。

調整役（調整機関）には、とりわけ企業側のネットワークと情報を持ち、雇用現場の実態に通じていることが求められる。例えば職業訓練機関がそのノウハウを活用すれば、高校と産業界の出会いを設定するだけでなく、両者のスキルニーズを把握して最適な職業訓練プログラムの作成や実施方法などについての助言をおこなうスキルブローカーとしての機能を果たしうるだろう。

また、高校と企業の双方に接点を持つハローワーク、労働市場の情報に加えて個別企業の情報も把握するジョブサポーターは、地域労働市場や成長産業の情報を踏まえたそれぞれの地域で取り組みやすい分野の抽出、地域のなかで高校と企業が育成すべき人材像を明確化し、役割分担をおこなうプラットフォームの構築にも関与しうるのではないかと期待される。

なお、職業資格が高校と企業の育成すべき人材の共通認識をもつうえでの目安のひとつとなっており、高校生の資格取得にかかる費用負担の軽減措置も検討されてよい。

産学連携教育に関して労働行政が主導的役割を担うことは難しいと考えられるが、マッチングレベルでの対応の限界が指摘されるなか、これを補うものとして地域におけるカリキュラムレベルでの高校と産業界の連携に向けた支援に側面的にでも参加することは、結果的にマッチングの効率を高めることにもつながると期待される。

ある政策に基づく特定のプロジェクト・事業としての取り組みは、時限的な予算措置に伴いうちきられることが少なくない。産学連携教育は継続性が重要であり、労働局、ハローワークのように長期的に設置されることが見込まれる機関が側面的支援を行うことは、プラットフォームの維持・発展、「継続性」の担保にもつながりうるだろう。

(2) たえまない産業界のニーズ把握と教育内容への反映

地域産業の人材育成ニーズは常に変化していく。生徒の企業実習は教員と現場の貴重な接点となり、実習計画・目標や指導方法に関する意見交換から期間中の巡回指導、事後の実習内容や指導に関するフィードバックを着実にを行うことは、現場レベルでの高校と企業の意識のすりあわせの機会となる。

これに加え、高校の特徴や地域特性にあわせ、高校と地域産業界が学校ぐるみ、教員レベル、生徒レベルで日頃から多様な接点を模索・発展させれば、産業界のニーズ把握のチャンネルを広げることにつながる。

事例調査を通じて、地域における高校と企業の相互理解は未だ十分とはいえず、先進的な取組みのなかですら、それぞれの微妙な認識のずれを確認・調整しながらすすめていることがうかがえた。カリキュラムレベルでのリンケージを高めるためには、地域ぐるみの組織的なプラットフォームの構築に加え、日常的に高校と企業が個別にも接点をもつことを通じて、まず互いを知ることが改めて重要といえる。

また、教員の継続的な専門科目にかかる研修の受講は、教員の技術向上のみならず地域産業の実態把握と指導改善に直結する。研修にあたっての地域の職業訓練機関の活用、教員の研修受入企業の開拓・マッチングや企業から学校への講師派遣等にあたって、ハローワークのもつ情報の活用等が有効であろう。

(3) 産業ニーズの変化への生徒の対応力の育成

地域産業界のニーズに対応した教育のあり方として、生徒自身の対応力を育てる取組みも有効である。これには職業教育に加え、以下に示すようなキャリア教育、労働教育の3本柱での取組みが重要となろう。

企業や社会のリアルな情報提供をすすめるためには、小中学校段階からのインターンシップ等の拡充、ジュニア・インターンシップの活用、高校生のための就職ガイダンスの拡充等が期待される。なお、卒業生と在校生の接点を充実させることは、高校生の地域産業にかかわる継続的な情報収集にもつながる。

また、労働市場、労働法制、求職支援、卒業後の生涯職業教育やジョブ・カード訓練等にかかる知識、客観的に見て高卒者にはどのような労働移動や職業達成が見通せるのかといった知識(筒井 2006)を身につけさせることも重要であり、まず教員に対してこうした情報提供を充実させていくことが求められる。

さらに、事例調査のなかでも専門領域に加えて隣接分野、汎用性の高い技術・資格をバランスよく習得・取得させるなど、将来の進路選択の可能性を高める取組みが共通してみられたが、生徒の柔軟な専門性(本田 2009a)を高めるアプローチも重要である。

近年、普通科においても職業教育充実の機運が高まっており³⁰、以上のような方向性は、専門高校のみならず普通科における産学連携教育への取組みにあたっても参照できるものであろう。

参考文献

池田延己、「地域の中における高校福祉～函館大妻高校の実践」(函館大妻高等学校校長提供資料)

金崎幸子、2006、「日本の若年者就業支援策」小杉礼子・堀有喜衣編『キャリア教育と就業

³⁰ 大阪府立布施北高校のデュアルシステムへの取組み、東京都立足立新田高校における訪問介護員養成授業等。

支援』勁草書房

古閑博美編著、2001、『インターンシップ職業教育の理論と実践』学文社

佐々木享、2005、「中等工業教育史」 齊藤武雄・田中喜美・依田有弘編『工業高校の挑戦』
学文社

私立函館大妻高等学校ホームページ <http://www.hakodate-otsuma.ed.jp/>

田中喜美、2005、「危機に立つ高校工業教育」 齊藤武雄・田中喜美・依田有弘編『工業高校
の挑戦』学文社

筒井美紀、2006、『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不
一致』東洋館出版社

東京都立永福学園ホームページ

<http://www.eifuku-sh.metro.tokyo.jp/cms/html/top/main/index.html>

本田由紀、2008、「高校教育・大学教育のレリバンス」 谷岡一郎他編『日本人の意識と行動』
東京大学出版会

本田由紀、2009a、『教育の職業意義』ちくま新書

本田由紀、2009b、「専門高校生の職業への移行」小杉礼子編『若者の働きかた』ミネルヴァ
書房

山梨県立甲府工業高等学校ホームページ <http://www.kofu-th.ed.jp/>

山梨県立韮崎工業高等学校ホームページ <http://www.nirasakith.kai.ed.jp/>

山梨県教育委員会・(財) やまなし産業支援機構、2010、『平成 21 年度「地域産業の担い手
育成プロジェクト」(ものづくり分野) 成果報告書(3年次)』

労働政策研究・研修機構、2005、『新規学卒採用の現状と将来』(労働政策研究報告書 No.28)

労働政策研究・研修機構、2008、『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』(労働政策研
究報告書 No.97)

労働政策研究・研修機構、2009、『地方の若者の就業行動と移行過程』(労働政策研究報告書
No.108)

労働政策研究・研修機構、2010、『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』(調
査シリーズ No.81)

OECD、2011、「Education at a Glance」

第4章 大卒就職の変化と未就職卒業生支援

第1節 はじめに

2011年3月に4年制大学を卒業した学生の就職率(調査時点の就職希望者に占める就職者の割合)は、文部科学省・厚生労働省の調査によれば、91.0%と調査開始の1997年以来最低の水準だったとされる¹。こうした新規大卒者の就職環境の悪化がどのような背景のもとに起こっているのかを検討し、未就職のままの卒業する学生への支援の在り方を検討するのが本章の課題である。

ただし、ここでは未就職卒業生を卒業時点で就職活動を続けている者だけとは見ない。当初は就職希望だったが卒業時には就職活動をやめて非労働力化している場合も、また結果として「一時的な仕事」に就いた場合も含めて、少し幅広く就職支援の対象として検討したい。就職活動を途中で断念して卒業だけした場合や不安定な仕事に就いた場合、この後、求職者として労働市場に改めて登場することが十分考えられるからであり、また、職業能力開発・キャリア形成の上でも十分な機会が得られない可能性が高いからである。

新規大卒者の就職環境に大きな影響を及ぼすのは、まず企業がどのくらい新規大卒者を採用しようとしているのかという求人数と、卒業予定者のうちどのくらいの数の卒業予定者が就職を希望するのかという求職数である。

図表4-1は、卒業のほぼ1年前の時点における大卒求人倍率(=求人数/求職数)と大学卒業時点における未就職卒業生(=「学校基本調査」において進学も就職もしていない「左記以外の者」+「一時的な仕事に就いた者」+「死亡・不詳の者」)の卒業生に占める比率(=未就職率)の関係を見たものである。全体としては、求人倍率が低くなれば未就職率が高まり、逆に倍率が高くなれば無業率は下がるという関係があることは明らかで、未就職率上昇の大きな要因は求人倍率の低下であるといえる。さらに、図表では景気後退期(各年の卒業生の就職活動時期に対応するようにならして表示している)を灰色で示しているが、景気後退期には求人倍率が下がる傾向も確認される²。景気変動を背景に企業の毎年の採用計画は策定され、その影響が未就職卒業生数を大きく左右するというところだろう。

一方、求職数を規定するのはまず毎年の大学卒業生数である。これは1990年代には増加したが、ここ10年ほどは55万人前後と大きな変化はない。リーマンショック後の就職環境悪化の大きな要因は供給側の増加ということではなく、求人の減少のほうにあることは明らか

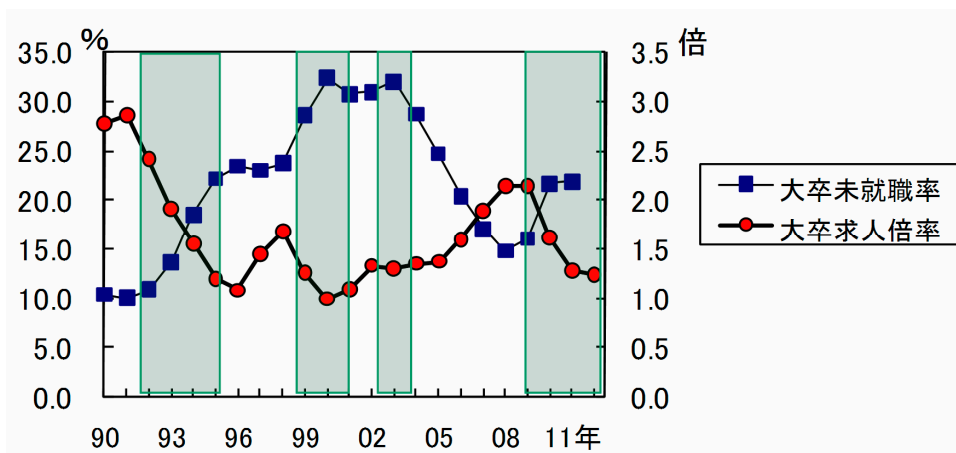
¹ 文部科学省・厚生労働省「大学等卒業生の就職状況調査」。同調査は、全国の大学から62校(平成22年度卒業生の場合)を選び、各大学で学生を抽出して(大学、短期大学、高等専門学校併せて5,690人)電話や面接調査を行うものである。

² 大卒採用活動は卒業の1年以上前から始まるが多いため、この調査も卒業のおよそ1年前に実施されている。景気変動の大きい現状を考えると、採用プロセスで求人予定数が変動することも考えられるので、ここで示す求人倍率が卒業時点まで同率のまま推移するとはいえない。

かである。

ただし、供給側には量的な変化は少ないものの質の上での変化が指摘されている。すなわち大学進学率は1990年の24.6%から2000年の39.7%、2011年の51.1%と一貫して上昇し、学力試験を課されることなく大学に入学してくる者が増えた。この結果、2000年代半ばには、これまでは異なる層が大学に進学してくるようになったという議論が盛んになされた（居神他 2005、溝上 2004 など）。こうした新たな大学生層では就職時における行動も意識も、またそれに対応した支援も異なる側面があることが指摘されている（JILPT 2007）。

図表 4-1 大卒求人倍率と大卒未就職率の推移



注 1：求人倍率は求人数／求職数。求人数は、リクルートワークス研究所が、従業員規模5人以上の全国の民間企業(2011年3月卒対象では7,142社)を対象に行ったアンケート調査から推計(実施時期はおよそ卒業の1年前)。求職数も同研究所の推計。

注 2：未就職率は文部省「学校基本調査」における「左記以外の者」、「一時的な仕事」及び「死亡・不詳」を合計したものを未就職者とし、これが卒業生数に占める比率である。「学校基本調査」では進学も就職もしていない者は1999年までは「無業」というカテゴリーがあったが、2000年以降は「左記以外の者」と表現されている。また、2004年からはここから「専修学校・外国の学校等入学者」が別掲されるようになった。ここでの未就職者には2004年以降の「専修学校・外国の学校等入学者」は含まない。

資料出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」、文部科学省「学校基本調査」

本章ではこうした認識から、大学生の側の求職行動や大学の対応の最近の状況とその背後にあるものを分析し、労働政策の視点から対応のあり方を検討する。以下の構成は、第2節で学力や専門教育と未就職卒業者の関係を整理し、第3節で大学の就職あっせんやキャリア教育の関係を概観したのち、第4節で大学が行ってきたキャリアセンターの充実などの施策が未就職卒業者を減らすうえで効果があったかを実証的に検討する。第5節での企業の採用行動からの現在の大卒労働市場の課題の検討を加えたのち、これらを踏まえて、第6節で労働政策の視点から現在の大卒就職・キャリア形成支援の在り方について若干の提言を行う。

なお、ここでの分析には、文部科学省の「学校基本調査」などの既存の統計と並んで、2005年、および2010年に労働政策研究・研修機構が実施した次の2つの調査を用いる。詳細は次のとおり。①2005年7月～8月に実施した「大学就職部／キャリアセンター調査」(以下、

調査1)。調査対象は、医学・看護学・宗教学の単科大学を除く、全国の4年制大学のうち2004年度に卒業生を出している全大学(617校)の就職部・キャリアセンターである。調査内容は、2005年3月卒業者の進路状況、ならびに各大学の就職・キャリア形成支援の実態等で、有効回収票は510票、有効回収率82.7%であった。②2010年5月下旬から6月上旬にかけて実施した「学卒未就職者に関する緊急調査・4年制大学調査」(以下、調査2)。調査対象は、調査1と同じ大学(統廃合された大学を除く)614校の就職部・キャリアセンターで、2010年3月卒業者の進路状況や支援の実態等を把握している。回収状況は、不能票1、有効回収票491で、有効回収率は80.1%であった。

第2節 大学生の「質」の課題とキャリア形成支援

1. 大学進学時の学力と未就職率

さて、労働政策研究・研修機構の調査1、調査2を用いれば、入学難易度別³に未就職率の変化をみることができる。図表4-2に示すように、設置者別に加えて、私立大学を大きく入学難易度によって3分したうえで、それぞれの大学群ごとに平均未就職率を2時点のそれぞれの調査について求めた。その時点での大学全体の未就職率を「学校基本調査」によって求めたものが最下段であるが、2005年卒(不況から景気改善に向かったころに就職活動)の未就職率24.7%に対して、2010年卒(好景気から一転したリーマンショック後に就職活動)は21.7%で、2005年卒より少し状況は良い。5つの大学群に分けてこの2時点の変化をみれば、国立、公立、私立の入学難易度の高い大学では、2010年のほうが未就職率は低い。しかし平均的なレベルとそれ以下のレベルの私立大学では、逆に2010年のほうが未就職率は高い。入学難易度の低い大学のほうが大学進学率の上昇による学生の変化を大きく受けており、そのことが大学間の未就職率の差を広げる要因の一つになったことは十分考えられる。

図表4-2 大学設置者・難易度性別 未就職卒業生比率の変化(2010年-2005年)

	2010年調査		2005年調査	
	平均未就職率 (%)	対象大学数 (校)	平均未就職率 (%)	対象大学数 (校)
対象計	23.0	487	23.8	494
設置者・入 学難易度				
国立	11.8	66	19.5	75
公立	14.8	39	18.7	47
私立(~45)	27.7	141	27.0	135
私立(46~56)	26.5	201	25.2	202
私立(57~)	15.3	40	19.8	35
「学校基本調査」	21.7		24.7	

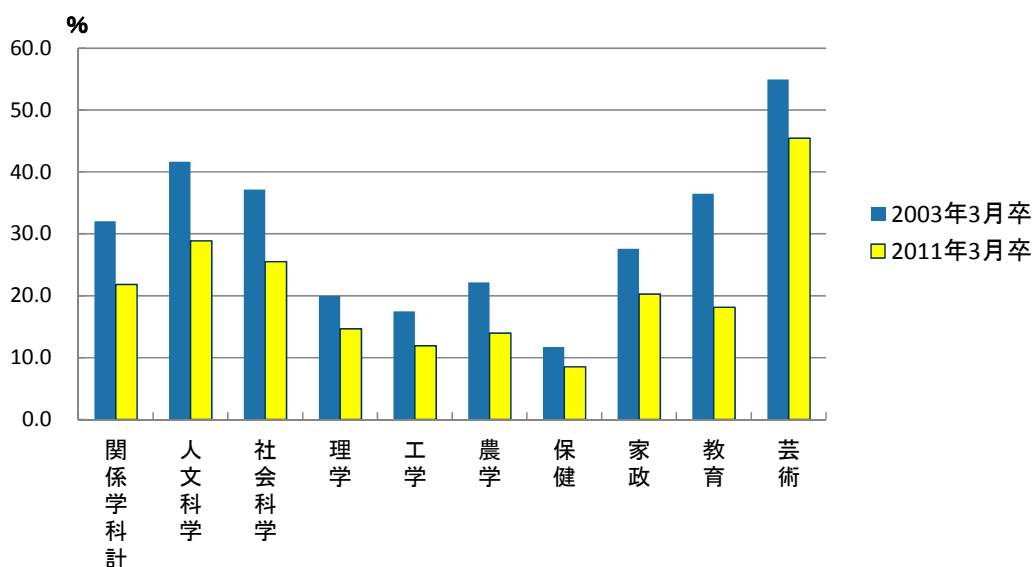
注：未就職卒業生は「学校基本調査」の卒業後の状況(に対応させた選択肢)のうち、「一時的な仕事」、「左記以外」、「死亡・不詳」の合計。未就職率は未就職卒業生数/卒業生数。

³ 設置者および私立大学を入学難易度によって3分したもの。入学難易度は2005年時点の代々木ゼミナールの偏差値ランキング(複合大学では主に社会科学系を基準)に基づき、偏差値57以上、56以下~46以上、45以下の3段階に分けている。

2. 大学での専攻と未就職率

大卒求職者の「質」という面では、大学の入学難易度からばかりでなく、大学でどのような教育を受けたかという視点からの検討も必要である。図表4-3は、卒業した学科系統別に未就職率を求め、近年で最も未就職率の高かった2003年と最新の2011年とで比較したものである。全般に2011年卒は2003年卒より未就職率は低いが、学科系統別の特徴、すなわち保健系、工学系、理学系、農学系でこの比率は低く、芸術系、人文科学系、社会科学系で高いという特徴は変わらない。これらの学科系統のうち学生が多いのはいわゆる人文社会系（人文科学系と社会科学系）で、いずれの年も卒業者の半数以上が人文社会系である。そのため、未就職卒業者の6～7割がこの学部系統である状況が継続している。

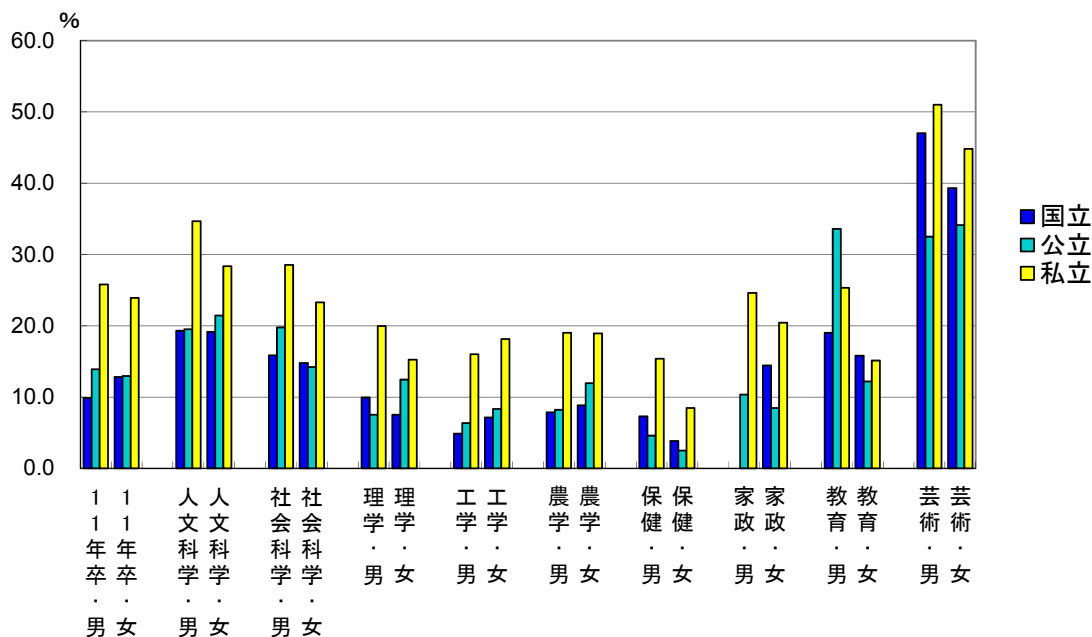
図表4-3 関係学科別未就職卒業者比率の変化（2003年卒と2011年卒）



注：未就職卒業者比率は、「学校基本調査」の卒業後の進路として、「左記以外の者（＝無業）」、「一時的な仕事」および「不詳」のいずれかの進路であった者が卒業者に占める比率。
資料出所：文部科学省「学校基本調査」

さらに図表4-4には2011年3月卒業生について性別・設置者別にこれを分解して示した。男女の違いはそれほど大きくはないが、設置者別では差異が大きく未就職率は私立大学で高くなっている。人文社会系は私立大学の比率が特に高いため、未就職卒業者に占める私立人文社会系卒業生はおよそ6割と多い。この未就職卒業生には私立人文社会系卒が多いという傾向は2003年卒でも共通している。先に見た入学難易度別の分析と合わせて、職業との接続の上で一貫して課題の大きいのが私立人文社会系の中位以下の難易度の大学であり、その課題がさらに大きくなっていると推測される。

図表4-4 性別・設置者別・関係学科別未就職卒業生比率（2011年卒）



注：未就職卒業生比率は、「学校基本調査」の卒業後の進路として、「左記以外の者（＝無業）」、「一時的な仕事」および「不詳」のいずれかの進路であった者が卒業者に占める比率。

資料出所：文部科学省「学校基本調査」

3. 教育内容と職業との関係

大学教育の内容については、その職業との関連性（レリバンス）についての議論が近年、注目されるようになった。そこで特に意識されているのは、未就職卒業生をだしがちな人文社会系の教育である。

まず、中央教育審議会の大学分科会では、2008年に大学教育の質を保証するという観点から学士課程の各専攻分野を通じて培うべき能力として「学士力」を定義したが、その内訳に、特定の学問分野に関する知識や理解と並んで、知的活動でも職業生活や社会生活でも必要なスキルと能力としての汎用的な能力や態度・志向性が挙げられた。さらに2009年には大学設置基準において社会的・職業的自立を図るために必要な能力を教育課程の内外を通じて培うための体制整備を求める答申が出される。大学教育において培うべき能力が、職業生活あるいは職業的な自立のために必要な能力であることが明示され、そのための体制の確立が各大学に求められたということである。「学士力」の定義と同時に、文部科学省高等教育局では日本学術会議に「大学教育の分野別質保証のあり方に関する審議」を依頼したが、その回答（2010）でもやはり大学教育と職業の接続の改善が強く求められた。「質」の課題とは大学教育の内容についての課題でもある。

また、ここに至るまで大学教育と職業との関係が議論されてこなかった背景には、わが国企業が新規学卒者を一括採用する慣行を維持してきたことがある。それは、空席となった特定の職務に充てるための採用でなく、事務・営業系といった大くくりの職種区分で「就社」

あるいは「メンバーシップ」採用（濱口 2009）と表現されるような採用である。それだけに、大学生に対して専門性に根差した職務能力ではなく「訓練可能性」や積極性、協調性などを重視してきたとされる（日本学術会議 既出）。こうした職務概念の薄い採用と、職業との接続を意識しない大学教育とは相互に関連して展開されてきた。大学教育の「質」を問題にすると、企業、さらには社会全体として、職業能力をどこでどう形成するのかという問題とも向き合うことになる。それは教育行政だけの課題ではない。

第3節 大学のあっせん機能の低下と「キャリア教育」

1. 大学のあっせん機能の低下

日本型の企業と大学との関係は、マッチングのプロセスにおいても特徴的な形態を発達させてきた。次の図表4-5は少し前の調査ではあるが、新規大卒者の就職活動の方法を欧州11か国と比較したものである（大学卒業時期は1995年）。我が国の大卒者が大学の就職部や教員など大学組織を通じて情報を得るという独特の就職活動をしていたことがうかがえる。日本の大学は、教育内容の上では職業との接続は弱い、一方で就職あっせんについては組織として大きな役割を果たしてきたといえる。

図表4-5 新規大卒者の就職活動の方法（複数選択）

単位：%

	日本	イタリア	スペイン	フランス	オーストリア	ドイツ	オランダ	イギリス	フィンランド	スウェーデン	ノルウェー	チェコ	合計
求人票や求人情報誌・求人広告をみて応募した	73.3	47.8	59.7	77.8	64.8	74.8	83.9	68.5	72.0	75.4	85.9	58.4	70.7
求人があるかどうか知らずに会社と接触した	14.0	69.8	43.4	82.7	64.6	60.2	69.1	40.1	62.8	63.1	39.1	65.0	53.2
自分で仕事を求める広告を出した	0.9	9.9	10.8	24.2	13.9	10.5	0.6	1.0	11.5	1.2	1.1	6.0	6.4
会社から誘いを受けた	11.9	19.3	7.8	8.9	4.6	11.9	19.1	9.2	20.5	17.1	18.7	24.8	14.6
公共職業安定所や学生職業センターを利用した	13.3	39.8	52.3	65.9	32.4	40.2	41.4	23.6	41.8	43.9	25.3	36.8	36.1
民間の職業紹介機関を利用した	13.3	13.8	32.8	19.2	12.8	3.8	53.7	25.1	3.5		6.6	18.1	18.7
大学の就職部や就職情報室を利用した	63.2	10.3	39.4	18.1	13.5	6.6	11.6	37.6	24.8	3.0	3.9	19.8	22.1
大学の先生に相談した	23.4	12.6	8.4	6.8	10.5	7.6	11.9	10.3	9.5	5.2	7.6	9.8	10.6
在学中に仕事をして関係をつくった	2.9	10.9	12.3	22.8	24.4	27.6	31.1	17.2	27.8	22.1	18.5	18.9	19.0
その他の個人的なつてを利用した （親、親戚、友達など）	21.1	53.7	47.4	38.0	35.8	25.8	37.0	25.4	19.2	22.5	16.1	37.2	30.6
自分で企業を起こした/自営を始めた	0.3	9.2	3.3	1.2	6.4	6.2	2.1	1.6	3.3		0.8	2.3	3.2
その他	10.5	7.8	39.9	11.3	6.4	9.4	5.0	7.2	4.3	4.7	4.4	4.0	9.6
有効回答総数（N）	2,676	2,143	2,127	1,274	1,485	2,302	2,254	2,883	1,795	2,207	2,648	1,739	25,533

資料出所：日本労働研究機構（2001）

こうした求人情報の伝達経路は、時を経て変化している。学科系統などで異なる面もあるが、大まかに言えば1970年代初めごろまでは、大学の就職指導部門や研究室など大学組織を経由した情報伝達を中心であったが、次第に学外の媒体が求人情報を媒介する方法が発達し、「リクルートブック」といった紙媒体が大学を通さずに、直接学生に配布されるようになっていった。さらに1990年代末になるとインターネット経由での情報伝達が増加し、我が国の就職活動の特徴であった大学の求人情報伝達経路として役割は小さくなりつつある⁴。情報経路が変わることで、学生の就職活動は大きく変わった。インターネット経由の求人情報

⁴ 沢田（2011）は大学のキャリアセンターの立場から、大学の求人情報の変化を詳述している。

ほどの大学の学生でもアクセスしやすいため公平性は高いが、一方で、知名度が高い企業に大量の応募者が集中したり、信頼性の低い情報に学生が右往左往するなどの課題も指摘されている。さらに、大学は求人情報を伝達するだけでなく、OB 情報を通じての水路付けや選択を支援する相談、カウンセリングなどの機能も持っていた。それだけに大学の資源を利用しないインターネット中心の就職活動は、活動を途中で放棄する学生の増加につながる可能性が大学の就職指導担当者から指摘されている（労働政策研究・研修機構 2006）。

ただし、現状でも大学組織が求人を伝え、あっせんするという機能を果たしていないわけではない。小杉（2007a）では、インターネット経由の情報による内定が早い時期に多いのに対して、大学就職部のあっせんによる内定は4年時の後半から卒業直後まで起こっていることを示し、早い時点で内定が得られなかった学生も大学組織を活用した活動を行うことで内定獲得に至る可能性があることを指摘し、さらに大島（2010）は、大学の就職部のあっせんで後半になって内定を得た場合、早期に決めた学生に劣らないよい労働条件の職を得ていることを明らかにし、大学によるあっせんの効果を指摘している。

2. 大学に求められた「キャリア教育」の変化

未就職卒業者の増加の背景に、大学が果たしてきたあっせん機能の低下があるという認識から、大学に対して事態の改善のための取り組みが求められるようになった。中教審答申に「キャリア教育」という言葉が初めて現れたのは1999年のことだが、それは、学校教育と職業生活の接続を改善するための具体的方策として示されたものであった。そこで「キャリア教育」として例示されていたのは、インターンシップやキャリアアドバイザーの導入・配置、進路ガイダンス、カウンセリングの充実などである。その後、2003年の「若者自立・挑戦プラン」では、キャリア教育総合計画が文部科学省の政策として掲げられ、高等教育については「インターンシップ等のキャリア教育」という表現で示されていた。このころまでの「キャリア教育」は正規の教育課程内の教育としてではなく教育課程外の学生支援に近い位置づけで、これまで大学が担ってきたあっせん機能の延長線上に位置づけられていたといえる。その後、2008年には、やはり学校から社会・職業への移行が円滑に行われなくなったという認識の下に、中央教育審議会に新たにキャリア教育・職業教育部会が設置された。ここでは「キャリア教育」に対して「社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育」(同部会 2009, p.9) という新たな定義を与えた。同時に、同審議会大学分科会では前述のとおり、2009年に社会的・職業的自立に関する指導を教育課程の実施及び厚生補導を通じて培う体制を整備するよう提言し、大学設置基準の改正がおこなわれた。この過程で、教育内容と職業との接続が議論の中心になってくるのである。

こうした展開に伴い「キャリア教育」の示す範囲は変わったと考えられる。2000年代の前半までは教育課程外の就職指導部門が中心となる教育活動であることが多く、正規の教育課程内にキャリア関連の科目を置く大学は一部にとどまっていた。「キャリア教育」を大学の教

育課程全体の問題として受けとめ、教育内容に踏み込む改革に取り組む大学が増えたのは2000年代後半である。「キャリア教育」の範囲が時期によって異なると思われることから、以下では、主に教育課程内での取り組みを通じたものをキャリア教育と呼び、主に厚生補導を通じたものをキャリア形成支援と呼ぶことにする。そのうえで、まずキャリア形成支援の実態と課題を検討する。比較的早くから多くの大学が取り組んできた支援であり、労働政策の視点からの支援と親和性が高いと思われるからである。続く第4節では、キャリア形成支援担当者(キャリアセンター)からみた未就職のまま卒業する学生の現状を確認したうえで、キャリア形成支援の取り組みが職業との接続を円滑にするために、どの程度効果があったのか、先の調査1、調査2を基に実証的に検討する。

第4節 大学におけるキャリア形成支援の現状と効果

1. キャリアセンターからみた学生の課題と支援

2010年に実施された調査2から、キャリア形成支援を主に担ってきたキャリアセンター⁵からみた学生の就職活動、特に未就職のまま卒業する学生の特徴を明らかにする。なお、最初にみたとおり、私立人文社会科学系の入学難易度中位以下の大学に特に課題が集中していると思われるので、この部分に特に焦点を当てたいが、この調査では学部系統の把握が不十分で全学レベルでの分析しかできない。したがって、私立の中位以下の大学という枠での分析にとどまる。

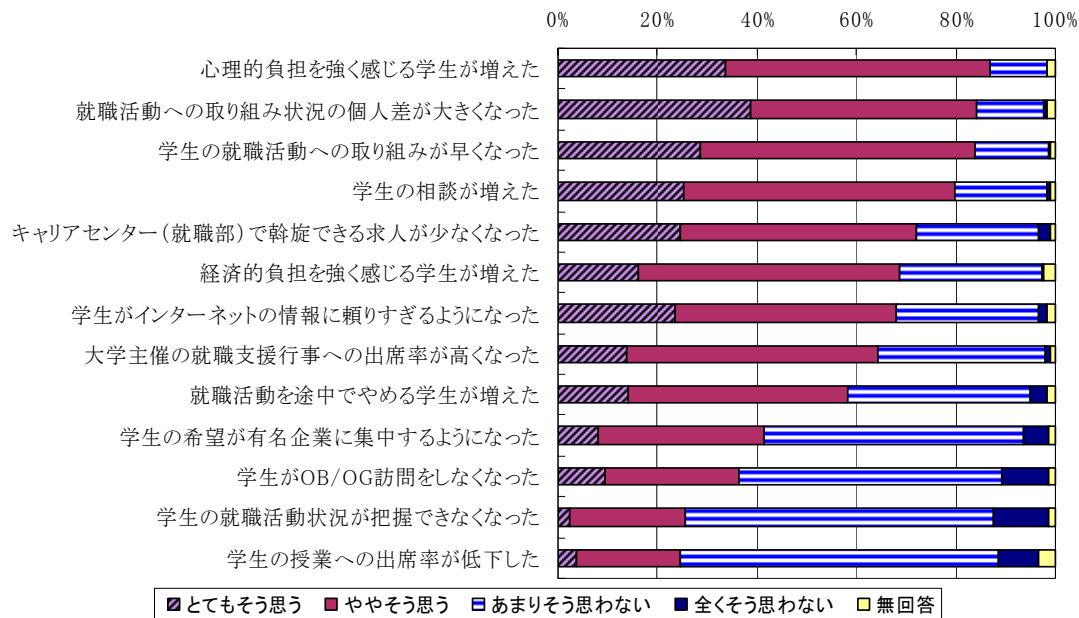
まず、図表4-6はリーマンショック前と比べた時の学生の就職活動の変化である。就職活動に心理的負担を強く感じる学生が増えて相談が多くなり、取組状況の個人差が大きくなるという特徴と、キャリアセンターであっせんできる求人が少なくなるとともにインターネット情報に頼りすぎる傾向が多く大学の指摘された。これを私立の中位以下の大学に限り、さらにその卒業生の未就職率別に見たのが図表4-7である。

右端の国立大学は比較のために加えたが、これと比べると、中位以下の私立の特徴は先に挙げた傾向がさらに顕著なことである。未就職率によって3グループに分けた上で、このグループ間の差異を検討すると、未就職率の高いグループでは、学生の状況が把握できなくなる傾向や就職活動を途中でやめる学生が増える傾向が強い。また、学生の有名企業志向もこのレベルの大学の中では比較的高い(有名企業志向は、国立や難関私大のほうが指摘する大学が多く、中位以下では少ない)。これは、未就職率が低い大学で就職支援行事への参加者の増加を指摘する大学が多く、同時に有名企業志向があまり指摘されないのと対照的である。中位以下の私大では、キャリアセンターの支援が学生によく届いている場合、インターネットの情報だけで動くことが少なくなり、(そのため)有名企業ばかりに集中して応募するよう

⁵ この調査は、大学キャリアセンターまたは就職部を対象として実施された。以下、就職部もキャリアセンターに含む。

な行動はとらず、結果として未就職で卒業する学生が少なくなるという関係があることが推測される。

図表 4-6 2~3年前（リーマンショック前）と比べた就職活動の変化



図表 4-7 2~3年前（リーマンショック前）と比べた就職活動の変化
（私立中位以下、「とてもそう思う」+「ややそう思う」） 単位：%

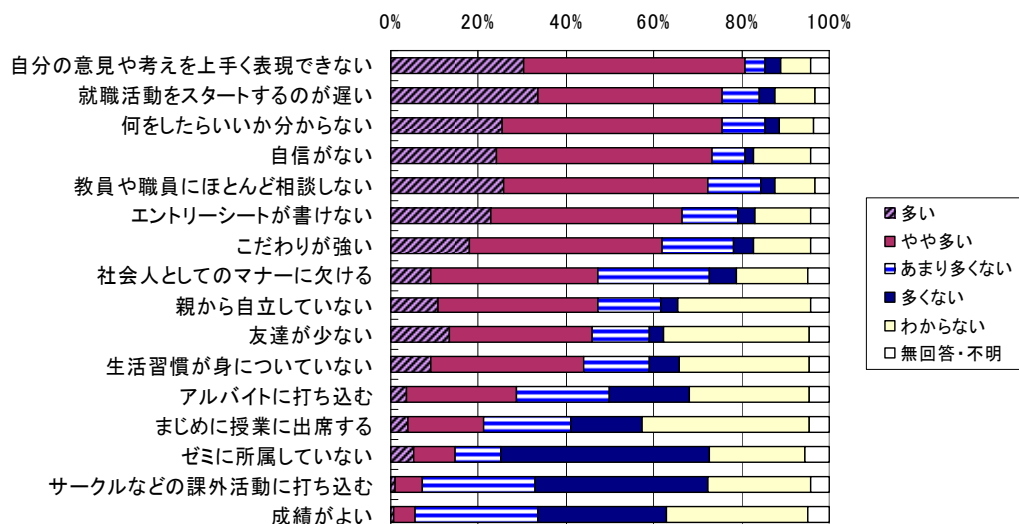
	私立（～56） 未就職率別				国立 N=65
	計 N=339	20%未満 N=110	20～30% 未満 N=100	30%以上 N=129	
心理的負担を強く感じる学生が増えた	90.3	87.3	92.0	91.5	81.5 +
就職活動への取り組み状況の個人差が大きくなった	90.0	86.4	95.0	89.1	76.9 **
学生の就職活動への取り組みが早くなった+	83.8	87.3	88.0	77.5	84.6
学生の相談が増えた	79.9	80.9	80.0	79.1	84.6
キャリアセンター（就職部）で斡旋できる求人が少なくなった	81.1	76.4	84.0	82.9	50.8 ***
経済的負担を強く感じる学生が増えた	73.5	72.7	75.0	72.9	64.6
学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった	70.5	63.6	76.0	72.1	61.5
大学主催の就職支援行事への出席率が高くなった+	62.8	70.9	60.0	58.1	76.9 *
就職活動を途中でやめる学生が増えた**	70.2	58.2	75.0	76.7	23.1 ***
学生の希望が有名企業に集中するようになった+	38.6	30.9	38.0	45.7	52.3 *
学生がOB/OG訪問をしなくなった	42.5	37.3	44.0	45.7	20.0 **
学生の就職活動状況が把握できなくなった**	30.4	19.1	33.0	38.0	12.3 **
学生の授業への出席率が低下した	23.9	20.0	27.0	24.8	20.0

+p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001水準で有意、国立の欄の表示は国立と私立（～56）の差の検定。

図表 4-8 は、進路が決まらないまま卒業する学生の特徴をどうとらえているかを尋ねた結果である。自分の意見や考えを上手く表現できない、何をしたらいいかわからない、自信がない、相談しない、エントリーシートが書けない、といった就職活動の最初の段階から「で

きない」という学生像が浮かび上がる。単にスタートが遅いというだけではない⁶。これについても中位以下の私立大学の場合に絞ると、国立に比べ全般に「できない」という指摘が多い。さらに未就職率別に検討すると(図表4-9)、未就職率が高いほうが「できない」を指摘する大学は多く、特に「エントリーシートが書けない」「社会人としてのマナーに欠ける」は差も大きく、指摘する大学も多い。

図表4-8 キャリアセンター担当者からみた進路が決まらないまま卒業する学生の特徴



図表4-9 キャリアセンター担当者からみた進路が決まらないまま卒業する学生の特徴 (私立中位以下、「多い」+「やや多い」) 単位：%

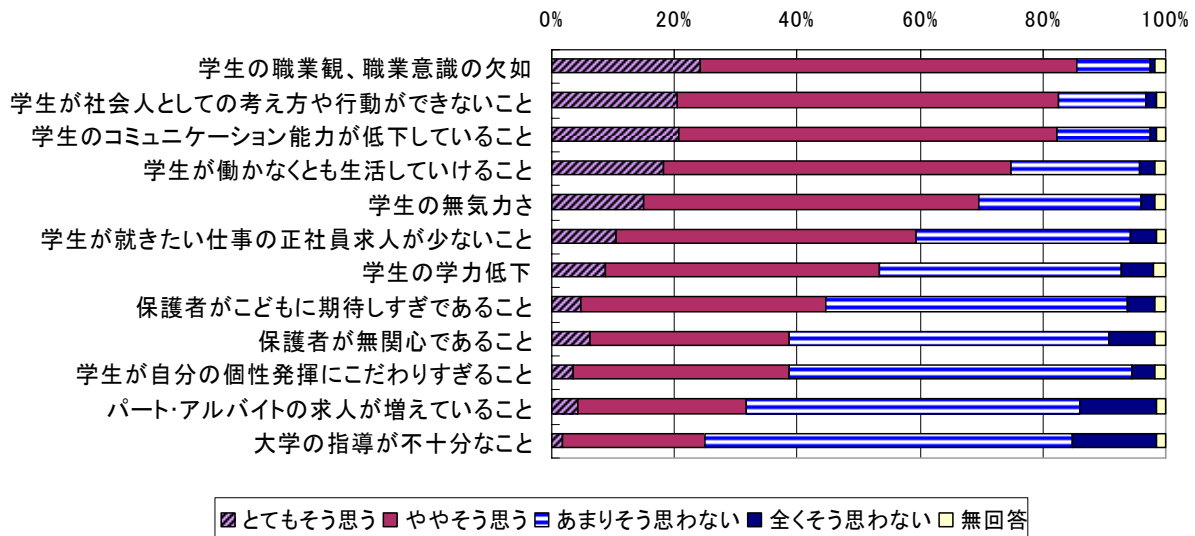
	私立(～56)未就職率別				国立 N=67
	計 N=344	20%未満 N=111	20～30% 未満 N=102	30%以上 N=128	
自分の意見や考えを上手く表現できない	85.8	81.1	87.3	89.8	62.7 ***
就職活動をスタートするのが遅い	83.7	80.2	83.3	88.3	49.3 ***
何をしたらいいかわからない	80.5	75.7	84.3	82.8	56.7 ***
自信がない	77.6	72.1	82.4	79.7	55.2 ***
教員や職員にほとんど相談しない	78.5	80.2	79.4	76.6	56.7 ***
<u>エントリーシートが書けない*</u>	<u>74.7</u>	<u>72.1</u>	<u>69.6</u>	<u>82.8</u>	<u>40.3 ***</u>
こだわりが強い	64.0	64.9	61.8	65.6	56.7
<u>社会人としてのマナーに欠ける+</u>	<u>54.1</u>	<u>45.0</u>	<u>57.8</u>	<u>59.4</u>	<u>25.4 ***</u>
親から自立していない	52.3	50.5	53.9	53.1	28.4 ***
友達が少ない	46.8	44.1	48.0	48.4	38.8
生活習慣が身につけていない	48.8	43.2	48.0	55.5	25.4 ***
<u>アルバイトに打ち込む+</u>	<u>35.2</u>	<u>30.6</u>	<u>29.4</u>	<u>43.0</u>	<u>11.9 ***</u>
まじめに授業に出席する	23.3	18.0	20.6	28.9	14.9
<u>ゼミに所属していない*</u>	<u>13.4</u>	<u>6.3</u>	<u>17.6</u>	<u>15.6</u>	<u>9.0</u>
サークルなどの課外活動に打ち込む	8.7	9.0	8.8	7.8	4.5
成績がよい	5.2	1.8	7.8	6.3	4.5

+p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001水準で有意、国立の欄の表示は国立と私立(～56)の差の検定。

⁶ 濱中(2007)では、就職活動を始める時期が早いことは入学難易度の高い大学の場合には内定獲得率を高めるが、入学難易度が低い大学の場合には、就職活動が早いことが必ずしも内定獲得率を高めないと明らかにしている。

次の図表4-10は、より一般的な意見として大卒無業・フリーターが増加する理由をどうみるかを尋ねた結果である。職業観・職業意識の欠如から、社会人としての考え方や行動ができない、コミュニケーション能力の低下、無気力、学力低下など、前問と共通する「できない」学生像がそこにみえる。特に未就職率の高い大学でこれらを指摘する傾向が強い(図表4-11)。

図表4-10 キャリアセンター担当者の大卒無業・フリーター増加への意見



図表4-11 キャリアセンター担当者の大卒無業・フリーター増加への意見

(私立中位以下、「とてもそう思う」+「ややそう思う」) 単位：%

	私立(～56)未就職率別				国立 N=67
	計 N=342	20%未満 N=111	20～30%未満 N=102	30%以上 N=129	
学生の職業観、職業意識の欠如*	88.6	82.9	88.2	93.8	79.1 *
学生が社会人としての考え方や行動ができないこと+	87.7	83.8	85.3	93.0	65.7 ***
学生のコミュニケーション能力が低下していること*	86.3	80.2	85.3	92.2	74.6 *
学生が働かなくとも生活していけること	77.2	76.6	76.5	78.3	65.7 +
学生の無気力さ*	77.8	73.0	73.5	85.3	55.2 ***
学生が就きたい仕事の正社員求人が少ないこと	60.8	57.7	58.8	65.1	46.3 *
学生の学力低下***	64.3	53.2	58.8	78.3	22.4 ***
保護者がこどもに期待しすぎであること	44.4	45.0	46.1	42.6	44.8
保護者が無関心であること	45.6	43.2	41.2	51.2	20.9 ***
学生が自分の個性発揮にこだわりすぎること	41.5	38.7	38.2	46.5	28.4 *
パート・アルバイトの求人が増えていること	31.3	29.7	31.4	32.6	37.3
大学の指導が不十分なこと**	29.2	20.7	25.5	39.5	14.9 *

+p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001水準で有意、国立の欄の表示は国立と私立(～56)の差の検定。

中位以下の私立大学には、大学進学者層の変化を大きく受けた大学が多いであろう。未就職卒業者の多い大学ほどそれが顕著なのかもしれない。就職活動に取り組む以前の課題の多い学生像がここからは見えてくる。

2. キャリア形成支援と職業への円滑な移行の関係

では、大学が取り組んできたキャリア形成支援にはこうした学生たちの職業への移行の円滑化に効果を持たないのか。

すでに労働政策研究・研修機構（2007）では、2005年に実施した調査1をもとに大学のキャリア形成支援のあり方と学生の内定獲得との関係について検討している。これは、大学キャリアセンターへの調査と大学4年生の調査を接続して分析したもので、ここで、堀（2007）は大学の入学難易度が中位以下の私立大学においては大学の支援を利用するか否かが学生の正社員内定にプラスの効果を持つことを指摘し、小杉（2007）は、インターンシップや企業実習を実施している大学の学生や、就職手帳やエントリーシートの書き方指導などを役立たせた学生が内定獲得する傾向があることを明らかにした。キャリア形成支援の取り組みのいくつかは内定獲得に一定の効果を持っているということである。

しかしこの分析では、一方で、キャリア形成支援を担当する教員が多い大学で内定獲得率が低かったり、キャリア形成支援にかけた予算の多寡が内定獲得率に影響しなかったりする事実も明らかにしており、キャリア形成支援体制の充実が学生の職業への移行を円滑にするとは単純には言い切れないことも指摘している。すなわち未内定者を出しがちな大学はそれゆえに教員の配置などキャリア形成支援の体制を整えていることが多いが、その効果は内定獲得率を大学間で比較することでは明らかにできなかったのである。そこには個々の大学の労働市場でのポジションが大きく異なることがあり、この分析においても大まかな入学偏差値の違い（私立大学のみ3区分）で統制はしているのだが、それだけでは十分統制しきれない影響があるため、大学の就職支援体制の充実が内定率獲得へのプラスの効果に結びつかなかったと推測されている。この影響を除去して、就職・キャリア形成支援の効果を検討する必要がある。

そこで、ここでは、卒業者の職業への移行状況（＝未就職率）を個々の大学ごとに2時点で比較し、この変化に対して各大学のキャリア形成支援のあり方がどのような影響を与えるかを検討する。これによって労働市場における大学のポジションの違いの影響は大幅に除去されよう。また、学生が採用内定を獲得できるか否かは、時の景気状況、労働力需給がこれを大きく左右するものだが、同じ2時点をとればどの大学もマクロ的には同様の景気変化の影響を受けていることになり、変化に注目して分析すれば、景気変動の要因もかなり除去できるのではないかと思われる⁷。

⁷ 地域や業界によっては、我が国全体の2時点の景気動向とは異なる傾向がみられる可能性もある。地域については、大学所在地の情報を分析に加えることで考慮できるが、就職先の産業については調査では十分な情報が得られないため、考慮に入れられない。

さて、各大学のキャリア形成支援のあり方は次の変数によってとらえることにする。まずキャリアセンターの組織体制と予算である。2005年の調査1では、事務組織の専任職員数と年間予算（人件費を除く）が把握されているのでこれを用いる。なお、大学の規模により当然これらは異なるので、変数としては、これを卒業生100人あたりに置き換えたものを用いる。さらに、その組織がどれだけ活性化しているか、担当者の熱心さなどが支援の効果を左右するだろう。調査1では、各大学の就職支援・キャリア形成支援の自己評価を「100点満点にして何点ぐらいか」と尋ねているが、これを支援の質を示す変数として用いることにする。

これらの要因と未就職率の変化（2010年の未就職率－2005年の未就職率）との関係を図表4-12に示した。左が対象大学全体について、右が中位以下の選抜性の私立大学のみを抽出した時の結果である。

図表4-12 2005年時点のキャリア形成支援組織体制と未就職率の変化
(2010年未就職率－2005年未就職率)

a. 卒業生100人当たりキャリア形成支援経費別						
	対象校全体			うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校数	平均値	標準偏差	対象校数	平均値	標準偏差
50万円未満	70	-4.53	7.73	17	-1.61	9.66
50～150万円未満	85	-1.37	6.94	52	0.87	7.08
150～300万円未満	89	-0.12	8.48	67	1.10	8.75
300万円以上	76	0.52	10.22	68	0.41	10.56
合計	320	-1.26	8.57	204	0.59	9.06
	<i>p</i> < .01			<i>n.s.</i>		
b. 卒業生100人あたりキャリア支援担当専任職員別						
	対象校全体			うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校数	平均値	標準偏差	対象校数	平均値	標準偏差
0.5人未満	126	-3.95	6.57	44	-1.64	7.34
0.5～1人	115	-0.13	6.41	87	0.70	6.20
1～2人	83	1.47	10.21	72	2.50	10.14
2人以上	35	-1.14	12.75	34	-1.45	12.81
合計	359	-1.20	8.50	237	0.50	8.96
	<i>p</i> < .001			<i>p</i> < .10		
c. 就職支援・キャリア形成支援への自己評価(点)						
	対象校全体			うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校数	平均値	標準偏差	対象校数	平均値	標準偏差
0～60点	77	-2.21	9.24	37	0.89	11.03
～70点	98	-0.61	7.67	72	0.45	7.95
～80点	121	-1.02	8.55	80	0.46	9.19
～100点	49	-1.56	9.15	36	0.37	8.90
合計	345	-1.25	8.54	225	0.51	9.04
	<i>n.s.</i>			<i>n.s.</i>		

対象大学全体の結果で統計的に有意なのは、「a. キャリア形成支援経費」と「b. 担当の専任職員数」であるが、内訳を検討すると、マイナスが大きい（＝未就職者の減少幅が大きい）のはむしろ組織整備に経費を投じていない大学であり、担当職員の配置が最も少ない大学である。「c. 職業教育・キャリア形成支援への自己評価」においては有意差は見られなかったものの、やはり対象校全体では、自己評価点が低いグループにおいて未就職卒業生の減少があることが示されている。ここだけを見ると、キャリア形成支援の体制整備はしないほ

うが未就職卒業者の減少にはプラスのように見える。しかし、先にみた大学の選抜性をはじめ、他の条件をコントロールしなければ、その関係は実はわからないのではないかと。

そこで右側の私立の中位以下の大学のみ抽出した結果であるが、これを見ると、「b. 担当の専任職員数」に弱い関係が見られるものの、残りの2つの変数は有意でなく、「c. 職業教育・キャリア形成支援への自己評価」についてはむしろ点が低いほうがプラスが大きいという逆の傾向も見られる。多変量を同時に投入して分析する必要がある。

大学におけるキャリア形成支援の現状を把握するために、もうひとつ、キャリアセンターから見た教員との連携状況をみておく。調査1からは、教員との連携、および頻繁な情報交換が行われているかどうかについての認識と、7つの種類の支援（「就職ガイダンス」「進路希望調査・求職登録」「業界・企業の研究会」「個別の相談・指導」「学内推薦による応募」「インターンシップなど企業での実習」「キャリア形成支援のための講義」）の実施者が教員であるか否かの情報が得られるので、これを教員のキャリア形成支援への関与度を示す指標とする。大学設置基準に示されているとおり教育課程内での教員の対応も求められているところであるが、キャリア形成支援への教員の関与は今後のそうした展開に向けてのステップとも位置づけられる。

教員の関与度を示す3つの変数と未就職卒業者比率の関係を見たのが表4-13である。

図表4-13 2005年時点の教職連携状況と未就職率の変化
(2010年未就職率-2005年未就職率)

a. 就職担当教員と職員との連携ができています				うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校全体			対象校数	平均値	標準偏差
	対象校数	平均値	標準偏差			
とてもそう思う	75	-0.55	8.40	49	2.07	7.87
ややそう思う	170	-0.52	8.58	120	0.69	9.23
あまりそう思わない	104	-2.05	8.27	64	-0.11	8.69
まったくそう思わない	12	-6.91	8.10	6	-7.52	11.26
合計	361	-1.18	8.50	239	0.55	8.94
	<i>p</i> < .05			<i>p</i> < .10		
b. 就職部と大学教員は頻繁に情報交換をしている				うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校全体			対象校数	平均値	標準偏差
	対象校数	平均値	標準偏差			
とてもそう思う	26	-0.15	7.82	18	1.93	8.06
ややそう思う	120	0.19	8.53	82	1.65	9.12
あまりそう思わない	190	-1.52	8.12	122	0.23	8.59
まったくそう思わない	28	-5.75	9.67	17	-3.91	10.52
合計	364	-1.19	8.47	239	0.55	8.94
	<i>p</i> < .01			<i>n.s.</i>		
c. 就職支援への教員参加度				うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校全体			対象校数	平均値	標準偏差
	対象校数	平均値	標準偏差			
なし	16	0.28	14.06	10	1.41	17.53
1種類	71	-0.61	9.12	46	0.89	10.29
2種類	75	-1.43	7.07	48	0.77	6.55
3種類	60	-2.59	7.04	37	-0.89	6.73
4種類	42	0.82	7.39	25	3.83	6.70
5種以上	38	0.29	9.94	29	1.92	10.56
合計	302	-0.85	8.49	195	1.08	9.01
	<i>n.s.</i>			<i>n.s.</i>		

対象大学全体では、「a. 教員との連携」および「b. 頻繁な情報交換」との関係が有意であるが、やはり「まったくそう思わない」という場合に最も未就職卒業者比率が低下するという皮肉な関係になっている。就職支援の諸活動への教員参加については、一貫した傾向はみられない。また、これを中位以下の私立大学に限ると、大まかな傾向は変わらないが、変数の有意さは低下し関係に意味が見えなくなってくる。やはり影響を与える他の変数をコントロールしての検討が必要である。

3. 未就職率の変動に対するキャリア形成支援の効果の分析

以下では、2005年から2010年の間に起こった未就職率の変化に各大学のキャリア形成支援のあり方がどの程度の影響を持つのか、重回帰分析を用いて検討する。

被説明変数は、〈2010年の未就職率－2005年の未就職率〉で、数が多いほど移行が円滑でなくなる方向に変化したことになる。投入する説明変数は、キャリア形成支援のあり方については先に作成した6つの変数となる。また、キャリア形成支援のあり方とは独立に未就職率の変化に影響を及ぼすと考えられる変数として、2005年時点の未就職率、大学の設置者と選抜性による類型、大学所在地⁸を投入する。説明変数の詳細は下記のとおり。

<説明変数>

卒業者 100 人あたりキャリア支援経費（万円）

卒業者 100 人あたり専任職員（人）

就職支援自己評価（100 点）

就職担当教員との連携（1（まったくそう思わない）－4（そう思う）の4段階）

教員との頻繁な情報交換（1（まったくそう思わない）－4（そう思う）の4段階）

教員関与度（0－5点）

<統制変数>

2005年の未就職卒業者比率

設置者・入学難易度：国立、公立、私立（偏差値 45 以下）、私立（偏差値 46～56）、私立（偏差値 57 以上）（私立（偏差値 45 以下）を基準としてダミー変数化）

大学所在地：北海道・東北、北関東、南関東、中部・東海、近畿、中国・四国、九州・沖縄の7区分（九州・沖縄を基準としてダミー変数化）

表4-14には、この重回帰分析の結果を示した。まずモデル(1)の各大学のキャリア形成支援以外の要因だけを投入したモデルに対して、キャリア形成支援のあり方に関わる6つの変数を投入したモデル(2)を比べてみると、モデル(2)では決定係数が明らかに改善しており、追加したキャリア形成支援関連の変数に意味があることがわかる。キャリア形成支援の個々

⁸ 大学所在地は、この間の景気変動に地域による差異が大きかったことを考慮していた。

の変数では、就職支援の自己評価と就職・キャリア形成支援の専任職員数とが統計的に有意になっている。キャリア形成支援経費についても標準化係数はマイナスとなっており、キャリア形成支援の体制を整備し、充実した支援を行なうことが未就職卒業者を減らす上で効果があることが示された。

入学偏差値中位以下の私立大学に限って、同じ分析をしたものがモデル(3)、モデル(4)である。こちらもほとんど同様に、就職支援の自己評価と就職・キャリア形成支援の専任職員数とが有意に未就職卒業者率を減少させる効果を示している。

一方、キャリア形成支援のあり方として重要だと思われる教員と連携に関わる変数は、いずれのモデルでも有意な結果をもたらさなかった。2005年時点で教員との連携ができよく情報交換をしていると自己評価していても、それが職業への移行を促進するだけの支援にはなっていなかったということだと思われる。

図表4-14 未就職率の変化(2010年-2005年)の規定要因
—キャリア形成支援の効果に注目して—

	対象大学計		うち偏差値56以下の私立	
	モデル(1) 標準化係数	モデル(2) 標準化係数	モデル(3) 標準化係数	モデル(4) 標準化係数
05年未就職卒業者比率	-0.402 ***	-0.436 ***	-0.337 ***	-0.326 ***
設置者・入学 難易度(基準: 私立45以下)				
国立	-0.410 ***	-0.693 ***		
公立	-0.248 ***	-0.376 ***		
私立(46~56)	-0.104	-0.267 ***	-0.080	-0.257 **
私立(57~)	-0.279 ***	-0.410 ***		
大学所在地 (基準:九州・ 沖縄)				
北海道・東北	0.016	0.058	0.033	0.039
北関東	0.017	0.025	0.051	0.078
南関東	-0.061	-0.014	-0.070	-0.087
中部・東海	0.003	0.016	-0.038	-0.023
近畿	-0.016	0.031	-0.031	-0.030
中国・四国	-0.054	-0.009	-0.076	-0.004
卒業者100人あたりキャリア支援経費		-0.029		-0.052
卒業者100人あたり専任職員		-0.199 *		-0.236 *
就職支援自己評価(100点)		-0.176 **		-0.233 **
就職担当教員との連携(4段階)		0.002		0.009
教員との頻繁な情報交換(4段階)		0.036		0.021
教員関与度		0.004		-0.001
R2 乗	0.243	0.358	0.139	0.267
調整済み R2 乗	0.220	0.311	0.109	0.196
N	364	250	239	158

注: *p<.05, **p<.01, *** p<.001 水準で有意。

この節での検討をまとめると、2005年の各大学のキャリア形成支援体制やその活動状況が、2005年から2010年にかけての未就職卒業者の増減にどう影響したかについては、一義的にはプラスの効果が見られないが、2005年時点の未就職率等の影響をコントロールすれば、キャリア形成支援の充実は未就職卒業者を減らす一定の効果が見られた。

ただしそれは、各大学の状況を一転するほど大きなものではない。ここには、入学難易度の低い大学ほど学生の変化が大きく、学生が就職活動に向かう前提から大きく崩れてきてし

まったという背景がある。

以下には、こうした事情をよく伝える調査2の自由記入欄への意見を紹介する。未就職率30%以上の中位以下の私立大学の記述であるが、キャリアセンターの職員ができることを超えた課題が強く認識されている。先に紹介した大学設置基準が、学生の社会的・職業的自立を図るための能力を培う体制を教育課程の内外を通じて整備することを求めるようになったのは、こうした事態の進行が背景にあつてのことであろう。キャリア形成支援ばかりでなく、大学の教育資源を挙げてのキャリア教育が求められるようになっている。

未就職率30%以上の私立大学の自由記入欄からの抜粋

“基礎学力の低い学生、基礎学力はあってもコミュニケーション能力の低い学生、職業意識の低い学生、また社会人としての考え方や行動ができない学生等多様な学生の就職支援やキャリア形成支援をするためには、大学全体で支援体制を整備する必要があると考える。”

“現状の狭い世界に満足し、将来のことを考えたり、そのために行動する必要性を感じていない学生への動機付けが課題である。”

“学生の二極化が進み、従来のキャリア教育・キャリア形成支援では足りない（キャリア教育以前の基礎的学力・社会適応力などが不足した）学生が増えているので、従来のキャリア教育の見直し・修正が必要となっていると思われる。”

“「深海魚」に象徴されるような、深く自分の海へ潜りこみ外に向けて反応しない学生、依存する学生、待ちの学生が増加。さらに、心的要因をかかえた学生が増加している。新入生時から、大学生生活4年間とその先の人生すべてを見据えた「キャリア教育」が重要だと考えます。現在、就職内定をゴールにしがち「キャリア教育」に偏っているように思えます。大学生生活4年間とその先のための「社会人基礎力」を、学生自身が主体的に取り組むようなしかけを持ったプログラムが必要。マンツーマンの対応が求められていると思います。”

“企業が新卒大学生に求める「社会人即戦力」を限られた大学生生活期間の中で「大学教育」として、教育指導する限界を痛感しています。大学で行っている就職支援、キャリア形成支援の中身は、義務教育における「基礎学力」、家庭や地域社会における道徳、マナーに関する指導など本来の大学教育以前の問題なのではないかと疑問を感じながら指導をしています。社会の物質的成熟度が高まり、精神的成熟度が低下している中での「教育」を見直す時期なのかも知れません。”

“大学4年間でのキャリア形成には限界がある。多くの大学でのキャリア支援は、より積極的に活動する学生の為のものが多く、本来支援が必要と思われる学生には、行き届かない。よく言われる二極分化を促している可能性もある。キャリア形成に関しての科目は必修化する必要があると思われる。是非、文部科学省と厚生労働省の真の連携をお願いしたい。”

なお、こうした課題を強く感じているのが、未就職卒業者の多い私立大学であるが、国公立でも同様の傾向を指摘する意見が見られた。学生の質が大きく変わったのは入学難易

度の低い大学であるが、国公立大学のなかにも、程度の違いはあるが、学生像の変化を示す意見が見られた。国公立大学にとっても他人事ではなくなっているのではないだろうか。

“様々な学生が入学するようになり、「就職支援やキャリア支援」以前の対応に苦慮することが多くなったと感じます。学生全体に対応できればよいのですが、現状はやる気のある学生へのサポートが主となっています。”

“大学の授業についていけない学生が就職活動を自発的に行うとは想定しにくい。そのような学生をはじめとして、就職意識の薄い学生達を如何にして支援の現場に参加させるかが課題となっている。”

“学生が職業観を育むための措置は大学入学後のカリキュラムやその他の取り組みによる支援も必要と思いますが、大学に入学する前の過程で、その基礎となる機会の提供も重要なことと思います。大学に入学する前までに、社会で働くことの意味や社会人としてのマナーについて、初中等教育及び家庭内教育で教えていく方策が求められると思います”。

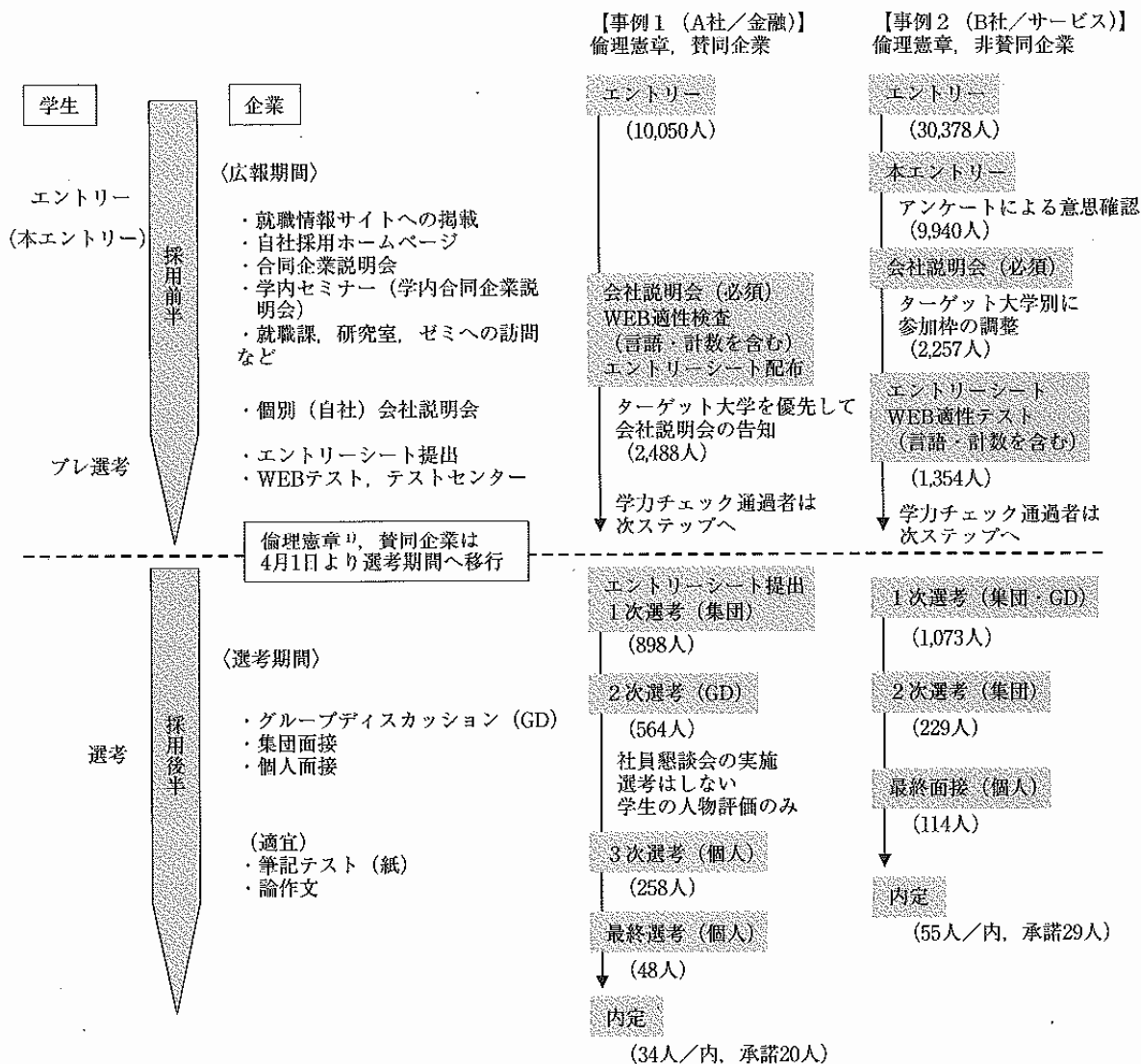
第5節 採用側にとっての「質」

大学生と大学側の現状と課題を検討してきたが、もう一方の採用側の現状についてもここでの議論の範囲で言及しておく。すなわち労働力需要側が大卒者の「質」をどう評価しているかである。

新卒採用については、厳選化ということがよく指摘されるが、平野（2011）は、企業の具体的な事例のなかで、現在の選抜プロセスとそこでどう「質」を評価しようとしているのかを明らかにしており、以下ではその一部を紹介する。

図表4-15は平野の論文から転載した図であるが、2社の事例で選抜プロセスの実態を示している。

図表4-15 近年の大卒採用プロセス



資料出所：平野恵子（2011）「企業から見た学力問題—新卒採用における学力要素の検証」

まず、現在の新規大卒採用では、一般には、インターネットを通じて最初の企業への登録（エントリー）がおこなわれる。この段階で2つの事例とも数万人の登録者がある。いずれも最終採用数が20～30人になっていることから分かれるとおり、大量採用をする特別な企業ではない。インターネットでのエントリーはハードルが低いので、一人の学生が70～100社程度エントリーするからである。選考にあたって企業が面接を重視する傾向は変わらないが、これだけの学生を面接することは不可能であり、図の上段、採用プロセスの前半で絞り込みが行われる。

絞り込みの方法は、第一にターゲット大学を設定すること、第2にWEBテストなどによるプレ選考である。ターゲット大学は重点的に広報活動を行う対象大学であり、入学難易度が高い大学や採用実績人数の多い大学、求めるスキルに対応した特定の学部などが対象とな

る。これを設定する企業はおよそ大卒採用企業の4割程度で、その約8割のターゲット校数は20校以下だという。ターゲット大学に対しては、夏季インターンシップの優先的な枠の割り当てや他大学の学生より多くの情報を提供したり、学校別に説明会の予約上限枠を設けたり、学内で単独説明会ができる場合そのまま一次選考を実施する（オン・キャンパス・リクルート）などの特別な施策がとられる。

また、プレ選考はエントリーシートによる選考も含まれるがその対策⁹が進んでいることから、現在ではWEBテストを課す企業が増えているという。WEBテストでは一般知的能力・学力が測られる。図に示された2つの事例では、この前半の過程で、エントリー数の10分の1から30分の1まで応募者は選別されている。

後半は、グループディスカッションや個別面接で、これまでとあまり変わらないプロセスである。ただしグループディスカッションのテーマは必要な業務能力に対応したものになってきているという。すなわち、よく用いられるのは「価値観型」、すなわち正解のない抽象的なテーマで話し合いをするものであるが、最近の傾向として、たとえば営業職などの提案力を問われる職種では「提案シミュレーション型」（ex.イタリア料理店のチェーン店をどのような立地に出店するのがよいか）、多様な利害関係者と連携して業務を進める職種なら「グループ作業型」（ex.異なる情報を一人ずつ持ちそれを開示していくことで答えを出す）などの各社の職務特性を踏まえた能力確認をする企業が増えているという。

平野が明らかにしたのは、近年において企業側は求める「質」として、学力や一般知的能力の側面と、職務に対応した能力の側面の2つを重視しているということである。前者は大学入学時点で学力検査が課されていない学生の増加と採用経路がインターネット経由であまりに幅広くなったことへの対応であり、後者は企業内での人事管理の変化、すなわち、態度、行動様式まで含めて職業能力を評価するコンピテンシー型の能力観の普及に対応したものであろう。

こうした労働力需要側の要請に対して、大学教育はどう応え得るのか。未就職率の高い大学の学生が学力低下など大学入学以前の問題を抱えていることをみたが、少なからぬ企業が学力・一般知的能力によって採用試験の「足切り」をしている実態を直視するなら、こうした大学では大学入学以前の課題である学力の底上げという対応が必要になる¹⁰。すでにリメディアル教育といった位置付けで、高校で学んでこなかったことを補完する授業を行っている大学もある。大学で対応すべき課題なのかという疑問もあるが、現実的な対応としては避けられないかもしれない。

一方、面接段階に進む学生が多ければ、コンピテンシー型能力観に対応した能力開発とい

⁹ 就職マニュアル本などで、企業の要求に対応するようなエントリーシートの書き方のノウハウなどが広く知られるようになってきている。

¹⁰ ただし、この「学力・一般知的能力」が職務遂行に必要な能力であるかどうかについては十分証明されているわけではない。舛田（2011）では採用試験での「一般知的能力」の成績と採用後の直属上司の評価とに一定の関係があることを証明しているが、こうした検証は一部にとどまる。

う対応が考えられる。この点については、近年の「学士力」「社会人基礎力」「就業基礎能力」といった能力観、あるいは OECD が提唱するキー・コンピテンシーという能力観にも共通するものがあり、キャリア教育や「就業力育成支援事業」¹¹として大学での取り組みが始まっている。

これらの対応は教育内容そのものに踏み込むものであり、教育政策という位置付けでの支援が妥当であろう。では、労働政策という視点からはどのような事態打開への支援がありうるのだろうか。

第6節 労働政策の視点からの大卒就職・キャリア形成支援

1. 学外機関の活用、学外機関への接続の状況

労働政策の視点に立てば、職業指導や就職あっせん、あるいは、職業訓練、キャリア形成支援といった施策を大学の内外で提供することが考えられる。また、これを学校在学中ばかりでなく卒業後にもシームレスに提供することが重要だろう。

現在でもすでにこうした支援の提供は始まっている。図表4-16は各大学の立場から、キャリア形成支援について学外機関からの支援を活用しているか否かをみたものである。およそ6割の大学が学外機関を活用しており、うち中位以下の私立大学ではより多くの外部機関を活用している。

次の図表4-17、4-18は、その際の活用機関及び提供を受けたサービスの内容である。外部機関活用大学のうち、およそ半数が国の労働行政関連機関を活用し、また4割近くが都道府県のサービスを活用している。中位以下の私立大学では国の機関を活用する比率が高い。提供を受けたサービスの内容としては、就職支援の講座やセミナー、マナー研修の講師派遣などが最も多く、次いで職業相談やカウンセリング、求人情報の提供などである。国の労働行政関連機関からのサービスで多いのは、まず求人情報の提供で、次いで講座・研修などの講師派遣である。

図表4-16 キャリア形成支援における学外機関の活用 単位：%

	活用した	活用しな かった	無回答	計	N
合計	59.5	39.7	0.8	100.0	491
国公立・私立(57～)	53.4	45.2	1.4	100.0	146
私立(～56)	62.0	37.4	0.6	100.0	345
20%未満	60.4	38.7	0.9	100.0	111
20～30%未満	59.8	39.2	1.0	100.0	102
30%以上	66.7	33.3	0.0	100.0	129

¹¹ 文部科学省の施策で、入学から卒業までの間を通じた全学的かつ体系的な指導を行い、学生の社会的・職業的自立が図られるよう大学の教育改革の取組を支援するもの。平成23年度には、180件のプログラムが継続されている。

図表4-17 活用した機関（MA）

単位：％

	対象数	比率	うち	
			国公立・私立(57～)	私立(～56)
ジョブサポーター・学生職業センター・ハローワーク・外国人雇用サービスセンター	145	47.6	37.2	54.2
ジョブカフェ・都道府県民間企業	116	39.7	47.4	36.9
商工会議所・中小企業庁・都道府県第3セクター、他	72	24.7	29.5	22.9
無回答	47	3.4	11.5	17.8
無回答	6	16.1	5.1	0.9
合計	292	100.0	100.0	100.0

図表4-18 外部機関から提供を受けたサービス（MA） 単位：％

	外部機関活用大学計		ジョブサポーター・ハローワーク等活用の大学のみ	
	対象数	比率	対象数	比率
求人情報提供	80	27.4	67	46.2
合同企業説明会・企業研究会	37	12.7	13	9.0
就職相談・カウンセリング	83	28.4	37	25.5
講座・セミナー・ガイダンス・マナー研修	131	44.9	48	33.1
キャリア関連授業	5	1.7	1	0.7
適性検査	3	1.0	0	0.0
模擬面接・エントリーシート添削	20	6.8	5	3.4
新卒体験就職	3	1.0	2	1.4
インターンシップ事前研修・紹介	7	2.4	3	2.1
機関の紹介・引率・リーフレット配布	43	14.7	37	25.5
情報交換、留学生・障害学生支援、その他	19	6.5	17	11.7
無回答	13	4.5	3	2.1
合計	292	100.0	145	100.0

在学中ばかりでなく大学を離れた後も継続的な支援を提供しうるのが労働政策としての支援であるが、大学からのつながりが不十分であれば、学外の支援は十分活用されない。そこで、大学側が、未就職卒業者に対し、学外支援機関につなぐ支援をどれほど行っているかが重要になる。図表4-19は大学側が未就職卒業者や早期離職した卒業生に対して採っている対応について尋ねた結果である。学生職業センター（当時）などの公的支援機関についてポスターなどでの告知は7割がたの大学が行っているが、個別に教える大学は6割、新卒向けの職業体験や職業訓練について教えている大学は半数に満たない。未就職者の多い大学ではこうしたつながりとられる比率は高いものの、それでも3～4割の大学が公的支援につないでいない点は看過すべきではない。また、大学自体も卒業生に対して相談を受ける体制や求人情報などの収集ができるようにする体制を整えたりしているが、情報収集できるようにする配慮をしている大学は7割にとどまっている。未就職卒業者への卒業後の対応は十分とは言えない。

図表 4-19 未就職卒業生への対応

単位:%

	計 N=491	国公立・ 私立(57 ~) N=146	計 N=345	私立(~56)		
				20%未 満 N=111	20~ 30%未 N=102	30%以 上 N=129
卒業前に、学生職業センターなどの就職支援機関について、個々に教えている。	59.3	37.0	68.7	63.1	70.6	72.9
卒業前に、新卒者向けの職業体験や職業訓練の制度について、個々に教えている。	45.2	26.0	53.3	44.1	54.9	60.5
新卒向けの就職支援機関や制度についてはポスターなどで告知している。	67.4	61.6	69.9	67.6	74.5	69.0
卒業後も、学校として就職相談を受ける体制を作っている。	89.2	77.4	94.2	93.7	97.1	92.2
卒業後も、情報収集ができるように配慮している。	68.6	68.5	68.7	66.7	71.6	68.2
その他	24.0	24.7	23.8	27.0	22.5	22.5
特に何もしていない	1.8	4.8	0.6	0.9	0.0	0.8
無回答	2.4	7.5	0.3	0.0	0.0	0.8

さらに加えて留意すべきなのは、図表 4-7 でみたとおり、未就職率が高い大学ほど学生の就職活動の状況を把握できなくなっていることである。現在の大卒就職がインターネット経由の情報を中心に展開され、大学の関与が小さくなっていることから、大学にも相談せず、公的支援機関の活用もせずに就職活動を途中で断念する学生が少なからずいることが考えられる。大学にも相談しない学生を支援につなぐためには、インターネット上の新卒求人情報を提供しているサイトなどと連携して、そうしたサイトからも公的支援につなぐ方法を考えなければならないところだろう。

さて、大学の就職支援のうち、新たな形態として広がってきているオン・キャンパス・リクルートは、大学の就職支援をより効果的なものにする可能性を持つと思われ、その動向を注目すべきだろう。図表 4-20 にみるとおり、中位以下の私立大学でもかなり取り組まれている。その中で、未就職者の少ない大学のほうが実施率が高く、こうした支援の実施が就職内定者を増やしている可能性がある。

この具体的な内容・方法をヒアリング調査結果から紹介すると、A 大学の場合は、4 年生の 5 月に採用実績のある企業を複数呼んで、これを数回実施したという。きっかけは企業側から、合同説明会などで同大学の複数の学生から関心をもたれたからということで、声をかけられたという。また、B 大学では、4 年生の夏に実施したが、これは追加採用を決めた企業からの相談があつて実施を決めたという。その時期に未内定であった学生に対しメールなどで呼びかけて応募を勧め、学内での説明会を開き、引き続き一次選考まで行った。企業側には低コストで採用活動ができるというメリットがあるという。

図表4-20 オン・キャンパス・リクルートの実施状況 単位:%

	実施して いる	実施して ない	無回答	合計	N
合計	38.7	53.2	8.1	100.0	491
国公立・私立(57~)	29.5	61.0	9.6	100.0	146
私立(~56)	42.6	49.9	7.5	100.0	345
20%未満	45.0	45.9	9.0	100.0	111
20~30%未満	45.1	48.0	6.9	100.0	102
30%以上	38.8	54.3	7.0	100.0	129

これを企業の視点から見たのが前節でのターゲット大学の設定ということであろう。特定大学以外の学生が排除されるという課題があるが、一方で大学内でのあっせんが増えることで、大学の組織的支援を建て直し、ここからこぼれる学生を減らす効果が期待できる。中位以下の私立大学でこれだけ実施している大学が多いことを考えると、特定の大企業ではなく、採用コストに多くをかけることができない中堅以下の企業でもこのようなターゲットを定めての採用活動が行われていることが考えられる。

求人情報がインターネット経由で広く公平に開示される中で、あまりにも大きな市場になってしまったために、採用側にも応募する学生の側にも大きな負担が生まれているのではないだろうか。採用側のコスト、手間が大きいばかりでなく、応募側も大量の情報の前に、適切な判断基準を持たずに一極集中的な応募をしたり、100を超える企業に応募するなど、右往左往しているような状況である。本来の教育、学習への弊害も指摘されている。さらに、見えないところでのプレ選抜や就職活動の断念が起きているとしたら、市場を適切な規模に区分することも必要であろう。大学を情報経路とした職種や地域などによって区分された採用と、基準を明示したうえでプレ選抜を行う大きな市場での採用とを並行して行う方向が考えられる。

2. 労働政策の視点からの大卒就職支援・キャリア形成支援

ここまでの議論を整理して、労働政策の視点から考えられる大学生・新卒者への就職支援、キャリア形成支援の在り方を考えてみよう。

我が国の大学においては、教育内容について卒業後の職業との関連が想定されない場合が少なくない中で、マッチングについては大学が組織的に関与することが多く、円滑な移行に貢献していた。しかし、近年は、インターネットによる情報提供が主流になりマッチングにおける大学の関与が小さくなり、また、学力試験を課されずに大学に進学してきた学力に不安のある学生が増えた。この事態に、企業は採用の初期段階でWEBテストやターゲット大学の設定によって、面接試験に進む学生を強く絞り込んでいる。こうした中で就職活動を途中で断念する学生をはじめ未就職のままの卒業者が増えたが、未就職卒業者は特に中位以下の私立大学で増えた。大学ではこれまでのキャリアセンターを中心とした情報提供や相談な

どの支援に加えて、大学教育の正規の課程の中で、就業力を高めるプログラムの導入が始まっている。

このような現状に対して、労働政策の視点から取りうる支援策として何が考えられるだろうか。

まず、在学中の学生に対しては、新卒応援ハローワークなど、学外で学生の就職活動を直接支援する体制は今後とも整えておく必要があるが、一方で、大学のキャリアセンターなど就職指導担当部門の活動を支え、その機能を高める支援が重要である。大学の組織的支援が早い段階から学生に届いていれば、途中で就職活動をやめてしまうことを防ぐことができるし、大学の情報を活用して就職活動を継続していれば内定を得られるケースは少なくない。ただし、未内定学生が多い大学では「キャリアセンターであっせんできる求人が少なくなった」という場合も多かった。ハローワークはこれまで以上に大学との連絡を密にし、求人情報を的確に届けることで大学のあっせん機能を補完することができよう。その際、インターネット上の求人広告や定型化された求人情報ばかりでなく、ハローワークに蓄積されたより現実的な個別の情報も大学を通して伝えることで、適切な企業選択を促し早期離職を減らすこともできるかもしれない。

また、オン・キャンパス・リクルートの機会を増やすことは大学のあっせん機能を高め、学生がより大学の支援を活用することにつながろう。こうした機会を増やすためには、大学と企業との接点が重要だが、その接点作りにもハローワークの持つ地域の企業情報は有効であろう。大学が行う他の就職支援行事にも積極的に協力し、近年の就職プロセスや地域の労働市場の現状を伝えたりすることも、ハローワークとしてできることだろう。

現在、各大学では教育改革の取り組みが始まっており、大学によってはキャリア教育や産学連携教育の充実に踏み込んでいる。そこではインターンシップに限らず、サービスマーケティング、職業人講師の招聘など産業界との多様な接点づくりが進められていることが多い。教育段階からの接点を作り、企業からは企業活動の実際と求める人材像を伝え、学生や大学からは培ってきた能力と企業に求める教育への支援を伝えることができる関係を作っていくことは重要だと思われる。大卒者への（潜在的）需要のある地域の企業と大学との接点づくりに協力することも労働行政だからこそできる支援であろう。

在学中からの支援としてもう一点加えたいのは、労働者・使用者の権利・義務等や相談機関や就業支援の仕組みなどについての実践的な教育の提供である。卒業後のキャリア形成にとって不可欠な知識であるにもかかわらず、これまでの日本の教育の中では十分展開されてこなかった。キャリア教育への側面支援として労働行政から大学に提供するメニューとなることを強く期待する。

こうした大学との連携の中心はジョブサポーターが担うことになろうが、資源の問題から対象となる大学はある程度絞る必要があるかもしれない。その際には、未就職卒業者を多く出しがちな私立の中堅以下の大学、とりわけ人文社会科学系の学部重点を置くべきだろう。

また、大学におけるキャリア・コンサルティングに求められる技能・知識の水準を設定することで、大学が行う指導の質やジョブサポーターの提供する支援の質を高めることが期待できる。労働法制や支援の仕組みなどについての教育プログラムは、大学向けのキャリア・コンサルタントの提供する支援の一つに加えることも考えられる。

さて、内定を得られないまま卒業することも現在の就職環境ではありうることで、大学が卒業生への継続的支援を行えば望ましい。今回の調査でも9割の大学が卒業後も相談に応ずる体制を整えていることが明らかになったし、また、一部の大学では、卒業生に対するサポートを大学の「売り」としているところもあるという。しかし、実際のところ、その支援がどこまで未就職卒業生に届いているかはわからない。次の年次の学生の支援をしているさなかに、卒業生の支援を続けることは大学にとって負担となるだろうし、同時に、卒業生にとっても下の学年の学生と同じ場所で支援を受けることが負い目に感じられるかもしれない。

重要なのは卒業後に孤立させず、組織的支援につなぎ続けることである。大学から公的支援につなげることも重要な選択肢である。大学在学中にジョブサポーターなど労働行政の支援者との直接の接点があれば、未内定で卒業した時の卒業後の支援につなげやすい。ジョブサポーターを拡充し、一定の頻度で大学に出向き、未内定学生の相談を受けたり情報提供できる環境を整えることが必要だろう。一方で、国公立大学などは、現在、労働行政の支援をあまり使っていない。未内定の卒業生がいらないから不要であるということであればいいが、そういう大学ばかりでないことは、この調査からもうかがわれる。卒業後の孤立化を防ぐために、公的な支援への接続だけは何としても大学の責任で行ってほしいところである。

卒業後の支援は、相談と職業紹介というのが基本であろう。求職活動が続ける仲間を作るジョブ・クラブのような方法は、特に就業経験のない若者には有効であろう。

さらに、求職活動が続けてもなかなか結果が得られない場合には、就職のハードルを下げるトライアル雇用やジョブ・カード制度のような職業訓練をともなう雇用が支援メニューに必要だろう。日本企業の新卒者への訓練は、特別な配慮のもとに時間をかけて行われることが少なくない。このことは日本の学校教育の多くが具体的な職業に特化した教育ではないことと表裏の関係だといえる。それだけに新規学卒時の一括採用の枠から外れたところで求職活動をしなければならない未就職卒業生には、職場での実践性を備えた初期訓練が重要で、こうした経験・訓練を伴う雇用機会が必要である。国が企業に対して助成金や訓練プログラムの作成支援をおこなって初期訓練をともなう雇用機会を作ることは、こうした実態に即した施策だといえる。ただし、汎用性を持った職業訓練プログラムの作成には手間暇がかかり、訓練を伴う雇用の機会は現状では多くない。この拡大は、時間をかけて取り組んでいくべき課題だといえる。

引用文献

- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・中山一郎・畑秀和（2005）『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房.
- 大島真夫（2010）「大学就職部の斡旋機能とその効果」 荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データから見る変化』.
- 小方直幸（2011）「大学生の学力と仕事の遂行能力」 日本労働研究雑誌 No.614.
- 小杉礼子（2007a）「大卒者の早期離職の背景」 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房.
- 小杉礼子（2007b）「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房.
- 沢田健太（2011）『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話—知的現場主義の就職活動』 ソフトバンク新書.
- 中央教育審議会（2008a）『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（諮問）』.
- 中央教育審議会（2008b）『学士課程教育の構築に向けて』.
- 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会（2009）『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（審議経過報告）』.
- 日本労働研究機構（2001）『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する 12 カ国比較調査結果』 調査研究報告書 No.143.
- 日本学術会議（2010）『回答 大学教育の分野別質保証の在り方について』.
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』 岩波新書.
- 平野恵子（2011）「企業から見た学力問題—新卒採用における学力要素の検証」 日本労働研究雑誌 No.614.
- 堀有喜衣（2007）「大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題」 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房.
- 本田由紀編（2010）『労働再審 1 転換期の労働と<能力>』 大月書店.
- 舛田博之（2011）「近年における大学生の一般知的能力の経年変化—企業における若手社員の不適応問題と一般知的能力との関係」 日本労働研究雑誌 No.61.
- 溝上慎一（2004）『現代大学生論 ユニバーシティ・ブルーの風に揺れる』 日本放送出版協会.
- 労働政策研究・研修機構（2006）『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ—大学就職部／キャリアセンター調査及び大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査』 JILPT 調査シリーズ No.17.
- 労働政策研究・研修機構（2007）『大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討—』 労働政策研究報告書 No.78.
- 労働政策研究・研修機構（2009）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成

19年版「就業構造基本調査」特別集計より」JILPT 資料シリーズ No.61.
労働政策研究・研修機構(2010)『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』JILPT
調査シリーズ No.81.

ケース記録

(1) 山梨県教育庁 高校教育課

ヒアリング対応者：永田典弘氏（山梨県教育庁 高校教育課 主幹指導主事）

ヒアリング実施日：2011年5月24日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聡子

寺地幹人

1. 「地域産業担い手育成プロジェクト」応募の経緯

少子化の影響を受け、県内の高校生の数も急激に減少しており、平成16年度には県立高校の生徒数が初めて3万人を割り込み、平成27年度までには、2万5千人にまで減少することが予想されている。この状況を踏まえ、県立高校の再編整備が進められ、平成9年、13年、16年と総合学科高校3校を設置するとともに、平成19年度入試より、学区を撤廃した新しい入試制度を導入した。

本県においては、普通高校を含めた高校卒業生の約17%が就職を希望しており、このうち90%以上が県内への就職を希望している。専門高校が統廃合され、総合学科高校への移行が進む中で、高等学校卒業生全体の約24%を占める専門高校には、地域産業を支える人材育成の役割が求められており、専門高校における技術の習得と人間性の向上は極めて重要である。

特に、工業高校における技術指導では、施設・設備が古いことや教員の指導力の課題から、産業界との格差を指摘されている。具体的な課題としては、

- ① 時代や企業ニーズにあった専門性をもった教育をしているか、
- ② 基礎学力の充実をもとに、発展性のある教育がなされているか、
- ③ 専門高校が地域で役割を果たしているか、

などである。これらの課題を踏まえた上で、創造力豊かで、問題解決力を有する人材の育成が求められていた。

一方、産業界に目を転じると、本県の経済活動は、県内総生産の25%を占める製造業によるところが大きく、とりわけ、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業等、機械電子産業のウエイトが高い。中でも半導体製造装置、産業用ロボットについては全国トップクラスの集積が形成されている。

しかしながら、近年、海外や国内の他地域との競争が激化し、県内中小企業にも高精密・高微細加工などの加工技術のさらなる高度化が求められている中で、技術者の高齢化が進み、技術・技能の伝承が喫緊の課題となっている。

また、首都圏大手企業の景気回復に伴う業務拡大や、団塊世代の大量退職に備えた採用増加により、県内企業では人材確保が難しい状況となっており、他の地域へ工場をシフトする

企業も出てきている。

以上のような山梨県における教育界・産業界の課題を整理し、それぞれのニーズを満たす方策の必要性が高まってきたことから、「地域産業担い手育成プロジェクト」へ応募し、優秀な人材育成に教育界・産業界が連携して取り組むことになった。

2. 育成すべき人材の明確化

中小企業へのアンケート調査や企業と工業系高校との懇談会の議論においては、本事業における、めざすべき人材像として、

- ① 図面を読み取り、自分で加工、計測が出来る実践的なものづくり技術を有した人材、
 - ② 半導体製造装置・産業用ロボットに係わる機械加工技術・計測技術・金属材料の知識を習得した人材、
 - ③ 企業実習や学校での技術指導の中で、PDCA サイクルに基づく問題解決を意識した人材、
- を挙げている。

こうしたことから、一人の生徒が、材料の知識、図面の読み描きから加工、検査、改善までオールラウンドな基礎技術力を身につけるシステムを構築し、問題解決型の人材育成を目指すことを目標にした。また、その成果の判断として、技能検定合格への取組結果を挙げ、技能検定3級の資格取得数の増加や合格率を指標とすることにした。

3. 教育プログラム、カリキュラム、マニュアル作成

人材育成連携推進委員会を中心に、学校と企業が連携し、地域産業の人材確保と工業教育の充実を目指した。

具体的には、各校が企業と連携して取り組むことが可能な実習テーマ等のリストアップを行い、その結果をもとに、各校における実習テーマの標準化や共通化等について検討を行っていくこととした。また、新卒採用者に関するアンケート調査を県内企業を対象に実施し、工業系高校生に対する企業のニーズや評価等の分析を行った。

さらに、オールラウンドな技術者の育成をめざして、同委員会の中に3つのワーキンググループを設置して、各グループが「企業実習評価標準モデル作成」、「企業実習コンテンツ及び企業実習マニュアルの作成」、「研究・広報推進・産学官共同研究の推進」の各テーマについて検討を進めた。

4. 県単独事業としての新プログラム（高校の位置づけ）

この事業を効果的に機能させ、地域に定着させるためには、学校だけでなく多くの企業や関係機関との継続的な連携が不可欠である。地域産業を担う専門的職業人を育成するシステムは概ね構築できたが、さらに学校・行政・企業の連携を促進して課題の明確化を図り、生

徒自身が自己のキャリアビジョンをしっかりと描けるよう指導しながら、地域産業の活性化を目指すことが大切と考えた。

そこで、これまでの成果と課題を踏まえ、平成 22 年度以降の本事業の県内における定着と拡大を推進していくため、後継事業として、県単独の事業を組み立てた。

県単独の事業は、県立工業系 6 高校（葦工、甲工、甲府城西、峡南、谷工、富士北稜）の全学科（機械・電気・環境系）を対象とし、実施期間を平成 22～24 年度の 3 年間をとして計画した。その趣旨は、委託事業の成果を工業系 6 高校のすべての学科の指導に生かすことにより、本県製造業の機械系をはじめ、電気・環境系の継続的な発展に貢献できる人材育成を促進し、地域産業全体への貢献を図ることである。また、取組の内容としては、山梨県に密着した中小企業での現場実習、1 級技能士などの高度熟練工の実技指導、大学や企業との共同研究等の実践を行うこととした。

5. 企業との連携

（財）やまなし産業支援機構は、中小企業サポートセンター事業を始め、企業の研究開発事業・下請取引・ベンチャー支援・情報化支援事業など、中小企業の創業から経営基盤の強化まで一貫した支援を実施している。この機構には、県内製造業約 4,000 社が登録しており、企業の設備・技術・取引先など詳細なデータを有し、機構職員が年間約 1,000 社を訪問するなど、日頃から企業との連携が図られている。また、（社）山梨県機械電子工業会の事務局も兼ねていることから、コーディネータが実習企業の選定や企業・業界団体へ協力依頼を行うための十分なバックアップ体制が整備されている。さらに、支援機構の職員を工業高校毎に 1 名配置して、対象工業高校担当者との連絡調整を行ったり、コーディネータと共に企業発掘・趣旨説明等に同行したりして、協力企業数の拡大を図っている。こうしたことから、現在実施している県単独事業においても継続して協力いただき、更に企業数を増やしていきたいと考えている。

企業アンケートでは、本事業への参加により負担に感じた点として最も多いのが指導者の確保、次いで企業実習プログラムの作成や設備・装置の使用となっていた。

そこで、学校が対応できることとして実施マニュアルの作成や参考資料の提供等を行い、本事業に参加する企業側の負担を軽減する方向で進めた。

また、企業側から見た学校との連携における課題として、

- ① 学校と企業の摺り合わせの不足
- ② 工業高校の実習設備の近代化
- ③ 企業実習時間の延長
- ④ 生徒の感想のフィードバック

が挙げられた。これらの課題については、現在実施している事業において内容を改善し、取り組んでいる。

6. 労働行政への意見

ハローワークのジュニアインターンシップ事業は廃止されたが、この事業の中には、高校生の企業見学が含まれていたことから、この事業の廃止は学校にとって大きな打撃であった。

また、高校生が技能検定を受検するには、受検料が高すぎるという意見も多く、そのため、都留市では技能検定3級を取得した生徒には受検料の半額を補助し、2級を取得した生徒には全額を補助をすることになっている。しかし、山梨県では予算措置が難しく、同様の対応ができない。可能であるならば、高校生が技能検定を受ける場合について、受検料を大幅に下げていただきたいと考える。

7. その他

これまでの事業を振り返ると、教員が企業で受ける研修に大きな効果があった。教員が技術を高めるとともに、県内企業を知ることができ、生徒に対する技術指導の向上や県内企業の情報提供の充実などの成果をあげることができた。特に、学校と企業が連携をして講習会や実技指導を実施することにより、毎年、技能検定の合格者数を増やし、合格率もあげることができた。

(2) 公益財団法人 やまなし産業支援機構

ヒアリング対応者：木之瀬久司氏（公益財団法人 やまなし産業支援機構
新産業創造部次長）

笠井直秀氏（公益財団法人 やまなし産業支援機構
新産業創造部情報推進課課長）

ヒアリング実施日：2011年5月24日

ヒアリング実施者：堀有喜衣
堀田聡子

1. 財団概要

平成12年に3つの財団の統合により設立された。母体となる財団は、製造業を中心としてそれぞれ新産業育成、企業間の取引斡旋などに取り組んできており、やまなし産業支援機構は、企業等が求める新技术・新製品開発から事業化まで一貫して総合的に支援するコーディネート機能を柱とする地域産業の中核的支援機関となっている。

登録企業は合計約5,000社であり、県内約4,000社と近県約1,000社からなる。県内企業のうち機械・金属産業が約半数を占め、残り半数は宝石・織物・ニット等の地場産業及びサ

ービス業、建設業等企業である。

2. 地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）

1) 参加の経緯

事業参加以前の学校や教育界とのかかわりは、インターンシップ（県委託3年間程度）及びテクノフェア（年1回）における工業高校生の見学等、限定的だった。

他方、求人難の時期には、登録企業からの声をうけて県に山梨県内への若者の就職を促すよう要望を出すなど、学校・先生との接点を持ちたいという登録企業の希望は高まっていた。

こうしたなか、教育委員会から県内企業との強い結びつきを理由としてクラフトマン 21 への参加要請があり、登録企業のニーズともあうものとして参加することとなった。

2) 企業開拓、企業の反応

クラフトマン 21 においては、企業開拓（発掘・紹介）を中心として企業と学校の橋渡し・調整を担った。

まず、登録企業のうち受け入れ態勢が整っていると考えられる約 200 社に対し、①生徒の企業での実習、②企業の技術者による学校での指導、③教員の企業での研修、④企業との共同研究などを内容とする事業に対する協力依頼状を送付、約 50 社から協力可能との回答を得た。

その後、協力可能と回答した企業に実施可能な時期・人数、事業に参加する3つの工業高校に希望する時期等について聞き取りを行い、日程と地域等から企業と高校の組み合わせを決め、工業高校の先生とともに企業を訪問して顔合わせを行なった。具体的な実習内容は、その後企業の担当者と高校の先生が直接調整した。

従来の短期間のインターンシップ等だけではなかなか伝えたいことを伝えられないという意識をもっていた企業は、もう少し長期間あるいは繰り返し企業に来て、体験してもらおうということについて非常に積極的である。協力企業は、受け入れた生徒がそのまま自社に就職するということにはならなくても、ものづくりに関心を持ってもらうことで、この分野に就職してほしい、ものづくりが発展してほしいという期待をもったのではないかと。

なお、当該事業を通じて協力企業の多くが中小企業である。

3) 育成すべき人材像

企業は、高卒者に対しては即戦力ということはいあまり期待しておらず、それよりも入社してからしっかり学んでもらいたい。学力・技術的な面でこれだけは学んでほしいというニーズを聞くことはなく、「やる気」をより重視する。

クラフトマン 21 の途中から、学校側の意見で「技能検定3級」レベルを目指すという方向性が示された。ひとつの目安が示されてよいことだが、企業としては、受け入れを通じて

技術そのものを指導するよりも、ものづくりに触れ、ものづくりってこういうものなんだ！ということを理解して、ものづくりに携わり、学ぶ意欲を高めてほしいとの考えが強いのではないか。企業としては、もちろん技能検定を取ってくることは歓迎ではあるが、技能レベルよりも、向上心・やる気の確認として捉えている可能性もある。

4) プログラムの内容

協力企業はこれまで企業実習等を受け入れてきた経験があるところが多く、学校が希望する期間のなかで、企業主導でプログラムを決めていた。プログラムの内容も受け入れ体制も多様である。

クラフトマン 21 のマニュアルは、協力企業が独自に作っていたマニュアルや、受け入れ企業におけるプログラム等を取りまとめる形でコーディネーター（経営者 OB）が整備した。

5) 事業に対する評価

毎年受け入れ企業に対するアンケートを実施している。すべての企業が例年今後も生徒の企業実習等の受け入れに「協力したい」もしくは「日程が合えば協力したい」としており、事業に対して積極的に評価している。とくに、①生徒の企業実習、②企業技術者等による学校での実践指導、③教員の高度技術習得 の3本柱のうち生徒の企業実習を評価する声が多い。企業側のメリットとしては、工業高校との関係構築に加え、社員の士気向上など職場の活性化が指摘される。

受け入れの負担感としては、実習指導者の確保のほか、実習材料の確保・提供等があげられる。謝金は受け入れ人数や時間にかかわらず1日2～5万円（材料費含む）だが、実習経費の負担方法の改善が必要という声はほとんどなく、経費を一部もしくは全て自社負担であっても協力するという企業が多い。

改善点としては、実習期間を長くしてほしいという希望があげられる他、アンケートによれば、学校との連絡を密にすることが必要、生徒が一般的な礼儀・作法を身につけること、実習前に基礎的な技能の習得を行うことが必要との指摘もあった。

なお、実習前後の生徒の変化については、「実践力ある高度な技術・技能を身につけることができたか」という観点でみると、「十分身についた・身についた」とする企業はほとんどなく、「ある程度身についた」もしくは「身につけなかった」との回答が大半となる。他方、コミュニケーション能力や協調性、社会人としての礼儀・作法（挨拶、言葉遣い、感謝、モラル、ルールの遵守等）が向上したとの回答が多い。

3. ものづくり人材育成事業

クラフトマン 21 に対する一定の評価があり、後継のものづくり人材育成事業が始まった。協力企業は、長期的にもものづくりの人材を育てる流れをつくりたいとの考えがあり、引き続

き積極的に取り組んでいる。

事業の内容そのものは大きく変わっていない。参加する高校が増えて6校になった。新たに参加する高校のなかには企業との接点がない先生方もおり、機構は企業リストを提供している。ただし、リストの提供までであり、(クラフトマン 21 のときのような) マッチングや顔合わせへの同席等を行っていない。コーディネーターはいない。

同事業では、クラフトマン 21 のときよりも明確に「技能検定 3 級レベル」を目指すことが学校と企業側の共通認識とされた。

クラフトマン 21 もひとつのきっかけとなり、機構を事務局とする「ものづくり推進委員会」において機械産業に携わる企業と学校の意見交換会が行われ、このなかでもものづくり人材育成事業をよりよくしていくための方策が話し合われた。企業としてもクラフトマン 21 やものづくり人材育成事業のような取組みはものづくりの発展のために有意義であり、是非継続してほしいと考えている。

(3) 葦崎工業高等学校

ヒアリング対応者：沓間正先生（葦崎工業高等学校 教頭）

金田仁先生（葦崎工業高等学校 システム工学科 主任）

ヒアリング実施日：2011 年 5 月 24 日

ヒアリング実施者：小杉礼子

寺地幹人

1. 高校の概要と進路

開校は昭和 38 年。1 年次前期に共通履修科目を履修しながらガイダンス等を受け、1 年次後期に専門学科系列（機械系、電気系、情報系、環境化学系、システム系、制御系）を選択することになるが、6 学科一括での募集のもとに生徒たちは入学してくる。各学科系列は定員 30 名とされていて、選択までに各系列の典型となる実習を数時間経験し、また数ヶ月かけて面談等をし、できるかぎり生徒の希望に沿う形で振り分けがなされる。学科系統の変更は制度上可能だが、時間をかけ、相談のうえに選択がなされるため、実際の変更はほとんどない。卒業後の進路は、就職が全体の 6 割～6 割 5 分であるが（平成 22 年度は 3 年生約 170 名中 108 名就職）、90 年代のバブル崩壊以降一時期は、就職と進学が半々の頃もあった。ものづくりが好きな生徒が多く入学することも期待し、平成 14 年から、地域の小学生に対して、生徒と教師が出前ものづくり教室を行っている。

2. 就業体験

1) ジュニア・インターンシップ

自分の意識をもっており就職の話をすれば聞いていた当学校の生徒たちの様子が、バブル崩壊の頃から変化する。一時期は、目的がなく入学し教員が就職の話をしても聞かない生徒も多く、中途退学者が 50 名近いときもあった。こうした生徒たちの職業意識の問題への対策として、平成 11 年からジュニア・インターンシップを開始した。当初は 2、3 年生の希望者に実施していたが（スタート時の参加者は 4 名）、平成 14 年から現在の体制になった。これは、2 年生全員を 6・9・12 月の 3 回にわけ（1 回 13～15 社程度で 1 社 2～3 人）、3 日間の現場実習をするというものであり、長年の蓄積もあって、実施にあたっての校内の体制も整っている。地元ハローワーク（葦崎公共職業安定所）と連携してこれまで実施してきたが（ハローワークに登録されている地元のインターンシップ協力企業の紹介が得られることが大きなメリットとしてあった）、今年度からは協力を得ることが難しくなり、学校独自で実施することになった。就職へつながる効用も踏まえ、住んでいる場所の近くの企業を訪れることが比較的多い。

インターンシップにおける、企業・学校双方にとっての負担は小さくない。企業にとっては生産性が落ちるし、学校にとっては細やかな巡視が必要になる。しかし、最近の若者の感覚や傾向を知るという意味でも、協力してくれる企業はある。インターンシップの内容については、高校の担当者側から提案して、企業の担当者と話し合いで決める。ものを作る現場では事故が一番怖いので、この点に関しては、企業・学校ともに細心の注意を払っている。

インターンシップを通じての生徒の変化としては、社会に出ることのリアリティを少しでももつようになることがあげられる。ほとんど平等な学校で普段生活している生徒たちが、企業の先輩後輩関係を体験したり、教師・親以外の大人に注意を受けることを通じて、社会に出ること、そこで働くことがより身近に感じられるようになる。

2) 地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）およびものづくり人材育成事業

上記のインターンシップは 2 年生全員に実施され、いわば学校全体に対する底上げ効果をもつものだとしたら、平成 19 年度から始まった地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）や、その後継のものづくり人材育成事業（県予算）における職場実習は、3 年生（の希望者）に実施されるものであり、より就職に直結するものという位置づけだ。就職に近い 3 年生ということもあり、採用する立場としての評価を、実習終了後に率直に学校に伝えてくる企業もある。

このプロジェクトに参加することが決まってからの準備期間はほとんどなく、立ち上がり当初は苦労があったが、ジュニア・インターンシップを行ってきたノウハウを活かし、うまく軌道に乗せることができた（受け入れ先企業の決定、等）。この事業で得られたメリットとしては、資格（技能検定）取得のために企業の技能士を講師として学校に招いたことで、生

徒が資格を取得でき、同時に教諭もその指導を見ることで、企業の最先端の技術を学ぶことができた、ということがある。葦崎高校の教諭の6～7割は現場での経験をもっているが、それはあくまで教諭になる前のことであり、最先端の技術に触れることの意義は大きい。

3) 課題

上記2つの事業を行っていることによる、課題もある。インターンシップは企業に無償でやってもらっているが、ものづくり人材育成事業は謝金が出る。後者に使われる県の予算のほとんどは、そうした企業への謝金である。謝金が支払われるための事務手続きは、ときに企業・学校にとっての負担になることもある。また、前者の事業を無償で引き受けてくれる諸企業との関係のなかでも、後者の事業も同時に受ける企業と後者の企業は受けない企業の間に、金銭の授受の有無という違いが生まれた。

3. 地元企業の採用状況

地元企業の採用状況には、近年、以下のような変化がある。すなわち、今までは地元の採用担当者による地元採用が多かったが、最近コストダウンのためか、東京に一括して置かれるようになった人事がやってきて、現場の採用も行うことが目立ってきた。筆記試験・学力を現場採用でも重視するようになり、現場を一度は経験している教諭たちが見込んだ、一生懸命実験や実習をやっている生徒たちが、ことごとく採用されない（同じような性格の生徒が皆不採用になる）。かつては、地元の採用担当者や現場の人にはそういうタイプの生徒たちのよさが伝わり、採用されることもままあったが、こうした状況は変化しつつある。葦崎工業高校の学力ランクは県内でも高い方ではなく、また工業系に特徴的な、おとなしく口下手だけれど、ものづくりが好きで地道にこつこつやるというタイプの生徒が一定数いる。ちょっと面接で恥ずかしがったり口ごもったりすることがあるこうしたタイプの生徒よりも、技術はともかく、自己主張をしっかりとできる生徒、口のうまい生徒の方が採用される。前者のタイプの生徒の方が就職後も辞めずに勤め続けて技能を磨く傾向にあり、学校での実習に来てくれる企業の現場の人は、そうしたことも含めてものづくり現場にフィットするタイプを分かっているが、そうした理解が採用担当にうまく伝わらないことも多い。

短期で集中的に初期投資をすればあとはうまくまわるという一般的な産業の考え方と、ものづくりおよびその教育というのはまた違い、長いスパンでコツコツと訓練したり、学校と企業の信頼関係（この学校はこういう生徒をきちんと育てる、という）を作っていくことが重要である。

4. 葦崎工業高校の特色と強み

1) 資格取得

葦崎工業高校では教習所と連携し、夏休みに大型のフォークリフトの免許を100人近くの

生徒が取得している。1学年の50、60%の生徒が取得しているのは、日本でも珍しい。車の免許を持っていないのに、フォークリフトの免許を取ることは非常に難しいが、生徒は一生懸命取り組む。これにより、生徒たちの自信が付き、意識がより就職に向かうようになった。

こうした点からも、工業高校の生徒にとっての資格取得は非常に意義がある。毎年夏前から始める企業まわりのときに、教諭は、必要な資格は何かということを経営者に聞いてまわる。そして必要だと思うものは、学校としてなるべく生徒に取らせるように指導する。ときには、企業の採用担当者が「そんなの会社でやりますから、いいですよ」と言うこともある（大企業ほどそうした傾向にある）が、高校としては、生徒を励ます意味でも、資格のことを言うてほしいと希望している。学校側としては、企業より先回りし、他の学校より一歩でも前に行きたいと思っており、機械専門の生徒にも、電気科のように電気工事士の免許を取得することを勧めている。

2) アルバイトと、資格取得のための学割の必要性

こうした資格取得に必要なのが、そのための費用である。費用を捻出するために、アルバイトに励む生徒も多い。各家庭の経済的な事情もあり、ガソリンスタンド、飲食店での皿洗い、ファーストフード店での接客など、5割くらいの生徒が何らかのアルバイトをしている状況にある（アルバイトは禁止されておらず、行う際は学校に申し出をすることになっている）。この地域は夜遅くうろうろするような環境ではないこともあり、アルバイトから生活が乱れることへの危惧はさほどない。むしろ、アルバイト採用時に現在の採用状況の厳しさなどを肌で感じることもあるなど、アルバイトの教育的な効果が期待される。

このような現状を鑑みても、労働行政には、高校生の資格取得の際の補助が期待される。失業してから再就職のための資格取得をサポートすることと同時に、将来的な失業者、潜在的な失業者を減らす意味でも、資格の学割制度の確立が求められる。

5. 期待される人材像

韮崎工業高校での育成を通じて期待されるのは、産業構造の変化に柔軟に対応できるような人材である。自分の専門以外のことに手を出さないのではなく、専門以外のものにも一応は触れるようになる。あるいは、加速度的に進歩する技術に少しでもついていけるようにする。具体的な取り組みとしては、前述した資格取得の事例（4-1）がある。すなわち、例えば、機械専門の生徒に対して電気工事士資格を取ることを勧めて、実際に電気専門の生徒と一緒に受験すると、その半分ぐらいは合格することがある。これにより、機械専門の生徒にとっては「専門以外のものでもやればできるんだ」という自信につながり、電気専門の生徒は「負けていられるか」と発奮することになる。隣接する専門分野どうしが切磋琢磨することによる、教育的な可能性もこの事例には期待される。もちろん、1つに集中して一生懸命やるのに向いている生徒といろいろなことをやるのに向いている生徒、向き不向きはある。

あるいは、専門や資格取得に対する生徒の希望もある。そうした適性や希望を個別に見極め、専門とする領域に必要な技術・資格、なるべく近い専門領域で必要になるであろう技術・資格、汎用性の高い技術・資格、それぞれをバランスよく習得・取得するような指導を、学校では行っている。

こうした柔軟性は、将来万が一のことがあったときにつぶしがききやすいという点にもつながる。重機の資格をたまたま持っていた卒業生が会社を辞め、とりあえず稼ぐために土木をやったとき、資格があったから人より何千円か余分にもらった、というエピソードを生徒に対して話すこともある。こうした具体的なエピソードをもとに、「お前ら、仮にクビになっても、重機を持っていれば、とりあえず土木で何年か稼げるから。専門に加えて別の資格をもっていると、生きていけるよ」と言うと、その重要性に耳を傾ける生徒は多い。

(4) 甲府工業高等学校

ヒアリング対応者：長田宇先生（甲府工業高等学校 機械科
地域連携ものづくり人材育成推進事業担当）

ヒアリング実施日：2011年5月24日

ヒアリング実施者：堀有喜衣
堀田聡子

1. 高校の概要と進路

創立90年（創立1917年）を超える伝統ある工業高校であり、機械・電気・電子・建築・土木の5学科から構成されている。進路は、就職6：進学4であるが、'90年頃の不況時には進学が逆転したこともあった。進学先は4年制大学や短大・専門学校の工学部系がほとんどで、ほぼ推薦で決定される。

入学時から5学科に分かれており、さらに2年生の時から希望により進学選択科目か就職選択科目に分かれる。途中での変更は経済的な理由によるもの以外あまりない。

2. 就業体験

平成19年度から3年間の文科省と経産省合同の「ものづくり人材育成のための専門高校・地域産業連携事業」（通称『クラフトマン21』）、及び継承事業である山梨県単独事業の「地域連携ものづくり人材育成事業」（通称『山梨クラフトマン』）での企業実習、また本校1年生全員参加（280名）のインターンシップ（3日間）等、できるだけ学科に関連した業種の企業で就業体験ができるよう指導している。

「クラフトマン 21」での実習先協力企業は、行政機関の一つである「やまなし産業支援機構」に紹介してもらった。はじめて知る企業や、会社名は知りながらもこれまでお付き合いなかった企業との関係を深めることが出来た。

クラフトマン 21 事業では、実践的技術を習得する生徒の企業実習・高度熟練技術者による学校での実践的授業・教員の企業研修・企業との共同研究を行った。なお、本事業で、機械科はひと学年の生徒全員が企業実習を行うような教育プログラムを布いていたが、他学科では希望者等の選抜された一部の生徒だけが参加する形態をとっているところが多い。

後継事業である「山梨クラフトマン」には、機械科と電気科は、「クラフトマン 21」を継承実施し、電子科・建築科・土木科が新たに加わるような形で事業拡充を図った。

機械科は、教育カリキュラムに則った実習の授業時間に、企業現場での企業実習を取り込んでいる。1社当たりの生徒受入数は5～10名であり、出席番号順に振り分けをお願いをしている。

企業実習等の就業体験で、もっとも懸念しているのは実習中の生徒の怪我である。安全・安心を考慮し、保険には対象生徒全員が加入している。これまで事故が起こったことはない。

3. 就職先との関連

クラフトマン 21 で実習した企業に就職した生徒もいるが、数としては多くはない。実習先企業は中小がほとんどなので、本人が希望しても保護者が反対するケースもある。

本事業に協力頂いている企業の殆どは、自社への採用というよりは、地域産業界全体のものづくり人材の育成という想いをもって協力している。

企業側は学校現場が具体的に何（教育内容・教科書・施設等）をどのように教育しているを知ることや、部外者である生徒に指導することで、新たな発想や客観的思考を持つことができ、良い意味で、それが社員個々の就業意識を変えるなど、社員教育にも繋がっている。

一方、学校側にとっては、新たな企業を知ることが出来たり、企業の事業内容を詳しく理解できることで、信頼度が高まり、今まで以上に身近な存在としての関係を築くことができると思う。特に、この事業を通じて県内の工業団地等の中小企業とのかかわりが出来た。

4. プログラムの内容

プログラムの内容については、学校側からは事前調整の中で実習題目と目的についてのみを提示し、具体的な実践は企業側にお任せして行っている。毎年実践内容を変更する企業もある。企業からは生徒の感想が欲しいと言われることがある。

企業実習の前に事前指導はあるが、この時にはまだ生徒の関心はそれほど高くない。しかし企業実習した後は「企業を見られて良かった、企業ってこんな事をやっているんだ、こんな所を苦勞しているんだ」等、学校の授業だけでは知ることの出来ないことを学ぶ。企業現場での実習という実践で得るものは多い。

また、学校で学習していることが、こんな所で役立つ、こんな理由で習っている等、学校の授業の意味や大切さを知り、就学の意義を再認識する。

企業からの具体的な意見としては、①あいさつや礼儀についてしっかり指導して欲しい、②安全教育や基礎・基本についてしっかり教育して欲しい、例えば、図面を見てもちんぷんかんぷんでは困る、せめて読み取れるくらいの知識はつけて欲しい、③汎用の機械での加工等の基本の操作・加工方法を身につけて欲しい。もちろん専門的な所は企業に入ってから教育するので。

最先端の技術を学ばせて欲しいという企業もあるが、毎年高い機器を更新するのは、現状予算的に難しい。

5. プログラムの課題

何の制約もなければ、生徒をもう少し長い期間企業実習に行かせてあげたい。企業側からも期間を長くしてと言われるが、教育課程の枠組みの中では限界がある。企業実習にあてられている授業時間のほとんどを、地域連携ものづくり人材育成推進事業に組み入れることで対応している。

技能検定をはじめとする検定の受験料をもっと安くしてくれると、生徒の目標にしやすいし、就職にも有利になるので検討してもらいたい。

(5) 山梨県産業労働部

ヒアリング対応者：近藤直也氏（山梨県産業労働部
産業人材課 技能振興担当 課長補佐）

ヒアリング実施日：2011年5月25日

ヒアリング実施者：堀田聰子
寺地幹人

1. 産業労働部の立場と事業に対する評価

地域産業の担い手育成プロジェクト（クラフトマン21）の後継事業である、ものづくり人材育成事業（県単予算による）は、教育委員会が中心になって行っている事業だが、産業労働部としても、特に技術系人材の育成の観点から、連携して取り組んでいる。産業と教育、それぞれの現場レベルがつながる機会となっているという意味でも、非常に有意義な事業であり、この事業が県単予算で継続している一因として、産業界の技術系人材の確保に対する危機感があると考えられる。国の補助がついていた事業を、補助期間終了後に県単予算で続

けていくのはなかなか大変なことであり、それが行われていることから、事業の必要性が多くの立場から認められているのだと分かる。国から補助を受け、事業としての形をつくって、それを県として広げていくという意味での成功例だろう。

2. 技術系人材の確保・育成対策アクションプラン

山梨県は、技術系人材の確保・育成対策アクションプランを策定・推進している。それは、「Ⅰ 課題への対応システムの整備」「Ⅱ 質量両面にわたるミスマッチの解消」「Ⅲ 企業の人材育成への支援」「Ⅳ 確保育成のための一貫型教育システムの構築」「Ⅴ 産学官連携価値創造型インターンシップ事業の推進」という5つの柱で構成されており、その5つは23の具体的な事業の連携から成り立っている（平成23年度と同プランに関する資料による）。このプランは、産学官労の代表者による会議が平成19年度に行われ、県内のものづくり産業における技術系人材の不足に対する危機感と、その確保が重要であるという共通の認識の基で策定された。平成20年秋のリーマンショックに端を発する経済不況により県内の雇用情勢も一変し、それまで売り手市場だった技術系人材も買い手市場となったが、人材育成は長期的視点に立つて行うべきものであることから、引き続き「産学官労連携人材確保・育成推進会議」を開催し、アクションプランの進行管理と意見交換を行っている。

この会議において、山梨大学工学部への地域枠設置の必要性が議論され、県及び商工団体の要請に応える形で、平成21年度から県内高校卒業生を対象とした「地域産業リーダー養成特別枠」を設置していただいた。県では、本県産業界のリーダーとして活躍できる人材を育成するための特別演習や特別インターンシップなど、大学が行う特別教育プログラムに対して補助しているほか、機械電子工業会はインターンシップの受け入れなどに協力しており、産学官が連携して技術系人材の育成に取り組んでいる。

3. 産学連携の課題と方向性

学校側が考える育てるべき人材像と、企業側が欲しいと思っている人材像のギャップは、感覚的にはあると思われる。連携会議においても、企業側から「就学時に技術を習得することもさることながら、社会・集団の中でしっかりと生活し、つきあっていける基礎の部分を身に付けておいてほしい」とする意見が出される。こうした産学のギャップ、ミスマッチに対して、いくつかのことが求められる。

第一に、現場レベルでのすり合わせについて。校長先生と企業の社長のようなトップ同士の懇談も必要であるが、実際に指導している先生と工場長および現場の人たちの間での、人材育成に対する認識のすり合わせは、特に必要だと考える。この点で、インターンシップの実施はいい機会になる。

第二に、コーディネーターの存在について。話し合いの際の言語は共通ではあるが、互いの認識を共通のレベルにもっていくことはなかなか難しい。複数の立場から構成される会議

があっても、会議それ自体だけでは形にはならないので、そこから拾って形にするときの調整が必要だ。また、形にしたものをどうやって動かすのか、具体化して動かすときこそ、連携の真価が問われる。

第三に、企業側の努力の余地について。クラフトマン 21 が始まった平成 19 年度以降、技能検定の受検者・合格者数は年々増加し、合格率も向上している。技能検定のように、技術の評価基準として可視的なものがあるときに、それに対してどういうインセンティブを与えるかという問題には、企業側努力がより求められると思われる。例えば、採用のときにこの資格を持っていれば有利ですよということを明確に出していくなど、何らかの形で評価をしてあげることも必要なのではないだろうか。

(6) 株式会社 峰岸商会

ヒアリング対応者：峰岸一郎氏（株式会社 峰岸商会 代表取締役社長）

ヒアリング実施日：2011 年 5 月 25 日

ヒアリング実施者：堀田聰子
寺地幹人

1. 企業概要

山梨県甲府市にて昭和 42 年に創業。山梨県内で製造業がそれほど盛んではなかった頃から、時代の流れに応じて扱う素材は変化しても、一貫して特殊鋼を専門としてものづくり企業への素材提供を行ってきた特殊鋼販売の草分け的存在である。2010 年度の売上は約 3.5 億円。

従業員は正社員 12 名（平均年齢 47 歳）、非正社員（パートタイム）2 名であり、外部人材は通常活用していない。定着率が高く定年まで働く者が多い。定期採用は行なっておらず、必要なときにハローワークを通じて求人する。

創業以来、新卒採用をしたことはないが、景気動向や市場環境をみながら高卒新卒者の採用・育成にも挑戦したいと考えている。

2. 地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）・ものづくり人材育成事業

1) 協力の経緯

工業の発展は、ものづくりが基盤産業である山梨県にとっても重要だが、昭和 30 年代～50 年代頃にかけて国母や釜無工業団地が造成された時期のあと停滞が続き、メーカーが流出している。長らく山梨で商売をしてきたなかで、長期的に山梨のものづくりを支える人材を

育てていくことが極めて重要だと考えている。

また、先生や生徒に学校と社会のギャップを知らせたい、生徒に少しでも現場に来て、例えば朝礼をみて、ものづくりに欠かせない「報告・連絡・相談・確認」をリアルに感じてほしい、学校ではなかなか教えられない「社会がどういうことをやっているのか、働いてどういうことなのか」を実感してほしいと言いつけてきた。

山梨大学、産業短期大学、工業高校等の先生方にも商品の納品の際にこうした問題意識を伝えてきたなかで、県からクラフトマン 21 を紹介され、協力を快諾した。自社に就職するか、卒業直後に山梨県内に就職するかといった短期的なことよりも、「地元山梨にこういう会社があったな。材料屋さんでこんな機械を使ってこんなことを教えてもらったな。ちょっと相談してみよう」という意識づけ、きっかけづくりにより長い目でみた人材育成につながるにとらえた。

2) 受け入れ状況

平成 19 年度の事業開始以来、甲府工業高校の生徒の実習を毎年受け入れている。例年 6～8 人が 1 グループとなり、ある 1 日間の 2 時間程度滞在、これを 4 グループ受け入れる。これまで山梨大学工学部の学生を 3～4 ヶ月間インターンシップとして受け入れたことがあったが、工業高校の生徒を迎えるのは当該事業が初めてである。

受け入れにかかわる調整は、産業支援機構の担当者が同席した顔合わせのあと、甲府工業高校の窓口である長田先生と直接おこなっている。先生からの希望日程の連絡にもとづいて予定をたて、受け入れる生徒の名前と部活を確認する。短時間のなかで生徒の緊張をほぐし関係をつくるための会話の糸口として部活動の情報は教えてもらうようにしているが、他には特に生徒について要望することはない。

3) プログラムの内容とねらい

プログラムは社長が中心となり、現場のリーダーに、「こういう流れでおこなったら生徒さんはどう考えるか」と投げかけながら作り上げたもので、初年度からほぼ同内容である。

ねらいは、現場に触れることで強い印象、カルチャーショックを与え、「ものづくりっておもしろい、楽しい、大事」「もっと勉強しなきゃ」と気づききっかけをつくることであり、具体的には次の内容で実施している。

12 時 50 分頃：先生に伴われて生徒来訪。開始前に部活動の情報等をもとに雑談、場をほぐす。

13 時～13 時 30 分：峰岸社長によるレクチャー。ものづくり、社会はすべて「時間軸」のなかで動いていることを認識してほしい、それをいまから現場で経験してほしいというメッセージを伝える。

13 時 30 分～14 時 50 分：切断倉庫部、生産加工部の 2 つの部署で約 40 分ずつ見学・体

験させる。各部のリーダー（29歳と59歳）が指導担当となり、全ての生徒に必ず体験させることを重視している。例えば30mmの材料を何種類かの切断機で1秒で正確に切ってみたとあと手で切ってみさせたり、火花テストで成分ごとに異なる火花の色を見てもらったりする。

14時50分～15時：再び社長によるレクチャー。「時間軸、どうだった？」といって1人30秒ずつ感想を言ってもらおう。そのうえで、携帯電話等を例にとり、ものづくりは単価も納期も品質も国内のみならず海外と戦っていることを、担い手の賃金の違い等も含めて話す。だからこそ、まず学校の勉強、部活など選んだことを一生懸命やること、そして世の中がどう動いていることをよく見るようにと伝える。

4) 事業に対する評価

1日2時間という短時間ではあるものの気づきの機会・導入としては満点、メッセージは伝わっていると思う。ただし社会経験という意味では例えば夏休み等にもう少し継続的に現場に来ることが必要ではないか。具体的な技能の習得や技能レベルの向上は現場に入ってから時間をかけて行うものであり、実習では期間の長短、高校・大学の別にかかわらず意図していない。

材料費を含め1日数万円の謝金をもらっているが、アンケートには謝金は不要と回答している。当該事業によって工業高校生との縁ができ、長期的に山梨のものづくりの基盤を支える人づくりにつながることを重要であり、受け入れを負担とは考えていない。

当初から受け入れに反対する社員はなく、自分の子と同世代の若者がきて、仕事内容や技術を伝える機会があることを現場は歓迎している。社員のスキル向上にもつながるだろうと予想していたが、実際はそれに加えて「伝える」ことの重要性和難しさが再認識された。長く同じ仲間と現場にいと抽象的でも通じ合うが、高校生を迎えたことで、改めて社内の伝達が目に見えて具体的になり、報告・連絡・相談・確認の場である朝礼の質もあがった。

3. 工業高校の教育に対する期待

生徒には、実習後のレクチャーでも伝えているように、世の中の動きに関心を持ち、教科書レベルの勉強、寸法をはかったり道具の名前を覚えたりといった基礎的な勉強だけはしっかりして、あとは高校生活を十分楽しんでほしい。

技能は現場で先輩が教えたり、経験を通じて学ぶもので、高卒・大卒にかかわらず、新卒で即戦力ということは期待していない。「ありがとうございます。こんにちわって当たり前のことが言えれば、先輩がじゃあ教えてやるよ。と。技能はあとからついてくる」。在学中に技能検定3級を取得しておいたほうがよいとは考えていない。

工業高校に対しては、生徒の勉強意欲を高めるためにも、時代に合った最新鋭の機械、それが難しければせめて7年以内の設備を1台は用意してほしい。現場はどんどん進化してお

り、今のままでは学校と社会のギャップが広がるばかりである。
先生方も、新しい機械に対して貪欲に勉強してほしいと思う。

(7) 永福学園

ヒアリング対応者：小林進先生（永福学園 統括校長）
山内俊久先生（永福学園 副校長 高等部就業技術科担当）

ヒアリング実施日：2011年6月22日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聰子

寺地幹人

1. 高等部就業技術科の概要

永福学園高等部就業技術科（以下、永福学園という）は、「知的障害が軽い生徒全員の企業就労の実現を目指した新しいタイプの職業学科」である。平成16年の東京都特別支援教育推進計画第一次実施計画に基づいて、平成19年度より設置された。これまでも、全員を企業就労させるという目的をもった南大沢学園特別支援学校の産業技術科や、青鳥特別支援学校の都市園芸科があり、実績を上げていた。

しかし第一次基本計画を作成する前に、特別支援学校卒業生を受け入れている企業の方々に参加してもらった委員会で、就労させた生徒の実態をみると、もっと学校で伸ばせる部分があるのではないかという厳しい指摘があった。具体的にはあいさつや、コミュニケーション能力や情報収集能力を含めてきちんと身につけてほしいという要望であった。同時に都教委は（卒業生が就職していない企業を含めて）企業アンケート調査を実施し、設置するコース、能力や資質、将来性のある分野等を調査した。また保護者の代表からも、就職を希望する声があった。

そこで永福学園は、これまでの特別支援学校にはなかったいくつかの特徴を持つことになった。

① 1学級1担任制 国の基準よりも生徒数が多い

② 各教科のシラバスに基づく授業により、教育内容を一定水準に保つ

日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検の実施・ヘルパー2級の資格等を、補習などによって支援

③ 企業実習（以下、詳細を記す）

④ 生徒全員参加の部活動 などがあげられる。

永福学園の就職率は高く、また離職率も低い。平成 22 年度卒業生のうち、88%が就労している。

平成 21 年度の進路状況は、日常清掃業務 16%、PC 使用を中心とした事務作業 16%、庶務的な仕事を中心とした事務作業 13%、流通センター等における物流諸作業 13%、小売販売現場における業務 8%、飲食店・厨房などにおける業務 16%、食料品の製造加工に関する業務 1%、食料品スーパーにおける業務 8%、福祉施設における間接業務 5%、その他 4%、となっている。

2. コースの状況

1 学年 100 人を募集しているが、希望者が多く、入学選考を行っている。

入学選考は入学相談が中心である。就職することは簡単ではない、そのために本人も保護者も覚悟が必要との説明をするが、想像とは違ったということで進路変更する生徒もいる。

4つのコースは、前述の企業アンケートの中で、有望と思われる分野から選ばれた。

- ① ビルクリーニング・メンテナンス
- ② ロジスティクス 物流でのバックヤードの仕事・物流事務を含む
- ③ 食品 社員食堂やカフェのバックヤード
- ④ 福祉

1 年生の時はコース分けをせず、全員がすべての分野を体験できるようにしている。

2 年生からは、1 年生の時の就業体験の実績に基づいて本人と保護者を交えて面接し、系列・コースが分かれる。実際にコースに対応した企業での実習を 2 回にわたって行い、3 年での実習先を探すが、3 年での実習先につながるのは 4 割である。

3 年生でもコースの変更がないわけではないが、基本的にはあまり変わらない。現場実習は 2 回以上、就職先が決定するまで行う。

コース分けは需要によって決定するというよりは、本人の能力・適性等も加味するので、施設設備のキャパシティから見ると各コースの人数に不均衡が起こる。能力や適性を見極めは、これまで特別支援学校の就職指導でノウハウを蓄積した進路指導担当教員が中心となつて行う。1 年生で 3 回実習をしたあとだと、ほとんどは本人や保護者の考えと学校が考えるコースは一致する。福祉は対人サービスへの対応が難しいことなどから希望者が少なくなっている。

最初は 1 年間のみ事務・情報処理の実習をすればよいと考えていたが、どこの職場もパソコンを使うので 2～3 年生になっても必要であることが開校してから分かった。こうしたニーズは、実習の際に企業の方から生の声が返ってくるので把握できる。労働市場のニーズの

把握は、学校に委託される仕事の内容、学校見学で来校する企業からの感想や意見からも行われる。地元の労働市場のニーズを把握するとともに、地域資源としての市民講師（教育を支えてくれる社会資源）の存在が重要である。

3. 企業就労に向けた計画

これまでにはない、新しい取り組みを行っている。

- ・雇用現場を模した実習室（カフェ厨房、作業場等）の設置と本格的な校内実習の実施
カフェを模した実習室は、家庭科室のような形式ではなく、実際にあるカフェの厨房と同じような形式で設置した。また、ロジスティクスの作業場も、できるだけ本物に近づけて作った。
- ・長期間の就業体験、現場実習の実施
事前に各生徒との面接を設定する。実習中は、定期的に巡回指導を行う
1年生：就業体験（1回3日）を年3回行う。できるだけいろいろな職種を経験できるように配慮している
2年生：2週間を年に2回
3年生：3週間を年2回以上、就職が決まるまで行う
2年生のうちにおおよその方向性が決まればよいが、ここで決まるのは4割程度であるので、9割までもっていくのが大変である。
- ・市民講師に学校に来てもらって、専門的な内容を生徒に直接教えてもらう。永福学園はよい協力者に恵まれている。東京ビルメンテナンス協会や、近隣の福祉施設、日本珈琲販売共同機構(株)などから講師を送って頂いている。
- ・就労支援アドバイザー マッチングに至るまでのアポ取り、社内での職務設計などに関わる。企業の立場から障がい者雇用に関わっていた経験者の方になっていただいている。
- ・各教科指導の実施 保護者からの強い要望がある
- ・就労促進事業と連動した企業開拓 協力企業 800 社（目標 1,000 社）
- ・臨床発達心理士との協働による生活指導の実施

4. その他

見学者が年間 3,000 人くらいある。永福学園のような学校を作りたいというニーズは強いようだが、東京などの大都市でないと難しいのではないかという感触がある。

学校は利益を上げることができないので、職業に関する専門教科の授業で扱う仕事は基本的に協力企業などから無償でうけることになるが、企業のニーズを十分に把握しておくことが必要である。

卒業後のフォローについては、同窓会・保護者会などを通じて実施してもらうことも考えているが、検討中である。

(8) 函館大妻高等学校

ヒアリング対応者：池田延己先生（函館大妻高等学校 校長）

畔田かおり先生（函館大妻高等学校 福祉科主任）

ヒアリング実施日：2011 年 7 月 25 日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聡子

寺地幹人

1. 学校・学科の概要

函館大妻高等学校は大正 13 年に創設された伝統ある私立女子高等学校である。福祉科が設置されたのは昭和 63 年で、福祉系高等学校としては草分け的存在といえる。福祉系高等学校は、社会福祉士及び介護福祉士法より、卒業すれば国家試験である介護福祉士試験の受験資格が得られる指定校である。したがって、カリキュラムや教員、施設・設備、実習施設などについての高い水準の規定があり、これにより運営されている。この規定により介護福祉士試験受験のためには 52 単位（1 単位＝50 分授業×35 時間）の取得が必須で、うち 13 単位が介護実習である。また、教員についても介護福祉士や看護師として 5 年以上の実務経験を持つなどの要件を満たす専任教員を（生徒数に応じて）3 名以上置く必要がある。福祉系高等学校においては地域の福祉関連の事業所等との連携が、制度的にも織り込まれているといえる。

また、同校のカリキュラムの特徴としては、一般科目については高等学校の標準単位で構成しているため、週 35 時間、すなわち平日は原則 7 時限目までである時間割となっている。後述するように卒業生の進路は看護系の上級学校等への進学者も少なくないが、幅広い科目

履修がこうした選択を可能にしている面がある。

学科の定員は、福祉系の職業への社会的関心の変化によって変動させてきたが、最近では40名である。入学試験は推薦入試と一般入試を併用しており、推薦入試では評定値3.2（平成7年までは3.6）以上としてきた。応募者が減った時期も基準を下げることなく維持してきており、基礎学力を重視してきた。基礎学力とは「授業をちゃんと座って聞いていられる」水準だと認識されている。介護職での就業を希望して入学する生徒が多いが、看護師への経路として同科を選択した生徒もいる。

卒業後の進路は、3分の1が福祉の現場に就職し、3分の1が看護系の上級学校への進学、3分の1がそれ以外の上級学校への進学という状況が続いている。進学はほとんどが指定校推薦である。

同科卒業者は累計で823名いるが、うち758名が介護福祉士の有資格者である。（卒業後に受験して取得したケースも含む。）

2. キャリア教育・職業教育、進路指導

福祉科入学後、看護系の上級学校への進学など、進路希望を変更する生徒はでてくる。後述する職場実習での体験や教育実習生などの先輩との交流、授業の中で看護系の勉強をしていく中で、興味・関心をもつようになり進路希望を変えていく。希望変更に学業成績による差はない。

看護系への進路希望の変更は介護福祉士の労働条件等が要因になるケースもあるかもしれないが、学校で労働条件等を教えているということはない。「後ろ向きの選択で看護に行くというのではなく、介護福祉士資格も取るけれど、看護師にもなりたい」という選択だと理解している。「介護福祉士の目線で看護をしたい」という生徒もいる。

進路指導としては、三者面談などの機会に、短大、大学、専門学校などに来校してもらって進学相談コーナーを設けている。三者面談が終わった後に、希望する保護者と生徒が自由に行って相談する。1年時から参加することができる。

介護福祉士としてどのようなタイプの事業所に就職したいかという点については、いろいろな実習先に行く中で自分に向いた施設を考えるよう指導している。介護事業所で毎年4月に定期採用するところはほとんどないので、生徒には、100%就職できるが希望する先の求人はいつ来るかわからないので、求人の来たところから自分の希望する種類の施設を選ぶように話している。

ただし、生徒が希望する具体的な施設があれば、求人が来ていなくても学校から電話でお願いして求人を出してもらうことはできる。むしろ事業所側は(同科の就職希望者は十数人と少ないので)求人を出しても採れないだろうという見込みから出していないことが多い。

同科卒業生は定着率が高く、また、福祉に対する意識が高いことが事業所から評価されている。そうした姿勢は、特別の教育プログラムによって形成されるというのではない。卒業

生との交流の機会が多く、また、教員と生徒の間が非常に近くて何でも相談できる雰囲気がある中で、「自然に」形成されている。卒業生との交流は、先輩たちをまねく行事もあるが、実習先にも多くの先輩がいて中核を担っている。そういう環境の中で「自然と、ああいう先輩みたいになりたいな」という気持ちが育っているのではないかと思われる。

3. 地域の介護事業所との関係

介護事業所での実習は、1年次は10月下旬に10日間（2単位）、ケアハウスとデイサービスで行う。2年生では計23日（5単位）、救護施設と障がい者支援施設、介護老人保健施設で実習し、3年生では計27日（6単位）、介護老人福祉施設と訪問介護、グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所で実習する。1年生の時点ではまだ技術は持っていないので、比較的介護度が低くコミュニケーションのとりやすい方が中心の事業所、そこから段階を踏んで、介護老人福祉施設等での最終的な実習という考え方で実習を組み立てている。

実習に当たっては、施設側にそれぞれの学年の履修状況を提示した上で、「1年生ではこれを目標にしています、2年生ではこれです、3年生はこれ」と全体的な目標設定を伝える。そのうえで、学校では基礎基本しか教えていないので、それ以上のことをやるのであれば施設の指導のもとで行うようにお願いします。例えば特浴の場合、麻痺があったらどっちから洗うとか、着せるのはどっちから着せるかとか、そういった基本的なことは学校で習っているが、両手、両足が麻痺している場合とかは教えていないので、そういった場合などは施設のほうで指導してくださいということになる。

全学年を通せば実習事業所は60か所ぐらいになるが、そのすべての事業所と教員は複数回の接触を持つ。事前の打ち合わせ、初日と最終日のお礼、さらに事後指導などである。実習後に事業者から教員が助言や指導の内容を聞き、それを次に生かしていくという流れができていく。

施設と我々の間にそんなにギャップはない。施設側も我々を理解しているし、我々も施設を理解しているので、そこに相互理解みたいなのがある。施設の側も子供たちを育てようとしている。

生徒には実習後の体験報告会がある。例えば、この施設では清拭はこういうふうにやっていたというようなことを報告しあう。すると、違うやり方をやっているところがあったりするので、その知識を共有する。学校で勉強したことで現場で使われている技術やスキルに違いがあることも多く「ほぼ学校で学んだことは役に立たなかった」という感想を書く生徒もいる。しかし、学校で教えるのはあくまで基礎基本なので、その応用編を施設実習なので勉強していくと位置付けている。

教員より現場のほうの方がより新しいことを学んできている場合、実習に行ってきた生徒が教員に教えてくれることもある。教員はそれをきっかけに新たな知識を勉強する。また、教員

は専門職としてのネットワークも持っているので、新たな技術等について常に勉強している。

地域の事業所との関係としては、このほか、各施設で行われる夏祭りなどの行事に生徒がボランティアとして協力したり、研究発表会に聴衆として参加したりといったつながりがある。また、事業所の従業員が介護福祉士国家試験を受験する場合、受験対策の実習に学校が協力することもある。これらを仲介するのは、ほとんど卒業生である。

4. 労働行政に対する意見・要望

福祉現場の労働時間や労働環境については近年改善が進んでいるが、賃金の問題は残されていると思う。地域の一般的な賃金水準から格段に低いということはないが、「今回、国から金がおりたにもかかわらず、それが賃金に回されていなくて施設の中で消化されているという感じもあるので、そこをきちっとやらないと、子供たちの働く意欲を失わせる」と感じている。

(9) 社会福祉法人 函館厚生院 特別養護老人ホーム 函館百楽園

ヒアリング対応者：本間茂司氏（社会福祉法人 函館厚生院
特別養護老人ホーム 函館百楽園 園長）

ヒアリング実施日：2011年7月25日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聡子

寺地幹人

1. 法人及び施設の概要

社会福祉法人函館厚生院の創立は1900年（明治33年）、北海道でも最も古い社会福祉法人のひとつであり、函館地区の福祉の草分けである。

2011年4月現在、施設は15施設（病院を含め）、職員数はパートなどを含めて、4月現在で2,563人。8割が病院医療に従事する職員であり、うち福祉サービス（公益事業を含め）の職員数は578名となっている。

事業内容は、医療事業、福祉サービス事業、公益事業からなり、主に高齢者を対象とするものとしては介護老人福祉施設2施設、介護老人保健施設2施設、ケアハウス2施設、養護老人ホーム1施設、訪問介護、通所介護の事業所を1カ所市内に展開する。このほかの福祉サービス事業として児童養護施設、生活保護法の救護施設がある。さらに看護専門学校を運

営し、公益事業として地域包括支援センターを委託されている。創立 100 年を迎え、在宅、小規模など様々なニーズに合った形への新しい展開を予定している。

特別養護老人ホーム函館百楽園は、平成 4 年 4 月 1 日に開設され、今年で 19 年目を迎える。現在は入所 100 名、短期入所 20 名定員であり、通所介護事業も併設している。入所者は圧倒的に女性が多く、平均年齢は 86 歳、平均要介護度 4.17 と非常に高いのが特徴である。

職員の構成は、施設長、副施設長 1 名ずつ、事務員 3 人、支援相談員 4 人、介護福祉士 58 人、介護員 15 人、介護看護師 12 人、介護栄養士 1 人、介護支援専門員 8 人の計 103 人である。

全職員の平均年齢が 38.8 歳、平均勤続年数が 5 年 10 カ月である。介護員 73 名中、正職員（有期ではない）は 41 名、すべて介護福祉士の取得者である。常勤職員（有期職員）が 22 名（うち 13 名が取得者）、非常勤（有期で短時間）10 名（うち 4 名が取得者）であり 73 名のうち介護福祉士 58 名となっている。介護福祉士ではなくてもすべてヘルパー 2 級以上は持っている。

2. 職員の採用・異動・キャリア

職員の新卒定期採用は、社会福祉法人函館厚生院全体で行なわれる。採用前年の 5 月までに、事業所単位で本部のほうに次年度の採用年数・要望・理由等含めて法人本部の人事企画部門に提出し、そこで集約して採用活動を行なう。

平成 18 年度から、百楽園では定期採用を行なっている。定期採用をすることになったのは、女性の多い職場ということもあり、産休・育休や配偶者の転勤等で毎年どうしても離職者がでるが、すぐに有資格者を採用することが難しいため、あらかじめ定期採用することで人材を確保したいと考えたためである。法人規模が非常に大きいので人材の異動が可能であり、また定期採用者の離職率が低いことから、必ず定期採用を行なうことにした。平成 21 年 10 月から 22 年 9 月 30 日までの間の離職者は、正職員で 1 名、常勤で 1 名であり、離職率は 2.9%と低く、きわめて低い職場である。

3. 高校生の採用と新入社員研修

複数名採用する際には必ず大妻高校の卒業生を採用してほしいと本部に条件として伝えている。理由はいくつかあり、多くの卒業生がこの施設内にいるということで、入職後も人材育成しやすい環境にあり、非常に定着率がよい。国家試験の合格率が昨年も 100%であり、よい生徒を送ってくれるので安心して採用できる。また「15 歳でこういった福祉介護のほうに関心を寄せて、それを生涯の仕事とするように選んでくる人たちというのは、やはりコアな部分というのは非常にいいものを持っている」とも感じられている。また女性の入居者が多いため、同性介護という観点から女性を多く採用したいということもある。

入職者にとって、トップから中堅まで先輩がおり、明確に自分のキャリアプランを描くこ

とができたり、目指したい先輩や上司が身近にいるというのは、仕事を継続する上で重要なことだと感じている。

新入社員に対する研修であるが、3月に定期採用者の内定者研修を約2週間かけて行う。法人が経営する病院、施設をほぼくまなく回り、最後に配属先の施設で3日間研修するという形である。内定者は各施設ごとに研修を受けてレポートを提出し、各施設の受け入れ指導者が評価、コメントをする。最終日には理事長を含めた役員、施設長の前で、それぞれ発表し、研修報告を行う。

4月になり施設に配属された後、3日間、オリエンテーションがある。そのあとは職場でのOJT（担当制で入社7～8年目の職員について1カ月間一緒に行動し、指導を受ける）を経験する。週末に本人と担当者が話し合いをして、援助が必要な部分を把握する。

2カ月目からは、変則勤務の中での早・遅というのも体験する。初めの3カ月が試用期間で、ほぼ100%正職員になる。

部下を持つのは副主任からで、早いと9年目あたりで副主任になる。

4. 人事考課制度

百楽園は、職能等級によって人事管理を行っている。

平成9年から試験的に実施し、平成15年に給与への反映を行った。考課者の育成には時間をかけ、できるだけ公平で納得のいく制度の構築を心がけた。

入社すると、まず1等級に格づけられるが、より高い学歴の者は1等級の上のほうに位置づけられる。勤続給はこの等級による。能力給は、それぞれの単年度の評価（SABCD評価）によって決定されるが、経験を重ねると能力給の割合が高まる。

また人事考課制度に基づいた目標設定や職務課題が設定され、初期面接・中間面接・期末面接を職場長と実施している。

5. 高校教育と実習

高校への期待（高校時代に身につけて欲しいこと）については、日頃から様々な機会を見つけて意見交換している。教員が様々な用事で百楽園を訪れることも多いが、実習のあと、実習での振り返りやカンファレンス、実習での生徒の報告を担当者が聞きに行くなど、施設側からも交流の機会を作っている。

百楽園に実習に来るのは3年生なので、ある程度の技術は身につけている。事前に先生とやりとりするが、学校から要望をすることはあまりない。

実習には実習担当をつけ、1週間のスケジュールを立てている。実習生の評価は、担当者が上司と話し合っ、文章にして返す。生活面も含めて実習中は指導する。

生徒の力量については、「3年生で来るわけなので、ある程度のことはきっと勉強してくると思うんですよ。現場の中での応用編という形になると思うので、そこは学校に求めるとい

うよりは、実際現場の中で教えたほうがいいのかなどというふうに感じて。その都度やり方というのは、基本があつての応用だと思うので、基本はしっかり学校でやっていると思うから、それは指導する場面はありますけれども、特別（高校に対して）こうしてほしいというのは、今まではなかったですね。」

卒業生インタビュー

1) 福祉科を選んだ理由・きっかけ

Aさん：

これから高齢化社会になるということ、手に職をつけたかったこと、近くに祖父が住んでいたのが福祉に関心を持った。中学校の先生に相談したところ、大妻高校を勧められた。

Bさん：

スポーツ特待だったが、人とかかわる仕事がしたかったので福祉科を希望した。

2) これまでのキャリア

Aさん：

学卒後就職したところに2年務めたが、結婚に伴う転居のため離職。百楽園では11年目であり、副主任になっている。

Bさん：

学卒後すぐに百楽園に就職して4年目。

3) 百楽園を選んだ理由

Aさん：

高校時代に、福祉教科の講師として厚生院から来ている先生の授業内容がわかりやすく、授業の際に施設での体験話を教えてくれたりなど、楽しい先生だという印象があつた。百楽園が増床するというので募集があり、応募して入社した。

Bさん：

厚生院というネームバリューもあつたが、厚生院には大妻の先輩がたくさんいるので希望した。

4) 高校時代に学んだことと働きはじめてからのギャップ

Aさん：

実習の際にはあまりギャップはなかったが、就職した後に感じた。

特養のほうだと、おじいちゃんに近い年齢の方もいっぱいいらつたので、授業というのは基本的なことをやるんですけれども、言葉遣いとかも先生から指導を受けたとおりにいくと、実習のときだと、

結構相手の方にも受け入れてもらえたというか。受け入れてもらったという部分があったので、特養のほうは私は好きだなと。

（就職した後に、学校で習ったこととのギャップは）なかったというとうそになるんですけども、学校で習ったとおりに声かけとかもやっても、どうしても難聴の方とかもいらっしやいますし、いろんな方もいらっしやったので、何か頭でわかっていても、いざ向かい合って、お話しすると、緊張もしますし、もう学校では難聴の方とお話しするときは筆談でお話してとか、ジェスチャーつけてとか言われたんです。でも、やっぱり緊張しちゃって、なかなかコミュニケーションがとれなかったということもあったんですけども、実習のときはそんな期間も長くなかったので、すごく落ち込むというのはあまりなかったんですよ。

どちらかというに入ってからのほうがギャップもありましたし、働いているので、お年寄りに怒られたりすることも実際にあったので、入ってからのほうが結構ギャップはありましたね。落ち込みもありました。入ったばかりだと、恥ずかしさもあるというのか、あまり耳元で大きな声でというのと、どきどきして、大きい声で話せなかったりとか、そういう部分もあったりとかはしました。先輩とか上司とかの対応の仕方とかを見て学んでいましたけどね。

Bさん：

2年生の時に初めて特養に実習に行った際に、自分は特養では働けないと感じ、デイサービスに行きたいと思ったが、そのあと実習に行った特養でモデルとなる先輩と出会った。なお実習中は先生と密な連絡があった。

2年生で実習行って、やっぱり介護施設に行くって、すごい衝撃あると思うんですよ。勉強していたことと、ギャップとかいっぱいあって、ショックを受ける子もいると思いますし、いろいろな感情を持って帰ってくる子がいっぱいいると思う。

正直、病院ばいなと感じました。やっぱりにおいとかがすごい気になった部分とかありました。基本的にはおむつとかシーツ交換とか(をやった)。あまりにも忙しくて、職員の人がかかわってあげられない状況。まったりとして、ゆっくりというのは、すごくかけ離れている感じでしたね。「なにになにですよ」、「なにですよ」みたいなのをすごく授業ではそういうのを受けているので。

指導担当ではなかったんですけども。全体を見てくれて。一つ一つちゃんと話を聞いてあげていたんです。忙しくても。必ず全員にあいさつをして、今日はどうなんだろうとか、体調はどう？とか、少しずつでもみんなに話しかけてあげていて、すごいなと。みんなは忙しいのに、この人、きちんと話しかけているなと感じましたね。そういう人になりたいから頑張ろうと思いました。

私の施設に来てくれる先生はとても親身になって聞いてくれたので、そうですね、密に連絡とっていたと思います。

(10) 社会福祉法人 敬聖会 ケアハウス センテナリアン

ヒアリング対応者：堀口悦郎氏（社会福祉法人 敬聖会
ケアハウス センテナリアン 総合施設長）

ヒアリング実施日：2011年7月26日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聰子

寺地幹人

1. 法人および施設の概要

社会福祉法人敬聖会は、母体組織である医療法人聖仁会が医療と福祉の連携を地域で実現するために、1996年11月1日に設立された。

ケアハウスセンテナリアンは、1997年12月1日に開設された（定員80名。訪問時点で79名入居）。デイサービスセンター（A型）を併設しており、また、2004年より、「特定施設入居者生活介護」の提供施設としての指定を受けている（2010年度末でその利用は17名）。利用者として受け入れるのは、要介護度2まで（2010年度末で、介護認定を受けている入居者は38名）であるが、これは主として、施設が介護保険制度以前の建築物である（居室内トイレの入口の段差、入口が狭く介助のためのスペースがない、等）という理由によるものである。ケアハウスは7階建てで、3～7階が居室部分になっており、ほとんどが1人部屋だが、夫婦部屋も若干ある。

2011年7月現在、ケアハウス、特定施設、デイサービスセンター、グループホームを合わせた社会福祉法人としての職員数は55名（うちパート5名。また、55名中、ケアマネージャー資格保有者が8名、介護福祉士資格保有者が40名）。質の高い介護の提供に向け、フルタイム正職員の割合、介護福祉士資格保有者の割合を高くしている。

このうち、ケアハウスには、施設長、事務員2名、介護職員2名、栄養士1名の計6名、特定施設には、生活相談員1名、介護職員1名、看護職員2名の計4名が配置されている。特定施設の職員はケアハウスの業務も担えるように規定されており、これら10名の職員をもって業務を行っている。全職員中、多いのは20歳代後半から30歳代前半であり、女性が圧倒的に多い。

2. 職員の採用

職員の採用は、事業所ごとに行う。定期採用は行っていないが、ケアハウス、デイサービスセンター、グループホームともに、職員の入れ替わりは少なくなく（ただ近年は、産休・育休を経て継続して勤務する職員も増えてはきている）、また、毎年末期に数名の欠員が生じるため、その補充として、結果的に一定数の新卒者を採用する傾向にある。中途採用募集では、ハローワークやシゴトガイドへ求人のほか、ジョブカフェも利用する。中途採用の求人の場合、介護福祉士資格を要件とし、経験は問わない。これにより、資格はもっているものの他分野で仕事をしていた人が応募しやすく、そういった人は前職の経験がプラスになる側面もあると、認めている。

3. 職員の育成・研修

施設長は、福祉は現場にありと考え、学校を出たての職員をどう育てるかという点に力を入れている。また中途採用者については、以前の職場（福祉職、非福祉職いずれにしろ）の経験はプラスの側面もあるが、それにとらわれずにセンテナリアンの状況に柔軟に適應することが大事であり、そのためにも、以前の経験とのずれを感じたらぜひ投げかけてほしい、と考えている。日頃から職員の研修の機会をなるべく設けるようにしており、各人、年に1回程度は最低でも外での研修のチャンスがある。「勉強は1回こっきりじゃないよ」「原点に帰ることを常にやりなさい」「振り返ることによって、今やっていることがどうなのかと見比べることで伸びていくよ」と施設長は常日ごろ言っており、初心と継続的な研鑽を重んじている。そのために、各職員に対し、1万円を限度として研鑽に必要な費用を補助している。他、施設長が会長をしている道南地区老人福祉施設協議会が主催の、介護福祉士の新カリキュラム対応の勉強会（100名規模）は、地域貢献の事業であると同時に、職員の学びの機会ともなっている。

4. 職員の待遇・評価

年功賃金制を採用しており、かつ一本型の賃金表に基づく。新卒採用の学歴分は考慮されるが、中途採用の場合では18歳の新卒と同じ賃金からスタートする。役職手当（主任、管理者、計画策定担当者）は存在する。人事考課を試行錯誤した時期もあったが、小さな組織のため、厳密な仕組みを整えようとするときのデメリットが大きい（パイの取り合いが可視化されやすく、人間関係が不穏になる可能性がある）と考え、現在はそうした試みは重視されていない。

介護職員の処遇改善交付金は、全職員に支給されている（ただし、パート職員は2分の1の額）。

5. 函館大妻高校の実習の受け入れ

施設長は、礼儀正しさや人に接するときの心配りなどで、函館大妻高校の生徒を評価しており、実習生の受け入れも行っている。お年寄りがどのように暮らしているのかということに対する感覚・常識など、ベースの部分をも身につけたうえで、介護技術を習得することが重要だとしており、受け入れもそうした方針のもとに行われる。1度（1週間）の実習で3人くらいずつの生徒を受け入れ、それを年数回行う。

ケアハウスでの実習では、ケアハウスは生活の場であり、そこで職員とのどのようなかかわりがあるのかということや、自立支援のあり方などを、職員の実際の働きをもって示しつつ、指導を行っている。

卒業生インタビュー

1) キャリア

Aさん：

新卒就職でグループホーム勤務。現在4年目。現在までに1回異動があり、就職時に初めて担当したユニットとは別のユニットを担当している。

Bさん：

新卒就職でデイサービスセンター勤務。現在2年目。

2) 福祉の道を志したきっかけやセンテナリアンに就職した経緯

Aさん：

高校を決めるときに、「就職するときには何か将来につながる仕事がしたい」という思いをもって、中学校の先生の勧めもあり、介護の仕事のこと、函館大妻高校への入学を考えた。その後、推薦で入学。1・2年時には他の進路を考えたこともあったが、働いて1人暮らしをしてみたいという思いもあり、3年時には現在の道に進むことを決意。在学中にグループホームへ実習に行ったことはなかったが、1年時のグループホームの見学のときに、そのゆっくりした雰囲気がいいなと漠然と思っていた。就職活動時に他の施設（特養）を不採用になった後に、センテナリアンの求人を見て、その1年時の好感を思い出した。

Bさん：

小学時代に校内の特別支援学級に遊びにいらしていたこともあり、福祉への関心があった。また、高校を出たら働きたいと思っており、中学校の先生の勧めもあり、福祉の勉強と資格の取得ができて就職率がいい、函館大妻高校への入学を志望した。一般入試を受験し、入学。2年時に1日だけデイサービスでの実習があったが、それをすごく楽しく思った。デイサービスは日によって顔ぶれが違うため、たくさんの人とかかわることができ、またそこでの相手をもてなす雰囲気に魅力を感じ、志望した。就職活動時も、求人は少なかったが、志望をデイサービスに絞っていた。実家から通っていることもあり、夜勤がない勤務形態も重要

だった。

3) 高校時代に頑張ったこと

Aさん：

国家試験の勉強。模擬試験ではなかなか普段の実力が出せなかったが、本番前の追い込みの末、合格した。

Bさん：

ボランティア活動。当初は、福祉科としてボランティア活動に参加していたが、2年の終わりにバドミントン部から愛護部に移ってからは、よりいっそう幅広いボランティア活動を行うようになった。

4) 現場に入ってみて

Aさん：

実習時にはできていると思っていた身体介護も、利用者を前にするとなかなかできない。また会話でも、当たり前のことしか言えず、なかなかコミュニケーションをとることができないことも。施設内での勉強会や外での研修で研鑽。年によるが、だいたい年に1回以上は外での研修を受けるチャンスがある。やめたいと思ったことはないが、もうだめかもしれないと思ったことはある。そういうときは、勤務先の先輩に相談してアドバイスをもらう。

Bさん：

実習は短時間のため、利用者の情報がわからずに苦労したが、現場に長くいることで、各利用者のことを知ることができ、円滑にコミュニケーションができることも。曜日によって雰囲気が違うデイサービスはすごく楽しいと思っている。

5) 今後に向けて

Aさん：

現在4年目であり、実践者研修への参加によってさらに成長するとともに、後輩への手本となるよう、いい意味で先輩らしくありたい。利用者への接し方や自己研鑽に励むところなど、前に担当していたユニットのある先輩はAさんにとっての目指すべきモデルであり、そのように後輩に目指される先輩になりたいと考えている。

Bさん：

昨年度1年間で年間の行事を一通り体験したので、今年はその経験を活かし、行動していきたいと考えている。

6) 函館大妻高校出身であること

Aさん、Bさんを含め、センテナリアンには函館大妻高校の卒業生がかなり勤めている。ま

た、国家資格をもつ卒業生の多さが函館大妻高校の強みであるが、資格をもっていることで、一度福祉以外の進路を選択した卒業生がのちに福祉分野で勤める事例も多く、もし結婚や出産などで一時離職することがあったとしてもこの分野で再び活動できるだろうという期待を、Aさん、Bさんともに、もっている。そういった意味でも、普通科のほうがよかったと思っただけではなく、函館大妻高校で福祉を専門的に学んでよかったと思っている。

(11) 有限会社 ウィズ

ヒアリング対応者：葛西宣彰氏（有限会社 ウィズ 代表取締役）

ヒアリング実施日：2011年7月26日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聰子

寺地幹人

1. 法人概要

葛西氏は老人病院、介護老人保健施設の事務長等を務めたのち、利用者がそれまで培った関係性・社会性を維持しながら住み慣れた地域で暮らし続けられるサービスを展開したい、声なき声に耳を傾けられる「心接介護」を提供したいとの理念のもと2001年に訪問介護事業所を開設。

以後、利用者・家族のニーズを最も近いところで把握している職員が目指すものを形にするとの考えに基づいて事業所数、サービス種を増やし、現在同社は函館市・北斗市・七飯町・森町・木古内町の14事業所において訪問介護、訪問看護、地域密着型サービス（グループホーム、小規模多機能型居宅介護）、居宅介護支援を実施している。

職員数は約160人、全体では約6割が正規職員（訪問介護についてはいわゆる登録ヘルパーが約7割を占める）。職員の保有資格（複数保有含む）は訪問介護員2級75人、介護福祉士61人、介護支援専門員18人、看護師10人、准看護師8人、事務職9人等。

2. 職員の採用

1) 採用の考え方・要件

「足りる・足りないではなく、いい人材がいれば次にやることができる」ため、何年も前から常時採用をおこなっている。ハローワークで全事業所の求人を常に出している他、福祉人材センター、タウン誌等も活用、最も不足している看護師については看護協会経由でも募

集している。

一次面接は開設以来すべて社長が1時間程度かけておこなっている。「僕の会社はこういう考え方で、こういう人たちを求めている、そしてこういうふうになってもらいたい」ということを先に話したうえで、応募者になぜこの仕事に就きたいのか、どういうケアをしたいかを聞き、「厳しいけれどもこの会社でやってみようと思ってもらえるか」をみる。

介護の仕事は人に対して関心をもち、相手の変化に気づくことが重要であるため、要件は人が好き、仕事が好きであること。自分が何がしたいのか明確な人にはチャンスを与えて頑張ってもらいたいとの考えから、資格・経験・年齢は問わない。資格については入職後資格取得する意欲があることを条件にしており、無資格で採用し、訪問介護員2級や介護福祉士等を取得した職員も多い。最初に賃金や休日といった労働条件を聞く人は採用しない。

2) 新卒採用

新卒採用者はごくわずかに介護職にいるのみであり、全職員に占める新卒採用者の割合は2～3%にとどまる。新卒採用者の出身校はさまざまで、就職先が決まらず、随時採用の求人票をみて介護の勉強をしながら仕事をしていきたいと応募してきた者が多い。

一時、地元の専門学校にお願いして新卒を採用していたこともあったが、これをやめてから新卒者の定期採用は実施していない。

新卒者の定期採用を続けてこなかったのは、事業所数が増え、社長自ら一人ひとりを育てることが難しくなってきたなか、総体的にマネジメントや指導が苦手な人が多い介護の現場において、新卒採用者を育てられる体制やカリキュラムができていなかったためである。

年齢にかかわらずやりたいことが明確で、さまざまなことを乗り越える力を持った優秀な者も多く、一概にはいえないが、人対人の仕事であるだけに、若くして社会人としての基礎ができていない段階で採用して各事業所に育成を任せるのは不安があった。また、介護福祉士を取得して入職しても職場には訪問介護員2級で経験の長いヘルパーも多いが、ベテランに1、2注意されると10否定されたと思ってしまう傾向があるなど、受け入れの体制ができていないと新卒者のパワーを失ってしまう懸念もあった。

開設2～3年目からマネジメント人材の育成に注力し、10周年を迎えて事業部ごとに取り締役を据えるなど新卒者を育成できる基盤が少しずつ整ってきたことから、そろそろ新卒採用もやっていきたい。今年度は、ハローワークで出している若干名の求人について、新卒者も応募可能としており、学校推薦という形ではない。様子を見て、新卒の定期採用をおこなう可能性も十分ある。

3. 新人の育成・研修

第一に社会人としての教育を基本とする。随時採用であるため、3～4ヵ月に1度新人研修を実施している（法人本部で1日、各事業所で1日）。社長は、新人研修で「仕事を好きに

なって自分にスイッチを入れること、そういう気持ちで頑張ればいくらでもできる」こと、知識や技術を使うためにもまず気づきが大切であること等を伝える。

月に1度全社で、2週間に1度各事業部で約1時間～1時間半の勉強会を実施、特に地域密着型サービスでは認知症の勉強会やカンファレンスを定期的を開催させているため、新人はこうした勉強会でも他の職員とともに学んでいく。

日常の仕事を通じた育成については、新人が慣れるまで（だいたい1～1.5年）OJT担当をつけ、現場での指導にあたらせるほか、何かあったときに質問する窓口を担わせている。先輩によってやり方、指導方法が違うという声を受け、育成にバラつきができないよう設けたもので、ひとつひとつなぜそれをやるかの理由が説明できる現場にしていきたいとの意図もある。OJT担当の指導や説明についてはみんなで共有している。

なお、無資格の者はまずグループホームや小規模多機能で働きながら訪問介護員2級取得を目指してもらおう。

入職後のキャリアは人それぞれだが、正規職員で家庭の事情がない者（男性が多い）については2～3年で異動させ、さまざまな職場を経験させている。

4. 人事制度

初任給のうち基本給は経験等により14.5万円～18万円程度であり、年齢による差はない。これに資格給がつく（訪問介護員2級3,000円、介護福祉士7,000円、介護支援専門員1万円等）。

最初はできるだけ低めにして頑張った人がぐんと上がるようにとの考えから年に2回昇給の時期をつくっており、基本給のうち努力の度合いによって決まる部分が約7割を占める。人件費率は売上の8割を超える。

年に1度社長が全職員と面談し、目標とその達成度の振り返り、翌年の目標とそれに向けた課題、異動の希望や職場で困ったことなどを確認し、努力を見極めている。マネジャーや事業所管理者が目標管理制度のような仕組みでやっていけるよう現在指導している。

5. 函館大妻高校との関係

池田校長は高校の先輩であり、老人病院事務長時代から函館大妻高校の卒業生を受け入れてきており、同社でも「いい人がいたら」と言ってきたものの、これまで新卒採用者はいなかった。中途採用者のなかに卒業生が含まれている。

函館大妻高校からの実習生の受け入れについては、事前に実習生の名簿と1人ひとりの特徴・課題を先生に確認したうえで、本人に目標を尋ね（例えばコミュニケーションがとれるようになりたい、食事介助ができるようになりたい等）、これらに応じて1人ひとり実習内容を決めている。実習生は、実習中に日誌をつける他、研修目標とした課題に対してどうだったのかレポートを学校に提出する。終了後、これらをもとにしながら、1人ひとりの実習内

容について高校にフィードバックを行うとともに、教え方に問題がなかったかを確認する。

なお、同社では介護福祉士資格取得を奨励しており、実技の受験対策について函館大妻高校で指導してもらうこともある。

卒業生インタビュー

1) これまでのキャリア

Aさん：

平成4年福祉科卒業（福祉科1期生）。卒業後、介護福祉士資格取得。特別養護老人ホーム（以下、特養）10年以上→グループホーム2つ→ウイズで2年目（グループホーム→小規模多機能）。介護職・常勤。

Bさん：

22年前に普通科卒業。福祉の専門学校に進学、介護福祉士及び社会福祉主事資格取得。障がい児施設→介護老人保健施設（以下、老健）。結婚・出産後に退職、子育てを経てウイズでまる5年（訪問介護の複数事業所で稼働、移送も）。ヘルパー・登録型。

Cさん：

25年前に普通科卒業。東京の医師会の准看護学校→大阪の正看護学校。函館の総合病院2つ（結婚・出産・子育て）→個人病院→ウイズで4年目（訪問看護）。看護職・常勤。

2) 介護・看護の学校や仕事を目指した理由・経緯

Aさん：

就職なら商業等に行った方がいいかもしれない等と考えていたところ、大妻高校に福祉科が新しくできると聞き、「1期生っていいな」と思い、一般入試で入学。福祉科に入学してからは、「何か、これをやるぞって目指したとか決めたとかもなく、すごく自然に流れ」「いろいろ勉強したいなとちょっとは思ったんですけどうちの事情で進学はできなかったんで」就職を決めた。

「おじいちゃんおばあちゃんが誰もいなかったんで、お年寄りと接することがなかった」ところ、3年時の実習先（特養）で「高校生なので、とりあえずかわいいと皆さん言ってくれていろいろとお話をしてくれ」、「福祉はこういうもんだって自分で何も思っていなかった」こともあり「すごく楽しかった」ことがきっかけとなり、実習先の声かけで新設特養に就職することになった。

Bさん：

「高齢化社会になってきて、多分これからはそういう人が必要とされる時代がくる」と高校で勉強し、結婚して子どもを産んでもずっと働ける職種だと思ったから。医療と介護・福祉で悩み、最初は看護学校進学を考えて先生と相談して学校案内等を見ているうちに、どちらも必要とされるけれど、介護のほうが自分にあっているのではないかと思った。

Cさん：

中学校のときは「なりたいけどどうかな、なれるかな」という感じだったが、高校に入ってから「なれるかどうかと思いながらも看護師にはなりたい」と思い、3年時には看護学校進学希望者向けの夏期講習も受けていた。

卒業する日には進路が決まっておらず、たまたま新聞で都内の医師会の准看護学校を見つけて卒業式翌日に単身上京、寮に入って働きながら准看護師の資格をとった。

3) 高校の思い出、同級生とのつながり等

Aさん：

「夏休みの施設の実習と、冬休みの勉強、クラスの人数の多さと、あとは先生たちにもものすごいかわいがってもらいました」。卒業時に国家試験に合格しなかったため、卒業後も過去問をもらいにいくなど、介護福祉士資格が取得できるまで面倒をみてもらううち、当時はうるさいと思っていたが「国家試験に向けての勉強とかも、先生たちもものすごいいろんなものを調べてやってくれてた」ことがわかった。いまでも困ったことがあると高校に相談に行っている。

最初の就職先の特養に4人同級生がいたが、うち1人とはかなりつながっている。就職すると今度は高校の後輩たちを実習生として受け入れる立場になった。

Bさん、Cさん：

校則が厳しかったこともあり、当時生活指導担当だった池田校長の印象が強い。

Bさん：

同級生の何人かとは今でもずっとつきあいがあり、連絡先は知らなくても消息はわかったり、町で出会って「あ、同級生だね」というのはけっこうある。

Cさん：

同級生に介護福祉関係の仕事をしている人はいないが、東京、大阪に行っている間も同級生と連絡を取り合っており、「だから、何人もいま連絡できるっていう人もいます」

4) 高校で学んだことと卒業後の仕事との関係

Aさん：

高校で学んだことと実際の仕事はなめらかにつながってきている。「学校でやったことと、新しいところにもいろいろ先輩がいた」ので、「そういうふうなやり方もあるんだってすんなり私はいった気がします」。

高校で「何をやってきたという細かいものは全然思い出せない」が、「実習はやはりすごく印象に残ってて、高校のときに行った実習って私にとってすごくためになった」。実習先の指導員が「高校生なのに、きちっとまじめに大人として扱って教えてくれた」ことや、「自分は知ってても、それは知っているとひけらかすな」と話してくれたこと等もすごく覚えている。

Bさん、Cさん：

「恥を知れ」は頭から離れず、働き始めてからもよく思い出す。「良妻賢母」として「しつけというわけじゃないけれども、いろいろ先生から学んで普通科でも縫物も調理実習もひとつとおりにやってて」、「今、仕事しててやってきてよかったなって」。

5) ウィズを選んだ理由等

Aさん：

2つめのグループホームを経て「とてもしんどくなったときに新聞を開いたら、池田先生が笑ってたんですよ。で、行くしかない」と高校に相談に行ったところ、校長にウィズを紹介された。葛西社長とは以前から面識があり、声をかけてもらったこともあったのでなにかの縁だと思った。

Bさん：

「子どもがいながらこういう仕事ができるっていうのでウィズがいいんじゃないって紹介してくれたのが大妻の先輩」であり、「行ってみたら悪そうな人もいなさそうだし、仕事もありそうだし、みんな明るいし、何をやっても話もできるかな」というのでずっといる。

訪問介護の仕事は初めてで、老健退職後ブランクがあったので、「ヘルパーの本を買って、いろいろ再確認しながら」始めた。

複数の事業所でヘルパーとして働き、移送サービスにも従事しているが、困ったことがあれば言って応えてくれる人を選んで話して相談している。

Cさん：

総合病院でも個人病院でも勤めたが、在宅の経験がなかったので、「訪問看護ってやったことないし、よくわからないけれど、興味ある」と思っていたときに、新聞で求人を見つけ、自宅から近かったので応募してみた。

1人で訪問するので、これでいいのか、と悩むときもあったが、みんなに相談したり、社長に相談したりしながらやってきた。

6) 今後の希望

Aさん：

特養のときは「この人みたいになりたいな」という人がいたが、「そこからは、これからの自分を含めて模索中」。

グループホームもまだいろいろやりたいことがないわけではないが、「小規模ってすごいなと。まだ自分のなかで気持ちも追いついていないが、でもひそかにやりがいは感じていますから」「利用者の一番近くにいる、何かあったときに、あ、そういえばあのお姉ちゃんって思い出してもらえるような」介護をしていきたい。

Bさん：

たまたま求人があったり耳にしたりという縁で最初は障がい児施設、次は老健に勤めていま訪問介護をやっているが、今後は自分の生活スタイルに合った、できる時間帯とその内容でやっていきたい。

Cさん：

看護師としてずっと働きたいと思っており、家庭の事情に合わせて今は夜勤もないので、ずっとここでやっていきたい。寄り添える看護師、それに対応できるように日々自分でも勉強して、「こういうほうがいいという選択肢をいっぱい持っていられるようにしていきたい」。

労働政策研究報告書 No.141

学卒未就職者に対する支援の課題

発行年月日 2012年3月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2012 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)