

資料編

目次

補論

秋田県の高校再編整備の方針：

生徒減少期における学科のあり方と高卒就職	169
----------------------	-----

ケース記録

1. ハローワーク編	177
(1) 東京都 A ハローワーク	177
(2) 埼玉県 B ハローワーク	182
(3) 秋田県 C ハローワーク	187
(4) 長野県 D ハローワーク	192
(5) 島根県 E ハローワーク	196
(6) 青森県 G ハローワーク	200
(7) 高知県 K ハローワーク	205
2. 高校編	209
(1) 東京 A 普通高校	209
(2) 東京 D 商業高校	213
(3) 東京 B 工業高校	217
(4) 埼玉 D 普通高校	220
(5) 埼玉 F 商業高校	222
(6) 埼玉 E 工業高校	226
(7) 秋田県教育委員会	230
(8) 秋田 K 併設高校	234
(9) 秋田 J 併設高校	238
(10) 秋田 G 併設高校	242
(11) 長野 K 普通高校	246
(12) 長野 L 普通高校	249
(13) 長野 N 商業高校	252
(14) 長野 M 工業高校	256
(15) 島根 P 普通高校	260
(16) 島根 R 商業高校	264

(17) 島根 Q 工業高校	268
(18) 青森 A 商業高校	272
(19) 青森 B 工業高校	276
(20) 高知 A 商業高校	279
(21) 高知 B 工業高校	283
(22) 秋田 A 商業高校	287
(23) 秋田 B 工業高校	289
3. 企業編	291
(1) 東京 A 社	291
(2) 東京 B 社	295
(3) 埼玉 A 社	299
(4) 埼玉 E 社	303
(5) 秋田 A 社	307
(6) 秋田 B 社	310
(7) 秋田 C 社	313
(8) 秋田 G 社	316
(9) 長野 A 社	321
(10) 島根 B 社	324
(11) 青森 C 社	328
(12) 高知 A 社	332
(13) 山陰 E 社	336
(14) I 社	339
(15) 秋田 H 社	341
(16) 青森 B 社	343
(17) 高知 B 社	345

補論 秋田県の高校再編整備の方針： 生徒減少期における学科のあり方と高卒就職

本補論では、第6章の分析の事例である秋田県について、県全体の方針として、高校再編・統合をどのような考え方で進めているのか、また、そこで地域における人材育成や高卒労働力の供給はどのように考慮されているのかを明らかにする。

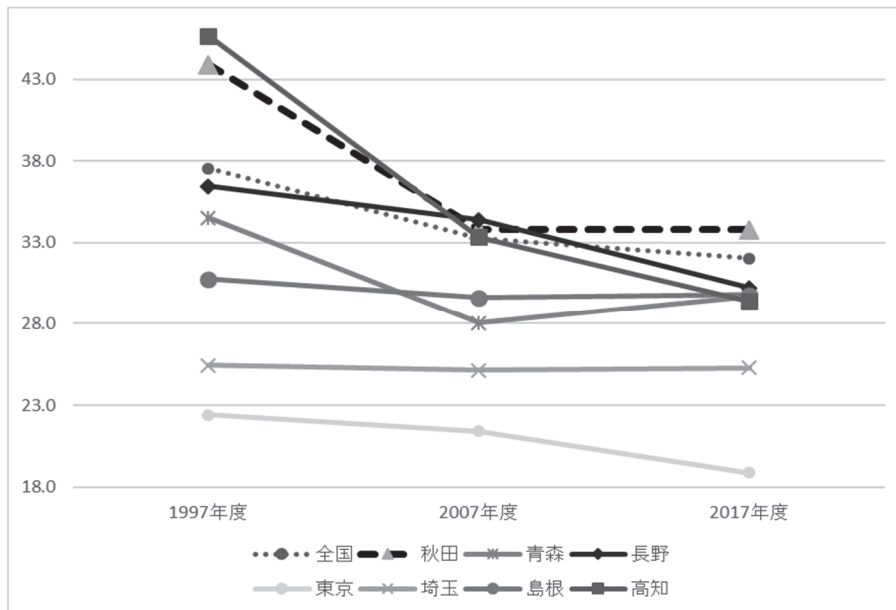
第6章の第1節でも述べたように、高卒就職において、学科は生徒の進路や就職のありようを規定してきた重要な変数である。生徒減に伴う高校再編期、特に「新しいタイプの高校」が設置された1990年代後半以降は、どのような学科をどのように配置するのかが重要な検討課題となっている。詳細は後述するが、専門学科が減少しやすい傾向にあったり、総合学科が、その科目選択という特性が複数校の統合と親和的であるために、再編整備のドライブ要因になったりするからである。しかし、再編整備の状況や方針には都道府県による差が大きいこともあり、高卒労働市場において大きな意味を持つにもかかわらず、労働研究では特に、学科の規定要因は着目されてこなかった。

第6章では概要のみを述べたが、本調査において流出地域に分類される秋田県は、高卒就職を意識し、地域への人材供給のため、専門学科を可能な限り維持するという再編整備方針をとっている。このような事例に着目することは、今後さらなる生徒減が進行するなかで、高卒就職をみすえた学科のあり方を検討するうえで有用であると考え、県教育委員会へのヒアリング調査データを中心とし、秋田県の再編整備方針について詳述する。

生徒減少期にあって、専門学科は基本的に再編対象とされやすい。中央教育審議会(2011)は、答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育のあり方について」の中で、「少子化が進み、生徒数が減少する中、各都道府県では公立高等学校の再編が進められているが、普通科と比べ、専門学科が再編の対象の中心となる傾向にあることがうかがえ、専門学科が軽視されているのではないかという課題も指摘されている」(p.44)と述べている。これは、原(1987)や竹内(1995)が指摘してきたように、日本では高校階層構造、すなわち学力による一元的尺度に基づく学校間の序列の中で、専門学科が下位に位置する傾向にあることや、専門学科の設置・維持コストが高い(後述)ことの影響であると考えられる。

調査対象の都道府県についても、この傾向がみられる。図表補-1は、前々回調査、前回調査が行われた1997年度、2007年度、ならびに2017年度について、2017年度調査の対象となっている都道府県で、専門学科率がどのように推移してきたかを示したものである。図表1からわかるように、特に1997年時点で専門学科率が高かった都道府県で、専門学科率は大きく減少している。対して普通科率は、図表は割愛するが、埼玉県で5ポイント程度減少しているのを除き、1～3ポイント程度の減少にとどまるか、もしくは増加している。

図表補－１ 2017年度調査対象都道府県における専門学科率の推移



※学校基本調査より著者作成
 ※「その他学科」は除く

秋田県の専門学科率は、1997年時点で43.9%と高く、2007年度までに約10ポイントと大きく減少している。しかし、高知県や長野県とは異なり、2007年度から2017年度にかけて専門学科率は減少していないため、2017年度時点では、調査対象都道府県の中で最も専門学科率が高くなっている。少なくとも2007年以降は、専門学科の比率が維持されるような方針がとられていると考えられる。

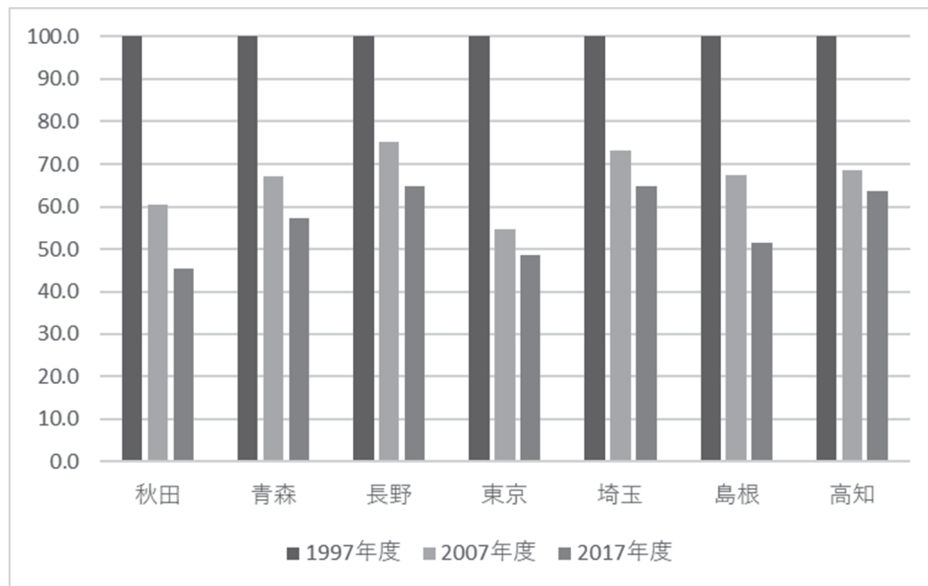
なお、専門学科の生徒数の推移に着目すると、やや様相が異なる。図表補－2は、1997年の専門学科の生徒数を100としたときの2007年、2017年の値を示したものである。図表補－2から、生徒数に着目した場合、秋田県における専門学科生徒数の減少は調査対象地域の中で最も大きいことがわかる。図表補－1とあわせて考えると、秋田県では、他県と比較して、専門学科の生徒数はより大きく減少しているが、学科の配置バランスにおいては、特に近年、専門学科のウェイトを相対的に高く保っているといえるだろう。

この点について、秋田県教育委員会の高校教育課へのヒアリング調査からより詳細に検討していく。秋田県では、少子化に伴う高校再編に際して、地域の産業構造、高卒求人の状況、高校の管内就職率、県内就職率、県外就職率などについて、業種ごと・地区ごとの状況やこれまでの変化を教育委員会が取りまとめ、今後の状況を推測して再編計画を策定している。

「地域産業がどういった人材を求めているのか」というニーズを把握するため、県として産業教育審議会等からの意見聴取のほか、各学校でも取りまとめを行っている。特に工業学科では、「地域連絡協議会」が設けられており、これは、地域の企業が高校を視察し、高校からは生徒がインターンシップに出向くというような連携を行い、人材育成について協議するものである。ただし、これらは工業学科がメインとなっており、その他の学科においてはあ

まに行われていない実情もある。

図表補－２ 2017年度調査対象都道府県における専門学科生徒数の推移
(1997年度=100)



※学校基本調査より著者作成

※1997年の生徒数(秋田県 13,719人、青森県 20,812人、長野県 18,185人、東京都 49,794人、埼玉県 32,499人、島根県 8,857人、高知県 7,457人)を100としたときの割合

※「その他学科」は除く

こうした取り組みを通じ、高卒就職をとりまく様々なデータに基づいて、全体としてどのような学科をどのようなバランスで配置するのかを判断している。この点について、教育委員会は次のような方針を語っている。

「地域を維持していくというと、普通科だけではやはり成り立っていかないので、地域に残って地域の経済活動に貢献できる子どもたちを残していかないといけない」

「やっぱり専門系の学科はお金がかかる(略) 基礎データをもとに裏づけのある話をしないと、財政課は納得しない」

地域で活躍する若者を育成するためには、専門教育を行うことができる専門学科を維持する必要があるが、専門学科は維持コストが高いため、そのぶんの予算を確保するには、「裏づけのある」データを提示し、財政側を説得する必要がある、ということだ。よって、高校教育課では、地域高卒労働市場に関するデータを把握し、「10年間こうだし、この先はこういうふうになるだろうし、だから、この学科が必要」であるという点を提示して、予算を獲得している。

秋田県の高校再編整備の方針として象徴的なのは、上述のように、地元への人材供給を確

保するため、基本的には専門学科を他学科やコースなどの形に改編せず、専門学科という形のまま維持するという考え方である。少子高齢化の進行が著しい地域では、デスクワークだけでなく、現場での作業を支えられる若者を育てる必要があり、専門学科は重要な役割をもつ。こうした方針は、県の基幹産業である農業・工業で顕著である。

秋田県では、高卒就職者のうち県外就職率が高いことに加え、大学進学もまた県外流出を意味することが多く、大卒者が「いざ就職というときに、県内に戻ってくるのが難しい」という問題もある。この点、「普通科はどうしても大学進学を念頭に置いた指導」を行うため、高校再編の際には、積極的に専門学科を残し、「若干の縮小はありますが、できるだけ現在の学科を継続するような形」で調整する。地域との連携という意味でも、やはり企業との関係等の蓄積がある専門学科という形にしたほうが、連携をとりやすいというメリットがある。

2017年度の調査対象校が含まれる地域全体について、前回調査時の2007年度と2017年度で生徒数を比較してみると、2007年度では入学者2368名のうち32.9%にあたる780名が専門学科であったが、2017年度では、入学者1746名中482名が専門学科であり、その割合は27.6%まで低下している。生徒数の減少率を学科間で比較すると、専門学科では38.2%であるが、普通科・総合学科では20.4%にとどまっており、約18ポイントもの差がある。専門学科における生徒減は特に著しいが、それでもなるべく専門学科という形が維持されているのである。

専門学科維持を重視するこのような方針から、秋田県における高校の統合は、基本的に次のようなものになる。まず、統合校の規模としては、学校の活力を維持するため、また、「新たな統合校をつくったら、50年ぐらいいは続いてもらわないといけないので（略）、できるだけ将来的な少子化に対応した形で統合する」。その際、専門学科を学科という形で残すため、1つの高校に複数の学科を併設するという形態が採用されており、「それぞれの高校の特徴のある学科をまとめた総合制の学校」となる。統合後は、当面学級減で対応するが、定員割れについては、「若干の定員割れはあっても、学科の重要性から継続するべき」という方針である。

複数の学校を統合し、複数の学科を1つの学校にまとめる際には、学科を併設するという形の他に、前身校の設備等を活かし、専門科目を選択科目として生徒に履修させる総合学科への再編という形も考えられる。新しいタイプの高校が制度化されて以降、新制度を採用した高校の整備は、再編整備を牽引してきた（屋敷 2013）。1994年に制度化された総合学科はその中核的存在であり、幅広い選択科目を設け、生徒の興味関心に応じた選択履修を旨としている。総合学科が有するこの特性は、複数の学校、ひいては複数の学科の統合に際して、親和的なものである。2017年調査でも、長野県Dハローワークが、「現在は高校の合併で、

¹ 秋田県教委では、学校としての活力を維持するためには、「多様な個性との出会いや社会性の育成に加え、教職員数の確保による教育課程の充実など、高校としての教育校化を最大限上げるという視点から、1学年4～8学級を適正規模とする」（「第七次秋田県高等学校総合整備計画」）としている。

専門高校が減り総合学科が増えているため、企業は工業や商業などの専門学科出身者を取りたくても難しくなっているという問題がある」ことを指摘している。しかし、秋田県では、生徒減に伴う高校の再編統合という文脈においては、総合学科は設置されていない。

秋田県では、1995～1998年と、制度化からあまり間を空けずに、「先駆け」として総合学科を3校設置している。これは、県北、県南、県央に「バランスよく」1校ずつ配置することを意図したものであった。その後、総合学科は新設されておらず、生徒減に伴う高校の再編統合に伴う総合学科の設置がなされたことはない。主な理由として以下の二点が挙げられる。

第一に、総合学科では専門性の獲得が十分にできないという議論の存在である。上述の総合学科3校は、いずれも農業高校をベースとして設置されたが、設置後、「総合学科の課題を検証してみますと、どうしても専門性の深まりが浅いのかな。生徒が自由に科目選択することも重要なんですけども、人材育成、子どもたちの育成の過程では深い専門性を身に付けさせたいというふうなことから、総合学科はこのままでよいのだろうかという議論がやはりありました」という。卒業後の状況についても、教育委員会ですべてのデータでは、高卒就職者の離職率が、専門学科では低いのに対し、総合学科は普通科に次いで高いという結果が出ている。

第二に、さらなる少子化の進行に伴い、統合校でも学級減で対応していくことが見込まれており、その場合、総合学科の「メリットがなくなってくる」という問題である。学級数が減少すれば、必然的に教員数も減少し、本来は総合学科のメリットであるはずの科目選択の幅も狭くなる。よって、総合学科では「5クラス、6クラス以上の学校でなければ、子どもたちにとってもメリットがない」という観点から、統合校を総合学科にするという方針は、生徒減への対応策として適切とはいえないと考えられている。

現在、県北地域で工業高校と総合学科高校の統合校設置が進められているが、統合校では、総合学科を前身である農業系の専門学科に戻すことが計画されている。この計画は、秋田県の高校再編整備における学科設置の考え方を端的に反映したものといえるだろう。2016年度学校基本調査のデータから全国的にみても、秋田県は、専門学科の設置率²が32.9%と平均的であるのに対し、総合学科の設置率は4.2%と47都道府県中7番目に低く、今回の調査対象県の中でも最低となっている。

ここで、専門学科と地元への人材供給について補足しておきたい。本節で検討してきたように、秋田県の再編整備方針においては、専門教育を受け、現場を担う若者を育成し、地元で活躍してもらうために、専門学科を学科として維持することが重視されている。むろん、そもそも専門学科がなくなってしまうと、そうした人材を育成・供給すること自体が困難になるため、基本的な方針としては妥当である。しかし、注意しておかなければならないのは、

² 都道府県別学科数のうち、「その他」を除く専門学科の学科数が占める割合を指す。

地元定着という一点についていえば、専門学科を保持することが必ずしも県内就職に直結するわけではないという問題である。

第2章では、秋田県を含む人材流出地域でも県外就職率は低下しているが、データを見るとそれは県内就職が増加した結果とはいえ、数値上雇用情勢が好転していても、中長期的にみれば労働市場のあり方に多くの課題があることが指摘されていた。たとえば工業科では、製造業求人比率が低い人材流出地域においては、かなりの生徒が県外に就職していくという傾向がみられている。人材流入地域か流出地域か、また、学科やそれに対応するメインの職種は何かによって多分に状況が異なるため、あくまでも単純な参考値にすぎないが、2017年度学校基本調査データから、専門学科率と県外就職率についてピアソンの積率相関係数を算出すると、約0.35と弱い正の相関がある。つまり、雑駁な議論ではあるが、全体としてみればむしろ、専門学科の割合が高いと県外就職率が高い傾向にある。図表は割愛するが、2017年度調査対象校について、学科別の県内就職率データが入手できた部分のみ見てみても、普通科と比較して専門学科の県内就職率のほうが明らかに高かったのは秋田 K 併設高校のみ（第6章3-4の図表6-7参照）で、他は学科間の差がないか、工業科ではむしろ普通科より県内就職率が低かった。

ただし、進学も含めて考えると、秋田県においては大学進学による県外流出のほうが相対的に深刻であり、2016年度学校基本調査によれば、県外就職率は35.2%であるのに対し、県外の大学への進学率は76.6%にのぼる。秋田県教委の語りにもあるように、普通科が基本的に大学進学を前提とした指導を行うことに鑑みれば、地元定着を意図するとき、専門学科の維持を重視するのは当然であろう。

地元就職の促進について、第2章では、若年人口の減少を受け、かつてのような製造業の大型雇用創出よりも、建設業や医療・福祉などの新たな求人を新規高卒者にとって魅力ある就職先とすることや、これらの分野に対応した高校教育のあり方を検討することの必要性が指摘されている。今後、専門学科を通じた地元への高卒人材定着を推進するにあたっては、2017年度調査でしばしば見られたような、高校生の地元企業に対する認知度を高める取り組みに加え、求人構造の変化に対応した学科・カリキュラム編成を検討していくことも効果的であるかもしれない。

参考文献

中央教育審議会、2011、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育のあり方について」（答申）。

原正敏、1987、「現代の技術・職業教育」、大月書店。

竹内洋、1995、「日本のメリトクラシー」、東京大学出版会。

屋敷和佳、2013、「再編整備の進捗状況と今後の展開」、月刊高校教育 46（13）、pp.22-25、学事出版。

ケース記録

1. ハローワーク編

(1) 東京都 A ハローワーク

実施日：2017年7月21日

1. 管内の概況

管内3区を管轄。人口157万人、事業数約6万、従業員数67万人という規模。都心に位置する区では大規模事業所、住宅地の多い区では小規模事業所が多く、また、業種にも地域差がある。全体として製造業は工場が外に出て減少傾向にあるが、印刷業が集積する地域が残っている。大きなターミナル駅を抱え、求人・求職ともに多いタイプの所である。

管内の新規高卒求人数は2016年度（2017年3月末）3,283人、2015年度比で1割強、2014年度比で3割強の増加である。求人数でみると、Aハローワーク管内は東京労働局管内全体の求人数（44,574人）の約7%のシェアである。東京全体と比較して、職業別にみると販売の職業が多く、産業別にみると小売業、宿泊業、飲食サービス業等の比率が高い（図表1）。

若年者関係業務に関しては、ヤングコーナーを設けてはいるが、同じくターミナル型の大規模所である他の都心2所（新卒応援ハローワークやわかものハローワークを設置）と比べて若年者の来所数は少ない。

2. 新規高卒労働市場の状況

(1) 求人・求職状況

管内高校の2017年3月末新卒者数は11,303人、うち学校またはハローワークの紹介を希望する求職者数は695人、うち3月末現在内定者数は694人（内定率99.9%）である。都内就職者626人、都外就職者68人と9割が都内で就職している。

ここ数年、右肩上がりで求人が増えており、特に建設業の求人が急増。高卒求人を10年ぶりぐらいに再開した企業、初めて出すという企業もあるが、特に建設業については、就職希望者が少なく、充足が極めて難しい状況。

合同企業説明会は、Aハローワーク単独での開催はしていないが、東京局として実施しており、2017年度は7月27、28、31日の3日間で行われた。3日で75社参加、生徒は3日間1000人ぐらい。このほか多摩地区（立川）で1回開催される。10月、1月にも開催される予定。

(2) 最近の特徴的な動きがみられる業種

前年度、久々にA百貨店からのまとまった求人があり（店舗限定で17名）、よい結果が得られたとのことで、今年も同数程度の求人が出ている。他の百貨店からも求人が出てきてい

る（こちらは全国求人）。昨年度はA百貨店の求人時期が遅く、9月の面接開始には間に合わなかったが、公務員志望や進学予定からの進路変更者の応募などもあり、充足できた。店舗及び職務（販売、インフォメーション、設備）限定で期間社員（3年）であるが、転換制度もあり、研修や資格取得への支援が正社員と同様に受けられる点も人気の理由となった。就職者は男女ほぼ半々であり、男子の近場志向も根強い。

「高校生としたら、正社員になってしまうと全国転勤の場合もある。ちょっとそれはハードルが高いということで、勤務地がなるべく近いほうが良いというニーズはある。そこで遅い採用時期であったとしても何とか確保ができた。」

販売、サービス、介護といった求人が増え、製造業等の定型的な仕事の求人が減っていることにより、コミュニケーション力に課題のある生徒の受け皿がどんどん少なくなっている。建設業も、新卒で取る場合は、ゆくゆく現場を束ねるリーダーとして育てることを期待しており、やはりコミュニケーション力は必要とされる。

「先生方のほうからも、『工場職で部品の検査とか商品管理のような仕事はありませんか』、『ほとんど人と話をしなくても大丈夫なところはありますか』等のご要望をいただきます。事業所の立場からすると、そのような職種はどんどん減ってきていて、パートさんや外国人の方に流れていっているの、高校生を採用した場合にはそういう人たちを管理する職種で採用したい。逆にコミュニケーション力が必要という、その辺のちょっとミスマッチがあります。」

建設業では、大卒求人と高卒求人を同時に出し、採用できるならどちらでも、というケースも多く、技術力の高い企業からの求人も増えているが、なかなか応募者がいない。都内で土木・建築関係の学科が減ってきていることもあり、普通科、定時制にも募集を広げるようになってきているが、求人者には厳しい状況が続いている。高卒者は大卒者より職人的志向が強く、現場で認められれば力を発揮するケースも多いといった評価もあり、近年高卒求人が見直されてきているようだ。

「大卒が採れなかったのが高校生を採用してみたら、純粋に頑張るし、育てられるということがわかった。あと高校生の立場からすると、自己肯定感が低い子たちが現実的に多いんですけども、会社で、『こんなにできるようになったね』と認めてもらってすごく頑張る力を発揮する子が多かった。その結果、ぜひ来年も高校生をとということで毎年（求人を出して）いただくようになった成功例も多くあります。」

観光客の増加を背景にホテルからの求人も増えている。大卒と高卒のキャリアコースの差が小さく、将来的にブライダルにも行けるといったことで特に女子生徒からの人気が高く、充足する。

3. 学校との連携

高校の指導は、①7月上旬に求人票を見ながら生徒と相談し、7月20日の終業式までに企

業見学先（3社）を決めさせる（希望が決まったら、保護者の了解も取る）→②企業見学をしてお盆明けまでに1社目を決める→③9月5日の推薦開始、といった流れ。9月中は1人1社制で好きな所を受けさせ、ここで60%ぐらい決まる。10月以降は2社応募可という申し合わせである。

進路指導主事との連絡会議は年4回開催し、20校程度が出席する。

ジョブサポーターは学校担当制で、今年度は5人で就職の多い学校を分担している。2016年度は高卒担当ジョブサポーター（4名）による高校訪問件数が195件、ジョブサポーターが講師を務めるセミナー等の開催回数が30回であった。今年度は都内4か所のサテライトが廃止され、Aハローワークでも大卒担当ジョブサポーターがいなくなり、全体として8名から5名に削減された。このため高卒の求人受理が集中する時期に外に出ることができなくなり、これに伴って業務運営を前年度までとは変更している。面接指導なども、これまでのように学校に出向くのではなく、希望する生徒を所の会議室に集めて8月後半に実施する予定。10月以降は未内定者に個別に対応していくこととしている。

中退者についても個別相談により対応している。高卒求人を出している企業、既卒応募可の求人企業等が受け入れてくれる。通信制高校についても、生徒の相談に応じることがある。

4. 企業、求人者への働きかけ

2017年度は求人受理が6月1日から早まったため、企業の来所が集中せず、返戻までの時間的余裕もあり、企業とゆっくり話げできた。求人受理時の事業所指導としては、求人数が適切か（規模に対して過大な人数になっていないか）という点を見るようにしている。

「求人数というところがすごく大切だと思うので、高卒、大卒できちんと採用計画を立てていらっしゃるかどうかというのは必ず確認しているんですけども。例えば（従業員）10人の事業所様で、欲しいといって5人、6人ともし書かれても、誰が研修するんだという話にもなりますので。」

定着支援はジョブサポーターが1人10社程度を受け持ち、事業所を訪問している。管内高校からの就職先を優先しているが、地方所からの依頼や、企業から「辞めそうだから来てほしい」といった要請があつて出向くこともある。

若年法による情報公開等については、昨年度からの制度なので、今年は企業も慣れてきている。青少年雇用情報については、特に、教育・研修について書く欄（職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況）が設けられたことで、企業にとっても、どのような取組みが必要かわかりやすくなったという効果があるようだ。他社と比べて見劣りしないように資格取得支援を充実するという企業も出てきている。

「一番よかったなと思うのは教育のところなんですけれども、今まで教育的なことというのは、どこまでやればいいのかというのがわからなかったという事業所さんが多くて、実際にこういうふうに、どんな研修をやっていますかとか、メンター制度ありますかとか、キャ

リアコンサルティングありますかというのを書かなければいけなくなったので、ここまでやらなければいけないんだなというのがわかったので。ここを書くということは、ほかの事業所さんもこれに対してやっぱり取り組んでいるということだから、うちだけ『なし』というわけにいかないよねということで、その意識がすごく事業所さん変わったかなと。」

管内のユースエール認定企業は2社。助成金を使えるメリットはあるが、書類が多くて大変という声があり、数値基準も厳しく、若者応援企業に比べてハードルが高いようである。

5. 最近の新規高卒就職に関する課題

- ① 生徒が職業を知らない。高卒求人は現場職が中心であり、仕事の幅が広い大卒求人と比べて仕事内容が明確で、売り手市場の中で選べる状況であるが、職業について知識がない生徒への対応が難しい。3年生だと遅い。1年生からの取組みが必要。

「高卒求人は現場職なのですごく職種がたくさんあるんです。なので、そういう意味では職種を選べるんです。売り手市場プラス職種も選べるというところで、すごく恵まれている状況なんですけど、悲しいかな職業を知らないのでも、より若い年齢への職業興味を持たせるアプローチが重要ということで中学生対象の職業講話を本年度はさらに数多く行っています。」

- ② 職業意識が希薄な生徒、コミュニケーション力の不足や発達障害がみられる生徒、外国籍で在留資格の確認が必要な生徒など、個別対応が求められるケースが増えている。

「やめてしまう子たちというのはほとんど4月、5月にやめてしまうので、その子たちの就労意欲の低さだったり、働くことのイメージ不足だったり、あと、学校、また、私たちから勧められてというと、人任せで進路を決定してしまった子たちが一定いるので、(中略) キャリアガイダンスプラス個別面談的などところがとても重要だと思っています。」

- ③ 保護者の理解を進めるための対策が必要になっている。親世代の就職時とは労働市場の状況が違っており、また、保護者が非正規の場合、正社員就職にこだわらず、非正規のスパイラルになることもある。

「職業選択もなんですけども、定着のところでは保護者の方からの見守り、アドバイスがとても大事。保護者セミナーも実施はさせていただいているのですが、(中略) 保護者セミナーをさせていただいている学校に限りがあるので、ここも課題かなと思います。」

図表 1 新規高卒求人の推移と構成（職業別・産業別求人数、規模別求人事業所数）

	管内			東京全体		
	2016年度	構成比(%)	充足率(%)	2015年度	2016年度	構成比(%)
求人数 合計	3283	100.0	37.3	2890	44574	100.0
【職業別】						
A, B 専門的、技術的、管理的職業(01~24)	284	8.7	25.7	256	4740	10.6
C 事務的職業(25~31)	197	6.0	63.5	180	3565	8.0
D 販売職業(32~34)	746	22.7	48.0	589	6208	13.9
E サービスの職業	861	26.2	34.4	791	11882	26.7
美容・美容師等(38)	88	2.7	13.6	77	2343	5.3
調理師見習等(39)	305	9.3	19.0	366	2606	5.8
飲食店店員等(40)	352	10.7	61.6	249	3136	7.0
その他(35~37・41・42)	116	3.5	7.8	99	3797	8.5
H, I, J, K 技能工、採掘、製造、建築の職業(49~78)	1153	35.1	31.0	1048	16816	37.7
① 製造・製作の職業(49~64)	434	13.2	54.1	413	7448	16.7
② 定置機関・建設機械運転(69・72)	268	8.2	6.0	205	2225	5.0
③ 採掘・建設・労務の職業(70・71・73~78)	358	10.9	21.8	324	5998	13.5
その他(65~68)	93	2.8	30.1	106	1145	2.6
F, G その他の職業(43~48)	42	1.3	33.3	26	1363	3.1
【産業別】						
A,B 農・林・漁業(01~04)	2	0.1	0.0	2	29	0.1
C 鉱業、採石業、砂利採取業(05)	0	0.0	—	0	60	0.1
D 建設業(06~08)	585	17.8	24.1	490	6199	13.9
E 製造業(09~32)	415	12.6	61.4	398	6003	13.5
うち食料品製造業(09)	101	3.1	86.1	66	1976	4.4
うち印刷・同関連業(15)	108	3.3	64.8	114	430	1.0
うち化学工業(16)	17	0.5	76.5	22	294	0.7
うちプラスチック製品製造業(18)	39	1.2	38.5	62	140	0.3
うち金属製品製造業(24)	25	0.8	68.0	31	389	0.9
うちはん用機械器具製造業(25)	30	0.9	63.3	26	277	0.6
F 電気・ガス・熱供給・水道業(33~36)	1	0.0	0.0	31	217	0.5
G 情報通信業(37~41)	86	2.6	39.5	99	877	2.0
H 運輸業、郵便業(42~49)	115	3.5	25.2	128	4037	9.1
I 卸売業、小売業(50~61)	828	25.2	41.7	601	7406	16.6
卸売業(50~55)	177	5.4	44.6	143	2250	5.0
小売業(56~61)	651	19.8	40.9	458	5156	11.6
J 金融業、保険業(62~67)	1	0.0	0.0	4	134	0.3
K 不動産業、物品賃貸業(68~70)	46	1.4	21.7	33	612	1.4
L 学術研究、専門・技術サービス業(71~74)	37	1.1	24.3	27	1101	2.5
M 宿泊業、飲食サービス業(75~77)	611	18.6	41.2	610	4805	10.8
宿泊業(75)	279	8.5	76.0	207	815	1.8
飲食サービス業(76,77)	332	10.1	12.0	403	3990	9.0
N 生活関連サービス業、娯楽業(78~80)	133	4.1	29.3	121	3320	7.4
O 教育、学習支援業(81,82)	6	0.2	16.7	1	174	0.4
P 医療、福祉(83~85)	139	4.2	10.8	127	3852	8.6
Q 複合サービス事業(86,87)	1	0.0	100.0	0	160	0.4
R サービス業(他に分類されないもの)(88~96)	275	8.4	32.7	218	5534	12.4
S,T 公務、その他(97~99)	2	0.1	100.0	0	54	0.1
【規模別】						
29人以下	1306	39.8	19.7	1005	16304	36.6
30~99人	912	27.8	32.2	972	11633	26.1
100~299人	450	13.7	54.4	442	7476	16.8
300~499人	315	9.6	58.7	276	2300	5.2
500~999人	158	4.8	49.4	94	1731	3.9
1000人以上	142	4.3	116.9	101	5130	11.5

提供資料に基づき作成

(2) 埼玉県 B ハローワーク

実施日：2017年7月14日

1. 管内の概況

埼玉 B ハローワークの管轄区域はさいたま市の 10 の行政区のうち 5 区、管内人口は約 66 万人である。管内には官公庁が多く所在するため、官公需が大きい。雇用保険適用事業所数でみると全体の半数近くをサービス業が占め、次いで建設業、卸売・小売・飲食業などが主要な業種である。

有効求人倍率は 2014 年度の 0.78 から 2015 年度には 1.00、2016 年度は 1.32 と急速に上昇してきた。最近の人手不足状況で、求人が増えているだけではなく、求職者が減っているということが感じられている。

「単純に求人だけ増えているのではなくて、求職者が減っていることで、景気が安定してきているのもあって、なかなかやめる方が少なくなってきたというのと、最近、企業側が従業員の方を大事にし始めて、コンプライアンスも含めてしっかりしてきたかなというのがあります。」

2. 新規高卒労働市場の状況

(1) 求人・求職状況

報道発表資料により埼玉労働局管内全体の新規高卒者の求人・求職の推移をみると、求人数は 2012 年 3 月卒以降増加を続けており、求職者数は 2017 年 3 月卒では微減となったものの、2011 年 3 月卒から 2016 年 3 月卒まで 6 年連続で増加している（図表 1）。求職者数は 20 年前の約 6 割に減少しているが、10 年前を若干上回り、リーマンショック後の底から 3 割近く回復している。2017 年 3 月卒の求人倍率は 2.04 と 1994 年 3 月卒の 2.09 以来の高水準である。

B ハローワーク管内の状況をみると、2017 年 3 月末時点における埼玉労働局管内全体の求人数 14,625 人、求職者数 7,194 人に対し、B ハローワーク管内分はそれぞれ 1,267 人、472 人であり、県内シェアは 8.7%、6.5%となっている。地域の労働市場はハローワークの管轄内では完結しておらず、県内就職の割合は 52.5%（248 人／472 人）と半数強であるが、そのうち管内就職は 60 人に過ぎない（図表 2）。

県外就職の多くが東京。地元志向が強いが、県内の離れた地域に行くより、通勤の便や賃金等の条件がよい東京に向かう傾向がある。

管内の新規高卒求人を産業別にみると、複合サービス（郵便局）をはじめとするサービス業求人が多く、次いで建設業、サービス（他に分類されないもの）などの求人が多い（図表 3）。就職者は製造業（県外求人が多い）や卸売業、小売業などが中心。管内で完結する求人

が少なく、充足数 562 件のうち自管内からの充足は 47 件である。

数年前から局全体で取り組んでいる「未就職ゼロ作戦」の成果もあり、2017 年 3 月卒業者の内定率は 100%となった。11～12 月ぐらいからジョブサポーターが未内定者のいる学校を回って対応している。

直近の状況としては、高校回りをすると、景気の安定により保護者の経済状況が好転しており、進学希望者が増え、その分就職希望者が減っているという話が聞かれる。

「卒業する生徒さんたちの動向を聞くと、景気が安定してくると、ご家庭の金銭面とかについてもある程度安定してきているので、進学のほうに力が入っているのかなと。」

(2) 新規高卒関係業務の実施状況

高校生向け企業説明会は 7 月、就職面接会は 11 月と 2 月の 2 回、局全体の取組みとして開催されている。企業説明会は地元新聞社に委託して実施されており、参加枠の 2 倍以上の企業から申し込みがあるが、参加できるのは約 200 社。生徒の参加は、2016 年は 3080 人、2017 年も 3000 人程度来場したとのことであり、2016 年度の県全体の求職者数(最終)が 7185 人であるので、約 4 割が企業説明会に参加したことになる。就職面接会への企業の参加は 80～90 社ぐらい。

高卒求人のルールは、9 月中は 1 人 1 社制、10 月以降は事業主の了解があれば複数応募を認めることとなっている(原則 2 社まで)。

6 月から求人受理を開始し、7 月 1 日(今年は月曜日の 3 日)から事業所に返戻するが、返戻初日は、できるだけ早く高校に持参するために事業所が朝早くからハローワークに並ぶ。

若年者関係業務は本所の求人部門・学卒担当で実施しているが、「就業支援サテライト」にも「わかもの支援窓口」及び「新卒コーナー」が設けられている。前回調査の平成 19 年以降の動きとして、平成 23 年に「ヤングキャリアセンター(ハローワークコーナー)」及び「新卒応援ハローワーク(サテライト)」が設置され、平成 25 年に「就業支援サテライト」内に移転、それぞれ「わかもの支援窓口」、「新卒コーナー」に変更された。

3. ハローワークの活動や役割

(1) 学校との連携

管下の 16 校(特別支援学校を含む)に就職希望者がいる。ジョブサポーター(本所に 3 名、サテライトに 2 名)が手分けして高校を回っている。学校担当制はとっていない。

進路指導主事会議を年 2 回開催。学校とのコミュニケーションは比較的取れていると考えている。進路講話は依頼があれば出向くが、年 1～2 回ぐらい。就職者の多い学校(定時制など)で実施。

未内定者については学校と連携しているが、中退者に関しては今までのところ実績はない。通信制については、学校本部が他県に所在する場合もあり、3 年次で就職希望者への支援が

要請されることもある。

(2) 企業、求人者への働きかけ

管轄地域に設置されている雇用対策協会（約 100 事業所加入）の枠組みで情報交換会を年 1 回開催している。

景気がよくなって何年ぶりに採用を再開し、世代の空白があるという企業も少なくない。同年代がいなくて新人が寂しくなり辞めてしまうといった問題も出ている。このため、企業からの要請があれば、ジョブサポーターが企業に出向き、若年社員の話聞いて定着支援をしている。

「定着の関係でいえば、氷河期というか採らなかつた時期が今、反動があつて、ここで一気に入れている会社もあるんですけど、一気に入れられなくて 1 人ずつ入れると、3、4 年間誰も採っていなかったわけですよ、そうすると、ぽつんとラインに入ったとしても、同年代がないから昼休みなんかも話ができなくて、うまくいかずにやめていくというケースもあったらしいです。そんなときに定着支援ということで、ジョブサポーターをつかせてもらって、何かあつたら連絡くださいとお話には回っているの。」

ユースエール認定企業について、機会をとらえて PR しているが、管内ではまだ 1 社も出ていない。助成金を使わない限りメリットがない、数値基準が厳しい、書類がたくさん必要で大変、といった声が聞かれる。

4. 最近の新規高卒就職に関する課題

介護事業所からの求人は多いが、就職希望者が少ない。生徒本人より保護者の反対が強いことが影響している。

「体力も使いますよね。そういうのを考慮して、どうもあんまり勧めないようなんですよ。本人が行きたいとなつても、親御さんのほうで。…希望すれば、多分 100% 就職は可能だと思うんですが、そういうところでなかなか…」

（問題点ではないが）女子生徒に以前のような企業ブランド志向が薄れ、求人票で育休実績などをしっかりみる生徒が増えてきたという話を教員から聞いている。

「私が今週回った学校では、女子高生が今まではブランド名で、ああいうところで働きたいとか名前を言っていたんですけど、求人を見て、育児休業をちゃんと取られた実績があるかどうかとか、そういうところを見る女子学生が徐々に増えてきていると。」

図表1 埼玉労働局管内新規高卒者の求人・求職状況の推移（各年6月末）



資料出所：埼玉労働局報道発表資料より転載
 「平成29年3月新規高等学校卒業者職業紹介状況（平成29年6月末現在）」

図表2 2017年3月新規高等学校卒業生職業紹介状況（Bハローワーク管内）

項目	平成28年度(3月末)			平成27年度 度同月比	平成26年度 度同月比	平成25年度 度同月比	平成27年度(3月末)			平成26年度(3月末)			平成25年度(3月末)			
	計	男	女				計	男	女	計	男	女	計	男	女	
求人件数	302			12.7%	22.8%	61.5%	268			246			187			
求人数	1,267			0.4%	14.7%	79.7%	1,262			1,105			705			
求職申込者数	472	245	227	▲1.5%	▲16.3%	▲16.6%	479	265	214	564	324	240	566	348	218	
就職内定者数	472	245	227	▲1.5%	▲16.3%	▲16.0%	479	265	214	564	324	240	562	346	216	
県内	管内	60	39	21	17.6%	▲15.5%	17.6%	51	29	22	71	49	22	51	37	14
	管外	188	91	97	▲4.6%	▲28.2%	▲30.1%	197	109	88	262	148	114	269	163	106
県外	224	115	109	▲3.0%	▲3.0%	▲7.4%	231	127	104	231	127	104	242	146	96	
内定率(%)	100.0%	100.0%	100.0%	0.0 P	0.0 P	0.7 P	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	99.3%	99.4%	99.1%	

資料出所：Bハローワーク「平成29年度 第1回 高等学校就職担当者会議」資料より転載

図表3 2017年3月新規高校学校卒 産業別・職業別・規模別 求人、就職内定者数
(B ハローワーク管内)

【産業別】	求人数	就職者数	【職業別】	求人数	就職者数
農・林・漁業	1	2			
鉱業, 採石業, 砂利採取業	0	0	専門・技術・管理	131	40
建設業	207	45	事務	138	121
製造業	93	121	販売	91	66
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0	サービス	334	53
情報通信業	12	6	生産工程・労務	461	183
運輸業, 郵便業	43	34	その他	112	9
卸売業, 小売業	114	116			
金融業, 保険業	3	16	【規模別】	求人数	就職者数
不動産業, 物品賃貸業	5	12	29人以下	525	101
学術研究, 専門・技術サービス業	13	13	30～99人	308	132
宿泊業, 飲食サービス業	158	21	100～299人	158	107
生活関連サービス業, 娯楽業	134	13	300～499人	11	37
教育, 学習支援業	1	1	500～999人	21	28
医療, 福祉	57	23	1000人以上	244	67
複合サービス事業	235	1			
サービス業(他に分類されないもの)	187	47	合計	1,267	472
公務, その他	0	1			

資料出所：B ハローワーク「平成29年度 第1回 高等学校就職担当者会議」資料より作成

(3) 秋田県 C ハローワーク

実施日：2017年8月9日

1. 管内の概況

C ハローワークは秋田県北部の2市1村を管轄する。2017年4月の人口は約10万7千人で、この10年で2万人近く減少した。管内の主要産業は、従来の木材木製品関連産業、鉄工業に加えて、県や市が誘致した医療機器、電機・精密機械器具等製造業、金属・家電等のリサイクル事業である。近年は、医療・福祉業が拡大している。

管内雇用状況の最近10年の変化を見ると、有効求人倍率はリーマンショックを受けた2009年度の0.39倍を底に2016年度は1.36倍まで改善している。新規求職者数は2008年度をピークに減少しており、とりわけ30歳未満の新規求職者の減少は顕著で、10年で半数以下になった。一方で、雇用保険被保険者数は増加しており（この間に同保険の適用拡大があったことも背景要因の一つではあるが）、若年人口の減少と同時に雇用の安定化も進んでいることから求職者が減少していると思われる。

求人数については、2009年度が底で2016年度には2009年度の1.5倍程度まで増加した。増加率が高いのは、建設業、医療・福祉業、製造業である。しかし、雇用保険データから見ると、この10年で事業所数は15%減少している。減少したのは主に建設業、製造業、卸小売業であり、増加したのは医療・福祉業のみであった。

また、職種別の求人倍率を見ると、サービス職(主に介護)や専門・技術職では3倍前後、生産工程の職業では1.5倍程度と高くなったが、事務職のみは0.54と新規需要が特に小さい状況が続いている。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

「秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会」における申し合わせにより、新規高卒者については、公募・推薦開始の段階から1人3社まで応募・推薦を認めることとし、また、民間企業と公務員の両方合格した場合の進路の選択については生徒の意志を尊重することとしている。管下の高校の職業安定法取扱区分は、すべて27条による。

10年前の調査時には高卒求人の共有化を進めるため「ブロック・センター方式」（通勤可能な一定範囲の安定所管下を1ブロックとし、この範囲で受理した求人について、ブロック内すべての高校に対して、10日ごとにまとめた冊子情報と毎日のファクスによって、ハローワークから情報提供をする）をとっていたが、高卒就職情報WEB提供サービスにより、どの高校も全国の求人情報を入手できるようになったため、現在ではこの方式はとっていない。また、10年前には、7月1日の求人開示後の新たな求人については、インターネット公開と同時にファクスで各校に情報配信をしていたが、これも今は行っていない。ただし、学卒

ジョブサポーターが新規求人の一覧を各校に届けることはある。

管内の新規高卒求人数は2010年3月卒以降増加し、2014年3月卒以降は就職者を上回るようになってきている。学校卒業者は減少しているが、就職者数は2010年3月卒以降、それほど大きな変動はなく、卒業者に占める就職者の割合は増加している。なお、未内定卒業者は2010年と2011年にそれぞれ6名（卒業後の6月時点）出たが、それ以外はほとんどいない。

図表1 Cハローワーク管内の求人数と高校卒業者数、就職者数、県内就職率の推移

	2007年 3月卒	2008年 3月卒	2009年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒	2016年 3月卒	2017年 3月卒
高卒求人数	271	276	253	237	259	261	319	339	400	506	539
①高校卒業者数	1,289	1,181	1,126	1,123	1,160	1,095	1,133	1,046	1,014	975	952
②就職決定者数	408	399	351	311	331	318	329	305	329	307	329
就職者割合(%, ②/①)	31.7	33.8	31.2	27.7	28.5	29.0	29.0	29.2	32.4	31.5	34.6
管内卒業者の県内就職率	44.4	47.4	45.3	52.7	60.7	56.3	63.5	55.4	63.2	59.9	62.3

県内就職率は漸増している。背景に、若年人口流出への危機感から、県を挙げての県内就職促進を図っていることがある。県・労働局から主要経済団体に、早期の求人申込をするように申し入れをし、また、市町村広報誌やテレビ・ラジオでのPR、商工団体等に依頼しての求人申し込み周知ポスター配布などに取り組んでいる。

こうした取り組みの効果もあって、地元企業からの求人の受理は早まっている。10年前にCハローワーク管内の高卒求人の3～5割が10月以降に受理されていたが、本年度は、6月末で、昨年最終申し込み数の9割に達している。

県内求人も同様の前倒しがおこっているとみられ、2017年3月卒の場合、最終県内求人数は3,816人であったが、その92%にあたる3,515人が9月末までに受理されていた。10年前の調査時には県外大企業からの早い時期の求人に応募が集まり、遅れて申し込まれる地元企業からの求人は応募者がいないという事態が指摘されたが、県内求人の早期化によってこの問題は現在ではほぼ解消されたといえる。図表2には、3年生の6月時点での県内就職希望者数と最終的な県内就職者数の推移を示した。2007年3月卒の場合、県内就職者数は当初の県内就職希望者数の75%まで減っているが、最近では100%近くで推移している。就職活動中に県内希望から県外希望に変わることはほとんどなくなったと思われる。

なお、男女別には、秋田県の2017年3月卒高卒就職者2,342人のうち男性は1,395人、女性は947人であり、県内就職率は男性64.7%、女性67.9%となっている。2007年3月卒では、同57.7%、60.0%となっており、女性の方がやや県内就職率が高い点は変わらない。Cハローワーク管内高校卒の県内就職率は、2017年3月卒高卒就職者(329人)では、男性59.0%(171人)、女性65.8%(158人)で、2007年3月卒の男性44.4%、女性44.3%よりいずれも高まっているが、女性のほうが伸び幅は大きい。

図表 2 秋田県内高校生の県内就職希望者数（3年生の6月時点）と県内就職決定者数

	2007年 3月卒	2008年 3月卒	2009年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒	2016年 3月卒	2017年 3月卒
3年生6月時点県内就職希望者	2,217	2,076	1,932	1,631	1,632	1,750	1,865	1,703	1,580	1,608	1,616
県内就職決定者数	1,666	1,705	1,448	1,247	1,483	1,533	1,602	1,508	1,594	1,546	1,545
県内就職希望達成率	75.1	82.1	74.9	76.5	90.9	87.6	85.9	88.5	100.9	96.1	95.6

こうした地元求人の早期化は内定時期の早期化につながっている。ただし、Cハローワーク管内では、大企業の一部の求人が例年10月なので、2017年3月卒では、9月末内定率は49.5%で10月末に87.9%まで高まっている（2013年3月卒では、9月末38.5%、10月末66.5%で、全体として早まっていることは確かである）。

管内求人には、製造業の事業所からの生産工程の職種が多く、販売や事務系は少ない。分類区分が変わっているため、厳密な比較はできないが、10年前に比べれば、販売、事務、サービスは増えており職種の幅は広がっている。女性の県内就職率の増加はこうした管内の求人職種の広がりが影響していると思われる。

図表 3 Cハローワーク管内の新規高卒者求人の産業・職業

	2017年3月卒		2013年3月卒		2007年3月卒			
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比		
求人事業所数	154		134		84			
求人数	539	100.0	319	100.0	271			
主な産業	うち 建設業	104	19.3	58	18.2	/		
	製造業	241	44.7	120	37.6			
	卸小売業	42	7.8	29	9.1			
	宿泊・飲食サービス業	6	1.1	6	1.9			
	医療・福祉サービス業	63	11.7	33	10.3			
主な職業	うち 管理・専門・技術・事務	77	14.3	51	16.0	事務系	16	5.9
	販売	32	5.9	26	8.2	販売系	14	5.2
	サービス	85	15.8	45	14.1	サービス系	14	5.2
	生産工程	247	45.8	118	37.0	生産技能系	198	73.1
	建設・採掘・運搬等	37	6.9	24	7.5			

求人の事業所規模別については、県内受理求人全体での把握になるが、その構成は10年前と大きな変化はなく、約半数は29人以下で500人以上規模は数%にとどまる。求人数においても、3分の2は100人未満の事業所からの求人である点は変わらない。

求人充足（県内求人）についてみると、この間充足率は低下している。産業では、建設業、サービス業、医療・福祉、職業では建設・採掘・運輸等、サービスで低い。

図表4 秋田県内受理求人の事業所規模別の状況

	2017年3月卒				2007年3月卒			
	求人事業所数		求人数		求人事業所数		求人数	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
	1262	100.0	3816	100.0	812	100.0	2540	100.0
事業所規模								
29人以下	642	50.9	1369	35.9	392	48.3	799	31.5
30～99人	425	33.7	1271	33.3	253	31.2	830	32.7
100～299人	146	11.6	666	17.5	116	14.3	506	19.9
300～499人	26	2.1	187	4.9	25	3.1	254	10.0
500～999人	14	1.1	145	3.8	18	2.2	145	5.7
1000人以上	9	0.7	178	4.7	8	1.0	106	4.2

3. 高校への働きかけ

管内の高校は統廃合が進み、現在は本所管内で県立の全日制4校、定時制1校となっている。全日制のうちうち1校は特別支援学校であり、また1校は就職者数名の進学校である。残る2校のうち、1校は工業高校と普通高校を統合した工業科、普通科、生活科学科を持つ高校であり、もう1校は商業科と普通科を統合した国際情報科と普通科を持つ学校である。この2校に比較的多くの就職者希望者がいる。出張所管内に県立の全日制2校があり、うち1校は特別支援学校の分校である。もう1校は農林科と普通科を統合した、生物資源科、緑地環境科、普通科を併設する学校で就職希望者は多い。

学校に対しては、5月と2月に進路指導担当者を対象とした「高等学校職業指導連絡会議」を開催し、高卒労働市場の概況などを伝える（市、県の地域振興局及び商工会議所も出席）。併せて、労働法の改正などについて解説する労働法セミナーも開催している。

7月には、「新規高卒者求人求職情報交換会」を開催する。地元企業がブースを設置し、教員、および生徒がそれぞれ直接接点を持って情報収集する（管内の事業所で求人を出していることが条件、今年は63社が参加）。一人3社は回るように教員から生徒に促してもらっている。2016年度も企業数は同様であった。参加生徒は3年生196人。このほかに学校内での「地元企業説明会」を2、3月に実施した。本所管内の高校では19社が参加し1、2年生441人が参加。出張所管内の高校では12社が参加し生徒は2年生228名が参加した。保護者の参加もあった。参加企業は学校の希望による。進学先を卒業後の選択肢として地元企業を知ってもらい狙いから、進学希望者も対象としている。

意識啓発支援事業として、職業講話を生徒や保護者対象に実施している。インターシップ協力企業名簿作成のため、同事業協力の意向についての調査を「採用意向調査」（後述）に合わせ行う（名簿作成は労働局）。インターンシップ前の基本マナー講習及び就職ガイダンスを昨年度は1校で実施。これらは学校の要請があれば行う。

なお、ジョブサポーターは2人おり、50歳代半ばと50歳前後。勤続は長く7年目と9年目になる。学校での職業講話や事業主に対する職場定着指導などにあたっている。

4. 管下企業、求人者への働きかけ

当該年度の高校生採用に関する「採用意向調査」を被保険者数5人以上及び求人提出実績のある企業に対して実施している。若者応援企業宣言・ユースエール認定制度の周知に努めているが、ユースエールはなかなか増えない。管内では1社のみで、企業からはハードルが高いといわれている。若年法による青少年雇用情報の作成については特に問題はない。教育訓練の情報は会社のPRにもなるし、また、これを契機に取り組もうという企業もあるので、いい制度だと思っている。

昨年度は職場定着指導のために学卒ジョブサポーターが学卒採用事業所延べ178社を訪問した。入社6か月後および12か月後に対象者170名に対してアンケートを実施した。6か月後調査は112名に配布でき43名から回答。26%が離職を考えたことがあるとしていた。

5. 最近の新規高卒就職に関する問題点

現時点では、景気の回復基調等により新規高卒者の求人数は増加しているが、今後の景気変動の備えとして、未充足となっている求人者との信頼関係の構築に向けた対応が重要であると認識している。

また、高校卒業後3年以内の離職率(42.7%)が、全国平均(40.9%)を上回っている本県の状況等を踏まえて、最近では職場定着指導にも力を入れている。

ほか、県内他市と同様に、出生率の低下に伴う人口の自然減に加えて、新規学卒者の県外流出による社会減が相まって、人口減少と少子高齢化が深刻な状況となっている。

このため、従来から県と連携し新規学卒者の県内就職促進に取り組んでいるところであるが、管轄1市とこうした課題と現状を共有し、より効果的な連携を図るため、平成29年2月に「雇用対策協定」を締結し、新規学卒者や若者等を対象とした地元企業への就職促進に向けた支援体制を整え、高校2年生向けの企業説明会、求人・求職情報交換会等の各事業を行っている。

しかしながら、少子化に伴う生徒数の減少、大学等への進学率上昇もあり、新規高卒者の就職希望者数自体が減少しており、県内就職促進にあたり今後は県外大学等へ進学した学生に比重を置いた効果的な取り組みの検討が必要と考えている。

(4) 長野県 D ハローワーク

実施日：2017年7月26日

1. 管内の概況

D ハローワークは長野県北部の1市2町1村を管轄し、管内人口は約26万8千人である。管内の主要産業は第三次産業が中心となっており、事業所数・従業者数ともに約8割を占める(2014年度経済センサス-基礎調査)。特に、卸・小売業、飲食店・宿泊業、その他サービス業が占める割合が高い。第二次産業は事業所数の約2割を占め、第一次産業はわずかである。

管内の雇用状況の最近10年の変化を見ると、有効求人倍率はリーマンショックを受けた2009年度の0.55倍を底に、2016年度は1.65倍まで改善している。求人数については、2009年度を底に2015年度には約2.2倍まで増加した(2016年度には2015年度より12.0%減少)。新規求職者数は2008年度をピークに減少しており、雇用保険の一般求職者給付の受給実人員延べ数も2009年度から2016年度までに約1万1千人減少した。人員整理の状況を見ても、2008年度には1794人であったのが、2016年度には0人となっている。景気の回復を受け求人数の増加と雇用の安定化が進んでいる状況がうかがわれる。

長野県内の2017年9月の新規求人のうち正社員の割合は35.9%、正社員有効求人倍率は1.06倍にとどまる。D管内においても同様の傾向が見られ、2017年5月の新規求人のうち正社員の割合は32.6%であった。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

高等学校卒業者の就職に関する応募・推薦のあり方に関しては、「長野県高校就職問題検討会議」における申し合わせにより、以下の4点が決定されている。①「1人1社制」については、10月15日までは1人1社の応募・推薦とし、10月16日からは1人2社までの複数応募・推薦を認める。②「指定校制」については、特定の技能を必要とする場合を除いて原則廃止する。③「校内選考」については、生徒の志望を尊重することを基本とし、特定企業への応募の集中を防いだり、生徒の適性等を見極めたりする面から、適切に対応する。④企業は速やかに採否結果を応募者に通知し、応募者は内定を受けた場合速やかに「内定受諾書」を提出する。管下の高等学校の職業安定法取扱い区分は、すべて第33条の2による。

10年前の調査時においては、北信地域の4箇所のハローワークは、通勤圏が重なっていることもあり、求人情報の共有化を進めるため4所の求人をまとめた冊子を作成し、各学校の就職希望者全員に配布していた。しかし、この仕組みは本年度からなくなった。求人増と青少年雇用情報の追加で冊子が分厚くなること、職業安定協会の協力でまかなわれていた印刷費用の支出が厳しくなったこと、高卒ウェブシステムで大半の求人閲覧できるようになった

ことなどによる。

管内の新規高卒求人倍率は2014年3月卒以降上昇し、2017年3月卒においては2.5倍となっている。リーマンショックの影響で全国的に大幅に求人が減った2011年3月卒でも、求人倍率は1.5倍を超えていた。求人が堅調なことから、管内就職率は50%前後、大半が自宅通勤圏内である県内就職率も90%前後で推移しており、(地元志向は強いといえる。なお、卒業者に占める就職希望者・就職者の割合は、ともに2010年3月卒を底に上昇傾向にあり、特に男性で増加の幅が大きい。就職内定率は一貫して90%台後半の高い水準で推移している。

図表1 求人数・倍率と高校卒業者数、就職者数、管内就職率・県内就職率の推移

	2008年 3月卒	2009年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒	2016年 3月卒	2017年 3月卒
高卒求人数	600	568	395	414	419	503	528	716	799	851
高卒求人倍率	2.31	2.20	1.80	1.56	1.53	1.75	1.68	2.13	2.39	2.50
①高校卒業者数	2,838	2,809	2,699	2,808	2,687	2,854	2,800	2,800	2,832	2,709
②求職者数	260	258	219	262	274	287	315	336	335	340
③就職決定者数(計)	259	249	216	256	272	282	307	329	329	333
男	150	155	128	175	188	185	198	208	211	228
女	109	94	88	85	84	97	109	121	118	105
就職者割合(%、③/①)	9.1	8.9	8.0	9.3	10.1	9.9	11.0	11.8	11.6	12.3
管内卒業者の管内就職率(%)	51.4	53.4	57.4	60.9	44.5	48.9	49.5	50.5	51.4	48.3
管内卒業者の県内就職率(%)	89.6	92.4	92.1	91.8	86.0	93.3	92.2	97.9	92.7	87.1

2017年3月卒者向けの管内求人は、産業別には、建設業、製造業、サービス業が多く、また、規模別には299人以下が8割を占める。一方、管内高校生の就職先の産業は製造業の割合が大きく、また、職業別には技能工等が6割、企業規模は300人以上が半数を占める。管内産業は第三次産業が中心であるが、自宅通勤圏内の近隣地域には規模の大きい製造業も多く、県内(管外)のこうした企業に就職する者が多いことが示唆される。また、求人の経年変化をみると、分類区分が変わっているため厳密な比較はできないが、求人が大幅に落ち込んだ2012年卒では、好況期の2008年卒に比べ、卸小売業・飲食店、サービス職、29人以下企業の割合が増え求人の質が変わっていた。景気が回復した2017年卒向けの求人は2008年に近い構成であるが、当時に比べて建設業が多く、事務系が少ないなど、産業・職業構造の変化が垣間見られる。

図表2 新規高卒求人の産業・職業・規模

	2017年3月卒				2012年3月卒		2008年3月卒		
	管内企業求人		管内高卒者就職先		管内企業求人		管内企業求人		
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	
計	851	100.0	333	100.0	419	100.0	600	100.0	
主な産業	建設業	175	20.6	55	16.5	72	17.2	106	17.7
	製造業	205	24.1	147	44.1	117	27.9	192	32.0
	運輸通信業	38	4.5	21	6.3	11	2.6	48	8.0
	卸売・小売業 ^{*1}	105	12.3	41	12.3	61	14.6	58	9.7
	サービス業 ^{*2}	258	30.3	50	15.0	116	27.7	192	32.0
主な職業	専門・技術、管理、事務	182	21.4	69	20.7	136	32.5	180	30.0
	販売	82	9.6	25	7.5	36	8.6	40	6.7
	サービス	120	14.1	30	9.0	77	18.4	79	13.2
事業所規模	技能工等	323	38.0	193	58.0	149	35.6	251	41.8
	29人以下	260	30.6	24	7.2	169	40.3	188	31.3
	30～99人	201	23.6	58	17.4	89	21.2	194	32.3
	100～299人	171	20.1	82	24.6	83	19.8	126	21.0
	300～499人	30	3.5	39	11.7	5	1.2	19	3.2
	500～999人	51	6.0	56	16.8	29	6.9	30	5.0
	1000人以上	138	16.2	74	22.2	44	10.5	43	7.2

注：*1 2008年、2012年は卸売・小売り・飲食店

*2 2017年は、学術研究・専門技術サービス、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス、教育学習支援業、医療福祉、サービス業の和

3. 高校への働きかけ

管内には14校の高校がある。高校担当の学卒ジョブサポーターは3人で、学校担当制をとっている。就職希望者のいない高校も対象である。ジョブサポーターは担当の学校と連携し、職業講話や個別相談、就職ガイダンス等を行う。職業講話は2、3年生を対象に行い、個別相談は3年生の6月終わりごろから始め、求人が出る前から、就職希望者の意向を確認する。企業説明会については、現在は必要がないと判断しており、卒業までに決まらない生徒がいれば、個別にジョブサポーターが支援する。応募前の職場見学は、ほとんどの求人が随時可能となっており、生徒を行かせるか否かは各学校に任せている。他には、ジュニア・インターンシップの支援をしており、昨年度は中学校1校、高校4校が実施した。

なお、本年から求人情報を掲載した冊子が印刷されなくなったことから、Dハローワークとして独自に管内求人情報を印刷し、各学校（各クラス分と進路担当教員分）に配布している。

4. 企業、求人者への働きかけ

新規高卒者への求人の受理に当たっては、専門技能を要するために学科指定にする場合以外は、公開とする方針で指導している。受理時のチェックは厳しくなっている。特に休日数や、固定残業代、賃金の問題が多い。新設された青少年雇用情報のシートについては、企業に改めて記入や確認を求めることも多い。他の企業が100%記入している中で、無記入が多ければ「オープンにできないから入れてないと思われまよ」と指導するが、「制度上、3項

目について1つ書けばいい」と、それ以上の情報提供は拒まれることがある。

企業への採用手続き説明会では、大卒等と違って、高校生は学校推薦があつて応募してくるので、そのことを考慮した上で選考するようお願いしている。企業の中には、募集が1人であっても2人応募があれば、「特にはっきりした基準がなければ、全員採用する」というところもある。地元企業として心情的に、落としかねるということだったが、また、それは後々一定の割合で退職者が出ることを見越しての採用でもあつた。ただし、現在では退職者が減っていることもあり、企業からDハローワークに採用人数の厳格化の相談を持ちかけられることがある。Dハローワークとしては、退職者が出そうな際は定着指導の一環として辞めさせないよう指導を行う立場であることを説明している。

5. 最近の新規高卒就職に関する問題点

現在は高校の合併で、専門高校が減り総合学科が増えているため、企業は工業や商業などの専門学科出身者を取りたくても難しくなっているという問題がある。

また、学校では、障害者手帳は持っていない発達障害などが疑われる生徒の就職が課題となっているようで、学卒ジョブサポーターへの相談が多くなっている。県としても専門のセンターを設け、セミナーなども実施しているが、Dハローワークとしてもそうした関係機関と連携して、切れ目ない就業支援に当たっている。

(5) 島根県 E ハローワーク

実施日：2017年8月7日

1. 管内の概要

島根県 E ハローワークは、2市を所管区域とし、その総面積のうち 78%以上が林野である。国勢調査によれば、管内の人口は 2015 年で 7 万 9 千人であり、10 年前に比べて 9 千人程度減少している。過疎化、高齢化の進展が激しい地域である。

産業も大きく変化しており、かつて日本有数の水揚げ高を誇った漁港があるが、現在は漁獲量の減少とともに漁業や水産加工は衰退の一途を辿っている。さらに、瓦など窯業が地域の製造業を牽引してきたが、和瓦の販売不振により最近 10 年は倒産が目立った。建設業従事者も従来から多いが、若年層からの入職が少なく求人充足が困難である。代わって介護やサービスといった産業・職種の存在感が増してきた。

2016 年度を通じた有効求人倍率は 1.38 倍。全国平均と同程度まで上昇してきたが、新規求人数が伸びているというより新規求職者数が減少してきたことの影響が大きい。

2. 新規高卒労働市場の状況

(1) 求人状況

新規高卒就職に限ってみると、2017 年 3 月卒業者対象の管内求人数は 264 人であり、最近 10 年のうちの底であった 2011 年（128 人）に比べて倍以上増えた。ここ数年の求人倍率は管内求人だけで 4 倍前後と、ここ 20 年でみても最高水準で、新規高卒労働市場は明らかに豊かになってきている。

学校指定求人はもともと多くなく、現在も少ない。正社員以外の求人はほとんどないと言ってよく、その他問題のあるような求人も見られない。

図表 1 新規高卒者の求人状況

(2) 管内の高校の概要

管内には高等学校が全部で 10 校あり、そのうち全日制では普通高校 4 校、商業高校、工業高校、水産高校がそれぞれ 1 校、定時制・通信制課程が 1 校、特別支援系高等部が 3 校である。普通高校からの就職者は概して少なく、専門高校を中心に高卒就職者が輩出されている。

	求人数			求人倍率		
	計	管内	県外*	計	管内	県外*
2008年3月卒	758	155	603	3.7	2.5	4.2
2009年3月卒	710	152	558	3.0	2.3	3.2
2010年3月卒	405	130	329	2.6	1.7	3.3
2011年3月卒	411	128	283	2.3	1.8	2.7
2012年3月卒	319	148	171	1.9	2.1	1.8
2013年3月卒	201	201	—	2.3	2.3	—
2014年3月卒	182	182	—	2.6	2.6	—
2015年3月卒	222	222	—	3.0	3.0	—
2016年3月卒	252	252	—	4.3	4.3	—
2017年3月卒	264	264	—	3.9	3.9	—

*県外+県内の管外

※2013年3月卒システム変更となり県外求人データのデータなし。

(3) 就職状況

図表 2 によれば、管内の新規高卒就職は、製造業、建設業を主な就職産業としながらサービス業、卸売・小売業、医療・福祉、運輸業・郵便業も重要な就職産業となっている。建設業は管内求人構成比に比べて同産業就職者の構成比が高くなっている。しかし、とくに男性就職者の県内比率は 5 割に満たないことから、管内建設業の求人充足には程遠い。逆に、E ハローワークで存在感が増しているという医療・福祉の管内求人構成比に比べると、同産業就職者の構成比は低く、高卒就職者の就職先としての存在感は相対的に低いといえる。

高卒者の就職地域をみると、この 10 年で管内就職率も県内就職率も顕著に上昇してきた

図表 2 管内における産業別・職業別・事業所規模別求人数と就職者数（2017 年 3 月）

産業別	管内事業所求人		管内高卒就職者		うち男性		うち女性			
	求人数	構成比	就職者	構成比	就職者	県内比	就職者	県内比		
A, B	農、林、漁業	3	1.1	5	3.5	5	100.0	0		
D	建設業	30	11.4	24	16.7	23	47.8	1	100.0	
E	製造業	90	34.1	53	36.8	34	70.6	19	68.4	
	09 食料品製造業	18	6.8	6	4.2	1	0.0	5	100.0	
	10 飲料・たばこ・飼料製造業	2	0.8	2	1.4	0		2	100.0	
	11 繊維工業	22	8.3	7	4.9	2	100.0	5	100.0	
	12 木材・木製品製造業	6	2.3	1	0.7	1	100.0	0		
	14 パルプ・紙・紙加工品製造	8	3.0	7	4.9	7	100.0	0		
	15 印刷・同関連業	1	0.4							
	16 化学工業			1	0.7	1	0.0	0		
	18 プラスチック製品製造業			5	3.5	4	50.0	1	0.0	
	19 ゴム製品製造業	12	4.5	1	0.7	1	100.0	0		
	21 窯業・土石製品製造業	7	2.7	1	0.7	1	100.0	0		
	22 鉄鋼業	3	1.1	3	2.1	2	50.0	1	0.0	
	23 非鉄金属製造業	2	0.8	2	1.4	2	50.0	0		
	24 金属製品製造業	1	0.4	3	2.1	2	100.0	1	0.0	
	26 生産用機械器具製造業			1	0.7	0		1		
	28 電子部品・デバイス製造業			2	1.4	2	100.0	0		
	31 輸送用機械器具製造業	8	3.0	11	7.6	8	50.0	3	33.3	
F	電気・ガス・熱供給・水道業			1	0.7	1	0.0	0		
G	情報通信業	1	0.4	1	0.7	1	100.0	0		
H	運輸業、郵便業	6	2.3	12	8.3	10	20.0	2	0.0	
I	卸売・小売業	26	9.8	15	10.4	5	60.0	10	60.0	
	50～55 卸売業	9	3.4	6	4.2	4	75.0	2	50.0	
	56～61 小売業	17	6.4	9	6.3	1	0.0	8	62.5	
J	金融業・保険業	1	0.4	2	1.4	0		2	100.0	
M	宿泊業・飲食サービス業	9	3.4	3	2.1	1	0.0	2	50.0	
	75 宿泊業	2	0.8	2	1.4	0		2	50.0	
	76. 77 飲食サービス業	7	2.7	1	0.7	1	0.0			
P	医療・福祉	53	20.1	11	7.6	6	66.7	5	100.0	
Q	サービス業（他に分類されないも	45	17.0	17	11.8	11	54.5	6	33.3	
職業別	A～B	専門・技術・管理	25	9.5	14	9.7	13	61.5	1	0.0
	C	事務	19	7.2	13	9.0	3	66.7	10	60.0
	D	販売	16	6.1	11	7.6	2	100.0	9	66.7
	E	サービス	68	25.8	11	7.6	3	66.0	8	87.5
	H～K	技能工等	119	45.1	77	53.5	60	60.0	17	64.7
		製造・制作の職業	95	36.0	57	39.6	41	65.9	16	68.8
		定置機関・建設機械運転	5	1.9	8	5.6	8	50.0	0	
		土木・採掘・運搬・清掃・包装	19	7.2	12	8.3	11	51.4	1	0.0
	上記以外の職業	17	6.4	18	12.5	16	40.7	2	0.0	
規模別	29 人以下		70	26.5	25	17.4	17	52.9	8	87.5
	30～99 人		107	40.5	41	28.5	30	66.7	11	72.7
	100～299 人		69	26.1	40	27.8	31	61.3	9	100.0
	300～499 人		18	6.8	12	8.3	8	62.5	4	100.0
	500～999 人									
	1000 人以上				26	18.1	11	27.3	15	13.3
合 計		264	100.0	144	100.0	97	57.7	47	63.8	

(図表 3)。2011 年ごろの県外求人減少期に管内・県内就職率が上昇したが、その後全国的に求人が回復した後も、管内・県内就職率は維持・上昇している。

この背景には求職者である生徒やその保護者の意識の変化があっただろうが、地元就職率を高めるために行ってきた E ハローワークの取り組みも看過できない。従来は地元企業からの求人が出るのが遅かったが、ここ数年 6 月までに求人を出してもらうよう様々な方法で周知徹底した結果、7 月 1 日時点で学校に提供することのできる地元求人が格段に多くなったのである(図表 4)。E ハローワークは、県外企業に比べて県内企業は「とにかく求人のスタートが遅い」ことを問題視し、「遅くとも 4 月上旬には、“そろそろ検討を始めて下さい”という文書とアンケートを送付しています。アンケートには大学、高校別に採用予定の有無を記載してもらい、“提出予定あり”という企業には、(略)学卒ジョブサポーターが求人受理開始前の 5 月から 6 月にかけて訪問し、求人提出書類一式を手渡し、求人の早期提出を呼びかけています」。こうした取り組みを行ってきた結果、「求人提出が 7 月 1 日の解禁に間に合

図表 3 管内高校卒業者の就職状況

	卒業生数	就職者数				管内就職率	県内就職率 *2	
		計	就職者比率	管内	県外*1			うち管外
2008年3月卒		204		61	143	12	29.9	35.8
2009年3月卒		239		66	173	19	27.6	35.6
2010年3月卒		181		80	101	10	44.2	49.7
2011年3月卒		177		73	104	14	41.2	49.2
2012年3月卒		165		69	96	17	41.8	52.1
2013年3月卒		176		87	89	10	49.4	55.1
2014年3月卒		141		70	71	21	49.6	64.5
2015年3月卒		174		73	101	22	42.0	54.6
2016年3月卒	669	156	23.3%	59	97	15	37.8	47.4
うち男性	369	111		38	73	12	34.2	45.0
うち女性	330	45		21	24	3	46.7	53.3
2017年3月卒	745	144	19.3%	67	77	19	46.5	59.7
うち男性	410	97		43	54	13	44.3	57.7
うち女性	335	47		24	23	6	51.1	63.8

*1 県外+県内の管外
*2 管内+県内の管外で就職した率

図表 4 高卒求人の月別求人受理状況

県内求人受理数	6月	7月	8月	9月	10月~3月	3月末累計
平成25年度 県内求人受理数	684	468	176	140	255	1,723
平成26年度 県内求人受理数	976	546	185	109	247	2,063
平成27年度 県内求人受理数	1,143	515	179	81	172	2,090
平成28年度 県内求人受理数	1,509	528	144	83	147	2,411

月別求人受理割合	6月	7月	8月	9月	10月~3月	3月末累計
平成25年度 月別求人受理割合	40%	27%	10%	8%	15%	100%
平成26年度 月別求人受理割合	47%	26%	9%	5%	12%	100%
平成27年度 月別求人受理割合	55%	25%	9%	4%	8%	100%
平成28年度 月別求人受理割合	63%	22%	6%	3%	6%	100%

わないと“話にならない”というのが地元企業に浸透しつつある」。数年に渡る取り組みが功を奏し、県内求人の出足が早くなった結果、7月段階での県内企業の選択肢が大幅に増加したのである（ここ数年は県外求人の増加に影響を受け、県内就職率には変動がみられる）。

(4) 高卒就職についての申し合わせ

高卒就職に関する求人・求職は、島根県の関係機関・団体により定められた『新規学校卒業者採用の手引き』や「高等学校卒業予定者の複数応募に係る申合せ」などに従って行われている。後者の申合せによれば、10月31日までは一人一社のみの応募・推薦とし、11月以降は一人二社までの複数応募を可能としている。しかし、管内の高校の進路指導担当教員は、県外企業の場合は複数応募させる場合もあるが、管内企業に応募する場合には11月以降であってもほとんどの場合一人一社を原則とし、生徒の内定辞退を防止するよう努めている。

3. Eハローワークが果たしている役割

管内高校の3年生や教員を対象に、学校からの要請に応じて職業講話や就職ガイダンス、地元企業との情報交換会などを企画・実施している。基本的には3年生向けのメニューであるが、1～2年生対象のメニューも用意し学校からの希望に応じて実施するようにしている。

企業への働きかけでは、10人以上かつ5年以内に高卒採用実績があるような、若年者を育てる能力や環境を期待できる企業に対して、4月に新卒採用予定の有無を尋ねるアンケートを実施し、「採用予定あり」の企業には『新規学校卒業者採用の手引き』を渡している。また、一般求人を提出する企業のうち、高卒者に紹介するのに適切と判断された場合、新卒求人での提出をEハローワーク側から打診する場合もある。

若者雇用促進法により求人票の「三枚目」を提出してもらうようになったことについて、問題は生じておらず、高卒就職に与える影響はまだ不透明である。

4. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

担当職員の印象として、就職環境の改善により切迫感を欠く者や、インターネット上に流れる「あの企業はブラックだ」などの偏った情報を鵜呑みにする者の増加、早期離職者が一定数いることや自身の適性・能力より保護者の意向を優先しがちである点に、現在の生徒の問題がある。また、保護者が過干渉で、生徒本人の意向を優先せず保護者の価値観を押し付けることや、発達障害が疑われる生徒の就職支援において、学校ごとに温度差があることなども問題視されている。事業所は求人を充足できない問題を抱えているが、支援機関としては、地元就職を奨励しながらも県外就職を過剰に問題視しないよう、注意をはらっていく必要がある。

(6) 青森県 G ハローワーク

実施日：2017年10月30日

1. 管内の概況

G ハローワークは、青森県 1 市 3 町 1 村を管轄。人口 29 万人のうち、市の人口が 27 万人と大部分を占めている。この市は卸・小売業、サービス業を中心とした商業都市で、就業人口の 83%が第三次産業従事者、15%が建設業・食料品製造業・木材製品製造業などの第二次産業従事者であり、第一次産業従事者は 2%にすぎない。一方で、3 町 1 村は第三次産業従事者が 53%、第一次産業従事者（主に漁業）が 25%となっており、地域差が大きい。新規高卒求人数は平成 29 年度（3 月末）932 人で、平成 28 年度（3 月末）822 人から 1 割強増加している。青森労働局の発表によれば、県内全体の求人数は平成 29 年度 3 月卒で 4332 人となっており、G ハローワーク管内はそのうち約 22%を占めている。

管内雇用状況全体の変化を見ると、求人数は増加傾向で、2016 年度の新規求人数は 2011 年度から 64%増となっている。新規求職者数は減少傾向にあり、2016 年度の新規求職者数は、2010 年度から約 34%減となっている。有効求人倍率は、2010 年度が 0.41 倍であったのに対し、2016 年度は 1.42 倍と改善している。2017 年度の求人倍率は 8 月時点で 1.65 倍となっており、職業別にみると、上述の中心市産の産業構造を反映して、販売やサービスの求人数が多く、求人倍率も高い（販売 2.08 倍、サービス 3.12 倍）。また、建設も有効求人倍率 3.46 倍と高くなってきている。対して事務職は 0.49 倍と、唯一 1 倍を割り込んでいる状況である。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

特別支援学校等を除く管内の高校 19 校（うち私立 6 校）のうち、職業安定法第 27 条に基づく学校が 13 校、同 33 条の 2 に基づく学校が 6 校という区分となっている。WEB 公開可の求人については、学校に求人番号を FAX で通知している。学校指定の求人については、昨年末までは求人票の控えを学校に郵送していたが、今年から廃止し、事業所が学校に直接郵送または持参することとした。一人一社制については、申し合わせにより、11 月からは 2 社応募が可能となっているが、高卒求人への応募の場合併願希望者数自体が少なく、実際に併願するケースはあまりみられない。

昨年度から今年度にかけての新規高卒就職に関する状況は図表 1 のとおりである。全体の傾向と同様、卒業者数の減少とともに就職希望者数も減少傾向であり、また、求人数や求人倍率等の値に見られるように、全体として求人は活発な動きが継続している。しかしながら、9 月末時点での就職内定率（45.8%。なお、10 月末時点では 70%程度となる見込み）は、昨年度から 5 ポイント程度上昇しているものの、5 割以上が未内定となっており、昨年度から

の改善はみられるものの、未内定者に占める県内の割合が65%以上と高い。

図表1 新規高卒者職業紹介状況

	2018年3月卒 (9月時点)			2017年3月卒 (9月時点)		
	男女計	男	女	男女計	男	女
卒業者数 (2018年卒は予定者)	2967	1575	1392	2997	1535	1462
就職希望者数	675	398	277	728	401	327
うち県内の割合	53.8	50.5	58.5	65.7	61.3	70.9
うち県外の割合	46.2	49.5	41.5	34.3	38.7	29.1
管内求人事業所数	197	—	—	180	—	—
管内求人件数	328	—	—	303	—	—
求人数(県内)	1005	—	—	934	—	—
うち管内の割合	87.1	—	—	85.2	—	—
うち管外の割合	12.9	—	—	14.8	—	—
求人倍率(県内)	2.77	—	—	1.95	—	—
管内	2.41	—	—	1.67	—	—
就職者数	309	196	113	298	201	97
うち県内の割合	37.5	33.2	45.1	43.6	40.3	50.5
うち管内の割合	30.7	26.5	38.1	32.9	31.3	36.1
うち管外の割合	8.1	6.6	7.1	10.7	9.0	14.4
うち県外の割合	62.5	66.8	54.9	56.4	59.7	49.5
就職内定率	45.8	49.2	40.8	40.9	50.1	29.7
県内	32.0	32.3	31.5	27.2	32.9	21.1
県外	61.9	66.5	53.9	67.2	77.4	50.5
未就職者数	366	202	164	430	200	230
うち県内の割合	67.5	67.3	67.7	80.9	82.5	79.6
うち県外の割合	32.5	32.7	32.3	19.1	17.5	20.4

これは、就職が全体としては好調な反面、事務職をはじめとして、希望の多い職種や業種の求人も同調して増加しているわけではないため、ミスマッチが多いことを反映している。

管内就職の場合、県内の同規模程度の市と比較して工場が少ないため、コミュニケーションをとることが苦手なために精密機械の製造等を希望する者が、業種を転換せざるを得ないという傾向がある。その場合、女子は食品

関係の製造等の受け皿もあるが、男子は機械系の希望が多く、業種転換が困難な状況が見られる。

もともと地元就職の希望が強い地域であったが、徐々に県外就職希望者が増加し、県内・県外希望の差は縮まってきていた。2017年3月卒では県内就職希望者が大きく増加したが、2018年3月卒では再び県内・県外希望の差は縮まった。実際の就職者に占める県内・県外の割合を見ると、県外就職の割合のほうが高くなっている。全国的に就職状況がよく、同じ職種でも県外の賃金水準のほうが高いため、県外へ若者が流出しがちであることは、県でも大きな問題となっており、新規学卒者とその保護者向けに地元就職を勧めるパンフレットを配布するなど、地元就職の推進に取り組んでいる。なお県内就職は、大部分が管内就職である。

図表2 産業・職業別 管内求人数と構成比

		2017年3月卒 (3月時点)	
		実数	構成比
合計		930	—
産業別	建設業	124	13.3
	製造業	88	9.5
	卸小売業	208	22.4
	金融・保険業	46	4.9
	宿泊・飲食サービス業	112	12.0
	生活関連サービス業・娯楽業	90	9.7
	医療・福祉	137	14.7
	サービス事業(他に分類されないもの)	53	5.7
	管理・専門・技術	57	6.1
職業別	事務	109	11.7
	販売	128	13.8
	サービス	319	34.3
	生産工程	150	16.1
	輸送・機械運転	13	1.4
	建設・採掘	76	8.2
	運搬・清掃・包装等	50	5.4
	上記以外の職業	28	3.0

管内求人について、2016年3月卒の求人を産業別・職業別に示したのが図表2である。産業構造を反映して、卸小売業の構成比が最も高く、増加傾向にあるという建設業、サービス業、医療・福祉の構成比も高い。しかし、建設や医療・福祉は、応募希望者が少なく、求人が充足しない状況である。平成29年3月卒では、建設業では13.7%、医療・福祉では13.1%が未充足であった。ただし、一人も採用がなかったものを「未充足」としているため、一部充足まで含めれば、未充足率はより高くなると考えられる。

事業所の規模別に管内の求人数ならびに就職内定者数を示したものが下の図表3である。管内求人では、29人以下、30～99人規模の事業所が多く、小規模事業所の求人が大部分を占めている点が特徴的である。よって、就職内定者に占める県内・管内・県外比率をみると、300人以上の規模の事業所では、県外比率が7～8割と非常に高い。

図表3 事業所規模別 管内求人数と就職内定者数

	求人数 (管内) ※9月時点		就職内定者数 ※9月時点							
			合計人数		県内比率		管内比率		県外比率	
	2018年 3月卒	2017年 3月卒	2018年 3月卒	2017年 3月卒	2018年 3月卒	2017年 3月卒	2018年 3月卒	2017年 3月卒	2018年 3月卒	2017年 3月卒
29人以下	327	327	60	64	55.0	53.1	51.7	51.6	45.0	46.9
30～99人	314	274	66	59	54.5	54.2	39.4	49.2	60.6	45.8
100～299人	156	122	75	59	46.7	50.8	40.0	45.8	53.3	49.2
300～499人	34	32	19	17	15.8	17.6	15.8	11.8	84.2	82.4
500～999人	41	41	21	24	28.6	29.2	19.0	12.5	71.4	70.8
1000人以上	3	0	68	75	19.1	32.0	1.5	5.3	80.9	68.0

3. 高校への働きかけ

管内高校の進路指導の教員を集め、職業紹介業務担当者会議を毎年行っているが、今年度初の試みとして、上述の建設・福祉の未充足状況をふまえ、仕事について正確なイメージを持ってもらうため、会議を二部制とし、第一部で建設・介護について扱った。業界団体に声をかけ、仕事のやりがい等について講演してもらうという内容で、いずれは生徒に直接聞い

てもらえれば考え方が変わるのではないかという印象を持った。

今年度は、高校からジョブカフェへの依頼の一部を請け負う形や、直接の依頼を受けて、高校生を対象としたセミナーを行い、求人票の見方などを指導している。一部の私学や普通科高校では、学校側の就職指導に対する意識が低く、生徒の就職活動も遅れがちであるという課題があり、未内定者が多い高校には直接セミナー実施を提案している。

地元企業について生徒に知ってもらう試みは今後の課題であるが、企業見学会は以前から実施しており、バス代も県が負担する。高校への周知はしているが、実際には就職率の高い商工業系高校を中心として、毎年特定の高校が参加しているのが現状である。教師にとって、訪問先企業の選定は負担感を伴うものであり、訪問先企業リストを要求されることもままあるが、企業見学会の趣旨に鑑みて各校の自主性に委ねているため、現状では作成していない。

3年生の7月に行われる企業説明会は、効果の大きいイベントであり、管内企業、一部管外企業が参加し、他管内の生徒も参加して事業内容などの説明を受ける。3年の11月・12月には、未内定の生徒を対象とした就職相談を行っている。生徒にとってハローワークに出向くのはハードルが高いため、学校で出張相談を行う。企業面接会も実施しており、企業のブースが50～60程度設けられるが、好景気で未内定者が少ないため、去年は来場した生徒が60人程度であった。こうした現状をふまえ、今後は、2年生を対象としたイベントを開催し、業界団体に依頼して地元企業の話をしてもらうことを考えている。できれば保護者にも参加してもらいたいので、土・日曜日に開催できないかと検討している。

定着指導については、求職登録の際、ハローワークから就職後の連絡可否を記入してもらい、よいと回答した生徒についてのみ、3ヶ月後、6ヶ月～1年後を追跡している。

4. 管下企業、求人者への働きかけ

高校生、特に商工業系高校生は夏休み前にだいたい応募先を決めてしまっており、9月に求人を出しても生徒が残っていないということを事業所が知らないこともあるため、管下の企業には、求人を早期に出すよう働きかけてきた。年々その効果があらわれてきており、月別求人数をみると、平成30年3月卒求人6月の時点での求人数は663件と、同時期の平成29年3月卒求人数394件の約1.7倍にのぼる。

募集時の学校指定については、できるだけ指定をせずに幅広く求人を出してもらいたいというハローワークの意向は変わっていないが、技術系を中心に工業高校等を指定して求人を出し続ける事業所も少なくない。中には学校指定で求人を出した結果、あまり応募がないといった事業所も存在する。

また、応募者がいないとの理由で求人者から求人取消を依頼されるケースをはじめ、新規高卒者の募集・採用に関するルール理解不足が原因と思われる事案が度々発生していたことを踏まえ、制度の周知徹底を図るため、求人受理時や求人票の返送時など、複数回にわたって高卒求人特有の留意事項を記載した文書を交付するようにしている。

5. 最近の新規高卒就職に関する問題点

第一に、年度途中で進学や公務員から就職へ進路変更した生徒に対し、学校や担任によって支援内容に差がある。特に進学者を主とする学校では、進学者が優先され、就職相談や高卒求人の情報提供等の支援への意識が低調なケースも見受けられる。生徒がハローワークに来るのは冬休みになってからになることが多く、支援が後手にまわり就職に時間がかかってしまう。

第二に、コミュニケーション能力の低い生徒や一般常識の意識が低い生徒などに対する支援が課題である。発達障害等の疑いのある生徒で手帳を所持している場合は専門援助部門に誘導できるが、そうでない場合、就職活動に消極的であったり、応募しても不採用になったりするため、未就職のまま卒業してしまう生徒が毎年のようにいる。

(7) 高知県 K ハローワーク

実施日：2017年8月24日

1. 管内の概要

K ハローワークは高知県の中央部に位置しており、県庁所在地を含む4市3町村を管轄している。その範囲は面積にして県全体の4分の1(1,800 km²)、人口にして県全体の6割強(437,000人)に及び、県の産業・経済・文化等の中心となっている地域である。

2016年度『業務概況』によれば、K ハローワークの管内適用事業所は約8,800事業所で、卸売・小売業のウェイトが高く(20.2%)、製造業のそれが低い(9.4%)。また事業所の多くが中小零細企業である。

管轄地域は、他地域と同様に少子高齢化、人口減少が進んでいるが、同時に県の産業振興計画の推進や国の経済政策により雇用情勢は改善している(2015年11月に高知県としてはじめて有効求人倍率が1倍を超えた)。こうしたなか、多くの業界で人手不足感が高まっており、安定雇用の定着や正社員雇用の増大、職業相談・紹介サービスが必要になっている。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

(1) 求人状況

2010年代に入ってから新規高卒者対象の求人状況は持ち直してきた(図表1)。とくに、県内求人が2000年代後半に比べて倍増している。とはいえ、県外求人にもかなりの回復傾向が認められるため、求人全体における県内求人の割合はここ5年間で大きく変化せず5割前後で推移している。2000年代前半まで新規高卒者の県内就職率は7割程度だった。しかし、それが5割を割り込むようになった2000年代後半、県内就職率の低下に行政も危機感をもっており、マスコミでも騒がれるようになった。知事を筆頭として県内企業に求人要請をしたり、求人提出の時期を早めたりしてもらうなどの取り組みに努めた。その結果、8月末までに受理した県内求人の比率は顕著に高まり2016年度では約9割に達するとともに(図表2)、県内就職率も徐々に上昇してきた(図表1において、2007年度は48.6%であったのに対し、2016年度は60.9%)。

近年の興味深い動向として指摘されることは、これまで主に大卒者を採用してきた地元銀行が、高卒採用にも取り組むようになり、高卒求人を出すようになった点である。図表3に示した2016年度の金融・保険業の県内求人数(28人)は、2015年度のそれ(14人)に比べて倍増している。これまで指定校の欄に書かれなかったような普通科高校(進学校)へ指定校求人を出し、実際に数名がそうした高校から就職したという(とはいえ、それらの求人が完全に充足されたわけではない)。なお、求人側である企業には、後述の応募・推薦にかかる「一人二社制」をもっと活用すべきという立場と、内定を出しても辞退されることを懸念す

図表 1 新規「高等学校」卒業生求人・求職・就職内定状況（県全体）

卒業年	求人数			求職者数		就職内定者数			県内求人／ 県内求職者	就職内定率 合計
	合計	うち県内	県内比率	合計	うち県内	合計	うち県内	県内比率		
2008年3月卒	2,300	813	35.3%	1,255	656	1,138	553	48.6%	1.24	90.7%
2009年3月卒	2,166	813	37.5%	1,278	669	1,127	538	47.7%	1.22	88.2%
2010年3月卒	1,173	552	47.1%	1,163	650	999	514	51.5%	0.85	85.9%
2011年3月卒	1,193	640	53.6%	1,157	709	1,075	632	58.8%	0.90	92.9%
2012年3月卒	1,228	758	61.7%	1,160	701	1,087	631	58.0%	1.08	93.7%
2013年3月卒	1,786	938	52.5%	1,152	712	1,100	666	60.5%	1.32	95.5%
2014年3月卒	2,045	1,035	50.6%	1,041	644	1,008	616	61.1%	1.61	96.8%
2015年3月卒	2,567	1,318	51.3%	1,146	696	1,132	682	60.2%	1.89	98.8%
2016年3月卒	3,235	1,592	49.2%	1,000	623	995	619	62.2%	2.56	99.5%
2017年3月卒	3,390	1,570	46.3%	1,017	621	1,009	614	60.9%	2.53	99.2%

各年6月末日現在

図表 2 月別求人受理状況（新規高卒者対象求人、県全体）

卒業年	卒業前8月末		卒業後6月末		8月末までに受理した求人の比率	
	県内	県外	県内	県外	県内	県外
2008年3月卒	538	1,382	813	1,487	66.2%	92.9%
2009年3月卒	604	1,271	813	1,353	74.3%	93.9%
2010年3月卒	387	583	552	621	70.1%	93.9%
2011年3月卒	389	491	640	553	60.8%	88.8%
2012年3月卒	533	418	758	470	70.3%	88.9%
2013年3月卒	688	693	938	848	73.3%	81.7%
2014年3月卒	799	899	1,035	1,010	77.2%	89.0%
2015年3月卒	1,067	1,057	1,318	1,249	81.0%	84.6%
2016年3月卒	1,375	1,486	1,592	1,643	86.4%	90.4%
2017年3月卒	1,407	1,678	1,570	1,820	89.6%	92.2%

る立場が併存しているという。

(2) 管内の高校の概要

管内には全日制高校が21校、定時制高校が6校、通信制高校が2校、看護専攻科が2校ある。これらのうち、卒業生の進路が進学をメインとし、就職者がほとんどいないような普通科進学校は7校である。それ以外の14の高校には、一定数の民間就職希望者がいる。

(3) 求職状況・就職状況

県内求人の回復（図表1）や求人受理の早期化（図表2）により、県内就職率が一定程度回復してきているが、他の要因として高校生内の県内志向の高まりも指摘しておきたい。数値は記載していないが、図表1より求められる求職者に占める県内希望者の割合は、2007年度の52.3%から2016年度の61.1%まで約10ポイント上昇している。

こうした求職傾向のなか、建設業の求人が増えているものの、充足率が低い。建設業界は10年前は厳しかったが、景気回復と業界内での淘汰によって残った会社が人手不足となり、また従業員の高齢化に悩まされている。しかし、小規模で零細な建設会社が多いためか、高卒者には人気あまりない。建築系の工業高校生は進学する者が少なくなく、そのまま県外流出していく傾向が強い。さらに、高知県の場合は全求人に占める製造業求人が他県に比べて低いため、工業高校のかなりの生徒が県外就職していくという実態もある。

高校生の職業希望として、事務希望者は多い。なかでも県内事務職として一番人気なのは「公務」である。普通科高校や商業高校に事務希望者が多い。県内の民間事務職も人気であり、求人は充足される。他方で、前述した銀行は普通の事務職とは違って“帰りが遅い”“ノルマがある”“転勤が多い”等のイメージが親世代に広まっており、「銀行はやめておきなさい」という保護者の語りや敬遠意識がある。

保護者の積極的な情報収集や父兄ネットワーク、あるいは学校やクラブでのネットワークで企業の評判などもすぐに広まる。離職した先輩の体験談など、必ずしも客観的事実とはいえない企業情報が田舎ゆえにすぐ拡散し、「ちょっとした情報が出たら、もうそこは敬遠される感じに」となるという。地域ネットワークの強さは、企業の縁故採用も促進している。中途・新卒に限らず、ハローワークに求人を出しておきながら縁故で、従業員の知り合いで雇ったという話は度々聞かれることである。

図表3 新規高卒者対象求人の受理状況

		2016年度		
		計	県内	県外
産業別	農、林、漁業	53	32	21
	建設業	569	302	267
	製造業	645	333	312
	食料品	120	83	37
	繊維工業	54	36	18
	木材・木製品	22	18	4
	パルプ・紙・紙加工品	61	52	9
	印刷・同関連業	12	2	10
	化学工業	13	1	12
	プラスチック	27	13	14
	窯業	13	7	6
	鉄鋼業	42	10	32
	非鉄金属	11	0	11
	金属製品	32	4	28
	はん用機械器具	35	18	17
	生産用機械器具	61	43	18
	電気機械器具	17	3	14
	輸送用機械器具	77	16	61
	その他の製造業	13	7	6
	電気・ガス・熱供給・水道	20	6	14
	情報通信業	25	5	20
	運輸業	210	37	173
	卸売・小売業	398	222	176
	卸売業	120	69	51
	小売業	278	153	125
	金融業・保険業	29	28	1
	不動産業・物品賃貸業	51	11	40
	学術研究・技術サービス	65	32	33
	飲食店、宿泊業	470	115	355
	宿泊業	156	73	83
飲食店	314	42	272	
生活関連サービス事業・娯楽	318	137	181	
医療・福祉	310	198	112	
複合サービス事業	39	35	4	
サービス業（他に分類されないもの）	174	72	102	
合計	3,390	1,570	1,820	
職業別	専門的、技術的、管理的	405	232	173
	事務的	207	149	58
	販売	349	196	153
	サービス	1,052	406	646
	理容・美容師等	167	54	113
	調理師見習等	213	40	173
	飲食店店員等	367	138	229
	その他	305	174	131
	技能工、採掘、製造、建設	1,259	512	747
	製造・制作	705	322	383
	定置機関・建設機械運転	128	42	86
	採掘・建設・労務	348	138	210
	その他	78	10	68
上記以外の職業	118	75	43	
合計	3,390	1,570	1,820	

2017年6月末現在。産業別のうち求人数の少ない区分は割愛した。

(4) 高卒就職についての申し合わせ

県や労働局、県教委、経営者団体協会などによる「新規高等学校卒業予定者の就職に係る申し合わせ事項」において、主な規定として次のものがあげられる。すなわち、選考開始日（9月16日）から9月30日までは一人一社の応募・推薦に制限されているが、10月1日以降は事業所の了解のもと一人二社までの複数応募を可能とする。さらに、校内選考について、「学校の行う校内選考については、事業所からの要望もあるので、引き続き実施する」と規定されている。Kハローワーク担当者としては、“ある求人に対して、希望者全員に学校推薦を与えて応募させるのではなく、求人に適合する生徒を応募させるのが進路指導でしょう、進路指導をしっかりとってください”という意味合いで、規定しているという。この申し合わせはこれまでも継続的に使われてきており、規定内容もしばらく変更されていない。ただし、ある高校では、非指定校の求人について事業所と生徒本人らの了承のもと、複数人の生徒（希望者全員）を応募させたケースもあった。

3. Kハローワークが果たしている役割

高校での進路ガイダンスや進路講話を行っているほか、12月には未内定者ガイダンスを実施している。2016年度の登録者は42名で、そのうち約半数が最終的に内定を獲得した。残りの半数は、専門学校進学、定時制高校の生徒でアルバイト継続、音信不通などである。

求人開拓は、景気が回復し、以前よりも求人が集まりやすい状況になっていることから、ここ数年に比べると2017年は減らしており、求人依頼文書を送付している。若年法による有休取得実績や離職率などの情報は、学校からは好評である一方、“離職者数を書きたくない”という企業がないわけではない。設立間もない会社だと勤続年数が必然的に短く、印象が悪くなるのではないかと危惧する声もある。

4. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

早期離職の問題がある。県内就職者の早期離職率はいつも全国平均を上回っている（県外就職者については、必ずしもそうとはいえない）。企業側でも早期離職防止のサポートをする、職場定着促進のための業界セミナーをするなど対応しているが、基本的には学校教育の問題とみなされている。そこで県教育委員会が早期離職の理由に関する企業アンケートを行った結果、もっとも大きな理由として挙げられたのは「勤労意欲の欠如」であった。

生徒にとっての“就職するために必要な最低ライン”が下がっているように感じられる。以前は「ここまでは頑張っておかないと就職できない」という意識があったが、最近は何もしなくても「なんとかなるだろう」との考えや、アルバイトでも“実家にいればなんとかなる”との意識をもつ生徒が増えている。

2. 高校編

(1) 東京 A 普通高校

実施日：2017年8月3日

面談者：進路担当5年目

進路担当2年目

1. 学校の概要

昭和50年開校の普通科高校で、現在の規模は一学年250名程度となっている。進路の状況は、以下の図表1のとおりである。

図表1 卒業年度・男女別 進路状況（数値は人数）

卒業年度	性別	四大	短大	専門学校	就職	浪人・その他	計
2007年度	男	51	0	21	2	26	100
	女	37	17	36	12	10	112
2008年度	男	59	1	33	6	10	109
	女	32	10	31	10	21	104
2009年度	男	51	1	33	6	13	104
	女	27	11	30	4	19	91
2010年度	男	52	1	24	7	21	105
	女	27	6	33	5	30	101
2011年度	男	36	0	30	8	34	108
	女	21	3	41	5	25	95
2012年度	男	55	1	32	9	18	115
	女	33	13	36	9	10	101
2013年度	男	54	0	30	16	18	118
	女	36	16	27	6	14	99
2014年度	男	60	1	34	7	30	132
	女	29	11	42	6	24	112
2015年度	男	65	2	43	10	10	130
	女	39	12	45	10	16	122
2016年度	男	66	1	27	14	26	134
	女	40	9	39	8	24	120

図表1からわかるとおり、男子は5割程度、女子は3割程度が四年制大学に進学している。浪人するケースもあるので、希望者だけでいえば5割強が四年制大学進学を希望する。就職率は、男女ともに5～10%程度で推移している。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部の体制は、専任が5名、非常勤が2名の計7名。進路指導部の業務はかなり多忙であるが、非常勤は退職した元教諭で、授業を担当していないので「ここで進路指導に本腰を入れてくれる」ため、「何とか回っている」。

入学時点では、希望進路について「まずここ（筆者注：A 高校）に入ってきてよかったっていうところで（略）、その先のところについては、入ってきた時点では全く考えていない」状況である。そこで、次のような計画で進路指導やキャリア教育を行う。

まず、1年次では、1学期にオリエンテーションや進路説明会（総合学習の時間やLHRの時間をあてて頻繁に行う）を行い、7月に職業人講話を実施する。職業人講話では、7名の職業人（職業経験があり、リタイア後、主に専門学校で講義を行っている方など）を各クラスに割り当て、2回ローテーションで「自分の希望する職業とはかかわりないかもしれませんがけれども、職業人として、社会に出て働くというのは、こういうことだよという話をしてもらおう」。

2年次では、7月に分野別説明会、9月に選択説明会があり、冬には「自分のやりたい仕事とか、やりたい学問というものをだんだん絞り込んでくる時期」となるので、四大・専門など進路別に進路説明会が行われている。

3年次の春に行われる進路希望調査以降は、進学者は学校選択、就職者は職種や業種を選択していく時期に入る。そのため、「去年の求人票を見たりして、どういう職種が自分に向いているのかとかいうようなことを、話を、説明会をかなり頻繁にやります、就職については、頻繁にやって、一つ一つ、そして、夏の職場見学、それから、秋の就職試験に向かってという、そういうプログラムを組んで」いる。説明会には必ず出席するよう指導をしているので、生徒が説明会に来ないといった状況は生じていない。3年生対象の就職説明会は4月～8月で計15回開催され、夏休み前だけで8回開催される。4月当初は、「進学することと就職試験、何か違いもよくわからない生徒も多い」ため、自己分析シートを記入（4月）させたり、求人票の見方を説明（5月）したりしている。求人票の見かたについては、前年度やそれ以前のを進路室に見に来させ、どのような仕事があるのかという点なども確認させている。一般常識テスト対策も4月から開始され、模擬試験の作成・実施・採点や生徒への問題集の紹介などもすべて進路指導部の教員が行う。5月にはハローワークの講演会を開催し、「就職するとはどういうことなのかとか、今後、どんな手順で、いつ何をすればいいのかとか、求人票をどんなふうに見るのか」といったことについて話をしてもらっている。6月には、就職活動一本でやっていくということについて保護者の同意書を提出させている。また、同時期に、就職に関するアンケートを生徒にとっている。このアンケートではアルバイト経験についてもたずねているが、これは仕事選びの参考にってもらうことや、アルバイト未経験者は仕事のイメージが十分に持てていないことがあるため、よりサポートを手厚くするといったことを意図している。また、「部活をきちんと頑張っていていたっていうことはアピールポイントになる」が、生徒は意外とその事実を知らないため、アンケートに記入してもらうことで、進路指導部のほうでもアピールポイントを検討することができる。勤務地の希望もとっているが、ほぼ自宅からの通勤を希望してくる。ここで人気の職種は、女子は販売、ブライダル、ホテルで、男子では、先輩がいる配送関係などである。事務やブライダルなどは

実際には求人が少ないのだが、現実的なラインに希望が落ち着くのは、応募する企業を選択する段階になる。6月時点ではアンケートに希望職種を記入することができない生徒もあり、アンケートを通じ、「自分も、まだよくわからない、考えていないというのがわかって、これを書いた後に、進路室に来なさい、求人票を見て、考えさせます。何か、言葉だけで言っていると、何だかちっともピンと来ないようなので」というように、就職について具体的に考えさせる指導につながっている。

7月には面接の全体練習を行い、「実際に会議室で、生徒全員集めて、みんなの前で順にやらせます。そうすると、自分もできないというのが、すごくわかって、ちゃんとやらなきゃだめなんだという動機づけにもなる」。その次の説明会では面接練習DVDを鑑賞するが、「最初に自分ができないのを確認した後なので、結構、一生懸命」観ている。その後、2回目のハローワークによる講演会が行われ、「具体的に、どうやって仕事を選んだらいいのかとか、あと今後の面接の話とかも、面接のポイントとかも含めて」話をしてもらう。7月中最後の説明会では、会社見学のやり方について、面接と同様、全員の前で1人ずつ練習させ、マナー等を指導している。8月後半に開催される7回の説明会では、履歴書の作成や面接練習といった個別指導を細かく行うという形となっている。

会社見学については、まず7月中旬から8月末にかけて、求人票を見て興味のある仕事や見学に行きたい企業を考えさせ、見学願いを提出させる。学校のスタンスとして、「なるべくたくさん、興味のあるところ、どんどん行きなさいということなので、多い子だと5、6社、5社ぐらい行っています。数社行くようにということで、平均すると4社、3、4社ぐらい」見学に行っている。見学のアポ取りは教師の仕事である。見学に際しても、ふるまいや服装などの指導を行い、見学後には報告書を提出させる。企業見学は重要であり、企業のことをわからずに採用され、就職したとしても、ミスマッチですぐにやめると考えている。見学を通じ、「いろいろ見て、聞いて、考えて、それで受験先を決める」ことが肝要である。こうした流れを経て、夏休み中にどの企業を受けるかを決め、8月後半以降の指導を迎え、保護者の同意を明記した就職希望申込書を提出させている。

以上が全体的なスケジュールではあるが、途中で就職にシフトする生徒もいるので、「いつからでも出発できるように」体制を整えている。希望変更の時期はさまざま、年によっても異なるが、昨年は4月時点、夏休み前、10月の時点でそれぞれ数名が進路希望を変更した。今年は昨年より多い3~4名が夏休み前に就職や専門学校へシフトしている。こうした生徒の進路変更について、「今まで、漠然と専門学校でもと考えていたのが、やはりお金の話とかもありますし、親の意向や本人希望、よくよく考えてみたら、やはり進学より就職にしたいということで、変更ということが多いんだと思います。(略)ほんとうは、早いうちから、きちんと活動していたほうがいいので、4月の段階で決まっていればいいんですけど、多分、その時期には、あまりよく考えていなかった生徒が、こういう状況になってきてるんだと思います。」という印象があるが、10月時点からでも就職希望の生徒を受け入れており、昨

年度も実際に就職を達成させている。

3. 就職指導の現状

求人票はトータルで A 高校宛に 1000 くらい来ており、今年は 8 月頭の時点で 400 弱きている。求人票は、職種ごとにおいて進路室にストックしておく。昨年は学校に送られてきた求人から選択する生徒が多かったが、今年は WEB 求人（一覧をダウンロードし、求人番号で詳細な求人票を見る）から選ぶ生徒が多い。生徒が就職先を選択する一番の基準は職種だが、先輩や部活のつながりもある。毎年継続的に就職者がいる企業もあり、そういった企業からは人事部が 7 月ごろ挨拶にくる。その際には、どのような生徒を求めているかをたずね、生徒にも見られるような形にしておく。すると、企業の要望や職種と合致する生徒に話をしたり、企業選択のきっかけにしたりすることが可能になるが、あいさつに来た企業のほうが採用面で有利かというところではない。生徒には求人はすべて見せており、進路指導部でセレクションするという事はしていない。教員が求人票を見て指導する際の基準は、職種、具体的な仕事内容、就業場所、離職率である。学校にくる求人の数は増えている印象で、今年初めて求人がきた企業のなかには、大手の百貨店など人気のある企業も含まれている。女子に人気の事務職は、昨年よりは求人がきているものの、やはり少ないのが現状である。

生徒の希望が同じ会社で重複した場合、校内選考はせず、卒業見込みの立っている生徒であれば何名でも応募させており、実際に応募者が全員採用されるケースもあった。

昨年の第一次内定率は 7 割程度と特によかった。その背景として、ここ 3 年ほどで上述のような進路指導・キャリア教育を整備し、「4 月の頭から、ずっとやり続けていっていることが、それが一番大き」く、「生徒の資質が変わっているわけじゃなくて、それをやることによって、生徒のいい面の資質が、やっぱり引き出されている」。現在のようなプログラムを整備するきっかけは、4~5 年前、夏休み後半から本格的に就職活動を始めていたのでは間に合わないという現状から、早期にスタートすることが必要だという認識に至ったことである。なお、第一次で不採用になっても、最終的には内定している。

進路未定者は減少傾向にあり、学校からきめ細かく情報を出していることや、フリーターにさせない指導をしていることの効果であると感じている。フリーターになるのは女子が多く、無業というよりはアルバイト継続で、担任も指導に苦慮するところである。

4. 今後の課題と安定行政への要望

ハローワークへの要望として、9~10 月に登録してくる会社もあるため、求人票をアップした日時がわかるようにしてほしい。また、ジョブサポーターとは連絡を密にとる必要があるため、学校担当という制度をなくすという改変は本当に困るのでやめてほしい。

(2) 東京 D 商業高校

実施日：2017年8月4日
 面談者：進路指導部主幹教諭
 教員歴30年、本校2年目

1. 学校の概要と10年間の進路の状況

昭和15年創立の伝統ある商業高校であり、「情報処理科」70名と「商業科」140名の計210名によって一学年が構成される。2018年度からはこれら2科がビジネス科として統合される。男女比は、情報処理科が8:5、商業科が5:8となっている。学校の特徴は、挨拶などの基本的なマナーの指導や資格取得の指導を重視していることである。全商情報処理検定1級、全商簿記検定1級に関しては、毎年それぞれ20名程度の合格者を出している。

卒業後の進路の推移としては、図表1を参照されたい。

図表1 卒業後の進路の推移

	2012年3 月卒業	2013年3 月卒業	2014年3 月卒業	2015年3 月卒業	2016年3 月卒業	2017年3 月卒業
卒業生数	178	188	184	187	200	187
就職者数	60	75	73	101	114	88
進学者数	78	76	72	76	80	91
四年制大学	24	27	30	34	36	40
短期大学	3	4	2	3	3	6
専門・各種	51	45	40	39	41	45

注：各年の就職者数は、「進路の手引き 2015年度」「進路の手引き 2017年度」「平成27年度卒業生（第71期）進路先一覧」「平成29年度学校要覧」のうち、より数が多いものを記載した。また、進学先未定者等については省略しているため、就職者数と進学者数の合計と卒業生数は一致しない。

就職者を見ると、年ごとにばらつきがあり、求人数が増えるとよい就職先が増えるため就職が多くなるという流れがある。進学か就職かという進路選択は3年生以降もある。求人票を見て進学に変更する生徒もいれば、経済的な制約で進学から就職に変更する生徒もいる。進学から就職への切り替えは一般には難しいと思われるが、東京D商業では就職と進学が半々なので他の高校よりも円滑に切り替えられやすい。成績上位者は就職を選ぶことが多い。もしくは、経済状況などの観点から大学進学が可能な生徒は指定校推薦などを利用して進学する。情報処理科は進学者と就職者が半々くらいで、商業科の方が就職者は多い傾向にある。今年の就職希望者は、8月時点で94人だという。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導の専任の先生は合計で7人。うち一人は嘱託の先生である。どのような先生が進

路の担当になるかについては校長先生の裁量によって決定される。

生徒に対するキャリア教育・進路指導については、①担任の先生、②各学年の学年主任、③進路指導の専任の先生の3者によって行われる。このうち進路指導の専任の先生は、年間行事の編成や小論文対策、面接対策などの進路に関わる指導を一手に担う。

進路指導の流れについて概説する。1年次は、進路行事や適性検査が行われる。進路行事では、①職業・職種の紹介、②（進学者の場合は）学部についてとそれぞれの進路に応じた説明が行われる。

2年次は、適性検査のほか、昨年度以前の求人票の閲覧、「卒業生を囲む会」の開催、インターンシップ（2月）が行われる。「卒業生を囲む会」では、2つ上のOG・OBから1年間働いてみての所感について話を聞く機会が設けられている。インターンシップは、現在は希望者のみの参加だが、今後は生徒全員に参加させる予定であり、商工会議所と打ち合わせて準備を進めている。

3年次は、予備志望票を提出させ、就職か進学かを決定してもらう。6月にはこの予備志望票にもとづいて進路指導部教員による就職希望者個別面談を行う。今年度の7月の求人公開では、7月中の4日間に集中して生徒に求人票を見せる時間を確保し、進路指導の先生が指導を行った。また、保護者との面談を行った後に、第3希望まで進路希望を書いてもらった。この進路希望をもとに、成績や出席状況等による就職推薦選考会議を行う。この選考結果を踏まえて、企業見学先を決定する。見学先は1社としている。基本的には見学に行った企業に応募し、就職する（「とにかく1人1社、必ずそれを見に行き、そこは受験するという昔ながらのやり方ですね」）。受験を希望した生徒が企業側の希望と必ずしも合わないのではないと思われる場合でも、生徒が希望した場合には希望を尊重してそのまま送り出している。

その他、2～3年次にSPIの模擬試験をして練習させている。また、先生たちは適宜、卒業生に対して聞き取りを行ったり、4～6月の時期に卒業生が就職した企業を訪問して様子を把握したりしている。これらによって、「どの企業が面倒見が良いのか」等を学校側で把握するようにしている。企業訪問は卒業生を採用してもらったお礼と挨拶回りを兼ねており、企業と学校との信頼関係を構築する機会として位置づけている。

3. 就職指導

4月から6月に教員が企業訪問を行っている。「企業さんのほうにもやっぱりお礼をして、今後ともお願いしますということ。どうしても、成績だけでは切れない、やっぱり信頼関係が求人です」。

学校に来る求人数は、2017年8月時点では1012件である。リーマンショック後の2010年時のインタビューの際には8月9日時点で287社であったので、大幅に増加している。求人内容としては、数の多いもので事務125件、販売230件、サービス300件、製造96件である。サービスの中では介護の求人が増えている。事務職を志望し就職する生徒が例年30%程

度おり、昨年度は31%だった。東京の求人はかなり数が多いが、その中でも、伝統校ということもあって地元企業からの求人が多い（「ここら辺、ここ自体は、伝統校なので、地元の就職も抱えているので、そこはほんとうに底力があるというか、そういうことがありますね」）。生徒に提示する際は、教育的に見て好ましくない求人はあらかじめ除外する。

生徒の企業の選び方を見ると、人気があるのは、企業規模が大きいところや、卒業生がきちんと継続して働いている会社である。老舗の大手デパートや信金の人気が高い。生徒たちは、基本的には実家から通える範囲の企業を希望し就職する。最近では、大手小売の求人が復活した。高卒採用が復活しているのは、景気が良くなり人材育成についての余裕が生まれたため、大学生のバイトよりも高校生を正規で採用してきちんと4年育てた方が会社の発展に寄与するという企業が考えているためではないかと思う。

これらの求人票は先生の手によって、職種ごとにファイルにまとめられている。求人票のコピーを取り、全クラスにファイリングされたものがワンセットずつ配布される。インターネット求人を生徒が見ることはなく、きちんと紙で求人を送ってくれる企業しか扱わない（生徒に見せない）ことにしている。来校して説明を行う企業は、2017年8月時点で180社以上である。求人の一覧表が作成されており、企業名、求人職種、求人数、就業場所、資本金、給与のほか、来校した企業かどうか、また企業説明のパンフレットを持ってきてくれたかどうか等についてまとめられている。また、企業がどのような人材を求めているかについて記録された面会票が作成され、コミュニケーション能力や事務処理能力など、必要となるスキルについてのメモが作成されている。学校としては、生徒を就職させたいのは、きちんと育成し、かつ本人が納得して働ける企業である（「面倒を見ていただいて、育てていただける会社ですよね。それに対して、本人が気に入っているということですよね、納得して。その2つがやっぱりマッチングしない限り、就職先になりませんから。どっちかでも欠けたら無理ですの」）。教員間の情報交換や、「囲む会」に出席してくれる卒業生からの情報提供により、育ててくれそうな会社を把握している。

指定校求人が多いこともあり、9月の1回目の選考での就職率は約8割に上る。なかなかすぐには決まらない生徒も、2~3社の面接を経て卒業までには全員の就職先が決まる。伝統校としての定評が高く、就職が決まりにくいということはない。昨年度は学校の就職あっせん就職した生徒が100%であり、はじめからフリーターになる生徒はいない。家庭の経済的状況を背景に、進学してくる時点で将来のことをきちんと考えている生徒が多い。また、来校して説明を行う企業は、生徒が応募すればほぼ採用する。得意先企業は10年前と比べて増えている。

ハローワークの利用については、進路主任は月1回ハローワークにて打ち合わせを行っているが、今のところジョブサポーターは特に必要としていない。10~11月の、1~2年生の指導の際に来校してもらうことは検討している。

4. 今後の課題と安定行政への要望

高卒就職の困難さとしては、大学生との競合があるため、高卒では立場が弱い。求人を見ただけでは大卒も募集しているのかどうか分からないため、応募しても大卒が採用されて落とされてしまうことが挙げられた。大卒との競合を避けるため、ハローワークの方で出された求人において大卒との競合があるかどうか把握し、企業に対して指導するといった対応を求めたいという意見が述べられた。

学校としては、今後はインターンシップを充実させ、自分が目指したい業種をきちんと学べるような体制の構築が課題とされる。

また、情報科と商業科が都の決定によってビジネス科に一本化されるが、従来企業からは「情報科の生徒だから採用したい」という声があったため、今後どのように対処するか考える必要がある。現在の体制の長所をいかに残しながら次に発展させるかが今後の課題であるとされ、来年度以降に予定されている選択科目群は、これまでの商業科・情報科を発展的に改編させたものになっている。

(3) 東京 B 工業高校

実施日：2017年8月3日

面談者：進路指導主任 本校5年目

1. 学校の概要

戦前からの歴史のある工業高校で定員は175名。2年生から機械科、電気科の類型に分かれ、さらに機械設計、制御、自動車、電気、電子情報の5類型に分かれる。中退者数は年によってばらつきがあり、入学時に定員割れしていたかどうかと関連があるようだ。デュアルシステムを導入している。昨年の「その他」3人のうち、2人はセンター試験を準備中、1人は就職試験に内定をもらっていなかった生徒であり、それ以外は自分の進路先が決定した。進学か就職かは景気に左右されるわけではないが、公務員か民間就職かは景気に左右される。進路選択については、「中学校時代から、小学校時代から自分がある程度どういうふうにつきたいのかということが見えてくる子供に関しては就職もやっぱり早いですし、決定が早いのかなとは思いますが。高校でまだ迷っている状態だとやはり長くなってしまいう可能性はあると思います。」

図表1 進路の推移

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
学校斡旋	61	66	78	66	77	85	84	100
縁故	5	6	4	4	7	2	1	5
自営	0	0	0	1	0	1	0	0
官公庁	0	1	0	0	2	6	1	3
就職者計	66	73	82	71	86	94	86	108
専門学校	14	19	12	11	11	9	17	20
職業能力開発センター	9	9	6	7	2	3	3	2
職業能力開発大学校	0	0	0	1	0	0	0	0
大学・短大	9	5	14	9	8	8	10	6
進学計	32	33	32	28	21	20	30	28
その他	7	8	4	8	6	4	3	3
合計	105	114	118	107	113	118	119	139
就職者割合	62.9	64.0	69.5	66.4	76.1	79.7	72.3	77.7

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は7名と各クラスから5名で計12名。工業科の教員だけでなく、普通科目の教員もいる。

2年生の時に進路希望調査をする。授業を通じて先輩の就職先を知らせたり、OB訪問を積極的に活用したりするなど、早くから進路選択を促している。進路講話を先輩にしてもらう進路座談会を1、2年生向けに開催している。3年生の5月に三者面談をしておよその方向性を決め、就職の場合にはまず前年度の求人票をみるように指導している。

また SPI の試験を 2 回ほど経験させ、また 2 年生で自己表現の仕方を学ぶ外部の専門家による授業、さらに 3 年生の 7 月にはビジネスマナーを学ぶ機会も提供している。2 年生の時に全員ジュニアインターンシップ (3 日間) 行くことになっている。

3. 就職指導

求人解禁後、3 年 7 月に希望調査をして (第三希望まで出せる)、希望が重なっている場合には校内選考によって受験者を絞り込む。「第一希望で決まった子に関してはそのまま行きますけども、第二希望、第三希望になった場合には必ず担任から本人に連絡をとって。本人と保護者で確認をとってオーケーであればそちらに行く。「当然第一で決めていくのは本人の意思、何を受けたいか、どういうことをしたいかということのを第一優先に考えるべきであって、第一優先を成績だとかというべきではないと思います。」

しかし競合してしまった場合には成績や欠席が基準になる。「欠席が 10 日以上についても順番があとになります。まず、赤点をとっていないことが 1 (筆者注: 第一の基準)、2 個目に (筆者注: 二番目の基準として、欠席が) 10 日以上になっていないか、欠席が多い (筆者注: 多いと選考上不利) か。校内選考は必ずやっています。」

希望を出す以前に 4 月から担任や進路指導部の教員から積極的な働きかけが行われている。「5 月の三者面談のときにはある程度こういう方向で行きましょうねということ保護者と本人と担任で話をして、その方向はもう出てきます。ですので、(本人が求める会社と) あんまりマッチしないよということはないかなと思います。」

企業見学は一人一社。9 月 1 回目では 5-6 割が合格する。企業の採用はシビアだが、1 回目の結果で内定が出なくても生徒に積極的に働きかけて次の企業に挑戦させるので、昨年度に担任したクラスは 11 月にすべて決定した。来校する求人は求人ファイルに来校者求人面会票をとじ込んでいる。来校する企業は積極的ではあるが、必ずしも採用されるわけではないので、生徒には気を抜かぬよう準備をさせている。

生徒の希望は「やっぱり機械整備系、それから、鉄道系というのがやはり人気。あと自動車系のところはやはり人気があります。卒業生が就職をさせていただいて、今年もという形でいくことも。あと、多いのが、クラブの先輩がその会社において、たまに土日に来ますよね、彼らが、卒業生が。たまにクラブの試合だというときに来たときに話をするらしくて、そのときに自分も行きたいよといって行く子供の中にはおりますので。ある意味いろんな方向からアプローチをかけられるので、我々もこういった形で来ているのかということ常には話をしないと。だから、必ず 1 クラスに進路指導部の先生が 1 人つく。」

生徒には自分で選んだという意識を持たせるため、生徒が持ってきた求人に別の求人をぶつけることもある。

4. 求人について

今年は届いた求人票の入力やファイリングをして生徒に開示したのは10日、20日過ぎには会社見学先（おおむね受験先となる）を決定するので、2週間あまりで生徒は検討しなくてはならない。「前年度の求人票をいただける会社様というのは次の年もいただける確率は高いですね。ですので、前年度の求人票を大体6月終わり1週間ぐらいまでは置いておいて」、生徒が自由に見られるようにしている。

昨年度は求人が860から900社だったが、今年はインタビュー時に955社（1591職種）に増加した。うち学校訪問があるのは約300社であり、来校者求人面会票を作成して、教員だけでなく生徒にも情報を共有してもらうようにしている。来校の際にはどんな生徒を求めているか、試験、資格等を尋ねている。企業は元気で活発で明るく、クラブをやっている生徒を求めることが多い。

近年の求人の増加は建設の求人増加のためだが、東京オリンピックにむけてビル管理・エレベーターなど電気関係も増えている。建築科は本校にはないが、学んだ内容と直接関連はなくても、生徒の選択の幅が広がるのでよいと思う。

求人は基本的に東京の会社であるが沢山あって覚えきれないので、「自分が受け持っているクラスにどういうのがいるか、また、どういうのを狙っているかというのが把握し切れるのがやっぱり1クラスがいっぱいいっぱいかな。」よい求人は、「入社してからも指導していただける企業。今ほとんどOJTなので、1人1人に先輩がついていただいてという企業様が多いので、そういう意味では安心しているのですが、「おい、やれ」じゃなくて、一から細かく、要するに、先輩に話を聞きやすい状況をつくってくれる企業様が僕はいいのかなと。」見分けるポイントは求人票の離職率と特記事項（教育係をつける等）である。

人材派遣等、学校としてはあまり好まない求人も来るがリストに入れる。生徒が希望した場合には説明はするが、決めるのは生徒だと思っている。インターネット求人はメインには使わないが、販売など学校に来ていない求人を生徒が希望した時に使っている。

5. 今後

ハローワークのジョブサポーターにはビジネスマナーについて講義をしてもらったり、色覚障害や発達障害のある生徒、あるいは外国籍の生徒、学校に来ない求人を希望する（アパレル販売）生徒など、個別のケースについてとてもよくしてもらっている。ただ人員が絞られているようなのが心配である。また東京都からの支援もある。外部の支援者が来ることで、生徒の教員の発言に対する信頼性が増したり、教員にとっても改善点が見つかったりよい効果があるが、学校教育というものを理解できる団体に来てもらいたい。

(4) 埼玉 D 普通高校

実施日：2017年7月28日

面談者：進路指導係 本校5年目

1. 学校の概要

1980年代創立の全日制普通科高校。40人8クラスが基本で、転校や中退等の進路変更が毎年10～20人前後である。部活が盛んで8割近い生徒が参加している。過去10年間の民間企業就職者数は数人から13人とばらつきがあり、今年は4人の予定。景気が良いから就職するということではなく、個別の理由でたまたま多かかったり少なかったりする。入学時にはみな進学希望だが、家庭の事情等で就職というケースが多いようだ。進学と就職が揺れ動くケースはそれほどない。「その他」はほとんど浪人で予備校がほとんどを占める。

図表1 進路の変化

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
大学	173	188	180	181	197	181
短大	20	35	23	19	19	11
専門学校等	62	71	48	62	67	66
看護医療	24	20	24	23	18	25
就職民間	7	4	12	3	18	12
公務員	0	3	3	3	3	6
その他	32	32	17	26	31	18
生徒数合計	318	353	307	317	353	319
就職者比率	2.2	2.0	4.9	1.9	5.9	5.6

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導専任は2名。進路指導部は3年生から4人、1年生から2人、2年生から3人と、再任用の先生が2人いる。就職指導担当者は全体の仕事のバランスの中で決定されるが、就職指導担当者は年によって変わることが多い。

キャリア教育は総合学習の時間を使って実施されている。プログラムは10年前とそれほど変わっておらず、2年生の時に進学のためのバスツアーや一日大学を開催している。インターンシップはやっていない。

就職者については3年生の春頃から希望がはっきりし始めるので、進学者とは別の指導を行う。4月上旬に進路ガイダンス（前年の求人票を紹介）、5月上旬に進路相談会「就職・公務員分科会」、5月末進路用写真撮影、6月上旬クレペリン検査・一般・職業適性検査、7月1日求人票受付、7月上旬求人票公開・就職ガイダンス・模擬面接指導開始、7月中旬就職幹旋選考会議、夏季休業開始後に会社見学開始という流れになっている。

3. 就職指導の現状

求人票は7月初めに学校に届いた求人の中から、継続的に生徒を送っている企業や、毎年見学の希望が多い企業を教員が選び出して、求人票の一覧を作成する（「過去に結構継続的にお世話になっている会社とか、お世話になれなかったけれども見学希望が多い会社なんかを中心に選んでいます」）。昨年度は119件を選んだ（うち製造技能が57件）。生徒は求人一覧を見て希望を出してくるが、生徒が希望する求人票は多くても4、5枚程度である。インターネット求人は使わない。

毎年のように送っている求人が2社あるが、今年は残念ながら希望者がいないので送れなさそうである。「そこ（継続的な企業）は毎年で、今年はでも希望者がいないので消えてしまいます。（1年送らないと求人がなくなってしまうことはありますか？）それはないと思うんですけども、ちょっとわからないですね」。継続的な関係がある企業は数社で「実際、人数もそんなにいないですから。」

「受けるのはもちろん、それは1社です」という一人一社制であり、希望が重なった場合は原則として校内選考をする。成績や欠席日数、部活や生徒会活動などを指標とする。ただし「受ける場合も、先方が1人と言っていなければ、複数で受けるとは思いますが」。企業見学は1人2社としており、受験希望の企業に行く。就職の推薦の基準は卒業見込みが立っていることであるが、欠席日数が10日を越えると多いと感じる。

生徒には職種や労働条件を見ながら保護者と相談するように指導する。生徒には販売や鉄道が人気のようなのであるが、鉄道の場合技能職というよりは駅員などの接客を希望することが多い。

4. 求人について

求人票は郵送が多い。学校訪問するのは数社であるが、「来られるところは、ほんとにぜひ欲しいと言ってくださるところもあります。例えば〇〇さんとかは毎年行っているので、わざわざ来てくださって、今年もいませんかということ、残念ながらほんとに今年は（送れない）」企業訪問には手が空いている教員が対応している。その際にどんな生徒を求めているかを聞く機会もあるが、それほど多くはない。求人開拓はしていない。昨年度の第一次内定率はほぼ100%であった。

5. 今後

今のところ従前通りキャリア教育や就職指導を行っていく予定。ハローワークやジョブサポーターを使う機会はほとんどなく、今のところは高校で間に合っている。教員は企業情報について深く知らないこともあるが、生徒とのつながりで指導していけるのがよい点だと思う。

(5) 埼玉 F 商業高校

実施日:2017年8月8日

面談者:進路指導主事 本校で主事としての就職指導4年目

1. 学校の概要

伝統ある就職名門校。商業科5クラス、情報処理科2クラスであり、ここ数年は進路変更や中退等はきわめて少ない。10年前は服装の乱れ等があったが、現在は服装指導にも力を入れている。例年は就職と進学が6対4だが、今年は就職希望者が半数と少ない。景気との関連というわけでもなく、理由は不明である。なお事務職割合は前回調査の2006年度には72.4%と高かったが、その後は景気悪化・求人数減少などに伴い再び下がったものの、2017年度卒業者は7割弱(11月中旬の段階で66.4%)と回復傾向にある。

図表1 進路の推移

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
就職	127	128	103	121	117	145	138	148	128	144
大学	41	41	38	35	52	34	30	34	39	31
短大	6	5	10	6	4	15	12	2	7	6
専門	29	44	41	44	44	56	39	48	55	55
その他	18	5	37	18	18	16	14	5	3	6
合計	221	223	229	224	235	266	233	237	232	242
就職者割合	57.5	57.4	45.0	54.0	49.8	54.5	59.2	62.4	55.2	59.5
1社目内定率	75.6	79.1	66.7	62.4	58.2	66.2	65.8	83.7	81.8	74.6
事務職割合	64.7	69.2	66.9	56.9	61.5	57.6	56.6	60.0	65.3	65.5

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は9名(主事は学年から外れる)。初めて就職指導を担当する教員のための特別な研修はないが、部内では週に1度の会議を通して、進路に関する知識や情報を伝え、確認している。また、全教員対象に面接指導者セミナーを年1回実施。別途、変化が激しい今日、指導する教員に対して情報提供・意識改革を目的とした研修会を本年度から実施している。

進路希望調査は毎年すべての学年で行っている。3年生は、卒業後の進路決定に向け、春の希望調査を軸に、希望する進路分野別に指導を進めている。進学はAOや推薦が多い。5月末に進路懇談会を実施し、卒業生を招き、分野別に講話をしてもらう。5月中旬から6月中旬に、進路指導部の教員が分担し、過去に卒業生を送った企業70社あまりを訪問する。その際に今年の採用予定や卒業生の動向、求める人材などを聞き取り、報告書形式にして、進路部や学年の教員で共有する。また3年担任に対する求人説明会を行い、求人の有無や求める人材像等の最新の情報を伝えている。SPIは意識付けに受けさせているが、指定校求人ではあまり使われていない印象である。

3. 就職指導

求人票の公開は毎年7月10日前後から行う。保護者にも土日を含め数日間求人票を見ていただく機会を設け公開している。7月20日前後に第1回の希望を締め切り、見学のための選考会議を行う。企業見学は基本的に受験する企業に行く。8月末に受験先決定会議がある。

現在「就職申込書」には4社まで希望を出すことが出来る。希望の度合いによって、第1希望だけ書く生徒や枠を超えて第6希望まで書く生徒もいる。希望が重なることはよくあるが特に希望が重なりやすいのは金融等の事務職である。しばらく高卒採用を停止していたが、近年高卒採用を再開した企業もある。「私も銀行など会社訪問をさせていただきます。その際に採用担当者から伺うこととして、採用計画が近年、商業高校生に戻っている傾向にあるということです。高校から入社した生徒の4年後と大学から入社した学生を比べると、商業高校から入社して、4年間キャリアを積んできた社員のほうが、意識も高くよいと評価されています。」

ただし金融系のニーズは大きく変化した。「銀行で求められるものとしては、要は窓口、人との接客で数年後には外勤にも出てほしいと。昔は総合職、一般職で、高卒は一般職として、銀行の中の窓口にいましたけど、今は、高校生に対して求められるものの、水準が上がってきており、仕事ができるようになったら、銀行内部から外に出て外勤をしてほしい。希望する社員は総合職に転換してどんどん責任ある仕事がしていけるようになってきている。資格を取らせるに当たっても、商業高校生は、計画的に資格取得へ向けた学習になれているので、一時期、高卒から短大等へ採用をシフトしていた企業が、高卒は意欲もあり、素直で育てがいあり、伸び代もあるというようなどころから採用を再開した。やはり企業は、今まで働いている卒業生の実績を見て求人する学校を決めているようです。」

かつては校内選考において成績を最重要視していたが、近年は成績だけではなく企業の希望を加味して生徒を送り出すようにしている。「成績は普通程度でいいと言うところもあり、それよりも対外、対人的な部分や、部活動を一生懸命やってきたとか、ぜひそういった前向きな生徒をお願いしたいというのは、どちらの企業からも言われます。」また希望が重ならない場合、生徒が希望すれば、企業が求める人材の場合、基本的に推薦をしている。「希望する生徒の成績を見て、例年推薦している生徒に満たなくても、企業が求める人材であれば基本的に推薦していきます。以前の考えだと、〇〇会社は評定平均が4.2以上とかありました。しかし本校では、そのような選考はしていません。仮に3.9であっても、部活動を一生懸命やってきたとか、何かほかに光るものを持っているとすると推薦させていただき、内定・採用していただいています。大手企業を訪問させていただいた際も、どちらも同じことを言われました。成績がよくても、電話をとることすらできないのでは採用できないといわれます。企業は、総合的に求められる人材というところを評価しています。」指定校で求人をいただいている場合は、その人数まで絞り込んで生徒を推薦している。

地元企業への希望が多いが、求人票の職種などを見て、都内の求人に移る生徒もいるよう

だ。以前に学校で行った離職調査の結果を見ても、先輩が働いている企業の定着がよい。先輩のいる企業の場合、生徒にとって、就職後に相談しやすいことなどを考えているからだと推測される。生徒には、自分の希望する条件に合えば、先輩が働いている企業の求人票をまず見てはどうかと話している。

4. 求人について

生徒は学校にある約 200 台のパソコンでじっくり求人票を見られるようにデータ化している。具体的には、学校に来た求人票は一覧表にして、さらに PDF 化している。以前はクラスに求人票をコピーして、その束を 1 冊ずつ置くなどしていたが、現在はパソコンを利用することによりじっくり検討できるようになった。「求人がいっぱいある中で選ぶのは大変かもしれない。その際は、先輩が入社している企業から見て、条件など検討してみたらどうかと指導しています。」「私もいろいろな会社を訪問させていただいて、先輩たちがつながっている会社は定着率も良いと実感しています。先輩たちも、全く顔を知らなくても、F 商ということで後輩を気にかけてくれますし、後輩も、頼れる方がいるという、いい意味での縦のつながりができています。結構、本校の卒業生は後輩の面倒見がいいんです。後輩たちが入社してくると様々な面で気にかけてくれています。」F 商業高校に来る求人だけで 1000 件を超えている。

「合同企業説明会」には就職希望者は全員出席する。生徒には希望企業だけでなく、企業人事の方とお話できる貴重な機会だと考えて、積極的に様々な企業のブースに訪問するように推奨している。中には説明を聞いた生徒が人事の方に気に入られて F 商業に求人を出したいと言われこともある。

また表（進路の推移）によると、2011 年には 9 月 1 回目の合格率が 58.2% に下がったこともあったが、近年は 7 割 5 分から 8 割強が合格している。「指定校といっても、企業の人材にマッチしなければ、いくら指定校であっても、お断りされます。企業の採用基準はわかるときもあるし、わからないときもあります。」できる限りマッチングはするが、絶対はないと認識している。確実だと思った生徒が面接でうまくいかずに不採用になったり、不安を持って送り出した生徒が合格することもある。9 月 1 回目ですうまくいかなかった生徒については、インターネット求人を使うこともある。

長年見てきた高校と企業との関係について、金融や大企業の事務職は指定校を好むようになってきたような印象があり、採用人数が増えた時には学校数は増やさず 1 校あたりに依頼する人数を増やすようになったと感じている。高校生は何度も面接できるわけではないので、学校を絞り込むことで精度を高めているのではないかと推測する。

5. 今後

商業教育は資格取得重点主義に傾いた時期があったが、現在は資格を持っているだけでは

なく、プラスアルファがないと難しくなっている。

「資格取得を中心に考えるときがありました。その資格をどう使うか、それこそ、プレゼン能力やコミュニケーション能力なども身につけさせる指導が必要です。しっかりと、自分で大人として意識を持ち、人との間で活かしていけるか、そういう知識を商業としてやっていかなければなりません。ただワープロの資格を取りました、お手本通りの文書が打てます。それだけの技能では求める人材になりません。資格取得にプラスして、物事の多方面に目を向ける、情報を収集しまとめる、それをしっかりとプレゼンなど発表する。原価意識を持って仕事を行うなどといったところを身につけていかなければと感じます。」

ジョブサポーターにお願いする機会は、今のところほとんどない。

(6) 埼玉 E 工業高校

実施日：2017年10月17日

面談者：進路指導担当 本校での就職担当4年目

1. 学校の概要

機械科2クラス、電気科2クラス、設備システム科1クラス、情報技術科1クラスで構成されており、10年前と変化はない。ただし情報技術科以外は実情に合わせてコース制はなくなった。就職者割合はおおむね7割前後を推移している。フリーターは最近はほとんどいない。中退者は年によって上下があり、入学時に定員を下回った年は中退率が高い傾向がある。

図表1 進路の推移

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
卒業生	177	161	197	176	187	179	209	188	197	182
四年制大学	13.0	11.7	9.0	16.0	9.4	11.5	12.2	10.1	7.6	10.4
短大	0.0	0.0	0.6	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.5
専門学校・高技専	13.0	16.8	11.9	12.8	7.8	14.8	11.1	13.0	14.6	21.4
学校紹介	62.7	59.9	63.3	63.1	72.9	63.6	71.3	70.7	71.6	65.0
自営・縁故	7.5	9.1	6.8	5.3	3.9	4.3	3.2	3.7	5.1	2.2
公務員	1.9	1.5	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.5
未定	1.9	1.0	8.5	2.1	5.0	5.0	2.1	2.2	0.5	0.0
就職者割合	72.1	70.5	70.1	68.4	76.8	68.4	74.5	74.4	77.2	67.7
求人数	1671	1749	1007	880	731	801	998	1671	1712	1977
来校求人社数	386	412	190	202	146	129	202	386	296	441

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は10名（各科から4名、各学年から1名、フリー3名）。

1年次にレディネステスト、2年次に職業適性検査、クレペリンがある。生徒が企業について知る機会として、1、2学年（3月開催のため）で業者を通じた進路ガイダンスを実施しており、大学や専門学校、企業が来校する。2年次には企業団体と生徒が話をする情報交流会、商工会議所と連携したバスツアーによる企業見学会があり、3日間のインターンシップも全員が行っている。3年次5月にも職場見学会を行っており、二者面談、SPI対策や面接指導が行われる。

2年次に前年度の求人票を見て生徒に就職先について具体的に考えさせるという手法は10年前とは変わらない。生徒には1年次から『進路の手引き』を配布し、「ある程度なじみの企業さんや、先輩が行っているなどのつながりを確認する。例えば電気科なら電気科の部分、担任がホームルームで、自分の学科が行っている企業を抜き出してみる。その企業をインターネットを使って調べてみる。別にその企業を勧めているとかではなく、学科としてどんなところに行っているか、その会社はどういうことをやっているかなど。2年のときに、実際に来た去年の求人を見て、僕、ここへ行く、あそこへ行くというのを決めていく。」

とはいえ決められない生徒はおり、「科担当が、毎年お世話になっている企業について、『何、迷っているの。じゃ、ここへ行きな』という指導を以前は行っていました。（現在は）こちらから勧めるということはあまりない。」特に二次募集については、「自分たちで何回も足を運んで決めさせたほうが、定着するんじゃないかという部分があって、あまり悩み過ぎている子に、具体的な企業を紹介することは、今はそんなにやらない。」

3. 就職指導

卒業まで一人一社制をとっている。採否がかなり遅れる場合には同時に複数応募も特別なケースとして対応している。同時に複数応募することについて生徒に尋ねられた際には、複数社の志望動機をまとめることが難しいことを説明する。保護者に複数社同時に受験できるかどうかを尋ねられたこともあるが、一人一社ということを説明すると納得してもらえており、詳しい説明を求めてくる保護者はこれまでいない。

もし複数社を同時に受験する生徒が増えると、「ずっとうちの学校からの学校推薦ということで、ある程度の信頼関係で結びついている企業さんも、あそこは内定してもやめちゃうしというような感じになってしまうと、今まで築いていた部分も崩れるのでやめています。生徒によってはこの子はちょっとと思っけていても、学校のつながりがあって先輩もいっぱいいるから、何とかやっていけるかなということで採っていただいているんだと思う部分があるので、ほかが受かったので行きますなどということがあると、信頼が崩れると思います。」

過去には就職については科担当が主に担当していたが、現在では担任主導になっているのが10年前からの大きな変化である。最近は保護者の意見が強いので、昨年度より担任、保護者、生徒の三者面談を中心に、企業との調整は科担当が行うという役割分担をしている。

「(生徒に情報を提供して) 選んでいくような形に、だんだんというか、今もシフトしていますけど、ここから元には戻らないのかなと思います。科担当という制度も、企業さんとの結びつきが強いので、この先生の言う生徒だからぜひという面もありますけど、公立高校なので先生方の異動とかがあります。果たして、それで今後やっていけるのかどうかという部分も。それだったら、情報提供をするという部分に関しては今までどおりやりましょうと。保護者の方の意見が強くなってきている部分も踏まえて、選んでいただいて、そこに一生懸命がばらせるといような指導に変わってきています。」

6月の三者面談が終わった後、昨年求人票に基づき1人3社まで希望を出してもらい、廊下に(生徒の)名前を出さずに受験希望先企業を張り出して生徒に状況を知らせる。

今年は校内選考をしたのは2-3社であった。「(重なるのは) 大手さんというところでありますが、そこはでそうだよという話をすると、生徒のほうから僕やめますとか、うまいぐあいに、こちらから圧力をかけているわけじゃないんですけど。」という調整が事前に行われているようである。また生徒の志向も有名企業や高い給与から、自宅に近いことや自分の時間が持てることを重視するようになってきている。「生徒のほうで最近、大手志向ではなくて

自宅から通いやすい。あとは自分の時間が欲しいので、休みがとれる会社であれば、お給料はあんまり気にしませんとか、最近、結構変わってきていますよ。会社の名前を見て決める。あと、お給料がいいところで頑張りたい。野心があるというよりは、自分の時間を持ちたいというような形態に変わってきていますね。そういう意味で、あまりかぶらないですね。」校内選考は成績と欠席日数で行っている。

他方で重ならない場合には例年送っている生徒の成績を下回っても「希望すれば推薦しますし、企業さんのほうも、学校の成績はいいですと。とりあえず、うちで育てますと。多分、売り手市場な面もあって、会社も四の五の言っていられないという部分があるんですけど、あとは教育。今は教えてあげて、褒めてあげないと、定着しない。受け入れ側の考え方も若干変わってきているのかなというのと、ここへ行きたいというのに行かせないといったときに、明確に答えられない。大学であれば、評定平均幾つの推薦ということは明確なんですけど、企業さんはそうじゃないから。就職の場合、もし仮に成績が足りないから受けさせないといった場合に、保護者の方が成績はどこに出ているんですかと。受けられないって、おかしくないですかと言われたときには、明確にこちらもだめとは言えないです。会社のほうで選考するんだから、成績だけでだめとは言えない。」

6月までに受験企業をほぼ絞り込み、7月にきた求人でも最終的に受験企業を1社に決定する（昨年度の求人票に基づき選んだ求人が解禁になっても来なければ問い合わせる）。7月は求人待ちであり会社選びの状態ではないので、7月の合同企業説明会には参加しない。

企業見学は原則一人一社で受験する企業を見学するが、複数社の見学を希望する場合には他に希望者がいた場合にそちらを優先することとしている。女子は設備が整った大手企業からの需要が多い。

生徒は部活つながりやインターネット上の情報に影響を受けるようになっている。「やっぱり生徒というのはどうしても、教員からこの会社というよりは、先輩がラインで、うちの会社はいいよとかというと、ここにします、先輩がいるので。部活の先輩、後輩というのが大きいですね。」最近ではフェイスブックや掲示板を見て、ブラック企業ではないかと教員に聞きに来ることも多く、インターネットの情報に左右されやすくなっている。インターネット上の情報については、生徒だけではなく保護者からの問い合わせもある。

4. 求人について

毎年4月に企業が来校し、就職した生徒の状況について情報交換する。

求人票公開後、各クラスの進路係が毎日企業から送られてきた求人票を取りに来てクラスごとのファイルに閉じる。クラスに1冊おいてある冊子を見て、生徒がコピーを進路指導室に取りに来る。生徒は平均で5社くらいのコピーをもらっていく。来校求人には印をつけている。教員としては採用する意欲が強い企業が多いとみて、生徒には説明している。

9月末の第一次合格率は近年8割近い。10年前は6割程度であったので上昇している。た

だし第一次合格率をどう考えるかは難しい。「年によっては難しい試験をする企業さんにみんなチャレンジしたら、それは合格率は下がりますし、今年に関しても、ある学科さんは大体5割ぐらいで、ある学科は8割、9割というふうに、学校内の学科で見てもばらばらです。水ものじゃないですけど、あけてみないとわからない。かなり複合要因かな。」

5. 今後

企業情報を面談表だけでなく、動画を活用すると生徒に企業の魅力が伝わるのではないかと考える。「企業さんがいらして面談をするんですけど面談メモというのがあって、面談票を全部ためているんですけど、生徒に伝わりづらいんですね。私が個人的に思うのは、じかに生徒が聞いたほうが。そういった部分の動画を上げたら、こういう子が欲しいんだ、うちの会社はこうなんだという部分が生徒に伝わったほうが。特に思うのは、中小の企業さん、名前がそこまで世の中には売れていないですけど、いいものをつくって、教育もしっかりしているような企業さんを勧めても、保護者の方も知らない、生徒も知らない、紙の情報で、思ったより給料もそんなによくないとしたら（選ばれない）。でも、人事の方とかが来て話しているそぶりを見たり、その雰囲気ですよね。人事の方がこれだけ教育に力を入れているんだというのが、こう話すとわかってくるものもあるんじゃないかなというのは思いますね。」

若者雇用促進法の情報については、もっと生徒に分かりやすい表現にした方が良いと思う。例えばメンターという言葉を生徒は知らない。ジョブサポーターを使う機会は今のところない。

(7) 秋田県教育委員会

実施日：2018年1月26日

面談者：高校教育課 高校改革推進班 副主幹

1. 高卒労働市場のニーズの把握と再編整備計画への反映

秋田県では、少子化に伴う高校再編に際して、地域の産業構造、高卒求人状況、高校の管内就職率、県内就職率、県外就職率などについて、業種ごと・地区ごとの状況やこれまでの変化を取りまとめ、今後の状況を推測して再編整備計画を策定している。

「地域産業がどういった人材を求めているのか」というニーズを把握するため、産業教育審議会等からの意見聴取のほか、各学校でも取りまとめを行っている。特に工業高校では、「地域連絡協議会」が設けられており、これは、地域の企業が高校を視察し、高校からは生徒がインターンシップに出向くというような連携を行い、人材育成について協議するものである。ただし、こうした取組は工業高校がメインとなっており、その他の学科や総合学科においてはあまり行われていない実情もある。

その理由として、まず、地域の産業構造として製造業や建設業が主であることが挙げられる。工業高校では、専門学科の分野的と就職先の職種との関連度が高い。例えば農業高校では、「農業を学んでも農業にすぐ自営する生徒はほとんどいない」ため、専門から「ちょっと外れた部分での産業構造を担っていることに」なる。すると、どの産業の企業と双方向の連携をすべきか、「分野が幅広くなるので、ちょっと絞り切れない部分もある」。

このように、各学校における産業界との連携について学科による差はあるものの、全体としては、上述のように高卒就職をとりまく様々なデータに基づき、どのような学科をどのようなバランスで配置するのかを判断している。これは、「地域を維持していく」というと、普通科だけではやはり成り立っていかないので、地域に残って地域の経済活動に貢献できる子どもたちを残していかないといけない」反面、「やっぱり専門系の学科はお金がかかる」ため、「基礎データをもとに裏づけのある話をしないと」、「財政課は納得しない」ためである。よって、県教委の高校教育課改革推進班で地域高卒労働市場に関するデータを把握し、「10年間こうだし、この先はこういうふうになるだろうし、だから、この学科が必要」という点を提示して、予算を獲得している。

2. 高校再編・統合の方針

秋田県における高校の統合等再編整備では、前節末尾で述べたように、地域で活躍する若者を育成するため、専門学科を維持することが重視されている。専門教育を受けた高卒人材確保の必要性に加え、「普通科はどうしても大学進学を念頭に置いた指導」を行うが、秋田県において大学進学は県外流出を意味することが多く、大卒者についても「いざ就職という

きに、県内に戻ってくるのが難しい」という問題もある。よって、統合校の設置に当たっては、積極的に専門学科を残し、「若干の縮小はありますが、できるだけ現在の学科を継続するような形」で調整するという方針がとられている。地域との連携という意味でも、やはり企業との関係等の蓄積がある専門学科という形にしたほうが、地域連携をとりやすいという。

統合校の規模としては、学校の活力を維持するため、また、「新たな統合校をつくったら、50年ぐらいは続いてもらわないといけないので（略）、できるだけ将来的な少子化に対応した形で統合する」。その際、1つの高校に複数の学科を併設するという形態が採用されており、「それぞれの高校の特徴のある学科をまとめた総合制の学校」となる。統合後は、当面学級減で対応するが、定員割れについては、「若干の定員割れはあっても、学科の重要性から継続すべき」と考えている。

少子高齢化の進行が著しい地域では、デスクワークだけではなく、現場での作業を頑張ってもらえる若者を育てる必要があり、専門学科はそうした人材を育成するという意味でも重要な役割をもつ。生徒にとっても、不本意入学の問題はないとはいえないが、「入ってから何ができるか。何を目標に頑張れるかだと思うので、そういう目標が専門系の学科では見つけやすいと思うんです。資格を取るでも、授業もいろいろあるでしょうし、そういう目標があると頑張れるのかなって思いますよね。それに先生方も生徒を褒めることができるし、頑張ったなっていうことができる」というように、専門学科で学ぶことがモチベーションにつながるかと捉えている。

なお、今回の調査対象校が含まれる県北地区について、この10年間の変化をみると、2007年度では入学者2368名のうち32.9%にあたる780名が専門学科であったが、2017年度では、入学者1746名中482名が専門学科であり、その割合は27.6%まで低下している。生徒減は著しいが、それでもなるべく専門学科という形が維持されているのである。

この方針ゆえに、これまで、統合校を総合学科にするという基本構想がとられたことはない。総合学科が制度化され、設置が始まったのは1994年であるが、秋田県では1995～1998年と、制度化からあまり間を空けずに、「先駆け」として総合学科が3校設置されている。これは、県北、県南、県央に「バランスよく」1校ずつ配置することを意図したものであった。その後、総合学科は新設されておらず、生徒減に伴う高校の再編統合という文脈において総合学科は設置されていない。主な理由として以下の二点が挙げられる。

第一に、総合学科では専門性の獲得が十分にできないという議論の存在である。上述の総合学科3校は、いずれも農業高校をベースとして設置されたが、設置後、「総合学科の課題を検証してみますと、どうしても専門性の深まりが浅いのかな。生徒が自由に科目選択することも重要なんですけども、人材育成、子どもたちの育成の過程では深い専門性を身に付けさせたいということから、総合学科はこのままでよいのだろうかという議論がやはりありました」という。卒業後についても、教育委員会できているデータでは、高卒就職者の離職率が、専門学科では低いのに対し、総合学科は普通科に次いで高い。

第二に、さらなる少子化の進行に伴い、統合校でも学級減で対応していくことが見込まれており、その場合、総合学科の「メリットがなくなってくる」という問題である。学級数が減少すれば、必然的に教員数も減少し、本来総合学科のメリットであるはずの科目選択の幅も狭くなる。よって、総合学科では「5クラス、6クラス以上の学校でなければ、子どもたちにとってもメリットがない」という観点から、統合校を総合学科にするという方針は、生徒減への対応策として適切とはいえないと考えられている。

現在、県北地域で工業高校と総合学科高校の統合校設置が進められているが、総合学科高校では入学者が70名強に減少しており、「2クラスだけで総合学科は無理ですし、工業高校も総合学科にするつもりはない」ため、総合学科を前身であった農業系専門学科に戻し（農業系学科の増設は「全国でも珍しい」）、農業科2クラス、工業科3クラス、計5クラスの「専門系統合校」として設置する計画である。統合校では、ロボット技術やICTを活用した農業、植物工場など、農業と工業の学科間連携を生かした取組を進める。

3. 統合校における学科併設の影響

複数学科を併設した統合校には、異なる学科同士の相互作用が期待されていたが、実際に、統合校の教員からは学科間の「相乗効果で非常にいい」という声が上がってきている。例えば、G高校では、普通科、工業科、生活科学科が併設されているが、「今までは別々の学校だったものですから、それぞれの学科の特徴とか、よさがわからなかったんだけど、同じ学校になることによってすごくその動きがわかる。工業科って何やっているのかわかる。すると、こんなこともやっているんだって新しい発見がどんどん出てくるし、うちらも負けていられないぞというふうな形で競争意識も出てくるし、すごくいい感じだ」という評価が現場でなされているという。

教育委員会としても、「やはり学校というのは、子どもたちを育てていく上で、その子どもたちにどういう気持ちで教育していくのか、地域のよさをどう伝えていくのか、これからもっともっと重要になってくると思うので、統合に当たっては、そういういろんな仕事を選べるし、いろんな機会があるんだよということも知ってもらいたい」と考えている。

総合制高校では、学科間のバランスが検討され、変化することもある。例えば、普通科と商業系学科を併設する中高一貫校のJ高校では、前身となった商業高校が就職実績豊富な伝統校であったため、商業系学科3クラス、普通科2クラスで設置されたが、「中高一貫教育校の魅力は、高校入試がなくて、ゆとりある学校生活の下、6年間の計画的・継続的な教育活動の展開により大学進学を目指す」ことであり、中等部入学生を中心として「全体的に普通科志向が強い」ことから、「学校内のバランス」を考慮し、商業系学科2クラス、普通科3クラスに反転させた。

地域における専門教育の確保という点については、再編整備計画にも記されているように、県立校であり、かつ県の基幹産業である工業系、農業系の高校について、特に注力されてい

る。再編整備計画では、これらの分野における地域の専門教育を中心的に担う高校として、総合制高校ではなく単独学科の専門高校が挙げられているが、これは総合制高校が設置されるような県の北部、南部ではどうしても人口が少なく、学科の規模が小さくなってしまふことによる。

また、総合制高校では、大学科ごとにくくり募集を行い、入学後に学科やコースに分化させることがある。本来、専門性の確保という点からいえば、「資格取得のためにはもう1年生からその単独で募集したいという気持ちはあるのは十分わかる」が、「統合当初はやはり十分に学科の特色が中学生に周知されているのかという部分もありますので、まずはくくりでいきたい」と考えている。

4. 高卒就職に関する施策

秋田県では、「地域に求められる学校として、地域産業とのつながりを大切にし、いろんな意味で考えてやっていかないと、本当に大変になってきます」、「そこを卒業したら、どの学科を卒業したら何になれるのか、どこにいけるのか、どういった進路があるのか、それがちゃんとしないと子どもたちも入ってこないし、難しくなってきますよね」といった考えから、高校の「出口」保障に注力している。

よって、就職支援員やキャリアアドバイザー、離職防止のための支援を行う職場定着支援員といった高卒就職に関する支援を行う非常勤職員が、ほとんどの学校に配置されている。こうした職員は、企業訪問をして県内職場開拓を担い、進路相談等により生徒の特性を把握し、自身の経験もふまえ、企業とのマッチング支援も行う。

高校教育課の事業として、キャリアアドバイザーに全高校を回ってもらい、地域の魅力的な企業を紹介するふるさと企業紹介事業という取組も行っている。この背景には、保護者も生徒も「どういった企業があるかわからない場面がたくさんあるので、とにかく知ってもらいたいという気持ち」がある。地域の企業についての情報が不足していると、保護者が生徒に企業の給与や待遇について否定的な見解ばかり伝えてしまうケースが見られるため、こうした事業の実施に加え、現在2年生で行っているインターンシップについても、可能であれば「1年生のうちからやらせたり、インターンシップの回数増やしたりするなど、更なる充実を図っていきたい」と考えている。

(8) 秋田 K 併設高校

実施日：2017年8月8日

面談者：進路担当3年目 本校4年目

1. 学校の概要

2011年に「第五次秋田県高等学校統合整備計画」に基づいて4校の高校が統合され、市で唯一の高校として設置された。普通科と農業学科が併設されており、農業学科は生物資源科と緑地環境科が各1クラスで構成されている。生徒数は、図表1に示したように、特に普通科の学級減が行われた2015年度からやや減少傾向にある。

各学科内にはさらにコースが設けられており、分岐の時期は学科によって異なる。農業学科のうち緑地環境科は、1年次から森林環境コースと環境土木コースに分かれる。普通科は1年次から特別進学コースと探究コースにわかれており、特別進学コースは入学前に希望者を募っている。特別進学コースは学級減により当初の2クラスから1クラスとなっており、希望者数が1クラスに満たない場合には、教師のほうから声かけをして特進コースに誘うこともある。普通科のコースは2年次にさらに細分化し、特進文系コース、特進理系コース、探究文系コース、探究理系コース、探究キャリアコース、探究スポーツコースに分かれる。これらのコースは生徒の進路と対応したものとなっており、「もともと（筆者注：統合前）の4校のニュアンス」を「クラスごとに2年生から完全に分けていくみたいな感じ」である。

全体的な進路の傾向として、例外もあるが基本的に男子は就職率、女子は進学率が高くなっている。就職には家庭の経済的な事情が関係しているケースが多い。進学の場合、私大を含めてほぼ推薦枠で入試を受けており、センター試験受験者は30人程度である。

図表1 入学年ごとの学級・生徒数と就職率・進学率

入学年	普通科				農業科				生徒数 総計	就職率		進学率		
	学級数	男	女	計	学級数	男	女	計		男	女	男	女	四大進学率 (全体)
2009	5	90	88	178	2	57	21	78	256	55.5	38.7	41.8	60.4	39.2
2010	6	91	120	211	2	55	11	66	277	60.4	40.6	36.7	57.8	44.8
2011	5	92	98	190	2	42	28	70	260	50.4	35.2	48.0	64.8	44.6
2012	5	85	94	179	2	42	23	65	244	54.2	41.7	44.1	56.5	48.7
2013	5	85	93	178	2	46	24	70	248	48.4	42.6	50.0	57.4	34.6
2014	5	85	114	199	2	35	29	64	263	60.5	51.5	39.5	48.5	42.3
2015	4	74	86	160	2	42	28	70	230	—	—	—	—	—
2016	4	55	105	160	2	38	32	70	230	—	—	—	—	—
2017	4	69	91	160	2	35	28	63	223	—	—	—	—	—

※就職率・進学率は、当該年度入学者の卒業時の就職・進学割合を示している。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は15名体制で、同一の就職支援員が6年間継続して担当している。

進路指導関係の行事としては、4月に第一回目の進路希望調査と進路講演会、6月に3年生対象の進路ガイダンスがある。7月1日の求人開示後、生徒は企業見学の希望を第3希望くらいまで提出して、7月末～8月上旬にかけて企業見学へ行き、報告書を提出する。この企業見学は「ミスマッチだったり離職をやっぱり少しでも避けられる」ようにするため、また「離職せざるを得ないときの選択肢の幅」を広げるため、特に重視されており、県外就職を含め、「ここ3年ぐらいは多分、会社を見ないで受けているという子はいない」。今年は特に、複数の企業を見学できるよう、求人票の集中閲覧期間を設けて生徒の初動を早くするという工夫（次節で詳述）を行ったため、1人3社見学に行っているケースもある。企業見学を経て、8月下旬に第二回目の進路希望調査が実施され、校内選考が例年2回ほど行われてから9月5日の出願に至る。

3. 就職指導の現状

就職においては地元志向が特に強い地域であり、図表2に示したように、おおむね県外就職者は県内就職者の半数から三分の二程度となっている。

図表2 卒業年度別 就職者数と業種ごとの割合

		農 林 水 産	建 設	製 造	運 輸	卸 売 ・ 小 売	金 融 ・ 保 険	飲 食 ・ 宿 泊	医 療 ・ 福 祉	複 合 サ ー ビ ス	サ ー ビ ス	公 務	そ の 他	就 職 者 数 計
県内	2011	—	9.5	44.6	8.1	4.1	0.0	5.4	—	6.8	4.1	9.5	8.1	74
	2012	—	12.5	3.8	2.5	17.5	1.3	7.5	—	5.0	13.8	8.8	27.5	80
	2013	9.7	4.8	41.9	1.6	3.2	3.2	1.6	14.5	1.6	4.8	12.9	0.0	62
	2014	7.7	5.1	33.3	2.6	7.7	1.3	1.3	17.9	2.6	0.0	14.1	6.4	78
	2015	1.5	5.9	41.2	1.5	13.2	2.9	5.9	10.3	2.9	5.9	8.8	0.0	68
	2016	10.8	4.3	41.9	1.1	6.5	0.0	0.0	20.4	3.2	4.3	7.5	0.0	93
県外	2011	—	10.4	14.6	4.2	18.8	0.0	22.9	—	8.3	4.2	16.7	0.0	48
	2012	—	2.7	16.2	8.1	10.8	0.0	21.6	—	0.0	18.9	13.5	8.1	37
	2013	0.0	4.5	9.1	4.5	13.6	0.0	20.5	13.6	0.0	20.5	13.6	0.0	44
	2014	0.0	5.9	11.8	5.9	17.6	0.0	29.4	8.8	0.0	2.9	8.8	8.8	34
	2015	2.3	2.3	23.3	4.7	7.0	0.0	18.6	0.0	0.0	18.6	23.3	0.0	43
	2016	0.0	2.2	21.7	4.3	6.5	0.0	28.3	4.3	2.2	8.7	21.7	0.0	46

※平成23～24年度で空欄があるのは、平成25年度から業種の項目が変更されているためである。

女子の地元就職は「一番求人がボリュームゾーンとしてあるのは、やっぱり高卒の女子だと介護、福祉関連」で、毎年10人前後が就職しており、対人の仕事を望まない場合などは製造業などを希望する。以前は製造業といえば男子の職場だったが、最近は女子を採用する企業が増加しているため、女子が製造業に行く傾向にある。県外の民間就職は女子のほうが多い。なぜなら県外のほうが職種の幅が広いからで、伝統的に女子は出て行く傾向にある。経済的に進学が困難なケースで、かつ県内では職種が少ないということで、県外へ「ほんとに

決断していく子は女子のほうに多い」。公務員は、農林や土木関係の生徒や、学力は高いが経済的に進学が難しい生徒などが受験するが、全員が合格するわけではないため、公務員試験の結果が出るまで内定を保持することを「織り込みで受けられる会社」を「両にらみ」で受けるケースもあり、そうしたケースは「特に県外企業に多い」。その結果、毎年10人程度の公務員志望者が民間企業に就職していく。

第2節で述べたように、ミスマッチ防止や離職後の選択肢拡充のため、複数の企業を見学に行くことが奨励されている。例年はそれもスケジュール的に厳しかったが、「何で複数（筆者注：企業を見学）できないか」というと、準備が遅いからだということで、集中的に早くやればその分だけ早く進むんじゃないか」という考えから、求人票の閲覧方法を今年から変更した。具体的には、以前は教師が作成した求人票のファイルを各クラスに一部おいて随時閲覧させる形にしていたが、今年からは求人票の集中閲覧日を3日間程度設け、会議室に全クラス数ぶんの冊子をまとめて置いておくことにした。生徒は期間中にかなり求人票を見に来るようになり、結果として初動が早くなったため、複数の企業へ見学に行けるようになった。また、商工会議所主催のオープンオフィスというイベントも3年生の7月ごろに開催されており、集まった地元企業のうち見学に行きたい企業を選び、FAXで申し込めるシステムなども、その助けとなっている。

先輩の企業見学の報告書や受験報告書があるため、やはり先輩が就職していつている企業が人気であり、7～8割以上は例年就職者がいるような企業に落ち着いていく。OBのつながりは前身校時代からのものを含めて大きいですが、生徒数が減少しているため、求人に応じられないことが続くうちに関係が途切れてしまった企業もある。実績関係のある企業は経年的にほとんど変わっていないという印象であり、1つの企業が複数採用するケースを勘案すると、だいたい50～60社程度と思われる。

今年8月初頭までに、学校に挨拶にきて面談した企業担当者は200人以上である。面談の際には、企業側が求める人材像や、担当者が何を強調していたかなどを記録し、名刺と共に綴じておくようにしている。企業の話聞くなかで、「将来長く勤めていけるのかどうか」ということも、教師の立場としては「すごく気になる」点である。求人開拓については、県内就職では非常にまれであるが、県外就職では、5月ごろ関東の企業30社程度を訪問する際、生徒の希望に応じて新規開拓することがある。

第一次で内定が出ないケースは、応募枠が1人の企業に複数人で応募した場合のみであり、1人の枠に対して1人だけ応募して不採用になったというケースはおそらくない。地元の民間企業はあまり人数を絞らない傾向にあるため、複数人受験させたり、学校からオファーして枠を広げてもらったりすることもある。ただし、枠を広げられないところでも、本人がそれを承知で希望すれば禁止することはできないため、2割程度は応募枠が1人の企業に複数人で応募するケースもあり、そのうち上記のように不採用になるケースが数例生じるということである。ただし、最終的に未定であるケースは現在ゼロである。

校内選考について、希望が重複している場合は、会社訪問の段階で暗に担任を通じて競争状態となっていることを生徒に伝え、絞って調整する。ただし、上述のように複数人で受験したり、枠を広げてもらったりすることが可能な地元企業が多いため、自動車関連の企業など、企業側が推薦枠一名を厳守するケース以外では、あまり学校内部での調整は行っていない。校内選考の基準は、「実際には成績では、本校の場合は、私の知っている範囲では見ていない」といい、「その会社の仕事をまず理解しているか」というのと、わずかですけど、会社訪問に、数時間かもしれないですけど行ったりした中で、来年ここで働いているとイメージできますかと」という点である。その背景には、「最近、学力で云々選別するみたいな民間就職の部分はやや減っているんじゃないかな」という感触や、学校に挨拶に来る企業との対話の中で求められる人材像を把握できるということがある。企業見学後、企業のほうから生徒の印象を婉曲に伝えられる場合もあり、それも校内選考の際の判断基準になる。ただし、おそらく成績が全く介在していないわけではなく、生徒間で事前に成績を基準とした自己調整が行われているため、進路指導部のほうで成績を基準とした調整が必要になる状況が生じていないのではないかと考えられる。また、成績だけでなく人物的な面でも、どのような先輩がこの企業にいったかという情報が地域コミュニティ内で共有されており、「先輩のイメージと自分を比べて」判断するなど、生徒間で事前に「見えざる力」が作用している可能性がある。

4. 今後の課題と安定行政への要望

高卒就職における今後の課題は、三点挙げられる。第一に、「合併で結構いろんなのを持ち寄って頑張ってやってきたほう」であり、景気の良さもあって就職については比較的安定しているが、やはりミスマッチや離職の防止、また離職時の選択肢確保のため、現在取り組み中の複数の企業見学という点をさらに推進していく。第二に、過去の進路指導の経験で、景気が悪く就職が決まらないという状況も「ついこの間」のこととして見てきているため、「多分あつという間にまたそうでもない（筆者注：景気が悪くなる）時期が来る」ことを見据え、「この子は頑張れる子だから学校としても推薦したいし、つながりもあるので、やっぱり率直に話できる企業さんとか、我々も自信もって、ここだったら頑張れる企業だよと、面倒見てくれるよというようなところを逆にちゃんとリストアップしておくという作業がこの時期にこそ必要」である。第三に、学校と企業との関係について、築いた関係を引き継いで行けるシステムや、ある程度長く就職に携わる人材が必要である。「就職に関しては、企業さんはそのとき対応した人でその学校を見ているので、毎年のようにころころ変わるのではだめだ」という思いがあるためだ。安定行政との連携については、地元の企業を学校に集めて生徒に紹介する試みを始めており、そうした機会を通じて企業とのつながりをより広げていければよいと考えている。

(9) 秋田 J 併設高校

実施日：2017 年 8 月 9 日

面談者：進路担当 2 年目 本校 3 年目

1. 学校の概要

2010 年の第五次秋田県高等学校総合整備計画により、1962 年設立の伝統的な商業高校を母体とし、2005 年に中高一貫校として設置された。

普通科と国際情報科の 2 学科が設置されており、現在、普通科 3 クラス、国際情報学科 2 クラスとなっている。詳しくは後述するが、普通科からの就職者が増加傾向にあるものの、普通科は基本的に進学を目指す生徒が多く、国際情報科は、進学・就職とも前身である商業高校の特性を強く受け継いだ学科である。2 年生からどちらの学科も 2 コースにわかれ、普通科は文理別コース（文理はほぼ半々で、1 クラスが文理混合の編成）、国際情報科は、大枠は変わらないものの、簿記等が中心の経営会計コースと、コンピューターの情報処理が中心の情報コースに分かれる。各学科における学級数・生徒数、ならびに就職率と進学率の推移は、以下の図表 1 に示したとおりである。

図表 1 学科ごとの学級数・生徒数と就職率・進学率の変遷

入学年	普通科				国際情報科				生徒数 総計	就職率		事務職比率			進学率		四大進学率	
	学級数	男	女	計	学級数	男	女	計		普通科	国際情報科	男	女	県内 女	普通科	国際情報科	普通科	国際情報科
2008	2	36	45	81	3	55	65	120	201	15.4		—	—	—	84.6		—	—
2009	2	25	57	82	3	54	53	107	189	23.3		—	—	—	76.7		—	—
2010	3	47	73	120	2	38	41	79	199	20.6		—	—	—	79.4		—	—
2011	3	39	82	121	2	40	41	81	202	5.1	49.4	9.5	12.5	20.0	94.9	50.6	74.1	52.5
2012	3	47	72	119	2	50	30	80	199	6.9	63.8	13.5	22.7	41.7	93.1	36.3	79.6	44.8
2013	3	50	66	116	2	32	28	60	176	10.6	61.7	10.3	50.0	50.0	89.4	38.3	61.4	39.1
2014	3	42	72	114	2	33	37	70	184	10.3	62.7	11.5	51.9	63.2	89.7	37.3	75.0	28.0
2015	3	53	68	121	2	36	35	71	192	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2016	3	47	58	105	2	39	33	72	177	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2017	3	41	64	105	2	34	31	65	170	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※平成 2008～2010 年入学者の空欄は数値が不明であるため、平成 2015～2017 年入学者の空欄は在学中であるため。

図表 1 からわかるように、2010 年度入学生から現行の学級編制となっており、2009 年度までは普通科 2 クラス、国際情報学科 3 クラスの構成であった。また、2015 年度まで 40 名であったクラス定員も、2016 年度から 35 名定員に移行している。普通科の学級増、国際情報科の学級減については、秋田県としての方針や、他校で普通科が縮小されたことなど、地域全体のバランスに起因するのではないかと推測される。

この学級数の変化により、国際情報科を主とする就職者の母数は減少傾向にあるが、同時に普通科からの就職者が増加してきている。この傾向は図表 1 からみとれ、「要は地域のニーズは変わっていないということ」を意味している。中等部から内部進学してくる生徒に

についても、普通科の学級増以前はほぼ普通科を選択していたが、外部から普通科への入学者が入ってくるようになり、現在は国際情報学科と普通科それぞれに半分ずつくらいで進学するようになった。

前身となった商業高校は就職内定率がずっと 100%という非常に就職に強い学校で、現在も同窓会組織が同一であることから、再編後も「地域の方々に支えられて就職の環境に関しては非常に恵まれている」。国際情報科に入学・進学してくる生徒は基本的に就職を目指してきており、図表 1 からわかるように、国際情報科の就職率は 6 割程度で推移している。国際情報科からの進学者のうち、四大進学者は図表 1 によると 3～5 割程度であり、商業高校出身者向けの入試を利用して国公立大学の商業科に進んだり、推薦入試を利用して私立四大に進んだりする。また、専門学校進学者も、公務員試験再チャレンジのための公務員専門学校やビジネス系の専門学校など、商業と繋がり深い分野に進むことが多い。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は総勢 12～13 名程度で、生徒の全体的な進路傾向として進学者が多いため、進学担当と就職担当の割合は例年 7 : 3 程度である。

キャリア教育のプログラムは、1 年次から国際情報学科も普通科もおおむね共通のものを実施しており、オープンキャンパスなど進学系のイベントにも両方の学科が参加する。最近 2～3 年で新規に立ち上げたプログラムとして、1 年生の 11 月に地元企業へ会社見学に行き、地元企業の魅力について知る機会を設けているが、生徒は特に知名度の高い企業以外を「意外に知らない」。1、2 年生の 2 月には職業人講話を実施し、「地元で働いている社会人の方から、会社の紹介を兼ねながら自分のキャリアを語ってもらう」ことになっており、学校 OB、OG が多い。これらの目的は、「進学者もいずれ社会人になるということと、その社会人になって就職先を考えるときに、地元のことはあまり見えてこないだろうと。大学に行くということは、ほぼ県外に行くということなので、我々にとっては。県外に行って就職しながら U ターンすると考えようとする子もいるんだけど、多分そのときに地元のことをよく知らないだろうと」という考えから、地元企業について「ちょこっとだけでも知っておいて、あとはそれをきっかけに帰りたい人は自分で道を開けるように」ということである。

インターンシップは、2 年次に 5 日間（2 日間の事前事後指導と 3 日間の企業でのインターンシップ）行うことになっており、これは秋田県共通の方針である。インターンシップ先の確保は教員の仕事で、だいたい 70 社程度を探さなければならないため、進路指導部全員で探す必要がある。そのぶん効果は大きく、生徒も「社会というのはしっかりしないと、責任があるところだと。あとは人と仕事をするとき、わからないことは聞いたりとか、声かけあってやらないと仕事はうまく回らないということだとか、まずね、我々がふだん大事にしていることを体験して帰ってくる」。インターンシップは、就職希望者にとっては「自分が就職したいという会社をその時点である程度目星をつけて、そこで経験させていただくと」という

意味を持っているため、インターンシップ先の決定にあたっては、就職希望者の希望を最優先する。企業も、「インターンシップで来た子が応募されれば、ある程度わかっているからというのがある」ため、「あの子どうなりますみたいな感じで興味を持って」もらえるなど、最終的な採用とも関連している。

3年次の企業見学は、志望している企業は必ず見学に行くことになっているが、2社程度見学している生徒も多い。地元商工会主催の「オープンオフィス」というイベントを利用して1社、さらに応募前職場見学でもう1社といった形である。

生徒の進路希望は「1年生の夏ぐらいには就職、進学というのははっきり色分けされてきて、基本的にそれが3年の最後まで行く」が、公務員志望の生徒が再チャレンジのために公務員・ビジネス系専門学校や経済経営系、法学系の大学に進学するというパターンがまれに生じる。進学から就職へのシフトは経済的な事情があるケースである。

3. 就職指導の現状

進路指導部における就職担当は、上述のように3割程度であるが、「普通科がある学校なので、普通科の雰囲気が強」く、「学校そのものは普通科のシステムで動いて」いるため、「人が毎年入れ替わる」。すなわち、「理想としては、多分ずっと就職担当で企業とつながる職員がいるのが理想だと思うんですけども、それが多分学校事情として許さないとか、人が足りない」という状況が生じている。そのため、進路指導主事の教員は、「就職の会社の方とはできる限り会うようにしています。ほんとうに实际的に動く就職担当は毎年かわってしまうので、できるだけ会社の人と顔つなぎをして、仕事をその担当の人にやってもらうというスタイルにするしかないのかなと」という方針で動いている。

就職に際しての地元志向の強さはずっと継続している。求人票については、WEB公開の求人と学校に送られてくる求人の両方について、生徒から聞いている地域や職種の希望に合ったものをまずは優先的に出し、生徒が閲覧できる簿冊にする。関東までの求人はここに含まれているが、関東以西は生徒の必要に応じて閲覧させる。WEB求人ならびにこの簿冊以外の学校に送られてきた求人を再度確認し、それでも生徒の希望に応じた求人がない場合には、個別対応として求人開拓を行う。なお、学校にくる求人は、昔から繋がりのある企業に加え、それまで全く関係のなかった企業からのものもあるため、特にWEB求人と比較して生徒が就職しやすいといった傾向はない。また、郵送でくるか直接持参してくるかといったこともあまり関係ないが、直接企業と話す機会がある場合、業務内容や会社がどのような仕事を請け負っているか、などの点について聞き、企業の考えをより理解することができる。一昔前は、実績関係企業を生徒に勧めることも多かったが、近年ではそうした傾向はあまり強くない。

9月の一次で就職はほとんど決まる。そこで決まらない生徒は、職種や企業の安定性などの面で「家族との意見があわない」ため、最初の段階で応募できないという生徒である。た

だし、9月に就職が決まらなかった生徒も、2回目で全員就職が決まっている。

生徒の希望職種については、前身の商業高校からの流れもあり、事務職の希望が多い。そのため、「地元に残りたい事務職女子」の受け皿が不足している状況が生じており、昨年度は、十数人の事務職希望者のうち、実際に事務職に就いたのは半数程度であった。残る半数はそれ以外の職種、具体的には製造系のデスクワークなど生産事務や、CAD設計などの仕事に就いている。本人の志向性がはっきりしているため、対人の仕事である販売には移行していかない。

校内選考については、まず、よい生徒がいればできるだけ採用したいのか、校内で選考された1名に対して選抜を行いたいのかという企業側の意向を聞き、校内選考の必要が生じた場合には、推薦会議を教員間で開く旨を生徒に伝える。するとたいてい生徒の側で自己調整が行われる。推薦会議が開かれる場合、その選抜基準は「成績も含めた学校生活、人物とか、資格取得とか、出席状況とか、トータル」である。

4. 今後の課題と安定行政への要望

上述したとおり、地元の事務職を希望する女子の受け皿の問題が課題となっている。国際情報科の生徒は「勉強していることがそういうこと（注：事務職との関連が深い）なので、そういう希望は生かしてあげたいけど、なかなか時代の流れとしては厳しいと」という状況であり、「毎年綱渡り」であるため、「いろいろな会社さんを見させていただいて、自分の持っている視野を広げておくというのは大事」であると考えている。

ハローワークからは、企業と生徒が話をする機会の設置や、インターンシップ受け入れ可能企業のリストの提供などを受けており、後者は生徒がインターンシップ先を探す際のとっかかりとしても役に立っている。ただし、事業所の本社が管内でない場合、地元勤務でもハローワークから求人が来ないため、WEBの公開求人から探すか、企業から直接送ってもらう必要が生じている状況である。

また、県予算で学校に配置されるキャリアアドバイザーについては、進学や就職に関する「生徒の希望をきくというのもマンパワーが必要」であるため、学校にそうした外部からのサポーターが入ることは「プラス」であると考えている。

(10) 秋田 G 併設高校

実施日：2017年8月8日

面談者：土木建築科第3学年主任

1. 学校概要

三校統合により2016年度（平成28年度）開校。図表1を見ると、三校合計生徒数は、H23の三年生だと348人、しかるに、統合したH28入学の一年生は227人入学だから、121人＝3学級分の生徒数減少である。普通科・生活科学科は、1年次は合同で、2年次より普通科2学級と生活科学科1学級に分れる。工業系は機械科、電気科、土木・建築科の三科体制で、入学時より分岐している。

図表1 生徒在籍数の推移

	2011			2012			2014			2015			2016			2017(4/6現在)		
	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年
秋田H普通高校	100	107	107	95	99	105	80	94	98	80	79	94						
秋田G普通高校	101	103	115	108	96	101	80	106	95	80	80	105						
秋田工業高校	112	130	126	105	108	128	105	100	107	105	105	99						
<三校合計>	313	340	348	308	303	334	265	300	300	265	264	298						
秋田G併設高校													227	260	265	224	223	257
普通科														124	121			
生活科学														33	39		119	154
普通・生活科学													120			120		
機械科													35	35	35			
電気科													37	33	35	104	104	103
土木・建築科													35	35	35			

秋田県庁HP掲載「教育統計」より作成。H29については学校要覧より作成

秋田G普通高校（普通科と生活科学科）と秋田工業高校は、2007年ヒアリング時の対象先である。

図表2 平成28年度の進路実績

	普通科		工業科		生活科学科		合計		男女計	
	男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子
四年制大学	5	16	9	2		4	14	22	36	13.7%
短期大学	1	5	5			4	6	9	15	5.7%
専門学校	5	29	12	2	3	5	20	36	56	21.3%
進学計	11	50	26	4	3	13	40	67	107	40.7%
就職	15	45	74	3	3	16	92	64	156	59.3%
合計	26	95	100	7	6	29	132	131	263	100.0%

図表2に、統合・発足した昨年度の進路実績を示す。学校全体で見ると、進学4割、就職6割。進学のうち過半数が専門学校である。工業三科の就職比率は7割超と、普通科の5割、生活科学科5割強と比べ、かなり高くなっている。

就職者の業種や職種を確認すると（図表3）、学校全体では、製造業が約半分をしめ（48.7%）、これに建設業（14.7%）、卸売・小売業（12.8%）が続く。職種では、生産工程は4割強（45.5%）、

技術・技能職、販売職、サービス職がそれぞれ1割となっている。就職地は、県内が過半数をしめている。

図表3 就職者の業種・職種・就職地

		普通科		工業科		生活科学科		合計		男女計	
		男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子
業種	建設業	1		21	1			22	1	23	14.7%
	製造業	9	15	39	2	2	9	50	26	76	48.7%
	卸売・小売業	1	13	3			3	4	16	20	12.8%
	飲食店、宿泊業		3	1			1	1	4	5	3.2%
	医療、福祉		3				2		5	5	3.2%
	公務・その他	3	1	2				5	1	6	3.8%
	その他	1	10	8		1	1	10	11	21	13.5%
	合計	15	45	74	3	3	16	92	64	156	100.0%
職種	技術・技能職		1	14	1			14	2	16	10.3%
	事務職		3	1	1			1	4	5	3.2%
	販売職	1	12				3	1	15	16	10.3%
	サービス		11	2		1	3	3	14	17	10.9%
	生産工程	9	14	36	1	2	9	47	24	71	45.5%
	その他	5	4	21			1	26	5	31	19.9%
	合計	15	45	74	3	3	16	92	64	156	100.0%
就職地	県内	7	29	33	3	2	9	42	41	83	53.2%
	県外	8	16	41		1	7	50	23	73	46.8%
	合計	15	45	74	3	3	16	92	64	156	100.0%

図表4 平成29年4月実施の進路希望調査結果

▼3年生：進学希望122名/就職希望136名/未定1名

	四年制大学		短期大学		専修学校	校種未定	公務員	民間就職			未定
	国公立	私立	国公立	私立				県内	県外	地域未定	
男	5	6	3	3	25	0	7	44	37	4	1
女	3	22	2	16	36	1	6	24	12	2	0
計	8	28	5	19	61	1	13	68	49	6	1

▼2年生：進学希望105名/就職希望101名/未定9名

	四年制大学		短期大学		専修学校	校種未定	公務員	民間就職			未定
	国公立	私立	国公立	私立				県内	県外	地域未定	
男	10	3	3	0	9	12	4	39	19	10	9
女	10	17	2	8	20	11	0	18	4	7	8
計	20	20	5	8	29	23	4	57	23	17	17

▼1年生：進学希望86名/就職希望73名/未定40名

	四年制大学		短期大学		専修学校	校種未定	公務員	民間就職			未定
	国公立	私立	国公立	私立				県内	県外	地域未定	
男	4	7	2	0	10	6	11	17	5	15	39
女	12	14	2	2	14	13	6	11	1	7	24
計	16	21	4	2	24	19	17	28	6	22	63

2. 進路（就職）指導・キャリア教育の体制とプログラム

進路指導部の体制は、進路指導主任1名/同副主任2名/部員8~9名、となっている（学要要覧より）。普通科・生活科学科と工業科の教員がバランスよく配置されており、2017年度については臨時講師2名も入っている。

就職に向けての実質的な指導（筆記試験、面接、作文等への対策）については、全校体制で実施している。特に、面接指導は、工業科は各科での指導となるが、普通・生活科学科で

は生徒一人に担当教員が一名ついている。

図表 4 に示す、2017 年 4 月実施の進路希望調査によれば、3 年生は 52.3%が、2 年生は 47%が就職希望となっている。10 数名いる公務員志望は、行政職からや公安系まで多岐にわたる。

進路指導としては、年間を通したさまざまなイベントによって、進路決定・進路選択の意識づけをしていく。たとえば 2 年生は、3 日間のインターンシップを経験し、12~3 月にかけては三者面談がある。この他にも、各種資格試験や検定、公務員模試などを頻繁に実施している。また、夏休み後から就職試験直前にかけて保護者、同窓会役員、ロータリークラブ員の協力を得て PTA 等模擬面接を実施している。

本校には就職支援員がおり、2 年次末から 3 年次始めにかけての生徒との個別面談実施、就職試験に悩みのある生徒や不合格者への対応など、サポート体制ができています。

3. 就職指導の現状

7 月 1 日に求人票公開がなされたら、理美容など生徒が行きそうにもないところを除いて、管内/県内/県外に分けて、一覧表を作成、求人票とともに、進路指導閲覧室や生徒ホールに置いておく。そこには検索用のパソコンもあり、画面で一覧表を見て、気になる求人をクリックすると求人票にとべるように、情報科の先生がリンクを張った。

生徒たちは、7 月 1 日以前に既に、進路指導閲覧室や生徒ホールに置かれた、昨年度の一覧表と求人票をチェックしている。先輩が行っているかといった情報は重要なようだ。なお、直接知らない先輩でも、SNS で繋がって情報を得ているようである。県外就職を希望する生徒は、給与や労働条件の良い大手企業やその子会社を狙っている。生徒たちには、事前に感触をつかんでおくことが重要なので、受験希望の企業に見学やインターンシップに必ず行くように指導している。

校内選考は、企業から絞ってほしいと要請されない限り、していない。たとえば 1 人の求人のところにも 3 人が希望しても、そのまま受けさせる。ただ、企業には事前に、事情を説明する。すると、予定以上に採用してもらえたりする。景気がいいのでこういうことが起こりやすいのだろう（ただし、この景気がずっと続くとは思えない。バブル崩壊後の就職氷河期や 2000 年前後など景気が冷え込んだ時期に、教員が手分けして企業開拓に回ったことが思い出される）。もちろん、不合格となる生徒もいる。その場合には、企業に様子を訊いて本人に伝える。できることなら、校内で事前調整をして不合格となる生徒を減らしたい。

昨年度の第一次不合格者は、15 名くらい。就職者は 156 人なので、9 割近くが第 1 次試験で合格となった勘定である。

4. 求人について

2017 年 8 月 8 日現在、理美容など生徒が行きそうにもない求人をのぞくと（上述のリスト）、管内 163 社、県内求人 45 社、県外 741 社、からの求人が来ている。管内求人件数（計

199件)については、製造業40件と建設業49件とで44.7%をしめている。事務職求人については、管内と県内で、地方銀行、農協、中小製造業などから、わずかながら出されている。なお県外求人は、首都圏が圧倒的で、製造業(とくに鉄鋼関係)と建設業が大半をしめる。学校指定のものもあれば、そうでないものもある。県外大手からの求人は、中卒程度の読み書き計算ができないと、合格は覚束ないという感触がある。

5. 今後の学校進路(就職)指導・キャリア教育について

1年次からの系統的・体系的な指導が必要である。また、その際には、早期離職やミスマッチを防ぐためにも保護者との情報共有と連携も重要である。

工業3科については、学んでいることそのものがキャリア教育なのだから、わざわざこれ以上のことをする必要はない。むしろキャリア教育が必要なのは、普通科の生徒であろう。

普通科や生活科学科の生徒向けのインターンシップ先確保も課題である。事務職や販売職の希望が多いが、たくさんの実習先が確保できない状態であり、保育所や福祉事業所などに頼ることになっている。

6. 企業との意見交換

管内の企業はほとんどが知っている企業、繋がりのある企業である。企業開拓は重要なので、5~6月にかけて、3年生担当教員や進路指導部員が手分けをして、首都圏の企業を、一人6~7社程度、企業訪問を実施した。普通科の先生も、工場を見学して感心して帰ってくる。工場のシステムはどんどん新しくなるので、足を使つての勉強が必要だと考える。教師も自分の目で見てほしいほうが、リアルな指導が可能である。

また、夏にハローワーク主催の地元企業情報交換会では、求める生徒像などを直接聞くことができるので、複数名の職員が出席している。

7. 公共職業安定所に期待すること

新入社員へのサポートがあるようだが、そこで得られた情報について学校には入ってこない。離職してから生徒から報告を受けることが多く、情報共有することで早期離職対策にもつながるのではないかと思う。

県の教育政策は、進学実績向上を掲げている。それは人材の県外流出を意味しており、地元に残すべきだという主張と矛盾しているように思う。整合性のある教育政策・産業政策・労働政策を期待したい。

(11) 長野 K 普通高校

実施日：2017年7月31日

面談者：就職指導担当教諭 本校1年目

1. 学校の概要

設立されて40数年になる長野市内では新しくできた県立高校。現在の規模は1学年6クラス、240人（2017年度全校生徒数715人、男女はほぼ半々）

進路状況として、就職者は毎年10名（卒業者の5%）前後。2017年3月卒業生では、民間企業4名、公務員5名の計9名が就職。今年度は現時点で民間希望者が8名（男女半々）、公務員希望者が6名。公務員合格状況等により多少の変動はあるが、ここ10年ぐらいいをみても進学者・就職者の割合等にあまり大きな変化はない。

2. 進路（就職）指導・キャリア教育の体制とプログラム

進路指導部門の中心となる教諭は3名、うち就職担当が1名。クラス担任を持たず、進路指導室に常駐している。ヒアリングに対応していただいた就職担当教諭は今年度当校に着任されたとのことである。このほかに学年進路係6名（各学年2名）がおり、学年ごとのキャリア教育等に関して、進路指導部門と学年との連携を図る役割をしている。

1年次からのキャリア教育のプログラムを策定し、実施している。1年次には「しのめお仕事塾」として、職業講話等を実施している（「総合的学習の時間」の枠）。また、進学希望者を含め、医療・福祉に関心のある生徒も多いので、看護、介護、保育、作業療法、理学療法などの就業体験も実施している（「特別活動」の枠）。学年単位のキャリア教育のプログラムは、各学年の進路係がコーディネートしている。

3. 就職指導の現状

7月上旬に文化祭があるので、実質的にはそれが終了してから、就職希望者が求人票を見て見学先企業を選び、7月27日から8月21日ぐらいまでに1人2~3社の見学を行う。本人が何をやりたいかを重視しているので、まずは自分で求人票を見て考えてくるように指導している。定まらない時には違う方向の見学先を示すことも必要だが、できるだけ自分で考えさせる。

試験解禁後1か月間（10月15日まで）は1人1社。7月27日から企業見学が始まっているが、見学から戻った生徒からは報告書を提出させ、企業の感触も確認する。

企業の求人は、高卒WEBシステムの求人票と、ハローワークが印刷して配っている冊子の両方を見ている。指定校で来る求人はない。就職者数全体が多くはないが、ある程度継続的に就職している就職先もある。

求人とは数としては十分あるが、生徒が見向きもしないものも多く含まれており、希望が偏ると考えられるので、結果は試験の出来次第ということになる。業種に関してはあまり希望の偏りはなく、女子にも製造の希望者がいる。このほか、ホテル、鉄道、継続のところ（卒業生が就職した実績があるところ）などを希望することが多い。ほとんどが地元志向で、東京に出たいという子はいない。

就職者数が少ないので、各クラスに点在することになる。クラス担任が生徒・保護者との三者面談で状況を把握するが、就職希望者については進路担当が全員と面談し、企業見学の調整、履歴書の書き方や面接の練習、就職試験までの日程確認などをする。

1 社目が不調であっても、進路変更等がなければ、学年末までにおおむね決まると考えている。昨年度は7月時点から卒業時までの進路変更の状況として、進学→就職4名、就職→進学3名、進学→進路未定2人、就職→進路未定1人であり、3月末に2名がハローワークに求職登録したと聞いている。中退者はほとんどおらず、問題になっていない。

4. 企業や他校との意見交換等の状況

ハローワークが6月末に開催した企業と学校との懇談会に参加した。企業30社ぐらいと学校20校ぐらいが参加し、企業と学校が個別に面談する時間も設けられており、参加してみても有意義だと感じられた。

前任校での経験も含めてだが、企業からは不合格になった生徒について、試験や面接で意欲が感じられなかったと言われることが多い。不調の場合はその理由を企業から聞き、次の対応を考える。

他校とは、学校が集まる会議の場などで情報交換はするが、就職指導に関して学校サイドだけでの集まり等には参加していない。

5. 今後のキャリア教育、進路（就職）指導の課題など

20年ぐらい前までの学校では、キャリア教育をここまでやっていなかった。「仕事塾」などの取り組みは、社会に出てからの意識を肉付けする効果があると思っている。就業体験や見学、現役で働いている人からの話はインパクトがある。それぞれの生徒がどう受け止めるかによるが、少しずつ意識の積み重ねをすることが重要だと考えている。

「自分で目的を持ってこういう方面に行きたいという生徒はもちろんいるんですよね。その一方でなかなか、後ろからちょっと背中を押してやらないとなかなかそれが見えてこないという。それには、当然そういう場合には、業種もそうですけど、その職種自体もなかなか不明なもので、そこから具体的に話をして、実際に会社を見ることによって、仕事ってこういうふうに行っているんだとか、その仕事に関心があるかどうかは別として、仕事の進みぐあいとか、社員の動きだとか、そういうのを見ることも非常に有意義だと思いますよね。」

最近の状況として、求人が増えた代わりに、広く選択肢がありすぎて、選ぶのが難しい状

況にある。ただ、本人の希望がはっきりしているかどうかということと、希望通りに就職が決まるかどうかという結果が必ずしも対応するわけではなく、試験の内容や倍率次第という面もある。

就職に際してコミュニケーション能力が問われることが多くなり、自分の言いたいことをきちんと言えることが必要になっている。履歴書にせよ、面接にせよ、自分の言葉で伝えられるように、段階的に（まず親から、次に担任、進路指導担当教員、最後に校長が面接官になるなど）練習させるようにしている。

「やっぱり志望動機等も、当然履歴書に書きますよね。だからそれを棒読みにならないようにとか、書いたことをただ覚えるんじゃなくて自分の言葉で話ができる。それを相手に伝えるという、そういうことができないと、どこかつけた言葉で同じことをみんな言っているんじゃ、やっぱりまずいんだと思いますね。」

6. 安定行政との関係、要望など

就職希望者の状況の報告や求人票の配布などでハローワークとは連絡があるが、ジョブサポーターが定期的に来校することはない。企業説明会や面接会などにも参加していない。ハローワークの主催で企業と情報交換する機会は有意義だったので、今後もこのような機会があればよいと思っている。特に追加の要望等はない。

求人票の3枚目の青少年雇用情報の部分については、よい情報だと思われる。生徒には、賃金などの条件や福利厚生だけでなく、こういう情報についてもちゃんと見るように指導している。

図表1 長野K高校の進路状況

	四大	短大	専門学校	就職	その他※	合計
2017年3月卒						
男	64	1	31	6	19	121
女	39	26	43	3	7	118
男女計	103	27	74	9	26	239
2016年3月卒						
男	61	1	30	10	13	115
女	39	27	47	9	2	124
男女計	100	28	77	19	15	239
2015年3月卒						
男	53	2	36	5	10	106
女	38	39	44	3	6	130
男女計	91	41	80	8	16	236
2010年3月卒						
男	72	3	34	4	17	130
女	37	20	30	8	11	106
男女計	109	23	64	12	28	236

※その他：浪人、家居、留学等
学校要覧に基づき作成

(12) 長野 L 普通高校

実施日：2017年8月1日

面談者：進路指導主事1年目

1. 学校の概要

明治期に農学校として設立され、1980年代後半に普通高校に転換した。97年には1学年5学級あったが2007年には3学級になり、学校規模は小さくなっている。卒業生数100人前後のうち、就職者数は30～40名前後を推移している。入学時にコース制を取っているが、コースと進路には今のところ関連はない。

図表1 進路の推移

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
大学	15	6	9	5	10	6
短大	9	9	4	8	7	8
専門	51	50	42	50	25	34
計	75	65	55	63	42	48
就職管内	19	23	20	29	21	26
就職県内	9	9	7	2	8	6
就職県外	2	1	2	0	2	0
公務員	0	0	0	0	0	0
計	30	33	29	31	31	32
家居・予備校・他	1	7	10	7	6	6
合計	106	105	94	101	79	86

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は3名と学年から1名ずつの計6名。進路指導主事は学校長の指名。

現在の1年生については夏休みにお仕事調べをさせている。就職希望者は2年生の時にジュニアインターンシップに行くことになっている。

何度か進路希望調査をして2年生の12月までに進路決定をさせるように促しているが、進路が決まらない生徒もいる。就職は積み重ねなので、迷っている場合には就職希望として扱う。「とにかく迷っていたら就職の指導を受けなさいと。途中で進学に変える分にはいいよと」。

3年生の4月から過去の先輩の就職先リストを見せ、5月から6月末に職種を絞る。7月に求人票が解禁になった後、生徒は7月中旬までに希望を出す。希望調査を見て、成績と欠席日数を軸に事前に調整し、三者面談を経て、見学先を決める。見学は一人2社だが、1社しかいかない生徒も多い。見学前指導もする。

生徒が迷っている時には主として担任が相談を受ける。「本人の今までのこと、それもご家

庭のこと含めてわかっているのは担任なので。ただ、なかなか担任のところでは情報もわからなかったりするときにはこっちへ来て。ほんとうは何をやりたいのと。で、何やりたいのはなかなかわからないので、逆に嫌な、嫌じゃないことは何なのというところですかね。そこが大事だと思います。やりたいことというよりは嫌じゃないこと。嫌なことをカットして、嫌な分野を、これ絶対嫌だ、接客とか絶対嫌だ、製造、絶対嫌だ、カットして、カットして。自宅なのか、アルバイトは何をやっているかとか。そういうことも含めて。あと、先輩が行っている中で、こういう話、来ているけどどうって感じですかね。」

3. 就職指導

教員が作成した過去の就職先リストを参考に、生徒は受験先を決定する。リストを作成する際にはハローワークのインターネットサービスと対応するように分類し、関心を持った仕事についてはインターネットで見られるようにしている。インターネット求人の見方も指導している。来校求人の情報は一覧表を作って担任に渡し、受験先として考えさせるように指導している。

一人一社制で、希望が重なった場合には成績と欠席日数で校内選考をする。「企業さんによっては、欠席日数が多くても大丈夫というか、そんなに気にされないところもありますし、そういうところがちゃんとしていないとだめというところもあります。それは担任のほうで見ていただいて。地元のいわゆる優良企業と言われている……上場企業さんですよ。こういうところは非常に希望も多いですし、企業さんとしても、募集人員も多いですし、それなりにハードルも高いですので、それはまあ、基本的に3年間で欠席日数どのぐらいとか、成績はどのぐらいとか、そういったところで（採用を）やられますね。今までの採用状況、企業からの要望等を考えて、採用が難しいと思われる場合は、生徒が希望していてもちょっとほかのところに戻ってこれというような調整をします。」

生徒の希望は製造業が一番多い。「もちろん事務はないですし、販売もまあ、最近はいろんな販売、あるいはホテルさんであるとか、販売サービスもぼつぼつというか、結構多くある感じですけども、この辺はやっぱり製造業もやっぱり手堅い企業さんも多いですので。製造業に行って、地味であっても、現場仕事でね、シフトがあっても長い間勤められるところのほうがいいよという、先輩もそういうところに行っているよという話を4月の段階からしていますので。先輩が行っているところは、長野L普通高校の人に来てもらいたいと思っている企業さんだから、こういうところを選んだほうが、頑張れば受かる可能性があるんだよということは、最初に言っちゃいます。夢とか何かは言わないです。」

就職については後輩への影響もあるので他の指導とは異なる。「無理して行かせて、行く前にやめちゃったりとかね。そういうことがあると、後輩がまた困りますから。トータルで見て、その子だけのことでなくて、学校としてどうするか、長期的に見て、企業さんとの信頼関係を考えて、どうするかということですよ。」

4. 求人について

学校訪問があるのは約 30 社であり、来校者リストを今年から作成して、進路と 3 年生の担任に情報を共有してもらうようにしている。来校の際にはどんな生徒を求めているかを尋ねている。来校する求人と郵送の求人とは対応が異なる。

全体としては製造と建設の求人が多い。介護への就職もあるが、専門学校に行くほうがいいのか直接現場に入ったほうがいいのかは、専門学校と現場と言うことが違うので今のところよくわからない。

9 月 1 回目では 8 割が合格するが、他の高校に比べて低いと認識している。

5. 今後

ハローワークのジョブサポーターには面談などをしてもらっている。毎年あった求人一覧の印刷された冊子が今年はなくなったのがとても困っている。パソコンの台数は限られているので（現在 3 台）、ぜひ復活して欲しい。

また高校生は地元企業に関する知識もないし、求人スケジュールに合わせて希望先を決めざるを得ない。大学生のようにもっとたくさんの情報から選べるといいと思う。

ジュニアインターンシップは、本年度までは就職先としての選択肢にはならない職場がほとんどだったが、来年度からは、就職先につながる（本校の卒業生が就職している）職場の中から選んで行かせるようにしていきたい。

(13) 長野 N 商業高校

実施日：2017年7月31日

面談者：進路担当2年目 本校6年目

1. 学校の概要

明治33年開校の伝統ある商業学科高校である。平成25年度から学級減により6学級となっており、平成27年以降の生徒数は図表1に示したとおりである。

図表1 入学年ごとの学級数と男女別生徒数

入学年	学級数	男	女	計
2015	6	76	163	239
2016	6	82	157	239
2017	6	85	155	240

以下の図表2は、平成26年度以降の卒業生の進路について、推移を示したものである。就職者については、平成27年度にいったん減少した就職率が、平成28年度にはふたたび4割を上回っている。また、事務職比率は就職者のうち3~4割を占め、男子よりも女子のほうが一貫して高くなっているが、平成28年度については女子の事務職比率が低い状況にあった。県内就職率も、平成26~27年度ではほぼ100%であるが、平成28年度では依然として高い割合ではあるものの、9割を下回っている。進学者については、上述のように就職率がやや低かった平成27年度において進学率が高くなっている。四大進学率は若干の上昇傾向にあり、対して専修・各種学校進学率は逡減している。短大進学率は、平成27年度のみ特に女子で高くなっており、平成27年度は女子の短大進学希望者が多かったためにこの3年間では進学率が高くなっていたが、平成28年度には再び就職に人数がシフトし、元にもどったと考えられる。

図表2 卒業年度別 進路状況

	2014年度			2015年度			2016年度		
	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計
生徒総数	76	125	201	83	154	237	95	138	233
就職者数計	34	52	86	33	55	88	38	58	96
就職率	44.7%	41.6%	42.8%	39.8%	35.7%	37.1%	40.0%	42.0%	41.2%
就職者内訳									
事務職比率	29.4%	42.3%	37.2%	27.3%	49.1%	40.9%	31.6%	36.2%	34.4%
(母数は就職者計) 県内就職率	100.0%	98.1%	98.8%	97.0%	98.2%	97.7%	86.8%	89.7%	88.5%
進学者数計	42	70	112	48	97	145	55	78	133
進学率	55.3%	56.0%	55.7%	57.8%	63.0%	61.2%	57.9%	56.5%	57.1%
四大進学率	34.2%	16.8%	19.9%	37.3%	13.6%	21.9%	31.6%	16.7%	22.7%
短大進学率	3.9%	10.4%	11.9%	2.4%	22.7%	15.6%	5.3%	15.2%	11.2%
専修・各種学校進学率	17.1%	28.8%	29.9%	18.1%	26.6%	23.6%	21.1%	24.6%	23.2%

2. 進路指導・キャリア教育の体制

平成 28 年度は進路指導部が 4 名体制であったが、平成 29 年度は進学担当者と就職担当者を合わせて 3 名になったため多忙化している。就職担当は 2 名で、1 名は公務員担当を兼務している。進路指導部の教師 3 名に加え、3 年生の進路係の教師が 1 名常駐しており、計 4 名が進路指導室に常駐という形になっている。上述の 3 年生の教師以外、常駐はしていないが、1 学年につき 1 名、進路係の教師がおり、年ごとの進路行事を企画・運営している。学年の進路係ではなく進路指導部が主体となって計画する進路行事は、2～3 年生で各 2 回程度行われており、外部講師による講話や、地元企業を何社か学校に招いて生徒が自分の希望する企業の話を知るといったものとなっている。1 年生の進路行事については、基本的に学年の進路係が主体である。

1 年次から、基本的には学年主体で進路指導・キャリア教育を行っている。進路指導部が主体となる企画は、3 年生で 2 回、2 年生で 2 回あり、外部講師を招聘して講話を依頼したり、学校に 7～12 程度の団体を招き、生徒が興味に応じて企業の話を知れるようにしたりしている。地元企業や近年就職者の多い企業、生徒の希望が多い看護・医療系の企業などに依頼しており、人事担当者が来てくれる（OB とは限らない）。話の内容としては、2 年生対象の場合、企業のアピールというよりも、仕事の内容や、入社するために必要な勉強や能力といった「前向きな」観点からの話となっている。地元の企業についての理解を深めるため、様々な試みを積極的に導入している。2 年生の 2 月には、県教育委員会の事業で、ハローワーク長野と連携し、学校に地元企業を呼んで話を聞くという機会があり、2 年生の 7 月には、中小企業 10 社ほどに話を聞きに行くという企画も始めた。また、3 年生の 5 月に、北陸 3 県 16 信用金庫が信用金庫の取引先の中小企業をマッチング・支援を目的として主催する「しんきんビジネスフェア」に参加した。企業が 200 社程度参加する大規模なものであり、生徒も「おもしろかった」、企業も「こんなに就職希望者がいるんだなというのがわかった」など、「いろんな形では、お互いによかったのかなと思ってい」るが、「3 年生だとおそいのかどうなのか」、2 年生を対象として「仕事について考える、地元の企業について理解を深めるという観点」からの行事としたほうがよいのではないかと、という印象もあり、来年度以降の課題である。

創立以来注力されている販売実習は依然として大きな存在であり、当該実習がやりたくて入学してくる生徒も圧倒的に多く、企業からの評価も高い。ただし、その影響で流通業を希望する生徒が増えるということはなく、希望職種と直接的に連動してはいないが、調理・栄養関係の進学も含めれば、何らかの関係はあるともいえる。

インターンシップと企業見学について、部活が非常にさかんな学校であり、合宿や遠征、大会等に出て行く 2 年生が多く、春休み・夏休みに 2 年生全体としてインターンシップに取り組みすることができない状況にある。そのため、「企業さんが来て、お話を聞くとか、地元の企業について知ろうとかいうことを、やっぱり積極的にやっっていけない

のかなというふうに」考えている。上述の「しんきんビジネスフェア」への参加等は、そうした認識に基づく試みの一環である。企業見学は、1人あたり最大で3社に行くという方針にしている。これは、以前は1人1~2社を見学し、教師のほうから生徒に合いそうな企業を勧めることもあったようであるが、早期離職するケースを見聞きし、「3社という、少ない枠ではあるんですけども、その中で、見て、自分で決めていくということが、なるべく長く、会社やめないで続けてもらう1つのあれなのかなと」いう考えに基づくものである。この地域では、企業見学に行ってから応募するという方針が徹底されており、見学に行った企業ですべて不採用になった場合、企業見学の段階からやり直すことになるため、企業見学に行く3社の選定も重要な意味をもつ。よって、人気企業への集中回避を目的として、1社あたりの人数制限をかけることも昨年度試行したが、「制約したことによっていろんな会社を発見」できたケースもあった反面、生徒の自己選抜により定員に満たない企業も出てしまったため、今年度は制約をかけていない。

3. 就職指導の現状

図表2にもあるように、一昨年は85名が就職であったのに対し、昨年は96名が就職（うち6名が公務員）となっており、求人がよいため、就職者が増加している。ただし、「(筆者注: 求人) 数は多くなってはいると思うんですけども、今年について特に言えることは、うちから行きたいところとミスマッチをしている」。特に女子において、「事務職や販売、サービス系という、女子のほうが多い」職種の求人が、希望者に比して少ない状況にある。昨年度は福祉、ガソリンスタンド、警備保障といった求人が多く、OBとの繋がりのおかげで、「何とか、事務職も多く就職ができた」という状況であった。今年は昨年よりもさらに事務職の求人が減少しており、さらに、在校生の男女比例年2:3程度であるが、今年の3年生は女子が圧倒的に多く、就職希望者107名のうち男子(33名):女子(74名)=1:2となっているため、女子の就職は厳しい状況になることが見込まれる。企業見学の時点で、既に希望見学先が決められないケースもみられており、「どこまで製造業だとか販売職だとかというのに希望を広げられたかによって、出す時期がみんなちょっとおくれたのかなという感じもしている」。

事務職は「何とか現状維持はしながら、それでも減ってはきてい」る状態で、販売職もあまり求人が多いわけではないため、その受け皿になっているのは女子も含めて製造業、特に食品関係の製造業である。運輸も昨年の内定状況が良く、今年度も希望者が多い。観光の求人はあまり多くないが、そのうちホテル業界が女子に人気で、倍率が高くなっている。介護については求人が多くあり、昨年1人就職しているものの、待遇等を反映して基本的に希望者が少ない。

第一次内定率は9割程度で、昨年は96名のうち90名が1社目で決まり、内定が出なかった6名は全員女子であった。男子については、運動部に対する需給の合致などもあり内定し

ていくが、女子は先述のように事務職を中心に需給のミスマッチがあり、企業見学希望の時点で希望の重複が多いが、実際には一人一社しか応募できないため、「1人に絞っていくところで、行き場を失ってしまう子たちもいて、なかなか行く場がない」という状況が生じてしまう。今年は上述のように事務職希望の女子が74名と多いため、「今年は難航しそうだなど思っている」。

校内選考については、成績を基準としており、また希望が重複した場合は校内選考が行われることを生徒にも伝えているが、生徒内で自己選抜が行われることで、実際には「あったとしても3社くらい」にとどまる。公務員については、民間企業との併願はできないため、公務員一本で受験をする。そのうち2~3割、不合格となり就職に切り替えるケースがあり、それ以外の生徒は専門学校の公務員コース等に進む。

一人一社制について、10月16日以降は一人一社の制限がとれることになっているが、「やっぱり企業さんとの関係があるものですから」、「ほんとに来てくれるかどうかを疑ってしまうよりも、ここにしか出さずに、同じような形で一人一社という形で」対応している。

大卒者との競合については、企業側の方針として、「大学生しかとっていなかった会社が、とれなかった分を高校生に求人を持ってきていただいているところもあるのかなど」という印象があり、絶対的な高卒回帰というよりも、高卒と大卒の境目があまりなくなっていると思われる。

4. 今後の課題と安定行政への要望

N 商業高校の生徒は、部活や上述の販売実習など縦社会の活動をしっかり行うことができ、挨拶もしっかりできるなど、企業から評価されるような長所を持っている。しかし、そうした素質を持っていても、「インターンシップをやっていないことによって、企業について知らない」という状況が生じ、「もっとほんとは、広く目を向けると、もっといい会社、実は求人票ある」にもかかわらず、「企業を知らなくて、何か、みんなが決める時期で決めていっちゃっている」ことで、「高校3年間の中で、2年生や1年生のころから企業について知ることをやらないと、早期にやめてしまうような方向にもなりかねない」。よって、「やっぱりインターンシップだとか、実際に、まだまだ早い時期から、ほんとはできればいいのかなという感じ」を持っており、その点を改善するため、第2節で述べたような企業との接点を増やし、早期から企業について知る機会を設けられるような行事を積極的に取り入れていきたいと考えている。

教育委員会への要望として、1人3社の企業見学の依頼等、進路部の仕事量が人数に比して多い状況であるため、就職支援員を配当してほしいと考えている。

(14) 長野 M 工業高校

実施日：2017年7月26日

面談者：進路担当2年目

1. 学校の概要と10年間の進路の状況

前身は1918年開校の県立工業学校で、2002年以降、「機械科」「電気科」「工業化学科」「土木科」「建築科」「情報技術科」「環境システム科」の7学科7学級の構成で、入学定員280名で入学者数はほぼ一定（なお、定時制高校が併設されているがここでは省く）。生徒の大半は男子で、女子は5～10%程度である。

生徒募集は学科ごとであり、入試倍率が特に高いわけではない。生徒の学力低下が感じられ、資格試験の合格に苦戦する感があるが、補習の時間を増やして対応している。

卒業後の進路の状況は図表1のとおり。就職者は、2000年代始め頃から卒業生の3割前後で推移してきたが、リーマンショック後から増加し、2017年3月卒では約6割になった。なお、職業安定法上の位置づけは、地域の他の高校と同様、第33条の2による。

大学や専門学校への進学については、大半が指定校推薦やAO入試により、一般受験での進学は数%にとどまる。

図表1 卒業後の進路および求人状況の推移

	2009年3 月卒	2010年3 月卒	2011年3 月卒	2012年3 月卒	2013年3 月卒	2014年3 月卒	2015年3 月卒	2016年3 月卒	2017年3 月卒
卒業生数	273	266	272	247	265	260	261	261	249
就職者	99	82	110	113	112	121	139	132	149
民間企業	93	76	103	110	107	113	134	128	141
自営・縁故	2	2	3	0	3	1	2	1	3
公務員	4	4	4	3	2	7	3	3	5
進学者	169	182	159	132	147	138	115	125	98
4年制大学	98	112	92	74	81	71	54	61	55
短大・高専編入	8	2	5	0	3	6	3	3	2
専修・各種・技専	63	68	62	58	72	61	58	61	41
その他(家居、進学浪人・アルバイト等)	5	2	3	2	6	1	7	4	2
就職者割合(%)	36.3	30.8	40.4	45.7	42.3	46.5	53.3	50.6	59.8
進学者割合(%)	61.9	68.4	58.5	53.4	55.5	53.1	44.1	47.9	39.4
求人件数	638	305	286	259	309	441	649	743	949
北信地区							244	279	295
その他の県内							17	35	49
県外							388	429	605

注:2013年3月卒の進学の内数は合格校数であるため、進学者数とは合わない。

なお、中途転・退学者は、入学直後の生徒数と3年後の卒業生数から推計すると、近年は9%程度と若干増加傾向にある。

2. 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人で、就職指導担当が3.5人、進学指導担当が3.5人（一人は、両方のデータ入力担当）。就職指導担当は職業科の教員が担当するようにしている。校務分掌の一つで、基本は3年の任期で交代。特に担当を決めるルールがあるわけではないが、生徒の将来にかかわる重要なポジションなので、経験のある者になるようにしている。就職指導のノウハウは「クラス担任を一回やって、一人一人の進路について考えて、そうすると、進路って、こういうふうに進めていくのだなというのがわかってくるんじゃないですかね。あとは就職担当者が集まる会議に行き、ほかの学校の様子を聞くとか、講演会で企業の人事担当の話から、こんな人材が欲しいとか、そういうことを聞かせていただければ、だんだんとノウハウの蓄積というか、知識が蓄積される」という。ハローワークの行う企業との情報交換会には、近隣所を含めて出ている。企業情報と他の学校の指導状況について知る機会として重視している。

キャリア教育は、学校として3年間を通した体系的なプログラムを作っている。1年、2年の夏休みで行う2~5日間の就業体験や秋の産業フェアを通じて、地元企業を知りキャリアプランを立てることを促す。「学校として考えなくてはならないことは、生徒にどうやって働くことの意義とか、どういう職業を選ばせましょうとかという方法と流れで、それを与えていくのは結構大変なのかなと。そこは担任と一緒に話し合いながら進めていかなければいけない。各科でもいろいろと企画をしていて、例えば土木建築科だと現場を見に行こうとか、企業とタイアップして舗装工事をしたりしている。」職業・職種についての知識を高め、進路の方向付けをするのは授業で培うことができる。これができていると、進路指導としては、具体的な求人をいくつか提示するだけでよい。

目的意識を持たず、学業成績のみで工業高校に進学したというような生徒は何割かはいる。進学後に実習や企業体験などを通して、次第に方向づけられて、つきたい職種の希望や職業観ができてくる。「工業高校を含む専門高校で進路指導は授業の中で職業観とか、技術を磨いて、将来社会に役立てるよう考えさせることは前からやっていて、キャリア教育と言われ始めた時には、おれたちはすでにやっているという意識はあったと思う。」

1、2年生に対しては進路ガイダンスを行う。就職と進学との志望わけは、2年生の10~11月ごろの調査による。就職に関しての進路希望調査は3年の5月。7月初めの求人票の開示までは、前年の求人票から具体的に3社程度選ばせて、特に職種、仕事内容の欄を見て仕事のイメージを持つように指導する。求人票の開示後は、進路希望について担任と相談し、会社への「見学希望申込書」を提出。1社への希望者が多い場合は、学年と進路係で調整する。夏休み中に応募前企業見学を原則ひとり1社で行い、ミスマッチを感じたら複数の見学をさせる。8月中旬に校内選考を学年と進路係で行う。求人数より希望者が多かった場合、および企業の求める求人内容に合わない場合を対象とする。

3. 就職指導の現状

求人数は、図表1に示した通り、近年大幅に増加している。特に、県外企業からの求人が増加している。「求人をいただいているのは、過去に就職実績がある企業や専門技術を持った生徒が欲しい企業で、土木建築系の企業だったら土木建築系だし、製造系だったらそれぞれの分野の製造系で求人をいただいている。福祉系とか、調理系とかも多く求人をいただくが、希望する子はほとんどいない。」毎年求人が来る企業は数えていないのでわからないが、生徒が希望すれば採用されそうな企業は、「例えば土木建築系の会社だと、ここ2~3年なら、まずほとんどの企業は希望すればとってくれると感じている。機械系とかも見て、地元企業で20~30社はあると思う。」

求人は、学校に直接届けられた指定求人を中心に提示する。ハローワークから届けられる公開求人の冊子は配布していない。生徒が志望先を決めるプロセスは、「職種を見て、先輩が行っているかどうかとかを見る。それで、家に行って相談するじゃないですか。親は知らない企業が多いので、この企業は知らないから、すぐ賛成するわけではない。いろいろな資料を見て、先輩が行っているからとか、会社の規模、勤務地などを見て、家の人も、まあ、いいんじゃないのという話になる。」保護者に対しても、卒業生の進路状況として就職先企業名などを随時知らせている。なお、生徒の希望がなさそうな職種・企業については求人リストから外しているが、相談過程で、そうした志望がある生徒がいれば提示する。

校内選考にかかるのは、昨年場合は20人強。今年は、160人ぐらいの就職希望者がいるなかで、相談過程で10人程度は調整しているので、校内選考にかかる生徒はもっと少ないと予想される。保護者がどうしても受けさせたいと主張する場合もあるが、「2人行っても、どっちか1人しかとらないことが多いです」という話もしながら、まあ、理解していただいた」。今年は求人がたくさんあるので話しやすい。保護者は「交替制があるかどうか、働き方がどのぐらい厳しいかどうか」などを気にすることがあるが、そうした場合、具体的な情報で他社との比較を交えて説明する。

応募前職場見学は必ず行かせるが、これも応募するところ1社のみ。他の学校では複数見せるところもあり、「本当は2社、3社と見せて決めさせたほうがいいんですが、うちは160人いるので、最初から2社、3社だと、多分、日程の調整ができない。」例外的に、志望を絞れない生徒が1社目が思っていたのとは違うとして、2社目を見学することもある。企業側は、他校で複数行かせているところもあるので、特に気にしていないようである。

昨年だと9割の生徒が、1社目で内定を得ている。内定が取れなかった生徒も2社目で決まった。公務員試験を受けて合格しなかった生徒は民間就職に変更するが、その場合も試験結果の発表後すぐに就職先が決まった。

進学希望からの変更は去年は1、2名いたが、やはり9~10月の早い段階で就職先は決まった。進路変更は、「目的意識が持っていない子だと思うんです。それなら働きなさいと言われると、周りが就職試験モードになっているので、僕も働こうかなというので。」フリーター

希望の生徒はいない。「授業そのものもそうだし、実習で物をつくって過程と結果を経験することでおもしろいかなと思っているとか、企業見学に行っていて、こういう仕事をするんだとかかと思っていけば、やはり意識は漠然ではなくて、ある程度具体化されてくるので、職業観ということではそこは大きいと思います。」

就職から進学への変更はない。情報技術科では、高校生へのプログラマや SE の求人が少ないので、進学してその職種を目指す場合がある。ただし、これも教科の教員からそうした事情を早くから説明されているので、3 年時にはすでに進学希望であり、就職試験を受けてからの変更ではない。

地域移動については、近年は 9 割程度が自宅通勤圏で決める。地域間移動をする生徒は約 1 割で、ほとんどは有名大企業への就職者で、残りの半分は、都市に出てみたいといった希望での移動は思ったより少ない。

求人にとって学校を訪問する企業は多く、今年は、7 月の開示日以降、1 週間以上にわたって毎日 20 社ぐらいが来訪した。その際、求める人材像などについて話をするが、どこでも「コミュニケーション能力」「意欲」を求める。「我々としては、それが無い子の就職に困っているのだから、それを受け入れてくれる企業はないかなと探すほうが難しい。」運動部の経験者をほしいといった要望のある企業については、担任に伝えるようにしている。学校側からは、企業の業態等から心配があれば、労働環境や労働時間について確認する。

求人開拓は特に行っていない。生徒が受けたいとやってきた会社から当校に求人が来ていない場合には、会社に連絡をして状況を聞くとともに応募ができるように働きかけている。

4. 今後の課題と安定行政への要望

ハローワークのジョブサポーターには、生徒の面談をお願いするケースがある。昨年の例では、受容していない障害があると思われるケースで、音楽系の仕事がしたいと本人のこだわりもあり、企業選びの相談に乗ってもらった。また、求人票の 3 枚目の青少年雇用情報については、「まだ見る余裕がないというんですかね。1 ページ目、2 ページ目を見るだけでお腹がいっぱいになっちゃうようで」と、現状では生徒が直接活用するのは難しいと見ている。

(15) 島根 P 普通高校

実施日：2017年8月7日

面談者：校長

進路指導部長

1. 学校の概要

1958年（昭和33年）開校の県立高校。ピーク時は1学年5クラス、10年前の前回調査時は普通科・英語科の3クラスであったが、少子化の流れの中で、減少する若年人口を近隣の学校と分け合う形となり、現在は1学年普通科2クラスで募集している。全校生徒216人。もともとは女子が多かったが、現在は男女半々。

近隣の専門高校とのすみ分けで、進学を前提に入学してくる生徒が多いが、経済状況が厳しい家庭も増え、学力の幅が広がっていることもあり、近年、就職者数が若干増加傾向にある（図表1）。最近の就職者の割合はおおむね1割前後。

2. 進路（就職）指導・キャリア教育の体制とプログラム

進路指導部の体制は、教員が5名、実習教員（理科の実験のサポート等をする）が1名、PTAが予算措置する事務担当者1名の計7名である。就職関係は2名で担当している。学校規模に対して人員が多いように見えるが、進路が多様なため、それぞれは少数でも、必要な指導や業務の種類が多く、教員の負担が大きいことによる。島根県ではPTA枠で進路指導の事務補助者を配置することが多い。

P普通高校は2007年度から3年間、文部科学省「高校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究」の指定校になっている。また、2013年に「地域でつなぐキャリア教育モデル事業」の指定を受けている。これらの長年の取組みを受け継いで、1学年次からの「進路シラバス」を策定し、3年間を通して計画的なキャリア教育を行っている。

キャリア教育の一環としてインターンシップにも取り組んできたが、方向性は少し変わってきている。限られた地域の中で小学校・中学校・高校とインターンシップを行うと、同じ企業に行って、「また来たか」と負担感を持たれるケースも生じる。このようなこともあり、現在は、職種を軸とするインターンシップではなく、学びとして地域の人々と関わりながら進路を考えるという方向で、地域を学ぶキャリア教育に組み立て直している。市役所でのインターン、県立大学との高大連携事業の中で地域貢献について学ぶ、小学生に勉強や遊びを教える、地域のイベントに参加する、保育園や幼稚園で実習するなど、広い意味でのインターンシップ的な取組みを実施している。

「こういった地域ですとインターンシップの行き先がものすごく限られていて、（中略）現実考えると受け入れ先の企業さんも含めて、ちょっと負担感といたしますかね、ということも

ありまして。(中略)なので、そういったキャリア教育ですか、地域を大切に生きるとか、地域に貢献するとか、そういったところにちょっと重点を置いて、キャリア教育を組み立て直していく中で、現在は、例えば市役所さんに協力してもらって、市役所のインターンシップをするということもあったり、あるいは市役所さんから紹介されて、(中略)仕事を体験するというのではないのですけれど、地域でいろいろな企業さんがそれぞれ役割を持ちながら活動しておられるのを、見させてもらったりするような形ですね。」

総合的な学習に位置付けられたキャリア教育は、「KAWARA (瓦) プロジェクト」として、2018年学校案内によると「進学先選択や職業選択だけでなく、社会の中での生き方、あり方について学び考え、深めていきます」とされている。

3. 就職指導の現状

求人への検討は企業から学校に送られてくる求人票を中心に、担任と生徒・保護者の三者面談で相談して意思を固める。差し迫った事情がなければ、進路指導部で面談することはない。指定校求人はほとんどない。応募前見学は何社でも構わないが、基本的には応募先をだいたい決めてそこを見に行くので、1~2社である。島根県では10月中は1人1社であるが、11月以降についても複数応募の例はほとんどない。P普通高校では1社目で落ちた例はほとんどない。

「複数応募をする例って、全県的に見てもほとんどないですね。2社同時期に出すメリットもないし、ということです。(1社目でほとんど決まることについて)そういうところに応募をさせてもらっている、まあ、ライバルがいないということだと思います。」

希望が競合した場合は校内選考をすることになるが、少人数なので、あうんの呼吸で応募先を決めており、競合することはほとんどない。

就職先はほぼ地元。家計を支えるために就職する生徒がほとんどであり、地元でなければその目的は叶えられない。工業高校では、県外の大企業からの求人もあり、県外に出た方がよい条件で就職できる場合もあるが、普通高校の求人は県外求人(飲食、理美容、介護・福祉などが多い)により条件のものがあまりなく、一人暮らしをするのが難しい。警察、消防など公務員の場合は県外に出ることもある。一昨年は寮のある広島福祉施設に就職した例もあった。

「いわゆる民間就職で(県外に)出たいというのはあんまりないですね。もともとの動機づけが、家計を支えるということも含めて、やっぱり地元志向というか。あと、なかなか県外求人、その、何というのでしょうか、一般的に言うといよいものはない。」

企業との間では、学校訪問をしてくる機会を活用して意見交換を行っている。また、市役所がコーディネートして、市長、商工会と学校との懇談の機会が設けられた。ハローワークでも会議等の場がある。教員間では、進路指導協議会などの場で情報交換を行っている。

4. 今後のキャリア教育、進路（就職）指導の課題など

生徒の学力が下に広がっている傾向や家庭の経済状況などを考えると、今後、就職者数が増えることはあっても減ることはないだろうと予想している。求人は多くなっているとはいえ、生徒が希望する職種に行けることはあまりない。工業高校は別として、専門高校でも、学んだことをリアルに生かせる求人は地元には少ないのが実態。公務系の職場に関しては、消防や郵便など、団塊世代後の世代交代の補充が続いており、10年前と比べて就職しやすくなっている。

大卒後Uターンしてくる卒業生は結構いるが、この地域の企業には新規大卒を採用した経験のない企業が多く、一般の中途採用枠が受け皿となっている。進学者が戻ってこられない状況が続いている。県や市は、進学希望の高校生を主なターゲットにして、地元の企業を紹介する事業（セミナーや情報提供ホームページなど）を展開している。将来戻ってきてもらえるように、県外に進学する前に地元の企業について知っておいてもらおうという趣旨である。

「進学で専門学校とか短大、大卒もかもしれませんが、一回外へ出て、出たんだけどやっぱり帰ってきたい、で、帰ってきて就職していると。だから本校から新卒は1人も行っていないのだけれど、中途採用ですよ、そういった形で帰ってくるという。(中略) 帰ってきて、だから結局大卒採用とかではなくて、例えば高卒卒なのだけれど経験者とか、中途採用的な形で入っておられるので、会社でのその立ち位置というのはちょっと不明なのですけれど、そういった形での就職なんかもちょっと見えにくいのですけれど、あるかなと。それは地域独特といいますか。」

正規・非正規の境界がはっきりしない働き方も出ている。正社員で派遣という求人があり、実際に就職者もいる。キャディや旅館の仲居として派遣されて働くが、行った先の職場での定着は案外よいようである。

医療事務もほとんど派遣の職場になっており、希望者もいるが、専門学校ルートにシフトしており、求人があまりない。将来の仕事に困らないということで医療系の仕事を目指して進学する生徒は多いが、介護分野では人手不足が進み、資格取得は後回しにして、とりあえず働いてほしいという事業所のニーズが強くなっている。

「福祉は、極端に人材不足でして、ちょっと本末転倒な感じなのですが、要は目の前の労働力がないので、とりあえず来て働いてくれと。そこから、お金をある程度支援するので、頑張って学校に行って資格を取りなさいというふうに、ここら辺の地方ではなっています。で、福祉の専門学校も地元はあるのですけれど、昔はみんなそこに行って、介護福祉士になってから就職したのですけれど、直接就職ができるとなると、やっぱり経済的なこともあるので、最初にそっちに行く道を選んでしまう子が結構出てきているなというふうに思います。(中略) ただ、リアルな話をさせてもらおうと、なかなか難しいだろうと。働きながら、まあそんな楽な仕事じゃないので。」

5. 安定行政との関係、要望など

ハローワークとの間では、就職希望者の状況報告などで毎月連絡があり、ジョブサポーターが来校することもある。就職環境が好転している中でもジョブサポーターの配置が続けられているのは、活動が全国的に評価されているからではないかと考えている。

就職希望者に対する面接や履歴書の書き方指導などは学校が行っているが、労働局の紹介により、ビジネス系専門学校の講師を招いて、ビジネスマナーや就職事情等に関する研修を実施した（専門学校進学希望者を含め約20名が参加）。

求人票がネットで見られるようになり、便利になった。要望を言うのであれば、充足済み求人票は早めに取り下げるなど整理をしていただければ、学校側は無駄な検討をせずに済むので、ありがたい。また、高校生が見てもわかりやすい求人票になることが望まれる。生徒が気にするところは、主に、地元かどうか、職種、給与といったところだが、情報として、初任給だけでなく、30歳時や40歳時の賃金モデルなどが示されていれば、先のことを考える手がかりになるのではないかと感じている。

図表1 P 普通高校進路状況

就職状況（最近10年間）

年度	就職者数	うち県内	県外	業種	職種
2007	5	4	広島	飲食2、卸売・小売2、電力	ホールスタッフ2、販売2、事務
2008	7	6		製造2、医療福祉、教育学習支援、運輸、宿泊、自衛隊	事務、介護、食品製造、スイミングコーチ、配送ドライバー、ホテルスタッフ、自衛官
2009	2	1		卸売・小売、自衛隊	販売、自衛官
2010	8	2	広島3、大阪、東京	製造、サービス、飲食、宿泊、卸売・小売、消防、警察、自衛隊	事務、弁当製造、販売、客室係、キャディ(派遣)、消防職員、警察官、航空学生、
2011	3	3		製造3	技能職2、ラインオペレーター
2012	5	4	愛知	製造、医療福祉、警察、自衛隊	オペレーター、介護、警察官、自衛官
2013	3	1	広島	卸売・小売、消防、自衛隊	販売、消防職員、自衛官
2014	5	5		林業、製造、警察、消防、郵便	森林作業員、製造、警察官、消防職員、郵便局員
2015	9	7	広島、大阪	卸売・小売、医療福祉2、建設、警察、消防、郵便、県立施設	コールセンター事務、介護2、建設作業員、警察官、消防職員、郵便局員、事務(有期)
2016	11	9	岡山	製造4、医療福祉3、消防2、郵便、自衛隊	技能職、ラインオペレーター、構内作業員、食品製造、介護3、消防職員2、郵便局員、自衛官

大学等合格状況（過年度卒を含む合格延数）

		2016年度			2015年度			2014年度		
		男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計
大学	国公立	8	5	13	7	5	12	9	11	20
	私立	8	11	19	14	15	29	25	44	69
短大	国公立	1	0	1	1	2	3	1	0	1
	私立	0	7	7	0	8	8	0	7	7
看護医療		6	9	15	5	9	14	1	10	11
各種専門		4	10	14	2	3	5	1	6	7
合計		27	42	69	29	42	71	37	78	115

提供資料（学校要覧、就職先一覧等）に基づき作成

(16) 島根 R 商業高校

実施日：2017年8月7日

面談者：進路指導部長、今年10年ぶりに本校赴任

1. 学校の概要と10年間の進路状況

(1) 学校の概要

当初は普通高校の商業科であったのが独立し、昭和40年に創立。最近10年間の学科構成などの変化として、2008年に「国際情報ビジネス科」を募集停止、2014年に「商業科」を1クラス減、現在は「商業科」と「情報処理科」の2学科が設置されている。同年より入学時に学科を分けない「くくり募集」を開始。現在の生徒数は230名で、10年前から半減している。部活動が盛んであり、体育系・文化系ともに全国大会出場者を毎年輩出している。

他方で、中学校時代の「輪切り」の進路指導（たとえば、「あなたは学力的に島根R商業しか入れないよ」と言われるなど）によって入学してくる生徒も少なくなく、かれらのなかには劣等感がある場合もある。

(2) 10年間の進路状況

図表1の就職率をみると、2008年をピークとして、2000年代後半からの10年間はおおよそ4～5割台で推移している。2000年代前半（前回調査時）の就職率が3～4割台であったことを考えると、相対的にみれば就職率が上昇しているといえる。

入学当初は多くの生徒が就職希望であり、進学希望は1割程度に過ぎない。その時点で進学とは、大学進学をイメージしている場合が多い。学年進行とともに、だんだんと専門学校の存在などを学習し、2年生までに進学へと希望を変更する生徒が少なくない。進学率は、2000年代半ばまでは上昇傾向にあったものの、この10年間は5割前後で大きな変動はみられない。

図表1 進路別生徒数と就職率の推移

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
就職	67	89	78	57	53	42	49	44	44	30
進学	76	56	71	60	57	49	60	41	44	30
その他	4	2	5	1	2	3	2		1	5
合計	147	147	154	118	112	94	111	85	89	65
就職率	45.6	60.5	50.6	48.3	47.3	44.7	44.1	51.8	49.4	46.2
事務職比率	31.3	20.2	25.6	19.3	28.3	35.7	26.5	22.7	25.0	36.7
県内比率	32.8	33.7	56.4	56.1	60.4	57.1	53.1	61.4	63.6	73.3

注) 学校提供資料より筆者作成

近年、IT 関係への就職を希望する生徒が多くいたが、なかなか実現できる生徒は少なく、結果的に販売職などに就く生徒が多かった。事務職比率は年によって波があるが、おおよそ 2～3 割台で推移している。

以前、「就職せずに好きなことを見つけるためアルバイトをするということで、フリーターが割と話題になった時期」には、進路指導部と担任教員が 3 年生の 4 月段階で正社員と非正社員の違いについて集団指導を行うなどしていたが、最近はフリーター志望が問題になることはない。(2016 年度卒業生には「その他」がやや多いが、複数名の生徒が卒業後ダンス留学のために海外に出たため、そうしたケースは特殊。)

2. 進路指導・キャリア教育の体制

教職員 24 名のうち進路指導部（就職指導）は 5 名であり、3 年学年主任や実習助手などから構成されている。生徒数減・教職員数減にともない進路指導室が廃止されていたが、それでは進路指導ができないということで就職指導の時期には進路指導室を設けることにした。キャリア教育を推進するための学校体制は必ずしも十分でなく、「キャリア教育自体が、進路指導部の分掌の仕事だという感覚なので」「ほかの分掌の教員は、キャリア教育の研修会の案内をしても、自分の分掌の仕事ではないので、という感覚」。来年度の年間計画を立てて推進したい。

進路指導・キャリア教育のプログラムは、進路講話や職業別・進路別のガイダンス、地元企業の説明会などに 1、2 年生が参加するよう計画されている。「3 年生も 2 年生も 1 年生も含めて、教員のほうがすることもあります、(略) 業者の方に、進路ガイダンスということで、1 年生については職業についての理解を深めるということで、そういったガイダンス的なことをやっていただいたりとか。2 年生の段階では、実際にある程度方向性を決めて、今度その方向性を決めた学校とか企業さんとの話し合いを持つガイダンスみたいなことをやってという形で、今年度は組んでいる」。前述したように、中学校の進路指導を通じて高校入学時点で劣等感をもってしまった生徒もいるので、「進路をこうしなさい、ああしなさいというような指導はしませんと。生徒が自分たちで決めた進路に向かって取り組めるように、手助けをするというふうなことで自分は進路指導します」「『商業高校に来たので、就職せんといけんよ』というふうな考え方はやっぱりさせたくなくて」。「来年度からは、まず 1 年生の段階では職業調べということで、職業についての理解、たくさんの職業についての理解をするというような形のガイダンスをやっていこうかなというふうに思っています。」

そうした進路指導・キャリア教育プログラムを進めながら、毎学年で進路希望を調査している。3 年生では 4 月半ばまでに希望を把握し、その後の 5 月には地元企業説明会などに参加、7 月からは履歴書指導や就職対策特別講座が始まる。7 月末から企業への応募前見学に参加し、希望の応募企業を決めて推薦願を提出する。それをもとに 8 月後半に選考会議を行う（以前は 8 月上旬に選考会議を行っていたが、応募前見学をふまえて企業を決定させるため

に選考会議の時期を変更した。)

3. 就職指導

求人数には、この 10 年でドラスティックな変化が観察される（図表 2）。県内求人は、2010 年代に入ってから右肩上がり増加している。県外からの求人は、2009 年に大幅に落ち込んだ後、2010 年代を通じて回復し、2016 年には 2008 年時点と同程度の求人数まで持ち直した。進路指導担当者の認識によれば、福祉関連の求人が増加しているが、当該分野への就職者は減少している（労働環境に対する不安など、保護者の心配も大きく影響）。

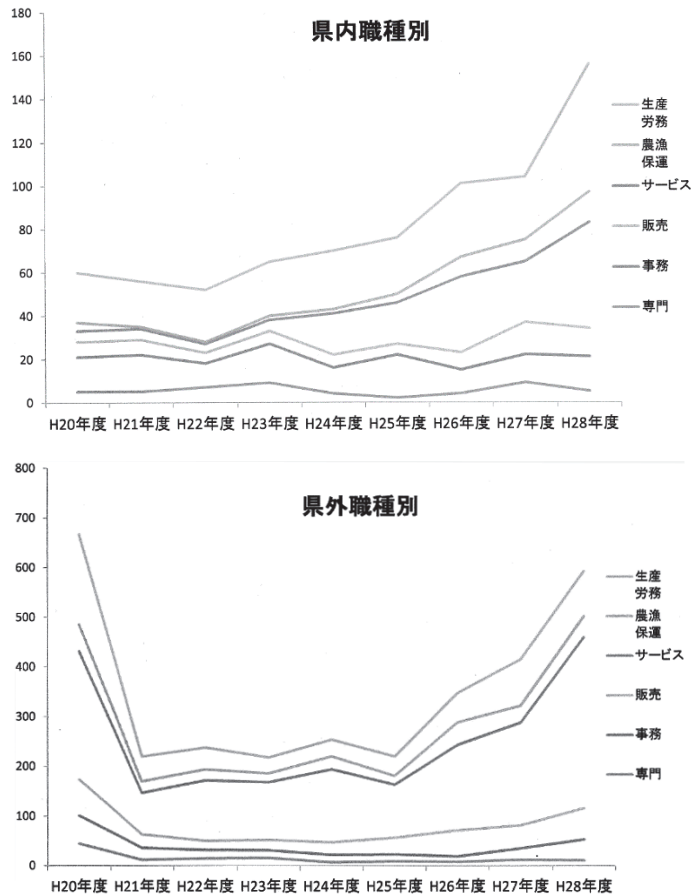
就職地域に着目すると、図表 1「県内比率」に示したように 2009 年に県内就職率が大きく上昇した。この背景には世界同時不況による県外求人の激減があると考えられるが、2010 年代の県外求人回復期にも県内就職率は緩やかに上昇し、2016 年は 7 割を超えた。

今年度は県外事務職を希望する女子生徒が多いが、生徒・保護者ともに県外に出ることにやぶさかでない。教員によれば「保護者のほうは（生徒）本人が県外に出たいと言えば県外にといいことで。ただ、県外でそのまま一生生活するという考え方じゃなくて、親御さんのほうは、『県外でちょっと経験を積んで、また帰ってくればいいわ』とかいう感じの考えの方が多んじゃないかな。」

求人票は、進路指導部の教員が整理をし、すべてカテゴリ化して 通し番号をつけて生徒に検索しやすいようにして、クラスに常置している（いつでも見られる、検索できる）。

進路指導担当教員によれば、生徒の進路に対する意思が弱くなっているという。「以前は、自分でこの仕事をしたい、事務の仕事をしたっていうふうな希望をすごく強く持つ子が多かったんですけど、（略）今の生徒、一応希望があるんですけど、『でもそれで大丈夫？』って言われると『じゃあ、やめます』と」。他方で、保護者の意向や介入が強くなったと感じられている。「昨年度もあったみたいですけど、この辺ですと〇〇電力という会社があるんです

図表 2 地域別・職種別求人数の推移



注) 学校提供資料

けど、結局本人も受けたくなかったみたいなんですけど、もう親御さんが『どうしても』ということで受験をして、学校のほうも『そこまでの力が（当該生徒に）ないので、多分だめだろう』ということで、とりあえず親御さんが『どうしても』ということで強引に受験をさせてみたんですけど、やっぱりだめだったみたいで。今年も3年生でそういうところがあって担任が困っていますけど。親御さんの意向がやっぱり非常に強くなってきたかなという感じですね。」

求人開拓については、5月初めに教員が企業回りを行っている。4月初めの希望調査で学生が挙げた企業は、訪問するようにしている。2017年度は企業による学校訪問も多い。新規に求人を寄せてくれても学校訪問に来ない企業は、学校として警戒してしまうこともある。

就職指導は「一人一社」制の原則に従って行われている。受験企業を調整する推薦会議（校内選考）は、2016年まで8月初旬に実施していたが、会社見学に行くなどの期間を確保するため2017年から8月末に行うことにした。選考基準は、数字で表せる成績（定期試験、小テスト、一般常識テストなど）をもっとも優先し、補足情報として部活動や出欠席の状況などを活用している。そうして学校推薦を与えた生徒が最初（多くの場合9月）の就職試験で合格しないケースは、担当者の認識によれば「ほんとう片手（で数えられる）ぐらいじゃないかな」という程度であり、第一次内定率はきわめて高い。

企業からの学校指定求人は今年減ったが、その代わりにこれまで付き合いのある「実績企業」も、新規の県外企業もたくさん学校訪問に来られる。とくに後者の訪問が2017年は多い。実績企業は県外企業を中心に減ってきているが、少し回復した企業もないわけではない。推薦した生徒について、学力が低くて不採用だったケースもあるが、その後は生徒を推薦しないのではなく、むしろより成績優秀な生徒あるいは企業にマッチした生徒を送ろうという意識でお付き合いをしている。

4. 今後の課題と職業安定行政について

職安行政に対しては、地元企業を知る機会を増やしてくれることを期待している。若者雇用促進法により離職率や平均年齢が示されるようになったのは、生徒も知りたい情報なので助かっている。その情報によって就職を希望するかしないかが変わってくると思う。

(17) 島根 Q 工業高校

実施日：2017年8月17日

面談者：進路指導部長 本校4年目

1. 学校の概要と10年間の進路状況

(1) 学校の概要

昭和15年に県立工業高校として開校。最近は生徒数の減少や、それともなうクラス数の減少、学校の統廃合などが課題となっている。Q工業でも、2017年度3年生までは建築科・機械科・電気科の3クラス編成であるが、定員を大幅に割り込んでいる。2017年度2年生から、学科改組により2クラスとなる。こうした流れにあわせて教員定数も減らされており、体系的かつきめ細やかな指導に困難が生じてきている。生徒が減っていることで個別指導がしやすい一方、生徒一人ひとりの実態に合った支援が求められている。

(2) 10年間の進路状況

図表1 進路別生徒数と就職率・県内就職率・求人数の推移

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
卒業生数		81	92	89	84	67	93	51	89	76	79
就職内訳	県内	19	23	14	23	14	27	24	44	33	32
	県外	43	52	38	34	36	43	14	30	34	21
	公務員	1		2	2	1	3	1	1		1
	合計	63	75	54	59	51	73	39	75	67	54
進学内訳	四大	1	2	4	7			2	3	1	6
	短大		2		1					1	1
	高専編入										
	専門学校	13	8	22	15	15	19	9	8	5	13
	公共職能	4	3	9	2	1		1	2	1	5
	合計	18	15	35	25	16	19	12	13	8	25
その他		2					1		1		
就職率		77.8	81.5	60.7	70.2	76.1	78.5	76.5	84.3	88.2	68.4
県内就職率		30.6	30.7	26.9	40.4	28.0	38.6	63.2	59.5	49.3	60.4
求人数		673	653	269	371	255	299	459	636	649	769

注) 学校提供資料より筆者作成。県内就職率は公務員を除く。

最近10年間の就職率は、リーマンショック後の2009年、および2016年にやや低かったものの、おおそ7~8割程度で推移してきた。2009年は求人数が前年比4割程度と厳しい時期であったが、最近は非常に回復してきた。県内就職率の上昇も、この10年間での変化として指摘しうる。

進学者については、ここ数年は減少傾向にあったが、2016年は大きく増加している。進学

者数が減少した背景について進路担当者は、求人が増えた側面と、事情により進学させられない家庭が目立ってきたことを強く感じている。7～8年前には就職先を決めずに卒業する生徒もいたが、進路決定率100%の現在は問題になっていない。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は5名体制。他の校務分掌との兼ね合いから2016年より1名減少した。進路指導部長は、広い視野で生徒指導やキャリア・カウンセリングのできる教員に担当してもらい、分掌業務を充実させたいと考えている。

生徒の進路希望の把握として入学時に新入生進路意識調査を行っており、半数程度の生徒が就職希望で入学してくるという。進路決定に向けての進路希望調査は各学年で、学期ごとに1回実施され、最終の希望提出が3年生の7月に行われる。

進路指導・キャリア教育のプログラムとしては、1年生から進路講話や進路ガイダンスを実施したり、工場見学に行ったり、2年生では県内外での工場見学、企業とのワールドカフェ、連携授業などの交流活動を行ったりしている。2年生の11月には、インターンシップとして3日間の企業実習も行っている。今後は、そうしたさまざまな進路行事やイベントをどのように日常の教育活動とつなげていくかが、キャリア教育上の課題であると考えられている。

そのために進路指導部長は、1年生のときから進路学習のためのホームルームの時間を定期的に設定し、生徒の進路意識を「揺さぶりたい」という。「揺さぶるといのは、学期の調査をふまえながら、将来何をするとか、強みはどこか、自分の課題は何だと思うとか、生徒にボールを投げるんです。当然、すぐ答えは出ないんですけども、生徒も親御さんも悩みながら、もやもやするんですけども。こっちが聞いてやらないと考えないですね。いざ3年生になって、何するかと聞いても、なかなか決められない。(ボールを早い段階から)できるだけ投げるように、はい。「何年か前は、“インターンシップをした、見学へ行った、業者任せのガイダンスをした、キャリア教育だね”で終わっていたのが実際なんですよ。(略)よくあるケースだと思いますけど。じゃなくて、次のステップとか、深めたり、(略)イベントも大事なんですけれども、それをどう一環として使っていくかということだと思うので、そこを見直そうとしている」。現在は集団指導で揺さぶりをかけているが、今後は個別指導の充実が課題である。また、他の高校などではキャリア教育が活発にやられている例があり、いかに学校を開いていくか、地域とつながっていくかも今後の課題であるという。

3. 就職指導

2016年度の求人倍率は約15倍で、2017年度もきわめて「売り手市場」である。3～4年前は飲食業やサービス業が増加傾向にあったが、最近その割合は減少し、かわりに建設業、製造業、介護福祉職の求人の割合が増加してきた。介護福祉の求人は県外などの遠方からも寄

せられてくる。建設業、工事業の業界では「土木小町」「電工女子」などといって、女性人材を求める動きも見受けられる。

生徒の進路意識はというと、入学当初、生徒の半分は就職希望で、残りの半分は、“未定・分からない”。3年生の1学期になり、ようやく進路のことを考え出すようになるという。ただし、生徒数の2割を占める女子生徒については、進路意識は高めで、努力したりコミュニケーションをとったりすることが得意な生徒が多いという。「“電気工事がしたい” “建築士になりたい” という明確な目標をもって入ってきているんです。今度の就職試験で、それが達成できる可能性があるんですけれども」。女子生徒で進学をする場合にも、専門を生かした学校に進学するケースが多い。

具体的な就職指導としては、3年生1学期に地元企業説明会や三者面談などを開催し、8月初旬に受験先の最終希望を提出する。この時期には、一人一社を原則として企業への応募前見学を行っている。8月お盆前には、進路指導委員会で生徒個々の推薦先が決定する。島根県のルールにより、10月まで一人一社の原則で受験させるため、生徒の希望が競合した企業について求人数まで希望者を絞りこんでいる。選考のかなりのウェイトを占めるのは学業成績だが、同程度だった場合に資格取得、部活動、特別活動の実績などを加味して、総合的に選考している。

図表1から明らかなように、2010年代に入ってから県内就職率が高まってきている。島根Q工業高校が所在する地域は、従来から「一度は県外に行ってこい」という保護者が少なくなく、また教員の勧めに応じて県外企業に就職する生徒も多かった。現在もそうした雰囲気は残存しているが、一方で「実家に残ってほしい」「遠くはちょっと…」という意向を示す保護者が増加し、二極化が進んでいるような印象を受けるという。「生徒が、遠くに行って働きたいと思っても、最後、親御さんがあまりいい顔をしないでというケースがだんだん増えてきた」。「生徒が、“自分はこういう理由で頑張るんだ”ということを主張するのをやめて、以前だったら、ケンカしてでも(県外に)出るということはあったんでしょうけど」。「“親が言うなら近所のあの会社にする”とかが目立つようになってきましたね」。「(保護者の)意向に沿ったような。それがだめというわけじゃないかもしれませんが…」。

こうした県内志向の高まりにより、県外求人へ生徒を送り出せない年が続いて、指定校求人を受けてくれていた県外の実績企業から求人が来なくなってしまう、という状況も生じている。逆に、県内企業からの指定校求人は増加し、熱心に学校訪問に来るようになった(2017年度の学校訪問企業数は、2016年度に比べて倍近く増加している)。しかしながら、総じていえば、極端な激減というほどではないものの生徒数の減少にあわせて実績企業からの求人は減ってきた。これまで付き合いがあり、信頼関係を築けている企業との関係性はなるべく維持したいので、そうした企業にはできるだけ生徒を送りたい。それが関係維持のために大事であるとも認識されている。進路指導担当者の感覚によれば、学校推薦を得て実績企業を受験した生徒の第一次内定率は、8~9割である。(これまで付き合いのない企業を受験する

生徒は、年によってバラツキがあるが、おおよそ1割くらいだろうと認識されている)。

企業からの求人は、ものづくりや専門性をいかに求める人とそれ以外で分類はするが、すべて公開する原則で生徒に提供している。好ましい求人かどうか、好ましい職種かどうかなどで分類、提示はしていない。就業地が県外と県内で分類して求人票をファイリングしたものを教室に置くとともに、求人一覧を作成して生徒に配布している。そのうえで、実績企業については、生徒との個別の進路相談のなかで選択肢の一つとして教員から生徒に積極的に提示するなど、意識しながら指導を行っている。

企業と学校が意見交換を行う場は、雇用推進協議会などを中心に多くある。2017年4～6月の間に、3～4回はそのような会に出席した。また、県の施策で近隣の商工会議所への挨拶周りも行っている。そういう活動の中で、企業からは“生徒と喋る機会を設けてほしい”という要望を聞いたり、情報交換を行う。やんわりと若者批判を受けたりすることもある。

進路指導担当者として、就職にあたり「覚悟ができない」生徒が増えた印象がある。以前だと教員からの助言(この企業に行ってみたらどうだ、こういう仕事をやってみたらどうだ)を受け入れる生徒が比較的多かったが、最近は決心がつかない生徒が少なくない。県外就職を希望する者が多かった以前に比して、「実家から通勤したい」、「地域に貢献したい」と地元志向が近年上昇していることが影響しているのかもしれない。また、最近の流れなのだろうが、働きやすさ(特に会社の雰囲気)や待遇面を気にする生徒や保護者が増えた。

4. 今後の課題と職業安定行政について

地元企業ガイダンスを最近やってくれて助かっている。しかし、学校の事情が勘案されないままスケジュールが組まれて、行事と重なるなどの問題が生じた。今後は学校と連携しながら計画・実施することで、学校の指導との相乗効果が期待できる。

また、求人票の見方を指導する立場の教員自身が、求人票をトータルに見ることができない場合がある。そのため、求人票の見方に関する教員向け研修も必要である。若者雇用促進法にともなう追加情報など、活用方法はこれからの課題なので理解を深めていく必要がある。生徒向けには、履歴書の書き方セミナーの開講も有効である。もちろん学校でも指導しているが、志望動機など平凡な内容になってしまいがちである。企業目線でどのような内容がよいのか、自己実現にむけて、どうアピールしていくことが大切なのか講座をしてもらえるとよい。

(18) 青森 A 商業高校

実施日：2017年10月31日

面談者：進路担当2年目 本校5年目

1. 学校の概要

明治35年開校、県下で最も古い伝統ある商業高校で、地元就職率も高い。1学年は240人程度でこの10年間安定している。男女比は男子：女子＝1：2程度。

平成21年までは、商業科、会計科、情報処理科の3学科が設置されていたが、平成22年度から会計科の募集を停止し、くくり募集を開始した。くくり募集により、入学時には学科が分かれておらず、1年間は共通の商業科目を学び、インターンシップ等を経て2年次から学科（商業5学級、情報処理1学級）・コースに分岐する。会計科募集停止の経緯は以下のとおりである。会計科は日商簿記2級等を取得し、将来的には税理士や会計士を目指す学科であるが、高校入学時にそうした興味や目標よりも学力を基準として入学してくるケースが多く、「目標とするところに到達しない」状況が生じていた。よって、2年次から商業科の会計コースとして1学級（40名）分岐する形式にしたところ、毎年7割の生徒は日商簿記2級に合格するようになった。商業科のうち残りの4学級は商業コースに分岐し、情報処理科も2年次から情報ビジネスコースと情報システムコースに分岐する。

上述のように、くくり募集によって会計科の状況は好転したが、中学生の高校選択は学力によるところが依然として大きく、商業を勉強したい、将来税理士になりたい等の動機で入学してくる生徒は少ない。よって、「出口もさまざま」である。この10年間の就職・進学状況の変遷は、以下の図表1のようになっている。

図表1 10年間の就職・進学状況の変遷

卒業年度	卒業生数			就職率			就職者に占める 県内の割合			事務職比率			進学率			進学者に占める 四大の割合		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	県内女	男	女	計	男	女	計
2007	108	151	259	33.9	51.0	45.2	46.3	71.4	62.7	7.3	42.9	50.9	58.3	32.5	43.2	57.8	26.5	44.2
2008	106	128	234	34.0	44.5	39.7	61.1	72.4	68.1	5.6	39.7	45.2	62.3	39.8	50.0	57.6	23.1	42.4
2009	99	127	226	38.4	44.9	42.0	66.7	71.2	69.4	5.1	32.2	35.7	49.5	46.5	47.8	55.1	23.7	38.0
2010	108	122	230	29.6	41.8	37.8	45.5	75.0	64.0	15.2	32.1	38.1	63.9	41.8	52.2	56.5	27.5	44.2
2011	82	147	229	45.1	40.8	42.4	57.9	83.6	73.7	15.8	37.7	29.3	50.0	49.0	49.3	61.0	22.2	36.3
2012	100	128	228	34.0	47.7	41.7	61.8	67.2	65.3	2.9	31.1	41.5	58.0	46.9	51.8	55.2	16.7	35.6
2013	89	142	231	34.8	41.5	39.0	74.2	75.4	75.0	16.1	32.8	39.1	64.0	54.2	58.0	61.4	22.1	38.8
2014	103	126	229	41.7	46.8	44.5	72.7	85.0	79.8	13.6	41.7	29.8	57.3	51.6	54.1	51.7	12.1	31.0
2015	76	152	228	47.4	40.8	43.0	66.7	74.6	71.7	27.8	47.6	57.4	48.7	55.3	53.1	81.3	31.3	45.2
2016	87	147	234	39.1	48.3	44.9	70.6	69.0	69.5	11.8	45.1	58.8	60.9	50.3	54.3	66.0	17.6	37.8

※「事務職比率」のうち、「県内女」は、県内就職した女子のうち、事務職に就いた者の割合を示している。

図表1をみると、2008年度卒以降は進学率が就職率を上回っている。年度によって差があるが、基本的に就職率は女子のほうが、進学率は男子のほうが高い傾向にある。女子の就職

者に関しては、県内就職率が7～8割で安定しており、男女全体でみても7割程度が県内と、県内就職率が高くなっている。また、就職者のうち事務職に就いた者の比率についても、女子は3～4割程度で安定しており、県内就職者に限定すれば、ここ2年ほどは6割近くが事務職に就いている。進学者のうち、四大に進学する者の割合は、男子が女子を大幅に上回っている。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は5名体制で、就職担当2名、進学担当が2名と、主任が1名という構成で、就職者は100名程度いるので非常に多忙である。

進路指導の主なスケジュールは以下のようになっている。まず、1年次で特徴的なのは、9月にインターンシップを行うことである。ここでは、全員が3日間企業に出向いてインターンシップを行う。学校とつながりのある市内の企業リストからインターン先を選択する形式で、アポは進路指導部がとる。10月に行われる進路ガイダンスでは、起業家などの外部講師を呼んで講話を行う。進学希望者と就職希望者に別れてガイダンスを受けるが、このころには大体どちらの希望かが決まっている。もちろん希望が変動するケースもあるが、1割程度と割合的には多くない。

2年次には、8月に青森県企画政策部が企画する「先輩から後輩へ夢相伝講座」が開催され、起業家その他さまざまな講師（1クラスあたり2名）から、仕事の楽しさやつらさについて講話を受け、将来をイメージさせる。9月には、高大連携の観点から、大学生とのコミュニケーションを通じて進学や進路について考えさせる「キャリアサポート推進事業」（青森県主催）もある。今年から、12月に県内企業12社を学校に招き、保護者も含めて興味のある企業から直接説明を受ける会を日曜に開催する。ハローワーク主催の説明会もあるが、生徒の希望する企業と必ずしもマッチしない状況も生じており、そうした問題意識から、県教育委員会の事業との関連もあり立ち上げた企画である。

3年次では、5月に進路ガイダンスを開催するが、現在、ここでも企業を招いて直接説明を受けられるようにすることを計画している。6月には進路指導部で説明会を行い、求人票の見方等を業種別に説明するほか、面接練習も開始する。求人票の見方は1週間かけて丁寧に説明し、青少年雇用情報も確認するよう指導している。7月にはジョブカフェやハローワーク主催の企業説明会があり、バス代もジョブカフェが負担する。ただし上述のとおり、A商業の生徒にとっては必ずしもニーズと合っているとはいえない。応募前見学はほぼ全員が行い、複数社見学するケースもあるが、見学の時点で希望がある程度固まっており、見学に行った1社にそのまま応募するケースが圧倒的に多い。

さらに、各学年で1回「面談週間」を設けており、自己や職業について考えさせる「面談ノート」を記入させたいうで、1回目担任、2回目副担任、3回目は生徒が教員を指名する形で、3名の教員と必ず面談するようになっている。進路志望調査も毎年行っており、1年次、2

年次で各3回、3年次には夏までに2回行われる。

3. 就職指導の現状

進路指導部の主な業務は、求人票の整理、応募前企業見学のアポ取り、面談の練習などである。部活や授業もあり、支援員の配当がないため長時間業務になっている。特に求人票の整理は非常に時間のかかる仕事である。WEB 求人については生徒が PC で閲覧するが、学校に送付・持参されてきた求人票については、進路指導部が大まかな企業名・地域・待遇面等を一社につき一行でまとめ、一覧表を作成して各クラスに紙ベースで配布する。加えて、求人票をスキャンして PDF ファイルにし、資料室の PC6~7 台で職種別に検索できるようにしておく。生徒はまず紙ベースの表を見て、興味を持った企業については PC で実際の求人票を閲覧するという二段階の流れである。送付される求人票は毎年 1000 件を超え、今年度はさらに増加傾向にあるため、作業負担が大きい。送付された求人票を上述の形にして生徒に提示できるようになるまで 2 週間程度要するため、「学年の先生からするともっと早くみせてほしい」という要望を受けているが、現実的には厳しい。ただ、「高卒 WEB 求人ではぼんと見てというよりも、顔が見える形の企業さんというところが、すごく大事だと思っていて、そういう点で、やっぱりそういう作業は欠かせない」と考えている。求人票は取捨選択せず全てリスト化している。

WEB 求人と比較して、求人票を持参・郵送してくる企業のほうが内定しやすい傾向はあるが、確実ではない。安定して採用してくれる企業は、大手企業を含めて県内・県外に一定数ある。特に県内企業では、A 商業の OB が要職についており、生徒の希望に合わせて求人を作ってもらえることもあるなど、「商業高校のブランドというものは、強く感じ」ている。今年度挨拶にきた企業は、県外 210 社、県内 90 社であるが、求人票の持参はやや少なくなってきている。挨拶にきた企業に対しては、県外なら社宅や寮の有無、県内なら通勤できる範囲、できない場合の施設の有無といった居住条件を第一に確認する。求める人材についても確認するが、運動部に所属している「元気な子」を、といった要望があり、OB が就職している場合等は具体的に部を指定してくるケースもある。なお、A 商業だけを指定して非公開で求人を出してくる企業もある。

希望が重複した場合、生徒にその旨は伝えるが、「その上での応募であれば」校内選考は行わず、そのまま応募させる。企業にも確認をとるが「どの企業さんも、いや、何名受けてくださっても結構です」というスタンスであるため、生徒も不採用覚悟で応募する。ただし、生徒の中で自己選抜が行われることもあるため、数としては多くない。

希望職種の男女差は、建設現場の仕事は男子のみであることを除けば基本的にないが、学科・コースの傾向として、会計コースの生徒は事務職を希望しやすい。事務職の求人はあまり多くないが、企業側も簿記や帳簿の知識がある生徒を求めており、また、上述のように「商業高校だから必ずしも全員に近い数字が事務職を希望しているかっていると、そうではない」

ため、事務職希望者は過不足なくうまくマッチングしている。

第一次内定率は、昨年はほぼ 100%だったが、今年は 75%程度。県外の女子が半数程度不採用になったことが大きいですが、職種問わず不採用になっているので、何らかの傾向があるというよりは本人の問題だろうと考えている。ただし、つながりのある企業にはほとんど内定しており、不採用になるのはやはりつながりがない企業である。今年は学校とつながりのない企業を WEB 求人で探して応募する生徒が多いが、そうしたケースはあまり内定がもらえない傾向にある。「先輩たちが行っているところ（筆者注：企業）というのは、先輩たちからの情報が入ってくる」ことに加え、「求人票もお持ちされているいろいろ説明していただければ、我々もいろいろ説明できる」が、WEB 求人では「やっぱり顔が見えない」ために、うまくいかないこともある。このような情報は、早期離職が多い企業ではなく、長く勤続できるような企業を生徒に勧めるという点でも有用である。なお、現在、最終的な内定率は 100%であるが、これはリーマンショック後を底として求人が増加してきたという景気的な理由によるところが明らかである。

上述のように、企業とのつながりが重要であるため、「どうしても長い目で見ると、いつも同じようなところに行っているようには見える」。よって、企業が集まる説明会に出席し、「おもしろそうな会社」があれば生徒に紹介したり、新たに求人票を持参した企業が魅力的であれば、その年は応募がなくても教員が実際に出向いたりするなど、新規開拓を行っている。昨年も今年も、新たに開拓した企業に就職した生徒が数名いる。

一人二社については、10 月までで就職が決まってしまうため、利用する生徒はいないが、もし未内定者が複数応募を希望した場合、学校としては複数応募してもかまわないという方針である。公務員志望者の民間との併願は不可で、公務員試験一本で受験し、結果が出てから、不合格であった場合はあらためて就職活動を行う。

4. 今後の課題と安定行政への要望

前節で述べたとおり、ハローワーク主催の企業説明会は生徒の希望とあまりマッチングしないため、2 年次、3 年次に、A 商業の生徒が希望するような企業を学校に招き、生徒や保護者が直接説明を聞くことができるイベント等を行っていきたい。また、就職支援員の配当がなくなり、求人票リスト作成等、進路指導部の物理的な負担が非常に重くなっているため、来年に向けてサポート体制を考えたい。ハローワークの支援で非常に効果的だと感じているのは、未内定者に対し、学校まで出向いてアドバイスをしたり、企業を紹介してくれたりすることである。要望としては、平日に進路行事を入れられると、かなりの数の生徒が授業をつぶして行かなければならないことになり、困るため、土日開催を検討して欲しい。ジョブサポーターの支援は現在のところ特に受けていない。

(19) 青森 B 工業高校

実施日:2017年10月30日

面談者:進路指導部の先生2名

(本校3年目、本校1年目)

1. 学校の概要

大正期創立の伝統ある工業高校で、定時制課程を併置。現在は7学科(機械科・電子機械科・電気科・電子科・情報技術科・建築科・都市環境科)となっている。各科定員35名であり、女子生徒も各学年20~30名ほど在籍している。部活動が盛んでスポーツだけでなく文化部も全国大会に出場している。学校独自の活動として、全校生徒による青森ねぶた祭へのねぶた運行を25年間行っている。ねぶた製作、山車の運行、囃子、跳人まで全て生徒が行う。

進路は進学が3割強で7割近くは就職する。県内就職者割合は就職者を100としたうちのうち3割前後を推移しており、県外就職者が7割を超えている。

図表1 進路の推移

県外	県内	公務員	就職者計	大学	短大	職業能力開発施設	専門学校	進学者計	その他	就職者割合	県内就職者割合	
2008	122	49	4	175	40	3	29	72	17	66.3	28.0	
2009	110	48	11	169	52	5	41	98	7	61.7	28.4	
2010	89	45	13	147	58	3	46	107	9	55.9	30.6	
2011	79	71	9	159	52	4	35	91	10	61.2	44.7	
2012	86	54	5	145	32	2	15	25	74	22	60.2	37.2
2013	89	55	10	154	44	0	9	26	79	6	64.4	35.7
2014	91	47	10	148	38	5	14	21	78	6	63.8	31.8
2015	106	53	3	162	43	6	11	16	76	1	67.8	32.7
2016	110	35	12	157	43	4	10	23	80	1	66.0	22.3
2017	107	52	9	168	50	0	6	12	68	3	70.3	31.0

※2008年~2011年までは職業能力開発施設と専門学校は同一カテゴリーとなっている。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部と科が連携して進路指導・キャリア教育に当たっている。進路指導部は専任8名体制(普通科教諭4名、工業科教諭4名)。工業7科は科長を筆頭に教諭、実習教諭等6~7名で構成されている。進路希望調査は毎年春に行っており1年次は未定が多いが、その後の進路が決定されていく。

進路指導部主催として主にロングホームルームの時間を活用しながら、1年次は進路講話・進路講演会・企業ガイダンス(ジョブカフェ)、2年次は進路講話・先輩の講話・企業説明会(経済団体とタイアップ)、3年次は模擬面接会、合同企業説明会(ハローワーク主催)、応募前企業見学を行っている。

科主導として、1年次は企業見学会(バスツアー)、2年次は企業見学会(バスツアー)と

インターンシップ（全員で3日間の職業体験）、3年次に研究成果発表会を行っている。また資格取得のための講習会を実施している。

学年主導として、2・3年で民間業者に依頼して進路ガイダンスの実施、作文、小論文講座を行っている。また基礎学力不足により就職における筆記試験が受かりにくくなっているという問題意識から、学力向上委員会が始業前の10分間を活用して、読書、漢字、英単語、数学の小テストを実施している。補習も実施しており一定の成果が上がってはいるものの、まだ学力面での課題は大きい。

3. 就職指導

2年次3学期から四者面談（生徒・保護者・担任・科長）を実施し、県内か県外か、職種や具体的な希望等について確認する。普通科とは異なり工業高校の就職においては進路指導部よりも科の先生が持っているつながりや情報が大きい。ここ数年の先輩の就職先や前年度の求人票を参照しながら生徒は決めているようだ。

3年生春に四者面談を行って確定するが、3年次4月の進路希望調査においては具体的な企業名を提出させ、複数名の希望がある場合には科長同士で調整を行なう。ただし科が違くと職種も異なるのであまり重ならない。生徒は求人解禁になる以前に、希望する受験先をほぼ固めているようだ。

7月1日から求人票を進路指導部において公開し、生徒は希望する企業の今年度の求人票をコピーし内容について確認する。7月末に推薦会議を開いて、一人一社の応募先を確認する。ミスマッチを防ぐため応募前見学に行くように指導しているが、最近は遠方でも交通費を負担してくれる企業も多い。

今年度は県外が8割を超えているが、積極的に県外に行くように指導しているわけではない。県外では自分のスキルを生かせること、また労働条件や福利厚生は県外の方がはるかに良い。県外企業は就職後のキャリアや研修計画等の将来の見通しについての情報提供ができる点も県内企業とは異なる。保護者も工業で男子生徒が多いせいか、県外に出ることに抵抗がないようだ。進路指導としては県内に行けとも県外に行けともいわない。「まず自分が一番行きたいところを考えなさいということで相談に乗るよという話をして…様々な情報は提供しなきゃいけないから、1年生から県内の企業もこうやってバスで回って歩いて様々な情報を得ているし、企業の方がこの学校に来たらその話を聞いたりして、科長を通じてフィードバックして情報を流しているんですよ。」

一人一社制について保護者が尋ねてきた経験はない。「大学生は企業研究というのができるでしょ、3年次から。比較検討するだけの情報力とか分析力とか、そういうのを持っているけれども、高校生ってやったことがないので、知らないです。となれば学校の先生方に相談して選んだ企業に行くのが一番安全かなという形での信頼関係」が存在している。また「大学のほうも推薦が1校ですからね。だからぜんぜんその辺は疑問何もないと思いますね。」と

いうことで進学指定校推薦と同様だと捉えられているようだ。生徒から民間と公務員との掛け持ちについて尋ねられることはあるが、どちらかにするように促す。「公務員受かったからそっち（民間企業）を断りますなんていうのは信頼関係が崩れてしまうんですよ。」

今年は第一回目で85%合格したが、去年はもっと高かった。11月末でほぼ全員内定すると予測している。

4. 求人について

2005年から2009年までは県内・県外を合わせて1000社を超えていたが、2010年はリーマンショックの影響で860社まで落ち込んだ。2013年から持ち直して、昨年は1900社まで増加した。増加したのは主に建築関係であり、工業以外の職種も目に付く。

今年度の企業訪問は4月から9月で約400社。企業訪問の際には、科長が対応する時も進路指導部が対応する時もあるが、就職面談資料という共通の面談シートを作成し情報を共有している。労働条件の他、求める人材像も聞き取っている。県外企業は採用内定後の挨拶、4月に担当の挨拶、6-7月に求人票を持参し、1年に3回足を運んでくる。対面する企業と、求人票を送ってくるだけの企業ではまったく印象が異なる。「科長は会って聞きたいです、話を話をしながら誰かをイメージして、あの子に合うんじゃないかなれば紹介しますよね。」教員も県外企業の訪問を科で行っており、1名あたり7-8社を訪問する。

5. 今後

現在の指導を継続していくが、進学者については高校で学んだことと全く異なる領域の大学や専門学校に進学する生徒が4割おり、進学後の学力面で不安がある。

安定行政に対しては、受験後1週間以内に企業は就職試験の採否を通知するとされているが、もし不採用だった場合生徒が二次募集のチャンスを逃してしまうため、2-3週間待っても来ない企業に対しては指導を強めて欲しい。

(20) 高知 A 商業高校

実施日：2017年11月1日

面談者：進路指導部長

3年学年主任

1. 学校の概要

創立百年を超える歴史と伝統を持つ市立商業高校。現在は各学年4学科・8クラス、学校全体の定員は840名である。学科構成としては、「総合マネジメント科」が4クラス（うち国公立大学や有名私立大学合格を目指す「特進コース」1クラス、資格の取得・希望の進路実現を目指す「ライセンスコース」3クラス）、「社会マネジメント科」（英語力をつけ、社会貢献活動を学び、行動できる人材の育成を目指す）が2クラス、「情報マネジメント科」（資格取得・パソコン技術習得に力を入れ、情報社会で活躍できる人材の育成を目指す）及び「スポーツマネジメント科」（スポーツリーダーとして活躍し、希望の進路実現を目指す）が各1クラスである。進学にも就職にも強く地域に貢献する商業高校として以下の4点に力を入れている。①進学、②レベルの高い検定取得、③部活動・生徒会活動・学校行事、④「市商マネジメント力」の育成（コミュニケーション力+課題発見・課題解決力+プレゼンテーション力+ICT活用力・英語運用力+察する力）

2. 進路（就職）指導・キャリア教育の体制とプログラム

進路指導部は14名（教員13名、事務担当1名）で運営している。最近の新しい取組みとして、各学年主任が進路指導部に入ることにした。市立高校で教員の異動が少なく、OB（同校卒業生）教員が多いことなどから、教員と生徒との関係が近く、コミュニケーションを図りやすい雰囲気がある。

キャリア教育は3年間を通して計画的に実施されている。行事を生徒主体で行うこと自体がキャリア教育となる。例えば、生徒会中心の運営による近隣商店街活性化の取組みとして、ラオスの商品を買付けて販売し、利益が出たら現地支援に使うといった事業を20年以上続けている。

「生徒が考えて、前でプレゼンさせるということも、その都度の行事で行うようにしていますので。行事自体がほんとうにキャリア教育というか、人の前へ立って、自分の意見をまとめて発表することは、就職する上でも、とにかくすぐ役立ちます。」

学年段階ごとに、1年生はタイムマネジメント、2年生はセルフマネジメント、3年生はキャリアマネジメントができるようにということを理念としている。

1、2年次の進路指導はロングホームルームが主体となる。1年次では「高知県の企業を知ろう」というテーマで夏休みの課題があり、経営者協会が作成している県内企業紹介資料な

どもクラスに1冊は配布している（同冊子は3年生の就職希望者全員に配布）。2年次後半になってははっきり進路を決めていく生徒が多いようだ。

3. 就職指導の現状

長年、就職者数は50名前後（2割程度）で推移してきたが、4年制大学進学者の増加に伴い、就職者と専門学校進学者が減ってきた（図表1）。2018年3月卒業予定者に関しては、11月時点で就職予定者が29名（うち26名が1社目で決定、2名が2社目で決定、1名はヒアリング時現在で結果待ち）、公務員希望者数名（市役所、自衛隊など。民間との併願はしない。）を加えても全体の15%に届かない人数となっている。

入学時から就職希望という生徒は減ってきてはいるが一定数いる。進路変更は進学から就職へというケースも逆のケースもある。進学から就職への進路変更は、家計の状況から県内大学以外は進学が難しく、志望校に合格できなかったような場合である。景気がよくなったといっても、地域の生活は変わっていない。

求人数は順調に増えている。2017年3月卒業対象の県内求人は129社、2018年3月卒業対象は11月時点で143社であり、厳しい時期には20社程度に落ち込んでいたのと比較すると大幅な回復である。ここ1～2年は銀行をはじめとする事務職求人も増え、希望者全員が事務職で就職できている。また、今年は企業による学校訪問も多い。県外就職率は年によって変動があるが、傾向的には2割前後で推移してきた（図表2）。県外就職はほとんどが大手企業であるが、事務職を中心に県内求人が増えていることもあり、2018年3月卒業者の県外就職者は例年よりかなり少なくなる見込みである。

「全国的な傾向だと思うんですけども、高卒の事務の求人というのがなかったんですね、ここ何年か。ちょうど去年あたりからぼつぼつ増えてきまして、例えば、地元の銀行さんが高卒の採用を積極的に出し始めてくれて、それに追随するように、ほかの経理事務なんかの求人も出てきて、病院事務や介護施設の経理事務とか、多いですね。」

3年生の就職指導の流れとしては、4月に就職希望調査を行うが、この時点で志望企業まで決めている生徒は2～3名程度。求人票が開示されてから夏休みに決める生徒がほとんどである。職種はだいたい決めている生徒が多く、ほとんどが県内求人希望、その他の優先事項としては給与、勤務時間、福利厚生などである。

校内選考は7～8月に選考会を開催して行う。選考基準は成績に基づくルールである。仕事内容などの関係で成績だけでは決めがたいケースもあるが、学校としての説明責任もあり、ルールに沿って行う。企業とのやり取りの中で複数名推薦可という感触があれば2人受けさせることもある。企業との接触で情報をつかむことが重要である。

「(校内選考は) しますが、ただ、それまでの企業さんとのやりとりの中で、一応1人の求人ですけど、もしええ子がおったら複数名受けてもらっても、というのを事前に言ってくるところもあるので。電話連絡とか、(企業が) 訪問されたときなんかでも、そういうのはつ

かんでおくので。」

ミスマッチを防ぐ意味でも、職場環境が自分に合うかどうか具体的に確認することが大切であるので、企業見学には極力行かせる。合同企業説明会にも行かせている。

10月1日からは2社応募が可能とする申し合わせであり、過去応募例はある（昨年も1件）。申し合わせがある以上、事業所としてはダメとは言わないが、事前了解を取ると先方の声が曇り、反応はあまりよくはないと感じている。なかなか充足せずに2次、3次募集をするような事業所は受け入れてくれるかもしれないが、大学生の就職活動と同じようには受け止められていないようだ。

「実際、（複数応募は）規則的にできるんだけど、あんまりこういうことはせんほうが、生徒にとっていいのかな、というような印象は受けました、去年。」

4. 企業との意見交換等について

県主催の企業との面談会に参加して情報収集している。就職者のいる企業に対しては、その際に状況を聞いている。また、企業による学校訪問も多いので、その際に求人票に書かれていないことについても確認して情報を補うようにしている（転勤の可能性や寮の有無など）。

5. 今後のキャリア教育、進路（就職）指導の課題など

商業高校であるが、学校として進学実績を前面に出しており、今後も大学進学者が増えていくと考えられる。県内大学は国公立のみなので、推薦入試で県外大学に進学する者が多いが、帰って就職したいと希望しても実際に帰れるのは希望者の半分ぐらいであり、進学者も含めた県内求人を受け皿は十分ではない。

6. 安定行政との関係、要望など

ここ数年は就職未定者がいないので、ハローワークに紹介を依頼する必要がなく、ジョブサポーターによる支援も受けていない。ハローワークからは、県全体の状況についてのデータ（事務職の就職状況など）を提供してほしい。また、公正選考に関して問題のある事案が生じた場合の企業への指導状況についてもフィードバックしてもらえるとよいと考えている。

図表 1 進路の状況

	4年制大学 (国公立)	短期大学	専門・各種	就職	就職未決定	その他 ・未定	合計	就職率
2007年	86(8)	21	108	51	4	1	271	18.8%
2008年	64(3)	26	99	52	4	9	254	20.5%
2009年	77(12)	26	120	43	4	4	274	15.7%
2010年	99(12)	26	93	45	1	10	274	16.4%
2011年	87(14)	31	88	55	2	12	275	20.0%
2012年	94(18)	32	88	44	2	11	271	16.2%
2013年	92(19)	40	90	51	0	1	274	18.8%
2014年	107(27)	26	88	51	0	2	274	18.6%
2015年	85(22)	25	104	64	0	2	280	22.9%
2016年	126(32)	29	71	50	0	1	277	18.1%

提供資料に基づき作成

図表 2 就職先の内訳

		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
産業別	農業、林業、漁業、鉱業等		1	2		1	3	2		1
	建設業		1	2	7	2	1	5	7	2
	製造業	9	7	11	10	9	8	8	13	4
	電気・ガス・水道業等	2		1	1	1	2	2		
	情報通信業	2	1		1	1	1		1	
	運輸業	3	1	2	13		1	3	3	4
	卸売業、小売業	23	13	7	1	5	14	15	10	12
	金融業、保険業			1	2	1	1	2	3	6
	不動産業、物品貸付業	1						1	2	1
	学術研究、専門・技術サービス業						1		3	2
	宿泊業、飲食サービス業	6	4	3	2	8	6	2	7	3
	生活関連サービス業、娯楽業					4	3		2	1
	教育、学習支援業		1						1	
	医療、福祉	3	2	3	2	2	2	2	2	1
	複合サービス業		2			3	1		1	1
	その他サービス業、分類不能、公務	3	5	12	2	1	1	1	1	2
			5	1	11	8	7	8	8	10
職業別	管理的職業、専門的・技術的職業	2	4	5	3	1	2	3	7	
	事務的職業	11	11	15	11	10	19	19	19	21
	販売の職業	19	7	4	6	4	10	8	4	12
	サービスの職業	9	5	4	5	13	9	4	10	5
	保安の職業	1	1	1	9	7	3	6	6	8
	農林漁業の職業			1		1	2	1		
	生産工程の職業 ¹⁾	9	10	14	19	3	2	6	12	2
	輸送・機械運転の職業 ²⁾	1			2	3			1	1
	建設・採掘の職業						1	1	1	1
	運搬・清掃・包装等の職業					2	3	3	4	
	その他 ³⁾		5	1						
	県内	35	29	32	42	36	41	42	42	40
	県外	17	14	13	13	8	10	9	22	10
県外就職率(%)	32.7	32.6	28.9	23.6	18.2	19.6	17.6	34.4	20.0	
計	52	43	45	55	44	51	51	64	50	

産業別、職業別分類は年度により変更があり、時系列で接続しない。

1)2011年度までは「生産工程・労務作業」の数、2)2011年度までは「運輸・通信従事者」の数、3)2009、2010年度は「その他」に公務員を含む

提供資料に基づき作成

(21) 高知 B 工業高校

実施日：2017年8月24日

面談者：校長（2016年度赴任）

進路指導部長（教職16年目）

1. 学校の概要と10年間の進路状況

(1) 学校の概要

昭和37年に創立された工業高校。現在は機械科、電子科、電子機械科、機械生産システム科（以上、全日制）、定時制の機械科が設置されている。

全県学区制のなかで、最近は定員割れの状況が続いてきた。昨年度、学科をひとつ廃止して4学科となった。現在の生徒の定員充足率は7割程度。入学者のなかには具体的な目標を持っている生徒も一部いるが、以前に比べて進路意識が不明確なまま入学してくる生徒が増加したように感じられている。中途退学者は一時期問題になっていたが、中退防止指定校になり、最近では年間一桁台にまで減少した。

全国の工業高校の中でも珍しい電気系と機械系に特化した学校である。近隣に所在する他の工業高校との差別化や学校の特色づくりとして、電気と機械の両方を学ぶこと（電気専門の教員が機械科の生徒に教えたり、その逆もある）を校外にアピールしている。

(2) 10年間の進路状況

生徒たちの6割は就職し、4割が進学する。就職に関して、県外就職が多数派ではあるが、県内就職が以前よりも増加傾向にあり、2000年代後半では3割前後であったのが2010年代では4割強で推移している（2015年のみ6割を超えている）。この背景として、地元企業が直接学校を訪問して求人を寄せてくるようになったなど、求人全体に占める県内求人の割合が高まってきたことがあると考えられる（図表1下段を参照）。

図表1 進路別生徒数と就職率、県内就職率、求人数の推移

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
卒業生数	149	134	154	176	165	164	165	162	146	120	
就職	県内	34	25	29	35	39	42	44	48	50	33
	県外	64	60	74	66	56	60	61	60	26	40
	合計	98	85	103	101	95	102	105	108	76	73
進学	47	42	44	66	64	59	56	51	65	44	
その他	4	7	7	9	6	3	4	3	5	3	
就職率(%)	65.8	63.4	66.9	57.4	57.6	62.2	63.6	66.7	52.1	60.8	
県内就職率(%)	34.7	29.4	28.2	34.7	41.1	41.2	41.9	44.4	65.8	45.2	
県内求人数	92	116	67	86	91	103	108	128	207	205	
県外求人数	777	1139	369	289	263	269	319	467	528	477	

注) 学校提供資料より筆者作成

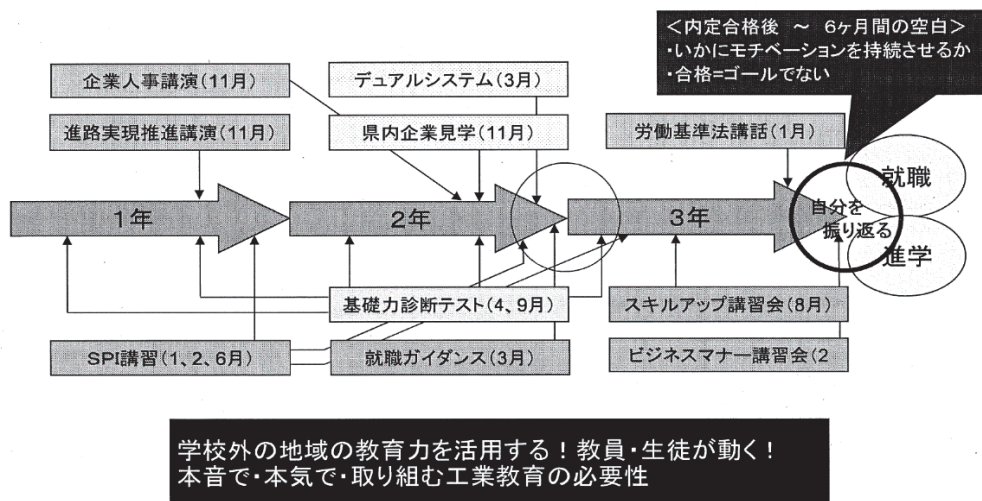
進学に関して、専門学校進学者が毎年 30-40 名程度、大学等進学者が 10-20 名程度であり、毎年若干名が地元公立工業系大学に進学している。また、一時期ほど問題になってはいないものの、就職も進学もせずに卒業を迎える進路未決定の生徒が毎年若干名発生している。「ただまあ、その子たちがどうして進路未決定なのかというたら、消極的な進路未決定ではほとんどないんですよ。自分でこういうことをしたいから、何年間かバイトして、そこからとかいうことを個人的に持っている子とかですね」。そうした生徒に対しては、進路指導部よりも担任教員が中心となって指導にあたっている。

2. 進路指導・キャリア教育の体制

進路指導部は現在 8 名で構成されている。理想としては、就職試験対策のことを考えると国語・数学・英語の教科担当に入ってもらいたいが、現在は国語 1 名、数学 2 名の先生に入ってもらっている。数年前から 3 年生担任は進路指導部に入っていない。学校全体では、教員の進路指導の力量を含めた「学級経営力」の力量を高めることを意識してやっている。最近では「進路ロングホームルーム」といった時間を設定して進路指導部長が講話をしたり、担任教員に指導させたりするなかで、各教員が OJT 的に進路指導の力量を高めている。

進路指導・キャリア教育プログラムとして、1 年生から進路ロングホームルームの時間を設定しつつ企業見学も導入し、2 年生の 3 月には職場体験（デュアルシステム）を実施している。現在の進路指導部長になってから、2 年生の冬休み明けに進路希望調査を提出して貰い、3 学期中には就職希望者と進学希望者を分けて進路講話を行っている。

図表 2 進路指導への取り組み



3. 就職指導

学校に寄せられる求人全体の半分程度は製造業で占められている。地元企業からの求人がここ 2~3 年で増加してきた。サービス業の求人はしばらく増加傾向にあったが、最近ではむしろ

る建設業の求人増加が目立つようになっている。

指定校求人や実績企業からの求人は大きく減っていない。とくに県外企業（中部地方の自動車関連が多い）からは毎年求人がある。「なぜそういったことで出していただけるかということも、特に県外の企業さんがおっしゃられるのが“高知 B 工業高校の生徒は辞めない”と。定着率がいいというところも、やっぱりあるみたいです」。「踏んづけられても立ち上がる。踏んづけたらいけませんけどね。イメージとして。たくましい。ただ筋骨隆々の外見だけのたくましさやなしに、黙々と仕事に取り込める子。ここが頑張りどころやという、歯を食いしばれとは大げさかもしれないけど、そういうような根気強い生徒の育成をしているのも要因かなとも思います」。

このように毎年求人を寄せてくれる実績企業は大事にしたいと考えており、関係維持のため教員による企業訪問を行い、求められる生徒像を把握している。最近では女子生徒の採用に積極的な製造業企業もある。女子社員がいると職場がキレイになるなど。

すべての求人票は、進路資料室で閲覧可能になっている。「1つの企業を1ファイルにして、求人票とかパンフレットとか挟んで、生徒が閲覧できるようにはしています」。ただし、生徒が希望する業種が同じである場合、教員は実績企業を優先的に紹介するようにしている。「正直というか、本音を言うと、やっぱり継続的に求人をいただいている企業さんに、優先的に応募者を出したいという思いはあるので、一応クラスの担任さんには、“同じ業種やったら、こっちのほうを勧めるようお願いしますね”ということには言うてます。ただそれが全て強制でしているわけではないので」。あるいは、B工業の卒業生を採用したことのある企業にはシールを貼り、生徒自身で判別できるようにしている。「継続的に本校の卒業生が育っている会社というのは、そういう人材育成がうまくやっただけなので、生徒も、先輩がいる会社というのは目につくというか、気になるわけですね。そういうようなシールを張っていますので、ファイルに」。これらの工夫を通じて実績企業との関係維持に努めている。

就職指導は、高知県のルールに従って一人一社制でスタートする。受験先一社を決定するための校内選考は、毎年8月2日に実施している。ハローワークから“やってくれ”とも言われる（いたずらに競争率を上げないためだと学校側は理解している）。それに先立ち、確認会という各クラスの情報共有の場が設けられ、選考会議前のおおまかな希望調整が行われる。選考基準は成績をメインに、部活動なども勘案する。企業の選考基準との齟齬があることは認識している（企業の求める人材像に関する教員側の認識は、後述）。そのうえで、「一応適性のところは事前には話はしますよ。進路ロングホームルームの中で、“いや、力仕事で力が強い子って言うてるところにヒョロヒョロの子が行ってもいかなだろ”っていう話はやはり前置きして、1年生の段階から話はしますけれども、それで全てが解決するわけではないですが、ただ“そういう意識は持ちよってね”ということ」。全てが成績順位によるわけではないが、学校だとどうしても成績をメインの基準にせざるをえない。それでも学校推薦で受験した生徒が1社目で採用される確率（第一次内定率）は、2016年度は95%ときわめて高

かった。2015年度は90%、2014年度は85%と、最近上昇してきた。

高知県のルール上、10月以降、企業の詳細を得られれば複数応募も可能になる。しかし、進路指導担当者は、企業に問い合わせをしても絶対に複数応募を了解してくれないという。

「結局、高卒生が守られている1つの理由としては、やっぱり受験をして内定を出すと、必ず来てくれるっていうことが企業さんとしてのメリットではあるとは思いますが。「学校としても、約束では、そこはもう“専願で受けますよ”ということは前提に受験させています」。

教員らの認識によれば、企業は生徒の選考において、成績よりも先に、元気がある生徒、人と話すことができる（異世代とコミュニケーションをとることができる）生徒、タフさのある生徒を求めている。教員にとっても、最近の生徒はコミュニケーションをとるのが難しくなった。以前の生徒は、その場その場に飛び込めばなんとかなっていたが、最近の生徒は経験値が少なくトレーニングが必要になっている。東京で参加したある経営者の講演では、企業は生徒の専門性に期待しておらず、それ以外の社会人としてのマナーや態度を求めていると聞いた。そうした部分は、専門教科を教えるなかで学校でも育成できる、育成していく必要があると考えている。

県外からの求人について、生徒も保護者もほとんど抵抗を示さない。ただ、保護者の介入や影響力は強くなってきており、たとえば優良企業であっても保護者が知らないで「知らないからやめておけ」と助言してしまうこともある。保護者の意向に沿って就職を決める生徒もおり、入社後に「俺が入社を決めたんじゃない」と言って辞めたケースもあるようだ（会社からの苦言）。総じて、就職に際して生徒には「覚悟」ができない傾向が感じられる（ただし、前述した“辞めない”県外就職者たちは、就職にあたり「覚悟」をもっているという）。

4. 今後の課題と職業安定行政について

ハローワークには求人票の見方に関する講座を実施してもらっている。最近では、学校生活を頑張らなくても就職できる、といった意識が高まっているのか、卒業見込みを得られない生徒が増えている。卒業見込みがなく学校推薦を得られない生徒のフォローとして、ハローワークと情報共有するなど連携している。また、喫緊の課題となっているわけではないが、発達障害をもった生徒の対応を想定し、多様な特性をもつ子どもの進路先を一緒に考えられるような連携の在り方・内容を検討していく必要がある。

若者雇用促進法により求人票に新しく記載された企業の情報について生徒はあまりそこまで見ないのではないかと。また、企業には数字だけでは分からない部分があり、そうした部分について応募前見学等を通じて直接理解した上で応募すべきだ、と考えている。

(22) 秋田 A 商業高校

実施日：2017年11月24日

面接者：進路指導主事（主事としては2年目、進路指導経験は10年近く）

1. 学校の概要と進路の状況

大正期からの歴史を持つ伝統商業高校であり、部活動が盛んで、プロ選手も輩出している。1学年6クラス240名定員で、男女比は女子が6割～5割とやや多い。簿記や情報処理の資格取得を重視しており、2年からのコース分け（会計、情報、流通経済の3コース）の際には、会計と情報コース選択は一定の資格取得を条件としている。卒業後の進路は、就職が約4割、進学が約6割で推移してきたが最近では就職者が減っている。就職先は県内が多い。県外は近年は2割程度だが、10年ほど前はまだ多く、県内比率は長期的に高まっている。

図表1 卒業生の進路の変化

	卒業者計(人)	就職				進学	その他	就職/卒業(%)	県外/就職計(%)
		県内民間企業	県内公務員	県外民間企業	県外公務員				
2012年3月卒*	229	83		10		132	-	40.6	10.8
2013年3月卒*	236	76		20		136	-	40.7	20.8
2014年3月卒*	236	76		19		133	-	40.3	20.0
2015年3月卒	238	72	3	14	3	141	5	38.7	18.5
2016年3月卒	239	68	7	15	3	145	1	38.9	19.4
2017年3月卒	238	59	4	12	4	157	2	33.2	20.3
2018年3月卒予定(2017年11月24日現在)	239	60	4	8	9	100	-	33.9	21.0

*HP掲載情報のため、卒業者数は就職と進学の和（「その他」を含まない）であり、就職は民間企業と公務の区別をしていない。

2. 就職指導・応募先決定までのプロセス

2年次の半ばから就職希望者向けに履歴書の書き方などの指導を始め、前年度の求人票を見せて志望先を検討させる。毎年求人がある企業もあれば、事務職求人などは充足されれば翌年の募集がないことなどを細かく教え、3月までには就職希望（県内・県外/職種）を固めるように指導する。卒業生の進路状況などは保護者を含めて随時伝えている。

求人票の開示後は、校内で受付けた求人と公開求人から、県内求人については250社程度、県外求人については150社程度に絞ってファイルとリストを作成し各教室に配布する。進路指導室ではこのほか、最新のものを掲示しており、保護者が閲覧に来ることもある。なお、学校指定の求人は同校のみ指定は4、5社、他校も含めての指定でも十数社と限られている。求人票はPDF化しているので、生徒は選んだ求人票を持ち帰り、保護者と相談の上、第3希望まで志望先を決める。応募前企業見学は行くことを勧めている。行くのは原則1社、ただ

し校内選考などで応募先変更に至る場合には複数見学に行くことがある。

3. 「一人一社制について」

一人一社で応募させており、同時に複数社応募はさせていない。内定辞退はできないと生徒には伝えている。かつて勤務地が遠方となったために内定辞退をしたケースがあり、結果としてその企業からの求人が来なくなった。こうした経緯もあって、企業との信頼関係を重視し、内定辞退はできないことを進路の手引き等で明示している。公務員との併願も不可としている。当初から複数応募可という県の方針については、「現場では困っている」。

応募希望者が求人票の採用予定数を超えた場合は、校内選考をおこなう。事務職はほぼ希望が重なる。今年も企業の採用数が合計で約 20 人のところに約 30 人の希望があった。成績や出席日数を主な選考基準とすることは、保護者にも事前に伝えており、きちんと伝えるようにしてから特に問題は起きていない。事務職求人は、募集が少ないところに希望者が多いので、校内選考になることが多い。なお、競合する応募希望者がいなければ、求人者の求める条件に合致しないと思われる生徒でも、そのまま応募させている。

ヒアリング対応者は、個人的には一人一社の原則をはっきり生徒や保護者に伝えてからのほうが、第一次就職内定率は高まっており（70%台→90%台に）、秋田県も他県と同様、当初は一人一社としたほうが良いと考えている。

4. キャリア教育・生徒の企業との接点

1 年次からの体系的なキャリア教育に力を入れており、生徒が職業・企業について学ぶ機会は多い。昨年は、1.2 年生に対して、職業人である OB に各教室を回って講話してもらう行事を行った。また、経営者団体との連携で、校内での県内企業紹介のイベントも行っている。この他、進路希望の実現のために、資格取得に向けての指導に加え、基礎学力向上、一般教養教育、公務員試験対策にも力を入れている。

(23) 秋田 B 工業高校

実施日：2017年11月24日

面接者：進路指導主事（本校1年目）

1. 学校の概要と進路の状況

明治期に創立された伝統ある工業高校。現在は機械科、電気エネルギー科、土木科、建築科、工業化学科の計210名の定員となっており、うち女子の入学者は30名を占める。スポーツ系の部活が盛んである。卒業者の6-7割は就職。昨年は県外就職が多い。県外の方が条件面でよいことがあるが、最近の保護者は県内にこだわらない。「昔はある程度家を見なきゃいけないんだから残りますみたいな生徒が多かったんですけど、最近はそういう理由を言う生徒はほとんどいないですね。自分の気持ち的に県外に行くのはちょっと怖いみたいな、そういう面に残る生徒はいますが。」今年度県外から来た求人のうち生徒に開示する求人票は専門と関連した374件。県内についてはハローワークのインターネットサービスからダウンロードする。

図表1 進路の推移

	県内企業 等	県外企業 等	県内公務 員	県外公務 員	進学者	その他	就職率 (%)	県外就職 割合(民間：%)
平成25年度	76	69	13	4	65	6	69.5	47.6
平成26年度	86	63	7	8	74	0	70.4	42.3
平成27年度	65	61	13	6	54	0	62.2	48.4
平成28年度	54	77	13	4	59	1	63.5	58.8

2. 就職指導・応募先決定までのプロセス

2年生のうちから前年度の求人票を開示している。2年生の3学期に三者面談を行い、この時点で先輩が就職している企業に希望を絞っている生徒もいる。「就職するんだという意識は2年生くらいから出てきていると思うので。三者面談のときに、早い生徒は、1年生のとき（具体的な企業名を）言っている生徒もいますけど。ここに来た生徒の目的、就職というのが大多数がそうなので。学校がつながっている会社に関しては、それなりに決まり始めていますね。」6月になると企業訪問があり採用人数が把握できるので、生徒の希望と照らし合わせる。決まらない生徒については職種や希望地域を明確にするように指導して求人票の中から探してもらうが、絞りきれない場合は科や進路指導部で3-4社を紹介する。

人数が指定されている場合にはできるだけ近づけるようにするが、企業側から了解が取れれば人数を超えている場合でも受験させる。希望が重なった場合には平均評定に基づき校内

選考をするが、ここ数年は1件のみである。1クラス35名なので、求人が沢山あり生徒もお互いに希望を分かっているのも重なることは少ない。

最近では「先輩とのつながりから、いい情報、悪い情報がどんどんつながっていくので、我々の情報よりも多分もっと身近な先輩たちの察が汚いとか飯がまずいとか、そういう情報が多分リアルに回っている。」また受験する企業の決定には保護者の影響力も大きい。

過去には企業が直接科を訪問する場合もあったが、リーマンショックで求人が激減した際、生徒の就職率を高めるために科の垣根を取り払って情報を共有するようになった。現在、企業の訪問は進路指導部を通じて受けており、科の主任が進路指導部に所属している。

3. 「一人一社制について」

原則として「一人一社」で運用しているが、複数応募をした生徒が26年度に2名、27年度に1名いた。いずれも併願先はサービス業で「複数応募可」とされていた求人であり、倍率が高く不安なので念のためにもう1社受けたいとのことであった。公務員は原則併願しないようお願いしている。本校の工業系の求人のほとんどは「複数応募可」ではないので、生徒の大半は「一人一社」で受験し、昨年は9割強、今年は95%弱が1回目で採用された。最近では求人が来ても生徒が足りなくて送れないが、継続的に生徒を送らないと求人がなくなってしまうので懸念している。

インタビューのために「一人一社」について3年生の意見を尋ねたところ、3分の2は一人一社でよかったという意見であり、成績が悪い生徒が複数応募したかったという意見を述べていた。保護者から尋ねられたことは特にない。「複数応募すると、かえって判断できない生徒が多いから、混乱するような気がしますね。企業3社用に志望動機を書くとか、面接を変えるとか、そういうのはちょっと難しいんじゃないかなという感じがする。」生徒がみな複数応募をするようになり、一人の生徒に内定が集中して他の生徒が内定を得られない状況が生じると、学級経営が難しくなると推測する。

4. キャリア教育・生徒の企業との接点

生徒が企業について知る機会として、科毎に行う工場見学、1-2年生向けに行う先輩の講話、県の就職支援員が収集した企業資料に基づき生徒に説明するふるさと企業紹介がある。また、2年生でインターンシップ3日間を全員行う。来校された人事担当者が語る生徒像(性格・学力面等)については面接票を作成して教員の間で共有している。

3. 企業編

(1) 東京 A 社

実施日：2017年8月25日

面談者：総務部副部長
課長代理

1. 企業の概要と沿革

鉄道グループにおいて車両メンテナンス及び車両基地設備のエンジニアリングを担当する企業。母体となった会社の発足は1968年であるが、旧国鉄からJR各社への移行、グループ内における会社再編等により、事業内容の組み換えや社名の変更を経て、2015年に現在の社名と体制となった。

2007年の前回調査からの変化として、前回ヒアリングを行ったA社が2012年に新潟県のB社の車両部門を統合、さらに2015年に宮城県のC社と統合し、それまでエリアごとであったグループ企業の車両メンテナンス業務が集約されて現在のA社となった。旧3社の社内制度の違いや人事配置など会社統合に伴う課題もあり、課題解決に向けて取組みを進めているところ。今年度下半期ぐらいから、現業部門でも地域間で人を動かすことを検討している。2017年7月1日現在の従業員数は1,847人。

2. 従業員の募集・採用

会社が現体制となった2015年度以降で見ると、新規学卒採用は2015年度34名（うち高卒21名）、2016年度31名（うち高卒18名）、中途採用は2015年度61名、2016年度30名となっている（図表1）。

高卒採用はエリア別に新潟、仙台、東京で行っている。新潟（信越エリア）と仙台（東北エリア）では高卒採用をコンスタントに続けてきたが、旧A社においては大卒採用にシフトし、首都圏ではほとんど高卒採用を行わなかった時期がある。2017年度は久しぶりに首都圏でも募集を再開し、7名の求人を出している。新潟と仙台では高校との関係も築けているが、首都圏では最近の採用実績がないので、高校からの認知度を高める努力をしている段階。今年久しぶりに、首都圏の工業高校、鉄道系学科のある高校を回ってみた。東北、信越の高校も訪問したが、地元志向の高い地域と必ずしもそうでない地域とがあるように感じられる。

「今までは、過去に入ったところの学校をずっと回っていたんですけど、今年ではできる限り工業高校の名のつくところを回してみようと。今年は東北も新潟も。（中略）そもそもエリアが向いていないとかですね、地元志望が多いんで仙台までは行きませんよですか、そういう高校もあつたりですか、何でもっと早く言ってくれないんですかという高校もあつた

りとか、温度差はばらばらだったようです。(中略) 感触は、山形と岩手は結構地元を離れる子が多いということなんですけど。長野などはもう、東京はちょっと厳しいですねという。」

首都圏でも高卒採用に再び力を入れるようになったのは、現業部門では高卒者の力が発揮できる面があるからである。旧 A 社では、かつて高卒者が担ってきた現業業務を大卒者にシフトしてきたが、大卒者は学生時代に現場実習などをしていないので、スタート時のスキルに関しては高卒者のほうにアドバンテージがある。ほとんどが工業高校から来ているが、少数ながら普通高校、商業高校出身者もあり、その中から技能五輪を目指している者もいる。

大卒者の採用はすべて技術系で、ポテンシャル採用（総合職）とプロフェッショナル採用（現場技術職）に分かれている。就職サイトで募集しているが、人数比は 3:7 で現場技術職希望者のほうが多い。出身大学は全国にわたり、社名に親会社の名前が入ったこともあって、プロフェッショナル採用にも上位校の学生が増え、能力やモチベーションに関してポテンシャル採用との差がなくなってきた。

「今、総合職と技術職の垣根がちょっと薄くなってしまっていて、技術職のほうも上位校といわれるところからも来ていただいているので、能力的にもモチベーション的にも差がなくなってきた。 (中略) それも、ちょっと今、課題ですので、方針転換し始めて、高卒の採用も今年から力を入れ始めまして。やはり大卒はある程度、プロフェッショナルじゃなくて、ポテンシャルとしての役割を期待するほうにシフトさせて、まさに現業で技術第一線で頑張ってもらいたいのは、やっぱり高校生なのかなというふうな。」

新規高卒採用の試験問題形式は 10 年前とほとんど変わっていない。大卒のプロフェッショナル採用試験は高卒とは別試験で、学科（受験者平均で 50 点ぐらい、合格者平均で 80 点ぐらい）と作文、面接重視である。大学生のインターンシップは始めて 3 年目であるが、参加者の中から入社に至った者も出ている。工場働くことへのためらいがなくなり、イメージギャップが解消されることがインターンシップのメリットだと思われる（特に女性の場合）。

中途採用もコンスタントに行っている。従業員の年齢構成は、60 歳前後の年齢層が多く（図表 2）、この層が抜けていく補充として、今後も一定数（今年度は 25~30 人ぐらい）の中途採用を続けていく予定。中途採用はそれぞれのエリアで行っており、地域間移動もあり得るが、基本はエリア定着となる。

3. 人材の育成とキャリア形成

新入社員研修は最初の 2 週間は中央で全採用区分一緒に行い、次の 2 週間は各エリアに分かれて行う。最近 3 年間の新卒採用の離職者数はゼロで、定着は極めてよい。メンターは制度化していないが、鉄道の職場は各班で下の面倒をみる家族的な雰囲気がある。現場の技術継承は上の世代が一つ下の世代に伝えるというように近い世代の順送りで行うことが多い。

「入社前の説明会ですとか、見学も必ずしていただいたりしますし、入ってからのギャップというのをなくすような努力はしておりまして、そういった意味から早期離職の削減

にはつながっているのかなと思いますけども。面倒見がいい先輩たちも結構いるものですか、丁寧に教えているというのもあるって、先輩後輩の中でそういったものも、不安というのは取り除けているのかなという感じはしますね。」

総合職は育成プログラムを作成しており、階層別研修や年次ごとの課題付与といった体系に沿って計画的に育てている。これに対して技術職（プロフェッショナル職）は現場任せとなりがちで、現場で対応しきれない場合もあるのが課題となっている。プロフェッショナル職はエリア配属であるが、前述したように両者の力の差が小さいこともあり、それでよいのか悩ましいところである。転換制度はあるが実績はない。ロールモデルも少ないので、試行錯誤している。

資格取得の支援制度、(一定の条件はあるが) 通信教育経費の全額補助などにより、個人の能力開発を援助している。

4. 今後の見通しと課題

高卒採用は今後も続ける。高齢層の退職補充の必要性もあり、新卒採用、中途採用ともに増やしていく予定。年齢構成で手薄な層（30～40代）があるため、通年で中途採用の活動をしている。

現場の大卒（プロフェッショナル採用区分）の育成や人事配置のあり方、また合併から間がないため、各社の制度間の調整や地域間移動等についても今後の課題になっている。

女性の採用・育成に関しては、人数を大きく増やすのは難しいが、ロールモデルを作り、作業の軽量化や職域拡大などにも取り組みたいと考えている。

5. 学校等への要望

入社後にOJTで育てているので、高校の先生方に「こういったことを教えてほしい」といったリクエストはあまりしていない。よい生徒を送ってもらっていると思っている。高校に対しては、人物重視であること、ものづくりに興味・関心があること、何かに打ち込んだことがある人がよいといったことを伝えている。

「人物重視なので、いろんなものに興味を持ってなぜだろうという疑問を持ちつつ、自分でそれを解決してみようかなというバイタリティーもあるとか、そういった方がいいですねとか、あと何か1つ、スポーツでも何でもいいんですけども、何か1つのものに打ち込んで、私はこれをやったと言えるものがあたらうれしいですねみたいな話はしているんですけども。技術的なものですか、学問的なところは、特にないですね。」

図表1 東京A社 学歴別採用人数の推移 (人)

採用年度	高卒	高専、専門 学校、短大	大学	大学院	新規学卒 計	中途採用
2007	6	1	3		10	1
2008	4	1	4	1	10	
2009	6		3		9	2
2010	5		7	3	15	2
2011	7	2	9	3	21	2
2012	1		4	3	8	11
2013	10	3	5	1	19	27
2014	17	1	9	1	28	46
2015	21	1	7	5	34	61
2016	18		6	7	31	30
計	95	9	57	24	185	182

※2012年度までは旧A社採用分、2013年度から新潟、2015年度から東北の採用分が加わっている。

図表2 東京A社 年齢別社員構成 (人)

	男	女	計
18～19歳	28		28
20～24歳	87	7	94
25～29歳	134	9	143
30～34歳	160	7	167
35～39歳	223	9	232
40～44歳	223	9	232
45～49歳	153	13	166
50～54歳	120	13	133
55～59歳	241	7	248
60～65歳	340	6	346
65歳～	77	4	81
計	1786	84	1870

図表1、2とも提供資料に基づいて作成。

(2) 東京 B 社

実施日：2017年8月21日

面談者：人事部長

1. 企業概要

設立：1985年（昭和60年）、資本金：3000万円、従業員数：118名、パート300名程度、業務内容：パンとケーキの製造販売

2. この10年の経営戦略と今後数年の見通し

スクラップ・アンド・ビルドはあるが、店舗数は30店で10年前と変化しておらず、会社規模はほぼ変わらない。この間、全店舗でISO9001をとるなど、品質管理を徹底してきた。また、10年前に取り組み始めたPU制度(プロフィットユニット制度：製パン工程を8つのユニットに分け、それぞれの単位に利益を含めた管理責任者を置く制度)も定着している。今後の事業については、パン焼き窯を置く工房で商品のよさを直接顧客に伝えるDJ型の販売法の展開や、新しいパンの常時の開発・販売などで顧客への訴求力を高め、一方、変更の頻度が高い駅ビル内などではサンドイッチやジュースを主力とした窯を置かない小規模店舗の展開を重視していく。

現在の課題としては、人件費が高騰する中での人手不足と、30歳代、40歳代の従業員が少ないという人員構成の偏りが挙げられる。いずれも定着の促進を図ることが主要な対策になると認識しており、そのために、長時間労働の是正対策(例えば、仕込んだパン生地を冷凍状態で寝かせることで、発酵時間をコントロールし、パンの製造工程の性格に伴う長時間労働を是正:このプロセスはパンの味自体にもプラスになる)、育児休業取得促進(100%取得)などを進めてきた。若者応援企業の認定も受けているが、離職は少なくない。一つの理由は、店舗責任者となった場合に、責任上、長時間労働になりがちなこと。テナントである場合、夜まで店舗を開けておくことを求められ、またパートの多い職場であることから、パート労働者の不安定な出勤をカバーすることが必要になったりする。そのあたりに問題を感じている。

正社員の不足をパートで補うことは考えていない。むしろ店舗への正社員配属を増やすことを考えている。都心ではパートが集まらないし、時給もどんどん高くなっている。同社では、高卒からしっかり正社員を育てたほうが、コストパフォーマンスも良いと考えている。

3. 従業員の職務の配置、キャリア、昇進

採用は一貫して新規高卒を中心としてきた。大卒、短大、専門学校（製パン・製菓）も採用してきたが、数は少ない。中途採用も少ない。採用後の配属は、高卒の男性は工場が多い。大卒は店舗が多く、また、工房（店舗の中心に窯を設置して、顧客にDJスタイルで製法など

の解説をしながら焼成工程を見せるパン製造)への配属は、パン造りへの意欲が高い者を配置する方針だが、専門学校卒はそれに適合することが多い。

最近の採用者の配属は下記の通り。

図表 1 近年の職種別の新卒採用者数(性・学歴別)

入社年	高卒				専門卒		短大卒		大卒	
	男性		女性		女性		女性		女性	
	製造	販売	製造	販売	製造	販売	製造	販売	製造	販売
2015年	3	1	8	9	0	0	1	1	1	2
2016年	5	0	7	13	0	0	1	0	1	1
2017年	5	0	7	12	0	1	1	1	1	1

一人前といえるのは、工場ではおおむね全体の工程ができるようになる状態で、最初の配属ユニットで1年経験し、その後の配置転換で経験を重ねてからであり、そうするとJBMA(日本ベーカーマスター協会)のB検定受験を奨励する。そのレベルが一人前である。そこまで3年を設定しているが、休みにも勉強に来るような熱意のある人だと2年でそのレベルに達することがある。

店舗では店長となるが、大卒の早い人で1年、高卒でも早ければ2年で達する人がいる。

賃金水準は、高卒と大卒では、世間相場に合わせて差があるが、店長などの一定の水準になれば差はなくなる。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

定着が課題だと考えており、新人研修には力を入れている。10日の初任研修に加えて、フォローアップ研修を5月、7月に行い、さらに、今後も予定している。学歴にかかわらず、同一の研修である。JBMA検定の検定料を会社負担としているほか、外部のコンテスト、セミナーなどへの参加も奨励している。内部では、新しいパンのアイデア募集を年4回実施しており、新人も参加できる。「商品をつくってみていいよということで、自分のやりがい、楽しいんだということを認識してもらい狙いがあります。」新製品の開発に貢献すれば、新年会で表彰している。

今後は、キャリア形成促進助成金を活用し、外部の専門家によるキャリアコンサルティングの導入を考えている。離職対策の意味もある。辞めるという場合、人事に話が上がってくる前に気持ちを決めてしまっているため、外の方が話を聞く仕組みがあるとよいかもしれない。

5. 従業員の離職状況とその変遷について

図表2のとおり、離職は多い。「地方から出てくる子は、ほかにやりたいことをいっぱい持

っているんですね。1年、2年たって、ある程度貯金もできてきて、そうするとやっぱり自分のやりたいことの情熱が、まだ消えていないんですよ。歌手になりたいということで、2人ぐらいは音楽学校に通うとって辞めました。」「優秀な子だったので、店長に、君はできるよねということでやったら、それがストレスになってしまった。」ストレスに弱いとも感じている。そのほか、保護者からの介入といったこともあり、採用段階で、もう少し個人の状況がわかる仕組みになっていけばよいと思う。

図表2 新規学卒採用者のうち現在も在職している者（人）

入社年	高卒		専門卒		短大卒		大卒		学歴計	
	うち現在 在職		うち現在 在職		うち現在 在職		うち現在 在職		うち現在 在職	
2008年	25	1			4	0	3	0	32	1
2009年	26	1			3	0	4	1	33	2
2010年	17	1					8	2	25	3
2011年	14	1	2	1	1	0	4	0	21	2
2012年	11	1			1	1	2	0	14	2
2013年	14	3	1	1	1		5	3	21	7
2014年	13	7			4	2			17	9
2015年	21	11			2	1	3	1	26	13
2016年	25	15			1	1	2	1	28	17
2017年	24	23	1	1	2	2	2	2	29	28

6. 新規高卒者の募集・採用と学校との関係

新規高卒者採用が主力であることは今後とも変わらない。大卒については、(多額の費用をかけて募集活動をして、それに見合う成果が得られないので) お金をかけた採用はしておらず、労働行政の行う面接会などに参加したり、ホームページからの応募によっている。「大卒のほとんどは、新卒応援様との合同求人説明会の中で会った方たち」である。専門学校は、特定の課程のある学校とのつながりがある。

高卒については、募集職種は製造と販売で、各8名ずつとしており、長年、ほぼ同じ形で求人している。応募が多ければ、これを超えて採用することもあった。

実績のある高校は東京、埼玉、岩手等の20校弱で、1~2人の生徒の推薦を依頼する指定校としている。近隣地区であれば求人開示直後に訪問し、遠隔地については電話している。このほかの高校にも広く開示はしており、指定校以外からの応募者も少なくない。近年の募集採用状況は図表3の通り。10年前は応募倍率は3倍程度であったので、応募者は若干減っている。今年は応募前職場見学に高校から70名ぐらゐ参加があったので、増えることを予想している。「学校によっては、もうほんとうにうちにずっと来ていただいて、1人もやめていない学校があり、こうしたところは大事にしています。」

図表3 新規高卒採用における応募者数と採用者数

	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒	2016年 3月卒
応募者(人)	41	37	50	32
採用者(人)	14	11	21	23

応募前職場見学には必ず来るようお願いしている。地方からの応募の場合も、来てもらうようにしている。応募前職場見学で、パン製造・販売の工程を見てもらうと同時にその製造への思いを伝えている。また、採用試験の内容についても詳しく伝えており、参加者には何をどう準備すればいいのかよくわかるようにしている。

試験は、一般常識試験と企業の理念など応募前職場見学で伝えたことの内容を確認するような独自の試験。パン製造・販売への熱意を見るためにこの試験に重きを置いている。このほかに面接試験。短時間の個人面接では突っ込んだ質問ができないので、それを補う意味で、グループディスカッションを行っている。

採用試験で、落とすことがあることは高校に伝えているし、落とす場合には理由も伝えている。「落とされると困るんでしょうけれども、選択しなくちゃなので。わずかな時間で1日だけで全部を決めるというのは、やっぱりすごく乱暴だと思っています。ほんとう2日ぐらいの時間は費やさせていただくことがあっていい。」

高校のインターンシップは、4校から毎年受け入れている。商業は販売、工業は製造工程である。そこから応募する生徒もいて、この場合の定着は良い。

地方からの採用が毎年あり、入寮する。寮は、3LDKを借り上げ、3人を住ませる形。上下関係を作りたくないのので、できるだけ、同期の3人としている。寮費は2万円程度。半分を会社が持ち、残りの半分以上を3人で分担する考え方である。

また、外国人採用を業者から打診されており、検討中である。

7. 高校新卒者の採用・募集にあたって高校・公共職業安定所に期待すること

新規高卒は未成年であるため、採用活動にいろいろな配慮が必要だが、個人情報との関係もあり、個人の事情を十分把握できないまま正社員として採用することになり、それもミスマッチの一因かもしれないと思っている。内定後でよいので、保護者も含めて情報交換できるとよいかもしれない。

若者応援企業に登録しているが、ユースエール認定は基準が厳しく、定着率の問題があって難しい。

(3) 埼玉 A 社

実施日：2017年7月13日

面談者：代表取締役社長

総務部主任

総務部人事主任

1. 企業概要

設立：1950年代、資本金：6,000万円、従業員数：49名、業務内容：土木工事、建築工事

2. ここ10年の経営状況・経営上の取り組み

10年前は建設業界にとって、厳しい時代であったが、大震災を契機に流れが変わった。「災害に対する復旧ですとか、復興ですとか、その場で災害対応をするですとか、そういうところから、地元の建設業って非常に大事だという意識が、国もそうですし、都道府県も非常に変わってきています。」

そうした変化に加えて、A社では社長が代替わりして、長く新卒採用をせず、若手不在の会社となっていた状況を大きく変えた。「10年後に誰が飯を食わせてくれるんですかという話ですよ。ちょっと変な話ですけど、ある程度年をとった人ばかりだとか中途採用の人ばかりでやっていくって、ほとんど不可能な話なので、若い人を入れて、きちんと会社として育ててあげて、変な意味じゃないですけど愛社精神をきちんと持って育てていって、やってくれるような人を育てていかないと、うまくいかない。」10年前まで中止していた新規高校、大学、専門学校等の採用を積極的に行うようになった。

社員はすべて正社員であり、パート社員や派遣社員はいない。今後も非正規雇用を取り入れる予定はない。

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

現在の従業員の年齢構成は図表1のとおり、30歳代はほぼ空白状態だが、ここ10年の新卒中心の採用強化の結果、20歳代が17人と多くなっている。

図表1 従業員の年齢構成

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	合計
男女計(人)	1	17	1	13	9	7	1	49
(うち女性)		(6)	(1)	(4)	(1)			(12)

注：()内は女性

採用は、事務、土木工事施工管理、建築工事施工管理の3つの職種について、職種別に行っている。過去10年の採用数は図表2の通り。高卒、大学・短大・専門学校とも、土木は土木系の学科、建築は建築系の学科専攻者からの採用がほとんどであり、また配属もそれぞれ土木部、建築部となる。募集時には普通科高校にも求人を出すのが、応募がほとんどないという。事務系は専攻を問わない。中途採用では、土木施工管理技士資格か建築施工管理技士資格を持った人が採用されることが多い。

図表2 職種別採用数の推移

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
新卒採用	事務	1 (1)								
	土木	2 (1)		1					1	
	建築	1		1		1				1
中途採用	事務				1 (1)	1 (1)	2 (1)			
	土木	2 (1)	3	1		2 (2)	2	1		
	建築		2			1				1
合計	6 (3)	5	4	1 (1)	1	6 (3)	5 (1)	5 (3)	5 (2)	5

注：()内は女性

工事現場の現場代理人となるには国家資格である施工管理技士資格を取得しなければならない。同社が新卒採用での説明に用いている従業員のキャリアモデルは、大学の土木系学部卒の例で、現場での補助的な業務で経験を積み、入社2年目の10月に2級土木施工管理技士資格を受験。この資格を得ることで独り立ちし、初めて一人で現場を任される。さらに2年後に1級土木施工管理技士資格を受験する。1級資格を取れば任される現場の規模が大きくなる。2級の資格試験受験に要する実務経験年数は、指定学科卒の大卒であれば1年、高卒であれば3年、指定学科以外の卒業であれば、さらに必要な期間は長くなる。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

同社では、この施工管理技士資格の取得を積極的に支援している。資格試験対策講座の受講を奨励し、日曜日に通学する形のコースについてはその受講料を、ハローワークの補助金も活用しながら、全額会社負担としている。1級受験、2級受験、それぞれ20数万円の負担となるという。10年前よりも支援は手厚い。

さらに、10年前と大きく変わったのは、新入社員研修である。10年前は、2泊4日の外部委託(=社団法人 埼玉県建設業協会)研修が中心で、挨拶の仕方やチームによる課題達成やビジネス話法などであった。現在は、この研修を残しながら、社内外での豊富な経験をさせることとし、1カ月にわたるOFF-JTのプログラムとなっている。社内に外部講師を呼んでのコミュニケーションスキル等の研修、地元ゼネコン数社との共同研修で測量やドローンに

ついて学び、協力企業の工場見学や足場組立の実習、営業として役所周りを体験するなど、内容は多岐にわたる。高卒も大卒も、職種にも関わりなく、全員同じプログラムで一緒に受講する。

社長自身が新卒入社時に経験した研修をベースに、プログラムを構築したという。社内講師による研修についてはテキストが蓄積され整備されている。この規模で1カ月の研修は厳しいが、人材育成には欠かせないという認識で頑張っている。「やっぱりこれぐらいやることによって、定着率の話だとか、横のつながりだとか、いきなりボーンと現場出しちゃうと、何にもないままでみんな外に散っちゃうんで。」

新人には、社員旅行も企画させている。「幹事をやらせるようにして、新入社員たちが一緒に協力する機会を与えるようにはしています。」

5. 従業員の離職状況とその変遷

近年の新卒採用者の離職は少ない。この5年間に採用した高卒者では、2016年採用の1人が家具職人になりたいと言って専門学校に入るため1年で（雇用保険の訓練関係給付を受ける資格ができる期間働いて）辞め、2012年採用の1人が、現場に出る前に現場の難しさを強調して話したために、「無理」といって3ヶ月で辞めてしまった。この2例である。

大学・短大・専門卒の離職はより少なく、2010年採用の専門学校卒が結婚に伴って地元に戻るため退社したのみである。

6. 高校新卒者の募集・採用と学校との関係

現在、高卒、大卒、専門学校卒、短大を採用対象としているが、学歴差はあまり感じていない。「大卒だから、高卒だからといって特に区別して採用しているつもりはないので、基本的に建設業で、さらに現場に出て、外でする仕事になってくるので、どちらかというところやる気だとか、変な昔っぽい話になっちゃうかもしれないですけど、根性のあるなしですとか、多少、体育会系で元気がある子だとかいうところが非常に大事な要素になってくる。」

高校に対しては、近年はずっと土木施工管理2人、建築施工管理2人の求人を出しているが、なかなか採用できない。求人票を高校に持参しているのは、埼玉県内の高校で土木(環境)の専攻がある2校と、建築の専攻がある3校である。手分けをして、求人開示の初日に高校を訪問する。「現状で言うと取り合い。」昨年、一昨年と同じ高校から1人採用できた。「ご挨拶で行ったときには、今年も1人ぐらい行けるかなとおっしゃっていただけなのですが…(中略)…ちょっと期待はしているんですけど、期待ばかりで。なかなか。高校生だと、先生と親御さんと本人とになって、親御さんは家から通えるところと希望されている方が多いので、先生も、やっぱり生徒さんは遠いところに行かないから無理かなということもおっしゃるので、なかなかつながってはいかない。」「学校さんも生徒さんに(具体的な企業の)お勧めはあんまりしないんですって。(求人票が)生徒さんの目にとまらないと。」だから、目にとま

るように、初日に求人票を届けるという。

採用試験は、適性検査と面接で、筆記試験はない。適性検査では、積極性などの性格を重視する。面接では、明るく元気であることが重要。現場監督という仕事上、年長の職人さんたちとうまく付き合っていかなければならないので、こうした特質を重視している。また、適性検査の学力的な面は、よほど悪くなければ問題にしない。なお、大卒と高卒は同じ採用試験を行っている。

夏休みの職場見学には対応しており、去年は工業高校から1人希望者がいて、結局採用につながった。2年前には、普通科高校からの見学もあったが、複数社見ているということで、応募にはつながらなかった。

ジュニアインターンシップには協力しており、毎年A高校から1~3人程度受け入れている。今のところ、就職にはつながっていない。高卒採用は今後も続ける。

7. 新規高卒者の募集・採用にあたって高校・公共職業安定所に期待すること

地元ゼネコン数社で共同して、大学(埼玉県内の大学)への出前授業に取り組んでおり、学生に仕事内容への理解を促している。「最近の大学生が、うちも含めて定着してくれるようになってるのは、やっぱり大学の先生とかともすごく仲よくなってきて、呼んでいただいて、そういうことを伝えられるのもあります。」高校でもそうした機会があれば、もっと仕事内容を理解してもらえるのではないかという。

「(高校生には)僕ら肉体労働をしていると思われてるわけですよ。例えばつるはし持って、スコップ持ってみたい。いや、そうじゃないんだよと。それはそういう仕事がいい子たちはそれでもいいけども、現場監督さんというのは違うんだよということを伝えたい。」「大手さんと僕らでいいところと悪いところの両方あるわけじゃないですか。例えば大手さんで言えば、日本全国、海外も行かなきゃいけない。僕らは地元でずっといられる。大手なら大きな建物だとか、大きな仕事ができるので、そういうことにやりがいを感じる子であれば、そこに行かなきゃいけないし、やっぱり地元でとか、災害とか、町を守るまではちょっと言い過ぎかもしれないですけど、そういう意識を持っている子であれば地元のほうがすごくやりがいがあるでしょうし、同じ業界の中でもまた違うところがあるよねとかいうことを伝えないと。」

「高校の授業で、各業界で1つずつそういう時間をとってあげるだとか、そういうのって必要なんじゃないですかねという気がしますよね。」

埼玉県の就業支援課には、大学生を集めてセミナーや出前授業の後援をしてもらったりして、協力関係ができています。ハローワークにもそうした高校・生徒との接点構築を後押ししてもらいたい。

(4) 埼玉 E 社

実施日：2017年8月2日

面談者：人事課長

1. 企業概要

設立：昭和25年、資本金：1000万円、社員数：166人、業務内容：理容美容（サロン・専門学校）

2. この10年の経営状況

理容、美容の店舗のスクラップ・アンド・ビルドはあるが、全体として店舗数が大きな減少していることはなく、社内体制もほぼ変わらない。変化があったのは、採用で、年々厳しくなっている。「この業界は、主役はそこで働く人間なので、機械で物をつくるという訳にはいかない。技術を身につけていただいて、それを提供していただいてという形になるので、そこで働く技術者を50数年間、採用して育ててできた。今、その採用という部分がちょっと厳しくなっている。」

年々、応募数、採用数は減少しており、10年前と比べると、従業員数も減っている。「高校生だけに頼れないので、最近ほとんどに専門学校生の採用とか、あとは資格を持っている方の中途採用とかにもちよっと力を入れさせてもらっています。」「大卒で技術者を目指したいという方も今年入っています。」10年前は、専門学校卒やいったん就職された方はやり方に癖がついているので、高卒の子のほうがピュアにお店のやり方を吸収できるといわれていたのですが、今はそういう方針が変わっている。「専門学校で卒業した方に関しても、習ってきたことを否定せずに、それを生かしながら当社に合わせていただくという形にしています。10年前はそんなこと言えるぐらい、高校生が集まったんでしょね、正直。」

しかし、高卒を育てて行くというスタンスは変わらないという。「定期採用を始めて55年なんです。その定期採用の1年目は第1期生と呼んで、今55期生になる方の採用活動をしているというところなのです。」

図表1 近年の新規高卒採用における応募者と採用者数

	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒
応募者(人)	70	51	42	34	35	20
採用者(人)	50	40	32	33	34	20

理容師、美容師は養成施設で所定の課程を修了したうえで国家試験に合格して、初めて就

ける職業である。同社では、高校新卒者をアシスタントとして採用し、同社が15年前に設立した理容・美容の専門学校で就学しながら修業する仕組みを取っている。就業形態は、フルタイムで就業しながら通信課程（3年制）で学ぶコースと、短時間就業で通学課程（2年制）で学ぶコースがある。短時間就業の場合は、月収7万円程度で扶養家族の範囲に収まるように設定している。

なお、専門学校には、同社の従業員以外の一般の学生も入学している。

3. 従業員の職務の配置、キャリア

入社後のキャリアパスは、10年前からほとんど変わらない。アシスタント（2～3年、免許取得）→ジュニアスタイリスト（2年）→スタイリスト（ここまで美容なら5～7年、理容では3年程度）。スタイリストで一人前といえる。その後は、主任、副店長、店長、複数店舗の管轄責任者とステップアップの道がある。

独立自営を志向する人が多く、新入社員時には3分の2程度が自営志望である。「あんまり若くして独立しても成功事例は少ないんですね。成功するのは、大体30歳代半ば以降ですね。」「店長になると、当然スタッフの育成、教育訓練も施さなきゃいけないとか、あとは店舗で使っている薬剤とか、そういったものを管理しなくちゃいけないとか、どういうキャンペーンを、どうやろうという企画をして、予算を組んで、チラシを配るとか、ティッシュを配るとか。で、やってみて成功すればいいんですけど、失敗するケースもあるわけです。個人店だと失敗は許されないんですけど、会社というキャパだと失敗が許されるので、そういう経営の疑似体験をしてから独立していくというケースが成功しますね。」

現在、同社の店長は、系列専門学校からの生え抜きがほとんどである。経営陣もほとんどが生え抜きである。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

入社直後は3日間の集合研修で、社会人としての基礎的なことを中心に学ぶ。その後は店舗でのOJTだが、シスターブラザー制度があり、先生役の先輩従業員が手取り足取り教える。このほか、様々な技能別講習会や階層別研修があり、また社内検定制度があって技能向上のステップとなっている。なお、国家試験対策は、専門学校での指導に加えて、最近では各店舗でも過去問の指導などを行っている。

専門学校在学中は、「月に1回父兄会に、遠方の父母に代わって会社のある程度職位の者が出て、店舗のほうで今こういう状況ですという状況報告と、学校のほうから学校生活が今こういう状況で、こういう問題が起きていますといった情報交換をして、それでそれに合わせて問題解決に当たる。」「店舗内の人間関係で悩んでいるんだけど、なかなか店長には言えないとかいう情報があれば、店舗間の配置転換とか、そういったこともさせてもらっています。」「理容は私どもの会社に限らず、昔徒弟制度があって、ほんとに私生活から全部面倒

を見るというのがあったんですね。ですから、面倒を見るという文化は、この業界のいいところだと思います。」

5. 従業員の離職状況とその変遷

美容は離職が多いが理容はさほど多くない。同社の離職率は、業界では低いほうだという。地元にもどるなど、免許を取得した段階でやめるケースもあるが、同社としては、店舗運営までできる30歳代になってから異動したほうが良いと助言している。「買ったたかれるんですね、地元に戻ってもできない仕事があると。ですので、一通りの仕事を全部できて、スタイリストとして雇ってもらえるようになりなさいよと指導はしてます。」早期離職は、人間関係(主に恋愛がらみ)の理由が多い。思っていた仕事と違ったと3日でやめたケースもあり、これは本人の経歴に傷をつけないために、入社辞退扱いにした。

図表2 直近3年の新卒者等の採用数および離職率(2017年6月時点)

		入社年		
		2014年	2015年	2016年
正社員	採用数	19	12	13
(通信教育受講者を含む)	離職者数	8	9	2
就職進学コース	採用数	10	8	7
(専門学校通学+短時間勤務)	離職者数	6	3	2
合算離職率(%)		48.3	60.0	20.0

6. 高校新卒者の募集・採用と学校との関係

新規高卒者の採用が基本だと考えているが、前述のとおり近年応募が減っており、専門学校の新卒や中途採用も行っている。ただし、これは採用全体の5~10%程度にとどまる。

高校への求人は、公開でインターネットに載せてもらっている。加えて、学校訪問もおこなっている。これまで採用実績のあった学校を中心に、沿線ごとに計画的に回り、まず5月に専門学校の案内で回って理・美容希望者について情報収集し、7月に求人票を持っていき、8月に再度念押しの依頼に行く。関東に加え仙台にも店舗があるため東北6県には各県1人、関東、甲信越、九州・沖縄に各1人採用担当を配置している。訪問校の学科はこだわらない。普通科、商業科、工業科からも応募がある。

募集人数は、昨年までは30人(理容アシスタント20人、美容アシスタント10人)であったが、昨年の充足率は60%程度まで下がっており、今年は20人とした。

応募前企業見学は、メインとなるのが7月の3日間で、午前中は専門学校の体験入学、午後はサロン見学となっている。別に仙台のサロン見学日がある。この4日間に参加できなかった人は随時個別に受け入れている。今年は東京で20人程度が参加し、仙台はこれからで5名程度の予約がある。例年、見学参加者の6割程度が応募するが、見学なしで応募するケースもあるので、まだ応募数はつかめない。

採用試験は、学校から送られた統一書類と面接による。面接試験は東北は各県、関東、甲信越は東京で行うが、その際、専門学校の数頭も同行し、就職進学の場合は、採用試験で内定をもらえば、そのまま専門学校入学もほぼ決まる。

「ほんとに足切りできるような状況ではないですね。来ていただいたらありがたい状況です。」ここで不採用としたのは、障害で片手しか動かせない人とメンタル不調の人だけである。学校の成績について、以前は5段階で3程度の成績を基準にしていたが、今は下がっており、2点台になっている。その分、入社後の研修（国家試験対策）には力を入れている。

インターンシップは各店舗で、学校から要望があれば受け入れている。

入寮を原則としているが、住居が店舗に近く通勤できる場合はそれも選択できる。

高校新卒採用は今後も採用の中心と考えている。基本、正社員であり、子育て期の従業員が希望して短時間勤務のパートとなることがある。仕事内容も大きな変化はなく、キャリアパスもかわらない。

7. 高校新卒者の採用・募集にあたって高校・公共職業安定所に期待すること

教員との信頼関係は重要で、毎年のように採用してきた学校でも先生が異動するとまったく応募者がなくなったり、逆に、これまで応募がなかった学校でもお付き合いがあった先生が赴任されると、応募者が出たりする。また、地域によって指導が異なり、「東北では先生と生徒の距離が非常に近く、先生は生徒の家族構成から趣味まで全部把握していて、将来何やりたいとか全部わかった上で、じゃあこういう会社があるよって紹介するんですけど、だんだん関東に近くなればなるほどその関係が非常に希薄になって、一応求人票はあるから好きに見なさいという指導が多い。」

今後の募集方法として、HPなどを通して、直接生徒に企業情報を届ける方法について、工夫していきたい。「今は、ブランドごとにやってはいるんですけど、もっと企業全体としてのものをしっかり構築して行って、それに対して何か反応があったら丁寧に答えていくっていうことをやっていかないといけない。」最近の新入社員は、入社までにSNSを通じて、学校の先輩である社員と連絡を取り、職場のことをいろいろわかって入社してきている。また、同期入社者との間でも、SNSで関係を築いて入社している。以前は地方出身者のほうが離職率が高い傾向があったが、今はない。背景には、こうした関係を築いての入社があるのではないか。こうした点もあり、インターネットを通じた情報の発信に力を入れたい。

青少年雇用情報票は最初は手間がかかったが、一度作成すれば後は一部書き加えるだけなので、問題ない。

(5) 秋田 A 社

実施日：2017 年 8 月 8 日

面談者：取締役総務部長

1. 企業概要

設立：1973 年（昭和 48 年）、資本金：8500 万円、社員数：290 名（うちパート 9 名）、業務内容：各種鋼構造物の設計製作と施工・据付、各種機械装置／プレス金型の設計製作、NC／MC 加工など

2. ここ 10 年の経営状況・経営上の取り組み

10 年前のヒアリング時（2007 年）に 13 あった事業部を、2009 年にホールディングス制に移行した際、4 社にまとめた。だが、事業分野が非常に広いため、まとめると逆に経営戦略が曖昧になってしまった。そこで、2～3 年前に再び事業部制（独立採算制）に戻した（図表 1）。2015 年には、ドーム事業部と UAV 事業部を新設（ドローン）。将来的には、各事業部を、完全な独立の会社にしていきたい。各社がそれぞれに商いを広げ利益を伸ばす、ということだ。これは世代交代という狙いもある。つまり、売上規模を拡大していかないと、若手が将来就くことになるポストが増えない。

ここ 1～2 年は、機械事業部の売上げが伸びている。生産設備、とくに液晶（タッチパネル、タブレット、カーナビ）関連が好調である。

図表 1 事業部と人数

事業部、部署	人数
ベンダー事業部	30
機械事業部	21
産業機械事業部	23
精密事業部	21
メンテナンス事業部	7
UAV事業部	15
鉄骨事業部	37
インフラ鉄構事業部	49
ドーム事業部	25
工事業部	9
産業事業部	30
プロジェクト営業部	3
仙台営業所	3
管理部	8
品質保障室	兼務
合計	281

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

社として新しいのは、女性活躍促進の取り組みだ。今後一層進む人口減少を考えると、これは必須である。来年、創業 80 周年を迎えることもあり、3 年前から、各事業部長に特任補佐として女性を付け、ある程度の権限を与え、どうすれば働きやすくなるかなど議論をし、職場環境の改善に向けて活動してもらっている。

技能工も高卒女性を採用している。バブル期にも、女性技能工の採用はあったが、「男」の職場ゆえ互いにやりにくかったのか、すぐに辞めてしまった（それも有り、今般の採用についても最初は反対があった）。昨年（2016 年）入社 of 技能工女性はさしあたり定着している（後述）。今後の課題は、後輩が入ってきたときどう対応するのか、また、事務職女性との関係性などであろう。

高卒技能工は、入社して工場に配属されると、まずは溶接や機械加工といった個々の技量を高めていく。それを後押しするため、資格取得を推進している。資格取得の諸経費は個人負担だが、取得後は給与に手当が付く（ひと月あたり最大5万円）。技能資格は、そこそこのレベルが取れていると思うが、もう一歩上の技術資格（土木施工管理技士、建築施工管理技士、建築士など）を取得させることが、現在の課題である。地域における技術者の需給が逼迫しているため、やはり内部で育成するしかないのではないかと考えている。

高卒技能工は、ある程度見極めた上で、そのままずっと技能を高めていく場合と、途中から営業や設計のほう（＝事務所のほう）に職種を変えて行く場合とがある。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

人材育成については社全体としては、とくに制度化しておらず、各事業部に任せている。ただし、キャリアモデルといったことを考える時期には来ているかもしれない。新卒入社者も、1年といったより長期の研修を好む傾向がある。

教え方については、各事業部に注意するように言っている。「乱暴な言葉遣いは良くない」「頭ごなしに叱りつけてはダメだ」といったことである。女性技能工が入社したことの好影響は、そこにも現れている。つまり、相手が女性であることを意識するため、気を遣って教えるようになる。すると、男性にもそのように対応することになり、職場の雰囲気全体が明るくなる。

5. 従業員の離職状況とその変遷

人員不足からトライアルとして中途採用も多く採用していることもあり、結構多くの従業員が離職している。

6. 高卒採用の再開と学校との関係

高卒については、4年前まで（2012年4月入社まで）採用を停止していたことが響き、この3年間（2013、14、15年4月入社まで）は採用したくてもそれが叶わなかった。「今年採りたい」と採用を再開しても、生徒たちは昨年度の求人票を見たり、年齢の近い先輩がいるかどうかを基準にして企業選びをしているから、前年に求人票を出していないと、そもそも選んでもらえないことを痛感した。

また、生徒たちの情報交換手段の変化にも驚かされている。SNSでつながって、あまり親しくない先輩からも、会社情報を得たり相談したりしている。こういう点にも留意した採用活動を意識する必要がある。

2017年4月入社の新規高卒は、ハローワーク管轄内の二校から一人ずつ技能工を採用。ともに女子で、CAD設計と機械加工である。ちなみに、技術者については、高専とポリテクカレッジから採用した。

今年度の高卒採用活動（2018年4月入社）は、CAD設計 2/機械加工技術者 2/溶接技能者 2/生産管理事務 1 で募集をかけている。

試験は、筆記（60分、漢字、計算問題）、性格検査（15分）、社長・事業部長面接（20分）。近年は、1～2名しか応募がなかったため、ほぼ全員採用している。多少不器用でも、基礎学力が覚束なくても、それを補うやる気や元気があればよい、と考えている。そのほうが、職場に活気が生まれるからである。

インターンシップや企業見学は、お互いをよく知るといって役立つ。企業見学は、商工会議所のサービスを活用している。都合の良い日時を伝えれば、商工会議所が高校と調整してくれる。今夏は、地元高校から2年生が8人参加する。

7. 新規高卒者の募集・採用にあたって公共職業安定所に期待すること

就職イベントや合同説明会の開催、就職支援員の存在は有り難い。

若者雇用促進法に定められた情報提供は、離職率などネガティブ情報を書かねばならず、面倒な気持ちになることは否めない。

高校は、7月1日に求人票が解禁されるが、生徒はそれまでに、前年度の求人票を見てあらかじめの志望を決めているため、解禁のタイミングに疑問が残る（ついでに大卒についていえば、3月1日に企業説明会が解禁されてから、求人票公開までの期間が長すぎる）。つまり敷衍すると、ハローワークの機能とは何だろうか？ 新卒に関して職業紹介機能を果たしているのだろうか？という疑問がある。

県として、高校生の県内就職・地元定着促進を主張するのであれば、地元企業の早めの解禁を可とする「採用特区」をつくってほしい。

ただし同時に、社としても、いかに企業ブランド力を上げ、PRするかが重要。見せ方をもっと考えて、地域で企業ブランドを認めてもらうようにしなくてはいけない。

(6) 秋田 B 社

実施日：2017 年 8 月 8 日

面談者：総務課長

1. 企業概要

設立：1987 年（昭和 62 年）、資本金：5000 万円、社員数：93 名（うち女性 7、パート 3）、
業務内容：産業廃棄物処理

2. ここ 10 年の経営状況・経営上の取り組み

地元の中心産業であった鉱業が衰退し、従業員の雇用が課題となるなか、産業廃棄物処理の将来性を見込んで親会社 100%の出資で設立。10 年くらい前までは産廃物処理は「まだまだお荷物事業」と言われていたが、その重要性は社会的に徐々に浸透し、事業としてもだいぶ伸びてはきている。2016 年 4 月、他社があまり着手していない、低濃度 PCB 無害化処理炉の稼働を開始した。

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

20 代男性の数が多くなっているのは（図表 1）、昨年（2016 年）4 月に稼働を開始した焼却炉のオペレータが必要で、2015～2016 年度に高卒求人と一般求人とで多数採用したため。そのため、今年度（2017 年度）の新規高卒者の募集はない。間を空けず採用できればよいが、今後の業況見通しと組織状況（親会社からの出向者受け入れなど）を勘案すると、必ずしも容易ではない。

図表 1 従業員の年齢段階別・男女別構成

年齢段階	男性	女性	合計
20代	28	1	29
30代	24	1	25
40代	17	0	17
50代	11	4	15
60代(再雇用)	8	1	9
合計	88	7	95

※従業員は在職社員でホールディングスからの出向社員、パート社員を含む。

新規高卒で入社しての仕事は、まずは搬入された廃棄物を、フォークリフトやローダーなどの重機によって移動させること、そのさい、廃棄物の仕分け（の手伝い）をすることである。廃棄物は、クライアントは液体だと言っていたのが固体になっていたり、別の処理が必要な異物が混入されていたりするので、仕分けの基本にしたがってその作業ができないといけない。

実際の廃棄物処理プロセスは、集中管理室から出される処理計画を実行に落とし込むかたちで進められる。それには、オペレータとして、油と空気の混合比や PH 濃度などの基礎知識や計器の読み取りも必要である。つまり、それなりの判断を要する仕事といえる。工場全体の仕事を覚えるために、焼却処理／冷却水・排水処理／後処理の 3 工程をローテーションし、全工程のオペレーションをできるようにする。

入社後半年経つと、一応戦力として認められる社員にはなる。しかし、一通りの仕事ができるようになる、つまり、任せられるようになるには 5 年、これにそれなりの判断業務ができる、ということになると 10 年くらいかかる。

現業者の役職（現在の人数）は、班長（10～13 人）→主任（7～8 人、うちプロパー 2 人）→係長（1 人）、となっている。達するまでの年数は、それぞれおおよそ、10 年、15 年、20 年である。班長は、チームを率いて担当の仕事をこなすことが任務。主任になると、ある程度マネジメント（管理仕事や事務仕事）ができなくてはならない。主任になる年数は、近年、遅れ気味である。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

上記の理由として考えられるのは、オペレータで入社してくる人は、現業志向が強く、担当作業ができればそれでよく、管理仕事・事務仕事をやりたいとは思っていないことである。手順書（仕事のマニュアル）など完備しているが、「親方の背中を見て覚えろ」という雰囲気が高く、勉強熱心な社員はあまり多くない。主任、係長といったリーダークラスが叩き上げで育つのかという疑問も無くはない。

従業員訓練としては、OJT が基本である。ヒヤリハット報告の日々の提出や、それを共有するための勉強会などを繰り返すなかで、「手順書を読んで、それを自分で想像しながら危険なところを判断、見つけ出せるように」になっていくため、「どうしても OJT」になる。一人前になるには 5～10 年がかかる。

資格としては、危険物乙種 4 類（ガソリンや灯油の扱い）は、9 級で入社して 8 級にあがるときには、取ってほしい。そこから上位層の資格要件は、それほど厳しくしていないが、係長以上であれば、公害防止管理の資格ぐらいを持っていないと登用は難しい。

なお、10 年前のヒアリング対応者が、専門・短大・大学を新卒採用して成分分析（処理計画や試験計画の策定など）に従事させたいと言ったのは、やはり内部で育てて、プロパー社員のみで運営可能な態勢が望ましいからだろう。ただし、そうした人材計画は、どのように大卒・専門卒を採用したらよいかというノウハウもなく、現在のところ具体化はしていない。

5. 従業員の離職状況とその変遷

地域においては比較的給与水準が高めであることもあり、離職率はそれほど高くない。2007～2016 年度の 10 年間に限っては、採用 31 人（うち新規高卒 14 人）のうち退職者（定年退

職をのぞく）は6人である（図表2）。

図表2 2007年度から現在にかけての採用と退職

採用	31人	うち新卒	14人	全て高卒。募集職種:オペレーター
退職	10人	うち定年	4人	再雇用からの退職を含む

6. 高卒採用、学校との関係

2006年度までの10年間は、新規高卒は毎年1人ずつ採用するかたちであった。この10年間では、ほぼ隔年での採用である（図表3）。基本的には近場で通える者であることが重要なので、市内の高校を中心に求人を出してきた経緯がある。

インターンシップの受け入れはしており、「エコ」というと格好良いイメージがあるのか、高校生はやってはくるが、「何か違う・・・」と思うようだ。廃棄物処理は、そんな格好良い仕事ではない。

今後とも、高卒採用は継続していきたいという気持ちはある。やはり新人からベテランまで揃っているのが理想的なためである。しかし、収益状態を勘案すると、そこまでの意思決定にはなっていないのが現状である。

図表3 直近10年の採用状況

	新規高卒	中途
2007		5
2008		
2009		2
2010		
2011	2	
2012		
2013	5	
2014		
2015	5	8
2016	2	2
2017		3

7. 新規高卒者の募集・採用にあたって公共職業安定所に期待すること特になし。

(7) 秋田 C 社

実施日：2017年8月9日

面談者：総務課長

1. 企業概要

設立：1928年（昭和3年）、2011年、合併により社名変更 資本金：9800万円、社員数：75名、業務内容：建築、土木

2. ここ10年の経営状況・経営上の取り組み

2002年に民事再生法の適用を受け、2011年に合併により社名変更。合併先は、土木の特殊技術を持つ県内の会社である。現在の売上は、建築7割、土木3割。かつては商業ビルなどの建設需要があったが、近年はそうしたビルの補修が多い。今後は、県庁所在地などで売上げ増加を図っていくことが不可欠であろう。

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

従業員の年齢段階別構成は、20代6人／30代ゼロ人／40代26人／50代22人／60代9人、となっている。民事再生適用から合併までの時期、新卒採用を手控えていたため、30代がゼロ人、また20代も少なくなっている。

現場監督の仕事は、工程計画を立て、予定の原価率以下でもって納期までに工事を完成することであり、資材が届かない、発注者の発注ニーズが違うといった、予期せぬ様々なハプニングに対応する機転も重要である。こうした仕事の性質は、何十年もほとんど変わっていないように思う。

一人前になるには5～8年かかる。入社後1か月弱は新入社員研修があり、会社のルール、見積書、施工図のトレースといった基本を学ぶ（ただし、受注状況により、研修期間が短縮されることもある）。そのあとは基本的にOJTである。現場監督の見習いとして、監督の指示のなかで、組まれた工程を遅滞なく管理し遂行するという仕事を覚えていく。そのうち少しずつ、部分的に責任を任される。工期の短い現場なら1か月、長いものなら半年くらいの現場を、年に10箇所くらい経験しながら、現場監督の仕事覚えていく。一つの現場は二人責任体制にしており、熟練すると、より重い比重で任されることになる。

50代の現場監督の仕事には狂いがなく、予定の原価率以下で納期までに工事を完成する。彼らは、最近の若手は一人前になるのに要する時間は、かつては4年くらいだったのが、より長くなってきている、原因の一つとしては、手書きではなくCADを用いて図面を作成するために、図面が頭の中に残っていないこともあるのでは、と評価・推測している。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

会社として技術者は不足の状態だと考えている。上級資格の取得は、入札チャンスを広げる点でも重要なので、資格取得諸費用は2回まで会社負担であり、資格手当もある。

社内の土木技術者は現在15人。全員が最近、土木施工管理技士1級が合格となった。建築技術者は18人、うち8人が建築施工管理技士1級を取得できていないので、取得してほしい。

5. 従業員の離職状況とその変遷

合併を機に、2012年から2016年までに10人を新卒採用したが（大学、専門学校、ポリテク、高校）、4人離職している。

6. 高卒採用の再開と学校との関係

幅広く技術職（現場監督）を採用しており（図表1）、学歴は、大学、専門学校、ポリテク、高校のいずれでもよい。また、覚える意欲が重要なので学科も不問である。

やはり毎年、できるだけ年を空けないように採用するのがよいと思うが、会社としてはまだ厳しい部分もあるので、隔年くらいの感じでよいかもしれない。

今年度の採用活動に関して言えば、求人は出しているが、まだ応募がない。我が社は建築7割・土木3割であるのに対し、地元には土木がメインの企業がたくさんあり、新卒者はそうした競合他社を選んでいるようである。これは数年前からの傾向である。そのため、普通科や商業科の生徒であっても、技術職（現場監督）に興味のある生徒がいたら是非、という趣旨で、学校訪問や就職説明会出席を重ねてきた。

2014年4月入社 of 地元高校卒（事務職）は、そんななかでの、市内の就職説明会で知り合った先生からの依頼であった（高卒事務職採用はほぼ20年ぶり）。

図表1 直近6年の新卒採用

入社(4月)	人数	学歴
2012年	2	大卒(退職)、ポリテクカレッジ(退職)
2013年	2	高専、ポリテクカレッジ
2014年	2	地元高校※、ポリテクカレッジ
2015年	2	専門学校、職業能力開発大学校
2016年	0	
2017年	2	ポリテクカレッジ、専門学校(退職)

※地元高校卒（事務職）をのぞき、すべて技術職（現場監督）

インターンシップは、入社後の定着促進という点で効果があるようで、インターンシップ経験者は離職が少ない傾向がある。「生徒さんも会社を見て、1週間、10日間の期間で1現

場であるとか、自分が目指している職種ってこれだなとか、ちょっと違うなというのも、そこで1回でわかるのかなと。」企業パンフレットを表面だけ見て応募してくると、ミスマッチも増えるのではないか。このように考えるので、先日開いた社内検討会では、当社に関心を持つ生徒にはできるだけインターンシップを受けてもらうように、また、四則計算と漢字の読み書きを含めた一般常識テストも導入する（従来は面接と作文のみ）ことに決定した。

7. 新規高卒者の募集・採用にあたって公共職業安定所に期待すること、その他

新卒採用は、(ほぼ) 毎年採用するような実績関係のある高校でも、いったん疎遠になると応募してくれなくなるので、自分たちのほうから足を運んで、会社の宣伝をしていく必要があると考える。

(8) 秋田 G 社

実施日：2017年8月8日

面談者：業務本部人事部マネジャー

1. 企業概要

設立：1899年（明治32年）、資本金：5000万円、社員数：2763人（8時間換算；うち正社員は400名程度）、業務内容：総合スーパーマーケット

2. ここ10年の経営状況・経営上の取り組み

業績は好調で、10年で売り上げは120億円以上増加している。店舗は、秋田県内には県北を中心に21店舗、青森県内に4店舗を展開している。10年前と比しては数店舗の増加にとどまるが、店舗のスクラップ&ビルド、改装を行っている。業績拡大の背景には、「地元密着」を経営・営業の理念として確立し、地元各店舗が地元の顧客ニーズに対応した品ぞろえ、価格帯を追求してきたことがある。

従業員（正社員）の年齢構成は、現在は20代、30代、40代、50代がそれぞれ4分の1程度となっているが、20歳代前半は最近の大卒採用強化で増加したものの後半は特に少なく、今後50歳代の退職に伴い、拡充を図らなければならないと認識している。

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

社員の8割以上はパートナー社員（短時間勤務・有期雇用）である。正社員は新規学卒採用が中心で中途採用は少なく、この10年間の採用者（157名）の85%は新卒採用であった。新卒者のうちでも最も多いのは大卒（117名）で、特に2015年、16年は20名を超える採用をしている（図表1）。ただし求人は30名で出しており、充足できない状況が続いている。

図表1 最近10年の採用状況

		2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
高卒	男性	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0
新卒	短大・専門卒	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
	大卒	9	11	9	3	4	6	4	7	15	10
	女性	3	4	2	1	2	1	1	8	6	11
新卒採用計		12	16	11	9	11	8	6	16	21	24
中途採用	男性	4	3	2	1	2	0	0	7	1	2
	女性	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

どの学歴も販売職としての採用である。採用後のキャリアモデルとしては、まず店舗での販売を担当し、大卒だとおよそ3～5年程度で部門マネジャー、10年程度で本部マネジャーやバイヤー、スーパーバイザーとなる例を提示している。ただし、「決まったパターンはなく、個人の適性によって変わるというのが現状です。個々人の適性や成長度合い、あと、この人にはこの仕事を任せられるなというのが来た時点で、年齢や性別を問わず、抜擢させていただいて、ステップアップしていただく。」「高卒の場合も基本は一緒です。学歴は全く関係なく、本人の能力次第というところは変わりません。例えば大卒者と高卒者では年齢に4歳の差が生じます。そのことで高卒者の方はマネジャーになるまでの期間は高卒よりはもしかしたら長い期間がかかるかもしれませんが、チャンスのありどころとしては全く同じです。高卒だからマネジャーで止まるとかそういうことは全く無いです。」

賃金の上では、高卒者の8年目と大卒の4年目が同一になるような設定としている。

なお、社員区分としては正社員登用につながる「チャレンジ社員」という制度を新たに設けた。社内外で公募するのでパートナー社員からの応募もある。4年間の有期雇用だが、1年毎に行う評価面談の中で店長等の推薦と人事での面談を経て正社員に登用される仕組みで、実際に、採用から1～2年で登用された実績がある。

このほかの社員区分としてエリア社員がある。正社員は基本オールエリア社員であるが、家庭の事情などで地域限定の働き方をしたい社員が移ることができる社員区分である。また、離職から5年以内であれば復職可能な「カムバック制度」も取り入れた。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

新入社員研修は5日程度の集合訓練で、後は配属先の各店舗でのOJTが中心となる。高卒者は大卒者とは別のプログラムも加えた研修を実施予定。集合研修は、これ以降、3カ月目、1年目、2年目、3年目に設定されている。今後、高校生には3年間は半年に1回の追加的な研修を予定している。「社会人経験の不足というところを補うのを目的としています。コミュニケーションの考え方とかですね。仕事のやり方云々ではなくて、上司とうまくいかないとか悩みの共有の場というのを大卒者よりも多く実施し、いったん会社から離れる外部研修も組み込んでいきたいと考えています。」

このほか、海外研修の制度も整備され、必要に応じて外部のセミナーを受講することもできる。資格制度としては、スーパーマーケット協会によるスーパーマーケット検定制度を取り入れており、各段階に応じた検定資格の取得が奨励されている。

5. 従業員の離職状況とその変遷

離職率は、この業界としては低い。最近では、2014年度新卒入社の16人中3人、2015年度新卒入社の21人のうち1人、2016年度新卒入社の28人中4人が離職した。

しかし、かつては高卒新入社員の離職が少なくなく、高卒採用をしばらく取りやめていた

のは、離職の多さが主な理由であった。高卒採用は2003年までは毎年行っていたがいったん途絶え、その後2010年と2011年に各5人採用した。2001年から2010年までの採用者は計23人であるがそのうち15人がすでに退職し、退職した人のうち10人は1~2年でやめていた。「退職する理由として、職場の受け入れ態勢というのも少なからずあったと思うんですけど、本人の意識の問題というのが非常に大きくて、弊社の場合だと土日が出勤日であること、お盆や年末年始も出勤になる。友人と休みが合わないということがハードルになっており、気持ちの面で大きく差が出てきていました。」しかし、2011年に採用した5人は、退職することなく現在まで継続就業している。「その方々何名かに聞いてみると、自分は高卒で働かないといけないという気持ちの強さが非常に高い。」

「あとは社内でも、高卒採用の方々も活躍できる環境というのも整えてきて、それは高卒だろうが大卒だろうが関係ないので、大卒を中心に採用してきた環境の中で、入社からのどのような段取りでもって成長させていくのか、どういう項目を教えていけばいいのかというのをある程度、当時よりは見える化をして図ってきましたし、本人と店長、部門マネジャーの関わりというのも以前よりは変わってきたと思う。」大卒採用が中心になる中で、研修制度やメンター制度、上司の指導の在り方などを見直し、若手を育成する環境を整えたということである。

同社は今年から高卒採用を再開する。「今回、高卒採用を再開しますが、再開を起案した時も、共育の環境が以前よりも整ってきたという認識で、高校生を採用後も離職にはつながりにくい環境になったと説明させていただいています。」

6. 高卒採用の再開と学校との関係

高卒採用を再開する理由は第一には、地元企業としての責任である。県を挙げて、若者の地元定着を図る中で、地元密着を経営理念とする企業としての役割がある。近隣の高校から販売希望の生徒の応募先が無いので是非という要請も多く、パートナー社員からも期待されている。第二には、大卒採用での未充足が続き、またパートナー社員の補充も難しい状態であることから、人手不足の緩和、そして採用後も離職の問題がクリアできそうな環境が整ったと判断したからである。

募集は、販売職で、Cハローワーク管下で10名、店舗がある他の2つのハローワーク管下で5名ずつの計20名である。募集はそれぞれの管下（通勤圏内）の高校を対象に公開求人としている。

採用試験は、適性検査と四則計算程度の計算、作文、面接、グループワークとしている。適性検査では、メンタル面と性格の特徴を注目する。面接、グループワークで判断することは、「自分の考えていることを素直に話せるか」というところだ。高校生ですけども、入社後は正社員として仕事をするようになります。パートナー社員と一緒に仕事をする中でも、要求を受け入れるばかりではなく、私はこう思うんですというのを自分でちゃんとと言えるかど

うかというのは非常に大事なんです。」

学校や生徒との接点の構築は積極的に行っている。まず、本社がある地区や近隣地区の高校3校へは挨拶に伺い、授業時間や放課後の時間をお借りして企業説明会を実施した。これは学校側が、地域の有力企業に個々にアプローチをして開いているもので、同社の説明会には、3校併せて25名程度の生徒が参加した。「高校生の方々には、土日休みでは無くなる件と、将来的には転勤がある話を必ずしているんですね。それでもって、それでも弊社で頑張りたいと思ってくれたら、次、選考会への参加をお願いしますと話をしています。」

また、ハローワークが主催する県北地域の高校生を対象にした「合同企業説明会」が7月末にあり、そこでは20名程度の高校生が同社の説明を受けたという。

さらにその後には、地域の商工会議所が企画する、同時期にいくつかの事業所を高校生が自由に見学できる「オープンオフィス」という取り組みがあり、その機会に同地区、および近隣地区の3校から計7名が同社を訪れた。この生徒たちは「合同企業説明会」で接点を持った生徒であった。さらに今後、訪問予定の生徒もいるという。

この地区は複数応募可能だが、「何社か回っているという話は聞かなかったですね。ちょっと高校生にも聞いてみたんですけど、今日が初めてだと話をしたので、1回目に選んでいただいているのか。これから他を回るかどうかは聞かなかったです。」

このほか、同社ではジュニアインターンシップの受け入れも行っている。「学校側からご要望があれば、受けたいと思っています。特に今回、高校生採用再開ということで、実際夏期インターンシップや短期アルバイト採用では、インターンシップ等々の情報が先生方に伝わって店舗に問い合わせが寄せられたり、お盆時期の短期アルバイト応募が去年より増えたとか、そういう話も聞きましたので、効果はあったのかなと感じています。」

「社内でも高校生のお子さんを持っている方々が多くいらっしゃいまして、その方々の話ですとインターンシップに参加するということは、その企業を受験する前提で参加することや、自分の将来の進路を決めるため、高校生は特にインターンシップは大事にしているということがあったので、・・・(中略)・・・、次年度はインターン募集の時期や、会社を知る機会をある程度こちら側で用意して、学校側に案内していきたい」

また、キャリア教育として授業の一環で行われる職業人講話に、実施校の卒業生である同社の社員を派遣し会社説明を行ったり、地元小学校の社会学習のための講師として職業の紹介を行うことも少なくないという。

7. 新規高卒者の募集・採用にあたって公共職業安定所に期待すること

「ハローワークに一番お願いしたいのは、説明会などの学生との接点機会の設定です。現在は7月頃にしかそのような機会がありません。実際、説明会などはどのように行うのかを問い合わせたところ、企業にお任せしていますという返答が多くあったので、ハローワークと学校側がより連携して、高校生の就職について、「企業の方へ参加をお願いします」という

アプローチ、そういう取組みがもっとあると・・・(中略)・・・いろんな機会で学生と企業の接点をつくっていただく。校内説明会や学校側のキャリア授業の時間を利用させていただいたり、会社説明会を設けて企業に時間指定で参加いただくなどという機会を毎週1回設けてもらうといった2年生から将来に向けて取り組むことが必要と考えます。」

(9) 長野 A 社

実施日：2017 年 8 月 21 日

面談者：管理部人事総務グループ課長

1. 企業概要

創業：1940 年（昭和 15 年）、資本金：19 億 2500 万円、社員数：209 名（臨時的従業員 135 名、外数）、業務内容：電線・ヒータ製品、ケーブル加工品、線材加工品などの製造

2. ここ 10 年の経営状況・経営上の取り組み

1940 年の創業から 1990 年代前半までは、規模の拡大と事業の多様化でやってきた。その後は、事業の再編成に腐心した。2002 年には、それまでは 1000 人程度いた従業員の三分之一を減らし 600 人台にした。リーマンショックの後は、不採算事業部門の譲渡による早期退職募集など徹底し、現在の人員規模に絞った。臨時的従業員の比率が正社員と比べて 5～6 割高いのは、得意先からの受注量の変動に対応するためである。2012 年には、それまで関連会社であったが、大手非鉄金属製造会社の子会社となる。

現在の事業は、電線・ヒータ線部門とデバイス部門に大別できる。高卒配置でいえば、前者は男子、後者は女子（手先の器用さ、顕微鏡検査など細かい作業があるため）。

事業の再編成は 2013 年 7 月で終了、その後は高い利益率で推移。2020 年は 80 周年にあたるので、2017 年度の連結売上高 163 億円を 200 億円までもっていく計画。高級車（北米とヨーロッパ）の座席ヒータ線や、電車やパソコンのケーブルなど売れ行き好調。当社は高速・高周波ケーブルの製造に強みがあるのでこれを活かす。

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

高卒男性社員は全員、機械のオペレータである。一人前になるのは、幾つか機械を動かせて、夜勤がこなせるかが一つの目安。そこに達するまでの年月は、部門や工程によっていろいろあるので一概には言えないが、1～3 年程度。

製造職場での職階は、リーダー（班長的なもの、正式な職階ではない）→係長→課長→部長、となっている。達する年齢の目安は、リーダー 30 歳、係長 30 歳半ば、課長 40 代。

なお、製造派遣は高卒正社員の代替にはならない。製造派遣は 3 年という上限があり、本人の意志で他社に行ってしまうこともあり、長期的に就業してもらえない状況にはないからである。やはり一定割合については正社員で継続的に安定的労働力として確保する必要がある。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

入社すると 3 日間の人事部研修、それ以降は 2 週間の事業部研修・実習（高卒は現場研修）

がなされる。

上司は、叱り方などに気をつけている。一昔前なら頭ごなしに叱っていたが、上司自体も世代交代したため、言い方なども変わってきている。高卒者本人が「打たれ強い打たれ弱い」というよりも、いかに本人のやる気を引き出して前向きにきちんとやってもらえるようにするかというほうに、力を注いでいます」。

5. 従業員の離職状況とその変遷

高卒採用者は2015年4月入社の人以外（試用期間中に離職）、辞めていない。

6. 高卒採用の再開と学校との関係

前回ヒアリング時の2007年に4人、次は2009年に1人、その次は4年空いて2014年に2人、それから4、2、5と毎年採っている。2020年度まで売上げ拡大を目指しているため、それに合わせて毎年5人程度採用していく予定だ（図表1）。また現在、20代が全正社員の9%しかいない。20年後のことを考えれば、今後の継続的な採用が必要である。

図表1 新規高卒採用実績と採用計画

年	採用数	備考
2000	2	
2001		
2002		早期退職募集、1000人規模の従業員を600人台に。
2003		製造派遣活用開始
2004		
2005		
2006		
2007	4	
2008		
2009	1	早期退職募集
2010		
2011		
2012		大手非鉄金属製造会社の子会社に
2013		早期退職募集。事業再構築終了
2014	2	
2015	4	
2016	2	
2017	5	
2018	5*	
2019	5*	
2020	5*	創業80周年

*印は計画

採用実績がある高校は、近隣2校で、それぞれ総合制高校と専門高校（工業科、商業科、被服科）。この2校からの採用がほとんどである。少し離れた公立3校からの実績もある。高卒者の学科は不問。普通科でも採用するが、実際には応募がない。高卒就職者が減るなかで、この辺りの企業が取りあいをしている状況だ。市内のポリテクカレッジからは話は来たことはない（なお、大卒・短大卒採用も、当事業所が主力工場なので、担当しているが、確保が難しい）。

企業見学は、高校の先生より連絡を受けて、夏休みに実施。とにかく現場を見てもらう。生徒たちも、初めて企業に接するからであろう、おとなしい。そのため、相性がいいといったことはわからない、企業見学によってはそこまで感じ取れない。企業見学後、高校からは誰それを受験させるので宜しくと連絡が来る。

選考倍率は1.5～2倍弱。採用計画に則って進めており、多めに採用したりはしない。選考のポイントは、一定の学力があることを希望したうえで（適性検査の実施）、よく言われることだがコミュニケーション能力である（面接の実施）。

作業指示書と上司の指示に従ってきちんと作業できることが品質保持のカギだから、失敗したら報告する、分からないなら早めに訊くといったことができるかどうか。コミュニケーション能力で差が見られないときは、適性検査の出来具合を参考にする。

選考に落ちた生徒について先生からの問い合わせは、とくにない。

7. 新規高卒者の募集・採用にあたって公共職業安定所に期待すること

企業活動は、その長い年月のなかで、山もあれば谷もある。当社もまた、過去に事業の再構築や早期退職募集を何回か実施せざるを得なかった。そのため、ネガティブなイメージを保護者がもってしまっている面は否めない。しかし、ここ数年で企業体質・業況は大きく改善し高卒採用も再開した。こうしたポジティブな情報を、より明確に、ハローワークから高校へ、高校の先生から生徒へと伝えるようにしていただければと思う。

(10) 島根 B 社

実施日：2017年8月7日

面接者：総務課長

1. 企業の概要

創業：明治43年(1910年)、創立：昭和18年2月8日(1943年)、資本金：6億9,300万円、従業員：1,077名(2015年度) 島根の工場は259名、うち正社員および再雇用従業員が男性142名、女性41名。76名は派遣社員やパート社員。

事業内容：オイルシール、ブーツ、パッキン他工業用ゴム及び樹脂製品の製造販売

2. ここ10年の経営状況・経営上の取り組みと今後数年の見通し

もともとは国内大手自動車メーカー系列で部品供給していたが、同メーカーの代表交代により全面提携が解消されたため、現在は同メーカーに加えその他の国内大手自動車メーカー複数社にも部品提供を行うようになった。自動車関連の売り上げが7割を占めており、島根の工場で生産された製品が約54%を占めている。

ここ10年の間に海外拠点も設けたが、中国などは現地産業政策の関係で困難があり撤退した。最近では産業ロボットの開発・生産が進められており、忙しく、人手不足の状態です。ハローワークに10名以上の求人を出している。

3. 従業員の職務の配置、キャリアアップ、昇進について

新卒・既卒とも、資格・技術の必要な人員と、ライン工など特別な技能が求められない人員とで分けて採用計画を立てて、求人を行っている。求人票には作業内容を明示し作業別に人数等を指定している。学校指定の求人は出しているが、最近ではハローワークから「学校指定をしないほしい」と依頼されており、「学校指定なし」の求人も出すようになった。学科指定はしていないが、求人票に作業内容を明示してどのような学校・学科から採用したいかを暗示している。

採用後の昇進システムについては、1990年代に導入した成果主義的評価制度にもとづく等級制度を、継続的に活用している。高卒者は1級からはじまり、「ひとランクアップは自動昇格します。特別悪くない限り。成績、それから情意、それから能力の3つの項目で人事考課をした後、査定にかけて、特別悪くなければ1から2級へは上がります。大体2年ぐらいで上がるかな」。しかし、3級以上の受験では考課や査定を厳密に適用し、昇進には会社に関する業務の問題点と改善点、改善策などに関するレポートを課している。5級以上の昇進には面接も課し、7級以上の昇進は論文と役員面接を課している。高卒就職後24年勤続しているにもかかわらず3級にとどまっている従業員も複数おり、昇進の速い、遅いがハッキリして

いる。女性従業員については、役職者でいままで5級合格（班長レベル）が最高で役職なし者では7級がいる。企業全体の人事異動を勘案しながら現場叩き上げの監督者（班長、係長レベル）を育てるため、誰をどのくらいの時期に昇格させるかを考えている。

4. 従業員の職業訓練、研修など

入社後は全員に安全教育を実施し、配属後は配属先に必要な資格取得などを支援している。また、県内経済団体が行う若手社員対象の研修会に若手従業員を出席させたり、特定の社員に日本能率協会の通信教育講座の受講を推奨したりしている。後者については、人事計画に応じて昇進させたい社員に推奨するケースが7～8割で、必要経費は会社が負担している。

5. 離職状況について

離職については、かなり少ない状況で推移している（図表1）。2014年以降、退職者はいない。

6. 従業員の募集・採用について

新規高卒の採用実績と充足度は、図表1のとおり。2008年以降の10年間では、リーマンショック後採用ゼロの年もあったが、継続的に新規高卒者を採用してきた。同時に中途採用も行っている。島根の工場における正社員の増減は小さいが、派遣社員の活用によって従業員規模は10年前よりやや大きくなった。

新規高卒の募集について、資格や技能が求められる部署・工程にかかわる求人は近隣の工業高校に、その他の求人は進学メインの普通高校1校を除いて、ほとんどすべての近隣高校に出している。採用試験ではSPI3および面接試験（最低でも、配属希望の部門長、総務課長、工場長の3名が面接官）を実施している。

採用基準として、面接評価票を用いている。総務課長によると、採用したい高卒者のイメージは「やんちゃな子。元気な子。素直な子で。それが一番ですよ。高卒で、頭がいい悪い

図表1 島根の工場における最近10年間の採用状況

	2008年4月	2009年4月	2010年4月	2011年4月	2012年4月	2013年4月	2014年4月	2015年4月	2016年4月	2017年4月
高卒求人数	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2
応募者数	0	2	0	3	3	3	4	3	3	2
採用人数	1	2(1)	0	3	2	2	2(2)	1	3(1)	2
中途採用者	1(1)	0	9(2)	4	0	0	1	1	0	2
退職者	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0

注) 当社提供資料より抜粋。

括弧内は女性を示しており、内数。

の前に、人の目を見る、会えば『おはよう』『こんにちは』『お疲れさまでした』といったことを重視している。高校の先生は、当社の採用試験を厳しいと思って優秀な生徒を送ってくれるため、学力面で不満を感じることはほとんどない。

地元地域でも企業のことや工場のことを知らない人が多くなっており、応募者が少ない傾向にある。生徒が当社に関心をもったとしても、保護者が当社を知らないことが多く、社名も聞いたことのない会社は敬遠するよう介入するケースがある。

また、女性従業員が20～30歳代で少なくなっており、技術継承の問題を懸念している(図表2)。仕上げ部門で女性が多く活躍してくれており、女性を多く採用するよう努めているが、「女性を夜勤にするライフラインが整っていない」などの困難がある。女性従業員から「昼しかできない(=出勤できない)と言われると、(略)昼勤で男性がつくった製品を、次の、翌日の昼勤でというふうに、物が引っかかって停滞するではないですか。(略)昼・夜、昼・夜、ずっとやっていったほうが効率はいい」。「目視でこうやって見て、いい物と悪い物を分けるということの集中力」の必要な仕上げ作業を女性に期待しているものの、若い世代で十分に採用できていない。

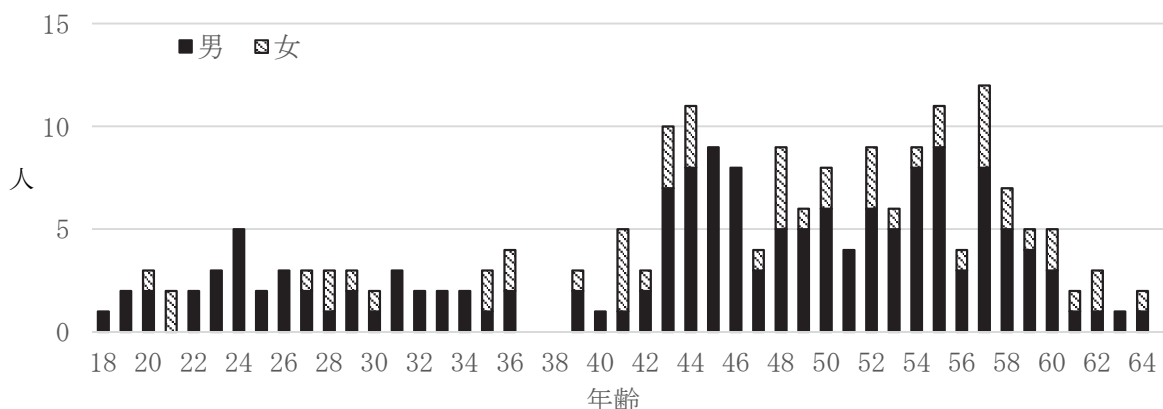
2017年度、はじめて生徒対象の企業見学を実施した。理由は不明だが、これまでは学校や生徒から見学の相談があっても断っていた。今年はずでに高校生が見学に来ており、そのなかには島根R商業の生徒もいた(受験してもらえるか分からないが、島根R商業とお付き合いが再開するかもしれない)。

県外からの採用は稀であるが、県内遠方からの採用はある。資格や技能を必要とする部署の採用では、遠方の生徒を採用し、会社がアパートを借り上げて工場近くに居住させるという対応を行ったこともある。

7. 今後の新規高卒者の採用計画について

今後も続けて高卒者で労働需要を賄う予定で、大卒者への学歴代替は考えていない。中途

図表2 工場の年齢別従業員構成



注) 当社提供資料より筆者作成

採用よりも新卒採用が好ましいと考えられている。「中途にしろ、パートにしろ、3月から20人ぐらい新規に雇っているのですけれども、いろいろな経歴を持った方がいたりするのですよ。癖が出たり。それを考えると新卒のほうがいいのかな、と。」

これからの新卒者には、製品の生産工法の革新に対応してもらうような配置を行い、新しい工法の指導者・教育者、職場のリーダーや責任者に早く育ててもらいたいと考えている。

8. 高校に対する要望・ハローワークに対する要望などについて

要望として、高校にはコミュニケーション（分からないことを聞くことができる、挨拶ができる）と、長続きする生徒の育成を期待している。また、高校3年生だけでなく2年生、1年生をも対象とした企業説明会などを開催してもらいたい。ハローワークには、産業振興財団なども通じて生徒に企業PRできる機会を増やしてほしい。また、工場のある市内だけでなく、市外にも企業情報が届くようにしてほしい。高校とハローワークには、とにかく子どもとふれあうことのできる機会を多くしてほしいと考えている。

(11) 青森 C 社

実施日：10月30日

面接者：事務局長・園長

1. 企業概要

設立：平成元年、社員数：373人、事業内容：介護福祉サービス等の提供（老人ホーム・老健施設・デイサービス・グループホーム・訪問介護・居宅介護支援等）

2. ここ10年の経営状況・経営上の取り組み

C社は複数の事業を運営しており、各事業において利用者数の減少や従業員を確保できない等、総合採算性を検証し、採算が取れない場合には、当該事業を休止し状況を見る方針を採っている。ここ10年では、看護師がなかなか採用できなかった訪問看護事業（2000年開設）を2013年に休止した。また、人材を育成し、C社で採用するという目的で設立した訪問介護員養成研修施設（2008年開設）も、あまり採用につながらなかったことから2013年に休止している。更に現在は、入所者・利用者定員を下回っている施設・事業所について、継続するか採算性を検証し、廃止するか検討している。

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

施設職員の配置状況は、国の基準省令では入所者3人に対し介護・看護職員が1人以上（3:1）とされているが、C社のある1施設では基準上33.3人以上の配置に対し76人配置し、その比率は1.6:1と充実している。年齢・男女別の従業員数は図表1のとおりとなっている。全体のボリュームゾーンは30代～40代で、男女比は1:3程度である。

図表1 年齢・男女別 従業員数

	男(常勤)	男(非常勤)	女(常勤)	女(非常勤)	計
10代	1	0	6	0	7
20代	23	1	45	3	72
30代	22	3	55	9	89
40代	14	1	57	16	88
50代	17	0	39	17	73
60代	7	2	15	16	40
70代	0	4	0	0	4
計	167	18	428	122	373

過去10年間の採用状況は図表2の通りである。高卒と短大・専門卒者は、基本的に介護福祉士取得見込みでの採用を行っているが、求人が充足しないため、今年から福祉系学科卒以外の無資格者も採用する方針に切り替えた（後述）。社会福祉専攻の大卒者の場合、社会福祉士の資格は持っているものの、介護福祉士資格はなく、給与面で資格手当もつかないため、

応募・採用数は少ない。中途採用も、本来は有資格者が望ましいが、現在は採用基準を緩め無資格者も採用し、採用後に研修等を行い人材育成を図っている。

図表 2 採用状況の推移

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
新卒採用	4	13	20	9	13	8	12	8	14	12	9
高卒	4	1	2	5	0	0	1	0	2	5	4
短大・専門卒	0	10	14	3	8	8	10	7	11	6	3
大卒	0	2	4	1	5	0	1	1	1	1	2
中途採用	54	65	52	50	55	34	51	43	25	18	21
合 計	58	78	72	59	68	42	63	51	39	30	30

また、雇用の受け皿として、他で就職することが難しい年配の方の中途採用を行うことにしている。新卒者はその後のキャリアで産休育休を取得する可能性が高く、むしろ社会人学生や中途採用で年配者を採用した方がよいのではという考えもあり、2011年度からは乳幼児の子育てがひと段落した世代の方を優先し採用する方針を採っている。加えて、新卒者雇用数が少ないため、65歳までの再雇用の他、技術・経験を有する者にあっては65歳を超えて引き続き雇用できる規定に改正し、人手不足の解消を図っている。

今後は少子高齢化の影響により、更なる従業員数の不足が懸念されるが、現時点では余剰とはなるものの今のうちから多めに採用して人材育成を進めておくことで入所者の処遇向上にもなると考えている（「これからはますます人が足りなくなっていくし、収支上少し厳しいかもわからないけれども、今から採用し育てておけば、それだけ職員の負担が少なくなり楽でしょうというのが理事長の考えなので」）。

キャリアアップ体系は、介護福祉士資格を取得した職員から、ユニットリーダー→主任→生活相談員→副施設長→施設長となっている。ただし、このような体系があっても、民間企業ではそのポストが空かなければ昇格できず、かつ昇格の要件として必要な資格を保有している必要があるため、年次とともに自動的にキャリアアップできるわけではない。例えば、ユニットリーダーにはだいたい5年程度で昇格できるが、定員が12人となっており、空きが出なければ昇格できない。また、職務によって要件となる資格もあり、介護支援専門員等の必要な資格を取得しなければ希望する職務に異動することもできない。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

毎月園内研修を実施している。職員が交代勤務制であることを鑑み、同じ内容を2日間実施することで、できるだけ多くの職員が参加できるよう配慮している。

また、キャリアアップに必要な研修も、勤続年数に応じて受講させたいと考えている。例えば、入職3年以上の職員は認知症実務者研修を受講させてステップアップを目指す。研修の主催者側が1施設1名より参加できないという制限を設けていることも多く、経験年数に応じ全員に順々に受けさせることができない状況にある。研修を受けさせる職員の選考は、「ふだんの状況を見て、この職員はこの研修でここをもうちょっと学ばせ伸ばしてあげたい

などと思う人を選んで」いる。1名の枠に入れられない職員に対しては、民間の研修を受けさせるなどして研修の受講機会を確保している。

新入社員に関しては、まず3月中に10日間の事前研修を行っている（参加は強制ではない）。事前研修では、まず1日間の座学で、C社に関することやサービス提供の基本的な視点、障害・疾病・医学の基礎知識等を学ぶ。残る9日間では配属施設で各マニュアル等の講義や実習を行い、個々の介護技術の習得レベルやコミュニケーションの特徴を把握している。4月～6月はOJT研修として、実際の現場で実務を学び、ケアの基礎を固める。その後も一年を通じて新入社員向けの研修が行われる。

加えて、働きながら介護福祉士受験資格が得られるよう、6ヶ月間の介護福祉士実務者研修を無料で受けられる「キャリアアップ事業」を行っている。実務ルートで介護福祉士資格を取得するためには、3年間の実務経験と実務者研修を修了し、国家試験に合格する必要があるが、このうち実務者研修を受けるための費用最大約21万円を会社が全額負担し、資格取得を支援する制度である。本事業の対象は準職員で、6ヶ月間の研修を終えた後に正職員に転換させる仕組みをとっている。6ヶ月間の研修費用は厚生労働省のキャリアアップ助成金でまかなうことができるため、修了後にC社で一定年数勤務しなければならないという条件は付していない。また、複数の奨学金制度を設けており、介護職員が看護師を准看護師が正看護師を目指すための看護学校への進学等に利用でき、卒業後3～4年など一定期間C社で勤務した場合は全額返還免除になる措置をとっている。

5. 従業員の離職状況とその変遷

C社の年間離職率は、2016年度で7.6%、2017年度で3.4%に抑えられている（離職率の計算は離職者数÷年度当初人数）。2016年雇用動向調査によると、医療・福祉分野全体での離職率は14.8%であり、産業平均に比べるとC社は比較的離職率が低い傾向にある。離職率の推移は図表3の通りである。

図表3 離職率の推移

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
離職率(%)	14.2	11.1	9.9	7.6	7.6	3.4

C社では基本的に「去る者は追わず、来るものは拒まず」というスタイルで、辞めたいと言う人を止めることはない。その理由として、地域への貢献という視点があるという。「理事長も、辞めて他の事業所に勤めてもここで3年間覚えたことを、ほかに行って役立ててくれればいいよねっていう考えなんです。ここで培った経験をほかで生かすことによって、その地域の住民のためになりますよねというのが理事長の考えなんですよね」。また、退職の際には、「いつ戻ってきてもいいから」と伝えている。ただし、高卒就職者の場合は、はっきり進路を決めて高校を選んだ方ばかりではなく、福祉科に合格し学んだことから介護関係へ就

職したという方も多く、「世間がよくわからない」状態にもあるため、「1回だけは止め、当施設が他施設と比べ優れている点を話しよう 1回だけ考えてみなさいという」。それであっても辞職の意思を伝えられた際は「新しい就職先がもし自分の思っていたのと違い、考えた結果そこをやめてほかに行くくらいだったら戻ってきなさいって」話している。そのような働きかけやC社の働きやすさなどを理由に、一度C社を辞め、他の事業所に転職したのちに再度C社に戻ってきた職員が10数名ほどいる。そのような職員は、「やっぱりここがいいよねって、それで戻ってきてくれた方ばかりであり、結果的に今後絶対やめることはない。戻ってきてくれるのは、こっちにすればいいことなんですよ。もうやめる心配がないから」という。いったんC社を離れ、他の事業所へ転職することによって、職員はC社のよさを確認することができ、むしろC社と職員との信頼関係が強まるという効果が生じているのである。最近の離職傾向としては、結婚などを理由に離職する人が多く、他施設に移るといふ人はあまりいない。

6. 高卒新卒者の募集・採用と学校との関係

2015～17年はいずれも正職員での介護職員の募集を行っている。求人数は2015～16年が5人、2017年が10人で、実際の高卒就職者は0～5人（図表2を参照）。県内では福祉系の高校数が少なく、また福祉科は進学者も多いため、福祉系高校からの就職希望者は少なくなっている。また、現在は高卒求人数が増加している影響で、福祉系の学科を卒業しても他業種に進む生徒が増えており、新卒の確保が難しくなっている。そこで、2017年度より、普通科新卒者も募集・採用を行うこととし、普通科高校への訪問を広く実施している。上述の「キャリアアップ事業」についても説明しているが、現時点では応募はない。学歴代替については、「高校生であっても、いい人は伸びていきますから」検討しておらず、今後も高卒採用を継続する方針である。選考に際し、2年前までは学科試験を行っていたが、結局採用段階で参考にすることはないので廃止した。明るい、挨拶ができる、コミュニケーションが取れるなどの印象を重視している。応募にあたって、施設見学は必須である（「うちのほうを全部見てもらって、それで選んでいただければ働いて下さいっていう形になるので」）。見学では、入居者への配慮から普段着で参加して貰う。福祉科高校の実習は毎年、各学年3～4人が1ヶ月ずつ来ている。

高校に望むこととして、「学生自体は自分が希望しないで（筆者注：学力的な理由により福祉系の学科に）入っている場合もある」ため、「福祉の仕事というのは、これは社会全体で支え合う仕組みの中で支援を必要とする方の一番身近でその人の手助け、お手伝いをする仕事であり、一緒に喜べるそして感謝されるんだよ、社会のためになっていくんだよということを広めてほしい」。「やっぱり介護の仕事というのは、きつい、汚い更に夜勤あってつらい」ため、他業種の求人が多くなるとそちらに流れがちになるため、高校で福祉職の重要性や意義を指導して貰いたい。

(12) 高知 A 社

実施日：2017年8月24日

面談者：経営企画室 室長

総務部 総務課 課長

1. 企業概要

設立：1953年（昭和28年。創業は1920年（大正9年））、資本金：6000万円、社員数：158人、業務内容：部品事業（耕うん爪を中心とした刃物類の製造販売等）、製品事業（農業用アタッチメント、アグリ機器の製造販売等）、環境事業（廃油・廃液トータルソリューションシステム、プール等のろ過装置の製造販売等）

2. ここ10年の経営状況・経営上の取り組み

部品事業、製品事業、環境事業という三事業の柱は変わっていない。また、耕うん爪が売り上げの90%を占めており、「耕うん爪が健全な商品である間に、早く耕うん爪以外の事業をひとり立ちさせなければいけない」という課題も「10年前と同じ」である。ただし、「環境事業と製品事業を別々にやっていたのではなかなかひとり立ちも難しい」ということで、2017年からは、環境事業の中でも特に農業関連分野に着目するという方針のもと、両事業を統合した「E&A事業部」を立ち上げた。売り上げ高にあまり大きな変化はなく、10年前と比較すると漸減といったところで、経常利益はほぼ横ばいとなっている。

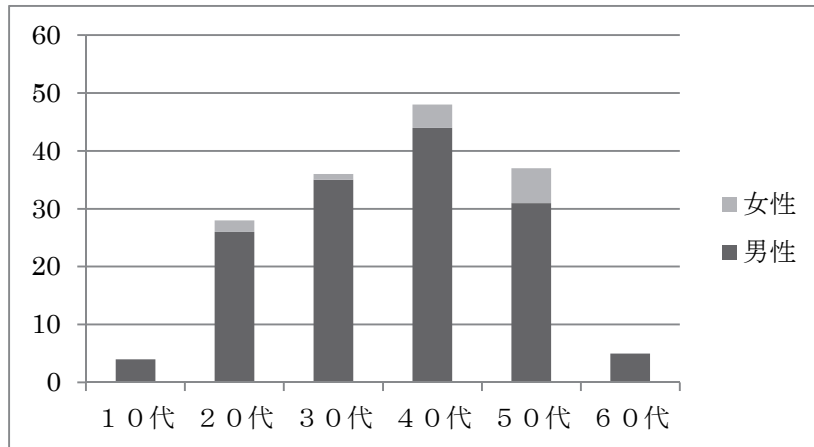
この10年で特に注力していたのは海外事業で、インドに耕うん爪の工場をつくって3年になる。インドの工場では50人程度が勤務しており、日本からは、社長兼営業が1名（国内では営業所の所長をしていた50代の社員）、工場のメンテナンス・品質管理担当が2名（国内では生産技術課長・係長を担当していた30～40代の社員）、全体の管理担当が1名（国内では経営企画を担当していた40代の社員）の計4名をインドに派遣している。なお、学歴構成は、大卒2名、高専卒1名、高卒1名となっている。インド派遣者の選考基準としては、工場全体の稼動を見ることができ、営業でも耕うん爪に関する一定の知識があるなど、「1人でいろいろできる人間」であることを重視している。インド事業は立ち上がったばかりなので、早く利益を出していきたいと考えている。

3. 従業員構成、職務配置、キャリア

男女別・年齢別の従業員構成は、次ページの図表1に示したとおりである。女性は事務職が主であり、方針としては50代の女性事務職の引継、男性技術職の採用難などから「男女関係なく採用したいと思っている」が、指定校である工業高校に在籍していて、かつ県内就職志望の女子生徒となるとほとんどいないため、現時点では高卒採用は男性が多くなってい

る。ただし、女性の採用に関しては、直近の新卒女性採用は大学卒企画職だが、全体には高卒者が多い。事務職の欠員補充がある場合は、地元商業高校を指定校に追加して採用した実績がある（10年ほど前）。

図表1 男女別・年齢別 従業員構成



最近10年の採用の状況は、以下の図表2に示したとおりである。

図表2 最近10年の採用状況

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	合計	うち 退職者
新卒採用	大卒・大学院卒	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	0	16	3
	高専・短大・専門卒	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0
	高卒	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	24	2
	中卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—
新卒採用計		7	3	4	4	3	3	5	3	4	4	2	42	5
中途採用	大卒・大学院卒	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0
	高専・短大・専門卒	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0
	高卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	—
	中卒	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
中途採用計		2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	8	0

図表2からもわかるように、新卒採用について、大卒・大学院卒は例年1~3名程度、高卒は2~3名程度で安定している。また、大卒・大学院卒では、10年間で16名採用して退職者は3名、高卒では、24名採用して退職者は2名と、定着率が高いことが特徴的である。

大卒営業職については学部・学科を問わず採用している。技術職については、機械系、電気系、材料系がメインにはなるが、「開発技術から営業に回るものがないわけではない」。大卒の採用は、特に理系で内定辞退が出るなど厳しい状況にあるが、「ハードルを下げたりはしていない」。なぜなら、後述のとおり、「高卒の子たちは非常に優秀なので」、大卒のハードルを下げることでバランスが崩れてしまうことが危惧されるためである。大卒就職では特定の大学との関係があるわけではないが、高知出身者が多い。工業系の大学やポリテクカレッジからインターンシップ生を柔軟に受け入れているが、必ずしも採用に直結しているわけで

はなく、トップの意向で社会貢献という側面が強い。

高卒採用については、県内の工業高校2校に指定校で求人を出し、各校からほぼ1名ずつ採用という従来の形を継続しており、「高卒採用に関しては上手に回っている」。こうした採用形態のメリットとして、まず、「生徒さんの側から見ると、ずっと先輩が継続して入っているので安心感がある」ことが挙げられる。OBのほうからも後輩にA社を勧めており、また、図表2にも示したとおり、「非常に定着率がよい」ため、教師からも「県内企業の就職希望であれば安心して勧められる」という評判を得られている。基本的に、両校の生徒とも、1年生で工場見学、2年生の春には1週間のインターンシップを体験したうえでA社を希望するという流れであるため、会社と「マッチした状態で入社されることも定着率につながっているといえる」。こうした関係性の中で、平均評定がかなり高く、「基礎的な能力は高い」生徒が入社してきている。

今後の高卒採用の方針について、最近は特に、「大学の理系の学生さんの採用が難しくなってきた」おり、その中で、指定校である工業高校2校は「質の高い生徒さんを出して下さっていますから、無理に大学卒だけの理由で理系を採ったりするよりは、(筆者注:高卒者を)社内で教育していったほうがよいのではないかという考え方も一つある」と考えている。両校とは「非常にいい関係が続いて」いるため、「よほどのことがない限りは指定校1校ずつで、継続して採用させていただきたいとは思って」いる。なお、指定校である2校以外の高校からも、応募したいという話はあるが、指定校以外はほぼ自由競争になってしまう旨を説明すると、実際にはなかなか具体化しない。

人事制度は大きく分けてOコース(現場の技能職や実務)とGコース(営業、技術、企画職といったいわゆる総合職)の2本ルートとなっており、Oコースは6割程度、Gコースは3~4割弱を占めている。高卒はOコースでスタート、大卒はGコースでスタートすることになる。総合職(Gコース)には、一般職の次に主任・係長がある以外、細かい職務等級の区分はない。高卒の場合、だいたい30代から専任班長になれるといった感じであるが、現行制度では専任班長、班長、係長は役職となっており、自動的に全員がなれるというわけではない。高卒者は大卒者より1つ下の職務等級からスタートするため、最高評価を取り続けなければ大卒には並べない制度設計となっているが、後述のように高卒からの抜擢もありえるため、高卒と大卒に「あまり差はない」と考えている。

こうした現行の人事制度は、今年で3年目となっている。以前は技能資格制度の中で一本の人事制度であったが、「設計とか営業とか、個人の裁量で仕事をやらなければいけないとか、あるいは目標管理であったりとか、方針展開であったりとか、一定の責任を持って仕事をしてもらわなければいけない人たち(筆者注:Gコース)と、実務職としてラインの中でチームの一人として仕事をしていく人たち(筆者注:Oコース)を、同じ人事制度で評価するのは難しい」ということで、現行制度が導入された。入社時にGコースを想定しているのは学卒者であるが、上述のように高卒者の基礎能力はかなり高いものであるため、高卒者でGコ

ースに転換する者が4～5人出てきている。このような転換は、本人の希望もあるが、どちらかといえば指名によって行われる。高卒の場合、入社後1年はOコースとなり、次の1年間でGコースへの転換を行うかどうかを検討するため、最短で入社3年目からのコース転換ということになる。選抜基準は、「能力が高い、工夫とか改善とかの意欲が高」く、定型的な仕事だけをやっているのは「もったいない」人材だということである。コース転換後は、専門的な研修を受け、品質管理や統計の勉強をすることとなる。コースの転換により、給与がすぐに大幅に増加するわけではないが、長いスパンで見れば生涯賃金も多くなり、キャリアの見通しは変わってくる。

4. 従業員の職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み

高卒新入社員に対しては、高知県経営者協会が主催する「新入社員合同研修会」や、「フレッシュマン研修」、社内の集合研修などが行われる。入社後、4月～6月にかけて、各職場での実務研修である「新入社員職場研修」が行われ、適性を見極めたうえで、7月から決定された部署に配属されるという流れとなっている。

資格について、溶接などの資格は高校で取得してくるよう話をするが、それでも取得できていない資格が配属先の部門で必要になった場合、会社がお金を出して取得してもらうということになっている。高卒採用では基礎学力の高い生徒が入社してくるため、そこで資格が取得できないというケースは生じていない（ただし、何度かチャレンジする場合もある）。

5. 一人一社制、学校との関係

一人一社制については、「何人も来てもらってその中で1人を選ぶというよりは、今のほうがいいのではないか」と考えている。「学校との信頼関係というか、長く続いているもの」があり、基礎学力が十分である生徒が入社してくることも大きい。ただし、「基礎能力はあまり心配していない」が、「明るくて前向きな子がいい」という要望はあり、インターンシップ等を通じ、そのような面でマッチしていると思われた生徒と、高校側の学力による選抜の結果とが必ずしも一致しないケースもある。

6. 新規高卒者の募集・採用にあたって公共職業安定所に期待すること

高卒採用に関しては、指定校との関係が非常に安定していることもあり、ハローワークへの要望は特にない。

(13) 山陰 E 社

実施日：2017 年 8 月 8 日

面談者：人事担当部長

1. 企業の概要

住宅の内装部材など木製品の製造を行っている。すべて主取引先企業向けであり、一般向けの製品はない。

20 年前の調査に対応した会社とは、名称は似ているが、全く別の会社になっている。以前の会社は 2008 年に生産部門を閉鎖し、従業員は全員解雇となった。その際、退職した従業員が出資して何とか職場を存続させようということになり、78 名がそれぞれ 1 か月分の給与程度の出資をして新会社を設立した。出資メンバーの一人が社長となり、主取引先の理解もあって事業を続けることができた。

2 年前に、大阪に本社のある東証二部上場の専門商社の 100% 子会社となり、親会社役員が社長となった。親会社の方針に沿って、組織改革を進め始めたところである。

2. 従業員の募集・採用や育成

従業員数は、外国人技能実習生 4 名を含め約 80 名。平均年齢は 45 歳ぐらいである。

現会社の設立の趣旨からして、「雇用を守る」という考え方が強く、解雇をしない企業であったが、このため事業規模からみて人が多い。設備が古いので、人手が必要になるという面もある。出資メンバーに経営のプロがおらず、営業力も弱かった。会社の業績は厳しい。

したがって、積極的に新規採用をするという状況ではなく、必要に応じて中途採用で対応しており、新卒者の定期採用は行っていない。直近の新規高卒採用は現在 20 代前半であるが、現場からの推薦により、若くして役職についている。年齢や学歴による決まったキャリアコースがあるわけではない。

60 歳定年で 65 歳まで継続雇用し、65 歳を超えても会社の要請により残ってもらう人材もいる。高齢になっても、職人的な仕事ができる人は年齢を理由に辞めることがあまりない。従業員の高齢化が進み、技能の継承も必要であり、一定数は採用を継続していきたいと考えている。

現在、高卒求人を出しているが、まだ学校からの反応はない。同様の条件で学歴不問の一般求人もハローワークに出している。賃金水準が低いので募集してもなかなか人が集まらないが、現従業員の賃金実態からみて、初任給を引き上げるのは難しい。地元では以前の会社が倒れた時のイメージが残っており、親世代が心配することも若者の応募に関してマイナス要因になっているのではと思われる。昨年からはベトナム人技能実習生（女性）を 4 名採用し、戦力になっている。

「高卒募集かけてもちょっと手を挙げられんので、中途では採用はさせていただいております。(中略)もう補充ぐらいしか、今できんので、やっぱりこれも儲からんとね、人の採用できんのでね、今ちょっとそこがきつところなんで。(中略)定期(採用)がね、なかなか難しい。やっぱ、これも給与の部分も大きく関係しとるかもわかりませんよ。(中略)儲かっていけばね、みんなの給料を上げてやりたいがいう思いはあるんですが、まあそれを早くしたいなとは思っています。」

定着状況については、健康上の理由や結婚で辞める人はいるが、短期間で辞める若者が多いといった傾向はない。のんびりしたところがあるので、居心地がよい面があるのかもしれない。会社としては、あまり利益が上がっていないので親睦会など福利厚生費用補助はできないが、新人の歓迎会などは職場単位で自主的にやっている。

3. 今後の見通しと課題

新たな親会社の経営方針に従って、今後、企業風土が変わってくる可能性がある。しっかりした会社の傘下に入ったことで、とりあえず雇用は守られたと安心する従業員もいるが、親会社の意向で設備が新しくなれば人手が少なくて済むかもしれず、意識の切り替えが必要になるだろうと考えている。

研修についても、今までははっきりした体系がなかったが、親会社にならってプログラム作りを進めているところである。30代から40代ぐらいまでを対象に人選して実施する予定である。資格取得の奨励についても、これまではケースバイケースであり、業務に必要な資格の場合、給与面で適宜対応することはあったが、今後は明文化していくことも必要だろうと考えている。

ISO9000(品質マネジメント)とISO14000(環境マネジメント)を2018年度中に取得するための準備をしておき、事務系の人材が少ない中で作業が大変であるが、今後に向けて必要なこととして取り組んでいる。

「今、もう変わっていますね。(中略)少しずつ、一遍にそれを言うについてきませんので、少しずつ、わかりやすく、(親会社から)説明をさせていただいて変わってきている状況。まだ50%も変わってきていませんけどね。これ、ちょっと時間かかることなんで。やっぱり時間はかけても、これやらんと、将来がちょっと見えてこないんでね。」

4. 行政や学校への要望

外に要望をする前に、まずは会社としてレベルを上げることが必要。今は要望を言えない。旧会社のイメージを払拭して地元からの評価を上げてからのことだと考えている。

「ここ(地元)の人のイメージが、さっき言ったように旧会社のイメージが浸透しとるのを何回も聞くんで、それを払拭せんやいかん思うとるんですよ、私は。それは、立派な会社、要は儲けていける土台づくりができるというのがまず先だろう思ってるので、そっからで

すよ、ある程度言わしてもらいたいことがあれば、というところですね。」

図表 1 山陰 E 社 従業員構成（外国人技能実習生を除く）

	20代	30代	40代	50代	60代～	年齢計
【男性】						
大学卒		1	1	1		3
短大・専門学校等卒・中退※	1			2	1	4
高校卒	3	6	6	13	10	38
（うち専門高校）	2	3	5	12	10	32
中卒・高校中退・養護学校卒	2		1		1	4
不明				2		2
学歴計	6	7	8	18	12	51
【女性】						
大学卒	2		1	1		4
短大・専門学校等卒・中退※		3				3
高校卒	1	2	7	7	1	18
（うち専門高校）	1	1	5	6		13
中卒・高校中退					1	1
学歴計	3	5	8	8	2	26

※職業訓練校卒、専門学校中退を含む。
提供資料に基づき作成

(14) I社

調査実施日 2017年8月1日

面談者：総務部長

1. 企業概要

設立：1950年代、社員数271名、業務内容：百貨店。

2. この10年の貴社の経営戦略と今後数年の見通し

他の地方百貨店同様に売り上げが減少する状況が続いている。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

10年前は団塊世代が多かったが定年退職により現在では40代が最も多くなっている。

高卒採用（販売職）は2004年に5名を採用したのを最後に採用していない。2007年のインタビュー時には高卒採用（販売職）について「ここ数年というスパンで見たときには、まだ可能性は極めて少ないかなというのが本音でございます」ということだったが、引き続き停止しており、「今のところはちょっと考えていないですかね」。理由としては、高校生は成長途上にあり大学生よりも今後の成長を見極めづらいこと、また進学率が高くなり学力が高い高卒者の採用が難しくなったことがある。

ただし保守管理のための従業員として電気工事士資格を持っている生徒を工業高校から2014年、2016年に採用し、来年の2018年も採用する予定となっている。電気工事士資格を持っている必要があるため、求人票は保守管理を担当する多くの先輩社員の出身校でもある地元の工業高校の電気科に非公開で出している。I社は工業高校では珍しい就職先であり毎年採用しているわけではないので採用に苦労すると予測していたが、百貨店のように綺麗な場所で働けることに魅力を感じているのか採用できている。生徒には企業見学に来てもらい、その上でI社で働きたいと希望した生徒に、人事部長が面接・筆記試験をしてその後役員面接を行う。

図表1 新卒採用の推移

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
男性 大卒	4	4	3	0	1	0	2	0	2	2
短大卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高卒	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
女性 大卒	1	1	2	0	1	0	1	0	1	3
短大卒	2	0	0	0	0	0	1	0	2	0
高卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	7	5	5	0	2	0	5	0	6	5

大卒・短大専門卒は就職支援サイトで公募し（多数の応募がある）、100名程度が地元で実施する企業説明会にやってくる。結果的に地縁がある方々が採用されていることが多い。

採用の際に重視するのは表現力や受け答えである。「問われたことに対していかに回転よく、端的に答えられるか。回転よく話してもらえるのって、ある程度、頭がいいというか、学力とは違う部分かもしれませんが、やっぱりある程度比例しますよね。」

従業員の研修については階層別研修が行われている。キャリアについては、採用の際に全員が管理職になるというイメージで採用していることに変化はないが、一つの売り場を3-4年担当して係長に昇進するというパターンはすべての者がたどるわけではなくなった。

新入社員（販売職）については、2週間の机上研修があり、その後1ヵ月半マンツーマン指導教育がある。担当指導員も置いている。なお保守管理系については、最初の2週間は同じ研修を受けるが、その後は保守管理系の先輩社員に指導を受ける。

大卒も短大・専門卒も職能資格制度上の格付けは異なるものの全員売り場からだが、ずっと売り場で販売をすることは想定されており、総務や経理を含めて多様なキャリアに広がる。ジョブローテーションは今も行っており、スキル形成において大変重要だと考えている。

百貨店は売り場によって発注形態も取引先も異なり、求められるスキルが全く異なる。販売職として自立するには、一つの売り場で5年程度かかる。例えば婦人服の売り場は100人くらい従業員がいるが、I社は10人程度で他はお取引先の社員であり、I社でフロア全体をまとめていかなくてはならない。若手社員はマネージャーの指導を受けながらいくつか売り場を経験してコツや指導の仕方を身につけていく。

4. 今後の新規高卒者の採用計画

保守管理の従業員については足りていないので、今後もあと2-3名は採用したいと考えている。非正社員として高校生を採用したことはない。

地元の大学生に対して1週間程度のインターンシップをしており、売り場にも立ってもらっているが、採用とは切り離している。

(15) 秋田 I 社

実施日：2017 年 11 月 24 日

面接者：管理部次長 兼総務課長

1. 企業の概要

食品製造・販売を主たる事業とする従業員約 750 人（うち正社員約 4 割）の企業で、近年、定年を迎える社員が増えており、新卒採用を拡大しているところである。高卒、大卒、専門学校、短大、技術専門学校など幅広い学校卒業者を採用している。

入社後の研修、および配属は特に学歴で異なることはない。最初の 1 か月を研修期間とし、食品衛生や労働安全などの座学とともに、製造から販売、配送などの幅広い業務を経験させ、その間に本人の適性を見極め、希望を聞きながら本配属を決めている。専攻によつての配慮はある。その後も本人の状況により随時、配置転換や昇進を行っており、学歴別のキャリアパスは特に設定していない。高校新卒者の早期離職は少なく、むしろ中堅社員の離職が今の課題。

2. 採用状況

高校新卒の採用は毎年行っており、近年は、製造職で 10 人、営業職で数人の求人を出している。本年の採用は、すでに 9 名を内定し募集を終了している（男女比は半々程度。他に、大卒 3 名を内定）。応募は 11 人あり、2 人を落とした。メンタルの問題や特に出席日数が少ないなどの理由による。現在、一部の高校から、公務員試験で不採用になった生徒などの応募を打診されているところであり、事業所見学に来るよう応答している。応募前の事業所見学は、採用後の定着のためにも重要だと思っており、すべての応募者に促している。

採用試験では、一般常識試験と適性検査を行い、応募に向けての努力やコミュニケーション能力などをみる。正社員はパート・アルバイトを指導する必要がある、そのために必要な能力だからである。

3. 新規高卒の募集状況

高卒求人は、県内のすべての高校に対して、公開で提示するようにしている。学科は問わない。学校訪問も積極的に行っているが、24 時間稼働工場での交代制勤務であることから、応募が見込めないと学校側から言われることが少なくない。リーマンショック直後は、募集数の倍を超える応募があったが、現在は採用難である。しかし、高卒採用は採用の基本だと思っており、これからも続けていく。

4. 「一人一社制」について

すでに「一人一社制」は崩れており、3～4年前まではありえなかった内定辞退が、毎年起こっている。辞退が伝えられるのは年明けの遅い時期で、配属の予定なども組んでおり大変困るが、受け入れるしかない。内定辞退があったからといって、その高校に翌年の募集をかけないということはないが、推薦依頼数を減らすようなことは考えている。また、複数応募していると、学校から事前に連絡を受けた経験はない。会社としては一人一社のほうがいい。

5. 高校生との接点

2年生に対するインターンシップや学校からの要請による企業見学、あるいはハローワークによる「オープンハウス（1日企業説明会）」には協力しており、こうした機会に接点のあった生徒が応募してきたケースはある。インターンシップを経験者の定着率はかなり高い。繁忙期のアルバイト採用もあるが、これを契機にした応募はいままでない。

(16) 青森 B 社

面接者：人事部 次長

同席者：青森県経営者協会 専務理事

1. 企業の概要

地方銀行。従業員数約 1300 名。正社員は全員が総合職で、G 系（転居が伴う転勤あり）と L 系（転居が伴わない転勤あり）から構成されている。高卒者は L 系での採用になる。

新入行員研修は高卒者も大卒者もいっしょに行う。2 週間の集合研修、1 週間の端末研修がある。新入行員には支店で OJT トレーナーや JOB トレーナーをつける。学歴を問わず同じ教育訓練体系となっている。

2. 新卒採用の状況

90 年代以降も人数の多寡はあるものの、継続して高卒者を採用してきた。2017 年については応募者が 26 名おり、15 名を採用した。高卒者は応募者がほぼ女性で占められているが、男性を採用した実績もある。

図表 1 新卒採用の推移

	2016	2017	2018 (予定)
高卒 (L系)	26	15	12
大卒等計	65	74	選考中
G系	34	53	
L系	31	21	

3. 高卒者の募集状況

高卒就職情報 WEB 提供サービスを利用し、インターネットでの求人閲覧を可能にしており、高校から生徒を採用して欲しいとの新規のアプローチもある。地元に着したサービスを提供するという観点から、それぞれの地域（都市部・郡部）で採用することを心掛けている。依頼する高校の半数は商業高校であり、さらに地域的な戦略のもとで採用を行っている。郡部において採用したい場合には、高校に直接尋ねていくこともある。優等な生徒が受験しており、中には工業科の希望者もいるが、同じ L 系での採用である。

各高校から必ず何名採用するというのではなく、採用試験で判断している。先生にも送っていただいても必ず採用するわけではないことを伝えている。事前に何名に絞り込んで欲しいというお願いもしない。採用試験は、一次が面接、筆記、適性検査、集団討論であり、二次は役員面接である。

高卒者の「質」が下がったとは思わない。高校生は若く素直な生徒が多く、入行後に成長する可能性がおおいにあるため、今後も採用を継続したい。

4. 「一人一社制」について

企業側から言えば現在の「一人一社制」は、内定辞退がある大卒者に比べると、スケジュール的に遅く、また内定辞退がない高卒者は確実に採用が見込めるため、採用計画においてメリットがある仕組みであると思う。

採用試験はいつも9月に行っているのですが、公務員合格を理由として内定辞退を受けたことは少なくとも近年はない。11月に高卒者を採用したことがあるが、同時に複数応募はしていないようであった。9月は1人1社、10月ないしは11月以降に1人2社という現在の慣行で特に問題はない。

仮に現行のように一人一社ではなく同時に複数応募が可能になった場合、「応募者が増える」「内定辞退者が増える」「採用選考時期が長期化する」「中小企業への応募が少なくなる」と予想する。「優秀な生徒を採用できる」「企業と生徒の双方の納得度の高い採用ができる」とは予想しない。

5. 高校生との接点

高校生向けにはインターンシップはしていないが、支店見学（去年は14校）の機会を提供したり、合同企業説明会や高校の卒業生講話には積極的に参加、協力している。高校の先生には、折に触れて、B社の業務は事務ではなく接客が中心であり、コミュニケーション能力が高く、何かをやり遂げた経験のある生徒が望ましい旨をお伝えしている。人事担当者と卒業生である入行2～3年目の職員、金融希望の高校生との交流会をしている高校もある。

なおご同席頂いた青森経営者協会は青森県において高卒就職に関する申合せに参加する経済団体の一つであり、現在の高卒採用の仕組みには一定の意義があると考えている。今のところ合同企業説明会は主催していない。

(17) 高知 B 社

面接者：総務部 人事担当課長

同席者：高知経営者協会 専務理事、並びに事務局長

1. 企業の概要

B 社は主に国内でサービス事業を展開しており、同支店では高知県全体を統括している。新卒採用は、採用区分を事務系と技術系に分け、高卒、大卒・大学院卒、高専卒等について行っているが、高卒については支店での採用、大卒等は本社での採用となる。採用後は、本社において配属別に 1～6 ヶ月の集合研修を行い、その後は支店等の現場においてトレーナー制度を基軸に OJT 主体で育成する。なお、新人研修および入社後数年間の配属については、高卒と大卒等の間で特段の区別はない。

2. 採用状況

新規高卒の採用数は本社の決定による。同支店では高卒技術系を毎年 2～3 名程度、継続的に採用している。事務系については昨年より高卒採用を止め、大卒採用に切り換えた。

3. 高卒者の募集状況

毎年、県内の工業高校 5 校に求人を出し、推薦を依頼している。応募は、例年 2～3 人。高校からは採用基準を満たす生徒の推薦を得られており、募集人員を充足できている。会社・業務内容への理解を深めてもらえるよう応募前職場見学会を実施している。学校には社会見学の一環として気軽に参加可能と伝えているが、実際に見学に来るのは応募する生徒が中心である。

4. 「一人一社制」について

前述のとおり、現行の仕組みのもと、採用基準を満たす生徒を必要数確保できているため、「一人一社制」に関する課題は強く感じていない。このため、応募ルールについての申し合わせにおける「2 社までの応募・推薦」についても、活用する必要性に乏しかった。複数応募に伴う生徒への負担増も勘案すると、会社側の採用方法が同じであれば、複数応募可能になっても、応募者数の増加等の影響はあまりないと考えている。

一方で、高校生の「質」については、大学進学率の高まりによる影響があると感じており、複数社応募可能となれば、質の向上も期待できるのではないかと。ただし、企業側での課題はないが、複数応募に伴い就職活動が長期化する生徒や選考からもれる生徒が出てくると思うので、多面的な視点から慎重に検討する必要があるのではないかと。

5. 高校生との接点

生徒との接点が応募前職場見学会のみであるため、今後は合同企業説明会や高校生向けの企業案内の冊子(労働局の委託で経営者協会が発行)などを活用し、会社についての情報提供を充実させていきたいと考えている。また、保護者にも魅力的な就職先として認識してもらえるよう、アプローチ方法を検討していきたいと考えている。

6. 高知経営者協会の事業と「一人一社制」への意見

高知経営者協会としては、前述の高校生向けの企業案内を作成しているほか、地元企業を紹介する合同企業説明会や企業数社を回る見学ツアーなどを実施しており、地元企業への高校生の就職促進を図っている。

なお、企業から高卒採用への意見を聴取はしていないが、同席の専務理事および事務局長からは、生徒の希望をより尊重した学校斡旋の仕方が後の早期離職防止に繋がると思われるので複数応募にすることを支持する意見や、現在の仕組みの中では現行の最初は一人一社という方式のほうが問題が起きないだろうという意見などが語られた。

労働政策研究報告書 No. 201

「日本的高卒就職システム」の現在

－1997年・2007年・2017年の事例調査から－

発行年月日 2018年 9月 10日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2018 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)