

# 高校のキャリア教育と就職支援を考える

- 学校・企業・ハローワークの連携の中で -

パネルディスカッション 第1部 現場からの報告

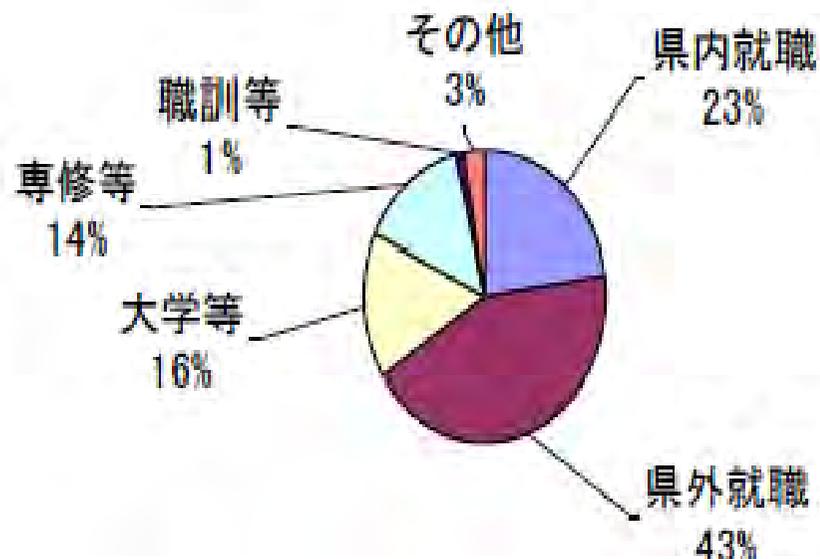


県立高知東工業高等学校  
進路指導部：土方 聖志



# H 1 9 度進路状況

平成20年3月卒業生進路先



\*\*\*\*<<県内>>\*\*\*\*

ミロク製作所×2、スエジー×2、特殊製鋼所×2、キョウトウ×2、垣内、ミロク機械、土佐電気鉄道、土佐くろしお鉄道、JFE環境サービス、大沢製作所、土佐メンテナンス、トミナガ、技研製作所、四国電力高知支店、土佐テック、佐川急便四国支社、太平洋セメント株式会社土佐工場×2、宇治電化学工業×2、かつら商事、ニッポン高度紙工業、太陽、四電工高知支店、釜原製鋼所、栄光工業

\*\*\*\*<<県外>>\*\*\*\*

豊田自動織機(技術)、マツダ(技術)、和光技研工業(技術)、日野ヒューテック(技術)、トヨタ自動車(学園)×2、トヨタ紡織(技術)、ジェイテクト(学園)、東海理化電機製作所(学園)、トヨタ自動車、トヨタ紡織、ダイハツ工業×2、アイシン精機、シミズ工業×2、本田技研工業鈴鹿製作所、デンソー、豊田自動織機×2、三五、マツダ、大信精機、キヤノン×2、住友電気工業大阪製作所×2、クロイ電機、関西電力、四電エンジニアリング、日東電工尾道事業所、きんでん、ファーストマネージ、住友電気工業横浜製作所、沖関東サービス、東京ビジネスサービス×2、新川電機、三菱重工業神戸造船所(学園)、神戸製鋼所加古川製鉄所(学園)、大同特殊鋼(学園)、オークマ、アイ・エイチ・アイ・エスエーテック、今治造船丸亀事業本部、日本鍛工、JEFメカニカル、JFEスチール西日本製鉄所、三井造船玉野事業所、フジケンエンジニアリング、住友ゴム工業名古屋工場、小林記録紙、JFE物流西日本事業所、いかるが牛乳、上組、ダイコロ、四電ビジネス、福山通運、フジパン枚方工場

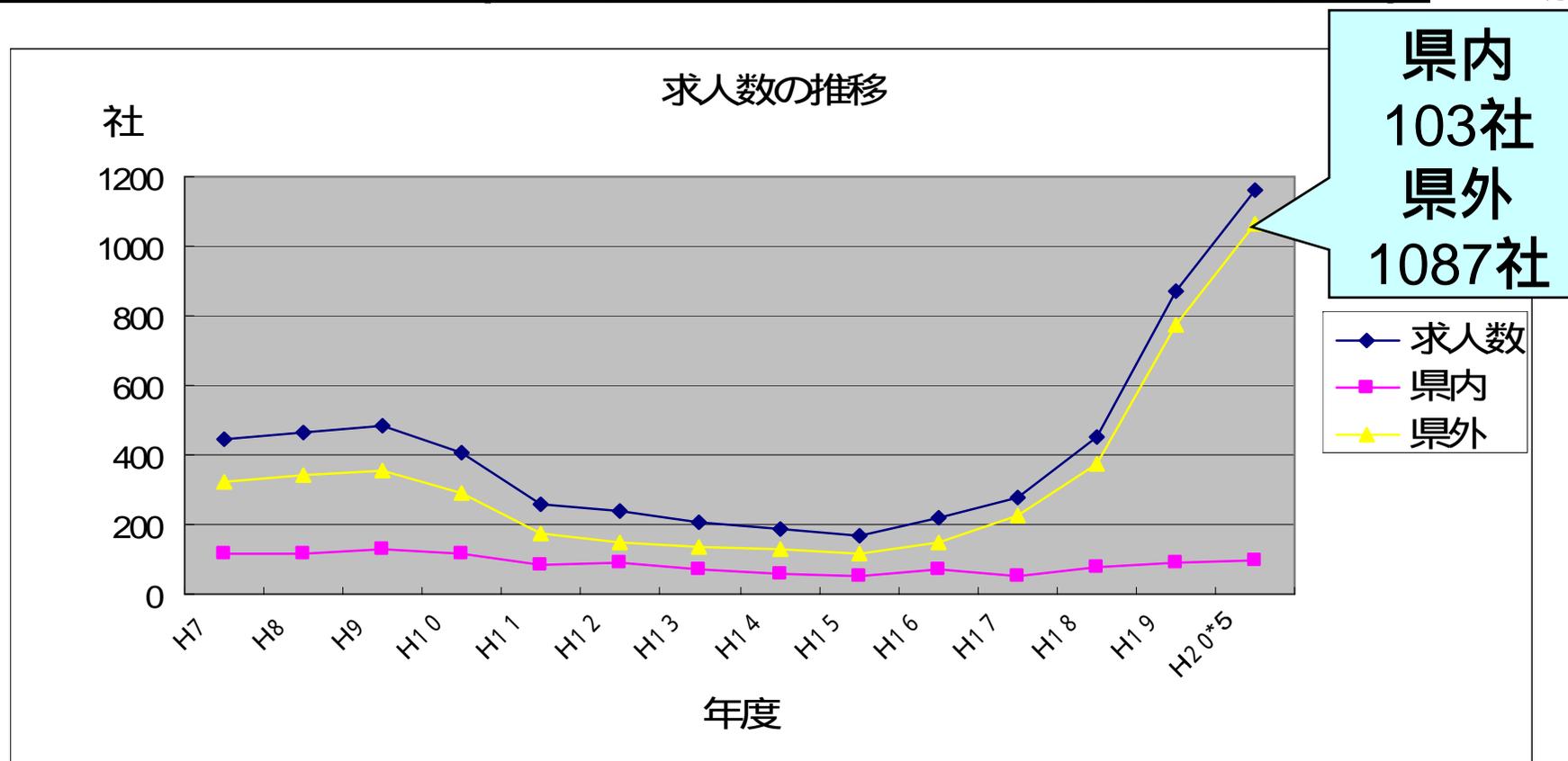
66%:就職、 34% :進学  
就職者のなかで工業系  
(製造業+電気ガス+運輸通信)  
91%

就職内定100%

進学決定100%

# 「求人」について（過去10年間に生じた変化の特徴）

10.1現在

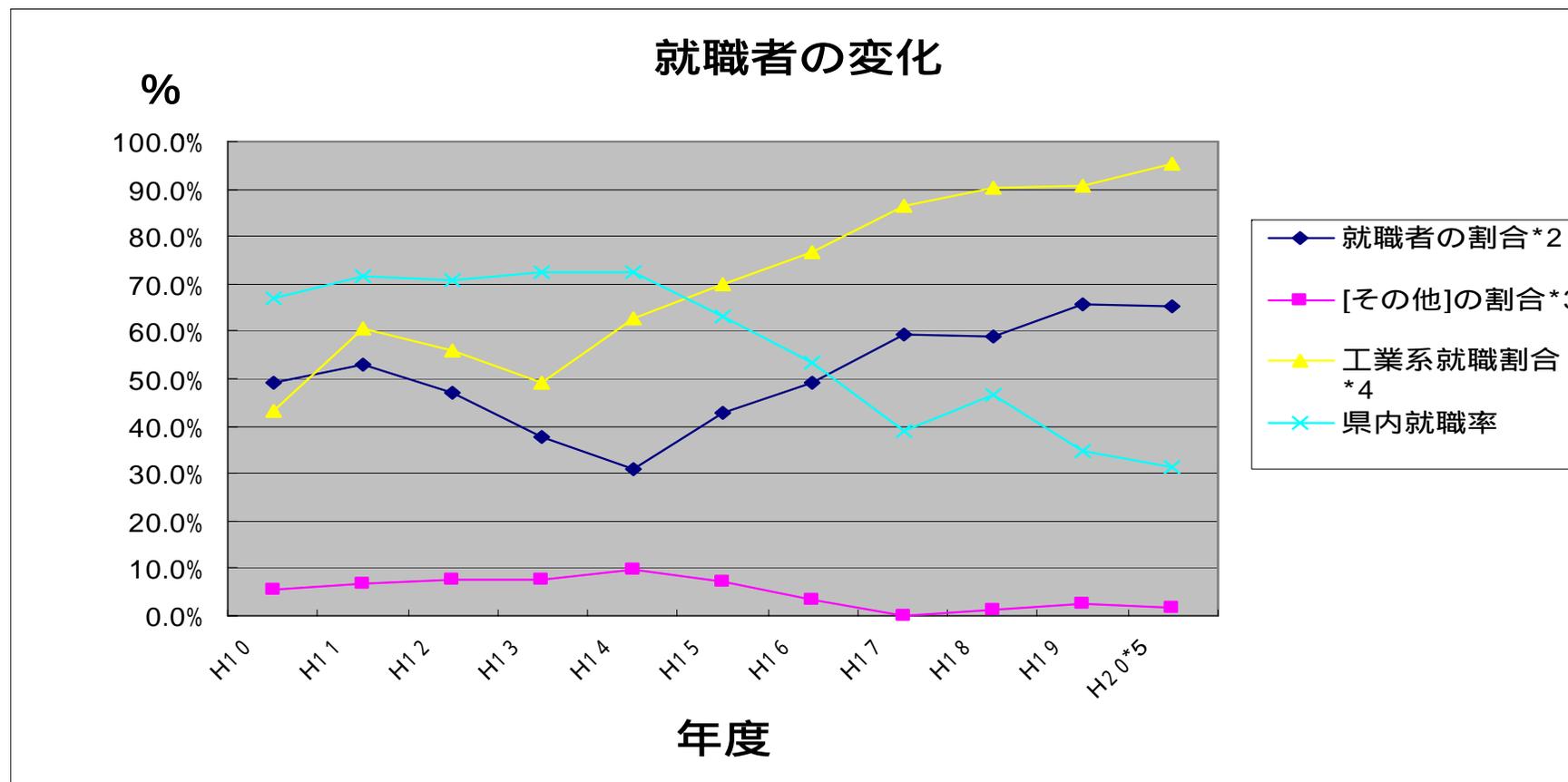


- ・ 県内求人は、ほぼ横ばい **県外求人伸び顕著**
- ・ 中部の機械（車）H17、関西の電気（家電）H19

**景気回復、団塊の世代退職**

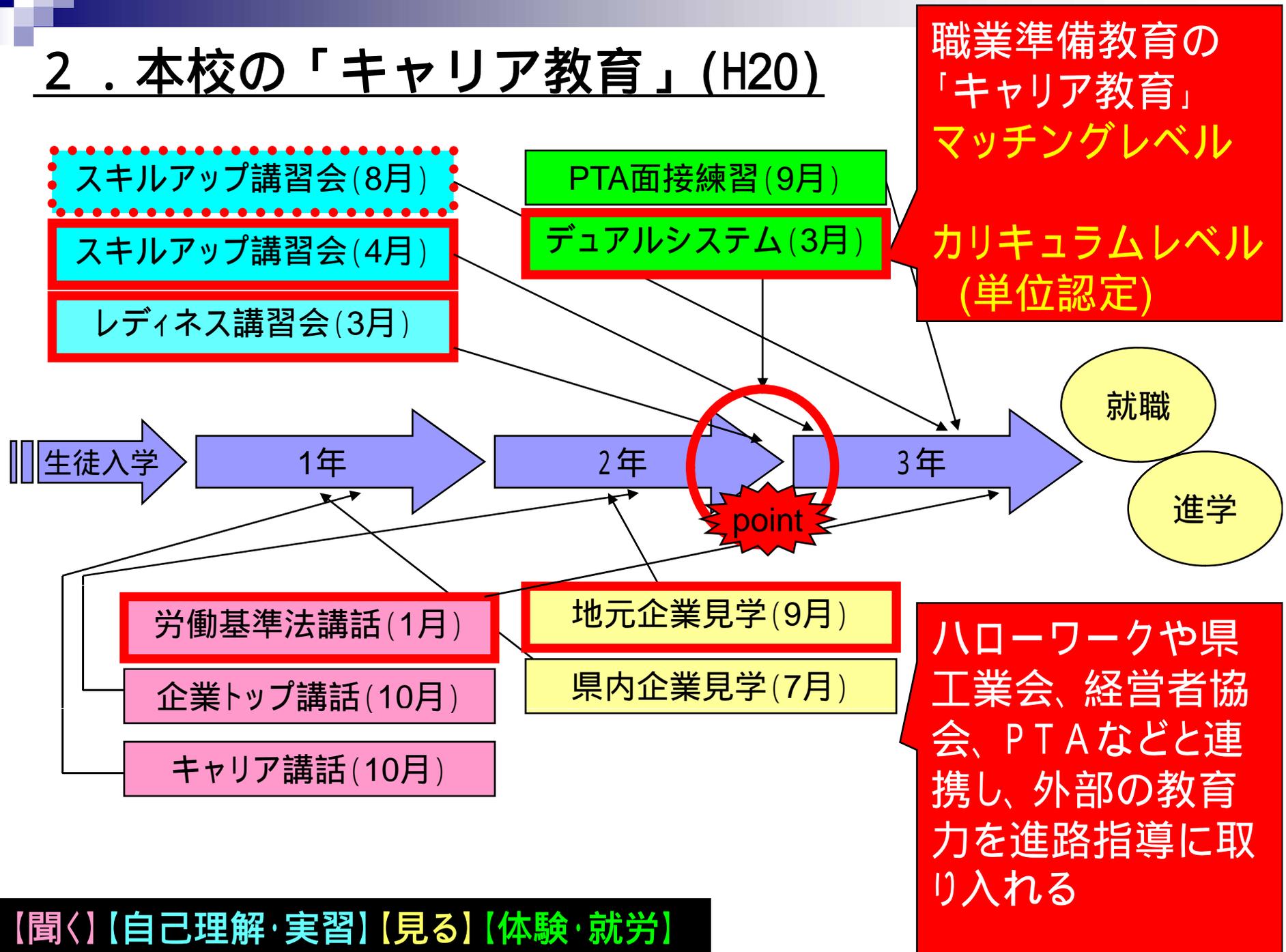
- ・ 技能職だけでなく技術職、学園生としての就職 **雇用形態の変化**

## 過去10年間の卒業生の進路



- ・ H14より就職者、工業系就職割合増加
- ・ 反面、県内就職率減少 **県外製造業求人増よりへ県外へ**
- ・ その他・無業者の割合は比較的低い **キャリア教育の成果?**

## 2. 本校の「キャリア教育」(H20)



【聞く】【自己理解・実習】【見る】【体験・就労】

## 「担い手育成事業」(高知県商工労働部、県教委)H20～

きっかけ：生徒の地元就職に関する情報不足

……「県内企業の良さをみんなに知ってもらおう」

企業技術者等による技術指導(20時間程度)  
地元企業より技術指導。教授方法の習得。

企業への研修(1週間程度)  
地元企業へインターンシップ研修(生徒・教員)

企業との共同研究  
「課題研究」「部活動」での共同研究

デュアルシステム(35時間以上の就労体験)  
12社25名受入。単位認定。2年生春休み。

メリ  
ット

生徒 地元企業で体験→授業・実習とリンク、企業を知る

教員 指導力向上、企業とのパイプ役となるきっかけ

### 3. 就職に関する問題

進路決定要因（就職と進学の違い）

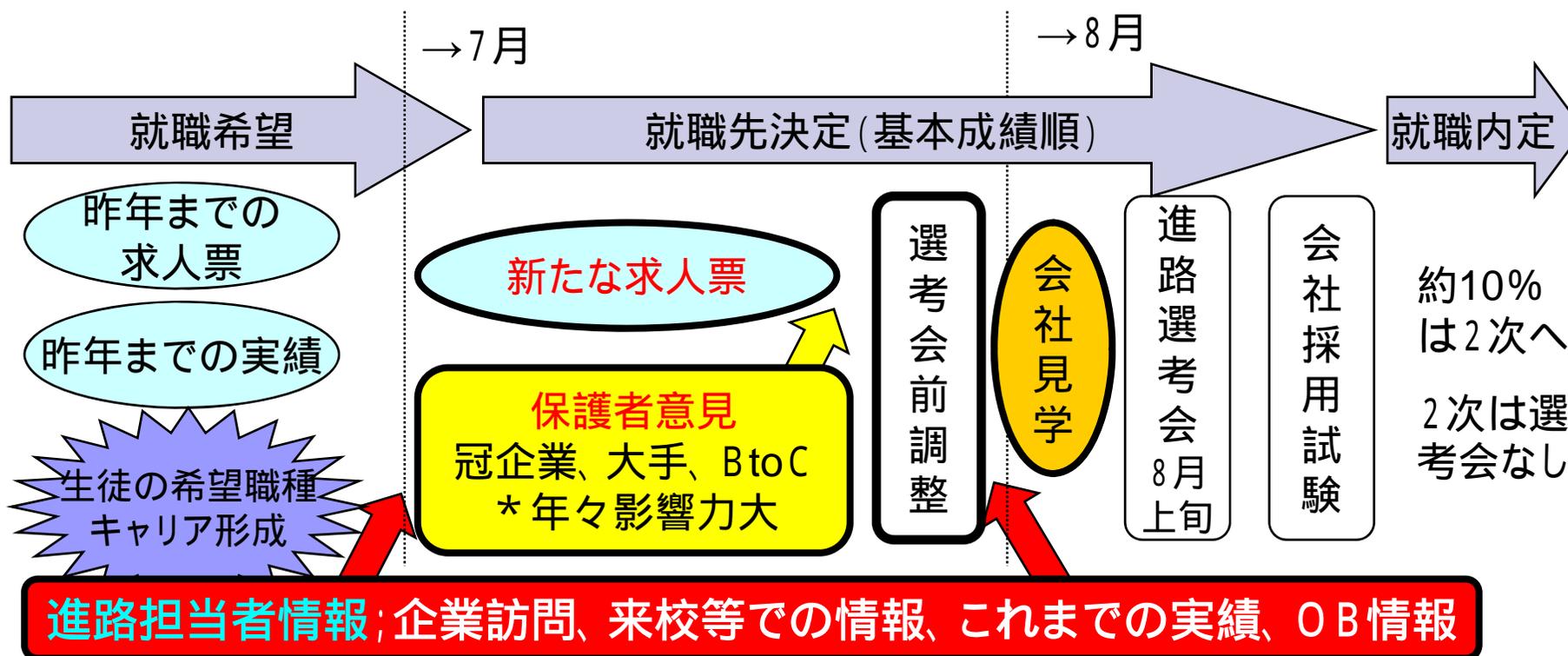
	進学	就職
情報	進学情報誌 膨大 オープンキャンパス 頻繁	求人票・パンフレット 情報量が少ない 会社見学 機会・回数が少ない 過去の実績・教員の勧め
学力	模擬テスト結果 相対評価	過去内定者のデータ 絶対評価（認定評価）
合否	入試成績（推薦・AO 多くなっているが、）	面接重視（学校評定・欠席・クラブなど）

\* 就職希望者は、求人票の中から教員の過去の実績より選別され、推薦される。

また、進学者よりも、他者の意見が決定要因になる可能性が高い。

### 3. 就職に関する問題

### 就職先選択のコントロール



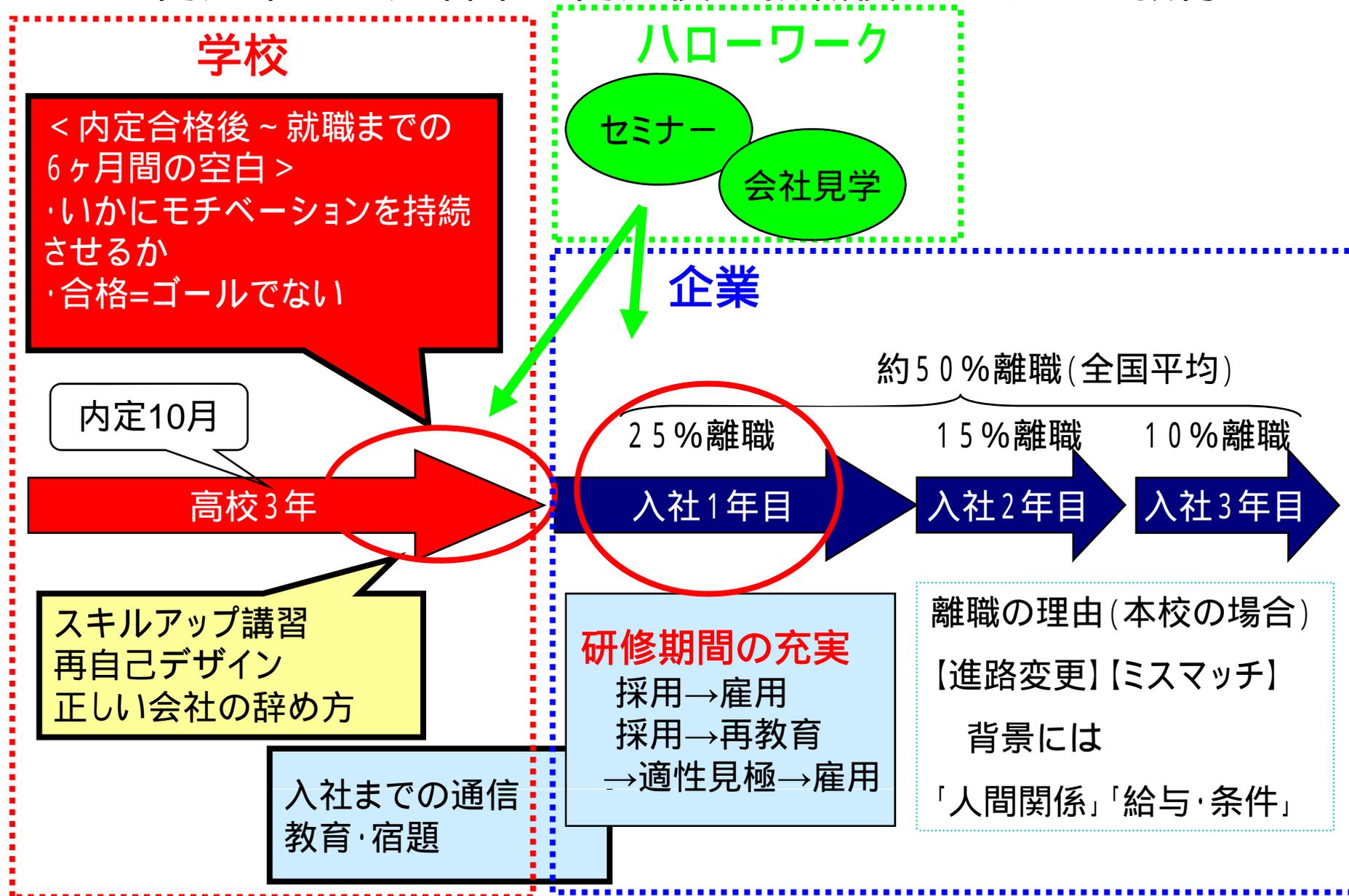
- 基本的に、7月1日以降の求人票が出るまでは希望がかなうかどうかは分からない。求人票提出が遅い場合(8月以降分)は選考会に間に合わず為流れる可能性あり。

求人票の8月以降分は2次へまわる

- 保護者の意見が強くなると、結局知名度や規模で就職先を選ぶ BtoC化
- 進路担当者の情報が大きな鍵を握る 来校、企業訪問での企業と学校のパイプ役
- 成績上位者の動向で下位者は振り回される。特に新たな求人などで好条件の場合

**総合的に . . . . . 【キャリア教育の限界?】**

# 内定率より定着率；内定後・就職後のキャリア教育



## 4 . 進路指導体制の今後の課題・期待（まとめ）

本校は、従来型の【日本的高卒就職システム】であり、企業 - 学校の「実績関係」、生徒 - 学校の「連結性」が残っている。また、製造業での求人が好調であり、学校斡旋での就職する仕組みが有効に機能している。そのため、無業者比率低い。

企業とのパイプ役教員の役割大。企業情報、実績情報の共有化が必要

職業準備教育のなかでの「キャリア教育」を実施。マッチングレベルからカリキュラムレベルへ（p.138）。「連結性」を外部へ向ける仕組み

保護者の就職先への関与（会社見学や就職先選び）が強くなっている。

+ 生徒 - 企業の「連結性」へ。外部の教育力を活用。保護者への説明責任。

大卒者より高卒者を採用して企業で育てるという考え(p.103高学歴代替)より、近年、専門的・技術的職業の就職者が増加している(p.23)

求人の質の変化。内定率より離職率の問題。内定後より1年間の勝負。

結局はネームバリューや成績上位者から就職先決定・・・「キャリア教育」の限界

大学偏差値での大学選びと類似。

各企業の採用判断基準（試験内容や）がバラバラ。

進路担当教員の情報大。企業との連携がさらに必要。教員のフットワーク力が必要。

企業経験のある教員は感覚的に企業の求める人材が分かる。