

## 2. 高校編

### (1) 東京A普通高校

#### 1. 学校の概要

1975年創立の普通高校。40人6学級の計240名であり、中退はそれほどいない。近年、進学易化にともなって四年制大学進学者が増加している。最近はほとんどが四年制大学を希望して入学してくる。フリーターが2割ほどを占めていた時期もあったが、近年進路指導に力を入れつつある(後述)。進学しないのは経済的な事情のためである。かつては金融系の就職先もあったが、近年、事務職は難しくなっている。

#### 【フリーターの要因】

フリーターが多かった原因の1つは、やはり学校を休みがちだったりとか、遊び歩いている子が多いから、そういう道に流れやすいんだろなと。普通に学校に休まないで来て、遅刻しないで来て、普通に授業は受けて、そうすれば普通に進路を考えると、普通のルールに乗っていくと。そうすれば自然と卒業するときには進学なんだな、就職なんだな、ということが大切なんじゃないかなと思って、それをうたって3年目ぐらいです。同時にこれ(キャリア教育)をつくったということです。僕が一応考えたことで。この資料をつくって、職員会議でこれの説明をして、これで行きたいというお願いをただけです。もう進路説明会なんかも全員休まないで協力してもらっていますので、うちの学校はそういう体制はできていると思います。

#### 2. 10年間の進路の概要

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学	20	29	44	48	74	59	63	53	55	54	69
短期大学	48	36	28	25	11	20	12	19	11	22	13
専門・各種	61	86	58	54	68	78	89	82	66	70	64
就職	24	15	19	18	19	7	5	11	13	11	30
その他	72	25	30	36	40	37	34	40	47	45	38
浪人	-	43	39	32	19	33	28	21	16	10	5
合計	225	234	218	213	221	234	231	226	208	212	219
その他割合	-	10.7%	13.8%	16.9%	18.1%	15.8%	14.7%	17.7%	22.6%	21.2%	17.4%

#### 【進路指導の変化】

僕が進路を担当する直前(4-5年前)はフリーターが非常に多くて、就職者はやはり少なかったんです。それは多分、就職活動が大変だからと言って就職希望からフリーターになっちゃう子とか、最初からフリーターを目指すとか、多分そういう流行とかもあると思うんですけども。ですので、公務員を含めておよそ10名ぐらいだと思っ

す。いわゆるニートというか何もやらない子というのは、うちはもうほとんどいないんですけれども、アルバイトをする子が47名とか45名とか38名とか。男子・女子合わせてですけれども、大体40名から50名弱です。それで、まあ、何とかフリーターを減らしたいということで、今、取り組んではいるんですけれども。

それで去年、今年3月に卒業した子が38名で、少なくなったなと思っても38もいるんです。ただ、今の3年生については、今のところフリーター候補が8名なんです。

これから先、多分、今、就職活動をしている子はそんなことはないと思うんですけれども、成績で調査書が発行できないとか就職活動ができないとか進学活動ができないとか、そういう子がまた流れて何人か増えるかもしれないです。ですけどとりあえず3年たって、少し効果は出てきたんじゃないかなと思うんですけれども。

### 【現在の就職指導の流れ】

(かつては)就職者も、夏休みに就職希望者を集めて説明をしたり、企業見学とかそういう就職活動をしているとはちょっと言えなかったと思うんです。やはりそれだと、就職活動はやはり高校生にとっては面倒くさいし大変じゃないですか。そこからフリーターに流れていくという子が多かったような気がするんです。だから就職者も細かく夏休み前に集めて話をし、そこからやりとりするというか、その気にさせていくというか、その状態で夏休みに入って。なので、今、就職希望者は当初4月ぐらいに募って、5月のときに全部僕のところへ集めて、この日は僕が説明するんです。うちの就職活動はこういうふうにするよと。夏休み前に僕が集めるのが3回あるよと。そこで来た子たちというのはもうほとんど夏休みいっぱい就職活動をするんです。今日もちょっとちらほら来ていますけれども。だから何とかというか、無理やりというかその気にさせて、就職活動からフリーターに逃げないように努力しています。今年は今、10名ちょっと就職活動しています。去年は10人ちょっとぐらいかな、やはり同じくらいですね。ちゃんときちんと夏休みにしなさいよと言って、夏休みにするのが、数は10人ちょっとぐらいです。そのほかに、見学に行かないで、求人票だけで受けるところを決めるというのが何人かいてと。(就職希望なのに活動をしない生徒は)つかんでいますよ。働きかけは、担任を通して話をしたりします。今年ですと2人か3人ぐらいいるんですけれども、1人はアルバイト先で就職をします。就職活動する必要はないと。それは最終的には多分形としては学校あっせんなんだけれども。そういう子がいて、あともう1人は今言った求人票だけ見て、そこから選んで受けると。募集の人数が200人とか300人とかある会社がアパレル関係の販売とかありますね。そういうところだと、やはり見学に行かなくてもやはり受かる可能性が高いので、それをねらっている子が。あとは、ちょっとフリーターになりそうな危ないのが1人、2人。今年はそんな感じです。

「来なさい」、「来るように」という指導です。(フリーターになりそうな子には)これ

は今度また時間をつくって。今はもう、ちょっと就職活動をしている子たちで手いっぱいなので、時間をつくってここで指導していくんですね。

(生徒が指導を無視することは)うちの学校で、僕が担当してからはないです。すっぱかすと結構大変なので、一応呼ぶとすぐ来ます。例えば合同企業説明会があって、担任のほうから「行きなさい」と言うと、「アルバイトがあるから行けない」とかいう子がいるんですけれども、「ちょっと呼んでもらえますか」って。「行かなきゃだめだよ」。「わかりました、行きます」というのも何人かいます。もう強引に乗せるときもあるし、何となくアバウトに乗せていくのもあるし、いろいろですけれども。

### 【就職者の増加】

うちの子は学力的に学校ももう真ん中より下ですから、家庭状況が厳しいところが多いです。特にやはり就職者が去年増えたのは、経済的に進学できなくて就職をするという子が増えたというのがずっと多くて、それと同様に授業料免除の手続をする家庭がここ数年、すごく増えているんです。半分までは行っていないですけれども、ほんとうに年々増えている状況ですので、家庭の経済的なものというのは厳しいです。だからもうお父さんも働く、お母さんも働く、朝から2人ともいない、夜も2人ともいない、というのが多いです。そうするとやはり子どもの面倒とか指導する時間がない。自分の小遣いはアルバイトでと。

就職者はそれほど多くないため就職先の傾向は見られないが、販売職が多い。また実績関係も意識していない。

### 【求人状況：インターネットサービスの利用と実績関係】

(求人票を直接持ってくる企業は)今年だと、10社ないです。今年はそれでも多いほうです。去年、おとしはもっと少なかったです。直接見えるのは、やはり近くの方が多いので。毎年来られるのは、ほんとうに近いところ2社ぐらいです。電気の製作会社なんですけれども。(生徒は)行かないですね。一応紹介はするんですけれども。やはりうちは普通高校なので、工業だと希望も多いでしょうけれども、やはり何となく「製造」とかいうところにはあまり行かないです。

そっち(インターネット)を中心に僕は見させています。立ち上げは僕のほうでやって、あとは自由に、閲覧は自分たちでやっています。去年なんかは、うちのパソコンでハローワークさんのほうで探した求人票のほうが多かったです。今年は半々ぐらいですね。というのは、去年、おとしに僕が進路担当になったときに、郵送してきた求人票ってあまりそんなにいいところがなかったので、パソコンで全部見なさいということで、そういう指導をしていました。でも、うちに郵送で来るところも大分増えてきましたけれどもね。指定校というのは求人票の下のほうに……。ほんとうに数えるぐらいです。

全然気にしていません。もうただ書いてあるだけのところは結構無視していますね。

(生徒が打ち出した求人票は) 必ず僕のほうもコピーをとって控えています。1人ずつこういうファイルをつくるんです。今、十何冊あるんですけども、その中にその子が出した求人票を全部コピーして、企業見学に行くときもそれを使って、僕が実際にいつ何時に見学に行くとかメモをして、というファイルです。

(指導は) もう求人票の見方だけですね。それで僕のほうで最終チェックして、離職者数が多いとか、あるいは求人が1人、2人しかないから倍率が高いぞとか、あと会社で知っていればその会社の情報は伝えたりとかします。僕もやはりすべての会社の情報をつかめないのです。あと従業員数とか、あと働く時間とかそういう環境、そういうのを見てチェックしたりとかぐらいです。

(具体的に企業情報を伝えられる企業というのは、前に卒業生を送り出したところですか) やはりそうです。それと、自分で経験しているところですね。(生徒に説明できる企業は) いや、少ないです。それは数社です。数えるぐらいでしょうね。

工業高校だと毎年必ず何人ずつでも行っているというのがありますけれども、うちは普通高校なのであまりないです。(前任の工業高校と比べると) それはやはり全然違います。夏休みになると企業の方もずらっと並んでいますから。うちは、もうほんとうに10社来るか来ないかだし、それと企業との関係というのはやはり薄いほうでしょうね。弱いというか薄いです。

### 【求人開拓】

何回か聞いたことはありますけれども、「高卒はやっていません」と言ってほとんどが断られています。求人票が出ていないところはね。よくコンビニとかで売っている雑誌なんかも参考に見ているみたいで、求人票にはないけれどもそこに雑誌には載っていたというのがありますけれども、それで電話してみると、新卒、高卒は採用していませんというケースが結構、というか何回かあります。

### 【会社見学】

(見学は) 何社とかは具体的には言っていないですけども、時間があればできるだけ多く。求人票で見学を選ぶときにはできれば3社から5社ぐらいは求人票をとにかくコピーっていか印刷しなさいと。その中から順番を決めて、できるだけ大きく選ぶという指導はしています。

### 【校内選考】

学校生活と成績です。卒業見込みであるかということと、あと学校生活に適應してきているかどうかです。できていない子は基本的には推薦を見合わす場合もありますので。

今のところはないですけれども。(卒業見込みが立たない生徒には) 求人票は見るのは自由だといって見せてはいますけれども、実際に企業見学とかは行かせていません。立たない子を一応推薦できないということで。それが、授業も終わりに近づいて赤点じゃなくて単位が出せる、あるいは未履修でなくて履修ができるという確認ができてから、就職活動させています。もう授業が終わってからじゃないとわからないという子がいます。あと1回ほんとうに遅刻すると未履修になるとか、そういう子も中にはいる。

### 【9月の第1回目の選考】

落ちたのが1人です。去年は頑張りました。その前はちょっとわからないですけれども。おとしし2回落っこちた子がいます、それはさすがにショックを受けていましたけれども、でも3回目を受かりましたので。最終的に受かったのが1月かな。去年の子はバレー部なんですけれども、バレー部の子が落っこちちゃったんです。その子は実は3年間オール5なんです。一般事務を希望していたんですけれども、本人曰く、何十人か来ていて、一般事務は1人だったか2人だったかで、商業高校の生徒ばかりなんです。それで計算の何かテストがあったのかな。もう全然違うって。結構しっかりしている子だったので、多分勉強、面接が一番よかったと思うんですけれども、その辺で差がついちゃったのかなと思うんです。その後じっくり選んで年内には決まりました。やはり一般事務で入りました。この間その会社があいさつに来て、非常に喜んでいました。

### 3. キャリア教育と進路指導体制

進路は4人で、就職、大学、4大、短大、専門学校の担当に分かれており、就職担当者は授業軽減がある。3年生の担任で、卒業させると次の年にそこから1人補充するのが通例であるが、基本的に校長の指名である。

#### 【校長の指名】

今は校長から指名です。僕も生徒指導しかやったことがなかったので、1つはほかのをやってほしいということと、出すときにきちんと出したいんだということで。だからいい子をたくさん入れて、出すときにやはりきちんとした形で出したいと。僕は生徒指導だったので中の部分できちんとさせていたんですけれども、最終的に出るときに結果として出したいと。大学、進学、それから就職者も。さっきもお話ししたとおり、フリーターを少なくすると。それをやってほしいと、「やれ」ということです。とりあえず3年はと言われたんですけれども、でもフリーターが減ったり結果が出てきているので、来年もそうなんです。(笑)

図表 進路部行事予定表（抜粋）

	1年生・2年生	3年生 就職
4月	保護者へ進路説明会（1年生は入学式・2年生は説明会にて） 進路希望調査	進路希望調査 実力テスト
5月	職業適性検査 進路講話	保護者説明会 進路説明会 就職者説明会
6月	進路の手引き配布	個人面談開始 就職希望者指導
7月	下記休業中の学校見学など	求人票閲覧開始 就職者全体指導 会社見学開始 会社見学
8月		
9月		就職希望者指導・希望票提出 校内選考・模擬面接 入社試験 就職希望者書類提出
10月		就職試験開始
11月	模擬授業の希望調査	採用試験継続
12月	模擬授業（出前授業）	採用試験継続
1月	進路説明会の希望調査	採用試験継続
2月		採用試験継続
3月	進路説明会（職業別ガイダンス）	進路先調査

### 【キャリア教育】

僕が進路を担当してすぐ、うちのキャリア教育というのをまとめたのが一応これで、どちらかという行き当たりばったりふうな進路指導をしていたので、3年間継続して進路活動をさせましょうということが第1です。まず1年生に入ってからすぐに進路希望調査をとります。まず5月に「進路講話」という勤労観とか職業観とかそういった話と、それから職業適性検査をします。これは大学が一番多いです。

（就職は）もう少ないです。専門学校も少ないです。具体的な数はちょっと今わからないですけども、7割、8割（が大学希望）です。そのほかが専門学校です。

入学したときにもうすぐに話をするんですけども、とにかく入ってすぐ、3年間かけて自分をきちんと見つけなさいということで、進学するにしてもその先の職業を見越した進学をしよう。簡単に言うとそういう指導をして1年生はスタートします。その流れでテストがあり、希望調査があり、進路講話がありと、適性検査ありということで4月、5月と最初はやります。あとは、1年生は12月と3月に進路説明会をやります。進学者は模擬授業で、上級学校の先生方に来ていただいて実際に授業を体験させよう。就職者については、就職はこうだよ、ああだよという説明を講師の方にしていただく。12月は主に、進学者は実習とか実技形式のほうです。3月は講義中心に。何コースですかね。20個ぐらいかな。

あとは、また2年生は、5月に全学年同時に同じ日に進路説明会をやるんです。2年生は大学の分野、専門学校分野、分野別の説明会をやるんです。3年生はその日にもっと細かく学校別の説明会をやりま。就職者は就職でまた。

もう大変です。全部先生方総出で、教室も全部フルに使って。それは、やはり学校全体で進路を考えようという雰囲気をつくろうと思って、実は去年からなんですけれども、まだ今年で2年目なんです。そう、刺激になるんじゃないかなと思ってやってきたんですけれども、結構いい結果が出ています。ですからあちこちでいろいろな学校の先生が来て、授業をやってというのを肌で感じますし、2年生になったらこうなんだな、3年生ならこうなんだというのが1年生にわかるし。

#### 【キャリア教育のための研修】

いや、特にはないです。このフォーマット自体はそっくり文科省のフォーマットで、そこに当てはめただけなんですけれども。進路指導主任研修会というのがあって、そのときに1人の講師の先生が——ちょっと名前は忘れちゃったんですけれども学校の先生だったかな、こういうものがキャリア教育だという話をされて、それをメモして、あと自分のアイデア等を入れてつくったんです。都の研修会です。主任が集まって年に3回あるんです。毎回じゃないんですけれども、結構いい話をされるときもあります。全体の講演会があるんです。それが分かれて今度は分科会というのがあって、全体の講演会ときに結構いい話をされるときもあります。僕なんかは経験がなかったので、最初は一生懸命メモして。最初って今もやっていますけれども。(笑)

## 4. その他

#### 【正社員と非正社員の差】

伝えています。どのくらい理解しているかはわかりませんが、でもそっちの道に行かないということは、理解しているんじゃないですか。大分このところへ来て、フリーターと正社員の差というか、やはり就職しなきゃだめなんだというのは浸透しつつあるんじゃないかと思います。去年あたりだと、やはりもともと最初から自分はもうフリーターでいいという子です。新しく仕事を見つけるというよりも、自分でアルバイトをしていて、そのまま卒業してもそこを続けるというほうが多いでしょうね。何とか就職させようと個々に話をしたりとかはしますけれども、もうそうなるとなかなか現実には難しいです。そういうふうになる前に指導しなければ難しいでしょうね。

#### 【在学中のアルバイト】

楽しかったり仲間がいたり、あるいは自分を必要としていると。もう頑固なやつはもう自分のポジションがあるというか、自分がいなきゃだめなんだみたいになって、こう

なるともうやはり人の話は耳を貸さないです。中には話をすると、何年かたつともしかしたら正社員という話もあるようなことは言っていますけれども、でもわからないですよね。

一応基本的にはアルバイトじゃなくて、クラブとかそういったものを奨励はしていますけれども、なかなか。アルバイトは多いですね。アルバイトをして、帰ってきて寝ればいいんですけども、アルバイトが終わって遊びにいっちゃって夜遅くなる。それで朝起きれないとか、よくいます。でも学校から指導できるってそこまでしか言えないから、「あとはもう家庭で早く帰ってこいとかそういうことをしてもらうしかないですね、お母さん」と言うんですけども。僕は家へ行って監督できませんよ。朝、子どもたちが起きるときに親が両方ともいないというのはやはり今、多いんです。だから起こす人がいない。ある意味ではかわいそうはかわいそうです。自分で起きて、お弁当がなくてコンビニで買ってくるとか、そういう話を聞くとちょっとかわいそうだけれども、うちあたりでは現実はその通りです。

#### 【外部の支援について】

例えば詳しい方が、たくさん知っている会社が多いとか、求人で適切なアドバイス—僕なんかちょっとやはりどっちかという素人に近いほうだから、適切にアドバイスしていただける方がもしいたら、それはそれでいいとは思うんですけども。もしほんとうに迷っている子とかは、僕は（行かせるときがあります。ちょっとハローワークへ行って話を聞いてみようと言って。僕がちょっとハローワークにお願いをして、話を聞いてもらうときもあります。去年はなかったかな。おととしはありました。

結局自分で選べない子ですね。自分で求人票を探せない子です。ハローワークさんに行って、何社か出していない求人票も手元にあつたりとかもあるみたいだし、やはり若い人としゃべるのはやはり慣れていらっしゃる専門家ですので、何回かは行かせたこともありました。去年、おととしは僕が1年目だったので、僕もそんなに詳しくなかったということもあったんですけども。学校にいていただいてもいいし、ハローワークさんみたいなどころに行かせる形でもいいです。僕だけじゃなくて、いろいろなどころからの情報を知って、自分で判断すればいいかなとは基本的に思いますけれども。ただ、今の企業のやりとりなんかもそうですけれども、やはり授業の合間、クラブの合間というのはかなり時間的にきついです。やっている内容はそんな大したことはないんですけども。電話してアポをとって。



## (2) 東京D商業高校

### 1. 学校の概要

昭和15年創立の商業高校。2クラスが情報処理科、商業科が4クラスという構成であり、1学年の定員は210名である。

### 2. 10年間の進路の状況

就職者の割合は概ね4割から5割で推移している。その他の割合には進路未定者やフリーターも含まれており、求人が少なかった時期には1割を占めていたが、当時の状況について詳しくはわからない。昨年の進路未決定の具体的内容は、「まずは劇団というんですか、そういうのに夢があるので、それは正社員になってやることはできないので、アルバイトだという生徒。そのほかに公務員の浪人で自分で勉強する生徒。あとはどちらかという家事手伝いじゃないですけども、フリーターがいました。」

図表 進路の推移

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
就職	99	95	80	77	87	77	92
四年制大学	27	15	30	22	25	18	26
短期大学	5	1	2	7	3	3	4
専門・各種	24	33	51	47	44	41	36
その他	35	53	33	20	25	31	14
合計	190	197	196	173	184	170	172
就職率	52.1%	48.2%	40.8%	44.5%	47.3%	45.3%	53.5%

#### 【進路希望について】

(就職希望者は)多いですね。ただ、最近は商業高校も大分進学が増えてきて、進学を打ち出しているような商業高校もありますから、一概には言えないです。本校はもともと進学の考えが多めの学校じゃないかと思います。もともと進学もできるなと思って入ってくる生徒もいるということです。(就職を)前提で言えば、6割ぐらいでしょうか。3年の初めではっきりしたのは、情報処理科のほうが進学希望が多いということでした。

(入学時の難易度の差は)いや、ないです。同じ入試ですし、そこまで違うということはないと思います。就職先自体は変わらないです。

スタートでは、就職希望は100名ほどはいました。ただ、結局は、資金的に進学できないとか、就職といっても、希望するようないところがないとか、そういうことでその他というところに回ってしまった生徒が、残念ながら十数名いました。結局は正社員という形ではなくて、アルバイトそのままというような人数でもあったかなと。

### 【進路希望の変更】

それは本人のせいというよりも資金面のほうじゃないかなと思います。やはり本気で学校を選びにかかったときに、どれだけお金がかかるかという現実を目の当たりにして、親御さんにも相談できないし、親御さんに相談したら、今さらそんなこと、今は準備できないと言われたときは、入学金までは面倒見られないところがあります。本人が早い段階から進学希望を出しているのに、それを親御さんに相談していない生徒もいます。

実際は2年の終わりに進路希望の最終決定だからというようなことで、一応決断を迫るんです。3年の初めに進学者向けと就職者向けに分けて保護者会をやるんです。そういうことで、もう2年の終わりではある程度、希望を確定させるんですけども、また3年の6月ぐらいになると、親とほんとに話し合ったらだめそうだと行って変更する生徒もいます。

今年も2年の終わりでは100名ほど進学、半分以上が進学だと言っていたんです。今195名在籍なんですけど、100名ほど進学の説明会に集まりましたので、今年は進学が多いなと考えていましたが、実際には80名ぐらいになりました。(20名は)就職のほうに回ったということですね。現実、どちらかというに進学のほうが難しいかなというところが出てくるんですね。経済的な部分が大きいと思います。

(変更者の就職は)ある程度はできました。6月ぐらいの時点で変わっても、同列の扱いです。9月の最初の、1回目の試験あたりの後に変えてきた生徒は苦労します。就職活動の経験もなく、1回目落ちた生徒の何人かと一緒とかになると、結構苦労します。公務員の希望の子もそういうところが当てはまりまして、1次試験の結果が出るのは就職試験のころと大体重なりますので、1次でだめなら、もう次がないので、切りかえるしかないという、公務員を希望しても、なかなか全員は受からないです。

### 【近年の就職状況】

女子の就職は一般事務と販売がほとんどですね。事務の倍率は非常に高いですね。求人の方も公開、非公開とありますので、職安から公開になっている求人は、非常に倍率が高い状況だということですね。事務系は厳しいですね。(非公開というのは)特定の何校かにしか求人票を出さないものです。

おとしから回復傾向はよく見られたところなんですけれども、商業全体でいっても、回復したというところは、就職は復活してきたというのもありますね。本校では、数字的に出たのはこの春ですが、ほかの学校ではその前の年あたりでもう出始めていました。進路未決定の10%以内になったというのは、久しぶりだったんじゃないかなと思います。

ここ二、三年で景気が回復してきていますが、高校生を採用するような会社は、その景気の回復が1年、2年おくれて出てきますね。ですから、去年とか、その前ぐらいでやっと求人を再開するようになりました。

インターネット求人が始まったころの5、6年前なんかは、現在来ている求人はなかったもので、インターネットから取り出すしかなかったんです。結構積極的にやっていました。(最近)あんまり見ることはないですね。

高校に直接に来る求人は、最も少ない2003年311→2006年684と急激に回復している。

図表 求人推移

求人票分類	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
事務	102	107	85	84	94	100	145
販売	130	134	129	119	118	180	226
サービス・運輸	107	72	37	37	49	84	149
商品管理	14	14	9	8	9	20	30
コンピュータ	44	64	42	35	29	43	62
製造	42	53	19	28	50	103	72
合計	439	444	321	311	349	530	684
事務職割合	23.2%	24.1%	26.5%	27.0%	26.9%	18.9%	21.2%

お客様は大事にしている。こちらには資料が残っているので、成績などがどのくらいと受かるということは把握しており、生徒にも面談の中で伝えている。求人がここ3年くらい途切れている企業に対しては、あいさつに出向いたり電話して求人開拓をしている。

進路の手引きにも、「従来のお客様企業」でも合格できない場合が増えていると注意書きがされている。

### 【指定校求人】

前はほとんどが指定校的な求人だったんです。今は指定校的な求人は大分減りました。事務系の仕事では指定校の割合は多いと思います。この学校にとっても、高校生なら商業からと決めている会社もあるようです。販売とか、サービスとか、そういう職種になりますと、幅広いので、どちらかという公開が多く、人気のあるブランドとか、銘柄の販売ですと、見学会とかに行ってみると高校生が何十人も会場にいたというような感じになります。

バブルのちょっと前、そのときはほんとに非公開、非公開か公開かという感じもなかったんです。ハローワークからインターネットの求人が始まり、大々的に公開するという方向になりました。ですから、この方策が公開する会社を広げたといえ、切りかえのところだったんでしょうね。

### 【事務職の求人】

恵まれていると思います、もっと希望すれば、事務系の仕事も今は出せる状況ではあるということだと思います。ただ、事務的なところに適性がない子というのはやっぱりありますので回せないというところもあります。

あと今は事務系でもまじめにこつこつタイプを希望しないですので、事務系の難しいところが、会社としては事務系だけれども、やはり周りとのコミュニケーションがちゃんととれないと、長く続けられない。(学科がいいだけではだめだと) ということですね。そこではやはり面接を重視したところで、ちゃんとコミュニケーションがとれるかとか、そういうところを見て、だめだということだったら落とされてくるときがあります。ただ、地方から比べたら恵まれていると言われれば、それは会社の数が多いですね。

### 【求人の変化】

本校でもサービスとか、販売とかという職種はやや増えているのかなど。高校生として、なかなか事務という仕事が女子に出ていないのかなということだと思います。

最近調理が多いですね。あとはほんともう遊技場、そこから求人が来ても、幾ら公開の求人でも出さないというようなところがありますね。派遣といっている求人票もありますね。派遣会社に就職みたいな形の求人を出してくるところもあります。なるべく派遣は避けるような形にはしています。

### 【生徒の企業の選び方】

(求人)の一覧表は全員に配付して、気になるものがあれば、その求人票を公開すると。各クラスのところまで進路の係がその日の分のファイルを集めて持って行って、就職希望者は、そこからファイルを取り出して、気に入ったチェックした会社の求人票を個別に見るということですね。その後、進路相談を行います。やっぱり決められない生徒もいます。就職希望者には、就職活動したいという志望票を6月の終わりと、7月の期末テストの最後でとったんです。そこでは希望が出てきていますけれども、実際の会社の希望を出さなかった子というのは10人ぐらいいます。

まず10人のうちの4人は、活動ができない子、活動ができないというのは、見込みが立たないから、出せなかったと。あと6人の中で、最初から就職は就職で、就職のほうの分野に入っているけれども、就職したいのは、アルバイトから働きながらじゃないと、そのところは正採用にならないからといって、求人としては出さない。今年は最初からそうやってアルバイトから、正社員を目指すというのが3人ほどいました。

先ほどのフリーターの話じゃないですけども、仮にアルバイトで2年働いてだめでしたというのと、好きな分野じゃなくても、好きなブランドじゃなくても、販売の仕事で2年間正社員としてやりましたといたら、どっちが本人のキャリアになるとか、身

についたというか、履歴書にも書けるし、職歴でも書けますよね。そういうことも含めて、あとはアルバイトのうちは、結局お金はためられないんだよと、時間の余裕がある分お金を使っちゃうんだから、正社員になれば、それなりに生活のリズムもあって、なかなかそう無茶にお金を使うとか、そういうこともなくて、そういうことでお金がたまるのも正社員なんだし、キャリアとしても次につながるのは正社員でと、どうしても正社員を勧めるというわけでもないですけども、そういう違いが出てくるので、まずはアルバイトからというのは得じゃないんじゃないかなという話はします。

絶対そこのアルバイトからということは、ブランドへのあこがれですね。アルバイトからというのはほんとに特定のブランドのことしか言わないです。アパレル系で仕事をしたいんだというじゃないんです。ここで仕事をしたいんだと。とめられないですね。ほんとに思い込んでいるというか、これが好きなんだからというんですよね。変に大人の理屈じゃないですけども、キャリアが何とかだ、お金がたまるぞとか、そんなことを言っても、それはもうそのことを見られるような状況ではないと思います。

### 【9月の第1回目の選考】

8割を超える生徒は決まりますね。去年は特別でもないと思いますけれども、ふだんでも7割から8割というところは1回目で決まります。なかなか受からないという子はやはりいます。3年前の子で7社目に挑戦してやっとという子がいました。卒業式の前ぐらいまで挑戦していました。その子は最初から意思は堅かったみたいです。ただ就職に向いているかというところはなかなか難しいようなところがあったかもしれないですね。

### 3. キャリア教育と進路指導体制

進路指導は6名で担当。3年生の副担任の先生が進路指導部を担当する体制となっている。うち進学3人と就職が3人、進学の3人は、2人が大学・短大で、1人が専門学校である。主として校長の権限で進路指導部担当が決定している。

進路指導行事としてはロングホームルームの時間を使って（総合の時間はない）、低学年時に作文指導、職業人インタビュー、進路講演がある。

### 【進路講演】

これはフリーターにならないためにというんですか、1年生の終わりぐらいでもう多少進路意識を持たせるというんですか、フリーターはそんなにいいものではないので、今からそんなことを考えないようにとか、少し将来のことを考えて2年生を過ぎましょうみたいなことで、フリーター対策というよりも、フリーター防止対策ですね。

フリーターだとまじめに働いて、どんなにむだなのかというような話とか、そういう

のは漠然とはしているんですけども、できるだけ心に残るような形で具体的に話をしますね。フリーターだと年収ではどんなで、生涯賃金としてはどのぐらい、一生フリーターでいるわけにはいかないし、結婚して夫婦で過ごすためにはどのぐらいかかるか、そんな現実もわからずに、そのままフリーターという子たちが出ないように、そんなところは、専門家に頼んで一応お話をいただきます。

図表 3年生の進路予定行事

	全体	就職
4月	進路志望調査 個別相談	前年の求人票による企業研究開始 予備志望票作成
5月		就職模擬試験 就職模擬試験 予備志望票提出
6月	適性検査 卒業生を囲む会	面接指導・模擬面接 個別面談・履歴書作成 就職模擬試験
7月	三者面談	求人票受付開始・志望票提出 推薦選考会議 個別面談 模擬面接
8月		企業見学ガイダンス 企業見学開始 報告書提出 個別指導
9月		志望書類提出開始 模擬面接 入社試験 合格内定通知への礼状発送 試験結果方向所記入 個別指導
10月		入社承諾書、礼状など発送
11月		
12月		年賀状発送（内定企業へ）
1月		
2月		
3月	卒業式	一部企業による研修

### 【校内選考と企業見学】

まあ、送り出すのが大変なのかという大変ですけども、それじゃなくて、逆に言えば、校内で一応希望を出すためのルールというか、順位づけみたいなものをつくっているわけです。商業高校では、たくさんの会社を見学した後に、希望の会社を決めるという方法を取っていません。あと公開と非公開の問題があって、非公開の会社もあるので、それも含めて、見学に行きたい生徒は全部行きなさいと言えない状況ですね。

非公開のところへ行って、本校で何人も見学にいかせて、結局受けたのはだれもいませんでしたでは困ります。本当は意思が自由なのでいいかなとは思いますが、それが100人からの就職希望があると、なかなか自由競争みたいなことができないという状況がありますね。そういうところでは、公開制度にしたときに、非常にやりづらくなったというんですか。普通科の学校で進学がほとんどで、10人ぐらいが就職しようかなというところだと、求人が来たのが気に入ったら、夏の間は何社でもどんどん見について、気に入ったところを最後に受けなさいというようなことが言えると思います。

一応希望を優先的に言える順位、それは決めています。本校は単純に3年間の成績です。

(生活指導上は)それは加味しないですね。学校によっては遅刻とか、欠席の数を引き算してポイント化するところもあると思いますけれども、本校ではしていません。ただ、同点のときには欠席が少ないほう。競合というか、順番を並べるときには、同じ成績だったら、欠席が少ない、さらに同じだったら、遅刻が少ないとか、そういうところのルールは、実際の基準となるのは単純な成績順。

(希望が重なる場合)それはあります。ただ、重なってもいいように、第3まで考えるように。第3まで出させるようにはしていますので、希望が重なっても、順位が上の子がもうその会社を選んではしまったら、第2希望に回るかもしれないけれども、第2希望でも納得できるような会社を選んでおきなさいということですね。

(希望が重なりやすいのは)事務ですね。事務のほうが狭いものですから、本校から1人という指定とかが多いです。男子はあまり事務を希望しないですね。サービスや販売、販売といっても男子は営業系になりますね。あとはサービスが、運輸の関係が多いですね。女子のほうは半分ぐらいが事務で、残りが販売で、それでもう8割、9割ぐらいいっちゃいますね。

数年前は事務系の求人はほとんどなかったです。金融とか、銀行とかでも商業高校に出さなかったですから、その点では事務系の就職先というのは、2、3年前は少なかったですね。2～30人の希望であれば、それを特定のところに割り振って、ある程度女子の中でも確保していました。今はやっとまた事務系が復活して、求人数は100社を超えて伸びているということですね。

### 【採用の基準】

(過去の付き合いのある企業は) そういうところは、こちらもある程度過去のデータを持っていて、過去はこれぐらいの成績の生徒が行っているというような、生徒にもそういう情報を伝えることになるわけです。今の成績よりはあともうちょっと上げないと、ここを希望してもなかなか難しいかもしれないというようなことも、面談とかでアドバイスすることがあります。会社が絶対これでなければだめだと、言っているようなところではないとは思いますが、過去にそういう生徒を送ってきたとか、ある程度の会社も訪問させていただいて、そういう条件というか、例年こういう生徒を送ってもらっていますね、みたいな会社もありますので、そこは、そういう条件に入らない子を送っても受からないので、そこは避けさせるというのはありますね。元気もいいし、面接勝負なら何とかなるかもしれないと送り出すときもありますので、まるっきり絶対の基準ではないと思っています。

### 【企業の採用基準の変化】

面接重視だった会社が、まず、学科で足切りをするという会社が出てきたと。それは基礎的な能力というところも持っていて、あとは人当たりがいいという、そういう子が何人もいるわけではないですけども、その点では学科のところでは残念ながら基準に達しないので、面接を受けられないというんです。例年ですと、学科はそう気にせずに面接をしていただいて、人物的にしっかりしているのを確認してもらえば、採っていたような会社が、多少試験を加味するようになったとか、1次、2次に分けて試験しますというように変わってきています。

### 【会社見学】

何社も回らせないので、1社ですから、見学が試験の開始だという位置づけです。受けるという前提で会社を見てこいということです。

(見学後) どうしても嫌だという子は出てきます。どうしても嫌だというのは、ただのわがままで、言われても困りますけれども、求人票に書いてあったのと説明ではこういうところが違ったとか、見方が甘かったとか、こういう制度もあって、結局試用期間みたいなもの、小さく書いてあるところを読んでいなかったとか、3カ月は試用期間だとかと言われて、私はそんなつもりでこの会社を選んでいないとか、見学に行き、説明会に行き、詳しく聞いてみると、それでどうしてもだめですというような子はいます。そのときはもうしょうがないですね。だけれども、絶対行けとは言えませんし、言わないですから。

(会社側からどうもなあというの) いや、それはあんまりないですね。個人にどうもというよりも、今年は非常に倍率が高くて、厳しい状況だという情報を教えてくれる



ところはあります。

あとはこれは制度的にどうかなというのがあるんですが、普通高校の場合には、ほんとは公開することでたくさんの方のところに見学に行って、自分でいいなと思ったところを選んで受験しなさいという趣旨、そういうところもあると思うんです。ただ、商業高校の場合はそれができないんです。100人からの就職希望の子がいて、好きなところを見てきていいよと（いうことは難しい）。

### 【企業との情報交換】

お得意のところには、ある程度回るか、あちらから来ていただくと。ただ単に求人票を送ってくるだけという会社ではないので、その点では、そのときの担当者がどういう生徒を望んでいるか、どういう条件、資格、こういう資格を持っていたほうがいいかなとか、そういうことはなるべく聞くようにしています。難しいのは男女ですね。そういうことは言わないことになっていますから、平等ですから、すごく難しいところです。これはもう過去のデータじゃないですけども、行っている会社でしたら、うちの学校からこっちのこういう生徒が行ってるというデータを持っているので、今までずっと女子だったところに、どうしても男子なのでとって、男女平等だからといってなかなか送りづらいところがありますね。

### 【求人への復活】

逆に久々に求人を出した会社は戸惑っているんじゃないでしょうか。以前は、もうこれこれこういう子をと。はっきり言って、見学のときにもう見て、早期選考じゃないですけども、成績的なものを持って行って、この子なら間違いないという、あとは形式的に正式な履歴書と調査書を後で送るだけという採用をやっていた過去の採用担当者にとっては、制度が変わってやりづらくなったと思っている人もいます。どちらかというと、特定の学校から出された生徒を見定めて、よければそれでもう決めちゃおうというような関係のところ、そういうところをずっと昔やっていたところが、しばらく高校生を採らないで、ここ1、2年で出してきて、戸惑っているんじゃないでしょうか。何か下手なことも聞けないし、ここに男子が来られても困るんだけどと、男女が言えなかったり。途切れてすっぱり開いたところは、ないものとして、昔のやり方をやろうとする。でも、昔のやり方をやられてもこちらも困る。

ただ、この求人をこの学校に出すか、出さないかとか、公開、非公開のところでは、どちらかというと昔ながらの人は非公開で、10年ぐらいたってもまだ残っている社員の出身校というんですか、そういうところに出していくと。これだけ長く続けてくれている生徒の学校だからというような、昔はここから採っていたというのを頼りに出していく。

だから、毎年採っていただいているところはほんとに大事にしなければいけないですね、その点はほんとに。

#### 【インターネット求人の利用法】

まずは私のほうで探します。希望を聞いて、人数が絞られてきますので、1回目がだめだった子とか、公務員がだめだった子という、その辺のところで聞いて、あとはもう自由に見ていいということで、こちらでパスワードとかを入れて、もう画面を出しておいて見なさいとか、そういうことはします。生徒はぱっと見た目で、なかなか選べないと思うんです。検索自体はできると思うんですけれども、これが高校生に合うかな、合わないかなとか、そんな見きわめとか、そういうところはなかなかできないのかなと思うんです。給料だけ単純に見ちゃうとか、ほんとに就業場所だけ見ちゃうとか、ほんとの仕事はもっと細かく書いてあるのにそこは見ないとか、就業時間は補足があって、そのところはよく見ていないとか、何で給料が高いんだと言ったら、夜勤があるからだったとか、なぜ高いんだと、高いだけで選んでしまって、これ、夜勤があるよと言うと、いや、それはとかと。情報を検索はできるんですけれども、そこまで考えて見られるだけの中身は持っていないというんですか。

#### 4. その他

商業は人数が多いので、うまくさばくのが難しい。普通高校とは違う難しさがある。

#### 【生徒の変化】

ここ何年かちょっとさま変わりしてきたかなと思います。親御さんは、これのどこかいけないんでしょうかといった質問をされますが、ここの基準を設けていて、ここに入っていないのでだめなんですと言っても、それがなかなか通じないようなところがありますね。

私が教員になりたてのころの親御さんたちは、商業高校に入れて何を求めているかということは一応理解いただいていたかなと。進路とか、就職とかをよりよく決めるためには今が大事だから、生活しているときもふだんからちゃんとやっていくんだというようところは理解いただけていたのかなと思うんです。そこが、世の中の流れの、外側のほうも大分緩くなってきているというところもあるのかもしれないんですけれども、学校だけで何でそんなことを言われるんでしょうみたいな、そんな感じの話になってきてしまっているところがあります。

### 【生徒の希望の変化】

生徒の希望は、10年前ぐらいの子たち、女子は事務系、販売系が半々ぐらいだったんじゃないかと思うんです。そんなに変わらないかなと。商業で勉強したことを生かすという点では、販売のということでも、事務のということでも、それはそれなりに生かせるかなというところがありますので、そこはそんなには変わっていないんじゃないかと思うんです。ちょっと事務の割合が減ったのかなとは思いますが。じっとしてられないので、じっとしているよりは体を動かしたほうがいいのでという子はちょっと多くなったかもしれないと思います。

### 【卒業見込みが立たない生徒】

毎年3年の1学期のところで、卒業見込みが立たないという状況で、その後の活動ができないという生徒、2学期の成績を待ってというような生徒は、毎年4、5人はいます。その子たちの中で進学が希望でしたら、推薦じゃない限りは、一応活動はできるというところですね。推薦の場合、就職も推薦になりますので、その場合は2学期末の結果を見てからということで、ただ、12月の終わりとか、1月ぐらいいも、先ほど言ったような会社の求人がたまに出ますので、そこはタイミングですけれども、出たときにちょうど活動できれば、案外そこでも、3月末でもぎりぎり活動する子もいますので、その辺は、9月や10月よりもかえって1月、2月のほうが、結構求人が出る時があります。

ハローワークに就職が決まらない生徒を連れて行って、ジョブサポーターにも相談させ、使い方を教えたりする。

### 【ハローワークの利用】

(就職が決まらない生徒については) あとはもうほんとにハローワークに連れて行って、ハローワークの方に相談に乗っていただいて、希望を絞り込んで行って受けるということも、現に二、三名はやっています。

ジョブサポーターの方は非常に親切に話を聞いていただいていますので、その点ではいいかなと思います。話す時間をとってもらえるというか、新卒のところでは対応をよくやっていたらいいんじゃないかと思います。

### 【ジョブサポーターについて】

前任校では来ていただいて、教師向きに求人票の見方の講演もしてもらいましたし、生徒には、まだその時点で決まっていなかった子たちを集めて、学校の中で1回面談をしていただいて、次からはハローワークに来て、もっと詳しい情報もあるからと約束して、

1週間に一遍ずつ生徒がハローワークに行っていると。前の学校では定時制なんかもほとんどジョブサポーターの方に来てもらって、就職の指導をしてもらってました。ジョブサポーターの方の人数がもう少し増えて、学校を回られるような状況になったら、もっといいのかもしれないですね。カウンセラー的なところで学校に常駐というのは、なかなか難しいんじゃないですか。常駐していただいた時に常にカウンセラーの必要な子が行くかというところが難しいと思います。

(ハローワークには)ただ、連れて行って、一緒に話を聞いて、次からは君が一人でジョブサポーターの方とよく話して、次に会う日とかを決めてするんだよということですね。ジョブサポーターの方がいらっしゃるときには、どちらかというところ、こちらは連れて行って、最初に1回話を聞いてあげるという状況ですね。あとは本人が、学校の先生にも言えないようなこともあれば、それも含めてジョブサポーターの方にお話しして、いいところがあれば決めてくればいい。

定時制などは活用していると思います。求人票は全日制にしかほとんど来ないので、その点では、公開求人を見ても、結局相談するんだったら、ジョブサポーターの方のところに行ったほうが、公開求人を見るだけよりもよっぽど相談に乗ってくれるので、一度きっかけをつくって来てもらって、顔合わせをして、行くようにと、そういうことで活用していることは多いです。

私どもでも10月ぐらいまでで決まらなないと、合同企業説明会に行きます。それでも決まらない子たちは、11月、12月の期末テストが終わった後とかに個別にハローワークのほうに連れて行って、ジョブサポーターの方と相談するとか、2学期の成績が出なかったら、活動できない子とかは、もうそこでほとんど学校の持ち分は、終わっている状況ですから、ハローワークに連れて行って、相談に乗っていただくと、そういうところで活用はされていると思います。

この10年で、高卒就職は大きく変化した。進学も増え、以前よりも自由に企業を選んで受けられるようになったが、内定の確実さはなくなった。評価は難しいが、全体としてよい方向に行っているのではないかと思う。

#### 【求人公開が進むこと】

今までは特定のところに出していた求人を広く公開するようになりましたので、そこでは今まで競合しなかったような学校とも競合するようになったということですね。

商業なんかの全体で言うと、進学の道がすごく広がっているんで、そちらの選択肢が増えて、選択肢としては増えている状況で、就職の中でもお得意様だけでなく、受けたいと思うところが幅広く求人公開しますので、受けたいと思うところを選んで受けにいけるという点では、開かれた感じになっているのかなと。会社と密な関係にする

と、とかく閉鎖的になりがちで、それが開かれたような感じになってきているのかなど。ただ、実際に決まりやすいかどうかのところでは、人気のあるところについてはより難しくなってしまったという部分はありますね。

### 【忙しくなった高校】

(就職指導の外注化への要望は) どちらかというところ、見学などの日程をもうちょっと後にしてもらえると、何回かチャンスがあるとは思いますが、これだけ求人の多いのも都市部だけだということですから、地方ではまだ不足している所もある。だったら、多いなりに選ばせてあげたい、選ぶ時間とか、相談する時間をもっととってあげたいというのがあります。学校の終業式が20日ですので、会社が見学開始を7月20日以降にしてくれているんだと思うんですが、その期間をもうちょっと後にしていただけると、より相談に乗れるかなど。

企業に対しては、選考結果の通知を伸ばさないでもらいたいと考えている。また早期選考はあまりしてほしくない。

### 【企業に対して】

いや、企業的には、結果をあまり先延ばししないしてほしいなど。すごく先延ばしするところがあるんです。去年最高で9月に受けたのに、10月末だったというのが、基本的には1週間以内で、2週間を超えたらハローワークのほうに訴えてもいいということで、ただ、選考試験を何回かに分けて、地方とこっちと、それも含めて全部トータルで最後に合否を決めるとかというようなことを。悪い結果は早めにしてほしいと思います。早期選考の問題とかもありますので、早期選考にならないで、試験でということですので、公平に見ていただきたいということです。

実質のところは、商業では早期選考ではないですが、ある程度かたいところは、もうここに1名とあって、うちの子しか応募していないというような状況があるときは、早期選考というよりも、それでもうだめの場合だけは何とか伝えますみたいなことを会社の人がおっしゃってくださるときもあります。それが早期選考だと言われちゃうと、つらいところですが、そういう関係もあるというところは、まあ、事実あるので、それを否定はできないと思っています。

### 【今後の状況】

学校としては、前からあったような大事な会社を、大事にそのまま続けたいですね。派遣の場合は、どこの会社というわけでもない。どこに派遣されるか、そこは特定のところというわけではないですから、次につながる求人や就職ではない。

販売のほうでもあります。事務系、販売系は例えば、デパートに入っているような和菓子屋のそういうところがあって、そういうところもよく商業高校出と出して出しているところもあります。でも、事務もこの中の多くが本校を指定してというのは今はないですね。事務でいうと、半分もいかないんじゃないでしょうか。

指定して出してもらっているというところが、もう販売はどちらか極端ですね。広く公開して、非常に倍率が高くなるか、ここはと出して、その人数の枠で採るところと、販売の場合はほんとはっきりしていますね。

### (3) 東京B工業高校

#### 1. 学校の概要

大正9年に設立された伝統のある工業高校であり、全日制と定時制がある（今回の対象は全日制）。生徒の入学定員は175名であるが、諸事情のため進路変更する生徒も多く、卒業者は近年120名程度である。

学年が進むごとに進路が分かれていく仕組みであるが、見直しも検討されている。共通基礎科目→機械系（3クラス）、電気系（2クラス）に別れ、さらに類型に分かれる。しかし今年の3年生は機械系と電気系の人数は同じ。電気系に行くと高度な資格が取れ、就職に有利なため、人気がある。

#### 2. 過去10年の卒業生の進路

図表 卒業生の進路状況の推移

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
就職	81	92	64	65	91	61	83
専門学校	28	18	31	33	22	16	14
技術専門学校	1	12	7	9	10	8	4
大学・短大	7	13	9	9	6	8	8
進学就職	2	0	1	0	1	1	0
その他（進学予定含む）	12	7	17	8	18	14	15
合計	131	142	129	124	148	108	124
就職者割合	61.8%	64.8%	49.6%	52.4%	61.5%	56.5%	66.9%
求人社数			433	449	514	618	743

※ 求人の変化については聞けていない。

毎年10%程度がフリーターになるが、求人はあるので就職しようと思えば就職できる。もっとも高卒就職が厳しかった時期でも、希望者はほぼ全員内定を得ていた（後述）。

不況で求人が少なかったときも、何とか就職させてきた。

「7年間やってきたけれども、就職したいという希望者は入れました。バブルがはじけて苦しいときもやってきました。それは最後の数パーセントが一番大変です。最後の1人が一番大変。（もうおれはいいやという生徒は）出てこなかったですね。5社ぐらい行かせたのがいましたね。しつこく行きました。向こうがめげずについてきたから、5社ぐらい行きましたね。」

### 3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

#### 【進路指導部の体制】

進路指導部は6人。担任と連携しながら進路指導を実施。キャリア教育としてインターンシップに力を入れるだけでなく、奉仕として、工業の技術を生かして近くの老人ホームなどに必要なものを寄付する活動もしている。

図表 進路プログラム

	就職	進学
4月	進路希望調査	
5月	進路説明会 進路希望調査 事業所見学	大学模擬試験（希望者のみ）
6月	3者面談 就職斡旋依頼書提出 進路懇談会 就職書類作成指導（履歴書）	
7月	求人票受付開始	
8月	就職希望調査 就職調整会議 会社見学（受験希望の会社）	
9月	模擬面接、作文指導 就職応募書類提出 就職試験開始	専門学校推薦入学受付開始
10月	採用内定者に対する指導	技術専門校推薦入学手続き開始 センター試験申し込み 専門学校入学願書受付開始 大学推薦入試受付開始
11月		
12月		
1月		大学・技術専門校受付開始
2月	進路状況報告	
3月	卒業式	

#### 【進路指導の方針】

進路指導の際には担任の先生をとばして指導することはなく、できるだけ情報交換をしている。迷っている生徒をあらためて呼び出すのではなく、授業中や廊下などで雑談をする中で促し、自分から進路室に来るように仕向けている。生徒にはいくつかの選択肢を示すが、あとは自分が決めるのだと最後は突き放す。

「私は進路指導をやっているけども、最終的にここに行けということは言ったことがないんです。何かがあったときに、先生が行けと言ったけれども、つまらなかったという形になります。だから、最終的に選択して決めるのは君自身の問題だと必ず前置きしています。何をしたいかわからないという子供が来たときに、私は好きなことは何かと聞かないんです。逆に嫌いなことは何だと聞く、やりたくないことは何と。

例えば、この学校で、工業高校だから実習なんかがありますね。その実習の中で、嫌



だと自分が経験したら、今度はやらなくてもいいし、逆に実習の中でおもしろいものがあったらそれで、要するに、まずわからない人間をせっついたって余計萎縮してしまってから、やりたくないものは何と聞くわけです。

例えば、実習なんかをやっていると、ちょっと手があくときとか、間があくときがあるんです。そういうときにぼっと、何を考えているんだと投げかけるんです。わからないんだというのも一つの答えだと思うんです。わからないなら、進路に応じていろいろな話をしたりするんです。

はじめは、さらっと流して、今のような話をしたりして、1回目は流しちゃうんです、またおいでと。なぜそう言うかという、ほんとに自分のことを考えたり、そのときのことをわかっている生徒はその次来るんです。そこから勝負だと思っているんです。だから、私の持論は、2度目が本物という持論です。

よくいろいろな人にお話しするんだけど、初めて入るお店屋さんは品定めだけでも、同じ店屋さんに2度目に入るときって買うときじゃないですか。それと同じような考え方で、2度目は本物という感じだと思っていて、そこからスタートしようかなど。そこから具体的なものを一つ一つ提示していけば、子供たちも気持ちが開いているから、ある程度受け入れやすい。2度目に来て求人票を見せるだけでもいいと思う。見なければ何も見えてこないですよ。私はそこがスタートだと思っているんです。

だから、変な考え方だけでも、時間的な問題もあるから、去る者は追わず、来るものは拒まずという考え。そういう考え方はちょっと妥協なのかもわからないけれども、そういうふうに思っています。そういう形で7年間やってきましたね。」

### 【掃除の重要性】

掃除をしない生徒は叱る。掃除は仕事の段取りの勉強にもなるからである。

「一番言ったのは掃除。私は掃除をサボるのが一番嫌なんです。工業高校ですから、そこはうるさく言っています、掃除はね。逆に企業に入って、掃除をよくやってくれますなんて褒められることがあります。だから、例えば、私らが機械なんかをいじっているときは、まず工具を外してからやらないと、けがをしちゃうから、それから、上から下へ落としていくわけです。最後に床を掃けば、掃除ができるわけです。段取りです。企業なんて、例えば、物をつくるときには、段取りが8分というんです。」

### 【学校が就職指導を担当する意義】

学校で就職指導を行なうことの意義はあると考えている。

「当てはめることは簡単です。それは私だってできます。コンピューターを使って、データを送付して、こういう企業もあるよと、それは簡単です。けれども、変な話、うちの子供は履歴書がうまく書けないんです。きちんと履歴書が書けて、自分で自己表

現できる生徒ならいいですけども、できないんです。そういう生徒にはそれなりの物を与えなければいけないし、授業やクラブ活動でも何でもやっている中から生まれてくるものが学校教育の真実だと思うんです。だから、私は学校現場から離れたらこういう指導はできないです。学校現場にいて、ふだん生徒と接触しているから、こういう指導ができると思っている。」

### 【一人一社制】

一人一社制が堅持されている。

「一応今までの流れですと、一人一社的な流れでやってきているんです。それと企業の募集人数がどうか、流れを見て決めます、担任の先生と。(例えば、1人募集のところに2人希望した場合)、行かせるか行かせないかは、また担任と本人が話して、会社に判定させるのも一つのやりかたかと思うんです。2人採るか1人に絞る、そういう条件も子供たちにはっきり言って送り出す。(例えば、2人送り出されても、1人しか採らないと言われた場合は、事前に難しいと)言います。それで、そういう場合はもちろん保護者には成績だとかそういうので調整したいと言っています。それでも納得しなかったら、送り出すしかないでしょう。私が無理してこっちで調整して、よかったら企業は2人採るから。適性のある生徒が2人行けば、企業は1人のところを2人採ります。その辺は我々が見る目と企業の見目が違う場合があるんです。それはいろいろ話した中の合意でやっていかないとまずいんじゃないかな。それが私の仕事じゃないかな。

来校されて親しい企業だとどうかとか聞けるわけです。2人だけれどもどうかと。信用があれば、採ってくれるでしょうし、あとは人物、能力、適正を見て決めて、私はそれでいいと思っています。今度そういう話を担任間の中で私が事前に話します。例えば、会社見学もオープンになりますから、行きたい生徒は、1社でも3社でも見学に行けるんです。だけれども、行く場合にはきちんとしたそれなりの目的を持っていかないと、見物的な見方で行っては困るので、きちんと行かせるように指導しています。

それから、Aという人間がある会社へ行って、Bという人間が、例えば、その会社に見にいきたいと言っても、Aという人間をおろしてBを入れるというシステムはとらないんです。まず第一希望を、AならAを入れる。どうしてもBが入ってきた場合は、そのときの状況とかいろいろなことで調整します。今までそういうことはなかったです。

### 【求人の変化】

多くの求人が来るが、求人については実績のある企業を重視している。ハローワークのインターネットサービスはほとんど使用せず、学校にくる求人でやっている。

実績企業に落とされることは少ないが、第一次の内定率は7割程度。競合した場合には本人の意思を確かめ、企業とも確認をして複数送り出すこともある。きちんと人材育

成をしてくれそうな会社が望ましいが、OBがいる企業にはそのような企業が多い。技能系、中小企業がほとんどである。

「これはまず一番OBが行っているところ。まず頭に出るのは、OBがいて、つながっているところが、段取りとしては。それから、私自身の個人的な感情かもしれないけれども、バブルのはじけて苦しいときにちゃんと採用してくれた企業です。私も恩義を感じている。恩義を感じているから生徒を送るというのではなく、そういうものを持っているということです。おまえらなんか知らないと言って、苦しくなると団塊の世代で、2007年問題で来てくださいなんて、冗談じゃないよ、おまえはこっちが苦しいときに助けてくれた企業と、そっぽ向いていた企業とどっちだというと、それは信頼関係です。そっちをやっぱり紹介します。相談されれば、OBがいるところ。

あとは最終的には生徒のほうで選択するということが一番大切じゃないかな。こっちが押しつけません。それはまずいですから。

(つながりのある企業は、採用)してくれます。だから、落とすと申しわけない。それから、入ってやめちゃうと申しわけない。企業で来られる方に対して私はできるだけ会うようにしているんです、嫌な顔をしないで、時間があれば、できるだけ、時間がなければそれなりに、どこからどういう情報がつながってくるかわからないから、それはもう私自身が心がけていることです。

だって、たまたま来ていた企業と結びつくということがほんとうにあるんです。一番苦しいときに決まった生徒が、会社のほうがだめになってしまっって、採用しないということがあったんです。やっと入れたのに何だと思って、困ったなと思ったときに、ある企業がぱっとひらめいたんです。その企業に電話したら、まだできますと言うんです。そうしたら、翌日OBが訪ねてきて、後輩を欲しいなんて、そういう縁というか、不思議なめぐり合わせというのがあるんです。」

企業とは情報交換を心がけている。

「私なんかはよく企業の方が来ると求人のお話が半分、あとの話の半分は現実、技術情報、できるだけ話をしていますね。それはなぜかというと、会社に子供を育ててもらいたいから。」

#### 4. その他

家庭の問題を抱えている子が多い。親が生徒の自立の足かせになる場合もある。高校で辛い経験や生い立ちを総括して、社会に出て行ってもらいたいと考えている。

ハローワークについては、ジョブサポーターなど使ってくれと言ってきているし、すぐにこちらの要求に答えてくれるようになっているが、当面、現在高校の支援で間に合っている。

## (4) 埼玉D普通高校

### 1. 学校の概要

1983年創立の全日制普通科高校。40人8クラスで、中退転校は3年間で15人前後である。部活が盛んで、部活の参加率は6割を超える。進学や就職に対する補習も行われている。進学と部活を軸に指導を進めている。

### 2. 過去10年の卒業生の進路

図表 10年間の進路の推移

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学	65	85	107	133	114	119	141	131	131	140
短期大学	35	49	49	25	27	28	22	29	39	32
専門・各種	107	121	97	65	76	68	66	70	73	57
看護	5	5	3	10	13	7	15	15	10	16
高技	3	1	2	5	2	0	3	5	4	4
民間	27	16	24	24	19	19	14	12	18	21
公務員	2	0	3	4	2	0	2	1	0	0
その他・未定	107	82	63	75	57	55	35	39	33	32
合計	351	359	348	341	310	296	298	302	308	302

当初は国立大を希望して入学する生徒もいるが、私立大や短大、専門学校に分化する。この10年四年制大学進学者は増えているが就職は20名前後で推移しており、成績のよい生徒も家庭の方針や経済的な理由で就職を希望している。進路の変更もあるが、数としてはほんの数名。昨年は学校からの紹介での就職希望者は15名程度。うち12名程度が第一回目で内定獲得。うち学校宛で直接の求人票は9社。やはり一般公開されている求人は予測ができない。就職希望者は人数が少ないので、手をかけている。

#### 【進路の変更】

中学校から高校に来てすぐの段階では、できれば国立希望という生徒もいるが、実力試験や進路について調べていく中で、私立の大学、短大、専門学校と変わってくる。最初から就職希望も中にはいるが、3年の4月でも、漠然と就職という生徒もいて、7月求人票受付頃から企業・職種について考えはじめている。また専門学校、大学を希望していた者が就職のほうに来る場合もある。

就職を希望する理由は成績とは限らない。経済的な事情や家庭の方針、自分はやっぱり机に座るよりも体を動かしてたほうが好きだから就職を希望しますという生徒もいます。

### 【3年生の春での進路変更】

若干います。自分は進学できると思っていたのに、具体的な話になったら親のほうでどうもいい顔をしないとか、高校を卒業したら親の世話にはなりたくないから就職したいという生徒もいます。あと、今年の場合ですと、就職するに当たって、これからの会社見学や校内の選考会議など、書類を出す段になったら、自分のやりたい仕事や自分が行きたい会社が見つからないと言う生徒もいます。また、よくよく考えたらある程度の学力がないとどうも就職もだめそうな感じもありまして、だったら「このまま社会に出てしまうよりももう少し勉強したら」と家で言われたと。「そのぐらいの学費は出せるから、今、就職しなくても大学や短大で少し勉強してからでいいんじゃないの」と言われて、2年生の終わりからずっと就職希望でいた生徒が、書類を出す時になってから「やっぱり進学します」と言ってきた子もいました。

### 【就職者の推移】

それが意外に変わってなくて、求人の方とかがいらっしやったときに、「このところ、親御さんも進学させたがるうちが多いので、なかなか就職のほうの希望者がいなくて、就職希望者は減ってるんですか」と言われるんですが、何年か前は、就職希望の生徒が30人位いたようですが、私が担当してからは、少ない年で12人位、ここ最近20人前後ぐらいが就職希望者の人数として落ち着いているようです。ここ急に進学志向が多くなったというわけではありません。

### 【フリーター】

本校では、フリーターという子が少ないかと思われれます。進路先、その他の内訳は、もう1年やれば第一希望のところを受かるかもしれないという卒業生もいたりして、全部不合格だった場合もありますが、進学準備が25名、公務員試験に向けてやっている者が2名。あとは、外国語を学びに海外留学をしたいという者が2名、それから、家事手伝い1名、やりたいことがあるのでという子が2名です。

求人票を持参していただいたり、今までの実績を評価して頂いているのが、10-20社程度で製造が多く、採用してもらえらる可能性があると思います。

生徒はまず学校に来た求人を調べ、ない場合はハローワークのインターネットサービスを利用する。企業見学は希望する1社に限っている。生徒は販売・事務や製造・技能を希望している。卒業生の過去のデータがある場合は、生徒との面談の中で伝えており、学校としても企業との信頼関係は大切にしているので紹介には気をつけている。生徒が見つめてきた求人に関わり合いをするということもあるが、求人開拓はしていない。

## 【求人】

製造が多いかと思われます。都内の場合もありますし、埼玉県内の場合もありますし。卒業生を評価していただいている、つながりがあるのかなと思います。体を動かすのが好きという生徒、3年間、部活動を頑張った生徒を会社のほうで評価していただいている部分もあるように思われます。特に直接は言いませんけれども、やはり部活をやっていた者は精神的にも肉体的にも強い部分もありますし、気配りもできるんじゃないかしらというのが、こちらのほうでも何となくわかります。

(求人は) 去年あたりも結構あったかと思います。2、3年前に比べて、かなり去年、今年と多い感じはします。前、事務がなくて困った年もあったのですが、前に比べ増えてますし、もちろん製造・技能のほうもたくさん頂いています。最近は販売のほうを希望する生徒が多いような気がします。あと、人と接することが好きという生徒が多いですね。適性と興味を考えてということでしょうか。地味で、口数が多くない子で、販売希望の生徒がいたのですが、先生方で面談して、結局は事務のほうに行かせた子もいました。

## 【指定校】

生徒さんをぜひとおっしゃってくださるところを求人票受け付けということで、求人票の一覧表に載せています。ぜひとおっしゃってくださるところは毎年あるんですけども、毎年送れるとは限らなくて。指定校と呼べるかどうかわかりませんが、特にチェック自体はしてないですけども、10社から20社ぐらいかもしれません。こちらのほうもそんなにいい加減な子を送れませんので、ある程度大丈夫な目的意識の高い子を送ります。先に卒業生を送っていますと、こういう雰囲気このぐらいの子だと採っていただけになって、相手先の方はおっしゃらなくても、大体、こちらのほうで感触がわかります。「卒業生が頑張ってまして、今はほんとうに中心で仕事をやらしてもらっていて、何々さんの母校の生徒でしたらまたぜひ」というお話を、それを指定校というのでしたらそのような感じだす。

(指定校を受けたのは) その前の年だすと、9社ぐらいだすか。指定とはっきりおっしゃっていただけるわけではなくて、電話で、本校の生徒をぜひとか、来校いただいてそのようなお話があったということで、はっきりと指定があるわけはありません。

本校の姿勢としましては、1社1名という形だす。去年の場合だすと、ある会社に生徒がぜひと2人言い出して、相手様のほうでも初めて高校生の求人をやられたようで、本人たち2人が希望しているのと相談しましたら、結構だすよと言われて、送りましたけれども、やっぱり1名だめだした。

### 【就職の流れ】

前の年の求人票や求人票一覧を進路資料室に置いてありますし、「進路の手引き」に求人票の見方もありますので、就職希望の生徒は、2年生の進路レポートを書くときに、担任の先生、学年の先生に指導していただいて、これを見ながら求人票の見方を勉強しています。毎年、大体同じ会社からいただいていますという話もしてありますので、会社の確認ができます。準備は2年生の最後の期末試験が終わったころにはやっています。分野別説明会で企業の人事の方から話を聞いて、徐々に就職に向けての心構えとか対策等の準備を進めているつもりではいます。

3年生（7月の）期末試験が終わったその日に、求人票公開ということで就職希望者を一同に集めまして、1学期の終わりに校内選考があるので、会社見学と就職希望願いの書類を出す指導をします。

### 【就職指導】

3年の4月頃から個々に面談したりしています。一般常識についての対策とクレペリン検査・職業適性検査を補講で行っています。面接指導はビデオで流れを確認したあと、学年の先生に一回、面接の入退室の練習はしてもらっていますが、内容の確認、会社見学の段取りとか、面接の練習をする段取り、計画、最後の仕上がりは進路でやっています。あとは、学年の先生にも、違った側面からアドバイスをいただいたりして、その辺、うまく先生方のチームワークができていますと思います。ですから、結構、就職の子たちは、手間暇かけてもらっていると思います。人数が少ない分だけ。夏休みには履歴書作成指導も丁寧に時間をかけてやっています。志望動機の意識も高まりますし。

### 【校内選考】

赤点がないかどうか、生活指導上問題がないかどうか、学校生活をどのように3年間過ごしてきたのか、高校として推薦に値するかどうかという基準で進路、学年で会議を開きます。総合的な判断で決まりますが、やはり評定平均値、欠席日数は大切です。あと、相手の企業が求める生徒像みたいなものも参考にしています。今年は、1社に2人と重なることはありませんでしたが。でも、やはり欠席が少なく、評定平均値が高い方が企業の選択幅は広いと思います。あと元気で明るくはきはきした生徒は印象が良いようです。

### 【9月1回目】

去年ですと、15、6名受けたかと思いますが、男の子と、もう一人、アパレル系希望の女の子が、落ちてきてました。それも、会社見学がなく、9月ではなく10月に一般で統一の試験だけ行いますということで、ちょっと先が見えなかった部分もありました。あ

とは、やはり一括提示の公開されている求人票の場合などは、感触がわからず不安です。

#### 【求人開拓】

私が担当してから何件かあったのですが、学校に求人票は来てないのですが、自分が就職したい会社があるので、高校卒業でも正社員で採ってもらえるか問い合わせしてほしいという依頼があり、早速、電話をかけました。高校卒業の求人もしているということなので送ってくださるようお願い致しました。すぐにその人の事の方がわざわざ来てくださりまして、話が進んだということはありません。今年の生徒にも「もし求人の一覧表や求人票になくても、こういう方面の会社に興味があるということだったら、電話をかけるので、ぜひ相談しなさい」とは言ってあります。今年の場合も、1件ありました。

#### 【企業見学】

最近では、何社でもという企業が増えているんですね。一般公開の会社ですと、特にその傾向が強いかと思うのですが、本校では、会社見学イコール9月5日の出願に向けて、ある程度一本線で来ている部分がありまして、検討課題ではあるんですが、原則的には出願を意識して1人1社にしています。期末試験が終わって、求人票を公開、その1週間以内ぐらいにはもう生徒のほうに書類を提出させて、校内選考も会社見学の前にやっています。

### 3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

進路は11人。主事、副主事、1年から2人、2年から3人、3年から4人。分掌は基本的に教員の希望によって決まる。進路とは別に総学の委員会も、進路行事を担当する。総合的な学習の時間を使っている。

キャリア教育では進路見学会や一日大学など3年間を見通した進路指導を行っている。一日大学は平成12年ごろからはじまった。1年生では、進路適性検査、職業研究、進路レポート（将来の夢）を全員に実施する。2年生では進路見学会（希望進路に分かれてバスツアー）、一日大学（高校に来てもらって模擬授業）、進路レポート（1年生のときよりも具体的に）、分野別説明会、3年生では進路相談会などが行なわれる。学校や企業の協力で進路行事もあるが校内で行うものも多数ある。



図表 進路指導年間行事計画（抜粋）

	1年生	2年生	3年生 就職
4月	通年進路補講開始 進路ガイダンス      進路ガイダンス（分野別）		
5月	進路見学会		進路相談会
6月	一日大学		
7月	就職対策会議・模擬面接指導 夏季補習 会社見学		
8月			
9月	分野別ガイダンス 就職試験開始		
10月			
11月	就職内定者指導		
12月			
1月			
2月			
3月	分野別説明会 進路希望調査		

【進路行事の流れ】

1年生のときは学年のほうで総学の時間にやっていますが、進路適性検査「R-Cap」で、自分の興味・関心、適性等を調べて職業を研究します。社会人講話も計画しています。また、自分の5年後、10年後の夢を想定して、そのためにはどうすればよいかということで、毎年、進路レポートを提出させています。1年生のときは、夢は大きくてもいいから自分の5年後、10年後を想定して、その職業につくためにはどうしたらいいのか、高校を卒業したら就職するのか、それとも学校に行くのか、どんな学校に行ってどういう勉強をしてどういう資格を取って、将来はどういう職業につきたいのかと、自分の「夢」でいいから調べてみなさいという方法でやっています。全員です。自分探しということで、総合的な学習の時間を使って進路について考える機会を作っています。何年前からこのように進めています。

（2年生になると）さっそく進路見学会があります。バスで全員がどこかの分野に行きます。大学の文系、理系、工業系、体育系、あとは保育関係、介護福祉、あとは看護系、就職組は企業見学。受け入れてくださるところがなかなか難しく、何度もお願いして見学させていただいているんですけれども、受け入れてくださる企業を探すのが、今の検討課題なんです。専門学校ですと、ありがたいことに快く引き受けてくださるんですが。

その後は、1日大学というのがありまして、18の講座を二、三年生のために用意します。大学の教壇に立たれている先生に来ていただき、生徒は自分で選択した講座に参加

します。大学に行ったらこういう講義があるんだなということを体験します。平成12年ぐらいから始まっていたかと思います。今は総合的な学習等で、ほかの学校でも行われてるようなのですが、私の前に進路をやっておられた先輩の先生方が立ち上げて、しばらく続いています。総合的な学習の時間ができた最初の頃から、進路と連携して始まったと聞いております。

また、分野別説明会を2年生から3年生になるときの3月にやります。1年生が終わるときに進路レポートを書きますが、やはりこの分野別説明会の前にも、2年生は進路レポートをやります。ただ、1年生は、かなり夢は大きくということで広げて、2年生のときには、もう3年生になる前ですので、自分に合わせてより具体的に作成します。

その後、2年生が3学期の期末試験を終えたころ、3年生への準備は抜かりなくということで、分野別説明会をします。3年生では5月に進路相談会を行い、大学、短大、専門学校などの入試課の方々や企業の人事課の方に来ていただき、詳しい具体的な指導をしていただいています。

#### 4. その他

##### 【ハローワークについて】

これ以上就職希望者の人数が多くなったり、こちらのほうで把握し切れないような求人があった場合には、ハローワークにご相談しようとは思っていますが、今のところは校内で大丈夫です。

##### 【企業に対して】

特に強い希望はないですが、例えば、就職試験の前に何社でも、フリーに会社見学をしてもいいですというのは、オープンで生徒も会社の様子が見られてとてもいいことではあるのですが、かえって9月16日以降の試験で一発勝負では、生徒にとってはきついかないということもあります。法律や指導がそのようになっていますので、守らなければいけないことではあるのですが、夏休み中に様子など、この子だったら行けそうだとか、この子は無理そうだなっというのがある程度、何か感触みたいなものがわかると指導の対策がたてやすいのですが……。

## (5) 埼玉F商業高校

### 1. 学校の概要

入学時に商業科6クラス、情報処理科が2クラスに分かれる。以前は商業科に進学対応類型を設けていたが、現在は設けていない。やや情報処理科の難易度が高く、商業科より進学志向が強い。「中退者は例年10~20人です。不登校や学校そのものに興味を感じなくなってしまうという子がやっぱりいますから、そういう子たちがやめていくのかなというところですか。いわゆる学業不適應でやめるという子たちは、おそらく年に1人、2人だと思います。就職希望者は以前と変わらず6割程度です。」

### 2. 10年間の進路の概況

図表 進路の推移

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
就職	183	165	131	140	138	130	132	114	131	127
四年制大学	12	19	19	30	30	36	30	22	29	40
短期大学	12	19	14	13	17	7	5	7	9	14
専門・各種	43	52	62	58	62	63	54	57	30	34
その他	20	21	28	32	17	29	13	24	19	15
合計	270	276	254	273	264	265	234	224	218	230
就職率	67.8%	59.8%	51.6%	51.3%	52.3%	49.1%	56.4%	50.9%	60.1%	55.2%

#### 【その他について】

ただ「その他」も、どこで「その他」と数字を出しているかというのはちょっとわからないんです。昨年の「その他」には、いわゆる自己開拓や、縁故就職をした子たちはこの数字の中に入っていませんから、実質的に浪人とか進路未定のままという子だと思います。

#### 【フリーターの要因】

「その他」の中には浪人の6名はもちろん含まれています。昨年に関してはいわゆるフリーターは4人です。結局、就職する気はまずない、卒業できればいいという状況のまま、親のほうでも卒業さえしてくれればいいやという。みんなに話を聞くと、卒業後にアルバイトはしているようです。いわゆるフリーターとしてはやっているようです。

(就職が) 難しいというより、自分でやる気にならない子ですね。この学校もそうだと思うんですけども、応年と比べて求人は減っていますけれども、求職をする子より求人が減っているかということそんなことはないですから、どこの学校でもやっぱり、求職をする子たちよりも少ないときでも3倍とか4倍とかありましたからね。ということ

は、その中で選ぼうとすれば選べないこともないわけです。

ただやっぱり高校生ですから、夢もあれば、もちろん現実を知らない部分もいっぱいありますから、何でもできるかなという可能性も、よく言えば信じるだろうし、悪く言えば夢ばかり追っているし、その辺で自分がやりたいことがなかなか見つからない、できないというので就職しなかった子たちも当然いるわけです。

### 【進路の変化】

（就職者は）減っていないですね。今年も大体同じぐらいです。今一応希望を出しているのは140人ですから、ほとんど変わらないと思います。（四年制大学進学希望は）3年ぐらい前から増えつつありますね。今年はもっと増えています。進学者の数はあまり変わらないんですよ。四年制が増えて、短大が減って、専門学校が減ってという。だから、就職と進学の数、本校はほとんど変わっていないと思います。少しずつ増えたのかなぐらいで。（私どもが前回お伺いしたときは、就職が6割ちょっと）ほとんど変わらないんじゃないですか。ずっとそれは変わっていないと思います。

### 【進路の変更】

入学時には、何となく就職かなと言っている子が多いのですが、勉強している中で成績が上がったとか、あるいはこういう勉強に興味を持ったとか、こういう学校には来たけれども違うものをやってみたいという子は当然出てきます。そういう子たちがやっぱり進学を希望し始めるのかなとは思いますが。結局、この学校でやってそのまま就職できるものであればする子がもちろん多いんですけども、その辺の興味の変化は当然出てきますから、こういう学校でやったものとは全く関係ない動物関係などにも行きますから。専門学校に行くし、大学なんかでも生物関係の学部に行く子もいますから。今年なんかは、なぜかそれを希望している子が多いです。1年で早くから進学と言い始める子もいるし、3年の今でもまだ決まらなくて、ぎりぎりになって進学という子もいますから。

### 【求人数の推移と生徒の進路希望】

求人数の統計はおそらく出していないと思います。求人数に関しては、数え方も常に同じかどうかというのもなかなか難しいところなんです。かつてバブル期には、ものすごい数の求人が来ていましたけれども、生徒に見せていない部分がいっぱいあるわけです。

というのは要するに、こちらでは、こんなのは行かないだろう、あるいは行かせないほうがいいのかというものもいくらでも来ましたから、そういうのはカウントしていないわけですね。一応生徒に見せられるものというので、その昔1000とか2000とか言

っていましたけれども、おそらくその倍以上は来ていたと思います。

ただそれが、バブルが崩壊してその後少しずつ持ち直してきたときに、数えるときには大体来たものを数えていますから、生徒に見せるものに関しては同じぐらいの数だと思うんですね。

もちろんその仕事そのものがまずいとは言わないけれども、結局、高校生がそういうところにふっと入ったときに、どれだけ仕事ができるかということです。すぐにそういう職場になじめるかという問題を考えたときに、ふさわしくないということで。そういうのは。

それと、本校にも、いわゆる飲食関係でラーメン屋さんとかたたくさん来るんですけども、これはまず希望が出ませんので、そういうところは初めから出していません。販売は、本校ではおそらく女子の2割ぐらいは希望していると思います。これもそんなに変化はないと思います。まず8割は最初から事務です。

(販売の希望が増えていることは) ないと思います。私が前にいたところと比較してみても、少なくともこういう商業高校では変わっていないと思います。2割ぐらいだと思います。やっぱりほとんど事務。ここに来て、10年の話は何となく聞いていますけれども、大体変わっていないと思います。

(事務は) このところ増えていますよ。ここ2年ぐらいはやっぱり増えてきていますね。

図表 就職先の職種

就職先職種	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
事務	126	96	74	81	72	70	73	66	81	92
販売	19	36	23	19	28	33	38	28	25	18
営業・サービス他	38	33	34	40	38	27	21	20	25	17
合計	183	165	131	140	138	130	132	114	131	127
事務職割合	68.9%	58.2%	56.5%	57.9%	52.2%	53.8%	55.3%	57.9%	61.8%	72.4%

#### 【指定校と今年の求人状況】

つき合いがある……。わりに話ができやすいといったら、100社ではきかないと思います。150、60。200社までいるかいなか。これはこちらのほうの体制にもよりますから。数年やっていると、普通にお願いしますと言えるところは、やっぱり100社を軽く超えるでしょうね。私の前の者がそんなことでやりとりしているのはやっぱり百数十社ありましたから。ほとんどが一般事務です。

(生徒が見る求人から) はずしたのは50ぐらいじゃないです。今のところ整理しているのが、七百幾つかな。770件ぐらいだったと思います。会社によっては職種が違ったりしますから件数で数えます。そこには今さっき言ったお付き合いのある100社とかいうところがある。これはいろいろな折に触れてこういう会社があるという話をしますから。

私もたまたま授業の中でも話すし、ほかの進路の者もいろいろ話しますからね。

特にこういう学校ですと、商業科の教員は「商業実践」の授業の中などでよく話していますから。そうすると、何となく生徒はじゃあこれぐらいの成績でこれぐらいの先輩が行っているのなら自分も行きたいとか、あとは部活関係でもいろいろありますからね。おそらく100人近くはそういう形で何となくそういうところを選んでいくと思います。

あと、我々も一応時期になれば、資料として大体こういう感じの子たちがこういう会社に行っているとか、これぐらいじゃないとこの会社には採ってもらえないという情報は流しますので、それに沿って自分で。一番簡単な話、例えば成績で4.6という評価じゃないとこの会社は難しいと言え、自分が3.5ぐらいしかないという子は、じゃあそこは避けてという選び方をしますから。成績とか条件等で何となくそこに決めていくという。我々もそういうところには、ある意味で誘導はしています。そうしないと、700件から選ぶというのはちょっと大変ですから。

#### 【指定校の効力】

(100社あまりの実績企業のうち) その中で採ってくれるのは7、80社でしょうね。この会社にはおそらくこういう子だろうという我々が持っている情報を送って、70ぐらいの会社はまず採ってくれると思います。あとはちょっと、その辺でももちろんずれがありますから。こちらはいいだろうと思っても、やっぱり競争というか、ほかのいろいろな条件の中で出てきますから。あとは何とか無理をお願いして、じゃあおつき合いの中でということが時々にはないことはないですよ。こちらで推薦されるんじゃ何とかしましょうと言ってもらえるところがほかにも。70社ぐらいに関しては、出せば心配ないというところですかね。

こちらとしてもそれに関してはできるだけ要望に沿ったような子たちを推薦していこうと思っていますけれども。

#### 【指定企業のタイプ】

(指定校は) 都内ですね。ここの子たちの6割は都内ですから。6割……、もうちょっといくかもしれない。都内に行きたいというほどではないけれども、結局求人が向こうですから、どうしても向こう方面になっちゃうと言ったらいいんですかね。地元に行きたいと言っているけど、地元になかなかない。結局都内のほうに行くということが圧倒的に多いですよ。地元の中小企業と言われるところよりも、どちらかというところと東京のいわゆる大手と言われるようなところのほうが多いかもしれません。製造と卸・小売が圧倒的ですね。

### 【指定校の難しさ】

求人の場合、突然飛び込みで入ってお願いしますと言って、「はい」と言ってくれるところはないですから。新設校であればそういうことも必要ですけれども、こういう学校ですから、ほとんどそれは要らない。かえっていろいろなところに伺って、ぜひ求人をご覧くださいと言っておいて、実際にふたをあけてみるとだれも行かないということが結構あって、我々としてはすいませんと謝りの電話をあちこちにかけて。なかなかその辺は難しいですね。なぜか（生徒の希望が）出ないというところもあるんです。それも学校の入試じゃないですけども、前年度難しかったというところ、今年はちょっと遠慮とかいうのはあつたりしますから。

### 【就職のための活動と企業見学】

基本的には、（見学は）本校はまだ1回1社です。見学前に希望をとりますから、その希望の中で1社を選ばせるというか、一応こちらで基準みたいなもので選んで行かせるという。これはわりと古くから、昔からの形ですよ。

最終的に今年の求人票を公開したのが7月10日です。その後1週間で希望を書いて出なさいという形で、夏休み前の17日に見学先を決める最初の会議をやっています。1回だけでは終わらないので、その後20日までやって、夏休み前には見学する会社を最終的に決めたということです。

（見学する会社というのは、事実上受験する会社？）基本的にはそうですね。生徒にはそう言っています。ただ、もちろん今年もありましたが、行ってみると話が違ふとか、自分のイメージと違ふということがありますから、では、そちらは受験しないで次を考えようということをやります。（校内選考に）かなり近い部分はあります。

（希望が重なった場合の校内選考は）基本的には成績、出欠席、資格、部活と、あとは日常生活で決めます。一番はやっぱり成績ですかね。なぜかというところ、結局何かのときに説明しやすいんですよ。生徒には直接言わないですよ。言わないですけども、こういうご時世になってきまして、どうなっているかということは当然親のほうでも気になりますし。そのときに、やっぱりどうしてもそういうのが大きくなってきます。

ただ、会社のほうでは、それだけじゃない部分もいっぱいあるわけですよ。正直生徒には直接言えないような内容もいっぱいあるものですよ。非常にその辺はつらいところですよ。いろいろ状況によっては受けさせたり、こっちが向いているからこっちにしてくださいということで変えさせるということもないことはないです。ただやっぱり、その子の性格もありますし、いろいろうちの人も意見もありますから。

### 【生徒の求人の選び方】

（前回、1人2社を選んで校内選考の申し込みを出すということだったんですけど

も)それは変わっていません。

昨年はこの段階で140人ほどの就職希望があって、選考会議に名前が上がった者は120人ですね。(指定校求人) その中で50社ぐらいでしょうね。

指定求人の会社を選ぶのは、興味、関心としか言いようがないですね。こちらも、ここは採ってくれるというのを一つ一つ言っているわけじゃありませんから。たまたまそういうところで迷っていたりすれば、こっちはいいよという言い方はしますけれども。そういう意味で、基本的には、まず生徒が今年の求人票を見て決めてきたのをもとにしてやりますから、進路指導部に来る前の段階ではもちろん担任のほうでいろいろ話をする中で決めてきますけれども、この段階で直接生徒とあまり細かい話をすると決まらなくなってしまうのがいっぱいありますし、あるいはある特定の子が有利になってしまうとか、いろいろ出てくるんですよね。だから、その段階ではその辺のあまり細かい関係は持っていません。個々にかなり細かく指導していくのはこの後(9月以降)ですね。

#### 【9月第1回目の選考後】

そうすると、かなり個々の希望とか興味、関心をいろいろ聞いて、こっちに向いている向いていないということで、じゃあここがいいとか、こちらのほうから具体的にこういう会社はどうだということはありませんね。内定がとれなかったということで強いショックからなかなか立ち直れないという子もいます。でもこちらも、とにかくあきらめなきゃ就職できるという話をよくしていますから、その中で1日、2日だめでも、3日目から「頑張ってたまたやります」という子も出てきますから、そういう子たちがその後決まっていますから。去年は最高5回かな。頑張った子は決まるという話はよくしていますから。去年は全部決まりました。

#### 【事務職の特徴】

一般的には事務のほうで、会社のほうでも能力の高い子を求めますね。成績とか資格をかなり持っている。こういう学校ですから、簿記の資格は何級以上欲しいとか、情報処理関係だったらこういう資格が欲しいというように具体的に言ってくるところもあります。(商業科と情報処理)の差は感じません。まず変わりはないだろうと思います。情報処理科の子たちでも販売を希望するとか、あるいはサービス、美容院に行きたいと言っている子もいるぐらいですから、それはあまり関係ないですね。

#### 【金融求人の変化】

今もそれは変わっていません。ただ、若干金融がまた高校生を採用し始めているなというのは感じています。10年ぐらい前だとほとんど採らなかったところが、少しずつ地元の高中生を採ろうかなというふうになっているようです。若干ですね。



### 3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

進路指導部は7名で、就職を担当する者（2人）と進学を担当する者ということで分けている。経験が豊かな教員が配置される場合もあるが、およそ3年毎とのローテーションのため、経験豊かな人とはいかない場合もある。

1、2年次にインターンシップを希望者に実施しているが、商業高校なのでもっとも効果が高いのは授業を通じた働きかけだと感じている。

図表 進路指導部 3年生の年間行事計画（抜粋）

4月	進路希望調査 一般常識・小論文模擬試験 進路保護者会
5月	進路説明会
6月	進路懇談会 SPI・小論文模擬試験 第1回面接指導
7月	求人情報・進学説明会 (合同企業説明会) 第1回、第2回就職選考会議 進路相談(随時)
8月	就職試験受験先決定会議・就職セミナー
9月	就職試験直前指導 進学説明会 進学校内選考会議
10月	(第1回合同企業面接会)
11月	進路講演会
12月	
1月	(第2回合同企業面接会)
2月	
3月	

※ ( ) は校外での行事

#### 【商業高校の強みとは】

(授業の中でいろいろ伝えていけるとするのは) それは強いと思います。私も商業科と普通科を経験していますが、商業高校の強さはそういうところでしょうね。(普通高校では) 就職に関しては話す場面もないし、就職指導そのものを経験している先生も少ないんです。こういう学校だと、就職がこれだけ多いですから、やっぱり就職というのは、担任をしても常に頭の中にあります。普通科で進学の多い学校であれば、就職についてはほとんど何も知らないままで終わっちゃいますし、そのほうが多いわけですから、普通科の教員経験からすると、圧倒的に進学ですね。

#### 【就職指導】

4月の段階で希望をとって、大体何人ぐらいということで確定し、それをもう少し確

実にするのは三者面談ですから、三者面談あたりでもう就職を希望している子は面接指導を行います。進学を希望する子でも最近では推薦とかありますから、一応希望があれば面接指導に出てもいいということで。ここでやるのは、ほんとうに基本的なおじぎの仕方とかということです。最近SPIをやる会社が多いので、やっぱり一応SPIの練習をしておこうということで、これはさせます。

昨年の求人票を見せるのは、三者面談の前あたりですね。6月の頭ぐらいから見始めている。実際には5月に説明会をやりますから、そこで「明日からちゃんと見て少し考えろ」ということをやりますので。熱心に来る子はほんとうによく来る。朝8時ごろから来ていますからね。我々が来る前に見ていますから。もちろん差がありますけれども。この学校は場所の関係で書道室と兼用しているんですが、そこが一応資料室になっていて、ファイルを5部つくってあります。教室のほうにはこれを一覧表にしたものを置いておいてあります。それを見て当たりをつけて資料室に来て見るということで。

#### 4. その他

##### 【複数応募】

10月から一応いいということになってはいますがけれども、現実問題として複数応募を嫌う会社もあるし、いいとは言うものの複数応募していると不利になるとかいろいろありますから、正直、基本的には複数応募はしていない。ただ、相手の返事が非常に遅かったり、いろいろありますので、そういうときにはもう複数応募という形をとることももちろんあります。ただ、本校では去年はやっていないです。

##### 【求人開拓】

(必要性は) あまりないと思います。ただ、こればかりはあればあったほうが良いと考える者もいますし、これだけあるんだから、それよりは生徒のほうをできるだけ伸ばして、向こうが要求しているものに合わせるように頑張ったほうが良いんじゃないかというように、考え方で違いますから。直接求人開拓という形ではやっていませんが、ただ、これまでのつながりを切らないようにということで、毎年100社前後は、我々が伺っているいろいろ話はしています。少しでも関係を保っていれば、最後の子を選ぶというときに思い浮べて頂けるかどうかでもちょっと違うだろうというような。これはいろいろお互いに関係というのはありますから。こちらは逆に言うと、あの会社ではこの子じゃちょっとな、というのがもちろんありますから、やっぱりそれなりに向こうが要求するところ。直接話せば、当然そういったことはわかってきますから、会社の雰囲気もある程度判断できますし。

残念ながら毎年とはいかないんです。今年もいませんかと言ってきてくれているところも何社もあるんですけれども、やっぱり生徒の希望が出ないということで失礼してし

まうところもあります。訪問するような会社には大体送るようにはしていますね。

(2、3年に1人は必ずという感じ)それはもう間違いなく。そういうところに我々も訪問していますので。訪問するところはどうしてもそういうところになりますから。

### 【インターネットサービス】

一応見えています。見て、初めての会社でも、事務職があるかなとざっと見ますから、それを印刷して生徒のほうに見せる場合もあります。やっぱり公開しているところの中にも生徒が興味を持つのはありますからね。こちらがいいなと思ったところばかり生徒が行きたがるわけじゃありませんから。どんなのがあるかなというのも、もちろん我々も知りたい。求人票を送ってくるとか、こちらに来校して持ってこられるところを中心に、生徒に行かせるようにはしています。

### 【生徒の変化】

あまりないな。そんなに変わっているようには思えないですね。高校生自体が変わっているという意味では変わってきていますね。商業高校だからとかこの学校だからということではないと思います。ほとんどその辺の変化はないかなという気がします。

それはもうほんとうにいろいろですよ。さまざまな問題がある中で、やっぱり……。社会そのものが変わってきているので、特に進路とか選択に関しての意識ということであると、どうしてもこういう仕事をして長い期間勤めるんだという発想が、やっぱり若干薄くなっているかなという気はします。何となくアルバイトなんかでなれていて、仕事を選ぶのもアルバイトを選ぶような感覚で選んでいる子たちも結構多くなっているなという気はします。その辺をちょっと感じるかなというぐらいですね。10年ぐらい前とはそう変わっていない。20年ぐらい前になると、大分意識的なものが違ってきますけれども。

### 【身だしなみの指導】

ここは、かなり自由だったと思います。それがよくて入ってきたという子もいます。でも、ここ2年ぐらい前から、就職が多い中できちんとしたものを教えておかないとまずいだろうという流れができています。周りの小学校、中学校、高校がありますけれども、そのあたりの先生方の話では大分変わってきましたね、とは言われていますね。この学校に来ている子たちは、昔からそんなに学校に対する反発とか、教員に対する反発がない子たち、簡単に言うと素直な子が多いんです。ただ、そういうのができるんだなというだけで、だめと言えばわりとすぐにわかりましたということでやめている。もちろん、そんなはずじゃなかったのにという子もいますけれども、そういう意味では圧倒的多数は素直です。

### 【企業に対して】

正直言うと、企業の体質なり、その企業が求めるものややっているものによって違うから一般的な話じゃ言えないですけども、我々ほとんどの高校生で就職を希望する子がこれだけいるんだから、少なくとも高校卒はとってほしい。簡単に言うと大学生が採れない、短大生が採れない、じゃあ高校生だみたいな形の採り方は避けてほしいと常にお願いはしていますけれども。能力がありながらもいろいろな事情で就職する子がたくさんいるわけですよ。そういう子たちの卒をとってほしいということはずっと訴えていましたから。ここに来て今度は求人の方が変わってきて、よくよく話を聞くと、やっぱり高校生で非常に能力の高い子たちがいるということを今さらながらに再認識して、採り始めたいとおっしゃっているところが多いです。

求人のために来校する企業は去年の倍以上の方が見えているんじゃないですか。でも、昨年と比べると求人がそんなに増えているわけじゃないんです。ただ、やっぱり熱心に欲しい、ぜひという形が多いですね。ハローワークのほうでも、なるべく学校に行ったほうがいいですよということを言われているようなので、そのせいもあるのかなとは思いますが、さっきの100社にプラスしていきますからね。

確かに、おいでいただいて話を伺ったほうが、生徒には話をしやすいですね。こういう会社だよということも話ができますし。送ってもらっただけだと、パンフレットと求人票を見てこういうところだなという感じで終わっちゃいますから。我々が気になったところは、新しいところでも会社に伺って、じゃあこの後できるだけおつき合いをお願いしようかというところが、さっきの100社にプラスしていきますからね。

### 【ハローワークに対して】

これは、いろいろあるといえればあるし、今までやっていますから、別に特別なものは必要ないといえないんですけども、先ほどのことに尽きますね。結局、高校生の求人の枠を、大手、中小に限らずきちんとつくってほしいということを訴えて頂きたいということですね。確かに、今はこれだけ進学中心になって、高校生の中で2割程度しか就職しなくなっていますから、どうしても数的には少ないとは思いますが、でも、やっぱり育てて使ってもらえればいくらでも優秀な人材がいますから、その人材をぜひ使ってほしいというのが我々の願いです。かなり優秀な子たちがいますから。そういうことをちょっと感じて、今まで全然高校生なんか考えてもいなかったようなスーパーなどでも、高校生が優秀だと聞いたので採ります、という感じで言っているところもありますから。身勝手といえば身勝手なんだけれども、今までお願いしていても、高校生なんか要りませんと言っていたところがそういうふうになってきています。それはきっと、大学生・短大生を思うように採れなくなってきた背に腹はかえられなくなったと思うんですけども。

### 【高校生向けの企業説明の必要性】

今でこそホームページとかありますがそうそう見るわけじゃない。高校生向けのホームページをつくっているところはありませんから。あったのは1社ぐらいかな。高校生用に少し会社の内容を説明してくれると、我々としても非常に助かるんですけども。もうこういう時代だから、それをもう少しやってほしいなとは思っています。ホームページは、学校でもどこでも見られる状態になっていますから。そういうのがあれば、生徒のほうも企業の理解を進められると思っています。

ただ、内容が大学生向けだと結局難し過ぎちゃって、業績がどうのと言われてもね。それよりは、具体的にこういう仕事をしますとか、こんなことがありますとかいう話のほうが高校生にはわかりますから。

### 【家庭の経済状況の厳しさ】

この学校は（授業料免除は）相当多いと言われていています。やっぱり増えてきていますね。ですから、そういう意味で、家庭の状況を知っていて、ちゃんと熱心にやっている子が結構いますよ。そういう状況の中で頑張っているなという子も。そういう子は、頑張っただけの結果は出ていると思います。

### 【離職率を減らすための就職指導】

この後の離職の問題が、我々として実は一番頭の痛い問題というか。離職を減らすとなると、今度は就職後のケアの問題、1社制の問題とかさまざまなことが出てきています。就職先で課題が生じた時に、じゃあそのときに、我々も普通に授業を持っていますから、限られた期間の中で限られた人間が物理的にどれだけできるかという問題が出てきちゃう。なかなか思うようにはいかないなというのは感じています。

確かに我々の経験としては、こういう会社だと離職は少ないなと思う企業はありますけれども、じゃあ全員がそういうところに行ったらほんとうに離職がないかという、そうでもないわけですよ。これはやっぱり子どもたちによっても大分違いますから。そういうところがいい子もいれば、そうでもない子も……。やめる率は確かに少ないかもしれないけれども、でも必ずしも全部じゃないです。そうなってくると、合わないところに行けば、我々がいくらこの会社はいいと言って勧めたとしても、やっぱり向かなかったというのでやめてしまう。いろいろなタイプの子がいる。だから、我々は会社の雰囲気や子どもたちの性格や能力などで考えていかなくちゃいけません。

でも結構、我々が見ても、どうしてもこういう仕事は向かないだろう、性格的にも能力的にもこの仕事じゃ無理だなというのに、どうしてもとこだわる子がいます。我々の経験上、そういった子は入ったとしてもやめています。非常に離職率は高いと思います。やっぱり入ってよかったとは言わないです。全員とは言いませんけれども、かなりの率

でそういうことになっていますから。

でも、じゃあこっこの会社がいいよと強引に勧めたときに、それがどうなのかなというところもあります。そういう子がもし我々が勧めるところに入って嫌なことがあったときに、じゃあ嫌なことを乗り越えて、言われたんだから頑張ろうと思えるかという、まず思えないと思うんです。そうなったときにやめる。そうすると、やっぱりあっちがよかったということは当然想像できますから。

これは正直言って経験しかないと思います。会社の状態がどうなのかとか、生徒がどういう子なのかというのは、やっぱり経験でしかどうにもならないですから。特に会社の内容に関して、何かあってそれを一生懸命読んで、じゃあ覚えられて、それで一通りというわけにいかないです。やっぱりこういうところでお会いしたり、会社に行ってお会いしたりしているうちに、こういう会社だろうなということとか。あとは卒業生がいますから、来て話をしているうちに、うちの会社がああでこうだでというのがだんだん知識として増えてきて。ですから、正直言うと、こういう就職関係が多い進路指導部の人間には、やっぱりそれなりの年数をやったほうがいいだろうなと感じてはいますが、

といっても、学校全体の中ではそうはいかない部分があって、私が本校着任2年目で今これをやっているのも、学校の中での決まりの年数が来たからということで前任者から、変わらざるを得なかったんです。優秀な人もたくさんいるんですが、やっぱり学校の体制や規則の問題がありますから。

## (6) 埼玉E工業高校

### 1. 学校の概要

#### ①沿革および学科/コース

開校は昭和36年4月。開校初年度は電気科が3学級のみであったが、翌年電気科が4学級に、また機械科3学級が設置された。昭和59年に設備システム科が設置（59年は1クラス、翌年から2クラス編成となった。平成3年には更に情報技術科が設置（1クラス）され、現在の4学科構成となった。

調査時点現在、電気科（2クラス）、機械科（2クラス）、設備システム科（1クラス）、情報技術科（1クラス）の計4学科6クラス構成となっている。1クラスの定員は40人、したがって一学年の生徒定員は現在240人である。男女共学であるが、女子生徒は例年1桁以内と極めて少数。

生徒は入学時から科ごとに分かれ、2年次になると更に、電気科は「電力コース」と「通信コース」、機械科は「工作機械コース」と「機械技術コース」、設備システム科は「施工技術コース」と「空調衛生計画コース」、情報技術科は「プロムラミングコース」と「ネットワークコース」に、それぞれ分かれる。なお埼玉県で設備システム科を備えているのは本校のみである。

入学時から科ごとに分かれるため、異なる学科の生徒と一緒に学ぶ機会はごく限られている。また設備システム科には家業が設備工事関係の子弟が入学してくる場合が目立ち、そうした生徒の卒業後の進路も（学校紹介によらない）「家業従事」となる者が多くなる傾向があるが、他の学科の生徒の家庭はほとんどが雇用者で、学校紹介により就職していく。

#### ②過去10年間の生徒数ならびに進路の推移

1997年から2006年まで、各年度の卒業者数、中退者数ならびに卒業者の進路の推移を表1に示す。次のような特徴が認められる。

- ア) 2002年度に設備システム科が1クラス減となり、1学年の定員は280人から240人へと減少している。
- イ) 過去10年間の高校中退率（定員数から卒業者数を減じた「中退者」数を定員数で除した値）は、最低16.8%（1997年度卒）、最高32.5%（2005年度卒）で、年度による差が著しい。1年次に生じた進路変更はやり直すという意識があるようで定時制や通信制の高校に転編入する生徒もいる。しかし2年次以降に生じた進路変更先は主に就職となっている。

表1 過去10年間(1997年度～2006年度)の卒業生数ならびに進学・就職者数の推移

卒業年度	定員	卒業生数	中退率	進学					就職				
				(進学者計)	4大進学	短大	専門学校等	高技専	(就職者計)	学校紹介	自営・縁故	公務員	フリーター
2006	240	185	22.9	24.3	10.8	0.0	10.3	3.2	70.2	65.9	4.3	0.0	5.4
2005	240	162	32.5	27.2	13.0	0.0	13.0	1.2	67.0	59.5	5.6	1.9	5.6
2004	240	186	22.5	39.7	14.5	0.5	23.7	1.0	53.8	51.6	2.2	0.0	6.4
2003	280	201	28.2	27.8	8.4	0.0	19.4	0.0	68.7	61.2	7.5	0.0	3.5
2002	280	200	28.6	32.0	8.0	0.5	22.0	1.5	62.0	52.5	9.5	0.0	6.0
2001	280	192	31.4	31.3	9.4	1.6	17.2	3.1	61.4	55.7	5.7	0.0	7.3
2000	280	222	20.7	30.7	13.1	0.9	15.8	0.9	61.8	53.6	7.7	0.5	7.7
1999	280	232	17.1	36.3	7.8	0.4	25.9	2.2	50.5	46.6	3.9	0.0	13.4
1998	280	225	19.6	34.7	7.6	0.4	24.9	1.8	50.6	45.3	5.3	0.0	14.7
1997	280	233	16.8	29.3	3.9	1.3	21.5	2.6	64.4	58.8	5.2	0.4	6.4

※1 中退率=(定員-卒業生数)÷定員×100

※2 進学率、職率、フリーター率は卒業生数をベースに算出

ウ) フリーター率は1990年代末で2桁に達しているが(最高は1998年度卒の14.7%)、2000年代に入ると3～7パーセント台と比較的安定した値となっている。フリーター率が高かった1990年代末は、学校紹介による就職率が5割を切っており、専門学校への進学率は25%前後に達している。

エ) 過去10年間、就職率は5～6割台で推移しているが、2006年度卒は求人が極めて好調であったこともあり7割台に達し、進学率は過去十年間で最低の24.3%となった。

オ) 進学率は例年3割前後であるが2004年度卒の進学率は39.7%と高かった。進学先は学校推薦による「専門学校」が多い。医療系や福祉系、あるいは美容系の専門学校やアナウンス学園など、多種多様な専門学校が進路として選ばれている。

最近では4年制大学進学者が1割を超えるようになってきているが、これらはすべて「学校推薦」による進学である。

## 2. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

### ①進路指導担当者

進路指導は8人体制で、工業科教師が5人(うち2名は前任校で進路指導主事の経験を有する)、普通科教師が3人という構成が本校の原則で、工業科の教師が就職を担当し、普通科の教師は「就職以外の進路」(「大学進学」担当が1人、「専門学校進学」担当が2人)を担当する。

校務分掌は例年1月に各自希望を出し、校務分掌委員会が調整して校長が任命する。研修会など、進路指導担当者が力量を磨く機会は多数与えられて入るが、校務の関係でなかなか参加できないのが現状である。



## ②高校の3年間を通じた進路指導のプログラム

ロングホームルーム（LHR）の時間を用いて、本校が独自に編集・発行している「進路の手引き」をワークシートの形式で取り組ませている。この「手引き」の裏面には、進路希望（就職or進学）調査の実施に始まり、就職（進学）先が具体的に決まるまでの間に、何時、何処で、どのような校内事務手続きを経る必要があるのかをフローチャート化して示してある。そして各進路段階での事務手続きに必要な文書は「手引き」から切り離したり、あるいは「手引き」を参考に作成する仕組みとなっている。

進路の手引きの基づくプログラムは、以下のとおりである。

1年次；11月 レディネステスト実施

3月 職業・進学説明会（業者に依頼）

2年次；11月 SPI試験実施

3月 職業・進学説明会（業者に依頼）

3年次；春休み明け 「就職（進学）事前調査」実施。就職希望者は昨年度の求人票に基に就職したい企業名等を『就職事前調査 兼 選考願い』に書き込み提出し、これをもとに担当教師と2者面談。

5月；現場見学会（進路指導部が企業や専門学校、大学など13のコースを設定生徒が選択して見学）

6月；3者面談（就職・進学意思の確認。どのような分野を目指すかを面談。）

7月以降；就職希望者の場合は、学校に届けられた求人票を基に、具体的に就職希望の会社を選ばせ、その会社を見学させるように導く。進学希望者に就いては指定校推薦を活用するものが大半を占めるので、「学校説明会」に行くように指示する。

進路指導部では、生徒の就職先企業をパソコン上でデータベース化している。

## ③過去10年間で、進路（就職）指導の体制やプログラムに生じた変化

以前は当該年の求人票の到着を持って会社見学先・受験先を決めていた。しかし、求人数が減りつづけた7～8年前、当時の進路指導担当者（現在は他校に転出）が就職指導のプログラムを抜本的に変え、以後、それに従っている。

具体的には、就職希望者には2年次から3年次になる春休み中に「昨年度の求人票」に触れさせ、それを参考に就職したい会社を「希望調査票」に記入させるようにした。また5月には「現場見学」という形で会社や専門学校・大学を見学する機会を設けるようになった。

例年、学校宛に求人票が送られてくる時期になると、就職希望の生徒の親たちが10日間ほどボランティアで学校にやってきて、届いた順に求人票に番号を付け、そのコピー

を計8部（3年生のクラス分6部と進路指導室用2部）作成する作業を行なう。今では本校独自の慣行となっているも、7～8年前にスタートした。進路指導部のみならず高校全体にとっても、事務作業量が急激に増加するこの時期、親たちのボランティア活動は極めて有力な援助となっている。また、こうした活動に参加することで親たちは、高校に送られてくる求人の現状について理解を深めることができるという相乗効果もある。

#### ④進路変更への対応

3年次になってから卒業後の進路に変更が起こることは非常に少ない。6～7月に若干名が「進学」から「就職」へと変更する。こうした進路変更は、親が進学に伴う経済的負担の重さをハッキリと認識するようになることから起きる。学校側としては進路変更が起こり次第、担当教員が面談を行い、2学期中には進路決定を導くように努めている。

#### ⑤校内選考

就職指導は基本的には「1人1社」制。3年1学期の成績確定後、学年団（担任・副担任により構成）と進路指導部は、生徒の希望を基に「会社見学」先の選考・決定を行なう。会社見学に行った生徒がその会社に就職を希望すれば、その生徒が会社受験者になる。即ち、本校では「会社見学先の選択・決定」はそのまま「就職希望の会社の選択・決定」となる。たまに、見学した会社に就職を希望しない生徒が出るが、その場合は再度会社を選ばせる。複数の会社を対象にした見学は行なわれない。

学校を指定して求人を出してきた会社に対しては、管理職同席の上、推薦する生徒を確定するが、判断基準は生徒の出席状況、3年間の成績、人物を総合的に判断する。その際、既に卒業生を何人も送り出しており内情が知れている会社については、その会社に見合った人柄の生徒を重視する。

#### ⑥学校卒業未進学・未就職者（フリーター）について

進路の手引きや3年次の進路ガイダンスで「正社員としての採用とフリーターとしての採用でどのような違いが生まれるか」を説明しているが、なかなか伝わらない。アルバイト経験をしている生徒が増え、アルバイトに対して良い印象を持っている生徒は「アルバイトでいいじゃないか」という意識が強いようだ。

#### ⑦生徒の進路選択意識や職業観の変化

「私が進路担当になってからは、就職希望者の中で、自らの希望する業種・職種を言えない生徒が増えた感がある」。業種、職種の理解不足もさることながら、「自分がこうしたい」「これをやりたい」といったイメージが欠如している（深く考えていない）生徒が見受けられる。

⑧進路指導（就職指導）の体制やプログラムは今後も、現状と変わりなく継続するであろうか。それとも、構造的な変化を要請されるであろうか。

進路決定の際に生徒が主体的に自己の進路を選択・決定する能力を持たず、しっかりとした勤労観・職業観を持たずにいることがある。生徒一人一人に合った進路決定をさせるために今後は、LHR時に「進路の手引き」（進路指導部作成）を用いて、社会人・職業人として自立していくことが出来るように促していく（「進路の手引き」を使う授業は、1・2学年には年間5～7時間程度、3学年には10時間程度を計画している）。

また1、2年生に対しては3月に、「就職に関する心構え」・「就職後に必要とされること」・「企業が求める人材」等のテーマで外部の専門業者に企画を委託した講演会を実施したが、外部の方から新鮮な情報をもたらうことで、生徒にいい意味での緊張感が生まれるようである。状況設定が難しいとは思いますが、「面接指導」や「マナー講習」など生徒が入りやすい題材ならば、外部の方が指導しても問題はない。

本校の職業紹介は現在、職業安定法27条の規定に基づき、ハローワークと業務分担している。しかし「（仮に）生徒が各自ハローワークで就職活動するようになると、高校での進路（就職）指導の意味合いが薄れると思われる。出来るならば、工業高校の教員として今後も、生徒の進路指導に取り組みたい」。

### 3. 求人について、過去10年間に生じた変化と特徴

#### ①求人企業の数、企業属性（業種、規模、所在地など）、求人職種の推移

求人企業数は、2004年度卒でおよそ650件、2005年度卒では800件、2006年度卒で1000件、2007年度卒（本年）に対しては7月下旬の段階で950件と、企業数は大幅に上昇している（パソコンの故障で2003年以前のデータは、検索できなかった）。

業種に関しては、製造業の回復と、サービス関連産業（飲食ならびに娯楽関連）の増加が目立つ。昨年あたりから県外の製造大手メーカーからの求人が増えている傾向がある。

所在地としては、主にさいたま市（旧浦和市、旧大宮市、旧与野市）と川口市を中心とする。製造業との繋がりが強い。

#### ②企業からの「求人の仕方」の変化

企業からの求人の仕方には特に変化はない。本年の場合、およそ300社の担当者が来校して求人票を置いていった。最近では、なんの断りもなしに求人票をとりまとめて一括で郵送してくる業者があり、学校としては非常に迷惑している。また、郵送で求人票だけを送ってくるケースも多く、困惑している。

### ③「実績」企業ならびに関係維持の方策

機械科は自動車業界、金属加工業界と、電気科は電気工事・電気設備業界や電気・電子製品製造業と、設備システム科はビルメンテナンス業界や給排水工事業界と、情報技術科はソフト・ハード含めコンピューター業界に、実績のある企業が多い。また、印刷・製本業界へは学科を問わず実績のある企業がある。こうした企業には求人が激減した時期にも継続して採用していただいた。

「工業高校の特徴として、会社で活躍されているOBが求人にくられるケースが多く、幸いにも企業側から『実績』関係の維持を望んで頂いている」

### ④「学校推薦」の効力

「実績」企業においては「学校推薦」は有効と思われる。他校の生徒と競合している場合でも複数名採用されているケースが多く、推薦の効力なのかそうでないのかはよく判らない。

### ⑤学校の求人開拓

近隣のハローワーク主催の企業説明会には参加している。

### ⑥生徒が持ち込んでくる就職希望企業への対応

在学中のアルバイトを踏まえて、アルバイト先への正式採用の話を持ち込んでくる生徒が若干名いる。この場合、アルバイト先に求人票の発行を依頼している。

### ⑦求人の質による仕分け

過去には、イ)人材派遣関係の求人、本校生徒が採用された企業の中で、ロ)「求人票と違いがある」と卒業生から連絡を受けた企業、あるいは ハ)就職したばかりの4月中に急な解雇を申し渡した経歴のある企業、の求人票と、そうではない企業の求人票とを分類していたことがある。

## 4. 今後の学校進路指導（職業指導）、キャリア教育について

昨年はインターンシップ事業に電気科と設備システム科の有志（2年生）が参加したが、その内若干名はインターンシップを体験した企業を就職希望企業に選んでいる。（今年度は電気科の2年生全員がインターンシップに参加する。）

(参考資料) 在学中に取得可能な資格

本高校在学中に取得可能な主な職業資格としては、以下のようなものがある。学校としては生徒に職業資格の取得を勧めている。

【機械科】基礎製図検定、機械製図検定（全国工業高等学校校長会）、2級ボイラー技士、（産業経済省）、ガス・アーク溶接技能講習修了証（厚生労働省）、危険物取扱者免状（各都道府県）

【電気科】第3種電気主任技術者（平成17年度卒業生からは電力コースのみ）、第2種電気工事士（経済産業省）、危険物取扱者免状（各都道府県）、情報技術検定、計算技術検定

【設備システム科】2級管工事施工管理技士（学科のみ）、消防設備士（乙種第1類）、2級ボイラー技士（産業経済省）、第三種冷凍機械責任者、第二種電気工事士、ガス・アーク溶接技能講習修了証（厚生労働省）、危険物取扱者免状（各都道府県）

【情報技術科】日本語ワープロ検定、文書デザイン検定、ホームページ検定、表計算検定、データベース検定（日本情報処理検定協会主催）、デジタル技術検定、基本情報技術者試験、初級システムアドミニストレーター試験（IT特区認定校として試験の一部免除）

## (8) 秋田G普通高校

### 1. 学校の概要

平成4年統合新設校として開校。普通科、生活科学科があり、生活科学科は2年生から生活実践コースと福祉コースに分かれる。

### 2. 10年間の進路の状況

図表 進路状況

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学	21	22	16	25	27	27	16	28	28
短期大学	45	24	19	12	21	14	20	13	9
専門・各種	59	68	44	46	38	32	33	38	27
進学準備者	6	10	15	4	4	6	14	4	1
就職	64	63	32	47	48	47	42	42	62
就職未定	5	15	10	12	6	4	6	1	0
その他	5	15	0	0	1	3	6	4	1
合計	200	202	136	146	145	133	137	130	128

#### 【採用までの流れ、求人の種類、数など】

求人票が7月1日から出ます。求人票公開開始。この地域ではいつも最初10人から20人なんです。会社の数も、5社とか4社しか最初は出ません。ですから、正直言って選びようがない。それから、・・・10年前だと、この辺には縫製関係の会社があって、そこに本校からも入っていたんですが、最近はどうもほとんど行きません。求人票を比べると、縫製関係のほうが条件が悪く、最近では条件の良い医療系の企業への希望者が増えていきます。ですから、この7月当初はなかなか決定できないのが実情です。ほんとうは決めてもらいたいんですけど。我々もこの時期は動けないんです。・・・8月になればかなり出てきますので、この時期が勝負です。・・・推薦会議が8月の17日、18日にありますので、まずそこまではおおよそは決めることになります。

(県外就職は7月前に) 去年の求人票を見ながら、大体の目安をつけます。大体同じところが出ますし、新しいところが出すのはあまりないので。・・・県外はもう8月あたりに職場訪問に行くケースが多くなります。「夏休みに来てください」ということで、企業に行くと、まずそこで大体面接がおこなわれ、9月に行くのは「ほんとうに入りますか」という確認のためということになります。これが地元の採用と違うので、県外の子は7月～8月が勝負になります。

(8月) 去年の求人票をもとにこちらで企業に電話をすることもあります。また教員による企業訪問も県内外の企業に対して実施しています。

ところで去年何がよかったかという、1回で採用試験に受かった子が多かったこと

です。落ちた子は3、4人じゃなかったかな。ほとんど落ちなかったんです。じゃあ、うちだけがいいのかなという、去年は周りの高校も大体よかったようです。秋田県自体の内定率も過去10年間でトップだったようです。

#### 【就職希望者】

地元で就職を希望した人は、全員就職できています。「去年は地元は20人、県外は22人で、それなりにみんな入りました。ただし、販売を希望している子は多いのですが、販売の求人は少ないですね。でも、高校生、特に女の子は販売希望が多い。したがって、販売とか事務系という職種につくときは県外に出ないと。地元では無理でなかなか見つかりません。いつも最後まで残ってしまうのが公務員です。最終的に受かってくれればいいのですが、落ちてしまうと、その時期一般企業もほとんど残ってないんです。」

(一つの求人に生徒が殺到した時に校内で) 絞るということはあまりありません。というのも、推薦委員会をおこなう前に学年部会があり、そこでいろいろ作戦を立てます。・・・2人から1人に絞るということはめったにありません。「どうしても学校で」と言われれば別ですけど、たいていの場合、企業に事情を説明してお願いしています。

### 3. キャリア教育と進路指導体制

#### 【進路指導】

まず学校目標というのがあります。それに基づいて進路指導部で目標をつくっています。進学と就職、どっちが大事かではないのですが、一時期1年生から進学と就職に分けて指導したほうが、効率がいいのかなというときもありました。ただ、話題になっているキャリア教育という点からお話すると、例えば進学した生徒でも将来必ず就職するわけです。したがって就職希望者も進学希望者も、基本的なことは同じだというのが前提です。年間計画では両者を分けていますが、やることは同じなんですよ。・・・ですから、マナー講習を始め、すべて一緒におこなっています。1年生はあまり大きな違いはないです。ただし課外や学習合宿は、その中で希望をとって、進学の学力づくりのためにやっていくし、また公務員対策は早めにやっていかなければならないので、公務員対策のセミナーを実施している、という違いがあるくらいで、根本的には同じです。

生徒自身が受けたいところを受けさせるというのが原則です。ただ、いいか悪いかは別にして、事前に「実はこういう子が受けるんだけど、どうだろうか」と人事の方と相談することもあります。我々の目線と企業の方の目線が違う場合があって、「いや、育ててみるよ」という企業の方もたくさんいます。ですから最初から学校内で門前払いのようなことはしないようにしています。

HR担任にも保護者にも、できるだけ進学も就職も、最終的には本人が決めたというふうに持って行ってくれとお願いしています。先生に言われたからとか親に言われたからではなくて、どのようなプロセスであれ、最終的に本人が「ここにしたい」と決めたようをもって行ってくれと。そうでないと、後でやめる理由がいくらでも出てきますから。

### 【進路指導体制】

進路指導部は主任、各学年の主任3名、各学年の進学クラスの担任3名、計7人で構成されている。

「この学校は学年主導で全体としての流れがないとか、あるいは、進路指導のいい学年のときもあれば、そうでない学年もあるというようにならないように、できるだけ7人で計画しています。」「去年はこうだったから、今年はこれをやめてこっちにしようとか、あるいは、これはやっぱりこの時期にやったほうがいいというのは毎年2月、3月に検討して、主任がかわったとしても、それは次の年度に引き継ぐという形でやっています」。

### 【インターシップ】

インターシップは、2年生になると夏休みに全員を対象に行う。主に地元企業で受け入れてもらう。

「2年生は全員がインターンシップをします。県の方針では2年生の就職希望者は全員インターンシップ、進学希望者は全員ボランティアをするようになっていると、最初の2年間はそうやっていた。そのうち、そういう分け方をする必要はないなど。ボランティアは冬と夏にいつも全員やっています。ですから、2年生で全員インターンシップをやって、就業体験させてもいいのかなというので、おととしから実施しています」。

「主に地元ですね。県のほうからこの企業は受け入れるという「受け入れリスト」が来ますから、そのなかで自分は近くのスーパーに行きたいとか、どこどこへ行きたいという希望で振り分けて、夏休み中に実施します。それから、事前のアポイントメントは、生徒自身にさせます」。

「インターンシップの期間は全部で5日間あり、1日が事前学習、3日間が就業体験、そして1日が事後学習です。事前学習では、こういうことをしたい・やりたいという各自の目的に基づいて具体的に計画を作ったり、あとはインタビューをしたり、事後学習ではレポートを作成したりお礼状を書いたりします」。

「ただ、勉強だけやって知識を身につければ仕事につけるという考え方はないと思うんですよ。例えば、漠然と英語が好きだから英文科にでも行こうかではなくて、まず、いろいろな仕事をやってみれば、例えばホテルでインターンシップをやって、英語はこ



ういうところでも使えるんだなと自分で感じれば、今度職種も広がってくるでしょう。英語の教師や通訳以外でも英語を生かせる仕事はたくさんありますから。」

### 【面談の重要さと親の対応】

1年生のときからできるだけやってもらうようお願いしています。学年主任と相談して、年間計画に入っていないなくても、随時やっていく。まず担任と生徒と保護者との三者面談が中心ですけど、必要があれば進路担当の私や、学年主任が入って、わきでサポートするというかたちでやったり、去年あたりは就職支援員やジョブサポーターにも入っていただいて、三者面談をしたこともありました。

ところで、最近になって気がついたのは、全体会というのはあまり効果がないということです。それよりも、特に担任の先生は大変ですけど、やっぱり二者面談、三者面談を繰り返す方が効果大です。保護者は絶対来てくれます。それから、「実は」ということで初めてこの場でさまざまなことを話してくれます。大体1年生の親の場合、「子どもに任せています」というのが多いので、教師側も安心して、「わかりました」となりがちです。子どもが「県外に行きたい」「あ、そうか」、「こういう仕事に就きたい」「そうか」というふうにして、相談していきませんが、3年生の土壇場になって、「実は」とか、「ほんとうは」で始まると、全部覆りますよね。・・・本人がくじけなければいいですが、途端にめいっちゃって、もうどうでもよくなっちゃいますよね。・・・そういうこともあるので、親との対応が課題の一つだと思います。

他の例として、ある生徒が進学のつもりでいて、2年生で進学クラスに入って勉強していたとします。ところが突然、生徒が「僕、就職にします」と言い出します。せっかく成績が上がってきたのに、上がったら、突然親のほうでいろいろな経済的な問題があって進学させられないと言い始めます。結構、複雑な家庭が多いので、そうなるのと、そこに我々は立ち入れない問題もある。そうすると、急遽、就職になった場合に就職に対して全然関心がないことがあります。特に進学をずっと希望してきた場合。そういう意味では、インターンシップを全員が経験するというのとは一つの方法なのかなと。進学だから、就業体験はいらんではなくて、進学であろうと就職であろうと必要だと思います。それから特に今は資格が求められる時代なので、安易にお金がないからと資格を持たずに就職するよりも、ワンステップ上を。つまり専門学校でも短大でも、何か資格をとったほうが同じ地元で就職するにしても有利です。その点などは全体会で説明してもなかなか伝わりません。

三者面談で、多少けんか腰になっても本気で話し合う場を増やしたほうが、これは絶対伝わるなど、それはやはり感じます。

(就職支援員から) 親を説得してもらったりして。・・・私なんかはもうどんどん就職支援員お願いしています。中心は担任であり、親でしょうけど、やっぱりそれぞれの情

報というのは違うし、支援員の方のほうが親も納得される場合がありますので。

### 【就職支援員】

昨年はここがベース校だったので、就職支援員の方を十二分に使わせてもらった感があります。昨年は何とか11月に就職は全員内定しました。そのときに思ったのが、毎年そうですが、50人いれば、40人くらいまでは教員で内定まで持っていけるんですよ。残り10人になると、まあいいやとあきらめたり、本気にならなかつたりと、あとは親の問題とかで難しいんですよ。そういう人たちが第三者から、こういう仕事があつて、実はこうなんだよとか、会社の内情とか、いろいろ話を聞いていくうちにだんだん親も子も「じゃあ、やってみようか」となることがあります。それから、(求人)の企業開拓もしてくれますから。

「あの会社に勤めたいんだが」と言っても、求人が来ていないことが多い。すると、すぐ行ってくれます。すぐ会社の人事担当者に会いに行つて、求人票を出すところまで話を進めてくれる。そしてハローワークから指定で求人票が来るわけです。いろいろ動いてくれる。ですから、私はどんどん第三者的立場の方をお願いをして助けていただいています。もちろん何でもかんでも最初から任せるのではなく、まず本校の教員がやれるところまでやるという前提でやってきています。

就職ではその子を採用採らないは別にして、チャンスをまずもらわないと、つまり土俵に上がらないことには勝負になりません。土俵をつくってもらおうという意味では、ほんとうに助かっています。

### 【面接指導】

8月には、PTA会長やPTAの保護者(人事担当者など)に頼んで面接指導を実施している。「我々の面接ももちろんいろいろなことをやりますが、実際に企業で人事を担当している方なので、意外と発想が違うんです。」

保護者との連携が重要視されていますが、PTAも意外とどういう立場で学校とかかわっていくかというのは、とても難しいんですよ。学校側でも保護者の側でも、行事は一緒にやっても、それ以外でかかわるといのはなかなか見つからない。そういう意味では、これはこれからも続けていかなきゃと思っています。

いろいろ(面接の)マニュアルはありますが、教員だけではワンパターンな質問になってしまう。けれども企業の人事の方は生徒を動かす面接もやります。例えばいすの動かし方を見ます。その動かし方で要領の良さとか悪さとか、それから言われたときに、だらだら動く子もいれば、ぱっと動く子もいる。そうやって言葉だけではなく、動きを見ようとする。我々はい言葉で、「その言い方を直しなさい」とかというように表面的な指導になりますけど、生徒を動かす面接はあまりしません。

そして面接終了後、「あの子はこういうタイプだから企業で採ってくれないだろうな」と話したりすると、「いやいや、ああいう感じのほうがいいよ」と言う人もいます。教師の目線と違うなと思うことがよくあります。教師にとっていい子と企業にとって必要な人材というのは違うことがあるんだろうなと思ったり。それから、もしかしたら教員というのはどうしても無意識で生徒をある型にはめようとしているのかなとたまに思うときがあります。教員同士の話は合うわけですね。でも、企業の方の立場だと、「やっぱり、ああいうタイプがいいんだよ。うちの会社では欲しいんだよ」と。そういう話を面接終了後に話したときに、なるほどと思うことがたくさんあります。

#### 4. その他

##### 【生徒の特徴】

意外と生徒自体は変わってはいないなと感じます。見た目は変わってきていますが、ある時期になるとまじめに取り組み始めます。進路を自分のこととしてとらえていきます。大体7月、8月、9月になると、やっぱり目の色が変わってきます。ただし、毎年「もっと早く真剣に取りかかってくれれば」と思っています。

##### 【進路決定時期】

2年生の後半になっても進路が確定しないことが多い。

「生徒自身にいろいろな条件や制約があることを本人が知らない。例えば、経済的なこととか、家庭の条件というのがあります。本人希望が地元なのか県外なのかということも含めて、家庭できちんと話されていないと、意外と土壇場で変わることも結構あります。それは、教員の課題ですね。」

##### 【企業が求める人材の把握】

地元のホテルの方がいらして、「いや、すいません。今年、落としてしまっただけ。」「いや、それは仕方ないですけど、じゃあ、なぜ落とされたんですか」と必ず理由聞くことにしています。すると、向こうも話してくれるんです。こういう点がだめだったとか、もうちょっとこういう点を直せば。明るさとか、話し方とか。例えば部活をやっている子がそのなかにいると、その子を優先してしまうとか。いろいろな裏情報が聞けるので、生徒にそれを話します。それから、決定的なのは、「適性が合わない」と言われたときです。「この子はホテルには合わない」と言われれば、その子に対して、そこまでは言わなくても、「違う仕事がいいんじゃないか」という指導もできます。

##### 【離職の対応】

入って1カ月もしないうちに辞めた子もいるし、いろいろな辞め方をします。でも、

だからといって、あとは採らないということはないですね。そのときも当然おわびには行くし、理由も聞く。それから、必ずしも生徒が100%悪いわけではない場合もあります。条件が厳しすぎたり、さまざまな理由があるので。次から本校は採らないということはありません。企業は個人を見て採用します。学校ではなくて。「この子は合わなかった。でも、次に別の子が来れば、企業は採用試験を経て採ってくれます。」

#### 【企業と関係性を構築する難しさ】

たとえば、毎年採ってくれているところに、今年は（希望者が）いないとなると、せっかく続いてきたパイプが切れてしまうようなこともあります。でも、無理やり押し込むわけにもいかないし、そういうときは非常に悩みます。・・・生徒が希望するところに、生徒が決めてチャレンジするというのが大前提なので。

## (9) 秋田 J 普通高校

### 1. 学校の概要

昭和37年商業高校として創立。平成12年より中高一貫教育校として改編。普通科（国際、文系、理系コース）と国際情報科（流通、経済、会計コース）がある。コースの選択は、2年生から行なわれる。

### 2. 10年間の進路の状況

最近の就職希望者は、若干の修正などを含めてほとんど希望に近いところで就職できる状態にある。就職者は女子の方が若干多い。しかし、就職が厳しい時期もあった。

図表 平成18年度卒業者の進学人数

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学	25	36	26	30	46	41
短期大学	19	16	20	16	10	15
専門・各種	55	37	27	41	30	22
進学準備者	3	4	3	0	—	1
就職	68	85	87	77	76	57
合計	170	178	163	164	—	136

「厳しい時代もあったようです。この春と、前年は何とかなりりましたが、その前の年は、地元の事務職希望者は苦戦して、何度もいろいろな企業を受けていました。地元の事務の求人は7月に出ることは少なく、五月雨式に求人が出ますが、求人が出ると、本校の生徒との競争になってしまいます。5、6人本校の生徒が行って、1人採っていただくと、残った子がまた次の事務職の求人で競争することになってしまいます。一時期は県外企業も高卒を採らなくなりましたので、その時期に随分進学が増えたようです。景気が悪くて学資が出せないせいか、ここ1、2年はまた就職が多いような感じで進んでいます」。

最近は、企業側から学校に挨拶にくるなど、求人も増え採用状況は良好であるが、採用の増加にともなう問題も生じている。

「ある企業では10年以上高校生を採っていませんでしたが、高校求人を再開した時に、採用実績のある学校に指定校で出してくださったようです。一つのグループ企業から去年は合計17の求人が来ました。・・・嬉しい悲鳴でした。昔、採用があった頃は、もっと男子の就職希望者が多くて、もっとみんな関東に出ていっていたようなのですが、今はそんなに県外には就職しません。関東方面を希望している男子が7人か8人しかいないのに、そこに十何社も『できれば男子』と行って来ていただいても、応募者がいないの

です。しかも、成績優秀でなければいけないので、こちらとしても誰でもいいから受けさせるといふわけにはいきません。多分、企業が求めているような人材は、企業が高卒を採用しなくなっている間に、大学に進学するようになってしまったのだと思います。さらに、高卒で入社してみたら、仕事場に高卒がほとんどいないばかりか、院卒の多い職場で、ついて行けずに早々に辞めてしまった者も実は出てしまっていて。いろいろ考えさせられているところです。「有名企業に入ったのはいいが、自分は学校で優秀だったのに、仕事の指示をされても1から10までわからない。しかも、わからないのは自分だけという状態になってしまったようです。小さい規模の事業所にいるので、新入社員の中では高卒が一人だけだったそうです。本校のOBは居るのですが、採用を中断していたので、一番年の近いOBが40代だったそうで、相談もしにくい。高卒で大企業に入社させるには、誰にでも相談できて、人間関係を築く力を育ててやるのが肝心だという教訓になりました」。

基本的に派遣の仕事は勧めていない。

#### 【進路決定のプロセス】

多くの生徒が就職するために職業高校に来ており、特に流通コースに就職希望者が多い。去年は、就職希望者が57名、内公務員希望は5名。進路希望は、1年生から徐々に聞いていき、2年の秋頃には定まる。就職希望者は、家庭の経済的な理由から就職するケースが多い。

「最近よくなってきましたけれども、下手に大学に行っても就職がうまくできないという噂があり、それよりだったら、この学校に入って、そこそこ安定した職についての方が良いという意向もあったみたいです」。

また、一つの職に応募が殺到した場合には、校内選考を実施している。

「全ての就職を校長推薦という形で進めているので、事前事後の指導方針も含めて、個々の生徒の志願先を推薦委員会で検討しています。校内選考をしてくれと言われた場合は、そこで話し合いをしています」。

「評定値、部活動歴、欠席、欠課、取得資格、普段の生活態度など、総合的に見て判断します」。

ただし、校内推薦の結果、進路希望を変えさせるといふような指導をすることはほとんどない。「生徒が自己規制しているようなところがあるので。」

#### 【事務職希望者】

事務職を希望する生徒は多いが、事務の仕事が少ない状態である。去年は30名程度が事務職を希望している。

「・・・一番困ったのは、親が『この高校を出ているんだから事務だ』という考えを

持っている場合です。親の意向を受けて生徒は『私は事務職につきたい』というのですが、生徒の考えている「事務職」というのがどうも実態と合わない。会社全体で何の仕事をしているのか、ということあまり考えないのです。例えば製造・技能職や販売職で採用されても、その人の能力に応じて、工程管理、営業や商品管理、教育係など、さまざまな仕事をするようになる、ということが生徒にうまく伝わりません。むしろ、事務職というと補助的な仕事に固定されることが多いのですが、事務職の方が楽で偉いと思っていて、一生機に向かって電卓たたいたり、表を作ったりしているというイメージしかないものですから、それを壊して、どういう仕事をする企業に行きたいのかというのを考えさせるのが大変でした」。

「去年の求人を見せて、地元で事務というとこれしかないので、もし地元に残りたかったら事務にこだわらないこと、事務にどうしてもつきたければ、県外に出るしかない、ということの説明します」。

「地元で事務を希望する人は2月、3月まで決まらないこともあるから、その覚悟でいきましょうということで励ましました。あとは就職支援員という大変助かる制度があり、その方に随分助けていただきました。私たちは出てきた求人票しか見ることができないのですが、支援員の方は顔が広いので、どんどん心当たりのある会社に頼み込んで、・・・開拓してきてくださったので。ありがたいことにそういう会社にはみんな卒業生がいて、同じ採用するなら本校からおっしゃって、指定求人を出していただきますので」。

### 3. キャリア教育と進路指導体制

#### 【進路指導体制】

進路指導部は、10数名の教員による役割分担で構成されており、進路担当と就職担当で分けて計画を立てている。「進路指導部主任と、副主任が二人、副主任はそれぞれ進学担当と就職担当です。それから、各学年の主任と各学年の進学・就職担当者各1～2名で構成されています。今年はほとんど進路指導部の経験者です。」

#### 【進学と就職の選択】

難しい問題ですね。例えば、中学生や高校1年生に進路指導するときには、進路指導すればするほど、やっぱり子供たちには大学に行ってほしいし、勉強しないと今の時代やっぱりどうしようもないなど、そういう指導をしてしまいますよね。・・・でも、家庭の環境や、どうしても高校卒業して就職しなければいけないという生徒が、なかには出てくるので、そういう子は地元で高校を卒業して就職する道を選ぶんだと思うんですね。でも、それを入学してきたときから、例えば地元でこのような就職があって、だからこういう対策で、という選択肢を最初に我々は指導しませんよね。最初に指導するのは生

き方や考え方だったり、広い選択肢を提示することだったりします。その中から、「大学に進学するお金はなくても進学する道はあるんだよ」とか、そういう幅の広い進路指導をしますよね。その上で、やっぱり地元就職する、となった場合には、それなりの指導をしていくことになると思います。

保護者にも、PTAや三者面談を通して、選択肢は広いんだよというのを早目に話をして、できるだけ私は就職希望者を少なくしていかなければいけないと個人的には思います。

私は、ずっとこの秋田県で育ったようなものですが、我々は、何かをしようとする外に出なければならぬというのを、もうちっちゃいころから感じて育つんですね。だから、ここにいるということは、何もしないことなんです。何かやろうとか、何か新しいこととか、人と競い合って何かをしたいと考えたら出ていくしなない土地柄なので、・・・それはもうしようがないこととして、私たちは胸に抱いているから。大学に行きたければ出るしかないんですよ。その結果、例えば、高卒であれば地元就職できるけど、大学に行けばこっちに戻ってこられないという事態も出てきます。でも、大体大学就職のために行くってこと自体が、間違っていると思うので、もし地元で仕事をしたいければ、それこそここに何か仕事しなさいと。家を守りたかったら家にいなさいと。でも、自分で何かやりたいと思ったら、もう故郷を捨てて出ていくしかないのです。日本人が明治以来100年の間、ずっとみんなが故郷を捨てて東京に集まったのを続けていくしかない状況にあるので、ここで何か転換点を作らなければならぬだろうと思うのですが、どうすればいいかわからない。・・・労働力が向こうに行くしかなかったのです。

#### 【支援相談員】

県の予算で就職支援相談員が派遣されており、定年退職をされた方が常駐している。求人開拓や生徒との面談などを行っている。

「私たちではちょっとわからない会社のことなどを生徒にじかに教えてくださいます。生徒の面談をお願いすると、会社の説明しながら『何でもかんでも職種を一つに絞っていると就職できないよ』とか『製造ラインでもこの会社は経験すればいろいろな仕事を任せられる会社だから』とか、具体的なアドバイスをさせていただきます。生徒の顔や名前は勿論、出身中学なども全部覚えた上で、求人票を見ただけではわからないことを、教えてくださいますので非常に助かりました」。

#### 【資格の取得と採用の関係性】

一番多いのは全商の簿記。2級は全員持っています。1級取得者が半分以上います。日商簿記の2級はあまり多くありません。それから、全商の情報処理。これはあまり数が多くないです。授業の選択の関係で。あとは、基本情報（コンピューター処理）を取



得した生徒がいます。それから、シスアドの初級が毎年数名。・・・就職に有利だとはあまりいえません。コンピュータ関係に進みたいという場合は、基本情報とかシスアドを持っていると、ちょっと見てくれるようです。でも、資格を最初から生徒に要求するというのは、即戦力が欲しい会社なので、そういうところは数Ⅲとか物理の点数も知りたがります。そうすると数Ⅲと物理は履修していないので、結局、情報系の資格もあまり役に立ちません。

基礎学力が欲しいという企業を生徒に勧めたい。一から全部教えてくれますし、教育システムがちゃんとできていて、生徒を育ててくれますから。

#### 【教員の企業訪問、求人開拓】

(県外に) 5月の末から6月の初めにかけて、今年は4人で行きました。・・・昨年3年生を教えていたとか、持っていたという人を混ぜて行きます。採用の御礼かたがた、次の採用計画をうかがいます。

#### 【教員間の情報の伝達】

学年部で、生徒の志望状況の情報交換会をする際、この企業は笑顔がかわいくないとだめとか、勉強よりも部活動重視だとか、具体的な情報を交換して指導します。

毎年、企業に追指導に行ったときの報告書を作成します。それと、どういう子が行ったのか、生徒の人となりを知っている人が次に伝えるというのが多いですね。

## 4. その他

#### 【就職にともなう男女差】

男女で職種が違って、男女両方採りたいという会社がありますが、男子はなかなかいきません。つまり、男子は親が手元に置きたがりますが、女子は出ていってもいいよ、みたいな雰囲気があります。

女の子は、いずれ結婚するときには地元に戻ってくるかもしれないし、転職してもあまり世間の抵抗はないけれども、男子は東京に行って3、4年で戻ってきてもどうにもならないし、じゃあ行ったきりがいいかという親は不安だし、やっぱりそれじゃあ地元ということになるのだと思います。

#### 【会社見学、インターシップ】

会社見学は、実施していない企業もあるため、6割程度の生徒が見学に行く。見学は、夏休み中に行い、県外の会社見学にも行かせるようにしている。ほとんどが自費で見学に行くが、企業によっては交通費や補助を支給してくれる。

2年生の進学希望者は、ボランティアを経験し、就職希望者がインターシップを3、

4日行っている。インターシップ先は、生徒の希望を考慮して決定し、企業側との日程の調整などは、教員が主に行う。

「生徒がどういう傾向のことをやりたいかについて、アンケートとっています。その上で、企業がはっきりしている場合はそのまま頼みますが、販売系、事務系など、大まかな希望については、協力企業の一覧をみてお願いします。」

### 【複数応募】

複数応募したいと生徒が言った場合に、まず両方の企業が複数応募可じゃないとだめですから、それは数が限られてきます。次に、保護者と本人が、どうしても複数応募したいという場合には、企業にも事情をお話して、第一希望の会社は「推薦」で、第二希望の会社は成績を照会されて提出するという形をとっています。校長推薦というのに、二社に推薦するのはすっきりしないので。

### 【アルバイト】

アルバイトは長期休業中のみ許可しています。・・・多いときは全校で50人ぐらいはやっている。就職試験の際、インターンシップやアルバイトがいきるような職種や会社を選ぶと全部つながるんですが。

インターンシップで不満を言う子もたまにいます。同じようなことを隣でバイトの子がやって、お金をもらってたって（笑）。これはどういうことだって言うから（笑）。

特に販売系の子は、面接試験などで、販売の仕事が好きだというと、「どうして好きですか」と聞かれたりするようですが、「バイトして」と言うと、高く評価してもらえらしくて・・・仕事についての誤解がないっていいですか。良いことだと思います。

### 【生徒指導】

生徒指導の先生は、いつも「君たちの進路のために僕は頑張っている」っておっしゃってくださっているので、そういうために注意されているというのはわかっていると思うのですが、何か特に全校を挙げて何かしましょうとか、目に余る行為があるので何とかしなければということは、今まで経験していません。

## (10) 秋田 I 工業高校

### 1. 学校の概要

昭和28年創立 現在は、機械科、 電気科、 土木・建築科がある。

### 2. 10年間の進路状況

8年連続（平成11年から）就職内定率が100%であり、ほとんどの生徒は本校の指定求人を中心に応募する。県外の就職は全体の7割弱になる。現在、県外を中心に求人は豊富である。

#### 【進路の状況】

8年連続就職内定100%を達成し、地域の人たちにも浸透してきています。本校に入学し就職するという目的をもった生徒が昔から多いと思います。そのため、在校生の8割が就職を考えています。

地域の環境から経済的に余裕のある家庭があまり多いほうではないため、進学は専門学校以上を含めて全体の2割位に留まっています。専門学校は、整備士やコンピューター関連、福祉関係などの実践的な知識と資格を身につけて就職に生かそうと考えている生徒が多く四年制大学への進学は進学者（進学希望者を含めて）の3割程度しかありません。

#### 【資格と求人】

電気科では電気工事士の取得を目指し、それに向けて力を入れています。土木建築科も施工管理など専門性の強い資格に挑戦させており、機械科は最近、技能士などの資格についても受験を勧めています。ただ、例えば電気工事士の資格を持っていても、その資格をいかせる職場、電気工事関係の求人が少ない。建築関係も建物が建っていないなどの現状から、今年度の1年生に関しては、電気科と土木建築科は定員割れをしている状態です。

求人に関して必須な資格等の指定はあまりないのですが、就職してから必要になる資格取得に対する意識付けを考え、各科の特色を生かした資格取得を指導しています。

#### 【進学希望者】

少し前までは、進学希望も結構な人数がいたのですが、最近は売り手市場で、大企業からも求人がくるこの機会を利用して、なるべく就職させる方向で進んでいます。

国公立しか受験せず、落ちたら就職を考えている生徒は、何年前かに1人か2人いたのですが、最近はほとんどいません。進学者は、本校の指定校推薦や工業高校枠（専門

高校卒)を利用して、すべて推薦で出しています。そのうちほぼ100%が奨学金をもらって進学している状況です。

### 【進路決定時期】

受験する企業や上級学校を選択し決定する時期は、三者面談等を実施して、一学期中(7月上旬)です。それは夏季休業を利用して、会社訪問やオープンキャンパスに参加をさせるためです。

実際に、進路が決定する時期に関しては、県外就職が一番早く決定します。求人数も多いし、試験も解禁日に実施する企業が多いため、早い時期(9月下旬から10月上旬)に内定をいただくことができます。

県内(管内も含めて)就職も県外就職から多少遅れた時期に実施されるのですが、就職に関しては年内に、希望者は、ほぼ全員決定しています。

ただ、どこの学校でもそうだと思いますが、生徒のレベルにばらつきがあり、早く決まる生徒と、そうでない生徒がいます。決まらない生徒は、ずっと引きずり、最後の一人が決まるまでは、去年も3月までかかってしまいました。

### 【指定求人】

今までは、付き合いのある会社をまず埋めてから、他のところという感じでした。最近では、求人が多いので、希望者もしくは、適正の合う人物がいない場合は、無理に出さなくてもいいのではないかと方向で進めています。その分、生徒の希望や条件に割と柔軟に対応できるようになり、それが元でまた求人が増えるという状況が続いています。学校の生徒の定員も減り、今後、付き合いのある企業も含めてどのように対応していくべきなのか、悩み事になっている状態です。

県外からの求人は、大変多い状態です。うちの学校の進路指導が、何年も連続で就職内定100%を達成しているのです。取材が来たことがあります。そのテレビを見て、「今まで秋田までは求人を出していなかったのですが…」ということで、新たに求人を出してくれる会社とその年(平成17年度)を境に増えました。背景として、技術者が大量に退職していくという会社の事情等の要因も関係しているとは思いますが。

今までは、県外就職というと関東地区が限界という認識でしたが、2年ぐらい前から中部地区、愛知県からの求人が来るようになり、昨年(平成18年度)も愛知県に5、6名就職させました。

### 【派遣やその他の職種】

派遣に関しては、生徒にも積極的に勧めている状態ではありません。求人票も、別枠に分類していて、派遣を選ぶ場合は、最終手段ということにしています。自分が過去8

年間を通して見てきて、そういう職種の会社に出したのは、1人くらいしかいないと思います。せっかく勤めるからには、長く続けてほしいという考え方なので、離職率の高いパチンコ店などへの就職も勧めていません。どうしてもと言う場合は、保護者に同意を求めて、確認してから話を進めていきます。

その他の職種に関しては、工業系の分野ではなくても、例えば調理関係や、理容美容関係でも、長く続けられる職種なのであれば、生徒の希望に沿って進めています。例年、そういう方向に進む生徒は数%程度の割合だと思います。

### 3. キャリア教育と進路指導体制

#### 【進路指導体制】

うちの学校は、就職内定100%を続けているので、生徒達も、それなりの覚悟を持って入学するようになって来ています。

生徒指導に関しては、秋田県内の他校と比較して、かなり厳しいと思います。ですが、進路指導のバックアップという姿勢で取り組んでおりますので、厳しくしても保護者の理解をえられている状態だと思います。

また、うちの学校に入学すれば、就職100%だから、どこかにいけると勘違いしている生徒もいるので、うちで3年間鍛えられるから、就職できるのだということで、そのような考え方をしている生徒には、特に厳しく指導しています。

#### 【県外就職と会社見学】

教職員に関しては、かなり前から、学校独自に会社訪問を実施してきました（学校の進路指導費を使って会社訪問に出している）。実際に工場等の現場を先生方に見てもらって、そこで感じた工場や会社の雰囲気や、三者面談のときの保護者への説明時に活用してもらっています。

生徒も「こういう職場で、仕事内容はこうなんだ」とか、保護者からも「環境も、そのようなところであれば、お願いします」というように、納得させやすいと思います。

担任している生徒が、2年生等の早い段階から、この会社に行きたい、このような職種で働きたいと考えが決まっている場合は、担任に、生徒が希望している会社を訪問させるようにしています。

また、同じ会社は何回も見学に行っている先生を訪問させても、意味がない。付き合いのある会社で卒業生が働いている場合でも、前回とは違う先生が訪問するようにしています。要は、進路指導は特定の先生方がするものではないので、いろいろな先生方に現場での経験を積ませ、活かした進路指導ができるようにしています。

生徒に関してですが、3年生の1学期中に三者面談を実施して、だいたい受験する会社を決定します。それから、夏休み期間を利用して、会社見学が可能な会社であれば、

必ず出すようにしています。実際に現場を見てくると、生徒も「ここで仕事するのだ」という覚悟もできますし、入社してからの離職率にも関係してくることだと思っているためです。

平成15年くらいですと、県外の会社見学も生徒の自費負担で行っていましたが、平成18年度くらいからは、見学にも交通費や宿泊費を負担していただけるようになったので、会社見学も行きやすくなってきた状態です。

その際に、人物評価される場合もあります。企業のほうから「是非、受験させてください」という場合は、かなり評価が高かったということになります。逆に困難な場合は、「ちょっと厳しいかな」という表現で連絡が来ることもあります。そのような連絡をしてくれる企業は、親切な会社だと思うのですが、そういう場合は、無理に受験させないようにしています。

また、7割弱は県外に就職する状況にあります（例年通りであれば、6割が県外就職で、4割が県内就職をしている）。解禁日に合わせて求人票が殺到しますが、早く生徒の目に触れるというのがありますし、試験日も解禁日に合わせて9月中旬に集中しているため、早く決めたいと思っている生徒の心情からすると、「地元も考えていたけれど、なかなか求人票がこないし、待っていてもこないかもしれない」という思いから県外に切り替える生徒もいます。

### 【県外就職と福利厚生】

三者面談で保護者と面談すると、子どもがかわいくて仕方ないという感情が痛いほど伝わってきます。できれば地元に残ってほしい。ですが、兄弟もいて兄が2人ともに残っている状態で3人目だったりすると、その子の将来を考えたときに、この辺の会社はそんなに大きなわけではないので、10年後も存続しているかどうかも定かではない。担任としては先が見えない会社よりは、今現在、有名な企業などいろいろな大企業から求人がきているので、この機会を有効に活用して就職させた方が、がんばって長く続けて仕事をしてくれるのではないかと思って出しています。ただ、地元の企業にも若い人材を残す役割も本校は担っているとも思っています。学校側からも保護者を説得していますが、生徒の方も経済的な理由から、基本給の差などをみて、県外の方がよいと判断し、逆に親を説得して出て行っている状態です。

ですから、県外の場合は、きちんと寮があるのか。食事や周りの環境はどうかを確認して、・・・福利厚生のしっかりした企業に出しています。企業の方も、秋田から来てくれる子なので、そういう面もしっかりと整備できてないと声をかけてはこない状態です。自分でアパートを借りてというような場合は、ほとんどありません。独身寮が完備されていて、何年か過ぎて制限があるとは思いますが、給料が上がってきてから、アパートを借りてもいいだろうという考えでやっています。

### 【風土の違いによる指導の難しさ】

秋田の中でも土地柄というか、気質みたいなものが違っている。個人的にいうと、自分は海側の出身であり、海側は結構荒っぽい所があります。漁師などの会話は、ほとんど怒鳴っているようなコミュニケーションの取り方なので荒っぽい子が多い。そういう面から見ると、山側の人は、おっとりしているというか物静かな人が多いので、自分の指導が生徒に対して合っていないということを言われたこともあって、最初はやりにくかった印象があります。それも、自分の経験のなさが、そのような結果になったのだと、今では感じています。後は、物静かな田舎の本校の生徒が、県外の関東地区（都会）に馴染めるのかということも心配しています。

### 【進路指導部長の選出】

とりあえず、今までの部長は、自分が来たときからずっと部長だったので、どのような経緯で選出されたのかはわかりません。ただ、ずっと結果を出してきていた先生だったので、そのまま続けてきたと思うのですが、退職されるのを機に次の主任を選ぶときには、今までやってきたスタッフの中から後任を選んだという感じでした。基本的には工業高校の場合は、工業科の先生より普通教科の担当の先生の方が、科を問わず生徒と接することができるので適任だとは思いますが、いろいろな要因から現在の本校の実情から難しいのではないかと思います。後任された先生も、今までの流れを生かしつつ自分の色を出そうとしてイメージを掴みかけていて、これからという時期に転勤されたので、その先生にまた後任をアドバイスしてもらって、現在の主任が選ばれたという状況です。

### 【複数応募】

秋田県では、複数応募が可能となっているが、本校では一人一社のスタイルを変えていない。その点に関してのクレームはない。

うちは基本的に一人一社しか出していません。これは、就職難だと言われてきた時期からのスタイルで、今まで変えていません。要は付き合いのある会社との信頼関係を崩すのが一番のネックになると考えているので、内定をいただければ、必ずその会社にお世話になりますということでやっています。今後もこのスタイルは変わらないと思いますし、そこは生かしていきたいと考えています。

地区PTAということで、保護者に教務・生徒指導・進路指導からの連絡が設けられる機会があるのですが、それを利用して「うちは、今年も同じスタイルで行きます。世間では、複数応募可の会社も増えてきたようですが、基本的には1人1社で行きます。内定がいただけなかったら、次を探すということでご了承ください」と説明しています。

会社が欲しがっている人材は、これくらいのレベルという枠みみたいなもの（学校独自のもの）があって、校内選考という程でもないのですが、競合する場合は、話し合いで決定していきます。なるべくその企業が欲している人材に近い人物で、なおかつ、その職種に対して、この子の性格上合う合わないを含めて、総合的に判断し、進路主任が最終的に許可を出した生徒だけしか受験できなかったと思います。最近では、その点に関して、柔軟になってきたというか、生徒の意見、希望に沿うようなかたちで対応しています。

このことに関してクレームはありません。複数応募可と記載してあっても、企業のほうとしては、内定した子が他のところに就職してしまうリスクを背負わなければならないとなり、募集人員より多く内定を出さなければならない状況も生れると思います。

会社訪問の際には、複数応募にかかわらず、本校では、1人1社でいきますのでという話をすると、企業側からも、そういう方向でやっていただけるのであればと、支持をいただいて実施しています。

#### 【応募者の振り分け】

昨年は求人が、県外が600社ほどで、県内は20社ぐらいなので、よっぽどのことがない限りバッティングすることはありません。例えば、俺もこの会社に行きたい、俺もこの会社に行きたいと来ても、評定平均、教科による成績、欠席日数等で生徒たちが自分のレベルを理解しているので、「あいつとかぶったから、俺がやめます」とかというように、どうしても行きたいというような、喧嘩にはなりません。

同じレベルの生徒がいて、しょっちゅう持ってくる求人票が重なる子がいるのですが、その場合は、その生徒の人柄や普段の生活態度などから、進路指導部で判断し、正直に「今までの受験させている生徒の質に近いのは、おまえではないから、別の会社を選びなさい」というように指導しています。酷な言い方であるとは思いますが、早く見切りを付けさせた方が、次に移りやすいと考えています。

#### 【信頼関係の構築】

特に付き合いのある会社の場合は、毎年出しているレベルというか、性格などの適正もあるので、それにマッチしていないのであれば、無理に出していません。

成績、人物等でいつも出しているから、「お前受験するか」というように、わざわざ振る必要はないのかと思っています。もしくは、誰もいないので、いつもよりレベルが低い生徒を企業にお願いするようなことをして、その企業さんにご迷惑がかかるよりは、出さない方が良くはないかという方向で、ここ2年ぐらいはやってきました。

付き合いのある企業さんには、基準に達しているというか、条件に合っている生徒がいなくて紹介できないのですがというかたちでやっています。企業側も売り手市場で求



人が殺到しているのを知っているのです、その点に関しては、「何とかお願いします」という感じで、逆に条件を下げてくる場合もあります。

信頼のできない企業に対しては、勧めないようにしている。

以前、かなり落とされたことがあって、理由を聞いたのですが、女子を希望していたということでした。それを連絡していただければ、男子の多いうちの様な学校だったら、無理して受験させないで、たくさんある他の企業を1回目の受験にさせることもできたのではないかと、かなり不信感を抱きました。

例えば、知り合いの先生の息子さんが大学を卒業して、地元に戻ってくることというので、〇〇に入社したのですが、10年間勤めても給料が一切上がらなかった。それでそこを辞めて転職した等の話を聞くと、地元の人を少し小馬鹿にしているのではないかというイメージが自分の中にはあるので、あまり勧めない。個人的には、あまり勧めていません。

ただ、地元の有名な企業でもあるので、受験希望もかなりあります。その希望は希望として尊重してやりたいと思いますが、積極的にという程ではありません。

#### 【校則と生活指導】

本校では、例えば、茶髪、ピアスは厳禁ですし、非常に厳しい生徒指導を行っていると思います。つまり「学校のルールを守れない生徒は、就職先の企業ごとのルールも守れない生徒である、そういう子は、企業にとって必要ない」というスタンスです。許される職場であれば、それはその範囲でやっていいことだと思います。それに関しても、企業の方々の支持もいただいてやっていますと、保護者の方にも説明しています。ルール（校則など）を守ること、それを指導しているのだと。

また、製造関係の現場で働くと、仕事内容についても、研修などの勉強する期間においても、指導に関しては大変厳しいと思います。一步間違えれば事故に繋がるような危険な作業も多いと思いますから、学校現場においても、いろいろな場面で大変厳しい指導が行われています。それについては、保護者の方々からご理解をいただいています。

生徒指導上の問題行動を起こしてしまうと、大変条件の良い中での選択肢がものすごく減ってしまうので、その生徒にとって不利になります。そのことは、生徒達も十分理解しているので、問題行動自体も減ってきていると感じています。また、生徒指導を担当している先生方は、かなり厳しい先生方が多いので、それも効果があるのかと思っています。

携帯電話に関しては、持ち込み禁止などは、今の時代に合っていないナンセンスなことだと思っているので、制限をしていません。ただ、最近は携帯電話に関する事前指導ということで、危険なツールである認識を持ってもらうため、入学前の3月に保護者と

生徒（新入生）を呼んで説明しています。

また、禁止にはしていませんが、学校にもってくる場合は、鞆の下にしまっておくことや、授業中は出さないというルールを提示しているので、ストラップ等をポケットから出している場合は、全てやめさせています。

遅刻は、生徒指導主任や副主任が毎朝昇降口に立って指導しているので、だいぶ減ってきていると思います。遅刻してくる生徒は、だいたい同じ生徒なので、毎朝、立って指導していると、誰が何回目の遅刻か分かるので厳しく指導できています。社会に出たからは、遅刻は厳禁なので、今のうちにしっかりと基本的な生活習慣を身に付けさせたいと思っています。

生徒指導は、高校生の最終目標である希望進路実現の手助けをするためにあるものだと考えています。要は、「進路指導部のバックアップ」というスタンスでやっているのですが、礼儀や挨拶などに関しても、大変厳しく指導しています。

秋田県内でここまで生徒指導をしっかり徹底できていて、それが進路指導に活かされている学校は、あまりないのではないかと考えています。

よく言えば、古き良き時代のスタイルを、まだ少しでも残せているという意味では、個人的にですが、大変素晴らしい学校なのではないかと感じています。

### 【アルバイト】

アルバイトは、一応長期休業中しか許可をしていません。ただ、卒業した生徒の話を聞く機会があり、実は隠れてやっていたということが聞こえてきます。そういう生徒は部活をやっていません。ですから、全員とはいきませんが、部活動に入ることを勧めています。

就業感を養うためのバイトというのも十分に有効な手段ではあると思いますが、それが良い方向に働いてくれればいいのですが、携帯電話の料金を支払うための小遣い稼ぎだったら意味がないと思うので、今後も普段の日に関しては、許可をするつもりはありません。

### 【職業体験】

今は、2年生が3日間実施しています。実習の単位として扱うので、現場での作業が中心になっています。ですが、3日だと、初日に見学して、2日目に少し触らせてもらって、最終日は「さようなら」という感じなので、全然身につかないのではないかと感じています。

教員のインターシップという研修もあるのですが、それも3日間だけなのです。すると先程話したように、自分がその会社に行っても迷惑をかけて帰ってくるだけなので、県の方への要望にも書いたのですが、どうせやるなら1ヵ月とか3ヵ月くらい、いただ

いて実施したほうがためになるのではないかと考えています。

どこの企業（どのような職種）で実施しても構わないと思いますが、しっかりとその仕事を覚えるくらいの長い期間と機会を与えた方が、いろいろな意味で経験を積むことができ良いのではないかと考えています。職業で一番大事なものは経験だと考えているので、何もできなくても、その現場で実際に作業している近くで見ているだけでも、いいのではないのでしょうか。普段は教室に座って授業を受けて、家に帰ればご飯があるという現実がどれだけ恵まれている状況なのかを分かるだけでも、充分意味があるのではないかと考えています。

生徒の3日間の就業体験ですが、最近は受け入れが全然なくて苦勞しています。近くの幼稚園で子どもと遊ぶ手伝いや、市でやっている祭りの実行委員会のサポートなども含めないと対象生徒全員をカバーできない状況です。

### 【離職をふまえて】

とりあえず就職して働き始めたら、どんな仕事をしていても辛いことはあるのだから、とにかく辞めるなどと言って出しています。退職金がもらえる年数を勤めてから、辞める辞めないを考えなさいと話しているのですが、それぐらい勤めることができれば、仕事も分かってくるし、辛いことだけでなく楽しさも理解できるようになっていると思うし、そこまでの状態で辞めたいと考えるならしっかりした考えをもっているの判断だと思えるからです。また、企業の方からも3年くらいは赤字を出している状態で給料を支払っているのだとよく言われているので、そのことも生徒に伝えています。

うちの進路指導では生徒の希望よりも、企業の求める条件と、現場とのミスマッチをなくすように努めて出しているのですが、離職率はあまり高いほうではないと思っていますが、1割くらいは残念ですが辞めている状況です。

入社して、すぐに辞めようという考えが理解できません。当然仕事できていない1年目から普通に給料をもらえる状況を、彼らは理解できていないと思うのです。例えば、求人票では8時間労働と記載されているのに、10時間仕事させられた。その2時間分ついていなかったのだから、辞めましたと言ってきます。要は、仕事ができる人なら8時間で終わる仕事が、終わらせられなかった分働いてるのだという感覚がない。また、休みがあると書いてあったのに、1週間で1日も休みがなかったという理由で辞めてくる子もいました。仕事があるうちに仕事をしないと、景気が悪くなったらどうなるのだろうかという考えを持っていない。後は、配属された部署の上司と合わなかったという理由で辞めている子も多くなりました。ですから、いろいろな意味で、まだまだ幼いのかと感じています。

#### 4. その他

##### 【生徒の変化】

最近では、入学してくる生徒が幼くなってきた印象を受けます。個人的には、ゆとり教育の弊害だと思っています。例えば、怒ったり、少しきつい言い方をすると、それが原因で学校に来なくなったりとか、やらなければならないことをやらずに高校まで来てしまった生徒が多くなったと感じています。

##### 【要望】

できれば、工業高校でも進学校でも、全て上級学校に進学して興味のあることを勉強して欲しいと思っています。視野を広げ、本当に自分のやりたいことを見つけることができると考えているからです。

しかし、実状として達成できない家庭も多いと思うので、就職することも早い段階で自立した社会人になれる立派なことだと思うし、やりたいことを見つけて就職を選ぶ生徒もいますから、それはそれで意義のあることだと思います。ドイツの職人さん養成のような学習システムを見ると、中学くらいの年齢から、現場で働いている子供も結構いて、そこで技術を磨いている。昔ならいざ知らず、今の日本にはそういう職人を目指す人が少なくなっているなど感じ、伝統的な技術が今後受け継がれていくのか心配になります。

早い段階で興味のあることを見つけられるなら、その道を極めることも、とても大事なことなのではないかと思っています。

例えば、高校で学んだことに興味があるので、大学で勉強してみたい。または、学んだ分野を生かせる職業に就きたいと考えて、自分の道を歩んでくれればよいと思うのですが、最近では、専門教科の時間が減り普通教科の時間が増えるなど、他の普通高校と区別がつかないような、普通科志向で実業高校の特色を出せないような流れになっているように感じます。工業高校としての利点を活かせる特色のある学校にしていくことが今後の課題ではないかと思っています。

また、実業高校の社会に対する役割を理解して、もっと大切にしたいとも感じています。

## (11) 長野K普通高校

### 1. 学校の概要

昭和49年創立の普通科高校。1学年240名、6クラス編成で、10年前に比べると高校は小さくなっている。高校ランクは変化していないが生徒の意識や進路は変わってきている。生徒の四年制大学進学率は、平成9年は2割程度だったのが昨年42%になり、「経済的な理由が許せば」この傾向はきっと続いていくと考えている。しかし「4大なら何でもいいのかということでは決してない」。一般受験も増えている。学校としても、4年前に学習室という部屋をつくって、放課後、夏休み中、週末、土日などに、主に3年の担任の先生たちで当番を組んで、学習室を開放して勉強する環境を整えていこうということになった。授業の始業前の補習、放課後の補習や学習合宿も設けている。

また10年前に比べると中退者が減っている。部活、生徒会活動、ボランティア活動も盛んになっている。「ほかの学校と比べると、自分で何か興味を持ったり、やってみようと思ったことを少し実現できるというか、あるいは自分でやろうとして、踏み出しても、足を引っ張る仲間がいないという」雰囲気が存在している。

生徒の気質の変化については、「(生徒には)努力させたいと思いましたが、生徒指導も含め、向学の意識をつけたいと思いました。自分を高める努力をしてほしいと考えている。多分、すべての職員がちゃんと話をして、本校の生徒は素直なので、素直に聞いて反応していると思います。私はこの学校にきて今年7年目ですが、先生たちはそういう意識をみんな持っていたように思います。」

### 2. 進路の状況

進路は進学が中心で、四年制大学への進学率が特に伸びつつある。就職率は20年前には15%前後だったが、1995年前後から平均すると5%前後を推移しており、人数としては10人強である。

図表 進路の推移

	97	98	99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学	22.4	28	37.5	30.7	34.9	35.9	33.5	43.1	37	42.6
短期大学	22.7	21.8	18.8	14.8	13.5	17.2	13.1	13	13.4	15.3
専門・各種	28.2	30.4	26.8	34.8	31.4	27.5	33	27.5	31.1	26.9
就職	2.9	5.5	6.3	7.2	1.8	3.2	4.4	4.3	9.7	4.5
浪人	20.4	9	9.2	8.7	13.5	14.6	13.5	10.5	6.3	9.5
自営・家居	3.2	2.1	1	3.4	3.9	1.3	2.5	0.7	0.8	1.2
留学					1	0.3	0	0.7	1.7	0
その他		3.1	0.4	0.4						
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
卒業生数	308	289	272	264	281	309	275	276	238	242

### 【進学希望から就職へ】

(四年制大学進学希望者は)七、八割ぐらいです。四年制大学、特に国立大学というのを希望している生徒が半数近くいて、それがだんだんと全国模試を受けたり、自分で努力したり、ほかにも部活動とかやりたいことがいっぱいあって、そういう中でだんだん現実的なところをを考えてきて、大学を絞り込んでいきます。そうしたときに、国立じゃなくても私立のこういうところに行こうとか、あるいはこの資格を取って専門学校にしようというようにだんだん具体的になっていきます。傾向として大きく、ほとんどは進学なんだけれども、それが就職に変わるケースが毎年必ずあります。

それはどんな場合かという、大抵は経済的な理由です。経済的な面が保証されていれば、おそらく100%に近いぐらいの数がみんな進学したいのだと思います。就職希望者の成績はよくても、9割近く、ほとんど経済的に授業料が払えない、入学金が払えないのでということで就職を決める。昨年も2名が就職進学でした。就職をして、定時制の夜間の大学に行くとか、あるいは新聞奨学生を、学校が仲介しなくても4名申し込みをしたという話も聞いているので、そういう生徒はここ何年も増えているなという気がします。就職をして、ある程度お金がたまってから、もう1回自分の夢に挑戦しようかと考えている子もいます。その辺の切りかえがうまくできれば、ニート、フリーター等にならなくても済むんだらうけれども、そこが難しいところなんだらうなと思います。

(フリーターは)いないですね。私が就職の係をして今年が3年目なんですが、極力フリーターは出したくなかったので、そうならないように、何とか可能性がありそうな子には声をかけて、こちらからも働きかけながら、抽象的な状態にある生徒の話を聞いて、どうしたいのかということ聞き出して、フリーターにだけはしたくないと思って指導しています。(迷っている生徒は)やっぱり経済的な理由が一番なので、就職にする子がほとんどです。あとは就職進学という道に入るというところですよ。

### 【就職先】

平成19年7月現在、学校にきた求人は県内50社、県外92社である。就職希望者9名、公務6名であるが、郵政が高校生の採用を停止した。就職先やその変化については、人数が少ないので一般的な傾向は見出しがたいが、平成18年度卒業生の就職先は、公務員、一般企業(製造)、アパレル、飲食などであった(資料からは職種を十分読み取ることができない)。ディズニールランドやマクドナルドのアルバイトを希望した生徒に対しては様々な情報提供や照会を行なったが、本人と保護者が納得のうえ、アルバイトとして就職していった。

### 3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

今年の就職希望者は10名程度。公務員の採用がなくて進学に変わる者はいるが、進学から就職に変わる生徒は経済的な理由である。企業見学は最低2社参加させるようにしている。9月の第一回目では半分くらいが内定を獲得する。3回目で内定を獲得する生徒もいる。就職先はさまざまである。

#### 【進路指導体制】

進路指導部は9名。各学年担任2名ずつの6名と、6名のうち半分は総合学習係。総合学習係以外の担任の進路係というのがもう1人ずついて、主に模試を担当。担任以外の進路係が3名。3年生だけで担当しないのは、「進路指導というのは3年だけではないので、入学したときからちゃんと自分のことを考えながら、将来はどうしたいという組み立てが絶対必要だと思う。出口指導ではいけないと思っている。長い人生を考えながら、そのために1年では何をし、2年では何をしという積み重ねがあって、3年が高校生活最後の結果をどう出すかということだと思う。学校全体でいろいろ協力してもらうには、それぞれの学年から出てもらうほうが運営はしやすいと思います。」という考えから。10年前は4人で3年で交代だったが、少なくとも7年前からは現行体制である。

総合学習係は1年の担任、2年の担任、3年の担任がそれぞれ1人ずつ、インタビュー対象者と4名で、その4名で講演会の企画、体験講座、上級学校見学、お仕事塾などを企画運営。

企業インタビューを含む、就業体験は1年生で全員経験するが、就業先については生徒の希望に基づいて企業にお願いしている。あらかじめ提示されたリストの中から選ぶのではなく、自分で提案するかたちをとっていることは将来の進路・職業選択の予行練習にもなっている。

#### 【キャリア教育の展開】

「キャリア教育を意識して進路指導をしています。総合学習が取り入れられてから、自分はどのような生き方をしたいのか、それぞれが自分の生き方を考えていくということを1つの柱にして3年間で考えている。例えば講演会の企画だとか、あるいは外に出ていく体験学習だとか、上級学校を見に行くこととか、そういったことも総合学習の中で、キャリア教育の一貫として位置づけて取り組んでいる。それが大学受験の合格率にどのぐらいの数で反映しているかという難しいことになってしまっていますが、生徒にはどのような生き方をしたいのかという意識を持たせたいと思って指導しています。これをつくったのはちょうど3年前です。今は年間行事予定表の中に毎月1日ずつ2時間続きの総合学習と、総合学習週間をつくってもらってキャリア教育を実施しているので影響はあると思います。

### 3 学年 進路指導年間計画表（一部抜粋）

	全体・進学	就職
4月	第1回 進路希望調査 進路合同HR 大学短大ガイダンス 進路手引き配布	就職ガイダンス 就職模試 公務員模試
5月	補習開始 第1次小論文個人指導開始 保護者進路説明会 専門学校ガイダンス 学校説明会	就職希望者個人面談
6月	第2回 進路希望調査	国家Ⅲ種受付 郵政一般受付
7月	センター試験ガイダンス 夏季補習	求人票受付開始 公務員模試 就職出願先選定
8月	オープンキャンパス参加 インターンシップ サテライン講座 学習合宿	希望事業所の見学・訪問 就職ガイダンス 就職推薦校内選考
9月	センター試験要綱配布 第2次小論文個人指導開始 小論文講座	就職選考書類受付 国家・地方公務員1次試験 就職試験開始
10月	専門学校推薦入試開始 センター試験志願表提出	採用内定者に対する指導
11月	四大・短大推薦入試開始	国家・地方公務員試験合格発表
12月	センター試験ガイダンス 1次特編授業	
1月	センター試験・自己採点 私立大一般入試出願 国公立大2次出願 推薦内定者指導	入社前の指導
2月	私立大学一般入試 国公立大2次試験	進路状況報告
3月	国公立大2次試験	卒業式

#### 【具体的な就職先選びのプロセス】

「4月の就職ガイダンスのときにアンケート用紙を配り、企業の冊子や前年の情報なども流しておいて、アンケートの締め切りを5月の頭ぐらいにして、ゴールデンウィーク明けぐらいに、希望調査を提出してもらいます。

そのデータをもとに面談を5月中に入れて、全員と面談をしながら、そのアンケート用紙に面談した内容を追加していく。初めにとったアンケートとはまた変化も出てくるので、やりたいこと、自分の適性とか、職業適性検査も4月にやっているの、そういうデータもあわせながら、どんな分野を希望するかということになるべく具体的に聞き出すことを5月中にします。

その後、求人票を見ながら、今年もそこから求人が来るかを確認しようということ、話をします。その面談のときには1人を除いて全員が職種、会社もはっきりしていたの



で、ある程度受験予定企業が決まります。担任とも連絡をとりながら、今、こういうことで話が進んでいますという面談結果を表にして配り、ちょうど先週から今週にかけて三者懇談があって、担任の先生、生徒、保護者の懇談会をやっているのです、そこで最終決定という形で話を詰めています。

前の年までに来ていた求人票で生徒に勧めてもいいと思うところは頭に入っているので、生徒との面談をする中で、ここならこの子に向いているというのを考えて話し、本人も興味を持てば、求人票を確認するという様にしています。」

実際に求人が出てきたあと、生徒が希望する求人がきていない場合には、問い合わせるとたいてい求人を送ってくれる。

「郵送されてくる求人よりも、直接来てくださったところは、どんな人を求めているとか、その仕事の内容も、具体的にわかり、正社員とアルバイトの違いはこうだから、正社員にはこういうことをしてもらいたいということを、伝えてくださるんです。そういう情報も頭に入っているので、それぞれの生徒の希望と重ねて、合うようなものを紹介しています。」

### 【やりたい仕事選びの指導】

生徒がやりたい仕事をイメージして、例えばこんな仕事をしたいと聞くと、具体的な職種は何だとわかる。例えば地元企業でバスガイドといたら、この会社とこの会社だとなる。両方とも会社見学に行ってみるか、お給料を比較してみるか、お休みを比較してみようか、保障はどうだということを検討しながら、より現実的な話をして、働き方もイメージできるのはやはり求人票なんです。実際働くとなれば、お給料はどのぐらいもらえて、家から通えるのか、休日はどうなのかとか、現実的なことが見えてくるのは求人票なので、求人票がないと、安心して生徒を送り出せないし、生徒も具体的に思い描けないと思います。生徒と必ず確認するのがここ（求人票の離職）なんです、年何人採用して、その後、何人やめているのかということから、この会社は何か働きづらんじゃないか、問題があるんじゃないかということを確認します。

就業体験を本県はやっているんですが、現場へ行ってきた、すごくそこで働きたいと思ったから、その社長にお願いをして、面接してもらって、自分で開拓して求人票をもらってくるという子も中にはいました。自分で情報を集めながら選んでいくという生徒もいます。

就業体験がきっかけになって、その職場を自己開拓してきた子も少なからずいます。そういう子たちは、就業体験に行ったときに気に入られて、声をかけてもらい、あなた指定の求人票を出すからという子がいたので、就業体験は職業選択のきっかけになっていると思います。

#### 【実績関係について】

いつも送ってくださる求人票というのは必ずあるんですが、必ず毎年生徒を送らなくてはならないという意識はないです。ずっと送っていただいている中で、生徒の希望と求人イメージが一致したり、そういう求人がいつも来ていたなとなれば紹介します。必ずここには毎年行きますということは、学校としては保証できない。求人票を持ってきてくださる会社の方は、指定校でとか、毎年よこしてください、と言ってくるところもあるんですが、何分生徒もみんな違いますので確約できません。

#### 【校内選考】

選考会議では、生徒の普段の学校生活の送り方や身だしなみなど、社会人としてのマナーが身についているかどうかを3年生の担任の先生方と進路係が集まって意見を出し合い、指導の機会としている。また希望が重なった場合調整はしないが、一社に複数の生徒の受験はこの数年は少なくともない。

「あったとしても、生徒の希望は、そのまま出します。会社に問い合わせは一応しますが、求人票で何人と出ているわけですよ。生徒はそれもわかっていて、学校の中でやめなさいというよりは、会社で選んでもらったほうがいいと思います。その会社の求める人物像というものもあるでしょうから、その辺の判断は会社でもらえればいいと思っています。」

## 4. その他

#### 【生徒の変化：フリーター観】

昔は、それこそ三、四年ぐらい前までは、フリーターやアルバイトの生活に抵抗感のない子がほとんどでした。フリーターに対する一種のあこがれみたいなものを持っていて、自分の夢を追い求めているんだというような、何か夢にすがっているような生徒が就職希望者のほとんどだったんです。1人2人は堅実な子もいましたけれども、すごく私としては危険を感じました。だから、フリーターがいかに不利かとか、生涯賃金でどのぐらい違うとか、保障がどんなに違うのかということも3年生に外の人を呼んで話をしてもらったんですが、でも3年生で聞いてもぴんとかないんです。自分である程度イメージができていて、もう少し意識を早くつけたほうがいいと3年ぐらい前に感じました。それで、1年生全員に、私がガイダンスするようになりました。今の3年生、去年もそうですけれども、フリーターでいいなんて思う子は、今はもう全然いません。フリーターはどんなによくないかということも新聞や、マスコミで話題になっている効果もあると思います。

（1年生のころの情報提供の効果というのはかなりあると）私は思います。1年生って、中学を出てきて、夢もあって、高校生活がここから始まるぞということで、いっぱ

い色々なことをやりたいと思いつつも、まだまだずっと学校生活が続くように思っている子もいます。けれども、早い子は高校を出たらすぐ働かなくちゃいけないんだという現実も意識しておく必要があります。1年生は進路学習をスタートするのにいい時期だと思います。

進路の係を多少なりともした先生は、フリーターはよくないということを研究していたり、どれだけその後、悲惨になっていくかということをご存じの方もたくさんいらっしゃるので、情報は共有していきたいと思っています。

#### 【ジョブサポーターなど、外部の支援について】

ネイルアーティストになりたいという子がいて、学校の中でもインターネットで調べたり、電話を何件もかけたりしましたが、高校を出てすぐというのはなかなか難しいです。私たちが言うよりも第三者の方から言ってもらうことで、社会の現実もちょっと見えたりもします。保護者の方も、そういう方の話を聞くことでまたちょっと冷静になることができるので、できればお願いしたいときに来ていただくとありがたいです。ケース・バイ・ケースで、この場合はちょっとアドバイスをもらえると、この子も冷静になれるかな、というケースもあります。今年はたまたまそういうことがなくてお願いはしていないんですが、去年はお願いして、おうちの方も現実をよく直視することができて、冷静に話を進めることができました。

#### 【学校が就職指導をすることの意義】

1年生のときから生徒を見ながら、どんなことを考えて、どんな経験をして、どんな興味があってという、いろいろな情報があります。生徒も、自分の生活スタイルに合わせて相談に来ます。生徒のふだんの様子もわかっている中で、いろいろな家庭的な背景もわかっていて、どんな働き方がいいのかとか、家庭的に複雑な生徒も今の時代だからたくさんいるんです。そういうことがわかっていないとできない話や、出せない情報があるので、学校が指導するほうがより現実的なアドバイスはできると思います。もちろんほんとうの職業に関するスペシャリストはたくさんいらっしゃると思うんですが、生徒の情報や、生徒自身をどれだけ知っているかということも大事だと思います。

#### 【ハローワークのインターネットサービスについて】

学校にパスワードをくれるんですが、パスワードは生徒に流してはいけないことになっているため、学校でしか見られません。生徒は家族も含めて納得して決定したいと思っているので、これはどうだ、これはどうだとあけて、そのページだけではなくて、その先、その先と、関連のものや具体的な話しを進めたいので、パスワードを高校生に公表して家庭でも見られるようにしてもらえればもう少し便利になると思います。

### 【企業に対して】

入社後1カ月なり半年たったときに、よく大学進学した生徒が母校訪問をしてくれるように、そんな形を1日でも確保してもらえれば、ほんとうはつらいことがあっても、そこで吐き出すことでまた頑張ろうという気持ちになるかもしれないと考えます。例えばその職場で孤立しているかもしれないし、母校に戻ってくるような機会が保障されているといいのかなと思います。母校じゃなくても、ハローワークでも何でも、何か新人の人たちの声を聞いてあげるようなところがあれば、ちょっとサポートしてあげるだけでもやめなくて済む子って絶対いるんじゃないかと思っています。

## (12) 長野L普通高校

### 1. 学校の概要

#### ① 沿革および学科の変遷

1909年（明治42）に長野県〇〇郡組合立〇〇農学校として設立された。その後1936年（昭和11）年には長野県〇〇郡〇〇農学校と改称、1948年（昭和23）学制改革により長野県〇〇郡〇〇農業高等学校と改称・定時制課程設置、49年県立移管、51年校名を長野県〇〇郡〇〇高等学校と改称して翌52年普通課程設置。62年定時制農業科・家庭科を普通科に転換、75年農業科募集停止、87年校名を長野県〇〇高等学校と改称して現在に至る。その間、1996年から新教育課程コース制の導入・「地域」授業の実施を行っている。

「ちょうど今年で確か10年になったかと思うんですけども、コース制であるとか、あるいは総合学習を先取りでやっておりました。総合学習は、『地域』という名前でやっておりますけれども、それが今年ちょうど10年目になりますので、ひと区切りとしてはひと区切りで。お恥ずかしい話ですけども、非常に荒れていた時代というのがございまして、そういったことへの対策で、コース制を導入したり、あるいは本当に座学が耐えきれないというような子供たちを外に連れ出して体験型でやっていこうということで、『地域』授業というのを導入してきたんですけども。」

#### ② 学級数および生徒数の推移

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
学級数	15	13	12	13	12	10	9	9	9	9	9
生徒数	428	386	404	416	403	360	352	352	340	344	329
男子	348	294	320	315	317	284	266	263	243	242	234
女子	80	92	84	101	86	76	86	89	97	102	95

### 2. 進路指導の体制とプログラム

#### ① 進路指導の体制

進路室職員3名、各学年から正担任1名、計6名の体制。

「職務としては6名で当たっております。例年、進路室常駐というような形で3名と、あとはそれぞれの学年の担任の先生の中から1名ずつの構成で進路係になっております。とはいえ、規模も小さい3クラス×3学年の9クラスの学校ですので、職員数もどんどん減っている状況で、担任の先生と私以外ですので、進路室常駐2名の先生はほかの分掌も兼ねているというような状況です。ですので、非常に忙しいという言い方を自分でするのも何なのですけども、手が回りきらないところが非常にあるかなというふうに思いますね。」

進路指導主事は校内での互選による。

「校内の教諭の中での互選により、主事を決めています。」

## ② 3年間を通じた進路指導（とくに就職指導）プログラム

1年次：地元企業見学、長期休業中の就業体験、職業観の育成

2年次：管内職安の企業見学、長期休業中の就業体験、職業観の育成

**指導のポイント**=ガイダンス等を通じて職業やそこにいたるまでの進路について考えさせる

3年次：ガイダンスにおいて就職までの実際を確認。求人票の見方・面接や作文の指導。求人票に関しては一覧表の提示、必要に応じてコンピューターによる検索・プリントアウト。

## ③ 「進路変更」とそれに対する支援・調整

2006年度は4名。就職→進学は資格が必要なケースで希望する仕事は明確だった。進学→就職は経済的理由。

「僕の段階で、相談に来てというのは4名ほどでしたかね。就職を考えていたけれども、資格が必要だなというような場合が一番多いかなと思います。資格が必要だから、勉強をもうちょっとしよう。逆もありますけれども、その場合はどちらかという、経済的な理由というのが原因になっていますかね。本人は専門学校で調理師と言いつつも、最終的にやっぱり経済的に厳しいというようなパターンでというのはあったと思います。」

「僕は希望を尊重してというふうに思いますけれども。特に就職だった子が進学に変わって、さらに4年間、学費の要るところに行かなきゃいけないというときには、そういう変更というのは結構、家庭環境というんですか、経済力の問題もあると思うんですけども、そこら辺はやっぱり。やはり生徒にも言うんだけど、スポンサーの意向は無視はできないんだからねという。(笑) すねはかじるだけかじっていいけれども、スポンサーの意向は大事だよというふうには話してはいますけれども、やはり家庭の状況というのも大変だったりして。基本的には生徒の希望をというふうに思いますけれども、場合によっては、それに沿わない場面、進学へというような場面においては、沿わないという場合もあったかなと思います。」

「進路に関する変更」という意味での「進路変更」以外に「生徒指導上の理由による退学」等の問題もある。

「校内というのは大分安定をしてきましたし、あと、クラス数がどんどん減ってきちゃったというところで生徒数が非常に減っているんですね。こじんまりとした中で指

導が行き届いているという面もあって、最近ではそんなに大きな生徒指導上の問題が起きない状態です。僕が来た前から比べても、現在のほうが非常に落ちついた状態で、授業あるいは学校活動、行事等行われているかなと思います。」

「今の3年生で117名の合格、入学ですけれども、3年、現在、99名というところまで、問題行動等含めて中退ということになりますね。進路変更者は、今年度はまだ1名も進路変更というか、中退はおりません。現3年生は2年間で18名の進路変更ですね。現2年生は、昨年1年間で9名です。昨年の3年は、1年間、3年次の中途退学はたしか1名であったかと記憶しています。」

「やめた後は多くは定時制あるいは通信制のほうへ転・編入学というような形が多いですね。以前ですと、ほんとうにそのまま、こちら辺でプラプラというような子がおったんですけれども、最近の子たちは、広域通信制を含めて、公立校も通信、定時、あるいは広域通信を、学校の通信制といったようなところに。やめた理由で一番多いのはやはり問題行動、1回でということはありませんので、度重なって、これ以上指導は難しいんじゃないかとか、そういったような判断の中で、方向転換というのが多いですね。」

#### ④ 「一人一社制」について

一人一社制を堅持。

「7月に入ってから『先生、求人票、見せてください』と来た生徒で『併願可とあるけど、2社出しちゃだめですか』という子はいましたけどもね。ですので、信頼関係の中で採用いただいているような企業さんもありますので、1人1社でお願いをしているんだよということで話をします。」

「今年の求人票の一覧が、ちょうど一昨日届きましたので、きのう、終業式の後だったんですけれども、就職希望者に配付しましたが、そこでも再確認という形で、10月16日以降、複数応募が可になってくるけれども、君たちが希望する企業は、この地区の企業さんということですから、先輩が行っていたりだとか、そういうところからやはり生徒たちは選びますので、併願というのは本校としては考えていませんということでお話をしました。」

校内選考会は8月下旬。通常は8月25日前後。選考に当たっては進路指導部・学年で検討、それ以前に主事面接、会社見学等を通じて意思の確認を行う。

「8月25日前後に校内選考をしますね。選考会という名前がついていますけれども、実際はその前の段階で、割り振りと言うと変な言い方をするようでも、調整と言うと変な言い方ですけれども、ある程度目星をつけておいて、実際の会議の中では確認の意味合いが強くなるということですね。」

⑤ 「学校卒業未進学・未就職（フリーター）」に対する指導と問題点

なるべく出さないように努力しているが、やむを得ずそうな生徒は例年若干名存在する。今年（2007年）春は女子1名、男子2名がフリーターになった。欠席が多く就職試験不合格になったのが2名、もう一人は発達障害が疑われるような生徒。年度を越えると旧担任を通じて様子を確認するようにしているが、本人の積極的な相談がなければ対応は難しい。

「去年は女の子が1名、男の子が2名、フリーターという形になってしまいました。ちょっと欠席数自体が大分多かったもので、まあ、就職で送ってもちょっと厳しいのかなというふうには思ったんですけども。『もういい、私』というような感じで、2月に入ってから、登校日、あるいは呼んで、話はしたんですけども『先生、少しフラフラして考えてみるよ』なんて言いながら、実は先週、僕、出張でいなかった日に顔を出したなんて言って。ほんとうにまさにフリーター状態というか、フリーアルバイトの状態で『仕事は、アルバイトだけど、仕事には毎日ちゃんと行っているよ』なんて言って、帰っていったと聞きましたけれども。」

「男子の2人のほうの1名は、成績も非常に優秀で、欠席もなくという子だったんですけども、ちょっとコミュニケーション能力に難があってというようなことで、この子も求人票を送る段階で、送り先の企業さんに僕は実際に行って『こういう子なんですけども、どうでしょうか』という相談をした上で、応募しました。で、担当の方も『じゃあ、成績見ても、先生、これ、立派な成績で』と言うぐらいの子でしたので『じゃあ、先生、ぜひ気が狂ったぐらいのテンションの高さで寄越してください』なんて言われて、行ったんですが、やはりうまく話ができなくてという形で終わっちゃいました。ご家庭の事情もあって、進学は厳しいということで、幾つかその後、こんな仕事はどうだという形で紹介はしたんですけども、本人がもうペしゃんこな状態になっちゃって。喪失して、意欲が減退してしまったというところかなと思いますけれども。今は職業訓練、市で行っている職業訓練に通ってというような、確認を受けたりというようなことだと。」



### 3. 過去10年間の卒業生の進路

#### ① 進路概況

年度		卒業者数	進学者数				就職者数					家居その他
			大学	短大	専修学校等	小計	管内	県内	県外	公務員	小計	
1997	男子	127	7	8	50	65	36	8	1	2	47	15
	女子	23	1	2	4	7	11	2	1	0	14	2
	計	150	8	10	54	72	47	10	2	2	61	17
1998	男子	85	5	7	14	26	33	14	2	0	49	10
	女子	28	0	6	4	10	9	2	0	0	11	7
	計	113	5	13	18	36	42	16	2	0	60	17
1999	男子	92	11	8	35	54	23	3	2	0	28	10
	女子	17	1	1	3	5	7	2	0	0	9	3
	計	109	12	9	38	59	30	5	2	0	37	13
2000	男子	76	7	9	22	38	23	4	5	0	32	6
	女子	34	0	6	10	16	12	3	0	0	15	3
	計	110	7	15	32	54	35	7	5	0	47	9
2001	男子	114	24	15	42	81	22	1	5	0	28	9
	女子	24	0	7	6	13	9	1	1	0	11	7
	計	138	24	22	48	94	31	2	6	0	39	16
2002	男子	92	11	1	51	63	14	2	1	1	18	11
	女子	29	1	2	6	9	9	1	0	0	10	10
	計	121	12	3	57	72	23	3	1	1	28	21
2003	男子	87	16	6	48	70	13	1	0	0	14	3
	女子	23	2	5	10	17	2	1	0	0	3	3
	計	110	18	11	58	87	15	2	0	0	17	6
2004	男子	97	20	8	43	71	16	3	0	1	20	5
	女子	22	1	6	6	13	5	1	0	0	6	3
	計	119	21	14	49	84	21	4	0	1	26	8
2005	男子	72	18	4	29	51	13	3	1	0	17	4
	女子	29	2	11	8	21	6	0	0	0	6	2
	計	101	20	15	37	72	19	3	1	0	23	6
2006	男子	82	15	3	43	61	12	3	0	2	17	4
	女子	29	1	2	12	15	10	1	0	0	11	3
	計	111	16	5	55	76	22	4	0	2	28	7

#### ② 進路変更の状況

実数に関しては不明。その都度、本人・保護者・担任と共に対応する。

#### ③ 生徒の進路選択意識や職業観の変化

フリーターでよしとする雰囲気はなくなったと思う。

#### 4. 求人動向

① 求人企業数・業種・規模・所在地などの企業属性、求人職種の推移およびその特徴  
資料散逸につき不明（学校の回答）。ただし、傾向として製造業の求人は多い。不況時でも理美容、看護助手の求人はあった。

② 企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）

「指定校」ではないが、地元企業を中心に本校からぜひ採りたいといった声は聞かれるし、実際に推薦すると採用に繋がる場合が多い。昨年（2006年）今年（2007年）と求人再開する企業も多く、その場合本校卒業生がしっかりした人物で、訪問いただく場合も多い。

③ 実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

量・質ともに大きな変化はないが、現状維持を目指すため会社訪問や推薦生徒の精選によりそれを維持している。

④ 学校推薦の効力

不明。

⑤ 学校の求人開拓

各学年での企業見学を通じ、本校生徒の実態をよく見ていただき、そこから求人に関がった事例がある。

生徒の希望により相手先企業に求人を依頼して、求人票をいただくこともある。昨年度同様、今年度も何件か問い合わせをした企業がある。

⑥ 求人の質について分類して生徒に提示しているか？

卒業生の応募の状況や離職実態を基に、そのままの様子を生徒に話すようにしている。

⑦ 学校は求人受理のときにどれくらい企業等について知る機会があるか？

実態としては分からない部分も多く、訪問時に見学をお願いしている。例年求人をいただく企業は卒業生も多く就職しているので、そこからの情報も有益である。

#### 5. 今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について

① 高校における職業紹介業務の法的位置づけ

職業安定法33条の2。

② 今後の進路指導体制・プログラムの変化はあるか？

現状を大きく外れることはない。それは、本校に入学する生徒の実態（家庭環境を含む）が大きく変化する可能性が低いからである。本校生徒は、就職にせよ進学にせよ自宅を離れることを望む者は少なく、近隣の進路先を選択する場合がほとんどである。そのような状況下で進路（就職）指導の方向性が大きく変化する可能性は低いと言わざるを得ない。

③ ハローワーク・安定行政に望むこと

昨年は1名の生徒が職安のジョブサポーターに面接指導（カウンセリング）でお世話になった。外部から専門家が入ることに対しての抵抗はない。生徒・保護者の状況を勘案して柔軟に対応したい。

「カウンセリングというか、アドバイスというか、そういう形でお話をいただきましたね。僕はお願いしてよかったなど。生徒本人も、最初、緊張していましたが、大分しっかりと、自分の仕事先の方に、あるいは職務担当の方に伝えることはできるようになってきましたので、非常によかったなど、いい人に当たったのかなというふうには、僕自身は思っていますけれども。」

ハローワークでの就職活動に関しては、一般向け求人に高校生が応募するのは採用に際して選考基準の曖昧化を招く可能性があるので勧めてはいない。

## (13) 長野N商業高校

### 1. 学校の概要

明治33年創立、107年の歴史のある商業高等学校。運動部も盛んで、インターハイ出場も多く、又、文化系クラブも盛んで全国大会にも多数出場し各種入賞を果たしています。入学時から商業科（ビジネス類型、情報類型：平成19年度開設）会計科に分かれ、現在全日制は15クラス（各学年5クラス、生徒数606名）であり、20年前に比べ少子化傾向にあり半減しています。

本校の特徴は販売実習を商業教育の根幹にすえ、大正5年の「第1回全国名産品実習販売」を起源として本年「○○生の笑顔とまごころで創る 日本一のデパート」を全面に「第83回○○デパート」が開催されます。

### 2. 10年間の進路の状況

現在、卒業生のおよそ3分の1は就職しています。特に、2002年～2005年には、30%未満に落ち込みました。この時代は、高校生の就職状況が超氷河期の時代であったように思います。就職者数の変動には各年度の社会経済現象が如実に現れていると思います。

図表 進路の状況

	97	98	99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学	47	63	38	63	52	64	66	52	54	58
短期大学	76	68	48	44	32	38	56	49	42	33
就職	115	90	81	88	88	73	65	69	66	72
専門・各種	64	67	75	73	87	91	80	92	68	71
自営・家居	12	13	17	2	1	1	3	7	5	6
進学未定	0	5	7	8	10	11	4			
合計	314	306	266	278	270	278	274	269	235	240
就職率	36.6%	29.4%	30.5%	31.7%	32.6%	26.3%	23.7%	25.7%	28.1%	30.0%

本校の進路動向を考えるにあたり、就職及び進学に限らず、進路指導主事が全員の生徒と面接するようにしています。生徒個人に進路指導票（1年次、2年次、3年次1学期の成績・欠席日数・部活等を記入・写真付）を作成させ、それを基に5月～6月に全員と面接し、進路希望を確認する。私は就職が中心ですが、進路指導主事として全生徒を掌握しなければいけませんので、できる限り早めに生徒と面談するようにしています。各クラスに時間配当して、今週は1組、次の週は2組とって曜日を指定します。全員面接をしなければならないと思います。正直の所、私一人で全員をやり毎日5～10人位実施します。何故なら3年生全員授業を教えていませんので名前と顔、希望が一致しませんので面接を実施しています。時期的に「君は大丈夫だろう」「君はチョツト無理だな……」と言うことで判断し指導をします。無理な者は無理とハッキリ、ズバツと言っ

てやらなければ生徒自身迷い逆に可哀想という感じがします。若い担任の先生が多いせいいかどうでも進路指導主事の責任は大きくなります。今の保護者は高度成長時代の年代であり、どうしても子供に対し期待感を持っています。出来るだけ生徒と面接をし良いところへ導かせるよう努力はしているのですが、果たして生徒、保護者の期待通りの結果が出たのかは疑問に思います。

毎年思うことは、生徒が行った就職先で辞めずに一生懸命働いているのか、4月、5月には、アフターケアに出向くようにしています。出向いて頑張っていれば一安心、離職していれば私の指導が不味かったのかと心の中で葛藤します。

### 【未定者】

フリーター・ニート・アルバイトは作りたくないんです。できる限り生徒と話し合いを持つたり保護者と話し合うように考えてはいるんですが、しかし、中には毎年1～2名程はいるんです。現在の保護者と、昔の保護者とは違ってきますね。昔の保護者は、是が非でも就職をさせたいと子供に強い関心と意志を持って指導。現在の親はどうでしょうかね。子供の意志を尊重させてやり働きたくなければアルバイトでもと現代っ子気質でしょうか……保護者が毎年見受けられるようになってきています。学校側で指導しても家庭でこのような指導方針ならばとギャップに悩む場合もあります。でも私としては未定者をつくりたくないんです。

進路指導主事としては、ここの部分が一番大切であると思ひ一番の力の見せどころだと思ひます。一次試験は誰がやっても同じで試験に落ちた生徒を如何にフォローをしてやるのが本当の意味での進路指導ではないかと思ひます。如何に企業とコンタクトがあるかということが一番大切ではないかと思ひます。

### 【就職】

生徒は寄せられた求人票を個人で書き写し、希望企業の企業見学に複数参加して希望を出し、校内選考会議を経て就職試験に望む。求人票は主として高校に直接寄せられたものを使っているが、インターネットサービスで提供されている求人票も生徒に提供しています。求人の解禁以前から、昨年度の求人のコピーを各クラスに提供し、本年度分の求人票がきたあとは、生徒に対し「白紙の求人票を持って、自分で書き込みなさい」家で良く相談してきなさい。何故ならば「目で追っかける求人票」と、「自分の手で書いた求人票」とは違います。それによって、何ていうんですか、企業をしっかりと自分でも把握できるという利点も有りますし、面接の時の参考資料にもなるんです。全く白紙のものを進路室に別刷りして置き用意してあるんですよ。

### 【求人の変化】

昨年度よりは「いざなぎ景気」多少は良いかと、製造は良いと思いますが本校のような専門高校では特に女子の就職希望で多く事務職願望が強い。昨年が74名の就職で、半数が事務職に入ったのですが本年度はどうですか、まだ出だしが遅いような気がします。夏休み以後に期待をしています。創立107年伝統の重みというか、歴史ですかね。地元企業の経営者が卒業生であったり、先輩諸氏、人事担当をやっていたりと非常にラッキーな部分が沢山ありましたが、だんだん若い世代になり普通高校から大学進学へ卒業後親の跡を継ぐ。昔ほどの〇〇商業高校の看板は厳しくなっているという感はします。特に一番大きなものは昭和63年度以降本県は金融機関の高卒採用は無しなんです。企業も人数的に縮小傾向にありまた、時代により「量から質へ」と変化しより厳しいものになっています。求人数は製造系は増加傾向にありますが、事務系は減少傾向にあります。本校にとっては厳しい面はあります。

### 【企業見学】

5社位は必ず企業見学しなさいと指導します。先程お見せしたように、これです。この用紙に希望の5社を提出させるんですよ。例えば、生徒は5社位持って来ます。ある企業に5～6人の希望が出ます。そして、企業に電話を掛け日程を設定して希望者全員一緒に企業見学に行かせます。企業側に個人毎に行ったら仕事に差し支えますので全員まとめてやってもらうことにしております。私自身、多少企業を知っていると云いつつ、やはり生徒が直接目で見てその企業を確かめる事により判断できるかと思います。同時に離職率の低下に繋がると思います。8月の中頃位までに9割方廻ります。進路指導とすればこの部分が大切であり又大変だと思います。

生徒には、企業見学について下記の事項を徹底させます。企業見学も就職試験と同じであり、本校の生徒として自覚を持って行動するように。

- ・鞆、筆記用具持参！
- ・服装、頭髪等みだしなみをしっかりと！
- ・15分前行動！
- ・挨拶、礼儀等をしっかりと！
- ・1つは必ず質問をすること！
- ・企業見学が終わったら必ず連絡を！（進路指導主事の携帯へ）

### 【校内選考】

進路ガイドブックには「企業推薦順位は、学業成績・日頃の生活態度(出欠状況・服装・頭髪等)・求人側の条件・検定資格等を考慮して決定する」と明確な選考方針が示されており、10年前と変更はない。校内選考は、生徒に家庭で相談及び夏休みに企業見学の結

果、第1希望企業～第5希望企業を提出させます。例えば、〇〇〇電力株式会社に5人の希望者が出た場合、学業成績・日頃の生活態度(出欠状況・服装・頭髪等)・求人側の条件・検定資格・面接の結果等を参考にして決定することになります。正直の所、一個人の将来が掛かっており慎重に考えてやらなければなりません。進路指導主事の立場で学年会に原案を示しそこで希望企業先が決定します。しかし、選考の中にも悩む問題もあります。今時の子供は、良い意味でも、悪い意味でも、成績はあけっ広げで私は学年で〇番、と全員が成績が筒抜けなんです。なぜ私が校内選考に落ちて何故あの方が校内選考を通ったのかとそういう問題も起こる場合もあります。そんな場合は懇切丁寧に話をして納得させます。

(ある県内有名企業を例にとると)事務系になりますので、やはり成績だけでしょうね。販売職がおとなしい生徒が果たして販売に向いているか疑問です。

(事務職だったら大抵成績で間違いがないところだと)そうですね。成績が0.1位の差ならばクラブ、検定、生活態度を見たりします。何にでも頑張ってきた生徒は成績も良いですし、普段の日常生活もきちんとしています。(例えば〇〇デパートの取締役等)

どうしても成績で判断せざるをえないですね。だから厳しい部分もある。できるだけ生徒がリタイヤしないような部分で指導しなければいけないかなと思います。また、長年進路指導に携わっていると、長年、人事との付き合い、或いは、教え子が課長、係長等の役職に就いておりそういう点で非常に有利に就職を進めることができます。有り難い事だと思います。(硬式野球部、卓球部、バドミントン部、ソフトボール部等の指名もあります)

私自身大した人脈はないんですが周りの人から助けられています。

(生徒を自信を持って斡旋は)できます。また、そうしないと来年、再来年に影響します。生徒を送った結果、何だ！〇〇商業高校はこんな生徒を送ってくるのか。企業との信頼関係にあり、企業にマッチした生徒を送らなければなりません。リタイヤする生徒もいます。私の生徒への見る目がなかったということで、反省し次年度の参考資料にします。当然企業にも頭を下げに行かなければなりません、企業側も「社員として育てられなくて申し訳けなかった」と電話を頂いたり直接来校していただいております。

### 【最終的な受験先】

(過去に卒業生が行った企業が多いのですか)そうですね。本校は今年で創立107年の学校ですし、訪問すると本校の卒業生が多いですね。全然関係のない新しい企業からも求人依頼があります。

創立107年の伝統の重みか、歴史ですかね。本校にとって有利なのは、卒業生が地元の企業に輩出し実績を上げている。又、私が55年～平成元年の10年間勤務をしていましたので、教え子が、課長、課長代理、係長と役職に就いており非常に有利に物事を運ぶ事

ができます。

生徒には、就職試験について下記の事項を徹底させます。本校の生徒として自覚を持って行動するように。

- ・鞆、筆記用具持参！
- ・服装、頭髪等みだしなみをしっかりと！
- ・15分前行動！
- ・挨拶、礼儀等をしっかりと！
- ・就職試験が終わったら必ず連絡を！（進路指導主事の携帯へ）

私も生徒から電話がきましたら必ず企業側に連絡をするようにしています。

内容的にはこんなやりとりを企業側します。

「本日は本校生徒に就職試験の受験機会を与えて頂き有り難う御座いました。今、生徒より電話報告がありました。試験の内容は非常に難しく、面接は上がってしまって何を云ったか解りませんでした」と人事担当者に連絡しますと「いやそんなことはありませんでした」返答を頂くと結果は「内定合格」という結果になります。

#### 【実績企業への働きかけ】

私は色々な意味で自信がありませんので、できる限り各企業廻りをしています。本年度は百社近く企業を廻りました。（5月～7月頃まで）大事な生徒の一生の事ですし安易に生徒に企業選択をしてほしくない。私が目で見えて判断でき、話ができるようにするために私の自己満足かも知れません。その結果、企業には働きかけができると思います。

生徒の中にはどうしても事務職に就きたい！と強い希望を持っている生徒がいます。成績がよく、一生懸命クラブもやり（全国大会出場）、性格もよし、しかし校内選考に落ちたしかし、どこかには入れなければならない。知っている企業に手当たり次第電話を掛けたり、直接企業に訪問したり、校内の先生方をお願いしたり、親戚とか、知っている人が声を掛けてもらえないか、という話はします。

#### 【就職が難しい生徒】

毎年2～3人でしょうね。全国大会に出たり、検定も沢山持っていて、やはり推薦で、成績で判断されて落ちる生徒もいるわけですよ。だからそういう生徒は、何かやってやらなければ可愛そうなんです。だから、進路指導主事として最後に落ちこちた生徒にこの企業は、という隠し球といっちはいけないんですが、何社か持っていなければなりません。何だ！学校は何も面倒を見てくれないということに成ってしまいますのでそういう企業は、とっておかないといけません。（後から出てくる求人）あります。これがちょっと難しいんですね。こんないい企業が求人に来るんですよ。生徒は全員内定を頂いたり、また、決まっていなくても、変な生徒は送れない。（次年度の関係もあり）



仕方なく本校卒業の短大生を送ったり、リタイヤした生徒もいます。この企業に就職したのですが、イジメにあってどうしても辞めざるをいかなかった。(早期離職の相談)困るんです。私が一生懸命世話したのに簡単に辞めるなよといたいのですが……相談に来ますと就職を斡旋します。(今年度3件ありました)

### 3. キャリア教育と進路指導体制

本校では、原則的には校務分掌は3年で交代とするというルールがあり、進路指導主事を長年継続することはあまりありませんが、人脈が増えるそういう意味では、やはり短期間で終わるよりはできる限り長くやっていた方が子供にとっては有利じゃないですかね。私はそう思いますかね。

図表 進路計画（一部抜粋）

	全体	就職
4月	第1回 進路希望調査 進路講話	
5月	進路適性検査	個別面談
6月	第2回 進路希望調査	個別面談 求人票の見方指導 模試・産業事情視察
7月	三者面談	求人票受付開始 求人資料作成配布 企業見学 個別面談
8月	第3回 進路希望調査	企業見学 個別面談 校内選考会議
9月		応募書類発送 面接指導・激例会 就職試験開始 受験報告書提出
10月		未定者指導 二社受験開始
11月		未定者指導 近況報告
12月		未定者指導 ビジネスマナー指導
1月		未定者指導
2月		未定者指導
3月		未定者指導

### 【インターンシップ】

〇〇デパートでやるんですよ。各売り場の特色を生かせるために各商店に研修に行き、商品知識、商品の性能、たこ焼き、商品の包装、商品の販売方法、商品の陳列等体験し覚えて来ます。私もおそばの売り場で〇〇そばで5日修行してきました。(今年は行きませんが)生徒達を見ますと授業より生き生きとやっており「生きた真の教育」だと思います。昨年度の売上金額は2600万円でした。株式会社組織ですし、生徒は入学当初より500円の出資で株主に成ります。(卒業生と名義書換えです)株主総会で終了です。

会計科がありますので、3年次、会計事務所に3日間研修してきます。

## 4. その他

### 【生徒の変化】

以前の子供達と現在の子供達を比較してみますと、大きく変化してきています。というのは、〇〇デパートに見られるように、多様化した現在生徒は、順次変化してきています。

昔の子供達というのは、〇〇デパート、今でも生徒はそうなんですが、何ですか自分の持ち場というものを責任をもってやりましたよ。そして私たちが指導するんじゃないんですよ。自分たちの「〇〇デパート」自らのものですから、自分たちで仲間を指導しているんです。今は職員が手を多少入れなければ出来なくなりましたね。昔の子供達は赤字でもいいんだと。でも、私たちは勉強のために〇〇デパートをやるんだという気持ちがあったんですよ。今の子供達はただ売ればよい考えてやっているのではないかと思います。私たち進路指導をやっていますとさすが〇〇商業高校ですね。デパートを経験していることは素晴らしいことですね。そういう部分があるんですよ。生徒が変化しても評価は高いですよ。

### 【進路希望の変化】

数年前までは、商業高校卒業生は事務職(金融、営業事務、事務等)に希望が集中しましたが、何時間もデスクワークは嫌だという生徒が多くなってきたように思います。私は企業さんに何時もこういう事を言うんです。事務という職業は「会社の顔」であり「会社の代表」なんですよ、顧客の方が来てこういう商品をください、この商品の性能はと言った場合、社員及び顧客が首を傾げたらその企業は信用ゼロなんですよ。高卒が何が出来るんでしょうかね、高校生は事務職で募集をしないで製造企業ならば製造で募集をし半年或いは1年後に適性を見て事務職へ上げるなりして下さいとよく言うんですが企業側はやはり……集まらないと言うんです。

それがここ数年生徒の考え方も変化して参りましたね。気質も。デスクワークは嫌だ！だから製造でいいと。そして、製造で入社し適性を見て事務へ上げてもらうならそれで

結構ですという。子供達は変わってきました。先生、私はやはり事務に向いていないよねという子が多数見受けられました。私も生徒の希望調査の結果企業廻りをし事務職を頂いてきたのに希望出さない生徒もおり困った場合があります。各企業に出向いて頭を下げなければならない状況下におかれた場合もあります。ただ、企業はこういうことをいうんですよ。さすが、〇〇商業高校ですね。半年後、1年後位に、事務職にあげます。それは生徒には言いませんが。やはり適性を見て、〇〇商業高校だからといって事務職に向いているかどうか解りません。その中で適性を見てこの子は、総務向き、経理向き、営業向き等判断して、よかったら。先の話に戻しますが、事務で採用しますが、半年間は製造にいてもらいます。半年後、企業の方が来校し先生困りました。事務に上げたのですが、本人は事務に回りたくない。長時間のデスクワークは嫌ですと。どうしても身体を動かす方がいいのでと固持されて困っていますと。全部が全部とは言いませんが昔と変わってきていますね。今の子供達は机に座ってじっとなんていうことはできないんでしょうね。

## (14) 長野M工業高校

### 1. 学校の概要

#### ①学校の沿革および学科の変遷

前身は1918年開校の県立工業学校で、戦後の学生改革により定時制併設の県立工業高校として発足。当初の学科構成は「機械科」、「電気科」、「工業化学科」、「土木科」、「建築科」の5学科であったが、1987年には工業科学科を1学級減じ「情報技術科」が新設され、更に1996年には機械科1学級減じて「環境システム科」が新設された。また2001年には電気科が1学級減となり、現在の7学科7学級構成となっている。（定時制については、全日制よりも早くから学科の廃止や統合が実施され、現在は「基礎工学科」と「建築学科」各1学級構成となっているが、以下の聞き取り調査は専ら全日制の生徒を対象に行なっている。）

生徒は学科ごとに募集。環境システム科は毎年「エコ・カー」の全国大会に出場しており、自動車造りを夢見る中学生に人気がある。情報技術科は7科の中でも優秀な生徒が多く入学することもあって卒業後の進路も進学希望者がほとんどで、就職者は毎年数名である。

表1に平成8年年度以降平成19年度までの生徒数の推移を、また表2に中途転・退学者数の推移を示した。高校3年間の中途転・退学者率は最大8.6パーセント（平成11年度卒群）、最小が2.8パーセント（平成16年度卒群）で年度によりかなり変動している。

表1 生徒数の推移

各年5月	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1年	323	315	324	328	329	287	283	286	288	287	286	283
2年	320	319	301	314	319	325	288	285	277	284	282	280
3年	297	303	305	293	305	309	312	278	279	271	281	276
卒業生	288	300	300	288	303	305	309	277	275	269	277	未定

注：平成13年度から、電気科が2クラス(80人)から1クラス（この年は41人）に減少。なお女子生徒が占める割合は例年1割前後である。

表2 中退者数の推移

卒業年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
中途退学者数	23	27	21	23	20	10	8	17	11
中途退学率	7.1	8.6	6.5	7.0	6.1	3.5	2.8	5.9	3.8

\*1 中途退学者数＝入学時の生徒数－卒業生数

2007年4月時点の卒業生総数は、全日制が凡そ1万九千人、定時制は3千3百人に達し、当校出身者が活躍している企業からの求人が少なからずある。

## ②卒業生の進路

### 【進路（「就職」・「進学」・「フリーター」）構成の推移】

平成7年度から平成18年度まで、12年間の「学校要覧」より作成した卒業生の進路の推移を表3に示す。平成7年度群では就職者率は57.2パーセントと過半数を占めていたが、平成18年度卒群のそれは33.2パーセントで、卒業生の1/3にまで減じている。それに代わって進学者が増えているわけであるが、中でもとりわけ4年制大学への進学率は、平成12年度卒群以降就職者比率と拮抗、もしくはそれを上回る値となっている。

表3 卒業後の進路の推移

卒業年度	平成7年	平成8年	平成9年	平成10年	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
<b>卒業者</b>	<b>306</b>	<b>288</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>288</b>	<b>303</b>	<b>305</b>	<b>309</b>	<b>277</b>	<b>275</b>	<b>269</b>	<b>277</b>
<b>就職者(注1)</b>	<b>175</b>	<b>109</b>	<b>141</b>	<b>126</b>	<b>88</b>	<b>96</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>93</b>	<b>77</b>	<b>89</b>	<b>92</b>
民間企業	161	106	141	119	81	90	72	79	89	73	85	85
自営	4	0	2	2	3	3	2	2	0	2	4	4
公務員	10	3	9	5	4	3	6	5	4	2	0	3
<b>進学者(注2)</b>	<b>124</b>	<b>167</b>	<b>156</b>	<b>164</b>	<b>190</b>	<b>196</b>	<b>215</b>	<b>210</b>	<b>181</b>	<b>197</b>	<b>178</b>	<b>185</b>
4年制大学	34	35	27	44	62	88	114	97	95	79	75	111
短大	33	36	38	44	40	36	27	31	6	11	12	5
専門学校	60	80	89	76	83	77	75	85	91	98	91	73
<b>家居者(注3)</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
就職者率(注4)	57.2	37.8	47.0	42.0	30.6	31.7	26.2	27.8	33.6	28.0	33.1	33.2
4年制大学進学率	11.1	12.2	9.0	14.7	21.5	29.0	37.4	31.4	34.3	28.7	27.9	40.1
フリーター率(注5)	2.3	4.2	1.0	3.3	3.8	3.6	3.3	4.2	1.1	0.4	0.7	0.0

注1 「就職者」には、平成7年度3名、平成8年度1名、平成9年度2名、平成10年度1名、平成11年度1名の「就職・進学者」をそれぞれ含めている。

注2 「進学」の内訳は現役進学者の内定者数である。複数校受験者のため、内定者数は進学希望者数よりも多くなることがある。

注3 「アルバイト・未定」を含む

注4 就職率＝就職者/卒業者×100

注5 フリーター率＝家居/卒業者×100

進学の仕方を見ると、「一般」受験による進学は希で、「工業科」推薦や「指定校」推薦など、推薦による進学がほとんどである。伝統ある工業高校として長い間「就職に有利な高校」を売りにしてきたが、最近ではむしろ、「推薦」制度を通じて工業系の大学に入学し易い「進学校」への変身を図っているかのようである。「学科長は危機感を感じていますね、確実に。いくら伝統があっても、生徒の質は下がってくるし、応募してくる生徒の数も減ってきているじゃないか。もっといい中学生を集めて、大学進学も就職も、両方もっと良くしたい」ということで、今年はじめて学校案内のパンフレットを作ったばかりとのこと。

なお本校の過去12年間のフリーター率は最大でも4.2パーセントで、深刻な問題とはなっていない。

## 2. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

### ①進路指導の体制

現在、進路指導専任は就職担当が4人（機械科、情報技術科、工業化学科、建築学科各1名といずれも工業科の先生）、進学担当4人（工業科と普通科の先生が担当）。「就職」指導担当と「進学指導」担当とは部屋が別である。

進路指導部長の教員歴は37年。本校に来てから3年目であるが、25年程前、進学率が20パーセント位だった頃にも、本校で勤務していた経験がある。

誰が進路担当になるかは「校務分掌の一つですから、あなたがとても向いているとか、向いていないとか、全く関係なく、担当する。担当してからはもう大変なわけでごさいます。私は2年目になります。ほとんど経験もない中で授業を持ちながら活動している状況です……、（授業は週）18時間、今日も4時間連続でありました。」

校務分掌の任期は3年（長野県の高校全般に共通）。「それを延ばして4年やるという方は、一人もおられません」。

### 【進路変更】

就職か進学か、生徒の進路は2年生のときに大雑把に分かれる。進路変更は少ない。進学から就職への変更は、「3年の1学期のときにはそう動かないと思っているのですが……いろいろな説明をする中で、親にも理解していただいていると思います……。経済的な問題が現実的の段階になったときに起きます。大学はこんなにお金がかかるのか？我が家はそこまでは無理だから、頼むから就職してくれ、というようなケースが毎年2、3名出ます。」その逆の、「就職の子が進学に切り替えるのは、狙ったところを落ちたケース。これも年に数名程度です。」

### 【校内選考/一人一社制】

8月に入ってから会社見学に生かせ、8月21日に校内選考をして、実際の出願先を決める。校内選考は「就職」担当と担任が行なう。選考の基準は成績と出席状況。「本人がその会社についてどの程度調べているか、担任からも話を聞いて、特に条件が付けられていない会社については、その場で相談して決める。」「一人一社制で紹介している。」

高校に来た求人枠は一人だけれど、複数の生徒が行きたいというケースは「ありますよ。去年はなかったですが、その前の年はありました。二人しか採らないというところに4人送ったとか。『なぜ校内選考しなかったんですか』と聞いてみたところ『親から強い要望がでたので、係りがどうしようもなかった』というのです。子どもはこの会社でいいと言い、我々（学校側）もそこでいいと言っても、親がだめと言ったらダメですからね。でも、私が担当するようになってからは、それは極力避けています」

### 【会社見学】

「会社見学は、遠くは名古屋とか、東京方面まで行きます……。 お父さんやお母さんが努力されて、本人を乗せてでも、工場の周りに行かせて見てはどうでしょうかと、学校としては就職前にまず確認してこいと会社見学をさせています」。

「去年、3社ぐらいはぜひ見たいという子がおりましたが、基本的には一社にしてくださいと……。 (見学先を一社に絞り込ませるのには) 理由がありまして、見学に行った生徒が軽い気持ちで見てきました。残念ながら不合格となってしまう、それからは、態度があまり良くなかったり、服装等のチェックをされていることを指導し、ぜひ真剣勝負で見てこい」と強調しています。

### 【県外就職への働きかけ】

公共職業安定所管内の高校で「県外」就職者が2桁出ているのは本校だけである。「PTA総会の時などに『ぜひ県外に出しましょう』などとは言いますが、だからといってとりたてて県外就職に重点を置いた指導はしてはいません……。 去年は16名が県外でしたが、純粋に県外に出たのは8名です。本社は名古屋にあっても、勤務先の営業所は県内の〇〇市にあたりするんです。」

### 【「部活」は就職に有利か】

『部活をしていると就職に有利』、という風に言われますよね。しかし私どもはあまり。そうは思っていません。確かに学校は部活に相当力を入れているつもりで、生徒の凡そ8割は部活に参加していますが……。 去年は、何名かが『部活をやっている割にはちょっと歯切れが悪いね』と言われて、落ちてきました。会話ができないといわれた子が一人、『見学している割には、何をやりたいのか答えられなかった』とか、『おとなし過ぎる』といわれた子がいました。」

## 3. 就職応募 / 内定状況

### ①求人状況

「(理・美容業とかラーメン店との飲食業やパチンコ店等のアミューズメント産業からの求人は除外して) あくまでも工業高校の生徒として受け付けてくれる会社の数は、今400社ほど。除外した分を含めると、優に500社は超えます。」 求人は昨年から増えた。一昨年と比べ60パーセントほど増えたが、今年も更に増えている。但し、土木科、建築科関連の求人については「5年前、長野県は元気がありませんでした。土木については求人も出てきましたが、建築は相変わらず、求人はなかなかありません。」

求人票は郵送が多い。来校して届けてくれる方は昨年と今年とでそう差はなく、郵送の1/3程度。求人票を持参する会社は、ずっと『お付き合いのある会社』もあれば、新し

く高卒の採用を始めるようなところも、また、県内・県外を問わずに来る。

### 【実績企業】

以前からつながりがある（いわゆる実績のある）」会社は大切にしたいが、その数は「そんなに多くはないとお答えしたほうがいいかな……20～30位。コンスタントに採っていただけるし、毎年声をかけていただけるけど、必ずしもこちらから毎年行っているわけではありません。ただ、うちの生徒だったら安心だみたいなところはありますね。（この地域の）会社のトップにほとんどOBがいますので、『ぜひ一人採って来いといわれたので来た』とかですね。『何が何でも一人』と言われても、『わかりました』とはお答えできません。」「基本的には、できるだけ一社に一人を考えています。そう言わずに一社に5人も10人も行っていただくと、私の方も楽なんですけれど、そうはなかなかいきませんね。」

### ②就職内定状況

こうした企業に生徒を推薦したからといっても、必ずしも無条件に採用されるわけではない。「やはり、企業は企業でテストをされるでしょうし……。昨年は何人も落ちています。どうしてこんなにも大勢いるんだ、と言うくらい、落ちています。（採用選考解禁後の最初の選考で、第一志望の会社には）就職希望者の20パーセント前後まで、落ちています……。家庭からの就職希望が強い（超一流の）会社で10名も募集しているような場合には、いろいろな高校の生徒と競合していますから。」

卒業までにほとんど就職先は決まっていく。しかし「昨年は2ヶ所落ちた子が3人いました。3回目には受かりました。」それでも内定時期が卒業間近まで長引くことはない。

また、これまで工業高校に来ていないタイプの求人を希望する生徒もいる。

「販売の仕事をしたいと言うことで。うちの高校には販売の求人がないわけですよ……。本人が探してきた小さな冊子から調べて私が電話すると、アルバイトでとりあえず3月まで来てくれ、4月からは無試験で採用しますと……。職安にも、こうした（新規高卒向けの）求人は来ていません。学校としては変なところに行かせたくないんですが、本人は頑として聞きません。で、その方式で行きました……。男の子です。」

公務員関係の受験者が平成12年以降大幅に減っているのは、「（3年前に本校に赴任してきたので、それ以前のことは解らないが）昨年からずいぶんPRしているんですが……。多分、想像するのは、受けても受からないということで止めた子が多いんじゃないかと。」公務員の採用試験の結果が判るのは、「遅い場合、11月」。この子達はそれまで民間企業への応募は出来ないが「親が（公務員を）狙えというから狙う。ダメだったら、その段階で残っている求人はいこうというのが一つと、専門学校へ行くというのがもう一つ。4年



生の大学に行くのは、まずいない。」

### ③卒業生に対する就職サービス

「卒業生が、今、4人ほど相談にきています。今年卒業した子が一人、去年が2人、3年前が1人。今、段取りをしています……。ただ『やめてきちゃいました』とか、『病気になった』とか『皮膚にいろいろできちゃったので（やめました）』とか、そんな理由です……。最初、ハローワークさんに行ったようなんですが、温かく扱ってもらえなかったようで、高校にやって来たということのようです……。この部屋（進路指導室）で『求人情報をじっくり見なさい』ということで、勝手に再就職口を捜させました。そして、その子が見つけた求人企業に私が電話をかけると、『ぜひ履歴書等、送ってください』ということでした。昨日、一人、履歴書を送り届けました。」

「たまたま私がやっているだけです。私が（本校に）来る以前のことは知りません……。工業高校の先生方は、しばしば同じ学校に長く在職されるので、若い世代の卒業生は職安へ行くより、学校へ行ってそういう相談をした方が良い場合もあるのでは……。前任校にいたときに、やはりその学校に長い先生がいて、その先生のところに卒業後ひっきりなしに卒業生が相談に来ていました。大学を卒業してくる生徒たちもいました。」

「（そうした卒業生たちから、辞めてきた企業の）話をいろいろ聞きますよ、（辞めてきた本人の話すことだから）偏った話かもしれないけれど、求人票に書かれた事だけでは絶対わからないことが多いと思います。」

## 4. 職安への要望

「求人票をみている中で、日給月給なのに、有給休暇が入社して半年ゼロというのがありました。そこでこの求人企業には『なんとしても有給休暇を3日付けてくれ』と、私からお願いしました。子どもたちが就職した早々、熱を出す日だってあるでしょう。そのときはぜひ有給で処理していただきたいと。3日あれば、半年はなんとかなるじゃないですか……。月給制ではありませんので、給料が減りますからね……。この間、何社かに申し上げました。そしたら、前向きに検討いたします。そして、こういう事を言われたのは初めてですと非常に喜んで帰られた専務さんもいました。200人くらいの規模の会社です。ただ、組合がありませんでした。」

「こうした点に、職安さんは何も言わない。ただ判子を押して（求人票を受理している場合もあると思います……。だから、ハローワークさんに主導的立場に立っていただいて、もっと（労働条件に）介入してほしい。」

## (15) 島根P普通高校

### 1. 学校の概要

昭和33年創立。英語科を併設する普通科高校。現在は普通科2クラス（3年生だけは3クラス）、英語科1クラスから編成されている。2年生の時点で文系、理系に分かれるが、固定ではない。英語・数学・国語については習熟度別となっている。やや英語科の方が学力的には低い、それほど変わらない。生徒は進学を希望して入学してくる。

進学校だが部活が盛んであり、部活動の参加率は6割を超えている。進学校なので、放課後や土曜日、夏休みも補習をしている（朝は通学の関係でできない）。塾や予備校がないので、公立高校がその役割を果たす必要がある。今年からキャリア教育の指定校になっている。学力的なばらつきがややあるものの、生徒指導はやりやすい。

### 2. 10年間の進路の状況

1990年には就職が23%であったが95年前後には10%を割り込むようになり、年によって増減があるものの、数名の規模となっている。平成18年度は就職希望者が2人だったが、年々家庭の事情が変わってきているので、特に傾向として出てくるといえることはない。

図表 進路の状況

	2004	2005	2006
四年制大学	110	129	112
短期大学	26	26	31
専門・各種	40	29	34
看護・医療	28	25	17
就職	4	14	2
卒業生数	208	223	196

#### 【進学から就職への変更】

家庭の事情による。生徒はほんとうは進学をしたい。進学したいが、経済状態を考えたらということで就職する。進学をやめて就職にしますと言ってくるのが遅い時が大変である。1年生のときから、最初から就職ですという子もたまにいる。最初から決まっている子は、公務員にするか民間にするかを考えていく時間がある。遅くなって就職に変えた生徒には、じっくり考える時間がない。（突然変更した場合は）今のところうまくいった。たまたまいい職場が見つかって、そこがまだ採用の枠があるということで何とかうまくいった。就職の浪人はいない。

### 【就職者の特徴】

(就職者の成績は) 様々である。家庭事情で就職を選ぶので、成績とは関係がない。親御さんが亡くなったり、収入がなくなったりという事情の子もいる。生徒の中でもう折り合いはついていたようだ。

### 【フリーター】

田舎ではそんな余裕はない、働かないと生きていけないので。

### 【求人傾向】

サービス業、製造業が多い。県外からの求人が多く、県内はあまりない。

### 【進学の場合】

推薦に向いている子は推薦を勧める。特に英語科なんかはかなり特色のある教育をしていて、長い英文が書ける生徒、スピーキングが得意な生徒、それで勝負ができれば推薦。生徒に向いていない推薦は選ばないようにしている。指定校を全部使うということはない。数はいただいているが、志望と合わなかったりするとどうしても余らせてしまう。一般入試より推薦のほうが少ない。

## 3. キャリア教育の体制と進路指導

進学者が多いので、進路の手引きは作成せず、合格体験記を生徒には配布している。また就職者は少ないので、就職については個人指導が中心であり、集団指導はほとんどない。

### 3年生の就職関連進路行事

---

4月	第1回 進路希望調査
5月	
6月	
7月	進路講演会 保護者面談
8月	
9月	就職試験開始 進路希望調査
10月	
11月	
12月	
1月	
2月	
3月	

---

『学校要覧』より一部抜粋。模試などは省略。

### 【進路指導体制】

8人で分担。進路部長は担任を持っていないが、他の先生は担任を持っている。特に3年生から何人入るといふうには決めていないが、各学年から入るようになっている。就職担当者は1人だが、他の進路の仕事と兼務している。

### 【キャリア教育】

この4月からなのでまだまだ滑り出し。今年は高校と大学の連携、高大連携とっているが、県立大学との協力を考えている。行事を一緒にやるとか、土曜日、午後を使って大学の先生に来てもらって模擬授業をしていただく。まだ模索中。

### 【学校推薦の目安や校内選考】

(目安は) 挙げていない。(校内選考は) ほとんどない。去年は(就職者が) 2人、1人は縁故で行きたいんだと言っていたので、実質1人だった。そうになると、校内選考、一応日程は入れているが、ほとんど必要がない。担任と連絡をきちんととればいい。また生徒がここに来て求人票を見るときにいろんなアドバイスをすれぱうまくいく事が多い。(進学の際の校内選考会議は) これは大変。人数も多いので。

### 【求人を見る際の注意】

大体一緒に見て、注意すべき事をあげながら選んでいる。生徒も、幾つか求人を挙げてきたときに、この条件は納得しているのかと確認する。あと、求人票も親御さんともう一回確認をしてもらうためにコピーして一緒に渡す。親御さんも納得して出願を決めたら職場訪問を、夏休みなどを使って行かせる。できれば親と一緒に。親御さんにもなるべく行ってもらうように頼んでいる。大人の目と子供の目を見て、ここなら長いこと勤められそうだという判断をされたら出願する。(県内の企業、県外の企業) 両方。

### 【就職先を選ぶ基準】

やっぱり職種がまず一番。職種がなかなか決まらない生徒というのもある。他にはこの給料では県外に出ても暮らせないというのであれば県内で自宅から通えるところから探す。やりたい仕事を明確にするまでが大変。担任の先生や担当の先生と話をしているうちに、生徒が自分で見つけていく。

### 【薦めたい就職先】

しっかりと面倒を見てくれる所がいい。一昨年、2人行った職場に職場訪問した。非常にいい顔をして働いており、職場での人間関係も良いようだ。勉強して資格を取ろうとしていた。

#### 【実際の就職と一人一社制】

(途中で就職活動を辞めるのは) それはない。もう後がない状態で就職に来ているため。今のところ大体1次でほとんど受かっている。また、本校の生徒は、同時2社を出願するだけの余裕はない。精いっぱいである。

#### 4. その他

##### 【定着指導】

翌年の5月ぐらいに大体行く。今まで1人やめたのを知っている。

##### 【外部の専門家利用について】

その外部の専門家さん次第。専門の方にどういうふうに協力して頂くかを考えているところである。担任をはじめとした教員とコミュニケーションをとって協力体制をとっていけば、非常に力強い味方になるだろうと思う。ただ、どこでどうやってそのコミュニケーションをとるかが問題。

求人開拓は本校も取り組んでいる。魅力的な仕事がないのは問題。

##### 【生徒についての把握は】

いろいろと。教員のネットワークはかなりあるので。部活や清掃時に生徒はいろんな話をする。こういう面談形式だとあんまりしゃべらない。学校行事などを利用して、普段から生徒と世間話をするとうる事が多い。それを集めていくと、大体何となく把握できる。他は、授業で表現活動をさせた時に意外な面がわかる事もある。

## (16) 島根R商業高校

### 1. 学校の概要

創立は昭和40年4月であり、元々は別の普通高校の商業科であったのが独立した。当初は商業科と女子経済科が開設され、70年に商業科のうち1クラスを事務科に改組、73年には情報処理科に代わる。90年には女子経済科が募集停止となり、情報科学科となった。2001年に国際経済科と情報科学科を廃科し、国際情報ビジネス科を設置。現在の設置学科は「商業科」「情報処理科」「国際情報ビジネス科」であるが、3学科のうち、「情報処理科」の学力が一番高い。定員は一貫して減少しており、現在は定員160人である。少子化の影響下で学級減、あるいは将来的に他校との統合も可能性はなくはない。

全体的に学力が低下傾向である。家庭での学習習慣が身に付いていない生徒が多い。そもそも、日本語の語彙力が不足している。こちらの言っていることが通じているのか、下位層の多いクラスは指導が難しいと感じている。但し、出席率は非常に高い。上位層は「島根R商業高校なら進学もできる」という入学生もおり、彼らは大学や医療系の進学を考えている。近くの進学校の下位層と本校の上位層の学力は同程度である。生活面での問題行動は少なく、部活動も盛んであり、落ち着いた学校生活が送れている。

### 2. 過去10年の卒業生の進路

進学率が上昇する傾向にある。また、県外就職率は平成16年度は60.9%と高かったが、例年5～6割程度で推移している。

平成18年3月卒は未内定卒業生1人だが、平成18年3月卒の就職者は把握しているだけでも、今年5月の時点で3割が離職している。もっとも、「これは如何なものか」というケース（上司による暴力やセクハラ）もなくはない。そのため新規の就職先よりは、従来からの付き合いがある企業に送り出したいと思う。新規開拓先はこうした点で不安な面もある。

図表 進路の推移

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
就職	119	97	88	66	60	71	64	63	55
進学	90	76	87	108	97	62	68	87	92
自営	1	1	15	16	16				
未定	11	10				13	11	1	3
合計	221	184	190	190	173	146	143	151	150
就職率	53.8%	52.7%	46.3%	34.7%	34.7%	48.3%	44.8%	41.7%	36.7%

進路変更は、進学⇔就職で1割以下だと思う。

校内推薦会議は、今年度は08/09（第1回）と08/28（第2回）である。主として成績

(実力テスト、平均成績、資格保持、適性検査)、加えて部活などの実績、出席状況などで総合的に決める。個人的には、必ずしも適切だとは思わないが、客観的な指標としてはやはり成績だろう。生徒も、会議の結果を「やはり」と納得して受け止めているようだ。「一人一社専願」でやっている。なお、島根では11月以降複数応募可となっているものの、その時期に複数応募が可能になるほどの求人が出ないので本校では例が無い。

個人的には、校内選抜はせず、企業に選抜を任せるのもよいと思う。その方が生徒や保護者も納得がいく。だが、実際には企業の方が対応できない。多数の応募者を捌ききれない。求人をネット公開したら大変だった、というケースも耳にする。

大丈夫だと思って受験させた生徒が落ちると、「計算問題の出来が悪かった」などと先方から連絡が来ることがある。なお、正確な学力把握に向けて、担任は結構細かいところまで見ている。また、家庭環境が難しいケースなどは、狭い社会なので、会社の方もそういう事情を知っている場合もあり、良心的に対応してくれることも少なくない。例えば昨年の例だと、通常の社会生活への適応が難しい生徒がおり、入社後少しずつ勤務時間を伸ばしていってくれたところがあった。

図表 職種の推移

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
専門・管理			6	6	6	4	2	3	6
事務	31	28	16	17	11	12	11	13	14
営業・販売	37	23	28	16	19	15	19	10	5
現業・生産・労務	19	23	21	9	12	17	17	20	26
保安・運輸・通信				3		4	4	2	
サービス	31	22	15	15	12	18	10	15	4
公務	1	1	1						
その他		97	1			1	1		
合計	119	97	88	66	60	71	64	63	55
事務職割合	26.1%	28.9%	18.2%	25.8%	18.3%	16.9%	17.2%	20.6%	25.5%

求人開拓や卒業生の追指導で、進路指導部による企業・学校訪問を行なっている。今年度は、05/7-10が関東／関西、05/15-18が広島、というスケジュールだった。なお、地元企業についても、同様に訪問している。1日に20社ほど。

去年あたりから、東海・関西・広島などからの技能工求人の量がすごい。中京などでは取り合いになっているようだ。本校は商業高校だが、男子の95%は技能工での就職である。生徒側に抵抗は無い。「部活の先輩が入っている会社だから」というような理由で安心も出来るようだ。「では商業教育とは何なのか？」のようなアイデンティティ問題は、特に商業科の先生には大きな問題となっている。

ハローワークの若年者ジョブサポーターが生徒の希望職種、希望企業の求人開拓をしてきている。(あまり条件のよくない求人については)、遠まわしな表現で〈あまり勧

められはしない求人だ」ということを匂わせてくれるので、こちらもそのように了解する。

### 3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

1998年の資料では、14人で7分掌であったが、2007年度（今年度）は7人で大きく分ければ就職と進学。就職は民間／公務員、進学は4大／短大／専門、と分けている。

図表 3年生進路スケジュール表（抜粋）

	全体	企業就職
4月	始業式 進路集会 進路希望調査 常識テスト	志望企業調査
5月	企業・学校訪問（教員による） PTA総会（個別懇談） 進路用写真撮影	
6月	基礎力テスト 小論補習説明会 小論補習希望調査 小論文ガイダンス・補習開始 進路説明会（生徒・保護者）	
7月	小論文テスト	求人票受付開始 面接指導開始・履歴書指導
8月	三者面談 始業式 小論添削指導開始 学園祭	労働局就職ガイダンス 就職推薦会議①②
9月		就職応募書類発送・就職希望者直前指導 PTA面接指導 就職試験開始
10月		
11月		
12月	終業式	職安就職相談会
1月	始業式・赴任・進学指導	
2月		
3月	卒業式	

1、2年生は個人面接とLHRなどを使って適性検査をする。なお10年前と比べてプログラムの変化は特にみられない。非常にオーソドックスである。担任の生徒に対する「指導の方向」と進路指導部との連携をいかにうまく行うか、が重要であると考えている。ただ、業者の催し物も視野には入れている。学年会と相談しながら、取り入れるかどうかを考えている。

専門学校の進学については、指導が難しい面がある。生徒と保護者には、「一緒に学校訪問するように」と指導している。「就職率のパーセンテージだけ見せられて『ここは就



職がいい！』なんて早とちりするなよ。分母が卒業生（入学生）の数なのか、違うのか、きちんと確かめて来いよ」と指導する。また、医療、会計、自動車整備など、資格とつながるところを勧めている。アニメ、声優、ペット、音楽、などはあまり勧めない。親しい専門学校になると、個人情報保護の観点からすると本当はいけないが「お宅のXX年卒の〇〇くん、□□に就職しましたよ」などと教えてくれる。こういう経路で卒業生のことが把握できるのは、必ずしも悪いことではない。

就職に関しては、去年から模擬面接指導をPTA役員や同窓会員にも依頼している。効果としては、直前期の気持ちの引き締め、ということで、かなりの効果が認められている。

#### 4. その他

保護者の意識が変わりつつある。モンスターペアレントやヘリコプターペアレントは実在する。広島で聞いた他校の卒業生の話だが、会社に電話がかかってきて「うちの子がインフルエンザにかかった。そんな非衛生的な会社で働かすのは御免だ。辞めさせる」と。これは極端な例だが、親子関係も難しい面が多くなり、特に担任は本当に気を遣って指導している。

## (17) 北海道A商業高校

### 1. 学校の概要

#### ①学校の沿革および学科の変遷

昭和20年代、定時制課程併設の商業高校として開校。開校当初、定時制課程は1/2の比重を占めていた。が、次第に規模を縮小し、昭和50年代末には定時制課程が閉課されている。

生徒規模は、昭和38年から平成4年まで1学年商業科8学級構成であったが、現在は4学科6課程（学級）構成となっている。なお定員は1課程40人。

#### ②卒業生の進路

##### 【進路の推移】

平成8年3月卒者から平成18年3月卒者までの11年間の進路の推移を表1に示した。この11年間に生徒数（定員）は当初の3/4減じている。そこで構成比として進路の推移を表したものが図1である。

表1 卒業生の進路

	平成8年	平成9年	平成10年	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
卒業者計	295	279	268	234	229	216	238	220	197	212	210
就職	146	131	138	118	130	86	85	75	76	73	107
家事・その他	79	90	62	62	44	90	92	89	56	61	41
進学	70	58	68	54	55	40	61	56	65	78	62
大学	6	7	7	6	6	11	7	8	10	9	11
短大	11	6	6	7	8	4	9	5	8	9	4
専門	53	45	55	41	41	25	45	43	47	60	47

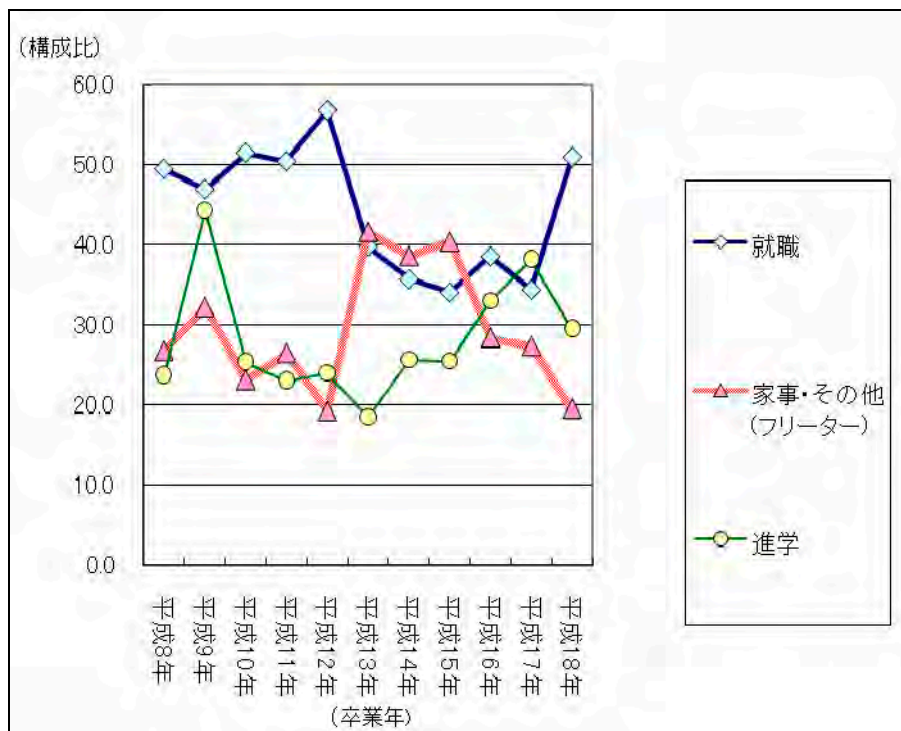
※1 生徒数は、平成9年に7学級に、また平成13年4月から6学級に、それぞれ減じている。定員は1学級40人である。

※2 「家事・その他」は未就職者（いわゆる「フリーター」）である。

※3 平成17年に関しては、「進学未定」3名を「家事・その他」に含めているので注意。

平成8年以降、卒業生の進路が「家事・その他」（いわゆる「フリーター」）の比率が20パーセントを上回る状態が継続していることは注目に値する。とりわけ平成13年から平成15年にかけてその比率は40パーセント前後に達し、「就職者」数や「進学者」数を凌駕していることから、ごく数年前に、就職という進路選択に関して極めて厳しい時期があったことがうかがい知れる。（その理由に関しては、後述の「求人数の推移」のを参照のこと）。なお、フリーターの比率は平成16年以降以前の水準に戻りつつあり、直近の平成18年3月卒者に関しては、就職者が5割を超え、「家事・その他」のみならず「進学」も減少に転じている。

図1 卒業生の進路別構成比の推移



### ③ 求人数および応募・内定者数の推移

学校が毎年刊行している「進路資料」から、平成11年度から平成17年度の卒業者に対する求人状況と、それへの応募状況、内定状況の推移を見たものが表2である。

この高校の「進路の手引き」においては、求人は当該高校を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）「管内」からと「管外」からとに分けられ、管外からの求人は更に「道内」と「道外」に分けて示されている。こうした求人の所在地による区分を強調した表示を行っているのは、この高校の生徒が地元での就業を強く希望していることを配慮した結果と思われる。

「管外」求人数（「道内」＋「道外」）は例年、管内求人数にほぼ匹敵し、管内求人企業よりも良質な条件を提示する企業が少なくないようであるが、「管外」の求人に応募する生徒は極めて少数派であることが示されている。

表2を見る限り、管内の求人企業の数がこの高校の就職希望者数とあまり変わらない、否、年度によっては、就職希望の生徒数よりも少ない（たとえば、平成11年卒群や平成14年卒群）。就職希望の生徒にとっては極めて厳しい求人状況といえる。（もっとも、一つの求人が複数の新規高卒の採用を希望している場合もあるから、求人の総数は求人企業数を上回ることはあっても下回ることはない。ただ、管内求人企業の規模は小さいところがほとんどで、したがって求人数は求人企業数幾分上回る程度と見積もれる。）

表2 地域別求人数、受験（就職希望者）数、就職数の推移

	平成11年			平成12年			平成13年			平成14年		
	求人数	受験数	就職数	求人数	受験数	就職数	求人数	受験数	就職数	求人数	受験数	就職数
管内	198	206	102	190	222	122	212	161	70	126	169	79
道内	90	19	10	89	14	10	106	43	16	87	18	6
道外	102	3	1	129	1	0	112	0	0	102	0	0
計	390	228	113	408	237	132	430	204	86	315	187	85

	平成15年			平成16年 ※1			平成17年 ※2		
	求人数	受験数	就職数	求人数	受験数	就職数	求人数		就職数
管内	237	126	55	196	125	51	183		57
道内	69	8	2	62	4	0	92		11
道外 (縁故)	108	4	2	102	1	1	191		2
計	414	138	59	360	149	71	315		85

※1 平成16年度に関しては、縁故による求職活動が特記されているが、求人者の地域特性は不明である。

※2 平成17年度分に関しては、受験者数に関する記載がない。

更に注意を要する点は、ここに示された求人数が、『この安定所管内のすべての高校の就職希望者に向けた求人数とほぼ等しい』という点である。すなわち、この高校の生徒のみを対象にした求人企業数を意味しているわけではないのである。表1や図1で見えてきたように、多くの生徒の高校卒業後の進路が「フリーター」にならざるを得なかったのは、地元就職を希望する高校生がほとんどであるにもかかわらず、この地域の新規学卒労働市場環境が非常に劣悪な状況にあったためなど見てよい。

## 2. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

### ①進路指導の体制

現在、この高校の進路指導専任の担当者は5人、生徒指導や総務、教務等と兼任が4人。進路指導部長は普通科教科担当で、2年前に移動してすぐ進路指導を担当、数年間は続けて同じ進路をやりたいと希望。なお同じ市内にある前任校は進学率が高い普通高校で、そこでも進路指導を担当していたが、それは専ら模擬テストを軸にしたものであった。

誰が、どのようにして進路指導担当になるのかは「あまり機械的ではないと思います。（この高校は）年齢バランスの若い学校ですから、ある程度年長者、経験のある者のほうからポジションについているように見えますけれど」。現在、教師の平均年齢が若いので、自分が進路指導部長をするようになったのでは。「自分の場合は部長職2年目に入り、進路指導を中心に学科指導と生活指導が組みあがるような仕組みを目指して、校内の教師に働きかけをしている」。

「(生徒は皆がこの商業高校に) 来たくて来ているのではないので、中学校までにどこか学習障害を持っている。それを高校できちんと直してあげることが出来れば、もっといろいろな進路が開けていくんじゃないかと、こんな計画を作ってみました」と、既に来年度の進路指導計画(就職指導ではない)の原案が出来ていた。「去年、勝手に作りました。組み立てて、一応ばらまいているだけで、まだ動いていないので、これを動かすために学校内で営業しているみたいなものです」。

## ② 3年間を通じた進路(就職)指導のプログラム

本校の進路指導は以下のプログラムに沿って進められている。

### (1) 1・2年生に対する指導プログラム

- 4月 進路志望調査①の実施
- 5月 『進路の手引き』配布と適性検査の実施
- 6月 ビジネスマナー向上講話会(2年生対象)
- 10月 ビジネスマナー向上講話会(1年生対象)
- 11月 進路希望調査②実施、
- 2月 進路ガイダンス(2年生対象)
- 3月 進路ガイダンス(1年生対象)

### (2) 3年生に対する「就職」関連の指導計画

- 4月 進路希望調査①と個人面談  
就職校内推薦方針決定、県外(就職)希望調査、公務員(就職)希望調査
- 5月 ビジネスマナー講話、『進路の手引き』配布  
前年度求人情報配布、県外就職希望者説明会、公務員申込み用紙発注
- 6月 就職PTA・三者面談、就職模試・作文模試  
職業講和
- 7月 進路志望調査②、進路先見学  
校内選考開始、就職支援ガイダンス、受験指導
- 8月 模擬面接指導、応募書類発送開始
- 9月 就職試験開始、内定者礼状指導
- 10・11月 (就職試験支援は3月まで継続)
- 12月 未就職者面接指導、求職登録(職安)
- 1月 未就職者面談会
- 2月 内定者セミナー

(平成18年度 進路指導計画表より骨格のみ抜粋)

### ③就職推薦規定

本校における就職の応募・推薦は、以下のような明文化された規定に従って、行なわれている。

#### 就職推薦について

##### A. 就職の応募・推薦

1. 校内斡旋企業を受験する生徒の決定は「校内選考委員会（就職）」が行なう。
2. 志望する企業の決定にあたっては、生徒本人と保護者との間で意見が一致していること。
3. 推薦開始日（9月5日）から10月31日までは1人1社（公務員を含む）の応募・推薦とする。
4. 11月1日以降、1人2社（公務員は1社とする）までの応募・推薦ができる。

##### B. 校内選考委員会（就職）について

1. 校内選考委員会の構成は、3学年担当者と進路指導部担当者とする。
2. 校内推薦委員会は企業の求人条件を基礎として、自己を伸張させてゆけるかどうか等を考慮の上総合的に判断し選考を行なう。
3. 校内選考委員会（就職）の選考基準

##### C. 校内選考委員会（就職）の選考基準

1. 平常の学習成績： 1学年、2学年、3学年の評定平均とする。但し、3学年の評定は時期により前期中間、前期期末、後期中間、学年末とする。
2. 出席状況・人物・適性・基本的生活態度（服装・頭髪・その他）・各種取得検定などを考慮する。
3. 3学年で教科の評定に〔1〕があるものは、評定が〔2〕になるまで応募・推薦は出来ない。
4. 欠席時数が超過している生徒は、回復するまで応募・推薦できない。ただし、公欠、長期の入院等、特別な事情がある場合は、校内選考委員会で審議する。
5. 在学中に生徒指導上の指導を受けた生徒は、校内選考委員会で審議する。
6. 生徒指導機關注の生徒は、応募・推薦できない。
7. 応募書類提出後、受験期日までの期間で生徒指導上の事故があった場合、生徒指導部・進路指導部・学年主任・担任で対応に就いて別途協議する。

##### D. 複数応募（一人二社制）・推薦について

1. 校内斡旋企業受験し、10月31日までに結果が出ていない場合には、11月1日以降、さらに校内斡旋企業への応募・推薦が一人1社までできる。
2. 公務員を受験し、10月31日までに結果が出ていない場合には、11月1日以降、校内斡旋企業への応募・推薦が一人1社までできる。
3. 「単願限定」・「単願優先」と明記された企業の求人票への応募・推薦は、一人1社までとする。

4. 学校指定求人への応募・推薦は一人1社までとする。
5. 選考基準については、「上記C校内選考委員会(就職)の選考基準」を基準とする

#### E. 縁故関係企業の受験について

1. 縁故関係がある企業に応募・受験する場合は、校内斡旋企業への応募・推薦は出来ない。
2. 縁故関係の企業へ内定した場合は、校内斡旋企業への応募・推薦は出来ない。
3. 縁故関係で企業を受験する場合、原則として学校に求人票またはそれに代わるものの提出をすること。

(平成18年「2006進路資料」に拠る)

#### ④「進路選択」および「進路変更」

##### 【針路変更】

ほとんどが「進学」⇒「就職」、逆はまずない。

学校が進路希望を最初に把握するのは1年生の秋頃。それは丁度、3年生の進路が決まりだす頃である。「自分の希望を固めるのは2年生の秋ですけれど、そのとき進学と言っても、進学から就職になる生徒は何人か出てくる。進路変更は「厳密にはデータは取っていないのですが、最近の傾向からいうと、就職から進学に変わることはほとんどない」。

##### 【進路選択を規定しているのは家庭の経済力】

「これは（この地域の）どこの学校にもあるんですけど、経済的になかなか不安定な要素を持っている、この地域だけじゃないかもしれないですが」。「進学する経済的な余裕がないので就職という進路を選んでいる状況ですから、就職がないから進学しなさいと言いたいところはあるんですけど、なかなかそうもいかない」。「札幌の学校には行けない、というのではなく、地元の専門学校にも通えないような状況の生徒も多いんです」。

「地元の大学だったら進学してもよい、と親から云われる生徒がいるが、地元にある大学は（北海道教育大学〇〇校と〇〇公立大学）の国公立大学が2校あるだけだし、短大も一つしかない。推薦試験ならチャンスはあるが、一般受験では進路の選択肢というのは非常に限られてしまう」。

##### 【「地元」で就職を希望する者がほとんど】

道東のこの地で生まれ育った生徒は、就職するにあたってこの地を出たがらない。本州からの求人が非常に早くから数多く流れてきても、それらには目も留めず、市周辺の就職先だけを探す。そのため本校の生徒の就職活動は、釧路市内及びその周辺の7つの高校

の生徒と常に競合状態にある。「地元より少し広い管内で800人くらいの就職希望者に対して、220～230くらいの求人。当然全員が就職できないので、途中でどんどん欠けていくというか、アルバイトのほうに入っていくこともあって……」。

### 【指定校制】

求人票に学校名が指定されているといっても、それは自分の高校1校単独に絞られている訳ではない。「5～6校が同時に指定されていることがほとんどで、3～4校にまで絞られているのすら、なかなか無いです」。学校が推薦した生徒だからといって、その会社に必ず（無条件的に）就職できるわけではないのである。地域内の高校就職希望者全員が競争している。「事務職に限らず何職であっても、数は非常に少ない。1名とか2名の枠ですので、そうすると市内全部の高校から1人くらいずつ受けたとしても、8人とか10人集まっちゃうことに……」。だから本校の生徒には「就職選考では落とされるのがあたりまえ。だから、選考で落とされたからといって自信を失う必要は全くない。次の会社にチャレンジするように」と指導している。

### 【地元求人の大幅な減少】

「以前あった大企業が撤退した関係で、非常に多くの関連企業がなくなってしまった」、  
「地元のホテルで勤めたいというのが結構あるのですが……、老舗のシティー・ホテルが高校生を採らなくなったり、つぶれてしまったり、ビジネスホテル化した結果、高校生の求人がほとんど無くなった」、「市街地から離れた観光地のホテルなどでは求人はあるが、あまり希望する生徒はいません」。

「そこ（高校の近く）の大手スーパーは、やっぱり本店の正社員での採用というのは、ほんとうに一人か二人なんです。他はもう、正社員ではなくてパートで賄っちゃいますから。そういう業種ですから。かつてあったようなデパート（数年前に撤退した）ではないですから……。」

### 【学歴代替の進展】

「同じ市内の求人であっても、短大卒以上、短大を出ていないと勤められないような職種がはっきり増えてしまった」、「従来高校生で賄っていたか、またはもっと多く採れたので高校生も含んで採っていただいたようなところが、店舗の統廃合で、もう今は（採用）規模が小さくなっています」。

### 【企業（職場）見学・インターンシップ】

「今の流れでいえば、企業見学をしない企業（の採用試験）を受けに行くというのは、ない。企業見学に行かないで採用試験を受けに行くことは、（見学に行かなかったこと



が) かえってマイナスの材料になります」。「今の2年生は、全員インターンシップをやっている。3年生の場合は、全員ではありません」。

### 【一人一社制】

「一人一社制は北海道では生きています。企業の希望で『専願限定』といわれてしまえば、もうそれは一社制ということですから、大原則はやはり一人一社制です。非常に景気が悪いこの地域では、現実的に複数受験というのはないのでは……」。

### 【内定時期：地元求人の特徴に沿って】

「10月いっぱい以内定通知をもらう生徒は、昨年の数字で言いますと25名、4分の1です」。残りは翌年3月までかけて決めていく。「3月1日以降でも、数名が正社員採用されているんです。それはハローワークの求人開拓活動を通じたり、直接学校に話がきたりして、生徒に『受けてみないか』と声をかけたところがきっかけとなって……。ですから、情報を伝えるパイプさえ残っていれば、もっと数は増やしていけるんじゃないかと……」。

本州の企業からの求人とは違って、地元企業の求人が出てくるのは遅い。辞めた従業員の補充による求人は卒業間際までである。だから、どんなところに就職出来るかは『運』である。早く就職先が決まった者ほど『いい就職先』を得られる訳でもない。卒業間際の2～3月頃、急な欠員が生じた地元企業から募集に応じて採用されるケースは、9月の選考解禁早々校内選考規程に基づいて学校から応募・推薦を受けて内定を得られたケースに匹敵するほどの『好ましい就職』となることも、決して珍しくないとのこと。「2月、3月の頭というのは、やはり第二のピークといってもいいのかなと思うんですけど」。

出席数不足等で就職先探しにあたって学校推薦が受けられない生徒であっても、「ちゃんと卒業したら、学校推薦などとは無関係に職探しが出来るのだから、がんばれよ」と在学中に指導している。

### 【初回就職先での仕事内容（職種）】

本高校では、卒業生の受験した企業名やその所在地以外に「そこで行なう仕事（職種）」が、毎年作成される「進路のしおり」に記載されるようになったのは平成11年3月卒群からである。

表3に、平成11年以降の卒業生の入門職種を大雑把に括って示した。表中※印がついた職種名は、平成18年3月卒者の内定職種である。

商業高校生が学校卒業後最初に就く職種は、「事務の仕事」以外に、「販売」や「サービスの仕事」が多い。女子は医療施設関連の仕事に就く者が少なくなく、また男子では「生産工程従事」や「土木・建設関連職種」、「自動車整備」、あるいは「警備」・「自衛隊員」など、商業専門高校で3年間学んできた事柄と直接関係のない職種に就く者も少なくない。

表3 入門職種

01) 地方公務員、校務補※
02) 自衛隊員（2等陸・海・空士、曹候補士※）
03) 一般事務※、経理事務※、医療事務※、受付事務※、コールスタッフ
04) パソコン・オペレーター、PC管理※
05) 営業員※、セールス・スタッフ※
06) 店頭販売員※、店舗スタッフ（菓子やパン、生鮮食品などの食品販売店、スーパー、スポーツ用品、自動車用品、薬局等、就業先企業は多岐にわたる）
07) 看護・介護助手※、歯科助手※
08) 理・美容師or理美容師見習※、エステシャン※orエスティシャン・アシスタント ヘアー・スタイリスト、ファッション・アドバイザー
09) ペット美容
10) 接客※、フロント・サービス、客室係、宿泊係※、ウェーター・ウエートレス、 ホールスタッフ/ホールキャスト※、キャディー※、など （注：これらの職務は、空港カウンター、ホテル、レストラン、飲食店、ゴルフ場、 自動車販売店、パチンコ店、等広範な職場で遂行される）
11) 葬儀業務※、ブライダルスタッフ※
12) 観光バスガイド※
13) 調理（見習）※、回転寿司職人見習
14) 印刷オペレーター、生産（工場）オペレーター、生産工程管理員
15) 製造工 ※（医薬品、食品、缶詰、家具、金物等の製造・加工・仕上げ・組み立て）
16) 建築/土木作業員（電気工事、塗装工、防水工、左官、型枠大工※、配管工、建 設労務、減が管理、造園技能工、など）
17) ゴルフ場コース管理、農業ヘルパー、※
18) 自動車整備員※
19) 鉄道現業員、空港地上サービス従業員※
20) 集荷員※、配送業務員（運送、新聞配達など）
21) 警備員、保安検査員
22) 倉庫作業員、梱包作業員※
23) ガソリンスタンド給油サービス員、サービスステーション・スタッフ、スタンド マン

【新しい就職分野の確立】

昨年度は8名が地元のパチンコ店など、いわゆるアミューズメント産業の「ホールスタッフ」・「ホールキャスト」として就職した（表3参照のこと）。平成10年以降、社会保険を充実させたアミューズメント産業からの求人は、この地域の新規高卒者の重要な入職分野になっている。ただ、ホールスタッフのような職に就いた者は、他人が休むときに働かねばならないから、5月の連休頃や夏休みのお盆の頃になると、早々と離職する者

が出てくる。職探し的时候にはこうした点をよく説明するのだが、頭では理解していても、実際に経験しないとわからない。また、道内での勤務が可能な自衛隊員への道は、この高校の男子生徒の重要な進路となっている。

### 3. その他

この地域には、調査対象となったこの商業高校以外にも何校も就職希望者を抱えている高校がある。ところがこれら就職希望の高校生は、自分が生まれ育った釧路市およびその周辺という狭い地域内（地元）で就職を望む者がほとんどである。それゆえ同じ北海道内の他の地域や、他の都府県からの求人は、例えそれが数多くあっても、ほとんど彼等の目に入ることはない。地元求人数こそが彼らにとって意味のある求人なのである。

しかしこの地域の経済活動は長く停滞しており、地元の求人企業は小・零細規模がほとんどである。その結果、この地域全体の新規高卒求人総数は、この商業高校1校のみの就職希望者数と、ほぼ同じくらいしか存在しない厳しい現実がある。この地域の就職希望の高校生は、常に他の高校の就職希望者と厳しい競争に晒されている。

新規高卒に対する求人が極めて乏しく「一人一社制」が厳然として機能しているこの地域においては、既に見てきたように、学校の行なう「就職推薦」についての規定が明文化されている必要があるのであろう。職業紹介は「仲介サービス」業務である。だから学校職業紹介に限らず、どのような職業紹介においても「複数応募制」が機能するための必要条件は『求職者にとって良質の求人が極めて豊富に存在する』ことであらう。

進路指導部長の前任校は同じ地域の普通科進学校であったが、そうした高校であっても例年40～50名、就職する生徒が出る。もっとも、この普通科進学校の生徒の就職先は、警察官・消防士・自衛官等を含む公務員や、ガス会社や電力会社や銀行等、地元の有力企業や本州から進出した大手製造業の工場等で、生産工程・労務の職に就く者は1割ほどである。換言すると、狭い地域内における良質の求人先はこうした高校の生徒がまず押さえてしまっているのである。本調査の対象である商業高校卒業生の就職先企業及び就業職種とは、かなりの隔りがある。

## (18) 北海道B工業高校

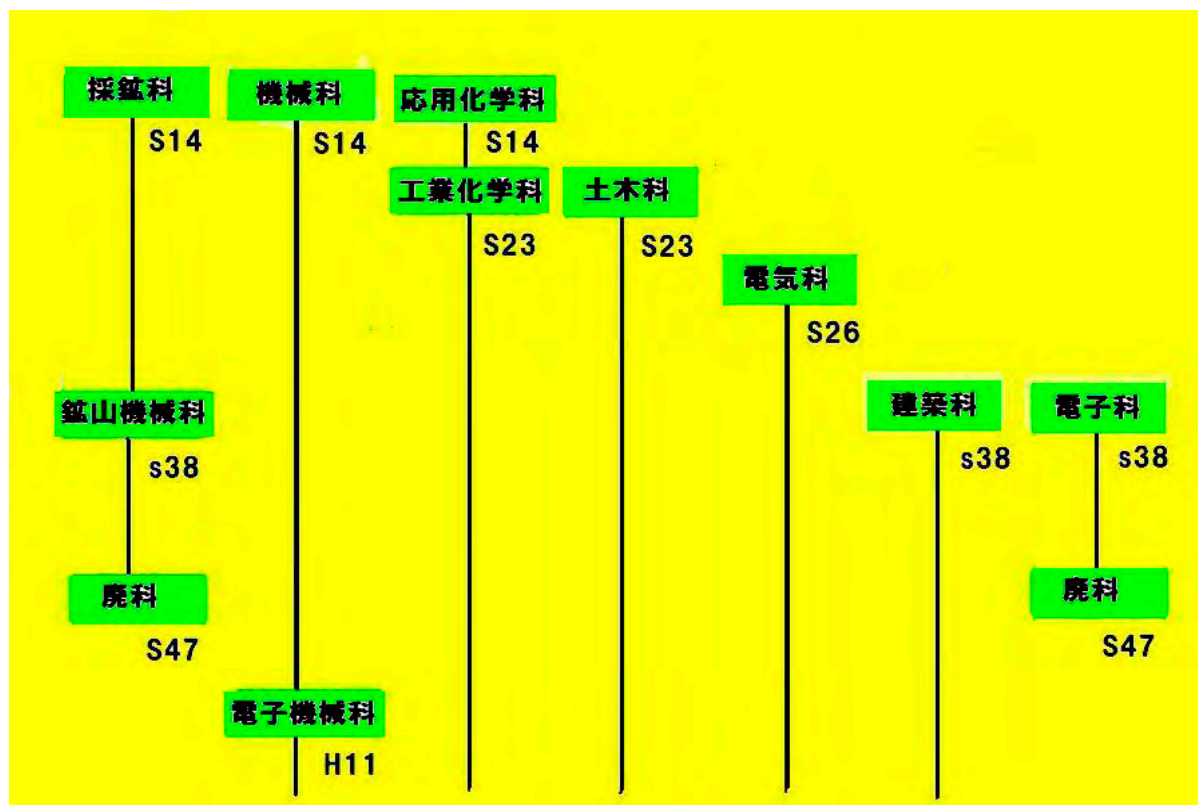
### (1) 学校概要

#### ①沿革および学科の変遷

1939年文部省告示、工業学校設置認可。採鉱、機械、応用化学の3科。1948年新学制施行により改称。土木科新設。1950年工業高等学校と改称。1951年電気科新設。1963年全日制建築科・電子科新設、採鉱科を鉱山機械科に変更。定時制課程を併置し機械科を設置。1970年学科再編に伴い、鉱山機械科、電子科募集停止（1972年廃科）。土木科1学級増設。1999年機械科を電子機械科に変更。現在に至る。

卒業生は、全日制16,000名、定時制1,100名を数え、多くの技術者・技能者を全道・全国に輩出してきた。近年、科学技術の進展および産業構造の変化は著しいものがあるが、このような社会の変化及び多様な生徒の実態に対応し、将来のスペシャリストの育成をめざし、地域に根ざした特色ある専門教育を推進している。

#### 【学科の変遷】



(北海道立〇〇工業高等学校公式HPよりダウンロード)

## 【設置学科と学級数】

全 日 制 課 程					定 時 制 課 程	
電子機械科	工業化学科	土 木 科	電 気 科	建 築 科	電 気 科	機 械 科
6	3	6	3	3	4	4

## ②学級数および生徒数の推移

	電子機械	工業化学	土木	電気	建築	計
第1学年	80(3)	40(5)	80(7)	40(6)	40(19)	280(40)
第2学年	79(2)	40(7)	72(2)	40(1)	40(9)	271(21)
第3学年	78(2)	39(4)	75(3)	38(1)	36(8)	266(18)
計	237(7)	119(16)	227(12)	118(8)	116(36)	817(79)

( ) 内の数字は女子の人数

## (2) 進路指導の体制とプログラム

進路指導部は8名体制。普通科、各科から構成される。

「私は本校で8年目なんですけど、その前普通高校にいたときも進路部長を経験したんです。私は道東しか知りません。前任校も〇〇ですから、〇〇で25年頑張ってます。」

「進路希望」とそれに対する支援・調整については、学級担任と科が相談を進め進路指導部と協力して指導する。

「大体7割が就職希望、3割ぐらい進学ですが、進学から就職に変える、就職が思うようでないので進学に変えるというケースもありますね。」

「基本的には11月までは1人1社でいくということなんですけど、子供たちや親にも一応そういうふうになっているよということは説明しながら、実態としてはなかなか複数受験が子供たちに有利に働かない……。お互いの信頼関係のこととかがありますので、慎重にやろうということで、先生方と相談しています。過去の例も聞いてみましたが、実態としては複数受験は結果としてはうまくいっていないということです。」

校内選考は8月下旬。校内選考は進路委員会でおこなう。校内選考は申し合わせ事項を確認しながらおこなう。

「基本的には(求人票を)閲覧しまして、校内選考締め切りを決めて、校内選考していきます。基本的には、あしたから2学期というか、休み明けで始まりますので、20日の月曜日締めと21日締めで、その後から選考が始まるんです。進路委員会がありまして、構成は進路部長、5科の科長、担任です。その進路委員会が校内選考をします。」

「一応申し合わせ事項を毎年確認して、確認しながら選考しています。申し合わせ事項というのは、まず成績のことだとか、欠席、部活、それから資格です。欠席について

は数字を出しています。企業さんは1けたとか……。その数字でデータで出しながらやっています。ことしはさらに遅刻、早退も見ています。」

「学校卒業未進学・未就職（フリーター）」に対する指導はとくにしていない。

過去10年間で進路指導（就職指導）の体制やプログラムには大きな変化はないが、就業体験を実施している。

「大きく変わっていないと思います。就業体験という部分では変わったというか、今、全科2年生の9月に3日間やっています。受け入れ企業さんの確保に関しては、秘訣はないです。各科の担当の先生が中心に動いていますけど、ほんとに苦勞しています。実際には科によっては受け入れ先がなくて、学校に残って自主体験学習をやるケースもあります」。

### （3）過去10年間の卒業生の進路

#### ①進路概況

年度	卒業生数	進学者数				就職者数				
		大学	短大	専修学校等	小計	道外	道内	管内	自営他	小計
1997	302(11)	27	8(1)	40(2)	75(3)	69	77(3)	73(4)	6(1)	225(8)
1998	269(14)	16	4	47(2)	67(2)	65(2)	39	71(8)	8	183(10)
1999	263(10)	30	6	48	84	31(1)	57(2)	84(7)	7	179(10)
2000	258(17)	30	9(1)	39	78	26(1)	57(4)	85(7)	12	180(12)
2001	260(8)	29(1)	5	52(1)	86	22(2)	60(1)	78(2)	14(1)	174(6)
2002	272(15)	32(1)	10	56(3)	98(4)	17	52(1)	86(10)	19(1)	174(12)
2003	265(17)	32(3)	8(1)	51(8)	91(8)	27(1)	52(1)	78(6)	17(1)	174(9)
2004	260(6)	25	8(1)	57	91(1)	26	54(2)	78(2)	11(1)	169(5)
2005	260(13)	26	7(2)	39(1)	72(3)	38(1)	64(1)	68(5)	18(3)	188(10)
2006	256(13)	27(2)	8(2)	41(2)	76(6)	56(2)	60	56(5)	7	180(7)

（ ）内の数字は女子の人数

「私の前任者が4年やられたんですけども、その先生になってから道外が増えましたね。ことしの道外は55名。以前だったら20名とか30名でした。現3年生の希望も大体50ぐらい道外に出たいという希望を持っています。」

「希望する職種が、この管内、それから道内から来る求人にはないということです。どうしてもやっぱり地元におれないから出ていくということです。本人も親も含めて地元志向がありますね。だから、できれば、地元就職したいというのが本音です。半分道外に出る覚悟をした子供たちもぎりぎりまで迷っていますね。校内選考があるものから、ぎりぎりまで様子を見ています。」

進学については指定校推薦が中心。

「基本的に進学については指定校です。指定校とスポーツ関係、本校ではアイスホッ

ケーとかいう部分で。スポーツ推薦ですね。」

## ②進路変更の状況

中退者の多くは学校不適應。不本意入学や高校入学以前からの学校不適應が背景にある。

「今の3年生で言えば、定員280名ですから、34人ぐらいの子がやめていますね。・・・不登校とかですかね。」

## ③生徒の進路選択意識や職業観の変化

「ほんとに地元こだわりの子供たちは全く工業高校で勉強したことと関係ない分野といますか、調理の分野だとか、それこそパチンコ屋さんだったりとかいうところに行っています。」

## (4) 求人動向

### ①求人企業数・業種・規模・所在地などの企業属性、求人職種の推移およびその特徴

年度	求人企業数				前年比 (%)
	道外	道内	管内	合計	
1997	316	165	104	585	-5
1998	267	116	87	470	-20
1999	146	119	130	395	-16
2000	152	116	129	397	1
2001	139	146	178	463	17
2002	111	137	144	392	-15
2003	116	112	89	317	-20
2004	115	127	112	354	12
2005	165	155	103	423	19
2006	196	108	91	396	-6

(注) 2001年度までは実際に学校に送られてきた求人数、2002年度以降はインターネット上に公開された求人数。

### ②企業からの求人の仕方の変化(指定校、企業の学校訪問など)

「(管内の企業さんから比較的早く求人が出たと職安では言っていたんですけども、そういう傾向はありますか?) 若干ですね。ちなみにこの管内(〇〇職安管内)は今、本校は20社、20件もらっています。昨年同期は17です。ちょっと増えた。プラス3で。道内についてもプラス10ぐらい。一方で道外はプラス100以上になったんです」

### ③実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

「土木、建築についてはほとんど求人をもっていないのが今までだったんですね。ですけど、ことしは若干土木、建築も求人はちょっと来るようになりました。道外ですね。でも、ここずっと求人がなくて、土木の子供でも、土木の関係に行くというのは、40人いて1人か2人という動向がずっと続いていますので。」

「求人自体はここに来て、多少去年よりは管内が早目に出て全体的に増えているということです。職安さんもそういうこと（地場企業に求人を早く出すように促すこと）で頑張ってくれているみたいですけども、若干そういう傾向は見られますけども、大きく変わらないですね。例えば、管内は昨年最終的に90社になっているんです。でも、去年はこの時期17、ことしは20ですから。」

### ④学校推薦の効力

実績企業等に関してはあると感じている。

### ⑤学校の求人開拓

「学校としては特にしていません。ただ、6月のときは道外の企業ですとか、道内の企業さんに、各科2名ぐらいで求人開拓といいますか今までの卒業生のところを訪問しながら、どうしているかということを見ながら・・・そういう指導だとか、全く新たな会社をお願いに行くケースも……。」

### ⑥求人の質について分類して生徒に提示しているか？

「学校の方針というほどのことはありませんが、全部は出していません。これはまずいんじゃないかなという企業さんとか。職種、業種……。あと、生徒の希望のないものとかね。特に会社さんによっては直接じゃなくて業者さんを介して段ボールで送ってきます。中を見てみましたが、やっぱり本校に関係ない部分とか多いですね。飲食関係だとか、医療の関係だとか、介護とか病院関係とか。あまり関係ない部分は全部は出していません。基本的には全部は見せていない。ただ、そういう生徒がもし出てきたときには紹介します。」

## （5）今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について

「（キャリア教育は）まだ職安とは連携していません。〇〇教育局に進路相談員という方がいらっしゃるんですね。その先生に2年生で今度講話をお願いしようかなと思っています。」



## (6) その他

### ①この地域(〇〇)について

「気候は確かに日本で一番寒いところなんですけども、逆に住みやすいというか、夏でもエアコンがなくても生活できます。冬は暖房費はかかりますけど、部屋の中は快適ですし雪は少ない地域なんです。除雪もしなくてもいいですし、そういう意味では……。私たちの気候の部分で、確かに夏がないのは寂しいですけども」。

「経済が冷え込んでいますから、私が子供のころはほんとににぎやかな街で……。炭鉱と水産ですね。あの界限はほんとに元気があって、子供心に街に行くとうきうきする楽しい街だったんですけど、今街中もさびれて人もいないですよ。お店がやめるとか毎日のように聞くし。けさも老舗60年やっている本屋さんも閉店するという記事が出ていましたけど、ほんとに寂しい状況なんです。」

### ②生徒家庭の経済状況

「やっぱり授業料が払えない。生活保護を受けている家庭もあるみたいです。一人親家庭だとか。経済的に豊かでないというか、かなり厳しいです。(就職は)何とか道外に出てもらわないと決まらないだろうと思っています。確かに地元が決まってもらうのが一番いいと思いますけど、ほんとに地元はないですね。管内の求人だけではどうしようもないと思いますね。」

## (19) 青森 A 商業高校

### 1. 学校の概要

#### ①学校の沿革および学科の変遷

県庁所在地にある、創立後100年を数える伝統のある商業高校である。昭和54年に情報処理科が1学級創設され、商業科9学級と合わせて10学級構成であったが、平成3年には商業科6学級(1学級減)、会計学科1学級(商業科1学級転換)、情報処理科2学級(商業科1学級転換)の9学級構成に、平成8年より商学科男女合わせ募集となり、定員も1学級40人となった。更に、平成13年、平成16年、平成18年に商業科がそれぞれ1学級減となり、現在の生徒定員は表1のようになっている。現在、男女比は男子4対女子6。もともとは男女別に定員枠があり、男子のほうが多かったが、男女別の定員枠が取り払われて以降、女子生徒が多くなった。女子生徒は高校を出たら就職するつもりが多く、成績優秀者が少なくなかったこともあり、地域の名門商業高校であったが、求人の減少が地盤沈下をもたらした。

表1 生徒定員

	第1学年	第2学年	第3学年	計
商業科	120	120	160	400
会計科	40	40	40	120
情報処理科	80	80	80	240
合計	240	240	280	760

進路指導部長は「できれば最初から科に分かれるのではなく、2年生のときから専門、それこそ情報コースとかあるいは会計コースとか一般コースに、コース分けさせたいと考えている……本来ならば会計科が、専門家を育てるといって、ほんとうの意味での専門知識を身につけさせるため設置されている訳ですけど、なかなか中学校のほうでは、それについての理解が得られていないというか、中学生に将来のことまで決めさせて受験させるということが非常に難しいんだと思います。」「今、進学率も上がってきていますので、本当の意味の進学クラスもできる可能性もある。」

地域経済の停滞と同じく家計に問題がある生徒が多く、授業料半免や全免の生徒が2割程度いる。

#### ②卒業生の進路の推移(平成6年から平成18年にかけて)

表2には、平成6年3月から平成18年3月までの13年間の卒業生の進路を示す(当校が毎年刊行している各年の「進路の手引き」より作成)。

表2 卒業者の進路の推移

	平成6年	平成7年	平成8年	平成9年	平成10年	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
<b>卒業者数</b>	<b>362</b>	<b>365</b>	<b>366</b>	<b>356</b>	<b>333</b>	<b>334</b>	<b>323</b>	<b>333</b>	<b>338</b>	<b>302</b>	<b>302</b>	<b>296</b>	<b>267</b>
男	210	209	218	204	147	130	119	142	143	131	106	130	115
女	152	156	148	152	186	204	204	191	195	171	196	166	152
<b>就職希望者計</b> (県内就職希望者)													
男													
女				(注1)									
<b>就職計</b>	<b>235</b>	<b>241</b>	<b>228</b>	<b>212</b>	<b>231</b>	<b>232</b>	<b>167</b>	<b>122</b>	<b>136</b>	<b>106</b>	<b>98</b>	<b>122</b>	<b>115</b>
男	129	129	127	114	98	72	61	43	47	41	36	48	45
女	106	112	101	98	133	160	106	79	89	65	62	74	70
<b>県内就職者計</b>	<b>207</b>	<b>225</b>	<b>200</b>	<b>180</b>	<b>190</b>	<b>196</b>	<b>141</b>	<b>96</b>	<b>102</b>	<b>81</b>	<b>66</b>	<b>91</b>	<b>84</b>
男	112	118	111	91	80	57	49	34	31	30	24	33	29
女	95	107	89	89	110	139	92	62	71	51	42	58	55
<b>県外就職者計</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>31</b>
男	17	11	16	23	18	15	12	9	16	11	12	15	16
女	11	5	12	9	23	21	14	17	18	14	20	16	15
<b>未就職計</b>													
男													
女													
<b>進学計</b>	<b>127</b>	<b>124</b>	<b>138</b>	<b>144</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>103</b>	<b>138</b>	<b>162</b>	<b>153</b>	<b>136</b>	<b>139</b>	<b>127</b>
男計	81	80	91	90	49	58	43	71	86	79	50	73	66
4大	16	11	17	26	21	17	20	36	32	39	29	30	35
短大	5	5	5	7	6	6	3	0	2	1	2	4	1
専修(注3)	60	64	69	57	22	35	20	35	52	39	19	39	30
女計	46	44	47	54	53	44	60	67	76	74	86	66	61
4大	5	10	8	12	7	9	9	9	15	13	19	12	13
短大	13	8	17	5	19	7	13	9	9	13	15	15	11
専修	28	26	22	37	27	28	38	49	52	48	52	39	37

(注1)進路統計の取り方に関し、「進路状況」が「進路希望状況」へと明示的に変化したのは平成15年度からであるが、進路統計の作成方法は平成12年度からすでに変わっており、また県内就職希望者数は、「県外」就職を希望した者全員が得た」との進路指導部長の談に基づき、就職希望者総数から県外就職者数を引いた値としている。

(注2) 未就職者 = 就職希望者 - 就職者として推計

(注3)「専修」には「進学先未定者」が含まれている

卒業生数は、入学定員の削減や中途転・退学者により、変動が著しい。そこで以下では、構成比に基づき推移の特徴を見る。

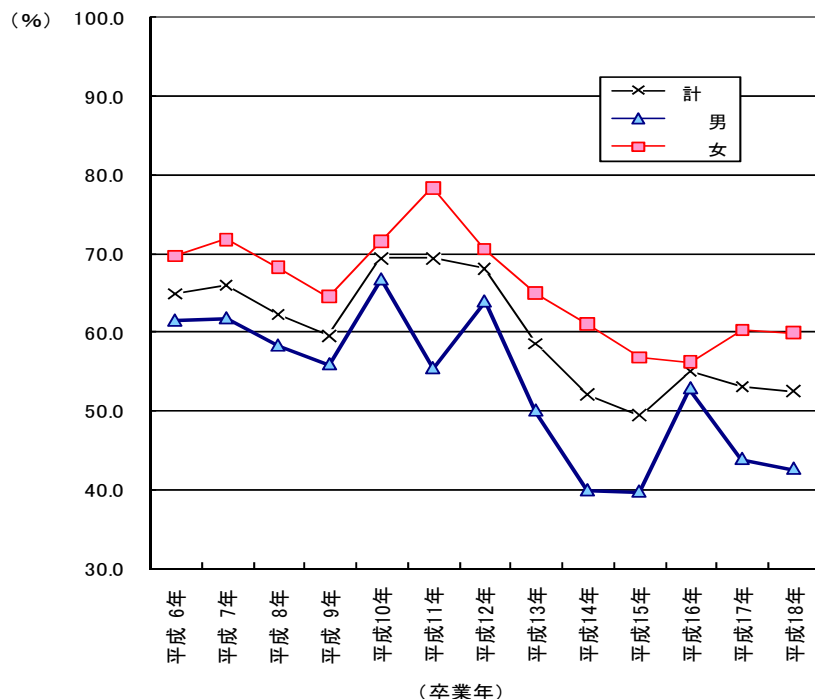
### 【中途転・退学者】

表2から、まず中途転・退学者数の動向を見ると、入学定員規模がはっきりしている平成10年以降の卒業生数から3年間の中途転・退学者数を推計することが出来る。例えば、平成18年3月卒業生の場合、入学時は280人で卒業時には267人に減じているから、中途転・退学者数は13名と推計され、定員の4.6%に相当する。但し、中途転・退学者率は年度による変動が少なくない。

### 【「就職希望者」率の推移】

この高校が毎年刊行している『進路の手引き』の中で、「就職者」とは別のカテゴリーとして「就職希望者」というカテゴリーが独立して設けられ集計されるようになったのは平成12年3月卒業生からである。わが国の高校職業紹介では、「就職希望者」≡「就職者」と見なしてかまわない時期が長く続いていた。しかしこの高校においては、平成10年代に入って以降、進路指導に資する校内統計を得るためには、この二つのカテゴリーを明確に区別する必要に迫られたと推察される。

図1 就職希望者率の推移



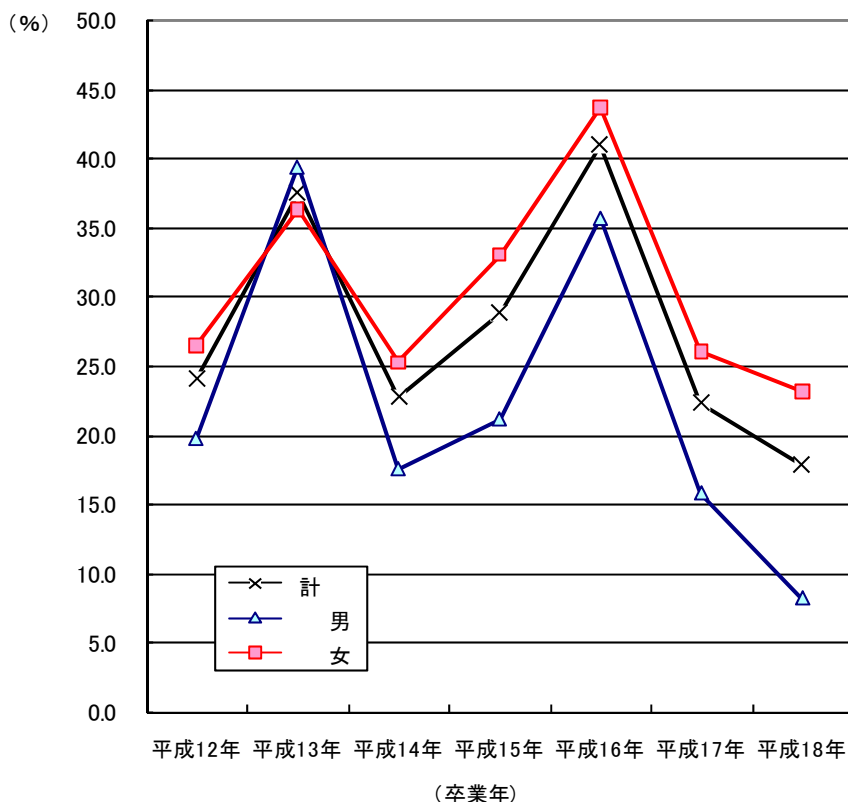
$$\text{就職希望率} = \text{就職者(就職希望者)} \div \text{卒業生} \times 100$$

図1に就職希望者率の推移を示す。「就職希望者」率は例年、男子よりも女子が高い。平成6年から10年にかけて、女子のそれは70パーセント水準であった。しかし平成も2ケタ台になると次第に減少し、この1～2年では60%前後と、以前より10パーセント・ポイントほど低下している。男子の「就職希望者」率は、平成一ケタ台は女子と並行して変化していた。しかし平成10年以降は、女子とは異なる推移傾向にある。

### 【フリーター率】

図2には、平成12年以降の卒業生に関し、「未就職者（フリーター）の推移」を示した。ここでは「未就職者（フリーター）率＝未就職者数÷就職希望者×100」と定義した（「就職者」と「就職希望者」が分離されたことにより、こうした分析が可能となる）。結果を見ると、平成13年を除き、男子よりも就職希望者が多い女子で未就職者率が高い。とりわけ平成16年3月卒業生の場合、それは44パーセントにも達している（同じ年の男子は36パーセント）。正規（安定）雇用を得ようと望んでも、それが適わなかった生徒がこれほどまでも多く出現していたわけである。

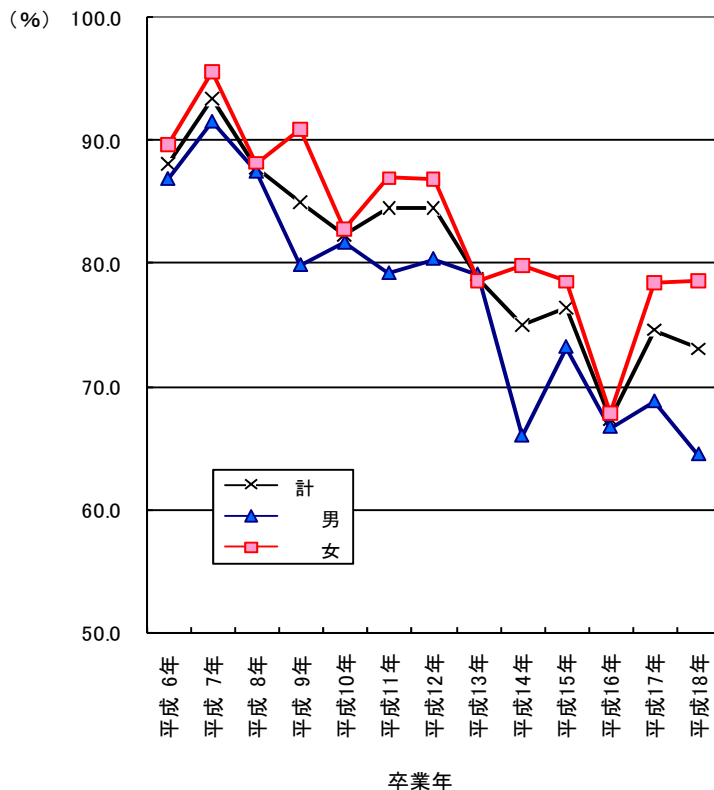
図2 未就職者（フリーター）比較の推移



### 【県内就職者比率】

この高校に限らず、新規高卒就職希望者は地元で就職を希望するものが多い。では、そうした希望はどの程度実現されているのだろうか。就職者に占める地元（県内）就職の割合を見たものが図3「県内就職者比率の推移」である。

図3 県内就職者比率の推移

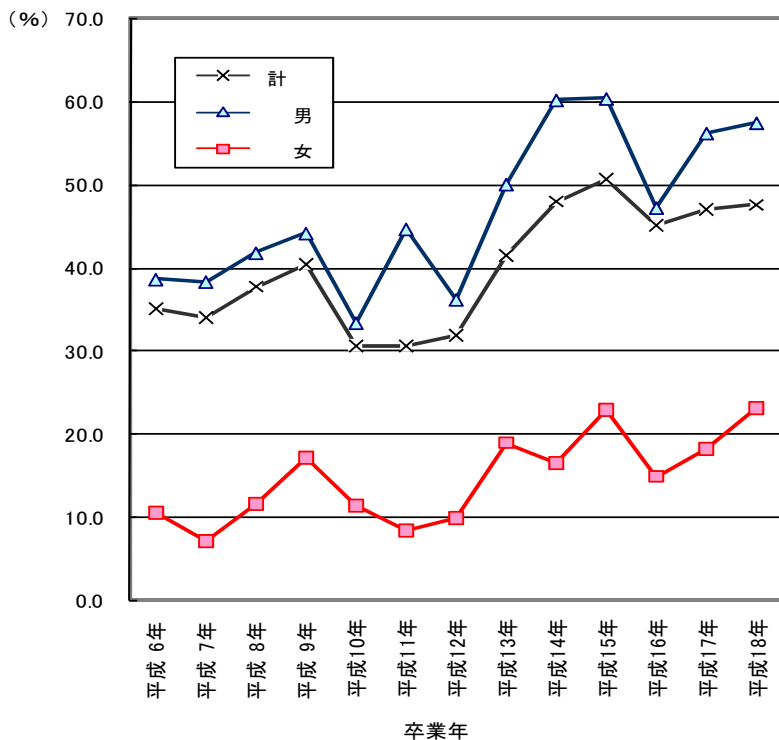


少子高齢化がすすむなか、この高校が所在する県は、以前から若者の地元就職を支援していた。そして平成6～7年頃の県内就職率は90パーセント前後の水準にあった。ところがそれから10年経った平成16年には県内就職率は70パーセント程度にまで減少している。女子の場合は8割方地元就職しているが、男子の地元就職率は60パーセント台に落ち込んでいる。地元就職者率の低下が著しい。

### 【大学進学状況】

図4に「4年制大学進学率の推移」を示した。男女計でみると、平成一ケタ台では30パーセント台にあったそれは、平成14年頃から50パーセントに達しようという水準にまで上昇している。女子の4大進学率は10パーセント台から20パーセント台へと緩やかな上昇傾向にあるのと比べ、男子のそれ平成14年以降著しい。

図4 4年制大学進学率の推移



以上、表2に示された事柄から、僅か13年間に、この高校の卒業生の進路が急激な構造変動を示していることが見て取れる。

【進路（就職）指導・キャリア教育の体制とプログラム】

①就職指導部の体制

進路指導部は部長（担当教科は理科。この高校で勤務して7年目である。前任校は普通高校）と3人の専任の部員（担当教科はそれぞれ外国語1人、商業2人）。これに4人の学年進路指導担当者（学級担任4人。3学年のみ2人で他は各学年から1人）が進路指導に関わることになっているが、ほとんどの業務は専任部員が行なっている。4人の専任部員は2人ずつ「進学」と「就職」に主たる担当が分かれる。進路指導部の活動方針を決めるのが「進路指導委員会」で、その構成メンバーは教頭、教務部長、生徒指導部長、商業教育部長（商業教育部の中に「インターンシップ係」が置かれている）、3学年主任と副主任、進路指導部長および3人との進路指導部員となっている。校務分担は、希望を聞いた上で校長が決定。

「ずっと教務部に所属していて、進路担当は今年初めて。もう、戸惑っています。まあ、学校の中にいるので流れはわかっているような気ではありますけれど、実際に細部にわたってはよくわかりませんので、ちょっと大変かなと……、何とかスタッフに助けられ

て。スタッフも（「進路」を長く経験している者は居らず）完全にプロ的な者ではないですね。」

## ② 3年間を通じた進路指導プログラム

就職に関わる進路指導プログラムの骨格を、「1・2年生向け」と「3年生向け」に分けて以下に示す。「伝統校なので、自然にいつているような感じですね。就職も、進学も」

### 【1・2年生に対する「就職」関連の進路指導プログラム】

- 4月 ・進路志望調査①
- 5月 ・『進路指導の手引き』配布 / (1年生)適性検査  
(2年生)職業適性検査、作文模試
- 6月 ・(2年生) ビジネスマナー向上講話会
- 10月 ・(1年生) ビジネスマナー向上講話会  
(2年生) 作文模試
- 11月 ・進路志望調査②
- 2月 ・(2年生) 進路ガイダンス
- 3月 ・(1年生) 進路ガイダンス

### 【3年生に対する「就職」関連進路指導プログラム】

- | 《 全般 》                                    | 《 就職関連 》                      |
|---|-------------------------------|
| 4月 ・進路希望調査①<br>・個人面談                      | / 就職校内推薦方針決定、「県外」希望調査、「公務員」調査 |
| 5月 ・ビジネスマナー講話<br>・進路指導の手引き』配布<br>・クレペリン検査 | / 前年度求人情報配布、県外就職説明会、公務員申込用紙発注 |
| 6月 ・就職PTA・三者面談<br>・就職模試・作文模試              | / 職業講話                        |
| 7月 ・求人情報科配布開始<br>・「求人票受理」開始               | / 「校内選考」開始、就職支援ガイダンス、受験指導     |
| 8月 ・進路希望調査②<br>・進路見学会                     | / 「模擬面接」指導、「応募書類発送」開始         |
| 9月  | / 「就職試験」開始、「内定者礼状」指導          |
| 12月                                       | / 「未就職者個人面接」指導、求職者登録（職安）      |
| 1月  | / 未内定者就職面談会                   |
| 2月  | / 内定者セミナー                     |



## 2. 求人・求職状況の推移

### ① 求人状況の推移

生徒の求職希望状況に関しては、既に表1で見てきた。では、本校の就職希望者にとって求人数はどのくらいあるのだろうか。新規高卒者に対する求人解禁される9月以降、本校の就職希望の生徒に対する求人数が毎月どのように増加していくかを見たものが図5「県内求人件数（累積）の推移」と図6「県外求人件数（累積）の推移」である。

図5 県内求人件数（累積）の推移

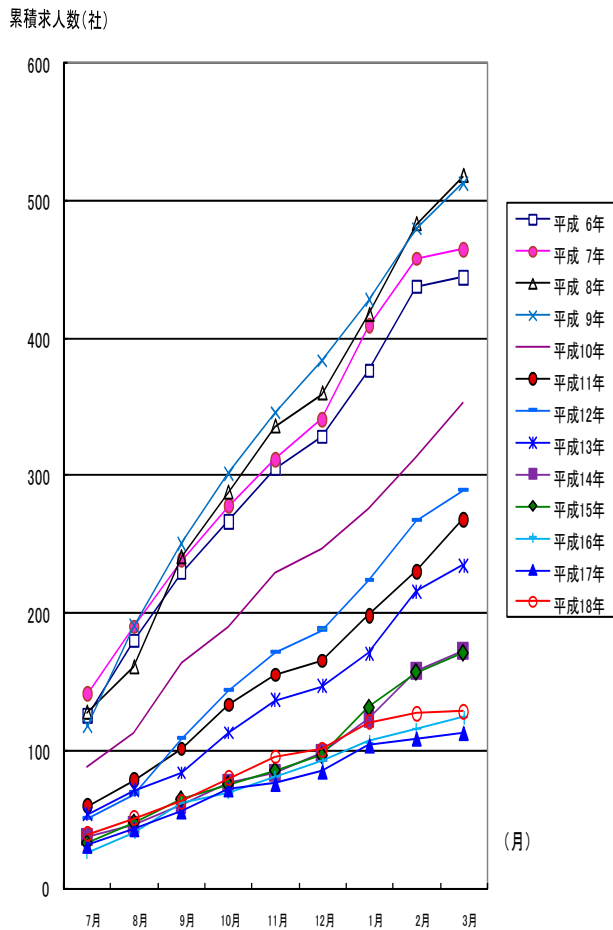
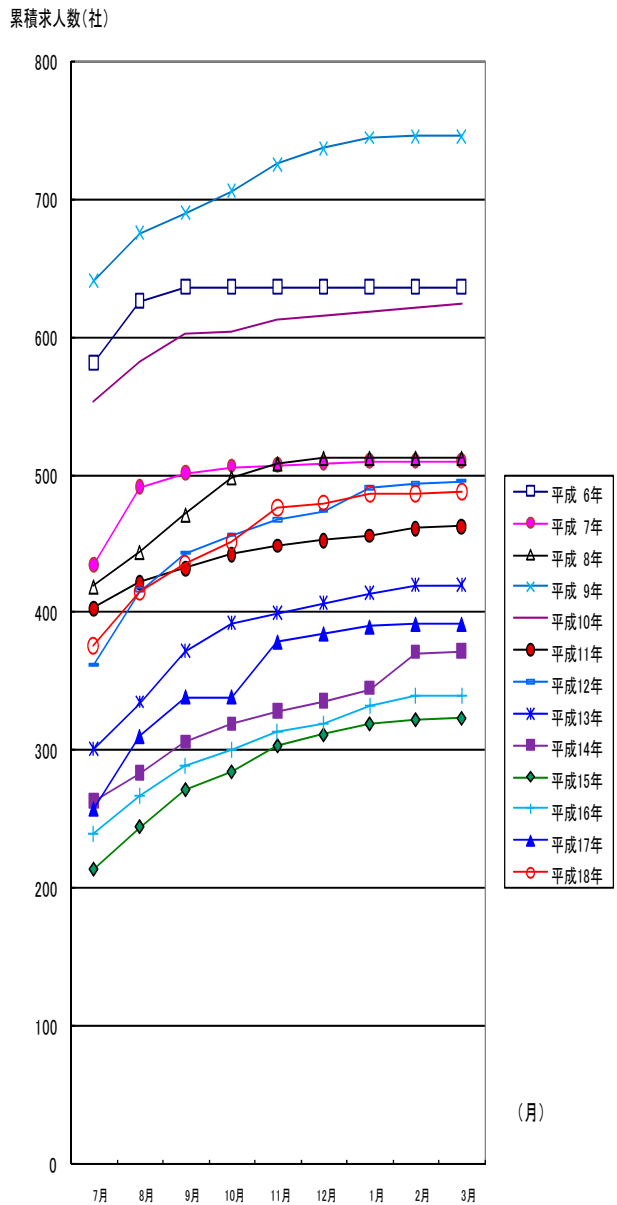


図6 県外求人件数（累積）の推移



### 【県内求人】

まず、地元求人数についてみる（図5参照）。平成6年から平成9年までの平成一桁台では、生徒の就職活動が具体的に始まる8月時点であっても、県内求人企業数は150社に満たない。しかしその後、毎月コンスタントに数十社から求人が入り、卒業月の3月の求人企業総数は凡そ450社程になっていた。ところが平成も2桁台に入って以降は、地元求人数は毎年のごとく減少している。平成14年から平成18年までの直近の数年間について見れば、地元求人状況は極めて悪化していることが明瞭に見て取れる。即ち、就職希望の生徒が在学しつづけることの出来る3月末になっても、地元求人総数は200社にも達しない。例えば、平成18年3月卒の場合、就職希望者は140人（男49人、女91人）であったが、応募が解禁となる9月末時点であっても、地元求人総数はこの高校の就職希望者数よりも少ないのである。

更に注意を喚起しておかねばならないのは、「県内求人数」は、この高校にのみ求人票を送り届けた企業数を意味するものではない点である。この高校が所在する県は、大きく3つの地域に分かれているが、通勤可能な範囲はかなりオーバーラップする。従って地元の限られた地域内の高校に限って求人を出す企業もあるが、広く県内一円に求人を出す企業も少なくない。即ち、図5に示された求人数は、この高校の所在地を管轄する公共職業安定所の管内の高校の総ての就職希望者のみならず、管外の高校の就職希望者にも、同じように募集の対象とされていると見なさなければならないのである。地元就職を希望する生徒にとって求人状況は極めて厳しい状況となっている。いずれにせよ、「地元」就職を考えている生徒にとっては、求職活動は卒業寸前まで継続するのが当然のこととなる。

### 【県外求人】

県外求人数はどうか。県内求人状況と比べる限り、一見、量的には少なくないように見える。が、これも県内の総ての就職希望の高校生宛の求人数と見なすならば、絶対量は決して多いとは言えない。この県外求人数の特徴は、求人票の送付が解禁となる7～8月頃に一斉に学校宛に届けられるが、それ以後になるとほとんど増えない点である（図6参照）。

県外就職希望者にとっては、応募が解禁となる9月下旬から10月初旬頃までに、就職を希望する企業から採用内定を出来るだけ早く受け取っておくことが望ましい。何故なら、県外の知名度の高い有力企業は、全国の新規高卒就職希望者を対象に求人活動を行なう場合も少なくないから、応募が解禁となった時点で企業が行なう最初の選考（いわゆる「第一次の採用選考」）で内定を獲得することが重要な戦略となる。県外の求人企業は第二次の採用選考を行なわない可能性が高いからである。前項で見た「学校の進路（就職）指導のプログラム」において「県外」就職希望者を早々とピックアップする体制を

とっているのも、彼らは「県内」就職者とは異なる戦略に従って就職活動を行なわなければならないからである。

求人の特徴を進路指導部長の談の中から拾うと、次のようになる。

(調査が行なわれた8月下旬時点で)、今年の求人数は「県内企業で今、52社きております。それから県外は、一応400社ぐらいです……、県外からの求人は、最近はアミューズメント業界等も含め、いろいろみえていますけれど、我々としては、生徒の希望としてある事務と販売を中心に見ております。同じ県外でも、製造業等については、向こうの会社から直接本校に求人票が送られてきた場合だけ、受け付けていますけれど、それ以外で来たものは見ていません……県外の求人は本校指定できているわけではないですね。県内の高校すべてに出しているとかで、我々としてもどこかで線を引かないと。」

「県内については、職安から出ている求人は総てチェックしています」。「(県内求人の52社は)職安のほうから来ます。そのうちの半分ぐらいは本校を訪れて、あいさつしていってくれます」。「現在、うちの商業高校だけを指定してきたのは4社ほど。求人数は6～7人」。

(求人票はよく来るのだが、学校としてはあまり勧めたくない求人には)「求人票を見ると、だいたい判る場合もある。見て危険があるような感じ求人票は、生徒に見せるファイルには入れません。この前も、どうも変な求人票だなということで職安のほうに問い合わせたら、職安のほうでもどうもおかしいので求人をストップしようと検討していたといわれた……」。

### 3. 就職内定状況の推移

9月下旬の応募解禁以降学校を卒業するまでに「採用内定」を得る者がどのように増加していくかを、「就職希望者数」と「就職者数」が区別されるようになった平成12年卒群以降について、就職希望者全員を100とした比率の推移としてあらわしたものが図7「県内就職希望者の内定状況」および図8「県外就職希望者の内定状況」である。

図7 県内就職希望者の内定状況

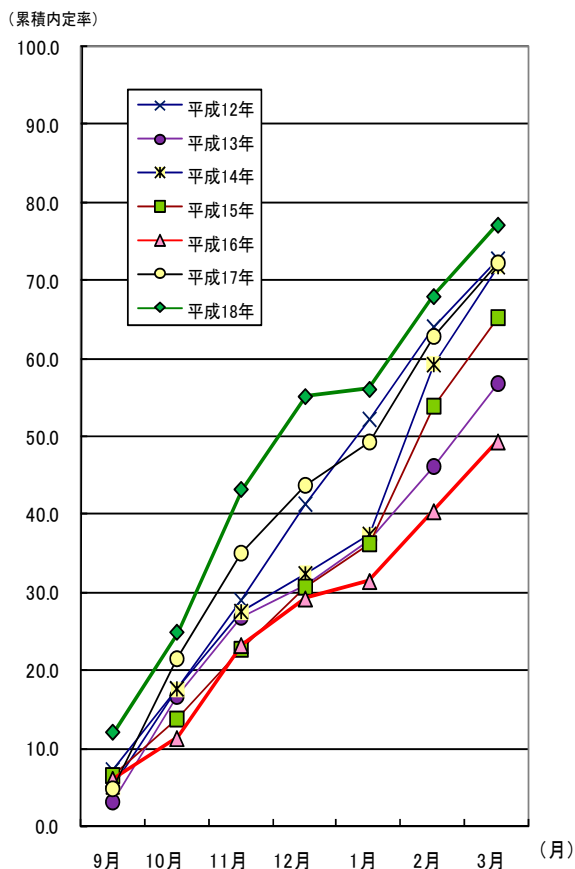
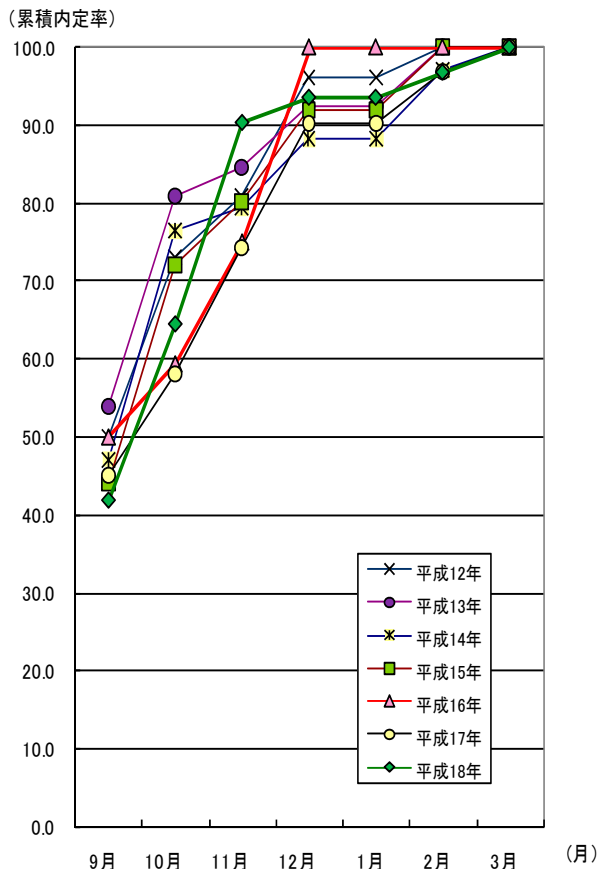


図8 県外就職者の内定状況



まず、県内就職者の内定状況を見る。採用選考がスタートした9月中に内定を得ている比率は、10パーセントにも達しない年次がほとんどであることが判る。概して、毎月少人数が内定を得ており、特定の時期に内定者がまとまって生ずることはない。卒業年次による差は大きいにしても、他の年度と比べ、平成18年3月卒業群の内定状況が最も良い。しかしそれでも、県内就職希望者の2割以上が、3月になっても内定を得られない「未就職者（フリーター）」なのである。この高校の県内就職希望者の内定状況は悲惨ともいえるほど厳しい推移を辿っている。

県外就職者の場合も年度による差が大きい。しかし「県内」就職内定者の増加傾向と比べると内定が出る時期はかなり早く、9月の段階で4～7割が内定を得ており、11～12月中にはほぼ9割方が内定している。「県内」就職にしても「県外」就職にしても、求人の方に対応して内定者が確定していく過程が見て取れる。

【校内選考・学校推薦】

「県内で5人しか採らないところに、本校から6人受けに行くというようなことがあり得るわけです。何とか6人受けさせてください、というお願いをします。最近では、そう

いうことを認めてくれる企業さんも多くなってきました……」。特定の企業に希望者が競合するような場合でも、「応募させています。学校では、いわゆる『足切り』みたいなことは……（学校側のそうした裁量は）古くから考えられていることですがけれど……、我々の見る目と企業さんのみる目とは違う場合もありますので、ですから、むしろ希望者を全部出して……」。（結果として、一人が何回も採用試験に臨むことになるが）「校内選考をやってしまうと、受験するチャンスすらない生徒もいないわけじゃないですね。そういうことを避けようということもある。」

### 【実績関係】

本校と付き合いのある企業に送り出した場合でも、必ずしも採用してくれる訳ではない。「向こうでも確約はしてくれませんのでね」。「(県内就職の場合には)、常に他校との競争を考えなきゃいけないです。本校だけに(求人が)来ている場合は、また別ですけど。そういうのは5～6社くらい」。

### 【求人開拓】

「県外とか市内の企業に出向いて行って、お願いしますということはするんですが、大体は今まで生徒が就職している企業に、つい行ってしまいう訳です……。また、よく本校を訪問してくれる会社があったりすると、生徒がいていなくてもしょっちゅう来てくれるので、生徒に推薦できるか確認するためもあり、その会社を訪問する。そういう意味では『飛び込み』で求人開拓ということは、まずない。ただ生徒から『この会社に行きたい』と話が出てきた場合には、それを汲んで『今年、採用してもらえないか』お願いに行くことはあります、まずめったにはないんですが。」

### 【企業見学・会社訪問】

(就職したい企業のある生徒には全員、企業訪問させるというわけではないが)「ただ、会社見学をしてほしいという会社が結構ありますので」。(県外の企業への会社見学へは)「この間も行った生徒がいます。交通費を出してもらって。交通費なしというところもありました。それでも生徒は、やっぱりそこに入りたいということで……。そういう会社は10社くらいありますね、だいたい先輩が行っている企業が多いんです。」

### 【職業安定行政への要請】

「県内企業の求人を何とか増やしてほしい」。生徒に職業観とか仕事観を持たせて、自分に向いた仕事を選べるような指導を目指しているが、「じゃ、そういう企業は何処にあるのと言われたら、そこでもう指導はストップしちゃうのですよ」。

## (20) 青森B工業高校

### 1. 学校概要

#### ① 沿革および学科の変遷

1913年〇〇市立工業徒弟学校設立（家具科・修業年限2年）。1917年〇〇市工芸学校と改称（その後22年に建具科、26年に建築科を設置）、1934年〇〇市立〇〇工業学校と改称、科統合を実施して乙種3年制を甲種5年制に改め木材工芸科、建築科、機械科の3科を設置。1938年〇〇県立〇〇工業学校と改称、電気科を設置。1944年〇〇県立第一工業学校と改称、電気科、木材工芸科を廃止、代わりに航空機科を設置、〇〇県立第二工業学校焼失のため併設。1946年〇〇県立〇〇工業学校と改称、電気科、電気通信科を設置し航空機科を木材工芸科に転科。1948年学制改革により中学校と高校に分離、〇〇県立〇〇工業高等学校と改称して定時制課程を設置。1962年機械科、電気科を増員し2学級とする。1963年木材工芸科を工芸科に、電気通信科を電子科と科名変更、建築科、電子科を増員し2学級とする。1973年工芸科をインテリア科と科名変更。1989年情報技術科を設置。1990年電子機械科を設置。2000年カリキュラムにおけるコース制度採用。2005年4月入学生より1学級定数を35人として現在に至る。

#### 【現在の学科と生徒定員】

	第1学年	第2学年	第3学年	合計
機 械 科	35(1)	35(1)	35(1)	105(3)
電 子 機 械 科	35(1)	35(1)	35(1)	105(3)
電 気 科	35(1)	35(1)	35(1)	105(3)
電 子 科	35(1)	35(1)	35(1)	105(3)
情 報 技 術 科	35(1)	35(1)	35(1)	105(3)
建 築 科	70(2)	70(2)	70(2)	210(6)
イ ン テ リ ア 科	35(1)	35(1)	35(1)	105(3)
合 計	280(8)	280(8)	280(8)	840(24)

現在は機械科（M）、電子機械科（R）、電気科（E）電子科（C）、情報技術科（S）、建築科（A）：2クラス、インテリア科（IN）、の7科8クラス体制。

## 2. 進路指導の体制とプログラム

### ① 進路指導の体制

進路指導主事（工業科：建築）を含めて6名体制。

「今年は常駐が全部で6人おります。今年から1人増やしてもらいました。それまでは5人体制でした。私費職員もいた時期がございまして。」

### ② 3年間を通じた進路指導（とくに就職指導）プログラム

#### 【インターンシップ】

「インターンシップ、とにかく2年生は全員やらせるということでやっておりますが、ほんとうは一時期にまとめて私どもはやりたいんですけども、企業のほうでは受け入れできないということで、やむを得ず2つあるいは3つに分かれる。」

企業側に受け入れの余裕がない。

「企業は、もう堪忍してくれと。実際は受け入れが厳しい、やりたくないというのが本音のところが多く、毎年少なくなってきています。受け入れ先企業が大体毎年同じなんですよ。同じ企業にお願いしてやっていただいているんですけども。様変わりしていません。トータル数がだんだん減っています。」

#### 【科の指導】

「授業を通してだとか、インターンシップの時間という授業もあるんですよ。そういうものを利用しながら。なので、常にというわけではないでしょうけれども、入り乱れて、それぞれ科の指導が入っている。それが工業高校の一番の特色だと思います。」

### ③ 「進路変更」とそれに対する支援・調整

経済的理由で進学を断念する生徒が見られる

「最初から就職を希望している者は、大体一貫してますね。（希望を変更する生徒は）経済的な理由で進学をやめるという場合が一番多いんですけども。」

就職から進学というケースも少数ではあるが見られる

「就職から進学もございましてね、多少。でも、割合としては少ないかもしれませんね。例えば、建築の場合は、必ずしも高校で学んだ建築のことを、生かせないところにも就職しますが、進学する場合には、さすがに建築系を。大体それぞれの学科に対応したところに進むというのがほとんどで、特にそういうふうな雰囲気ですね。ただ、専門学校に関しては、やっぱり学科以外のところもまた随分多いかもしれません。でも、そんな大した数ではないです。」

#### ④ 「一人一社制」について

就職指導は一人一社。一度に一人に一社しかしか推薦しないという意味。結果が出てから次の会社への推薦することになる。高校生の受験はかけもちできない一発勝負である。そのリスクを考えながら指導する必要がある。

「就職指導というのは、やっぱり基本的には一人一社ですね。求人票が7月1日から受け付け開始。それで、それを生徒に回覧して、それまでに、前年までの実績等で、こういうところに行きたいというのは、大体決めさせている。主に、科のほうで指導していて、先輩たちはこんなところに行っているとか。普通高校と違いまして、各学科で指導すると。進路は主にまとめの的なところをやるということですね。もちろん直接指導することもある。広くというふうなことは進路で、深くというところは学科でやるというところが多いかと思います。ただ、学科の中身から外れるものに関しては、進路指導部がバックアップするという感じでしょうかね。」

#### 【校内選考】

「7月の末に第1回目。1回目が7月の末にやりますということは、学年に対して話をしていきます。なので、できれば、方針としては、県外企業というのはたくさんいい話がありますので、例えば、学校に対して1名と来ているところには1名でやりましょうと。2人やると、1人落ちることになりますので、その定員以内でやりましょうと。ただ、県内の場合は求人数が少ないので、希望者が出たらみんな受けさせましょうというスタンスで一応います。」

県外についてはそういうふうな形で調整するんだけど、一応ホワイトボード等にメモしてダブらないように、成績も担任同士でわかりますので、競合しないように、当日はうまくおさまるよにということで、実際の動きは7月の末に調整会議をやりますけれども、1週間ぐらい前からは大体調整がなされていて、あとは出すだけと。」

「校内選考の基準は、就職については、そんなにハードルは高くないですよ。ただ、複数あったときに、どっちを選ぶかということになれば、成績、あと部活、人物、そういうことになると思います。」

「欠席が多かった生徒に関しては、2けたも、十二、三であれば、その旨は話をして受けさせています、ここ数年は。」

統一選考以後も、基本的には一人一社。

「第1回目の9月の統一選考に関しては1人1社、それから青森県自体は、11月1日以降は2社まで応募可ということですがけれども、それも相互の了承を得なきゃいけない。(たまたまなかった) 去年はありませんでした。」



⑤ 「学校卒業未進学・未就職（フリーター）」に対する指導と問題点

「結果的に進路が決まらない子というのは、ことしは家業従事と未定という組み合わせなので数値としてははっきり見えないようになっているんですけども、実質5人ぐらいいはいますね。女の子が多いですね。何とか就職するという強い意思があればできていますが、やっぱり意欲が感じられないとか、親の姿勢もありますけれども、無理して就職しなくてもいいとか、その数はやっぱり、二百数十の中の5とか6とかそのぐらいですので、毎年そのぐらいいはいるかもしれません。」

「割合として、やっぱり本人の意欲という点ばかりではない、かもしれないですけども、就職しづらいというところも、また相乗効果としてあるかもしれないけれども、やっぱり女の子が多いです。青森そのものが、女の子を正社員でという職場がないですね。」

### 3. 過去10年間の卒業生の進路

① 進路概況

年度	卒業生数	進学者数				就職者数				その他
		大学	短大	専修学校等	小計	県外	県内	公務員	小計	
2000		44	4	87	135					
2001		38	5	83	126					
2002		53	8	99	160					
2003	310(52)	43(3)	9(3)	72(18)	124(24)	67(4)	99(23)	11	177(27)	9(1)
2004	300(46)	32	6(3)	76(7)	114(10)	79(6)	63(21)	13	128(27)	31(9)
2005	306(47)	47(4)	5	74(15)	126(19)	96(12)	65(9)	8	169(21)	11(7)
2006	308(51)	56(5)	5(2)	55(6)	116(13)	110(11)	55(16)	10	175(27)	17(10)

\* ( ) は女子の人数

\* 専修学校等には職業訓練施設を含む

② 進路変更の状況

入学方法の改革で中退率を下げた

「今年は少ないですよ。今の2年生はまだ中退ゼロなんじゃないかな。転校が1人あったかもしれないですけども。入試制度の中身もあるかもしれない。例えば、理科とか数学とか、あるいは技術とか、ものづくりとか好きな生徒を集めたいと、点数に反映した形ですね。」

中退の理由はさまざまだが生徒指導上の理由のほかに精神的なこともある

「やめる理由は、さまざまでございますね。生徒指導上の問題とかもありますし、怠け的なところもあるし、やっぱり精神的に、登校拒否的なところが多いのかもしれないですよ。」

### ③ 生徒の進路選択意識や職業観の変化

#### 【社会の変化に伴う意識の変化】

「就職先選びとか進学先選び等で見られる変化というのは、基本的には変わっていないのかもしれないですね。高校生自体、思慮が深くて将来まで見通して選んでいるのかというと、今見ていればそうでもないし、それが10年前は、20年前はと言われても同じかもしれないですね。ただ、生活環境自体がわりとぬるま湯というか、苦労しなくてもいいような状態になっていますので、そういうところは感じますけれども。」

保護者の生活に厳しさが反映されている。

「親のほうも、生活が厳しい親というのは結構いたりするように思いますが、授業料免除とか、受けている割合を見れば、今、何割かちゃんと頭に入っていないですが、多いですよ、工業高校は。なので、経済的に恵まれていない保護者が随分多いです。」

「授業料免除は昨年で135だというから、すごい数ですね。2割まではいかないけれども、17～18%、2割ちょっと欠けるぐらい。2割ですよ。大きいですよ。半額免除とか、全額免除とありますので、また若干のニュアンスはありますけれども、いずれにしろ厳しいですね。だんだん増えているんだそうです。（生徒の）人数は減っているんですけども、そっちは増えているというふうな、ここ数年では。家計が厳しいということと、親自体の働く環境というか、生活環境自体が厳しいということでしょうね。市内の求人が来るのは、例えば、職場として厳しいところは辞めるので来るんですよ。いいところは辞めないんですよ。なので、離職率が高いとか、今の生徒はどんなだろうと言われるけど、生徒側だけではないと。」

「青森の場合、生徒がいろいろ選べてどこでも、という状況にはならない。特に県内の企業とかにこだわったら（仕事は）なかなかないですね。」

## 4. 求人動向

### ① 求人企業数・業種・規模・所在地などの企業属性、求人職種の推移およびその特徴

年度	求人企業数		
	県外	県内	合計
2002	465	266	731
2003	413	189	602
2004	658	157	815
2005	855	180	1035
2006	994	206	1200

求人数は増加、県外の増加が大きく、県内は厳しい。

「求人件数は今の段階で1300件ぐらいはっていますね。県内は60件ぐらい。求人（人）数にすれば数千人ぐらいになるのではないのでしょうか。県内も求人（人）数にすれば100人くらいあるのでしょうか。去年より県外はいいです。県内はむしろ減っているかもしれ

ないです。変わらないか、減っている。というのは、私たちは自校の地域だけを主体にして集めて、去年も掲げている。この地区ですね。弘前とか八戸は通えないので、そういう意味では、東青地区はよくないですね。」

7科ある中で科による差が大きい。

「今ですと、求人のご状況でございますけれども、それは企業の側から見た話になると思うんですけれども、今、機械系とか電子機械も機械系なんでけれども、電気系がものすごい勢いでございますね。鉄関係、自動車関係、あるいは何でもですね。電気とか機械にかかわる部分は多うございまして、それらに関する会社もすべてという。ちょっと高卒の求人が少ないというのは、情報関係ですか、プログラマーとか、情報に関するのは求人が少ないですね。それから、建設系。勢いとしては平成2、3年あたりまでの、ピークのバブルの時代がございましたけれども、そのときと大変勢い的には近いんですけども、そのときは建設系もかなりの勢いでしたけれども、建設系はまだまだバブル状態にはほど遠いという。多少よくなってきているという感じですね。特に昨年から如実にあらわれたという感じですね。3、4年前までは県外でもこちらからお願いして何とかというところも結構ありましたので。求人数を上回る数では来ているんですけども、その中にもまたいろんなのがございますので、ある程度やれるところというに限られてきまして、何とかという形でしたんですけども。急にですね。」

県外求人は好調、県内求人は厳しい。

「県内は話が全く違まして、よくないです。全然よくないです。3年前と変わらないと思いますよ。むしろ、去年と今年を比べると、今の状況ですけれども、去年よりよくないかもしれないですね。並行状態ですね。数的には上がっているような話でしたでしょう。数的には増えているというか、人材派遣とかも、また1社でかなり来たりするものですから、それらが1つ、2つ入ると、もう全体の数がぼんと上がりますから。実感とはかなり違うものがありますけれども。本校に対する求人の出方を見ても、県内に関してはあまりよくない。去年と同程度。3年前、4年前ともあまり変わらないです。県外がバブルだと。市内、県内はそのままですから。低迷状態にいます。」

建築科は専門を生かした就職が厳しい。

「工業高校の建築科というのは、建築の技術者、主に現場管理の仕事というのがメインで、そういう教え方をしているんですけども、そういう現場管理の仕事が一時はほとんどゼロと。全国から来る求人票の中に一つもないという時期も結構ありましたのでね。それがまたここ2、3年前あたりから、中小ですけども、少しずつ出てきていますので。県内はほとんど、何年もなかったんですけども、去年、1件だけ。なので、

ほとんどないに等しいですね。建築科の就職先というのは、建築以外の仕事でやるとか、あるいは、技能系とかに行かざるを得ないということです。」

大規模製造業の集積がないため大口の求人が出にくい。

「要するに、大量の求人がなかなか出にくい。八戸は特に工業都市でございますので。弘前あたりも周辺に誘致した企業が結構ございますので、そういう面では市内希望の生徒については有利ですけれども、東青地区、青森、東郡地区は、そういう意味ではあまり受け皿がないというところが実情ですね。大きな製造業がないというか中小零細ですね。家内工業的なところもまた結構ございますしね。だから、どうしても県外に依存せざるを得ないというところですよ。建築関係も、外で技術を身につけて、Uターンして現場管理の仕事をする。大体一人前になるのに4、5年以上かかりますので、地元の企業としては、そうやって投資しないで即戦力を得るというほうが。育てる気持ちに余裕がないというのが実情ですね。」

電気科、電子科、機械科は就職好調。

「例えば、電気科の生徒は成績のいい生徒はやっぱり電力会社に行きたがるんじゃないですかね。大学を終わったって入れないでしょう。それがトップの成績であれば、四、五人は入れますので。そうすればそっちのほうがずっといい。〇〇電力とかですね。〇〇電力も3年前までは採らなかったんですよ。東北管内で何人とかという形で、県内からは2人とか3人ぐらい。こしはものすごい数ですよ。トータルで東北で80とか。なので、うちの学校からも、去年4人も入りましたよ。〇〇電力3人ぐらいでしょう。原燃などもこうですよ。」

「機械もいいですね。去年のほうが県外に出る数が多かったんですけども、いろんなところで機械系を欲しがるので・・・例えば、石油の元会社というんですか、〇〇さんとか、〇〇さんとか、〇〇だとか、そういうトップどころからどんどん、電気でも機械でもと。2、3年前だと、3年以上前になると求人さえ来ないところですよ。おそらく高専あたりから技術系は全部それで間に合わせていたんだと思いますけれども、それが採れなくなってきていると。高嶺の花に今手が届く。」

## ② 企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）

### 【学校訪問する企業等の増加】

「まず、去年から格段に数が増えたということ。直接お見えになる、訪問された方が。1日に20人も会ったりしていますので。200は確実にいきます。400ぐらいあるかもしれないですね。実績企業というか、卒業生の就職先が多い、とは限らない。初めてのところも多いし、何回も来ているところもありますし。この中でも3回とか来ているところ

ろもありますし。」

### ③ 実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

「県外の実績企業に関しては卒業生を訪問しながら、会社とのつながりを保つというか。それは大体6月とか、1学期の試験ぐらいのときです。」

「今、実は100周年近くなりまして、寄附も集めなければいけないということで10年位さかのぼって、だれがどこの会社に何人行っているかというふうな調査を今しているところです。卒業生が多いところに寄附のお願いに行くという、そんなことも考えているんですよ（進路指導のための卒業生の就職調査の意味ももちろん強い）。それを見ますと、ここ10年ぐらいは大体わかってきたんですけども、そのまた先の10年といえば、またがらっと会社が違うんですね。どういう違いなんだということになれば、会社名でしか判断していないんですけども。各学科からの卒業生の追跡調査ですので、それは大体均等なんですけども、会社名が、確かにバブルのときと低迷期とは全く違いますけれども。」

「バブルと共通しているところは今結構あるんじゃないかと思えますけれども、特に大手ですよ、20年ぶりの採用ですとかというふうな話をよく聞きますので。そうすると、ちょうどバブルのところに符合するのかなと。生徒が会社を選ぶ基準というのは、やっぱり、自分の知っている会社かどうかということですよ。例えば〇〇とか。ことはちょっと少なかったんですけども、〇〇は毎年いますね。あと、電子科であれば、電通関係が主体ですので、〇〇とか、私、知らなかったんですけども、何で電子で、毎年生徒が自分で数ある中から選んでくるんですけども、そうすると、やっぱり実習企業の中で〇〇の器具を使って実習しているんですよ。私たちはわからないけれども、専門家たちには有名なメーカーであるわけですよ。まず、自分の認知度でしょうね。あと、シビアに見ているところは給料だとか。試験なんかもよく見えていますよ。それで最終的に決めるかどうか、というのはちょっとわからないですけども。」

### ④ 求人について分類して生徒に提示しているか？

正規雇用以外はあまり勧めない。

「1週間分でも3日分でも、たまれば、クラス、学科にデータ-を渡している。この中で興味を持ったのはそこに来て実物の求人票を見ると。ただ、これ、あまり大きい声じゃ言えないんですけども、派遣に関しては入れてはいるが勧めていないです。派遣はありますけれども、一時よりは少なくなりました。2、3年前はものすごく多かったですよ。」

「娯楽、理容、美容は載せています。毎年それぞれ1人、2人ずついます。それは勧めているんじゃないくて、本人たちが見て希望すればということですね。学校で学んだ事を生かしてほしいので、できれば勧めたくない。」

## (21) 大分 A 商業高校

### 1. 学校概要

#### ① 沿革および学科の変遷

1916年町立商業学校として設立。1931年県に移管され県立〇〇商業学校と改称する（1944年〇〇県立〇〇工業学校の設立に伴い生徒募集停止、47年廃止）。1946年〇〇市立商業学校設立（48年3月廃止）。1948年4月学制改革により〇〇県立〇〇工業学校、〇〇市立商業学校を廃止、2校を統合して〇〇県立〇〇第二高等学校を設置する（工業科・商業科）。1951年〇〇県立〇〇高等学校と改称する。1963年〇〇県立〇〇工業高等学校設立に伴って工業科生徒募集停止。1965年〇〇県立〇〇商業高等学校と改称する。1970年入学者より学科制を実施して商業科2学級・経理科2学級・営業科2学級となる（定時制に技能連携による衛生看護科設置）。1984年小学科制を廃止して全学級商業科となる。1992年情報管理科新設（2学級）、商業科（2学級）とあわせて4学級規模となる。この後学級数の増減を経て現在は3学級規模となる。

#### ② 学級数および生徒数の推移

		学級数	生徒数	男子	女子
1998	商業科	6	237	24	213
	情報管理科.	6	237	24	213
	合計	12	474	48	426
1999	商業科	5			
	情報管理科.	6			
	合計	11			
2000	商業科	5	188	31	157
	情報管理科.	6	239	21	218
	合計	11	427	52	375
2001	商業科	5	195	39	156
	情報管理科.	6	237	29	208
	合計	11	432	68	364
2002	商業科	4	156	42	114
	情報管理科.	6	233	34	199
	合計	10	389	76	313
2003	商業科	4	156	37	119
	情報管理科.	6	235	33	202
	合計	10	391	70	321
2004	商業科	3	118	30	88
	情報管理科.	6	238	34	204
	合計	9	356	64	292

2005	商業科	3	115	21	94
	情報管理科.	6	235	36	199
	合計	9	350	57	293
2006	商業科	3	113	20	93
	情報管理科.	6	234	38	196
	合計	9	347	58	289
2007	商業科	3	116	17	99
	情報管理科.	6	238	39	199
	合計	9	354	56	298

## 2. 進路指導の体制とプログラム

### ① 進路指導の体制

進路指導部は専任1名、3学年主任、3学年担任3名、1学年・2学年代表の計7名で構成される。各種委員会としての進路指導委員会は進路指導部の7名に教頭、1、2学年主任を加えた10名で構成。

### ② 3年間を通じた進路指導（とくに就職指導）プログラム

4月	実力テスト（3年） 進路説明会（3年） 個人面談（全学年）	進路指導委員会 企業訪問開始 前年度諸統計作成
5月	実力テスト（3年） 進路希望調査（3学年） 諸検査（全学年）	3年進路PTA 個人面談（全学年） 家庭訪問
6月	求人情報と進路相談（3年） 実力テスト（3年） 進路希望調査（1・2学年） 面接指導	
7月	求人票受理・開示 公務員志望受付 職業適性検査（3年） 面接指導 個人面談	3年進路PTA 実力テスト（3年） 三者面談 各種報告書作成・提出
8月	三者面談 家庭訪問	就職書類作成
9月	就職推薦開始 集団面接指導	就職選考試験開始
10月	内定者指導 進学推薦開始	面接指導
11月	内定者指導 進学書類作成	就職内定者統計作成 大学・短大推薦入試開始

1 2 月	内定者指導 進学合格者指導
1 月	内定者指導 1・2年生進路希望調査
2 月	3年生進路決定状況統計表 作成 赴任手続の指導
3 月	資料・統計の整理 進路指導の反省
	次年度年間計画設定

### ③ 「進路変更」とそれに対する支援・調整

「何名ということはないですけど、去年はそんなに記憶にあるほどないと思いますけど、ことしやはり2名ぐらい出ているんです。これは女子ですけども、最初進学と言っていて、かなり頑張らそうということで、成績もわりと上位で、公立大学なんで経済的にやっぱり負担が少ないので、成績上位で商業系の推薦枠があったりして。それに挑戦させようと思って親と話して、小論文の指導とかやりかけていたんですけども、急遽、就職のほうに回りたいと言い出したんですよ。」

「やっぱり経済的な面が多いのかなと。それと、自宅に親御さんが今後もいてほしいというのがあって、ただ、家族の中にちょっと体の悪いお年寄りですか、おじいちゃんおばあちゃんか何かがあって、いずれは面倒みてほしいというのがあったんだと思います。そういう家庭の事情というか……そういうことで本人にはいろいろ面談などやっていて、やっぱり進学となると、その子は、まあ、この辺の近所の学校ではないので、大学でしたらから、国公立はどうかなという話をしている、……場所も悪いですから。私立は挑戦するのはいいんですけども、もしだめなときはどうする？ 進学方向に行ったらやはり進学で頑張っていたほうがいいんじゃないかなという話をしたんですけど、まあ、そうすると私立はちょっと難しいということで、本人も自信がちょっとないと。話しているうちに就職と急遽変わったんです。就職のいろいろな選考会をする2、3日前ですから、そのとき急に変わってきて就職の希望の企業がポンと出たんですよ。我々のほうもあっと思ったんですけど、びっくりしたんですけど、そんな状況です。」

「去年も実は1名だけだったんですけどいまして、おばあちゃんが病気でいて、ほんとうはその女の子のために進学資金として置いていたお金がおばあちゃんの入院のほうに回ったと。だから、実際は推薦で合格をもらっていたんですけど、もらったんですけども払えなくなった。どうしようとかいろいろな手を考えて私も相談に乗って、国民生活金融公庫とかもどうかとか行っただけですけど、すぐは出ないですね。いろいろな家庭の審査をしたら、保証ができないような家庭に当たってしまって、お母さんが借金か何か



をしていて保証がとれないから貸せないということを言われたと。断念して就職に回った子がいます。結果的に就職はできました。で、大学さんにその断りを。校長名でお詫びの手紙も書いて、電話もかけましたら、それはしようがないということでご了解を受けました。」

#### ④ 「一人一社制」について

「指名求人ですけど1人1社制でやっています。」

「(大分県では11月1日から2社までの併願を認めるということですけど)今年からそうです。職安のほうでは、こういうことになっているけど実際にはないです。そこまで多分引っ張らないし、2社受けるほど選べる会社がないです。この管内だけではなくて、昨年、一昨年もそうですけれども、県内でもほとんどないです。昨年、大分県下で1名あったらしいんですけど、でも何か実際にどっちにしようかって2つ出したものでもないようですので、1つがうわさか何かであまりよろしくない会社だったので出し直したというのがほんとうみたいです。」

#### ⑤ 校内選考

「校内選考は何回かします。大きいのを2回やるんですけど、ことしはこういう状況で早目に新学期が始まったので例年よりは早くやりまして、8月21日に1回目をしました。中1日置いて23日が選考会の2回目です。その後、随時、希望が出れば、またこれに、決まったところを抜いて生徒に渡しちゃいますけど。ちょっと3回目はまだ出ていないので。出たらすぐしようと思います。例年2回ですね。校内選考で、9月の統一選考の受験先を大体決定しています。」

「校内選考の基準は、本校はかなり点数化をしておりますで、あまりいろいろあいまいなところが入らないほうが良いという前進路指導主事の考え方もあったもんですから私も引き継いでいまして、原則は1年生、2年生、3年の1学期の評定平均ですけど、評定よりも100点満点に戻したほうを使っています。それをそれぞれ1、2年の分を、それぞれの学年で200点満点。それで400点。3年生は1学期だけなので100点。それで500点満点。それで3年生の1学期に4回の就職の模擬テストを、校内でつくった模擬テストを生徒に受けさせます。テキストを渡しておいて月に1回やりまして、それを4回平均をとって、それを200点満点ですので700ですね、これが基礎の点数。それに今度は、商業はいろいろな資格検定がありますからせっかくそういうのを頑張りがありますのでそれを点数化します。1級、2級、3級というふうに、それぞれ内規に従って点数化をしてそれを加えます。それから今度、欠席をしたら減点。遅刻、早退についても3回同じものを行うと欠席1と同じということで減点ものをやりまして、もとの基礎の700点のほうから足したり引いたりして順位をつけます。これが総合評価の順位。それが一番も

とです。」

「校内選考以前には当然、調整はします。それはこの中に文章で書いてあるかな。元々就職が主だったから就職が先に書いてありますが、私も混乱するんですけど、就職のほうから先に書いてありますね。抜粋ありますね。こういうところ、これは基準ですね。これですね、1、2年の学年末の成績と3年の1学期。実力考査、検定、遅刻、早退、欠席と書いて。部活？これはもう参考。部活動、生徒会の活動は参考で、これは点数化しない。学習の態度、生活態度も、これは判定には使いますが点数化はできません。これは推薦できない条件ですけど、当たり前なことだと思いますけど、欠点があったらダメですから、特別指導（謹慎）とか休学中とかはできない。これは職業的に合わない、生徒ですから……。」

「選考会議までにどうするのかということですが、いきなり選考会議に希望を出してぼんと一覧にしてどうですかというのではなくて、当然選考会議に出す前の、生徒が希望を書くまでの段階で十分に担任と本人も話しますし、夏休みの初めぐらいから親を呼んで3者面談をしながらだんだん詰めていきます。本校の場合は3クラスしかありませんので、お互いに担任同士が情報交換をして、どのクラスはだれが希望しているけどほんとうにこの子で向いているかなと、自分のクラスにこういう子がいて成績もそう変わらないからこちらのほうが向いてそうだと、より一層成績がこちらのほうがいいから、この子がもし出したときに、1名しか受からないので、ほんとうにかないそうにないから、またこの子にそういう話をしたほうがいいんじゃないかと、そういう情報交換はずっとやっております。それは担任、学年レベルです。私はその直接の情報交換の中には入っておりませんが、生徒とか担任から相談されたときは乗るという立場、ちょっと中立な立場で。」

#### ⑥ 就職希望の決定

本人の希望重視。

「個別の対応ですね、やはり成績だけでいけないとはいいいながら、ある程度、成績のこともやはり関係があると思いますし、あとやっぱりうちの場合は、最終的な志望を決める前の段階で、やはり本人の希望が重視なんです。基本的には……。本人の希望が第一、その次が成績、適性ということになるんで、希望が一番本人が強いです。」

#### ⑦ 学校卒業未進学・未就職（フリーター）に対する指導と問題点】

「16年度は私が担当していないのでわからないんですけど、17年度は未決定の子はすべて、最終的に6名ですか、自己就職希望の生徒です。紹介就職の分は出ていないんで

すけど、自己就職です。自分で探す、探すと言いながら、結局はあまり親も当てがなかったと。それと、あったら学校の紹介のも出していいんだということでアドバイスはしましたけど、なかなか合うのがないから出さないということです。」

### 3. 過去10年間の卒業生の進路

#### ① 進路概況

「やや就職が少し減り、進学が少し増えている。2%ずつぐらい去年までは変化がありますから。徐々に進学。おとしが多分50、50になっています。去年が48の52ですかね、進学52。ことしはちょっと逆転で就職のほうが多いと。ことしが、7月の初めの段階ですけど就職が65に対して進学が35です。」

「授業料の減免は受けているのはいると思います。ただ、私は担任でないのであまりよくわからない、はっきり言って。事務に聞けばわかりますが、2割もいないと思いますけど。」

#### ② 生徒の進路選択意識や職業観の変化

「ちょっとやっぱり気になるのは、商業高校は資格検定ということで商業系の先生が力を入れます。いい面もあるんですけども、ある意味資格をいっぱい持っていることだけがすぐれたことだというふうに勘違いというか、そういうふうに視野が狭くなっている生徒がどうも多いような気がします。目標とするにはいいけれども、それはゴールではないわけだから、それを手段として使えないと意味がないんですけど、取ることに価値を求めているような感じがするので。だから、進学指導についても、やっぱりそういうビジネス系の専門学校に目がすぐ行くんです。大学とかになると、ここはどんな資格が取れるとかか、親もそうなんですけどそんな意識で、資格を取るのが大学ではなくて、もっと深く研究とかその道を学ぶのが大学だということを言っても、なかなか最初はぴんと来ないと。そういう違いがあります。」

「大都会の、東京とか大阪とか大都会の生徒に比べたらまだ純朴さが、まだこのあたりでもあるのかなと。ちょっとすれた生徒もおりますけど、ちょうどここは中途半端なところなんです。ほんとうに田舎かとかとど田舎でもないですし、じゃあ、町かという町でもないんですけど、まざっている、農村部と一緒にあったようなところですから。まだ純朴、素直さはうちの生徒はまだあるかなと。だから、あいさつなんかも結構しっかりする生徒はおりますし、愛想がいいのもいるし、さまざまですからね。」

「何をやっていいかわからないという生徒はやっぱり以前より増えていますね。何をやっていいか、何に向いているか、進学をしようか就職をしようか、どちらがいいか

わからないと。先ほど私が進路相談の講座を4コマちょうど持ったんですけど、あるクラスのわりと成績がいい、上位10%ぐらいに入る生徒なんですけど、その子がそうなんです。『就職するの？』って言ったら『わからない』、『進学は？』って言ったら『一応進学にしてるけども、どんな分野に行きたいかあまり興味がない』というのはいます。『でも、このままずっと親のすねをかじっているわけにいかんやろう』って言ったら『それはわかってる』って。やりたいのは何か。」

#### 4. 求人動向

① 求人企業数・業種・規模・所在地などの企業属性、求人職種の推移およびその特徴  
「たまたま今回23件の求人ですけど、大体いつも40名前後までいくので、まだ出し渋っている企業はあります。なので、きょう来たのがそうなんですけれども、出しましょうかということできのう打診が来て。そういうことなので、大体40前後はいくんですけど、それがまだ。〇〇を含む県内、やはり去年が153までいっていますので、もうちょっとある……。」

「補充人事しかできないです、中小の工場とかが多いので。〇〇さんなんかは大手ですから予定求人を出すんですけれども、地元企業は中小企業なのでだれかがやめないと補充ができないということです。昨年同期に比べたら、ことしはやっぱり、かなり今現在の求人は多いです。出足も早かったですけど数自体も多いですね。過去3年間を振り返ると、求人数が100名ぐらいずつ増えています。たしか340名、次の年が440～450名、そして、去年が570名と100名ずつ増えております。」

生徒は地元指向とくに管内希望がつよい。

「求人は明らかに県外が多くて、しかも東京やそのほか大阪だとか多くて、なかなか地元、管内が少ない。生徒の希望としては、できれば地元におりたいという希望が非常に強いです。特に管内希望が強いです。」

② 企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）

「いろいろな話を聞くために、企業との意見交換会というのが毎年〇〇はあるんですけど、そういうのに出るんです。第一がコミュニケーション能力です。そういうことですね。お互いに年齢が違った同僚とか職場の中でも、コミュニケーションが十分にとれない人は、いくら成績がよかったり資格があってもだめだと。コミュニケーション能力、協調性ですね。それから、あとは長続きする粘り強さ。それが大きいですね。」

### ③ 実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

「前任者がいた時期に求人があったところは比較的ずっと続いています。当然、ごあいさつに5月とか6月近辺に行きますし、連絡もとります。おたくだったら、万が一、ことし希望者がいなくても切れてしまいません、来年もまたしますよという方が多いので切れていないですね。ある程度期間が、以前、例えば8年～10年前にうちから行ったけれども、企業自体がしばらく求人をとめていたと。久々に復活したなんていうところがあります。確かにあります。そういうところから求人が昨年、一昨年出ています。それはことしも今度は来ています。」

### ④ 学校の求人開拓

「企業訪問をします。大体5月の中旬から下旬にかけて、中間考査の近辺とか。私なんかちょっと今年、たまたま授業の関係で1学年分しか持っていない空きの時間があったんです。丸々ない日というのがありまして、そんなところも利用して2泊3日とかで移動しまして。もう毎年。私と3年の学年主任は必ず遠方に行きます。クラス担任の3名は手分けをして、地元の企業から大分か福岡ぐらいまでは1泊2日とか2泊3日で行ってもらいます。私はことしは、広島、大阪、愛知のほうに。学年主任は離れていたんで、東京、関東中心で。」

「有望な企業、今まで取引のあるというつながりがあるところと、できれば何か新たな開拓ができそうなところをちょっとネット上で調べてみたりとか、昔の過去の情報を引っ張り出して行ったりはします。ことしはなかなか、開拓はしようとは思っていたんですけど、結局適当なところが遠方ではなくて、私の場合は従来通りの付き合いのあるところで。学年主任のほうは新たにコンピューターのエンジニアリングみたいな、ソフトウェア開発みたいなところに行ったんですけど、応対もしてもらったんですけど、感触はちょっとやっぱり弱かった感じです。求人はいただいたことはいただいたんですけども、職種がなかなかうちの生徒に合わないところで、ちょっと難しいなど。で、言われたのが、ソフトウェア開発というのはほとんどがもう大卒以上レベルでレベルが高いと。ちょっと高校生で幾らコンピューターのことを商業系で習ったといっても、ちょっと・・・。」

### ⑤ 求人の質について分類して生徒に提示しているか？

「これはもう公平にしないといけないので全部入れています。全部受け付けて、全部、職安を通っている以上はこちらで取捨選択はできませんので公平にやっています。ただ、話をするときにはこれとこれとどっちがいいかというときには、こっちのほうはやめといったほうがいいんじゃないかとか、例えば請負会社とか派遣会社とかいろいろ問題が多い

のでそれは言うております。それから、高額の商品を電話で接客しながらやるような。そういうのはちょっと怪しげなお店もありますので、いろいろ商品とか先物とかああいふのをかけるという会社があるので、それと似たようなところがちょっと見えまして、それもお勧めはしていません。一応、それでも求人には来たら載せています。」

「やっぱり家庭状況がさまざまなので、どういう仕事でもいいからとにかくお金の高いのいいと、じゃないと困るんだという子もおるので、そんな子がいたら、それはもう、積極的ではないですけど。」

#### ⑥ 学校は求人受理のときにどれくらい企業等について知る機会があるか？

「就職でもそうですが、こんなに仕事がきついと思わなかったとか言って、どうして高校時代に選ぶときにこんなこともあるんだとかということも教えてもらえなかったとか言うんですけど、そんなことを言われてもこちらはわからないですから。実際に働いてみないとわからないし、進学でもそうです。実際入ってみて初めてわかることが多いので、自分たちだってそうだったと思うんですけど。そういうことを、何かまずいことがあるとすぐ人のせいにして、わかってるんやったら学校がどうしてもうちょっと教えてくれなかったとかね。そういうのはちょっと何かあまりに利己主義やなど。やっぱり都会と同じように、親も最近そういう親が少し多いです。極端ではないですけどね。何か大きなことをやらかして注意をして親に連絡をしたら、いや、私の子は悪くありませんとかいうところまではまだ、この地域はそんなにひどい親はいませんが。」

### 5. 今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について

「大型電器店、家電販売店が急激に2店できています。そういうところの、販売の求人がぽんぽんと増えています。だから、そういう販売系が増える可能性はありますし、あとは〇〇電器さんとか〇〇さんとかも、2年前ぐらいは求人がなかったんです。〇〇さんに関しては、3年前は全くうちとは無関係だったのが、今から2年前に私が来て、たまたま広島の方に行く用事があって、〇〇さんの〇〇さんに行くついでに、〇〇さんがちょうど忙しくて、大卒の求人を扱うからちょっとこの日は無理だと言われて、ほかに行く企業は1社しかなかったの、どこかもう1社何かないかなと思っていて、地元にも〇〇あるんですが、じゃあ〇〇どうかなと思ってホームページで調べたら、本社が広島と。じゃあ、ついでに行けないかと思って、ちょっと強引にアポをとったら、どうぞお出でくださいと。ただ、求人を出せるかどうか、お取引がなかったのわかりませんがっていうことで一応行ったんですよ。」

そして、それがよかったのか悪かったのか、その年の暮れに求人が急遽だけど欲しいと。ただ、そのときは就職は終わっていたんです。翌年からちゃんと来るようになりま

した。そういう家電販売店とかああいうのは少し増えました。そういう販売職希望の子はいます。そういう面では、この管内には入っていないけれども、管内にお店がある。少し販売は地元が増えたと。求人としては管内に計上されてないけれども、県外の企業だけでも就業場所が管内というかこの近隣ということがあり得ると。それもだから、逆に増えましたね。〇〇さんはなかったですよ、ほんとに。」

**【ハローワーク・安定行政に望むこと】**

「職安のサービスについてかなり私は評価していきまして、以前に比べたらかなりいろいろな情報も教えていただけますし、対応もいいと思います。」

**【キャリア教育について】**

「私も、いろいろな文科省の方の講演も聞いてきなさいということで行ったこともありますし、全国大会か何かのそんなのでもお聞きしたんですけども、キャリア教育と構えなくても日々の授業を通して生徒にスムーズに伝えていくのが理想かなとは思っています。」

## (22) 大分B工業高校

### 1. 学校の概要

#### ① 沿革および学科の変遷

1944年大分県立工業学校として設置される。1948年学制改革により大分県立〇〇第二高等学校となる。1951年大分県立〇〇東高等学校と改称される。1963年大分県立〇〇工業高等学校が設置される(機械科2学級、電気科2学級、土木科1学級、化学工学科1学級、金属工学科1学級、定時制機械科1学級)。1972年電気科2学級のうち1学級を電子科に転科する。1991年金属工学科を材料技術科に改編する。2000年、1学年電気科・電子科を電気電子科へ統合。2002年電気電子科1学級減少。2005年化学工学科募集停止(2007年3月化学工学科閉科)。

「本校は昭和19年の創立以来50年をこえる長い歴史と伝統をもち、送り出した卒業生は1万数千名にのぼり、県内はもちろん全国各地で活躍し、高い評価を受けています。」  
(HP:「本校の歩み」より)

#### ② 設置学科と生徒数

現在は1学年機械科、電気電子科、土木科、材料技術科各1クラス。計12クラス。

	機械科	電気電子科	土木科	材料技術科	計
3年	36	39(1)	38(5)	38(2)	151(8)
2年	39	40(1)	38(2)	38(2)	155(5)
1年	41	40	40	41(3)	162(3)
計	116	119(2)	116(7)	117(7)	468(16)

( ) は女子の数。

### 2. 進路指導の体制とプログラム

#### ① 進路指導の体制

進路指導主事、各科、担任から構成、進路指導室専任の私費職員(非常勤)をおいている。「大体200日ぐらいですね。ほとんど通してと言ったほうがいいかもしれません。」

#### ② 3年間を通じた進路指導(とくに就職指導)プログラム(平成19年度進路指導年間計画)

##### 【方針】

正しい職業観と基礎学力の定着のもと、生徒自らが自分の将来について考え、生涯にわたって自己実現ができるよう、進路選択の能力の向上を図る。また、地域や産業界の教育力を活用し、生徒の進路活動の一層の充実を図る。さらに、基本的マナーの定着、



基礎学力向上、資格取得などを推進し進路保証を図る。

**【目標】**

第1学年：高校生活の意義を把握させ、将来の進路選択についての関心を高める。（進路設計）

第2学年：自己をより深く理解し、進路に関する知識・理解を深め、進路計画を吟味して、自己実現をはかるための能力や態度を発展向上させる。（職業研究）

第3学年：卒業後の進路について具体的・積極的に準備を進め、職業観・人生観を確立するとともに自主的に進路を決定し、生涯にわたる自己実現の能力や態度を育てる。（進路決定）

**【希望進路を達成するための主な行事（2006年度実施、2007年度計画）】**

〇〇工業高校では、自分たちの夢を叶えるために、いろいろなことを取り入れています。次にあげるのはその一例ですが、その他に、学科、教科が「朝の補習」「添削指導」「夏季休業中の補習」「面接練習」など学習面に力を入れています。（HPより）

i) 週末課題（全校）――教務関係

毎週「週末課題」を出し、翌週に提出状況を調べる（国語、英語、数学）

ii) 一斉テスト（全校）――教務関係

全校一斉のテストを実施し、勉強への興味・関心を育てる。

iii) 先輩の話を聞く会：6月（3年生）

進路決定を目前に控えた時期に主に3年生対象に、進路意識の高揚を図ることを目的とする。

iv) インターンシップ、事前講習会：10月（2年生）

地域社会（企業等）の教育力と学校内の教育活動を有機的に連携を図る。

v) 資格取得の奨励（全学年）

「資格取得のしおり」全校生徒へ配布し、資格取得を学校として多いに奨励する。

vi) マナー講座等の講習会：7月（全学年）

マナーの向上を図る。

vii) 高校生キャリアセミナー：11月（3年生）

職業生活に必要な労働関係法や各種相談窓口の利用方法等について学習する。

viii) キャリア探索プログラム（職業講話）：12月（2年生）

働くことの意義や進路選択の重要性などについて学ぶ。

ix) 進路選択支援講習会：2月（2年生）

自分の進路を決定する上で、多くの情報を得ることにより広い視野に立ち考えられる能力を養う。

x) 就職模擬試験：6月（3年生）・2月（2年生）

自分の学力のレベルが全国的にどの程度かを客観的に認識させ、「動機付け」「自己理解」「目標づくり」に結びつけ希望進路達成のために行う。

#### 【進路行事とインターンシップ】

「昔から、今でいうインターンシップ、あれは長いです。先輩の話聞く会というのも、ずっとしてありますが、先輩を招いて企業に限らず就職した人に来てもらって話を聞くという会です。年間行事として、先輩の話聞く会。もう37回もしているそうです。すごい伝統です。いわゆるキャリア教育みたいなところはありますよね。」

「インターンシップも7年です。だけれども、その前は14年間企業内実習といって、例えば金型工場に行って実習をさせてもらったり、そういうのは、よその学校はしていないのに、うちはしていました。今は国のお金が出て、ジュニアインターンシップ……。だから、わりとすんなり、地域的にも会社がたくさんあって、受け入れ体制ができていて……。受け入れの企業を探すのに苦労することはほとんどないです。もう長いですがけれども、わりとそれなりに来ますけれども、ある程度確保できます。」

#### 【「進路変更」とそれに対する支援・調整】

「就職から進学にしたのが2人いたんですよ。どこを受けるかというのは、今この時期ですから（就職で）どこを受けると決まっていたんですけど、進学したいと……。それは夢があったりして、一応親はこれで就職せいと言うけど、「やっぱり進学」というのが最後になって。そういうぐらいじゃないですかね。」

	1 年	2 年	3 年	進 路 係
4 月	進路希望調査 進路学習とは	進路希望調査 職業と適性	進路希望調査 *選択授業開始 進路決定までの手順	年間計画作成 進路指導委員会 公務員模試の取り組
5 月	高校生活のスタート	*適性検査	進路選択の心構え 適性検査 (SPI) 求人票の見方と 会社選択のポイント	進路講話 企業訪問計画・実施 (下旬～6月)
6 月		産業の変化を追う	「先輩の話を聞く会」 履歴書や出願書類の 就職模試 (業者テス 進路相談開始	(全県模試) 「先輩の話を聞く会」
7・ 8 月	マナー講座 (外部講師)	マナー講座 (外部講	面接試験の方法や基 マナー講座 (外部講 3 学年進路懇談会 進路相談 進路決定 履歴書・調査書	求人受付開始 求人票配布 3 学年進路懇談会 3 者面談 応募企業研究 選考会議 進路指導委員会 (就 応募書類作成
9 月	自分自身を知る	インターンシップ事 先輩の進路先を調べ	受験の準備と 進路講話 (係) 受験報告書の提出	応募書類発送 就職選考開始 進路指導委員会 (進 (全県模試)
10 月	職業を知る 事業所見学	インターンシップ事前指導 進学か就職か インターンシップ実	推薦入試の心構え	不合格者の相談 私大推薦入試
11 月	上級学校を知る	受験体験談を聞く	キャリアセミナー (外部講師)	内定後の指導 採用礼状発送 国立大推薦出願 (全県模試)
12 月	先輩の進路先を知る	先輩の進路先を知る 進路選択支援講習会 (外部講 進路説明会 (係)	就職進学後の心構え	就職状況整理 2 学年進路懇談会
1 月	3 年生の話を聞こう	3 年生の話を聞こう 高卒者の動向 卒業生の動向		大学入試センター試験 卒業生進路先一覧表
2 月		進路計画を立てる 就職模擬試験 (業者 進路選択支援講習会 (外部講師)		求人票等の整理 入社連絡 卒業証明書・成績証
3 月				諸帳簿・統計の整理 進路状況の整理 進路指導委員会

#### ④ 「一人一社制」について

##### 【一人一社を堅持】

「基本的には一人一社ですとやっていますね。ここに企業ごとの内定率ってありますね？これを見ると9月16日の選考でこれだけの割合が決まるんですよ。それでも結局はちょっと残るんですよ。そうすると、どっか探せばあるわけですよ。(複数応募は)必要ないです。逆にそれをやられると、例えば受かる子は一発で通って、落ちる子はどこも落ちる。そういうことにつながって、どうしようもなくなるんです。逆の悪い面が出てくる感じがあるわけだから、それはあまりせんほうがいいという発想はありましたね。実際、これだけ決まっているわけなので、一人一社でもそんなに問題は起こらないというか、これでやっているから逆に言うと信頼があるという感じですね。」

##### 【自己選抜と校内選考】

「流れをいうと7月の初めからいただきますね。学校が7月20日ぐらいに大体終業式です。そのあとに休業に入るんですけども、そのころから親を呼び出して三者面談するんです。7月いっぱいぐらいで終わって、希望をとって。その後にこちらに来て見て、重なっておったりして、場合によっては各学校何科でもいいとかいう求人も今たくさんありますので、そういうクラス単位の重複がありますから、その整理なんですけど、ただ日ごろから、ある程度連絡をとりながらやっているんで、あんまり重ならないで、うまいこといくんですね。」

「我々もある程度わかりますけれども、学科主任(科長)さんといって、学科の就職をずっと長年していると、会社を見てたら、大体わかるんです。これぐらいの子じゃないといかんと。それなんで、大体もしその子が行きたいと言ったとしても、「ちょっと難しいんじゃないの」と、「こっちのほうは」とかいう話になってくる。そういうことである程度そうして、どうしてもぶつかる子がいたら、8月の初旬ぐらいに校内選考というか、調整会議といっていますかね、そういうのがあります。」

「(調整会議のメンバーは)学級担任、学年主任と、私も入りますけれども。ほとんどありませんけど、大体そのときにはもう調整はほぼついてます。でも、やっぱりどうしても何人かね。去年も何社か。(求人が)少ないときはありましたけれども、去年ぐらいからはほとんどぶつかることはなかったですね。」

「(選考の基準は?) 基準は・・・学科が違ったりすると専門とか科目が違いますからね。だから、共通に受ける試験があるわけです。実力考査とか。実力考査の普通科目の点数とか、そういうので校内順位を出しているんですけど、そういうのを見て……まず、成績それから人物ね。それだけではありませんけどね。成績の中には欠席日数、そういうのも入りますね。会社によっては10日以上はだめとかいうところもありますから。だから、そういうものをいろいろ総合的に見て判断するんです。」

「欠席何日以上は基本的には推薦できないというのではないですね。欠席が多いと卒業できないですから(笑)。3年の場合は1学期で締めるんですね。要するに欠点というか、それがあつたらだめです。卒業見込みは出さないということです。」

「中身でね、仕事内容というのが……たとえば機械科でも、現場で作業するのか、設計とか、いろいろあるじゃないですか。そういうので、長く見ていけば、この子は実習とか見よつたら、この子得意やな、こちらはだめかなと、そういうんじゃないですか。机上の学習だけじゃなくて、動作から全部、学科の人は見ているですよ。座学も見ているし、実習を見ているし、それで得意不得意というか、向き不向き、そういうのを、ある程度わかるじゃないですか。そういうので仕事内容との関係で振り分けていくということはありませんよね。」

「(調整会議は) ある程度調整が済んで、どこへ出すかということのぐらいの確認ぐらいの感じの選考会という感じですね。景気よければね。」

#### 【「学校卒業未進学・未就職(フリーター)」に対する指導と問題点】

「(どんな子が決まらないか?) 結局のらりくらりしているというか……、どうなんだろう?」「全く働く意思がないんです。それはもう、夢追うみたいな、音楽、ミュージシャンとか。都会にとりあえず出て、街頭でとか……そういう子……。学校のほうで何度も指導をしても。もう、ほんとうに来ないみたいな。」

「学校にお願いしてどこかで働きたいんだというんだつたら、必ずあるんですけども。全然意欲がないと……ちょっとある程度の夢を違う部分でもっているから。女子のほうはちょっと括弧書きで……。」

「2002年頃がすごい多いんです。バブル崩壊で求人がないということもあつたんですけどもね。」

「本人だけの意思では、ちょっとそれはないんで、もちろん家庭と保護者呼ばれて、十分、学校の先生にも話してるということにもなつて。親もどうしようもできんというか、そんな感じ。最後はもう、好きにきなさいみたいな。」

### 3. 過去10年間の卒業生の進路

#### ① 進路概況

##### i) 2006年度の進路状況

科	在籍	就職									進学				その他	
		学校推薦							公務員	自己就職	計	大学	短大	専門学校		計
		県内	九州	中四国	関西	中京	関東	小計								
K	39	18	4	5		4	2	33			33	4	1	1	6	
	1		1					1			1					
E	39	9	9	2	2	3	1	26	1		27	3	2	4	11	1
D	39	10	6		1	1	2	20	1	2	23	8	1	6	15	1
															1	
Y	33	10	8	4	2	2	2	28			28	2		3	5	
	11	2	3					5		1	6	1	1	2	4	1
C	36	5	7	1	3	4	2	22		2	24	4	1	6	11	1
合計	12	2	4					6		1	7	1	1	2	4	1
	186	52	34	12	8	14	9	129	2	4	135	23	5	20	48	3
	就職する人の割合							69.4	72.6			進学する人の割合			25.8	1.6

上段の数字は女子の内数

「昨年度（2006年度）の実績でいうと186人のうち135人が就職、48人が進学、その他が3人。パーセントでいうと、就職は73%ぐらいになると思います。今年（2007年度）の状況としては、就職がちょっと上がりまして、8割。4クラスになったんですけども、3年生が151ほどおるんですが、そのうち公務員も含めて、120ぐらいが就職。2割は進学。6月ごろから、進学が減ってきて……。」

「求人推移を10年ぐらい調べましたけれども、1982（昭和57）年から載っています。これが企業の求人数、企業数、そうしますと、多いときは2700。これぐらいがピークですね。今、ずーっと減って行って、ことしは、またよくなって670ぐらいまで上がっているんです。去年より100数十多いですけども、最低は2002（平成14）年度の300弱。」

ii) 最近10年の進路状況

年度	卒業生数	進学者数				就職者数					その他
		大学	短大	専修学校等	小計	県外	県内	公務員	自己就職他	小計	
1997	234(12)	29(2)	4	22	55(2)	109(5)	49(5)	10	6	174(10)	5
1998	229(14)	33(1)	6(1)	33(4)	72(6)	76(3)	59(4)	8	4	147(7)	10(1)
1999	228(20)	38(1)	5(1)	38(7)	81(9)	61(2)	51(3)	9(1)	12	133(6)	14(5)
2000	234(25)	27(2)	4(3)	48(2)	79(7)	74(4)	61(9)	0	7(1)	142(14)	13(4)
2001	231(21)	36(2)	8(2)	48	92(4)	64(2)	42(8)	4	4(1)	114(11)	25(6)
2002	188(31)	17	7(5)	44(12)	68(17)	57(5)	38(5)	7(1)	6(1)	108(12)	12(3)
2003	222(19)	28	8(2)	34(5)	70(7)	66(2)	53(6)	5	9	133(8)	19(4)
2004	193(17)	23	6(2)	41(4)	70(6)	60(3)	47(5)	2	6	115(8)	8(3)
2005	190(22)	21	10(4)	22	53(4)	58(4)	66(6)	1	8(4)	133(14)	4(4)
2006	186(12)	23(1)	5(1)	20(2)	48(4)	77(4)	52(2)	2	4(1)	135(7)	3(1)

② 進路変更の状況

【学力ベースの振り分けによって生じる不本意入学】

「入学するときね。中学の先生が変な判断するのか知らないけど、決めて来ますよね。こちらは別にそういうことは何も言ってないのに、例えばうちだったら、電気、電子あたりが一番高いかな。それで機械科とか。あとは、土木は最近景気が悪いというか、需要がないからがくんと下がりましたけど、材料技術というのがあるんですけど、それもちょっと下がってきた。そういう順番あるといえはありますけれども、それはもう毎年。我々は決めていないんですけど、中学の先生が。我々としては大変嫌なんです。成績でちょっと点数がいいか悪いかで、科を決められたら、それこそ向き不向きですよ。電気と機械は全然違うんです。土木も違うんですけど、いろいろな子がやっぱり向き不向きがあるわけで、それを点数だけで決めて入られたら、もうやめる子が出るんですよ。」

「どこでもそうでしょうけど。土木とか嫌いでも、機械を渡したら恐ろしい子って、実習なんか、一人についていて目が離せないという感じ、そんな子も当然おるわけですよ。だから、それはやっぱり、生徒の行きたいところに来てもらうとほんとは一番いいけど、どう考えても向かんというのだったら……。結局そういう生徒はやめたり、学校に来なくなったりするんですよ。」

### ③ 生徒の変化

#### 【レベルの低下】

「生徒のレベルが下がっていますね。何ていうんでしょうね。一つは、大分県は特にそういった志向が強いのかどうか知らんけど、九州の他県のあるデータをこの前見たけど、普通科の数が多いんですよ。結局、中学の先生はどうするかというと、普通科志向ですから。結局、普通科に入って、工業とか農業、商業とかがまた減少する。正直言って工業は伸び悩んでいるんですね。減ったから下がってきたんですね。相対的なものが。それが一つ」。

「それと勉強する癖がついていないんですね。それは、中学、小学校でどういう教育をしているか知らんけど、その成果じゃないですか。悪い成果じゃないかと思うんですけど。(ゆとり教育?)だから、我々は専門で大学でも習うような内容を実際やるわけです。だから、ある程度、基礎学力がないと、ほんとはわからないんですよ。何かの必要になるということになって、やっぱり、ただ来ているだけ、座っているだけ、座っていてもわからんとおもしろくねえ、寝てしまえとか、そういうことになっていくわけで。その辺が、我々が基礎学力の向上というところに目標をつけるぐらいだから、非常におかしな話なんですね。こんなの、あってもおかしいんですけどね。余分な知識を大いにつけなきゃいかんのやけど・・・」

#### 【信用が下がる?】

「昔は〇〇工業に(成績的にも人間的にも)いい人が行っていたから。〇〇工業は伝統があるから、偉い人もいっぱいおるわけです。会社に行けば、会社の先輩に。そういうところに送り込んでいくわけですけども、あんまり(レベルが)低いとこんな子しかくれないのと言ったら悪いけど信頼度が下がって来ましたね。だから、鍛えたいんですけど、なかなかこう……。厳しくやると、生徒のほうが付いてこない。生徒の親もね(笑)」。

## 4. 求人動向

### ① 求人企業数・業種・規模・所在地などの企業属性、求人職種の推移およびその特徴

	県内	九州	中西国	関西	中京	関東	合計
本年2007年 (7/17)	92	62	32	56	85	189	527
昨年度2006年末 求人数	153	86	30	56	66	146	537
				384			



「県内は、今のところ、去年の最終的な数と比べても……今の時点で大差はないんですけれども、去年より県内は少ないです。まだ、そこまで至ってない。今から来るかもしれないけれども、大体県内とか地場は遅いんです。」

「あしたから、もう9月ですけれども、書類とかも準備して……当然県外の企業のほうが求人が早かったので、そちらのほうに……。」

確かに求人はある。

「地域としては求人はあると思います。選べるんですよ。何か仕事はありますよね。何もないということはない。ただ、女の子はなかなか難しいですね。製造業、自動車関係とかは女子でも十分受け入れるんですけれども。」

### 【企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）】

「(〇〇工業さんを指定して求人を出しているところが結構あると思うんですけれども・・・) 数の増減とか、そんな……あまり変化ないと思う。」

「お話がありましたように、すべて生徒の質と保護者の考え方と社会、周り、学校や教員に対する見方で学力不足、それからマナー、ルールのなさとか、そういうところが全然違いますね。だから、伝統と言ってくださっているけど、昔の〇校の工業科のときの大先輩が築いた伝統がずっと続いてきているゆえに、〇〇工業を指定ということで……。」

「地場のところは規模的に小さいから、やっぱり即戦力のほうが。高校生は入ってから育てるという部分で、地場の小さいところにゆとりがない。」

「〇〇九州のおかげで部品メーカーが、たくさんこの近くに増えたものですから、企業のほうは逆に人材がないというふうな。ちょっとこの1、2年はそういう感じで、企業側はそう。逆に来てくれとかね。せっかく企業を（県が）誘致してきたのに、人材がないじゃないかと。そう言われても、やっぱりいろいろな条件が、比べたらこっちがいいなというので行っちゃうわけですよ。だから、そういうのを整備してもらうとかね。そういう面で、やっぱりいくらいいいといっても、強制はできないですね。個人の一生のことだしね。」

「去年は非常に増えたんですけど、ことしは〇〇管内が割りと増えたんです。△△とかね。△△の工業団地はそれこそ去年の倍増近い増え方ですね。ここの生徒も△△ほうに就職します。〇〇方面からも結構生徒が、昔に比べれば減ったけど、実際に今、〇〇産業科学高校って、〇〇農業というところの一つの科が工業に変わったりしたのがあっ

て、こちらのほうがそっちにちょっと移動したような感じになっているんですね。」

### 【企業が求める人材】

「最近思ったのは、前と変わったなと思うのは、今は元気な子が求められている・・・。コミュニケーション能力がある子ね。結局、1つは相性ですよ。採用が少ないので、年配の方とお話をせないかんというのが1つ。そのコミュニケーション能力ということがリアルに先輩とかと話ができるような子が欲しいのと、1つは、元気な子というのは、今の子はしんみりとしちゃうんですよ。何を考えているかわからないような、しゃきしゃきはきはき、活発なというか、そういう子がやっぱり減ってきていると思うんです。僕はそう思うけれども、そういうときに何か仕事をするときに、やっぱり活発に、真っ向でばりばりするような元気な子のほうが、かえってまた使えるという。今、やっぱりある程度気持ちの強い子じゃないと、何を言ってもつまらないですね。」

### 【実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策】

「こういうのは毎年何人かずつ行く、つながりがあるというところで・・・。こういうことを見ちやるわけですね。だから、わりとつながっているんでしょう。なかったり、ポーンと入ったりするのもありますけどね。

〇〇〇、〇〇とか、この辺が大きいですね。」

関係の維持は難しい。

「今年はおらんけど、また来年よろしくと、そういう言い方になるけど、なかなかね。その辺は難しいですよ。会社だって景気のいいときはくれくれ言って、何年ぶりかで『お願いします』って。今度なくなったら、景気が悪くなったらもう途端にもう要らんと、勝手なんです。だから、その辺が難しいところだね。今はこっちが強い感じになっているけど、コロコロ変わりますね、関係は。」

長いスパンで見ると製造業でも内容の変化が大きい。

「今はいろいろな企業さんとか製造業が多いですけども、もともとは何かと思ってよく考えてみると紡績をやっていたんですよ。紡績は、今はもうないですね。製造業の業種が変わったというか今は車関係ばかりですね。電子も少しありますね。たとえば先ほどでた〇〇テクノロジーという会社は紡績の会社だったんですけども、それがもう電子部品とか・・・」

### 【学校推薦の効力】

「学校推薦の生徒の3分の2ぐらいは近場ですよ。九州内。あとの3分の1は、大都市のほうに出ていく。」

### 【学校の求人開拓】

「開拓というか、ごあいさつに回ったりとか、そういうことはしますよ。5月、6月ぐらいに先生方とか手分けして実績企業、九州管内だけじゃなくて、大阪とか東京とかそういうところも回ります。私（進路指導主事）も行きますし、学科主任、それから担任、学年主任とか、その辺ね。学科主任あたりは長くして、長老みたいな人がありますので、わりと大手の、遠いところを回ってもらったりして。担任あたりは近場ですね。」

「福岡あたりだと……、それでも、日帰りが多いかな。東京とか、遠いところは当然宿泊……。宿泊を伴う場合には、私も行ったけど関西、大阪行って、名古屋行って、東京行って。だからもう、列車じゃないと行けないですね。空港が出来た影響はほとんどない（笑）」

### 【求人の質の提示について】

学校に来た求人票は全て生徒に公開している。

「閲覧室に全部出します。全部出しますね。分類別にずっと入っています。求人（票）は全部見せる。いろいろな生徒がいますし、機械を出たから機械関係というわけではないし。やっぱり違うところに行きたいという生徒も多いです。しょうがないですね。派遣とかできれば勧めたくない、それが本心ですね。」

### 【学校側が企業情報を知る機会について】

企業等の見学。

「最近積極的に出さないですけども、行きたいと言ったときは出しますよ。ことは何人か出しましたね。県外もありますよ。千葉まで行った子もいましたよ。」

「見に行ってもいいんじゃないですかね。学校として必ず行けとは言いません。ぜひ行ってみたいとかならいいかもしれないけどね。この前、1件北九州に出したら、行きたくないってなって。だから、どの段階で見せるかというのも違うと思うんだけど、ほんとうに決めて行ったのと、途中から迷ったときに見せるのとまた違いますけどね。いろいろな子がいるし、いろいろな会社があるから……。内定してやめたりすると、もう学校の責任とかいって会社が言ってくるからね。進路指導が悪いんだとかいって。」

### 【今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について】

中高連携。

「キャリア教育とか、中高連携とか、そんなものが言われていますね。ただ、連携というのは、こちらがこうしたいと言っても、向こうがしたくないというなら連携ができないわけで、中学校はしたがないでしょうね。

たまにあるんですよ。中学校が見せてくれというのは時々あるんですけども、こちら

がどうぞといたら、勧誘みたいな、そういうとらえ方をして、自分たちの進路指導に役立てていただいて何とかというのではなくて、邪魔をするといたら悪いけれども、そういうふうにとるところもありますよね。連携というのは言葉では言うけれども、実際にやるのは難しいと思いますよ。」

**【今後の進路指導体制・プログラムについて】**

インターンシップは伝統もあり継続。

**【ハローワーク・安定行政に望むこと】**

「職安はもう今の対応で十分。」

## (23) 高知 A 商業高校

### 1. 学校の概要

創立109年の伝統ある商業高校。現在は3学科構成であり、商業科が「総合ビジネス科」、情報処理科が「情報システム科」、経理科が「国際コミュニケーション科」になっている。2年生から「総合ビジネス科」が本人の希望により3コースに分かれる。総合ビジネス科6クラス、情報システム科1クラス、国際コミュニケーション科が1クラス。商業高校であるが男性の割合が高く、およそ女性6：男性4の割合である。入試は3学科で分かれ、情報システムや国際コミュニケーションは定員われをしたこともある。中退者は少ない。学園祭も盛んで、〇〇に学校を立てようという運動や、校内で模擬株式会社を設立して地元のお祭りで物産展を開いたりなど、生徒の参加の機会を作っている。また部活加入率が8割近くに達している。

### 2. 10年間の進路の概況

専門高校であるが、全国の商業高校同様、進学率が高くなっている。

図表 進路の状況

	98	99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学					63	33	57	55	62
短期大学	200	182	*	203	28	29	27	14	18
専門・各種					118	143	112	131	114
就職	84	99	*	73	47	66	65	50	71
就職未決定	17	25	*	28	26	6	24	6	1
その他・未定					5	21	13	15	13
合計	301	306	*	304	287	298	298	271	279
就職率	27.9%	32.4%	*	24.0%	16.4%	22.1%	21.8%	18.5%	25.4%

#### 【進路希望の変化】

「入る時点で、20%～30%が就職希望です。少ない年が20%ぐらい、多い年で30%ぐらいです。その他の者が、大体基本的には進学。専門学校が多いです。基本的には一番、不明な者がだんだんと減ってはくるのは間違いないですね。年を追って、学年によってやっぱり就職の多い学年もあるし、進学が多い、進学の中でも大学がある程度多いとか、いろいろあるんですけども、特徴としてどっちかへ流れていくという形ではないです。もうその学年で。それ（家庭の事情で進学から就職へというケース）は実際にはうちの場合は3年生になってからが多いです。多いというか、多いほどではないですが、もうここ何年かでは必ず出てます。4月、3年生の春から実際にもう授業料とかいろいろな問題を見始めて、そこで変わる者と、実際にもう試験も受けて合格いただいてから、まだ変わる子も、中にはここ2、3年出てますね。

### 【就職→進学】

少ないですけど。就職を希望していて進学にということは、あまりないですね。今年も実際、これからまだ受験する子で、もう第1志望の学校へ行かなかったら就職へ回りますっていうふうに聞いている子はおりますので、そんなに何校も行かないとか県外はもう行けないから、県内の学校に行かなかったら、もう就職に変わりますっていう子が。早いと12月ですね。随分少なくはなってきたとは思いますが。まあ、わりと成績の優秀な子なんかでしたら、後で入ってきて、決まる可能性は高いですね。

### 【職種の希望】

事務職希望が多いです。多いというか、そんなことはないんですが、やっぱり事務職の子が実はなかなか決まらないといえますか、やっぱり事務職の求人が少ない。高卒の事務の求人は少ないですので、県内なんかであっても、県内の企業さんは基本的にはもう欠員が出たら入れていくという形ですので、本校だけに出していただけるときもありますけど、やっぱり競争になると今度は専門学校生とか短大生とか。県内の企業さんについては、専門学校の先輩が来てましたとかいう話を聞きますので。だから県内の事務の女の子が就職については厳しい状況が続いています。求人票がほんとうは高卒とまた別のはずなので、こっちとしてはほんとうはそこはきちっとはっきり分けていただきたいんですけども、企業側としてはやっぱり、今年1名採用についてはもう、商業からも来てもらってほかから来る子も一緒に比べたいということは多分あると思います。

県外のほうは、ここ何年、去年今年なんかはもう決まっていますね。関西圏が多いですが、県外の事務で決まっているのは、やっぱり毎年いただいている企業とかが多いですね。

### 【生徒の企業選び】

例えば、こっちの段階である程度、まず最初はフリーで見てもらうんですけど、まあここここは先輩が行ってるとかお勧めですよとかいう話はします。ある程度はやっぱり話をしたところが出てくるケースが多いですね。突拍子もないのは、県外なんかでもやっぱり少ないです。新しく受けるところは、紹介なしに新しく受けたのは、今年1つか2つぐらいかな。一応は見ますけど、まあ間違いはないだろうということで。なかなか、もう最後、職場へ行ったりもできないので、初めてのところは、実際はわからないんですけど。まあ会社の規模なんかを見ても、基本的には間違いはないだろうという形で。特に、あと給与とか保険の部分で何かおかしかったりとかいうことがなかったら、もうそのまま行きましたけど。ほかは大体、こっちが知ってる企業なので。先輩が行ってたり、今までに企業訪問したりとかですね。あるいは向こうから来ていただいとかが。

### 【指定校扱いの求人企業の数】

事務に限らずで言うと、30ぐらいはあるんじゃないかな。かなりの大手さんでも、全部のところへ出してないですよ。基本的には指定の学校へ求人を回して、大体それを守ってくれますので。あと県内は毎年あるとは限らないけれども、事務なんかで言うとぜひ商業さんにとという形で。だから、まあやっぱり30近くはあると思うんですが。全部はなかなか、そこは埋まらないということがありますので。逆になかなか（生徒の希望が）合わなかったりですね。

ずっと（希望者が）なかったら、多分どんどん他校へ依頼しますよね。特に指定がかかっているところについては、生徒を送りたいですね。ですが、今年もやっぱり、ここに送りたいのと思うところでも、まあ県内外で何社かは希望者が出ていません。それともう1つは、逆の考えもあって、だれでも行くと、逆に信用を失う。だから、その両方の面が。だから、「だれも決まってないのに何で僕はいけないんだろう」というように思わすのも生徒にも酷なところもありますけど、つき合いのある企業さんで、まあ実際、ちょっと遠慮してもらったこともあります。もう明らかに、受験しても迷惑をかけるだろうっていう。まあそれでも、何とか無理言って、「去年までに行った子とは違いますけど、すいません、1回見てやってください」という形でお願いするケースもあります。難しいですね。特に、つき合いのあるというか、先輩がずっと続けて行ってる企業さんについては、何年もあくとも分、指定校が変わっていくんですよ。それは何とか残しておきたいし、かといってだれでも行かすと……。がっかりされちゃって、「ああ、もうこんなもんか」になっちゃうと、またね。それもまた、なくなる可能性が出てきます。

### 【県外就職について】

将来的に僕らとしては高知県内で優秀な子はあまり外へ出せというふうには思わないんだけど、実際にはなかなか県内の企業さんはない。で、今県内が厳しいから県外だと今はたくさんありますよというような、条件的にもこうですよ、お金が要るようになるけどお金がたまるのは県外ですよとかいう、もう給料体系そのものが随分違います。で、寮を完備しているようなところを大体紹介しますので。基本的には男性のほうが多いです。でも、近年はそれでも出ていますね。今年は県外がもっと多いです。県外はほとんど内定していきます。

### 【求人の変化】

ここしばらくで間違いなく増えてきたのは、県外はまず総数で増えてきたっていうことと、それから製造職はやっぱりかなり商業高校にも、以前は出さなかったけれども製造関係が多分足りないんでしょう。だから製造関係の求人がどんどん入って来始めた。それから、〇〇（企業名）も製造関係では、うちに復活をしてますね。求人がいつとき

は消えてましたので。というか、全国に広く出しているのをやめて、多分絞ってたと思うんです。地元だけとか、ある程度絞ってたと思うんですけど。まずそこが、今年から〇〇は復活。昔はありましたので、まあ復活をしたんですね。大体、5年ぶりぐらいじゃないかと思います。まだそれでも、そこなんか多分、全国のオープン求人にはなっていないと思うんですけど。昔の実績のある高校から順次っていうふうなことを言っていましたので。それと、もうここが5年以上になるかもしれませんが、派遣業の求人、これから多くなりますね。

(平成2年から)最初に進路部にいたんですよ。そのときの求人数は、県外なんかでも1000社を超えてましたので、求人票の整理だけで、もう大変だったんですけど。今が、増えて戻って増えて、去年が増えて260ぐらいじゃなかったかな。もうちょっとあったかな。百何社まで落ちてたと思うんですが。求人数……、去年、数字が全然違う。求人企業数、去年が300まで戻ってますね。だからいつか、もうこの辺が160だ150でしょう。そこからいうともう倍で、今年が、この9月の同期でいうと、県外はまだ今年のほうが多かったんです。県内は、この年ぐらいからちょっと数字が増えているのは、これは学校へ来た数字なんですよ。学校へ直接求人票を送ってくれた数字。昔はそうだったので。

今、ウェブがあるでしょう。インターネットで、県内で、本校が応募できそうなところはここへ入れてるんですよ。生徒に開示をして。昔、本校へ直接持ってきたり郵送してたところも、実際にはもうウェブが……。わざわざ本校へ直接送ってこないケースも出てますので。

求人内容は、その当時では、僕は派遣業がこんなに多かったような記憶はないので。派遣業そのものがそれほどなかった時代だと思います。ですが、県外企業さんはたくさんあった。県内は、多くても200社ぐらいじゃなかったかと思うんですけど。200ちょっと超えるぐらいかな。それほど多くはないですけど、やっぱり事務職なんかは、まあ実際、銀行もありましたね。銀行、証券会社が軒並みもう、ここしばらくなくなってしまったので。それから、大手の企業さんでも、もう事務職が大体、短大、大学や、専門学校から上のほうにシフトしてしまいましたので。昔はわりと、やっぱり商業高校は銀行とか証券会社、たくさんあったんですが、もうほんとうにわずかにぼつぼつですから。うち、パチンコ屋もおりますよ。去年、その前、おります。正社員でホールスタッフとして。まあ、将来幹部候補というふうな形では書いてはいますけど、どうなるかわかりませんが。県外は少ないですけども、県外に行った子もおります。そういうのが好きな子もおりますので。そういう職種のほうがむしろ向いてる、人当たりはいいし、わりと働けるのは働けるし、給料は結構いいでしょう。「パチンコ屋だよ、きちっと親と相談してちゃんと見てもらって、パチンコ屋だから」っていう、その了解は必ずもらってかないと。その辺を、だから親御さんも納得してもらっておかないとっていう形です。反対する子は、それまでの事前で求人票をいろいろコピーしたりして持って帰ってる段



階で、多分もうやめてると思いますけど。生徒が見るのは、給料と休日。まあ、職種が一番にはあるかもしれないけど。

### 【複数応募】

実際は、1人あったかな。その恩恵にあずかった子が。ということぐらいです。最初、わりと複数応募が始まった最初のほうだったんですけど。冬の時期で、断りを入れて2社応募して、2社とも一応合格という形をいただいたのかな。で、片方へという子がおりましたけど。今、2社応募することも少ないし。何か、まあ迷うときに、「そうしたら聞いてみようか」というのもありますけど、何かやっぱり、勧めるほうも2社応募を初めに断って、一応基本的には了解を得ないといけないので、その時点で何かね、強い希望ではないのかなってというような感じもあるじゃないですか。だから、できれば第一希望で何とかって言うふうな動きになってます。そんなことは生徒には言ってないけれども、実際には生徒も同時にこれとこれを受けたいですって言うことがあんまりないので。生徒の中にもあるんじゃないかなと思います。両方までなかなか考えられないというか。

### 【遅い県内求人】

出たらあんまり長いこと待っていると、「終わりました」という形になるので、そういう注意も含めてですね。どうしても就職が、特に県内希望の子は、基本的に求人数、数字そのものが少ないので、大体1人とか2人とか出てきますので、時期を逃したらないし、かといってそこで決めちゃって次出てこないとも限らないので。県内企業さんが、出てくるのが遅いんですよ。毎年なんですけど。どうしても小さいのが多いから、採用計画がなかなか立たないのももちろんわかるんですけども、現場としては…。待たせていいのかですね。

ある程度、出そろってくると、生徒のあれを幾つかの中から選べるんだけど、今、ぱっと先週に来た求人もあるんですけど、これで手を打っていいのかどうかだね。本人も家庭も含めて。昔は、特にうちなんかの場合は、結構優秀な子でも、たくさんではないですけど、12月過ぎるのを待ったら必ず出よったんですよ。事務職あたりが、年の暮れのボーナスをもらって退職者が出るから。だから、1月ぐらいに新規求人が必ず入ってくる。だから優秀な子は結構待ってて、それで行く。というケースもあったんですけど、今、それが言えないので。

ジョブサポーターの利用はないが、ハローワークはよく利用していた。

### 【ハローワークの利用】

どうしても特にこの何年か前は決まらない、未内定で来た子がおりましたので、1月

の終わりぐらいにはハローワークさんに来ていただいて、これからの一般求人、高校求人と一般求人の二本立てで卒業までいくよという形で、ハローワークの使い方とかを説明していただいて、もし最悪決まらなくても3月以降もまだ学生相談室でできるっていうことなんかもやって、登録もして……。まあ実際それで決まって行った子もおりますし。その面では使ってますけど。去年なんかは、もう1月の段階で未内定者がほとんどいなかったのだから去年は久しぶりにほとんど決まってしまったのかな。去年は希望者が72で、71になってますので、この1名はもう会計事務所でないといけないという形で、結局もうそれを最後までねらいながら、実際にはもう会計の勉強をするようにアルバイトで会計事務所に入ったのかな。という子でしたので、だから基本的にはもう1月の段階でほとんど100%決まってしまうので。今年は何とか、生徒が頑張っただけで行きましたという形で使わずに済んだんですよ。まあ恥ずかしい話ですけど、16年度なんか結局、これが多分3月でとってると思うんですが89名。で、実際に内定したのは65名ですから、二十何名が未内定で卒業したっていう形ですね。アルバイトでつなぐ。順次就職した者もおりますし、進路変更した者もおりますけど。

内定率がひどいときは、9月段階で半分だった年もあります。内定率そのものは、1回目の内定率は上がってると思います。その昔は、あんまり落ちることがなかった時代がありました。本年の内定率はずい分改善しています。

### 【派遣】

期間限定、3年ぐらいやったら帰ってくるのかということ为前提に行く子がおります。それと、本校のOBで、もう随分年を召された方ですけども、の興された企業さんで県外に派遣業でやれてるところがあるので、そこなんかは行ってます。まあ、派遣社員ではなくて、基本的には本社採用で、将来は派遣従業員のグループリーダーとかになってほしいという形では来てます。純然たる派遣へ行ったのは、ここ3年ぐらいで1人じゃないかなと思うんですよ。もう1人いたかもしれませんが、その子はもう3年間働いたら帰ってきますので。できるだけ相手にも迷惑をかけない。給料はある程度とれて。

(生徒には)今はもう、全部見せてます。ただ、勧めるというか一応説明なんかもするんですけども、説明会なんかを開くときには、「ここはちょっと派遣業だから」という話はしてますので。あまり……。大体、どちらかというところ「先輩の行った企業はここだよ」とか、「ここは本校への指定校求人だよ」とかいう話は、就職希望者にはまた集めて説明会を開いてますので。

### 【技能への抵抗】

そうですね。やっぱり、(技能の希望は)少ないと思います。ただ、物づくりっていうことに関しての仕事の大切さとかいうことについては、話はします。例えば女の子で生

産職へ入っていく子も、わりと抵抗なくわかって、「深夜勤もあるよ」とかいう話もありながら、わかって行ってると思います。

もうここ何年かで、おとし前までの4、5年間は、県内についてははるかに厳しかった時代がありましたので、県外も含めて高卒の就職が厳しかったんですが、その時点ではやっぱり、ちょっと「県内に残りたかったら選べない」に近いところはあったと思いますが、今だと、今この時点では決まっても基本的には卒業までとか、あるいはもう3月いっぱいぐらいまでいくと、大体その職種にはあると思うんですよ。緩やかながらだとは思いますが。県外の特に製造関係を中心にした、中京地区を中心にした、そんな動きではないですが、ほんとうに緩やかだとはおもいますが、少しというか、がくっと落ちたときはひどかったので、まだ戻ってないという感じはありますけど。でも、いつときよりは、ましになったかなと思ってます。ただ、急激な伸びも見込めないんじゃないかなと。

やっぱり中小企業さんが多いので、例えば女子の事務になると、もう欠員があるのかな、そのときの退職者がどうかっていうことで、だからもう全然見通しがつかないですね。ここ何年かで、やっぱり悪いときは相当成績のいい、事務を待ってた子が残っていたことがありますので。

### 【成績】

(進学はばらつきが大きい?) はい。四年制、国公立を目指す者から、まあ成績は問わないで行ける大学もありますので。就職は、結構トップはここにおいて、この辺ぐらいまでかな。ちょっとまだ、どうしても最後まで残っていく子には中にはおりますけど、結構成績の、多分校内で順番をつけるとベスト10に入るうちの半分近くは就職してるんじゃないですか。検定もたくさん取得しています。だから、大学だと、かなりいい大学へ指定校でぽんと入れるような子が就職を、その子たちは多分、もう入学する段階で決めてる子だと思います。そういう子はやっぱり、事務系が多いですね。簿記とか、いろいろな資格を持って。行って、わりと喜ばれる。「できたら大卒卒で採りたいね」とかいうふうに言われたこともありますけど。高卒卒で採ると、ほかの子が採れないからもったくないのとかかって、言われたこともありますけど、まあそんな子は特別ですけど、中にはそんな子もおりますね。

### 【校内選考】

校内選考。基本的には就職については全部校内選考してます。進学の指定校とか特別枠があるものと、それからもう就職については全部選考会を通して。(希望が重なった場合、絞り込む) ケースと、もうこちらで絞りようがないので2人見てくださいとかですね。つながりが強いところが、かえって「先生、絞ってきて。こっちで落とすの、忍び

ないから」。だから、もう多分、出したら採ってくれるけど、ただし1名しか採れないから、「先生、絞ってきてくれ」と。まあ、成績、クラブ、あとはやっぱり向き不向きがありますよね。あまりこっちが「あなた、何に向いてる」とか「これに向いてない」とか言うのは、実際なかなか言いにくいところも、指導しにくいところもあるんですけど、やっぱり「その仕事はこういう中身だから、成績はこっちのほうがいいけど、こっちの子にしよう」とかということは選考会であります。例えば、明らかに店頭販売の仕事なのに、あまりしゃべれないとか、下を向いてる子はやっぱり、本人が希望してもなかなか難しいと思うので。

### 3. 進路指導の体制とキャリア教育

進路指導部は11名＋事務補助の構成。企画委員会で分掌は決定される。一応担当は分けるが、実際には全員が進学も就職も担当する体制になっている。「基本的にはローテーションします。大体、6年を最長にしてという形で。部長につきましては、大体6年を最長にして、その手前、できたらそれを超えないようにという形で。昔はそれがなかったですけど、あまりに固定化するので。」

新学期に各学年のオリエンテーションを2日間ぐらいかけて実施する。1年生の間は、あとはまあ実際には実力テスト、適性検査とか、進路希望調査なども実施している。

#### 【進路ガイダンス】

校内の進路ガイダンスって大体、授業時間内に3時間ぐらいとって、各学年でやっています。3年生は6月にやってるんですが、1、2年は大体11月に。業者も使ってはいるんですが、基本的には職業意識の啓発講座を開いて、これが全体講演になって、1年生は将来の職業別の、分野別のガイダンスで14講座から20講座ぐらいを、大体自分の将来つきたいのを3つぐらい回っていくような感じのガイダンスにしています。将来の事務職ですね。販売職とか、製造関係の仕事、医療関係とか、それぞれの進路ですね。それについて、どっちかというとは大体専門学校の先生を講師に雇ってという形が多いんですけども。その仕事の中身であるとか、実際に高校時代にどういうことを勉強しといたほうがいいのかですね。1年生がそういう形で、その啓発講座だけを同じにしておいて、2年生はもう少し具体的になりますので、今度は就職組はもう基本的には就職で大体午後2時間ぐらいでガイダンスします。マナー講座から就職試験のこととか。仕事の中身も触れますけれども、そういうものをやりまして、あと進学組は基本的にはもう学校別の分散会を開きます。60校ぐらい呼んでるのかな。ブース形式で。よく外部で進学相談会があるでしょう。あれを校内でやってるような感じですね。できるだけ生徒の希望を、事前アンケートをとって……。

図表 進路に関する主な日程（3年生） 抜粋

	全体	就職
4月	進路希望調査 学習支援テスト 進路相談票提出 進路オリエンテーション 三者面談	公務員模試 受験希望企業の研究 一般教養・適性検査の学習
5月	小論文模試 公務員模試 実力判定テスト	
6月	国家公務員出願 校内進路ガイダンス 進路面談週間	県外就職希望者進路部面談
7月	基礎小論文テスト 夏季補習 三者面談 第1回選考会	求人票開示開始 第1回就職選考会（県外）
8月	夏季補習 三者面談 第2回選考会	企業説明会 第2回就職選考会（県内外） 就職書類作成・事前準備
9月	公務員試験開始	就職選考会 就職書類受付 就職者事前指導・試験開始
10月		就職未内定者指導
11月		ハローワーク就職フェア
12月		
1月		職安による未内定者ガイダンス（学校で実施）
2月		職安による一般求人斡旋開始（5月まで） ハローワーク就職フェア
3月	卒業式	内定者事前研修・事前準備

### 【インターンシップ】

企業見学といいますが、インターンシップは2年生が実践コースでやっています。それから、3年生につきましては会計コースは実はこの後、11月にあります。もうほとんど進路、決まっていますよね。ほとんど決まってるけれども、まあそこから将来に向けてという形で。3年生の会計コースというクラスは、逆に遅くにやっています。

### 【企業見学】

強制はしてません。最終決定というか、どうしても大体、今年なんかだと選考会が8月の15だったと思うんですけど、その時点で決まってしまうので、そこからだと、なかなか日程がとれないとかですね。今、多いので、生徒が希望するところがあったら選考会を通る前にも行ってますね。ただ全部ではないですね。

### 【キャリア教育】

あと、まあこの学校も一緒だと思いますけど、校外の体験学習。これは、また就職

とかではなくて、どっちかというとは養護施設を中心に体験、これは2年生で全クラスで、全員参加でやるんです。この秋から、もうすぐ始まるんじゃないかな。これからクラスごとに順次、クラスとかクラスの半分とかで順次1月末ぐらいまで。また、そのときも打ち合わせから始まってできるだけ生徒も一緒にという形で組んでいきますので。実際には、交流するのは1日です。それまでの打ち合わせとか準備とか……。

僕も最近よくキャリア教育実践例とかいって話を聞いたり見るんだけど……。何か、「えっ、もっと昔からずっとやってきただろう」という感じが随分するので。それでいうと、ちゃんと「キャリア教育」とって今どンドン名前が変わってというか、ちょっと変えてというのを、まとめないといかんなどは思ってるんですよ。今までの進路とか、やってきた商業の部分をきちっと体系化はし直してあげないと、どこかへ……。多分、今いろいろなところでやってるうちの、生徒会がやり、進路がやり、何やらがやりっていうのを、それから各学年とかコースでそれぞれが、結構いろいろなところから入り口があるので。すごく煩雑は煩雑なんだけど、でもいろいろなところでいろいろなことをしている。それをまとめてやると、多分すごい本ができちゃう。完全にはまとめられないけど、ちょっと体系化してやって、キャリア教育の視点に立ってっていう部分でまとめてやったら、おもしろいなと思いつつながら、暇がなくてしてないけど、まあ今年度中にはちょっと手をつけようかなとは思ってるんですけど。

#### 4. その他

##### 【生徒の変化】

本校については、今の子のほうがわりとまじめでおとなしいんですけれども、どっちかというとは頼りない子が多い。自分でなかなか全部のことをよう解決しないというか、何かちょっとやっぱり、先生頼みなどところが多いような気がしますけど。この子はまあ、学校でもうそんなに優秀な成績でもないし、だけれども実社会に出たら、仕事をきちっとやるだろうな、人に言われたら言われたことを多分自分で消化して、プラスアルファぐらいのことをやれるようになるかなと思う子が、就職なんかは多かったと思うんですよ。今の子はやっぱり、言われたら言われたぐらいのことはするけど、それ以上ではない子が多いですね。ほんとうに気のきいた子も中にはおりますけど。学力的には、全体のレベルとしてはやっぱり、教える中身も変わってきてますので、だから決して伸びているとは思わない。やっぱりちょっと下がってるのかなとは思いますが。特に就職なんかで、学力が落ちてということはあるとは思いません。

##### 【家庭の状況】

授業料免除の申請家庭、増えてます。それから奨学金を、もとの育英会の学生支援機構の応募の人数が随分増えました。

### 【今後の見通し】

就職がまだ減る可能性はありますけど。基本的にはもう。例えば、就職がまた半分ぐらいまでいくとか、そんなことはないと思います。例えば2年の段階で県内就職は厳しいという話をするじゃないですか。そうしたら進学しようとかかいうような感じではあんまりなく。就職が厳しいから進学っていうのはあんまりないですね。

### 【進学率が高くなる中での商業高校の意義】

僕も、商業科のほうがどうかっていうのはあんまりよくわからないんですが、まあ普通科の教員ではありますけど、基本的にはやっぱりすぐに社会に出して構わない生徒をつくるべきだという考えはありますね。まあ就職して、すぐに同僚にして構わない子をどうやってつくるかなっていう。それは、やっぱりコミュニケーション能力とか、自分でできる力っていうのが随分必要になってくると思うので、だからその分では、わりとマナー指導とかいうことを含めて、それから、わりと生徒を使ったいろいろな行事とかが多いので、それが結構活発にやっているの、そういう部分で、例えば進学先でも結構喜ばれるケースが多いですね。自治会に入るわけじゃなくても、例えば学園祭の中心になってやってきてますとか、クラスを盛り上げてきてますとか。勉強の面はあんまり、褒められることは少ないかもしれないけど、そのほかの面ではわりと学校を結構引っ張って明るくしてくれてるとかですね。だからやっぱり、就職のときには、動きが早いとかですね。資格はやっぱりきちっと取っているし、高校のときの資格も役に立ちますとかいう話もありますので。だから、やっぱりその部分では、進学に対しても一定の役割は果たせるのかなと。

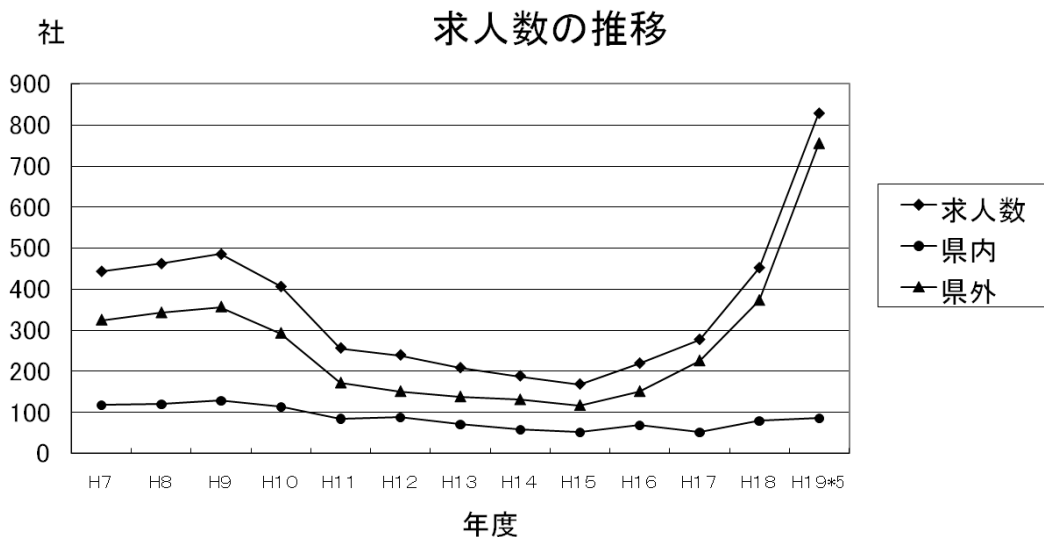
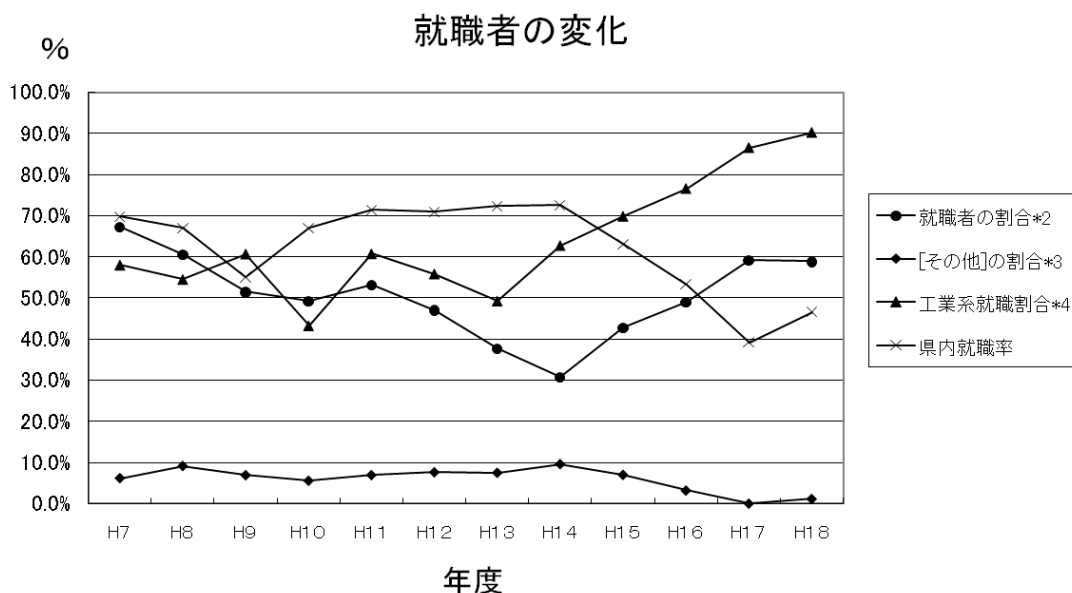
## (24) 高知B工業高校

### 1. 学校の概要

昭和37年創立の工業高校。機械科、機械生産システム科、電子科、理工学科、電子機械科の5学科から構成されているが、基本的に機械と電子がメインとなっている。生徒数は500名弱だが、欠員が生じた時期もあったものの、就職がよいという評判が広がって学区内での位置づけは上がっている。資格取得にも熱心に取り組んでおり、環境ISOも取得している。中退者はかつて多かったが、最近は減少している。

### 2. 進路の概要

昨年は大体6割が就職で4割が進学だが変化がある。昨年の就職先は有名企業がほとんどとなり、進学者が減っている。この3年間はほぼ進路未定者はいない。





### 【進路と求人の変化】

過去10年間の卒業生の進路ですけれども、顕著なのは、県内就職のカーブが非常に減っているところです。県内就職率がずっと減ってきたところと、あと就職者の割合。これも景気の差だと思います。14年が一番落ち込んでいるんですね。14年は非常に景気が悪くて、求人数が少ないんです。188ということで、ことしが、現在829ありますので。

求人数で、県内はほんとうにずっと横ばいなんですね。それに対して全体数が伸びているのは、やっぱり県外の伸びに全部引っ張られて、すべてが上がっています。県内の求人がずっと一定なのに対して、先ほどの県内就職率がこれほど落ち込んできたというのは、どういう関係があるかなと。いろいろ相関があると思うんですけど、工業系の割合が上がっているんですね。いわゆる工業系で、製造業とかガス、水道、運輸、通信、うちの場合はですね。わりとサービス業とかに就職する割合が多かった時期があるんですけども、最近、ほんとうに工業系の就職が9割くらいになっていますので、そこら辺が非常に興味深いところです。だから、結局、工業系の就職の割合が上がると、県内の就職が下がるのかな、もともとは工業系に就職したいんじゃないかなと。けど、県内にないから、県外に出てしまうんじゃないかとか。あと、平成17年、18年は、求人数はあまり変わらないんですけど、県外に出ていっている数が非常に多いんですね。17、18あたりで、非常に県外に流出しているんですね。そこはやっぱり県のほうも考えているところですが、今後どうなっていくかなというところがあるんです。

求人の質ですね。技術職、もしくは、今まで高専卒とか専門学校卒で採っていたような職種も、今年は、ばんばん来ています。やっぱりそこに流れていくというものもあると思うんですね。

それこそ求人が少なかったときは、やっぱり県内就職したいんだけど、ないから専門学校へ、上級のキャリアを積もうかというのが多かったですね。

これから景気、団塊の世代の方が退職されるところとか、5年後ぐらいまでは、わりとこんな感じで安定して行くだらうという会社が多いです。最近、特に電気関係が増えたんですよ、求人が。いろいろな話を聞いていると、やっぱりあと5年ぐらいは継続的に求人を出しますよという話を聞くんですけど、その後はわからないですよ。

### 【県外への就職】

工業高校で言うと、うちなんかもそうですけど、変な話工業高校から、就職で一番いいところほどこだといたら、〇〇（企業）の学園生なんですね。全国からエリートがばっと集まるんですね。うちはことし2名が受かりましたけど、そこにどんどん集約されるわけです。そこを目指したいといろいろな学校が競い合っというのが現状にあって、そこに入れば、卒業生なんかには聞くと、半分ぐらいはラインというか現場のほうに、1年たてば行かされるんですけど、うちの卒業生なんかは衝突実験の研究所に入

っているんです。〇〇の人事の方とかにも聞くと、もう一度再教育をして自分のところで仕上げるという仕組みをつくっているらしいです。ただし、学力というか、ある程度の技術力が必要ですね。製図が読めるとか溶接の知識はあるとか、ある程度ある子をもう一度、1年かけてうちで、うち流に育てるんだと。ほかの会社でも非常に多くなっています。自分のところで育てるんだと。そのためにはやっぱり18歳じゃないとだめだと。多分企業さんの体力があるところはやるんですね。高知県の弱いところは、自分のところで育てようという意識が少ないですし、自分のところでやる費用もないし、育てられる人がいないと思います。どうなるかという、Uターン組とかを途中で雇って、それを即戦力で使っていくというふうに、今、変わりつつあると思います。

県内の企業さんは、要求する人材が非常に高いです。こういう生徒であってほしいとか。結局、変な話、生徒の学力はちょっと落ちてきていますので、質も全体的にだんだん落ちていきますので、県内に就職する、毎年行っている企業さんも、生徒が、去年までの子はよかったのに、ことしの子はあまりよくないねとか、ちょっとことしは採れないよとかという話もあるんです。そうじゃなくて、実際に、あなた方で現状、育てていってやっていくところが必要じゃないかなと思うんですけど。大手さんは、そういうふうに自分のところで教育しますよというスタンスに対して、県内の企業さんは、そういうところが全然ないですね。やっぱり、やたら資格とかにこだわるんですね。うちはフォークリフトとかも取らせているので、資格を持っていたらすぐ使えるのでとか。〇〇さんとかになると、あまり資格は必要でなく、とにかくペーパーで、模試みたいにとんとボーダーラインを引くので、英語と数学はやってくださいよとか、そういう採り方をして、後から面接とか資格というのがついてくる。非常にはっきりしていて、この子は落ちて当たり前だなということがあるんですけど、県内は、どうしてこの子が落ちるんだろうなという子が落ちてきたりしますね。

子供自体はそうですね。親はやっぱりちょっと保守的で、おってもらいたいという子はいますけど、それこそ坂本龍馬のようにといたらいい話になりますけど、わりと県外に目を向ける子が多いですね。

### 【企業からの信頼性】

結局、県内で言うと、去年は79社求人が来ているんですけど、県内で10社ぐらいは、わりと毎年いい子が行っているんですよ。人気があって成績のいい、元気で明るいいい子が入っているんですけど、その次の段階ぐらいのところですね。従業員数で言うと100を切る会社さんとかというのは、いい子が行ったり悪い子が行ったり、ほんとうにこんな不安定な状況があって、安定しないと。だから、イメージが悪くなっちゃうというのはある。5社か6社ぐらいは、毎年いい子が行っている。(世界に通用するような技術を持っている企業は)絶対いい子が行きますし、これは多分教員の中でもあると思います。

ここはいい子を行かさないといけないんだという。ほんとうにランクがついているんですね、先生の中で。生徒もそうですけど。ここは絶対いい子を行かさないといけない。ここはちょっとこのぐらいでも採ってくれるだろう、ちょっと冒険していいとか。ここは絶対採ってくれる会社だとか、入れるけどやめるよという会社と。県内は、この3つぐらいに分かれています。だから、県内就職と進路指導というのは、ほんとうに紙一重のところがありますね、いろいろ難しいところがあって。県外と県内で言うと、いわゆる5本の指ぐらいに入る会社はやめないですけど、その中間ぐらいから下というのは離職率が非常に高いんですね。県外よりも高いんです。ほんとうにやりたい仕事で会社を選んでいる子と、高知県の中で選ぶ子、非常に少ない数の中で選ぶというのは、リスクが高いですよ。」

### 【進路希望の変更】

求人の方によって変わりますね。高校を出たら絶対就職をしないとけないという状況の子が多いです。そうすると、結局、県内にいる必要はないんですよ。親も、できるだけ経済的にお金がかからないように、県外に出したいという子もいます。高知県内の企業さんは寮を持っているところがないですから、アパートの住居手当みたいなものもほとんどつきませんから、自宅から通うというのを条件にしている、そういうのもあると思いますね。

### 【校内選考】

成績重視なんですね。進路部会というか、ここで選考会をやるんですけど、3.5の子と3.4の子でどこが違うのかという。でも、それを序列するんですよ。結局、それでしか選考できないですよ、変な話、説明責任等になってきたら。ただ、企業の方は、一切そういうのは言わないですよ。〇〇さんとかだったら4.何ぼ以上じゃないといかとか、欠席は何ぼという条件を出しますが、決して成績を問う企業は多くないので、それよりも部活をやっているとか、元気でコミュニケーション能力があるとかということに対して、学校の進路選考のあり方というのは非常にずれていますね。私は企業のかたと話しをする機会が多いので、わりと会社が望んでいる像と、希望する子で合わないときがあるんですね。この子を入れても、多分落とされるというのを思いながら推薦を出してしまうところがあるんです。選考上の問題です。

### 【就職者の絞込み】

(2人応募させてもいいかと言われて、それはだめだから必ず1人にしてくれと言った企業は) 多いですね。去年は何とか言って2人入れてもらったんですけどね。(何人でも受けさせてくれと言った企業は) 県内はないですね。2と言っているところを3にして

もらったとか、そういうのはありますけど、1を2とかというのは、今、なかなかないですね。毎年、大体9割が1回目で合格して、ことしで言うと五、六名が今、残っているんです。

やっぱり1回目というのは、今回100名ぐらい受験するので、全部と話ができない。落ちた子は10名そこそこですから、面接というか、どういうところに行きたいんだということをもう一度話し合うんです。けれど、やっぱり落ちてくる子は、毎年同じような子が落ちてきます。高校時代に何もやっていない子、留年生が多いですね。やっぱり落ちてきますね。ことしも6名中3名が過年度生ですから。過年度生が全部落ちるわけじゃなくて、内的な面で何か引け目があるんだとか、高校生活にコミットメントしていない子が多いですね。ただ高校にとにかく単位を、授業だけをやってという傾向があるので、そこら辺を多分企業の方も見抜かれているんじゃないかなと。

(希望者の9割が9月末に)決まっています。学校推薦での形の企業に就職する子は、5、6名しか残っていないですね。2回目の受験を出している子がいるので、そこは除いてです。だから10名ぐらいが落ちて、そのうちの4名は、もう第2回の書類を送って、来週あたりから試験を受けに行く。ここ最近、就職が決まらない子がいないんですよ。長い子で4次、4回目で受かっています。

#### 【実績企業に対して】

県内で、絶対ここは採ってくれるという関係をつくっているところは、求人が来る半分は、大体そういうふうに関係性ができていますね。(県内は)指定校求人みたいなのが多いので、よほどのことがないと落ちないですね。(県外は)指定校は鉄工関係がわりと多いですね。鉄工、造船、ちょっとかたいものはほんとうに手がたく就職していると思います。その信頼関係があるので、いい子を入れると、毎年いい子を入れないといけなくなってくるというのがありますし、会社にとってもうちにとっても大丈夫だろうというところでは、ことしなんかは求人が多くて、指定校でいただいたところも出さなかったところがあるんですけど、そこはやっぱり求めている人材とちょっと合わないし、学力的にもそういう仕事には向いていない子だったので出せませんということでお断りしています。ただ、3年続けてなしにするのはまずいらしいので、会社の方も報告して、3年以上、指定校で出しているのに来ないところは出さないでいい、という会社が多いみたいですよ。

### 3. 進路指導部の体制とキャリア教育

進路指導部は13名で構成されており、3年生の担任5名は全員進路部に入ってもらっている。うち事務担当が1名、進学、就職を3名、3名となっている。

キャリア教育の目標は、『どんな「技術者」になるか?そのための「自分探し」「進学

先」「就職先』だと考えている。1、2年生全員対象のトップ講話、地元企業への訪問見学、地元企業へのインターンシップ、地元企業へのデュアルシステムなど、地元工業会から協力を得て実施している。

### キャリア教育プログラム（平成19年度）

1年生	企業トップ講話 会社見学
2年生	企業トップ講話 企業人事講演 レディネス講習会 デュアルシステム（希望者）
3年生	4月 スキルアップ講習会（履歴書の書き方、求人票の見方等） 7月 インターンシップ（就職希望者全員） 8月 スキルアップ講習会 1月 労働基準法講話

#### 【キャリア教育】

高知県の工業会さんが連携事業としてことしからやり始めたものが、この5つ（企業トップ講話3回、会社見学、デュアルシステム）です。企業トップ講話で、トップの社長、役員から話を聞くと。あとは、1年生の10月段階ですけれども、会社見学です。実際に行って、見てみる。今年は機械科の1年生が行ったんですけれども、行ったこともないし見たこともないし、今、実習なんかでやっていることをそのままやっているのに、こんなことをほんとうにやっているんですねという発見があったということで、これは2年目になりますけれども、継続してやっていく予定です。40名近くいるのを2班に分けて、工業団地が1キロぐらい歩いたところにあるんですけれども、遠足ですね、歩いて行って。実習の時間をつぶして、3時間で行きます。3社以上は見えていますね。全部製造業ですけれども、見るようになっていきます。全員が行くわけではないです。結局、その問題も、受け入れ側の負担というのがあって、やっぱり40名を分けて20名ずつぐらいにしないとなかなか対応できないというところもあります。ローテーションで回っていています。5学科あるので、昨年、違うところに行って、ことしは機械科で、またずっと回すようにしようと。できれば全体で行きたいんですけどね。

4月に入ってすぐに、履歴書の書き方とか求人票の見方というのを、労働局さんと連携してやっています。レディネステスト関係の自分の適職とか、というのを春休みに入る前に実施します。スキルアップを3年生の8月に仕上げでやって。

1年生では1学科しかないですけど、実際に見に行くと。2年生になると、聞く話もたくさん増やして、最後に、やはり自分の適職は何かとか、もうちょっと突っ込んだところで、会社とはどういうことかということ。もっと進んだ子は、実際に体験していく

と。4月に入ってすぐに、就職のシミュレーションですね。実際に自分が履歴書を書くならばとかということも先にやっちゃおうということで、求人票の見方等をやりまして、7月にインターンシップ。これは、就職する者は全員行かせています。県内の企業に2日間ですけれども、実際、デュアルシステムをやっている会社とインターンシップがかぶっているところがあるんですが、もうインターンシップはやめてデュアルにしてくれないかという意見も多いです。2日間では何もできないと。ただ会社見学だけになっちゃうので、できたら長期にやらないかという話もあります。で、仕上げのスキルアップをすると。で、就職に臨むと。最後に、労働局さんのほうで労働基準法の講話が、1月ぐらいにあるということです。

### 【インターンシップ】

実際に軽い作業はやらせてもらいたいんです。大体2日間で、行って半日で会社の案内、概要とかを説明されて、午後から、例えば溶接だったら、スポットの溶接だけをずっと3時間ぐらいやって、次の日にまた来て、箱詰めとかの違う作業をする。午後からは、まとめに入ると。企業としては、やっぱり就労の体験もあまりできないし、学校説明もなかなか中途半端だということで、何だったら1日にして、どうせ来るのは就職希望者なんだから、見学で、それを、例えば2日やるんだったら2社行けば、ほんとうに会社見学ということ。インターンシップと言わずに、会社見学だけを増やしたらいいんじゃないかという意見もあって、それもいいかなと思うんですけどね。

### 【企業との連携】

県全体の高卒の48%が県外就職ということで、これにすごく頭を困らせていて、絶対今年は半分を超えちゃうんですよ。去年48%で、ことし、うちでも大分、65%ぐらい行っているんで、絶対超えます。それを何とか歯どめする作戦がないかということで、うちに連携でやっていこうという流れが来ました。工業会と連携になったきっかけで1つ大きいのが、生徒が仕事を選ぶポイントというアンケートを大々的にとったんですね。やっぱりCMとか身の回りの製品、知名度が高いところに就職を希望するんですね。ということは、地元の企業は広告を打っているところはないですし、身近な製品を取り扱っているところはないので、例えば生徒が就職したいところというと、結局、知っているところしか挙がらないんですね。一番のネックは、工業会さんのアンケート調査結果の結論としては、やっぱり地元企業を知ってもらおうと。とにかく知ってもらうことが一番だということで、発想が見学会とかトップ講話ということになってきました。私たちがキャリア教育の一環として、そういうトップの人の話を聞ける機会とか、会社見学をさせていただくというのは非常に大切なことだと考えていましたので、それが合致しまして、こういう2つの連携事業が始まったということです。

例えばほとんどが製造業に就職しますので、いわゆるどんな技術者になりたいかというところが一番の目的です。キャリア教育の中で、何になるか職業を選択するというのは1つですけれども、やっぱりどんなのであれ技術者になろうというのが一つの目的で、そのための自分探し、就職先、進学先ということで、先ほどと重複しますが、トップ講話とか会社見学、デュアルシステムになります。企業を知って、他人を知ることも必要だと。その中で自分を知っていくという姿勢を維持していくということです。

次にインターンシップです。これは3年生ですけれども、体験。ほかのインターンシップと違って、就職者にとっての仕上げ段階です。仕上げとして、あいさつ、礼儀とか、そういうところを仕上げていく位置づけです。

デュアルシステムは、昨年からです。去年11人が参加しました。1単位認定しています。社会体験でなく就労ということが一番、重きを置いていますので、基本的には生徒任せにしています。アポイントをとるのも、実際に行って打ち合わせをして自分が働くのも、教員は関与していません。何社かのリストアップを、教員と工業会さんで行います。今回は15社ぐらい集めてきて、この中で行きたいところはあるかということで、昨年の求人票、会社概要、ホームページ等を見て、自分で手を挙げて、ここに行きたいと。一応名刺もつくって。実習のスキルということ。これは、工業高校では一番学ばせたいところにして、学校の授業の振り返り。授業で習ったことが仕事でどう生かされているかということです。あと、コミュニケーションスキル、人間関係形成能力ですね。異年齢集団の中でコミュニケーションを……。休み時間に会社の人といろいろな話ができた。これは結構多かったですね。服装について注意された。デュアルシステムなので、最初に企業の方に、工業会さんからもわりと言ったみたいです、だめなところはだめと言ってくださいと。ほんとうに注意するぐらいのスタンスで臨んでくださいということで、学校できちっとやっていると思っても、会社では通用しない服装とか靴のはき方とかがあるみたいで、そこは生徒にとってはよかったんじゃないかなと思います。

保護者の感想は非常によかった。作業着が真っ黒になったとか、少し疲れている。ほんとうにみんな、疲れていると言っていました。5日間の期間はどうかということで、5日間以上はやりたくないし、5日間未満ではちょっと物足りないということで、やっぱり1週間ぐらいが、生徒にとっては一番よかったんじゃないかなと思います。

#### 【現在のキャリア教育に足りないと感じる点】

会社の人を呼んできて、入社後はこういうことをするんだよと、入社後の教育みたいなことをちょっと前倒しでやってもらおうとか、もう一度あいさつとかマナーみたいなものでもいいかなと。会社に入ったときの自分がシミュレーションできたらいと思うんですね。そういう一つのスキルアップみたいなものをやるのと、これはちょっと危険かもしれないですけど、やっぱり辞め方ですね。会社に入る前に、会社の辞め方を教えて

いかなきゃいけないんじゃないか、という意見があって、結局辞め方がすごい悪い子が多いんですよ。会社に行かなくなっちゃったとか、多分辞め方を知らないんですね。辞表の書き方とか、どうやって会社の人に自分の思いを伝えて辞めますと言うかとか、辞める前に、次の自分の進路を考えてからやめましょうとか、そんなことはだれも教えていないですよ。多分親も、絶対そんなのは教えないです。だから、辞め方というのは、実はキャリア教育に必要なと、次の接続部分として。だから、合格することばかりが頭にありますが、やめた後、次にどうするかとか、接続部分はこれから非常に大切かなと思うんですね。

#### 4. その他

##### 【離職の実態】

一応学校としてのキャリア教育というか、目標みたいな内定率は全部100%で来ているので、定着率に注目しなければいけない。実際に実態調査はできないところがあって、追跡調査なんかでやっていく必要はあると思うんですけど、さっき言ったように、県内のほうが多い。福利厚生面なんかで県外は定着率がいいです。1つは、教員の意識というのは、進路決定がゴールというふうに決めちゃっているんですね。もう今、大体就職の子は決まっているので、進路決定してしまったら、後は何もしないんです。お礼状を書いて終わり、そこが1つ自分は問題かなというところがあります。

あと、キャリアのところを考えないといけないのは、会社の名前で選んでいるなというところ。特に親が。40代中後半ぐらいの親なんですけど、県外だったら、例えば冠がついていないとだめなんですね。子供はよく知っているんです。求人内容をたくさん見て、自分はこういう車種をつくりたいから△△（企業名）に行きたいとか、こういう学園があるから##（企業名）に行きたいと言うんですけど、ばっと求人を並べて親に出したら、これはちょっと名前を聞いたことないからとはねます。長い時間をかけて、保護者も含めて、会社選びをしていかないといけないかな。せっぱ詰まって求人をばんと出されたら、なかなかそういうことでしか選ばないかなという思いがありますので、課題かなと思います。工業系以外の子供への対応というのもやっぱり必要なと。あと中退者への対応ですね。

##### 【卒業生の利用】

求人がいいですよとなったら、卒業生が来るんですね。27歳とか28歳の子が来て、今、卒業して、県内で就職しているんだけど、転職したいんだと。君、転職したいなら、うちに来てもしようがないよという話をするんですけど、いろいろ悩みがあるみたいですね。県内で求人数が増えて、昔はそれこそ、だから平成7年とかに卒業した子でしょうね。あのときはしようがないにここに入ったけど、もっといいところが来ているんじ



やないのと。でも、求人数はあまり変わりませんよという話をするんですね。だから、何かいいイメージがあるみたいですけど、数は変わっていないので。転職したい子の1つは、やっぱり結婚したいんだけど、この会社では養っていけるかどうかちょっとわからないから、もっといいところがないか探しているんだよという話をするんです。けど、五、六年働いた会社をやめて、次に行くというのは結構リスクがあるんじゃないかという話をするんですけどね。だから、仕事を変わりたいと思っている、県内で就職している子は非常に多いと思います。

### 【離職者の状況】

あと、県内でやめた子が何人か来て話を聞いたんですけど、給与と労働時間のバランスがめちゃくちゃだと。サービス残業は、すごい多いらしいですよ。失敗したらたたかれたとかいろいろ問題があったりして、耐え切れないでやめた。どこまでほんとうかわからないですけどね。やめて、今はバイトしているんだという子が来たんですね。話を聞いていて、中途でも欲しいと言っているところが結構あるので紹介するわと言ったんですけど、その子が、やめて1年ぐらい夜の居酒屋みたいところでバイトしていて、そっちのバイトをやめられなかったですね。フリーターを長くすると、それこそ次の正社員でというところに行けない。先生、何とかお願いしますと言いに来るんだけど、やっぱり夜の生活とかバイトで何とかやっている。また改めて工場とかに行って働くということがなかなかできないという子が多いです。

### 【家庭の経済的状況】

(授業料免除は)非常に多いですね。全体の3分の1ぐらいです。奨学金も含めたら、3分の1は何らかの援助を受けている家庭ですね。増えています。母子家庭、父子家庭も、多分4分の1ぐらいいると思います。4分の1強じゃないですかね。

### 【生徒の変化】

言うことは絶対聞きますね。そのかわり、自分で考えて行動するかといたら、やっぱりしないですね。(学力的には)若干幅ができていますね。以前、上の子はそんなに高くなかったんですけど、わりと上の子が高くなって、下が、定員があるので若干広がってきたところがありますね。生徒指導なんかでも、あまりないですね。以前は煙草が結構あったりとか、けんかがあったりとかとありましたけど、あまりというかほとんどないですね、指導する部分が。