

JILPT 資料シリーズ

No. 39 2008年 5月

「日本的高卒就職システム」の変容と模索 — 資料編 —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

「日本的高卒就職システム」の変容と模索
— 資料編 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

近年、団塊世代の退職と景気の回復により、高卒求人は大幅に改善しつつある。しかしこのような状況は一時的だと考える見方も少なくない。日本社会は、18歳以降の若者の7割強が教育に残るといって、超学歴社会に突入しつつある。このような高学歴化の中で、早期に学校を離れる若者層がどのように社会に入っていくのかは、労働政策のみならず、社会的にも重要な課題である。

本報告書は労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」のうち、初年度の成果にあたる。

「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」においては、キャリア形成をするうえでも最も困難を抱えているのは誰であるのか、そこにはどんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点から研究を進めている。本報告書は、知識社会化が進む中でキャリア形成が難しいとされる高卒就職者（非高等教育進学層）に焦点を絞り、この実態についてのインタビューによる調査分析を目的としている。

調査の際には、厚生労働省職業安定局若年室、および調査対象のハローワークの仲介の労により、ハローワーク11所、高校24校、企業23社の協力を得ることができた。お忙しい中、時間を割いてインタビューに応じて下さった対象者の皆様に対して、この場を借りて心よりお礼申し上げたい。

なお、本資料シリーズは、労働政策研究報告書No.97『日本的高卒就職システムの変容と模索』のインタビューデータをとりまとめたものである。

本資料シリーズが、高卒就職に関心を持つ方々にご活用頂ければ幸いである。

2008年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	執筆章
堀 有喜衣 <small>ほり ゆきえ</small>	労働政策研究・研修機構 研究員	序章 第2章、終章 ケース記録
小杉 礼子 <small>こすぎ れいこ</small>	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、ケース記録
筒井 美紀 <small>つつい みき</small>	京都女子大学 准教授	第3章、ケース記録
長須 正明 <small>ながす まさあき</small>	東京聖栄大学 講師	ケース記録
中島 史明 <small>なかじま ふみあき</small>	労働政策研究・研修機構 アドバイザー・リサーチャー	ケース記録
木村 祐子 <small>きむら ゆうこ</small>	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	ケース記録

※労働政策研究報告書No.97の執筆担当者一覧である。

「高卒就職研究会」委員名簿

筒井 美紀	京都女子大学 准教授
長須 正明	東京聖栄大学 講師
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 統括研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 研究員
中島 史明	労働政策研究・研修機構 アドバイザー・リサーチャー
木村 祐子	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

ケース記録担当箇所

筒井 美紀	東京A社、東京B社、東京C社、埼玉A社、長野A社、長野B社、島根A社、島根K社、島根B社、大阪A社、大阪B社、大分A社
長須 正明	長野L普通高校、北海道B工業高校、青森B工業高校、大分A商業高校、大分B工業高校
小杉 礼子	北海道 F ハローワーク（以下すべてハローワーク）、青森県 G、秋田県 C、新潟県 H、東京都 A、埼玉県 B、長野県 D、大阪府 I、島根県 E、大分県 J、高知県 K
堀 有喜衣	東京A普通高校、東京D商業高校、東京B工業高校、埼玉D普通高校、埼玉F商業高校、長野K普通高校、長野N商業高校、島根P普通高校、島根R商業高校、高知A商業高校、高知B工業高校
中島 史明	埼玉E工業高校、長野M工業高校、北海道A商業高校、青森A商業高校、秋田H普通高校
木村 祐子	秋田G普通高校、秋田J普通高校、秋田I工業高校 北海道A社、青森A社、秋田A社、秋田B社、秋田C社、秋田G社、秋田H社、埼玉E社、東京D社、高知A社、I社

目次

序章 本研究の目的と知見の概要	1
資料編	
1. ハローワーク編	9
(1) 東京都 A ハローワーク	9
(2) 埼玉県 B ハローワーク	20
(3) 秋田県 C ハローワーク	27
(4) 長野県 D ハローワーク	37
(5) 島根県 E ハローワーク	46
(6) 北海道 F ハローワーク	54
(7) 青森県 G ハローワーク	64
(8) 新潟県 H ハローワーク	76
(9) 大阪府 I ハローワーク	87
(10) 大分県 J ハローワーク	96
(11) 高知県 K ハローワーク	102
2. 高校編	110
(1) 東京 A 普通高校	110
(2) 東京 D 商業高校	118
(3) 東京 B 工業高校	132
(4) 埼玉 D 普通高校	137
(5) 埼玉 F 商業高校	144
(6) 埼玉 E 工業高校	156
(7) 秋田 H 普通高校 (非掲載)	
(8) 秋田 G 普通高校	163
(9) 秋田 J 普通高校	170
(10) 秋田 I 工業高校	176
(11) 長野 K 普通高校	186
(12) 長野 L 普通高校	194
(13) 長野 N 商業高校	201
(14) 長野 M 工業高校	209

(15) 島根 P 普通高校	215
(16) 島根 R 商業高校	219
(17) 北海道 A 商業高校	223
(18) 北海道 B 工業高校	233
(19) 青森 A 商業高校	239
(20) 青森 B 工業高校	251
(21) 大分 A 商業高校	259
(22) 大分 B 工業高校	269
(23) 高知 A 商業高校	282
(24) 高知 B 工業高校	293
3. 企業	303
(1) 東京 A 社	303
(2) 東京 B 社	306
(3) 東京 C 社	311
(4) 東京 D 社	313
(5) 埼玉 E 社	318
(6) 埼玉 A 社	322
(7) 秋田 A 社	325
(8) 秋田 B 社	329
(9) 秋田 C 社	332
(10) 秋田 G 社	335
(11) 秋田 H 社	339
(12) 長野 A 社	345
(13) 長野 B 社	348
(14) 島根 A 社	352
(15) 島根 K 社	355
(16) 島根 B 社	358
(17) 北海道 A 社	362
(18) 青森 A 社	364
(19) 大阪 A 社	366
(20) 大阪 B 社	368
(21) 大分 A 社	371
(22) 高知 A 社	374
(23) I 社	378

序章 問題意識と調査の知見

研究の目的、ねらい

本報告書は労働政策研究・研修機構の5年にわたるプロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の初年度の成果である。

先進国の非高等教育進学層の教育から職業への移行は、産業構造が製造業中心の第二次産業から第三次産業に転換し始めた70年代後半より、大きな社会問題となってきた。しかし、早く学校を離れる若者を教育から職業へ移行させる仕組みが整っていた日本とドイツだけは若年層の失業問題を長らく免れてきたのである。日本においてこの役割を果たしたのは、一定のルールに基づく安定機関・高校・企業との良好な関係であった。その関係のありようは地域によって大きな相違があるが、労働行政による高卒労働市場の整備と、高校と企業との関係に特徴があることが知られている。特に高校と企業との信頼に基づく継続的な関係である「実績関係」は、これまで日本の高卒者が教育から職業へスムーズに移行するさいに重要な役割を果たしてきたと言われてきたのである（荻谷1991）。本稿では、「推薦指定校制」「一人一社制」に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく仕組みを「日本的高卒就職システム」と定義することにする。

しかしながら90年代半ば以降、高校生の進路は大きく変貌した。高校卒業生の4割を占めていた就職者はわずか2割となり、四年制大学への進学率が急激に上昇した。高卒労働市場も不況の波にさらされ、高卒者に対する求人は質量共に大きく変化し、高校を卒業しても進学も就職もしない「高卒無業者」が社会問題となった。この時期には、これまで良好に機能してきた「日本的高卒就職システム」がうまくいかなくなっていると強く認識され始めたのである。

近年になって景気に薄日が差しはじめ、2007年度に卒業する大学生の就職はバブル期以来の求人が殺到しているとも報道されており、高卒求人も量的にはやや回復しつつある。だがこうした景気回復のもとで、7割強が進学するようになった超高学歴社会の中での高卒就職のありようについては依然として未解明である。そこで本報告書では、10年前に当機構の前身である日本労働研究機構が調査を実施した地域を中心に、安定機関・高校・企業に対してインタビュー調査を実施した。

図表 対象者の概要

類型	類型の特徴（詳細は第1章参照）	10年前と同じ対象地域	今回新たに調査対象とした地域
類型1	労働力流入型	東京・埼玉	大阪（HWと中小企業）
類型2	需給バランスがとれ、製造業求人が一定程度ある	長野・新潟（HWのみ）	
類型3	労働力流出型	島根・秋田	企業誘致によりよくなっている大分+特に求人倍率の低い北海道・青森・高知

各章の知見

第1章では、新規高卒労働市場の最近10年程度の変化を、統計分析とヒアリング調査結果から検討した。サービス経済化、非正社員雇用の拡大が続く中で、新規高卒求人は2003年までは減少したが、以降は景気の改善に伴って、増加傾向が続いている。2003年以降の景気改善に伴って、高卒就職者はほぼ21万人前後で安定し、無業者が減り専門学校進学者も減少に転じた。男性・工業科卒で一貫して無業者比率が低いのは、製造業・製造工程の仕事の求人が比較的堅調であり、学校あっせん就職する仕組みが有効に機能していたと思われる。

高卒就職におけるハローワークの機能は2つに大別される。第一に、管内の労働市場状況を把握し、円滑な就職のために情報の流れを制御する機能が重要である。第二に、個別の相談・直接の斡旋も重要な機能で、ジョブサポーターが多くこの役割を果たしていた。さらに今回の調査からは、新卒高卒労働市場類型ごとにハローワークが果たす役割が異なることが示された。

新規高卒労働市場を、地域間移動、求人倍率と求人産業・職業の視点から類型化すると、労働力流入型で求人倍率も高く、基本的にはサービス・販売系の求人が多い【類型1】、需給バランスが取れかつ製造業求人が一定程度ある【類型2】、労働力流出型の【類型3】に分けることができる。

【類型1】では、公開によって生徒にとっての応募の機会の公平化を図る一方、求人充足率が低下する中で効果的・効率的な採用を支援するための学校と企業のネットワーク作りも進められていた。

【類型2】では、求人公開が進んでおり、ハローワークが市場の全体状況を把握していたが、保護者に対しての求人情報の提供にも力を入れていた。また、求職活動当初からハローワークが直接相談・あっせんするケースも増えていた。

【類型3】では地元企業の求人が遅いことが課題とされ、県等と協同して早期化を働きかけていた。また未就職卒業者への個別支援を重視し、来所が途切れれば電話をかけたり、求人情報を郵便したりする積極的な働きかけがあった。ただし【類型3】には①販売・サービス職求人が多い地域、②製造業求人が多い地域があり、①のほうが未就職

卒業者が多く、こうした支援が重要になっていた。

第2章では、これまで「日本的」な高卒就職システムの特徴とされてきた、高校と企業との「実績関係」、就職についての進路指導の対応、「よい成績→よい就職先」というメリトクラティックな原理に基づく進路の水路づけ、という3点について検討した。

第一に、新規高卒労働市場では需要と供給の二重の小規模化が生じているため、全体としては高校—企業間関係の継続性は弱まっている。したがって、景気は上向いたが、新規高卒労働市場の縮小のため、全体として高校就職指導は80年代のような復活は遂げているとは言えない。しかし就職者人数や雇用情勢によって高校進路指導にはヴァリエーションがあり、雇用情勢と就職者数の2軸から把握することができる。

類型Ⅰ（「伝統型就職指導モデル」）は、安定した学校と企業との信頼関係を軸とするいわゆる「日本の高卒就職システム」であり、求人状況のよい地域における専門高校（東京、埼玉、長野）においてまだ見出すことができる。高校—企業間関係だけでなく、「まじめな学校生活→よい就職先」というメリトクラシーもまた伝達されている。また工業高校は雇用情勢の悪い地域にあっても求人に恵まれており、企業側の旺盛な需要に伴って進学から就職に戻る動きも見られているという点では若干のゆり戻しも見られる。

類型Ⅱは、雇用情勢が悪く、就職者人数が比較的多い高校で、地元志向がかなり強い地域に見られる進路指導である。北海道や秋田などでは、県内の場合には求人が少ないため校内選考をしないなどの語りが見られたが、雇用情勢が悪い地域に残ろうとする生徒が多いほど伝統的な進路指導は維持されなくなり、これまでの慣行によって規定されてきた伝統的な就職指導と比較すると「自由な」就職指導モデルとなる。（「半自由型就職指導モデル」）。

類型Ⅲは、雇用情勢が悪く、就職者人数が比較的多い高校であるが、相対的に地元志向が弱い地域に見られる進路指導である（島根、高知など）。これらの高校では雇用情勢が悪いために安定した高校—企業間関係を保つことが難しいため類型Ⅰほどではないものの、伝統的な進路指導を維持しようとする志向が見られる（「半構造的進路指導モデル」）。地元志向がそれほど強くないため、雇用情勢が悪い中でも、伝統的な進路指導を保ちやすい。

類型Ⅳは就職者人数が極めて少ない普通科が中心である。雇用情勢がよいか悪いかにかかわらず、伝統的進路指導の特徴はほとんど見られないという意味で、「自由型就職指導モデル」と整理できる。

第二に、高校—企業間関係の今後については、マクロ的には高卒労働市場の急激な拡大は見込めないと考えられるため、卒業生の処遇を比較的担保してきた、伝統的な高校—企業間関係が大きく復活することは考えにくい。したがって実際の就職マッチングの際に、就職後のキャリアへどのように目配りするのかという課題が浮上している。

第3章では、企業における新規高卒者の位置づけの変遷について検討した。

97年調査では、高学歴代替や非正規化は不可逆的であると捉えられていたが、10年後の2007年調査では、雇用管理の「戻り現象」が見られた。現在求人が出されていないからと言って、それは必ずしも新規高卒労働力が不要になったという意味ではない。高学歴代替や非正規雇用化の「戻り現象」が生じるまでに、雇用管理行動の試行錯誤が相当の期間、繰り返されている場合がある。

現在起こっている、製造業を中心とした旺盛な新規高卒への労働需要は、景気要因だけでなく、従業員構成との組み合わせから説明できる。景気と従業員構成は独立であるから、景気回復による労働需要の発生の有無と、若手従業員の極端な不足といういびつな従業員構成への危機感に発する労働需要の発生の有無を組み合わせると、4つのパターンが考えられる。景気の悪化と充足した従業員構成というパターンになった場合、97年調査が観察したような、労働需要が著しく縮小する現象が起こることが予想される。

また、高校一企業間関係について企業の側から再考すると、企業規模によって、高校一企業間関係には相当の差異があることが見出された。大手企業や中小企業の高校一企業間関係は労働需要に大きく左右されており、また校内選抜をさほど信頼しているわけではなかった。しかし高卒者の就職先の大半を占める零細企業になると、労働需給にかかわらず、断ったらもう紹介してもらえないという懸念や、限られた採用資源ゆえに学校による選抜に合理性を見出しており、継続的ではないが、安定した高校一企業間関係が成立しやすい環境があった。

今後の政策的な方向性

(1)「日本の高卒就職システム」の濃淡のある変化－雇用情勢・就職者規模・企業規模以上の知見から、「日本の高卒就職システム」の現状について整理する。

序章で定義したように、「日本の高卒就職システム」は「推薦指定校制」「一人一社制」に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく仕組みである。

これまでの日本の高卒就職システムは、大量の求人と多くの求職者を短期間でマッチングすることに適したシステムであった。しかしバブル崩壊以降、新規高卒者に対する求人倍率は低迷し、進学率も上昇した。この結果、新規高卒労働市場は80年代には約60万人であったのが、現在では約20万人へと大きく縮小することになった。今回の調査によれば、工業高校で若干進学から就職への戻りが生じているものの、大きな流れにはなっておらず、需要・供給ともにかつてのような規模には戻ることはないだろう。ただし、専門学校から大学への乗り換えは進んだが、経済的な問題などから後期中等教育への進学率は90年代後半からそれほど上昇してはいない。新規高卒労働市場はその時々労働需給の影響を受けつつも、一定の規模で維持されることが予想される。

したがってこれまでの「日本の高卒就職システム」をまったく同様の形式で維持して

いくことが難しいという点については衆目の一致するところである。しかし諸外国の例が示すように、高校生が職業社会へ安定した移行をするためには支援機関が効果的な役割を果たすことが不可欠である。現在の日本社会では、当事者である生徒が就職を決めていく過程において、4つの主要な支援アクターが想定できる。ハローワーク、高校、企業、保護者である。これらの支援機関がどのように役割分担をするのか、またどのように資源を配分していくのが望ましいのかを考えてみよう。

80年代まで良好に機能していた「日本の高卒就職システム」のもとでは、ハローワークは新規高卒労働市場の前提となる制度的環境を整備し、情報の制御やスケジュール管理を行なうと共に、求人が少ない時期には求人開拓などを行うなど、状況に応じた需給調整機能を果たしていた。実際の就職マッチングでは、高校が安定した高校—企業間関係に基づき、選抜・配分機能を主に担ってきたのである。こうした枠組みにおいては、保護者の役割は現在よりも限定的であったと言える。97年の高校インタビューにおいても、「昔はここがいいからと（生徒に）薦めたら、それが通ったんです（大館H普通高校）」（日本労働研究機構1998）と述べられていたが、かつては生徒の就職先の選択においては保護者よりも高校側により強い主導権があったことをうかがわせる。

97年調査は「日本の高卒就職システム」が変容し始めた時点を捉えたため、これまでのシステムの「崩壊」を強調するものとなった。それでは07年調査においては、「日本の高卒就職システム」にはどのように定位されたのか。

ハローワークについてはこれまでの後景での役割に加えて、雇用情勢によって異なるサービスに力を入れていた。雇用情勢がよい地域では高校と企業とのネットワーク作りの支援、バランス地域では保護者の取り込みや当初からの就職斡旋、雇用情勢が悪い地域では個別支援の重視、である。また就職者規模が小さい高校（普通高校）においては、ハローワークが直接乗り出してマッチングに関与していた。すでに、就職者が少ない学校では、当初からハローワークが直接求職受理するまでになっている。「一人一社制」についてはどこの地域でもほぼ継続されているが、ハローワークの主導によってインターネットで求人が共有されるようになり、「推薦指定校制」は地域によって限定的になっている。

同様に高校についても雇用情勢と就職者規模が就職指導を大きく規定していた。就職者が一定の規模を保っている、雇用情勢のよい専門高校においては、「日本の高卒就職システム」が機能している。高校—企業間関係も、かつての「実績関係」のように継続的ではないものの存在しており、生徒は高校—企業間関係の中で就職を決定している。特に工業高校については、製造業とのつながりが有効に機能しており、不況のさなかでも何とか生徒を就職させていた（第1章）。他方で上述したように、就職者数がきわめて少なくなってしまう普通高校においては、高校がマッチング機能を手放し、ハローワークが直接関与していくというスタイルも見られている。

需要側である企業については、雇用情勢に加えて企業規模が重要な変数となっている。大企業・中小企業は雇用情勢に左右されやすいが、中小零細企業ではかつてのような確実な採用を旨とした高校—企業間関係を保とうとする規範が働いている。また、高学歴化、非正規化の方針を強めていた企業の雇用管理には戻り現象が見られる。

さらに保護者は以前から生徒の進路選択に深くかかわっていたが、高校の選抜・配分機能が弱まる中で、相対的に保護者の重みは増すようになった。07年調査では、保護者が校内の規律や校内選考の結果を受け入れない（第1章、2章）、就職しても安易に子どもをやめさせようとする（第3章）など、保護者の行動については様々な変化が指摘されている。

もちろん今も昔も保護者は生徒の進路選択に深く関与しているわけだが、過去においては、保護者は学校の選抜や企業の雇用管理を一応は尊重するというスタンスであった。しかし「モンスターペアレント」という言葉に代表されるような無理を主張する保護者の登場、あるいは何かあったときの「説明責任」について学校は強く意識させられるようになってきている。生徒の進路選択の際には、保護者が直接関与する影響力を持ったアクターとして登場するようになってきているのである。

以上の知見から、「日本の高卒就職システム」の現状をどのようなものと把握だろうか。すでに見てきたように、序章での定義である、「推薦指定校制」「一人一社制」に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく仕組みは、大きく変容した部分がありながらも、さほど変わっていない部分も残している。変化には、雇用情勢・高校の就職者規模・企業規模によって濃淡が見られるのである。それゆえ「日本の高卒就職システム」の現状と評価については一般化を避け、個別の問題について慎重に論じたほうがよいだろう。「日本の高卒就職システム」がうまく機能している部分についてはこれを維持し、十分に機能していない部分については別途の支援によって対応するという、二段構えが肝要なのである。以下では、個別の評価と政策提案を整理したい。

（2）個別の評価と政策提案

①就職者が多い高校はこれまでのマッチング方法で、就職者が減ってしまった高校ではハローワークへ

現在「日本の高卒就職システム」が機能しているのは、雇用情勢のよい地域にある、専門高校である。普通高校のマッチングにおいてはハローワークの比重が高まっており、中にはハローワークがマッチングに直接関与している高校もみられる。

したがって、雇用が良好な専門高校については、これまでの高校—企業間関係を中心とした、日本の高卒就職システムを維持することが望ましい。しかし、普通高校など、就職者が少ない高校においては、すでにハローワークが機能を代替している高校もある

が（第1章）、直接のマッチングについてはハローワークが担うことも考えられる。

また07年調査では、地方の工業高校の中に、卒業生の就職斡旋機能も持っている高校がいくつか見られた。卒業生への支援もハローワークと連携しながら進めていくことが考えられる。

②マッチングレベル（需給リンケージ）に加えて、カリキュラムレベル（カリキュラムリンケージ）へ

①で述べたように、高校がマッチングに果たす機能はかつてよりは弱まっているが、高校に期待される役割は小さくなっていない。例えば製造業における需要と高校教育をいかに結びつけるのかは、優秀な技能者・技術者を育てる上で大きな課題となっているが、すでに製造業と工業高校の間ではカリキュラムのレベルでの取り組みがはじまっている。

例えば今回インタビューした高知B工業では、地元の工業会と連携して、企業トップ講演、会社見学、デュアルシステムをはじめている。また「ものづくり人材育成のための専門高校・地域産業連携事業」（文部科学省・経済産業省）では、地元の業界団体や商工会議所などが中心となり、①インターンシップや短期間のデュアルシステムを実施、②技術者が学校で実践的な指導を行う、③教員が企業で高度技術習得、など、教育内容にまで踏み込む取り組みがはじめられようとしているところである。

カリキュラムレベルでの高校と企業とのリンケージは、地元志向が強い高校生と、高卒者の就職先の中心である中小零細企業にとって特に意味を持つ。「地元で生きる」という地元志向の価値観を高卒就職者が実現していくためには、すでに地域にある製造業における仕事やそこでの生き方について、在学中から接点を持たせる必要がある。製造業集積地域では需要は少なくとも高卒無業者は少ないため、製造業は高卒者が安定した生活を送るチャンスを得やすい就職先であると考えられる（第1章）。他方で中小零細では頻繁な採用－就職は行えないが、カリキュラムレベルでのリンケージを強めることによって、採用や就職が発生しなかったことで生じる、高校とのマッチングレベルでの関係の希薄化を避けることができるのである（第3章）。

すなわち、カリキュラムレベルで高校－企業間関係が構築されていくことによって、結果的にマッチングレベルの質の向上につながる可能性もはらんでいると言えよう。

これらの取り組みは現在のところ、製造業－工業高校のリンケージが中心である。今後、産業や学科を広げていくとすれば、地元の新規高卒労働市場についての情報を多く持っているハローワークの参加が欠かせないと考えられる。

なお今回の企業調査では、「基礎学力」の重要性が重ねて指摘された（第3章）。現実的な仕事が高卒就職の中心になっても基礎学力は重要であるということ、積極的に高校や生徒に対してフィードバックしていくことも重要であろう。

③就職以降のキャリアまで見通したマッチング

高校—企業間の継続的な関係が失われるという変化は、高校や生徒の側に、就職後の処遇についての情報が見えにくいという課題をもたらした。高卒就職者がキャリア形成弱者予備軍にすることを防ぐためには、各企業における高卒者の教育訓練や処遇、キャリア形成の状況についての情報を必要とする。例えば、教員、生徒ともに、学科不問の直接工・女子直接工にはキャリア形成弱者予備軍の可能性があるということについて認識せずに就職しているが（第3章）、選択時にその情報があれば異なる選択をするかもしれない。まさに「生徒の一生を左右する」情報である。就職後まで射程に入れた情報収集の仕組みを整備することも重要である（第2章）。

④保護者に対する個別相談機能の充実

就職先を決定する以前の積極的な保護者への情報提供と相談を通じて、保護者を取り込んだ支援機能の構築を進める必要があり、保護者に対するインターネット求人の公開も一案であるが、わが子を心配する保護者には特に個別支援に力を入れていくことが効果的だと考えられる（第1章）。しかし保護者をもつ情報や支援を使うノウハウなどの社会的資源には格差がある（第2章）。不利な立場に置かれた生徒が不利益を被らないように、在学中からいっそうの注意が払われる必要がある。

⑤労働行政と都道府県との連携にさらに力を入れる

高校と支援機関の間の連携があまり進まず、都道府県の就職指導員やジョブサポーターの存在が十分に知られていないため、せっかく支援があっても利用されない地域もみられた（第1章）。特に就職離脱者など学校の組織的な支援からこぼれた若者層については、学校在学中から労働行政や学校、教育委員会、ジョブカフェなどの地域行政が個別の生徒について情報交換できるように、さらなるネットワーク化によって支援の網の目を細かくしていくことが求められる。

（注・参考文献は報告書参照）

1. ハローワーク編

(1) 東京都Aハローワーク

1. 管内の概況

管轄地域は、都内3区で、人口は149万人を抱える。3つの区はそれぞれ、百貨店や飲食店の多い商業地域、出版・印刷、精密機器、金属、機械工業の製造業が多い工業地域、緑地の多い住宅地域となっている。労働市場としては、管内で完結せず、都内、さらに近県が通勤可能地域となる。

2007年6月時点での有効求人倍率は1.06倍であるが、前年同月と比べると0.18p低下している。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

管内事業所の2007年3月卒対象(図表1)の求人数は3,391人で、10年前の1997年3月卒対象(図表2)に比べれば、20%弱の減少である。ただし、直近では、昨年、一昨年より増加しており前年比26.5%増となっている。管内事業所からの求人の時期は比較的早く、6、7月で4分の3程度出るのが一般的であるが、2008年3月卒対象の求人受理は昨年より2週間ぐらい早いペースで伸びており、求人増が期待できる。

産業別には、卸・小売業と製造業の比率が高い地域だが、10年前に比べると製造業の低下が大きい。特に、製造業の中でも求人数の多かった出版・印刷(1997年の387→2007年の148)、電気機械(1997年の262→2007年の15)、精密機械(1997年の109→2007年の30)が大幅に減少している。この間に、産業分類の変更があったためはっきりしないところがあるが、サービス業もその比率を減少している可能性がある。明らかに増えたのは、小売業、飲食店からの求人である。商業地域の求人増加に対して、工業地域の縮小が起きていることが推測される。

こうした産業構造の変化を受けて、職業別には、製造・制作の職業及び専門・技術職の減少が大きい。飲食店店員、調理見習い、販売、労務、事務が増えている。

規模別には、小規模事業所が多いのが管内の特徴で、2007年3月卒対象の求人申し込みをした事業所442所のうち100人未満規模が374所と8割以上を占めている。10年前と比べると、特に29人以下の小規模事業所からの求人が増えている。求人受理に当たって、高卒採用をしたことない会社からの相談がかなりあるという。

「基本的にどうやってやればいいのかわからないというのは、やっぱり結構来ますよね、相談に。・・・(中略)・・・団塊の世代が順次やめていくので、特に〇〇は製造関係だとか地場産業が多いので、世代を引き継ぐというか。それで、久しぶりに求人とか、初めて求

人に来るということで、それはいろんな意味でいろんなところで言われていますけれども・・・(中略)・・・20人から30人の会社がやっぱり多いですね。」

一方では、20人以上を大量採用をする求人も増えているのが最近の特徴である。2007年度3月卒対象では、20人以上採用求人が30件あり、求人数は合計1,540人に達している。この多くは大規模小売業の販売職である。

この地域では、労働市場が管内で閉じられていず、都内の他の地域や他府県からの応募が多いので、ここでは、管内高校の求職状況を検討する前に、この求人への充足状況を見ておく。

管内事業所の求人充足率は、1997年の54.3%に対して、2007年には39.5%と大きく低下している。これを産業別に見ると、製造業の充足率はむしろ高まっているが、卸小売業で低下し、あるいは、もともと充足率の低い飲食店の求人比率が高まったことも影響している。職業別には、製造・制作の職業の充足率は高まっているが、事務や販売、サービスでは低下している。特に事務の充足率の低下幅は大きい。事務や販売の仕事は、高校生の希望が多い職業でありながら、求人が減って就職できなくなったと理解されていたが、ここでの傾向は異なる。(この解釈のひとつは、企業規模で、大幅に増えたのが30人未満の企業からの求人であることから、小規模事業所であるから応募が少なかったというものである。さらに、これに地域の問題も絡もう。すなわち、都市の高校生には地元の小規模商店等の事務・販売職は魅力的ではなく、また、地方の高校生を採用するには、小規模商店等には寮などの住居の提供ができないというものである。)

「(小規模企業に)来ないんですよね。最近求人が増えたといっても、大手の企業が増えているので。少し大きな会社ですね。ですから、例えば今まで反応があったんだけど、最近、多少大きな規模の会社のほうに行ってしまうので、来ないんですと。何かそちらのほうにとられてしまって、前はときどき話があった、あるいは応募があったんだ。この一、二年、大手企業も求人を出す関係で少なくなったんです」

図表 1 2007年3月卒業生対象の求人状況及び就職先

産業・職業・規模別		管内事業所求人人数		管内求人 充足数	管内求人 充足率
		求人数	構成比		
産業別	A, B, C 農, 林, 水産業 (01~04)	2	0.1%	0	0.0%
	E 建設業 (06~08)	318	9.4%	87	27.4%
	F 製造業 (09~32)	556	16.4%	329	59.2%
	09 食料品製造業	68	2.0%	55	80.9%
	12 衣服、その他の繊維製品製造業	17	0.5%	2	11.8%
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	23	0.7%	26	113.0%
	16 印刷・同関連産業	148	4.4%	87	58.8%
	17 化学工業	17	0.5%	11	64.7%
	19 プラスチック製品製造業	43	1.3%	26	60.5%
	22 窯業、土木製品製造業	4	0.1%	4	100.0%
	23 鉄鋼業	16	0.5%	13	81.3%
	24 非鉄金属製造業	18	0.5%	13	72.2%
	25 金属製品製造業	36	1.1%	12	33.3%
	26 一般機械器具製造業	31	0.9%	2	6.5%
	27 電気機械器具製造業	15	0.4%	8	53.3%
	28 情報通信機械器具製造業	48	1.4%	30	62.5%
	30 輸送用機械器具製造業	29	0.9%	21	72.4%
	31 精密機械器具製造業	30	0.9%	14	46.7%
	21,32 その他の製造業	12	0.4%	4	33.3%
	H 情報通信業 (37~41)	309	9.1%	18	5.8%
	I 運輸業 (42~48)	233	6.9%	108	46.4%
	J 卸売・小売業 (49~60)	1,067	31.5%	568	53.2%
	49~54 卸売業	180	5.3%	82	45.6%
	55~60 小売業	887	26.2%	486	54.8%
	K 金融・保険業 (61~67)	4	0.1%	4	100.0%
	L 不動産業 (68,69)	21	0.6%	12	57.1%
M 飲食店、宿泊業 (70~72)	303	8.9%	61	20.1%	
70,71 飲食店	246	7.3%	59	24.0%	
72 宿泊業	57	1.7%	2	3.5%	
N 医療、福祉 (73~75)	114	3.4%	17	14.9%	
Q サービス業(他に分類されないもの)	464	13.7%	36	7.8%	
職業別	A~B 専門・技術・管理 (01~24)	329	9.7%	117	35.6%
	C 事務 (25~31)	538	15.9%	198	36.8%
	D 販売 (32~33)	789	23.3%	435	55.1%
	E サービス (34~39)	497	14.7%	129	26.0%
	(35) 理容・美容見習等	71	2.1%	18	25.4%
	(36) 調理師見習等	196	5.8%	62	31.6%
	(37) 飲食店店員等	193	5.7%	41	21.2%
	(34・38・39) その他	37	1.1%	8	21.6%
	I 生産工程・労務 (51~80)	1,008	29.7%	376	37.3%
	製造・制作の職業	589	17.4%	297	50.4%
	定置機関・建設機械運転・電気作業	65	1.9%	24	36.9%
	採掘・建設・労務の職業	354	10.4%	55	15.5%
	F, G, H その他の職業 (40~50)	230	6.8%	85	37.0%
規模別	29人以下	1,517	44.7%	497	32.8%
	30~99人	923	27.2%	350	37.9%
	100~299人	449	13.2%	220	49.0%
	300~499人	99	2.9%	39	39.4%
	500~999人	105	3.1%	138	131.4%
	1,000人以上	298	8.8%	96	32.2%
合 計		3,391	100.0%	1,340	39.5%

注)2007年3月末
産業別のうち求人数の少ない区分は表示を省いた

図表 2 1997年3月卒業者対象の求人状況及び充足率

産業・職業・規模別		管内事業所求人人数		管内求人 充足数	管内求人 充足率
		求人数	構成比		
産業別	A, B, C 農, 林, 水産業 (01~04)	14	0.3%	5	35.7%
	D 鉱業 (05)	6	0.1%	2	33.3%
	E 建設業 (06~08)	448	10.7%	244	54.5%
	F 製造業 (09~32)	1,419	34.0%	692	48.8%
	09 食料品製造業	201	4.8%	129	64.2%
	12 衣服、その他の繊維製品製造業	42	1.0%	12	28.6%
	13 木材・木製品製造業	15	0.4%	3	20.0%
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	33	0.8%	22	66.7%
	16 印刷・同関連産業	387	9.3%	246	63.6%
	17 化学工業	57	1.4%	38	66.7%
	19 プラスチック製品製造業	26	0.6%	17	65.4%
	20 ゴム製品製造業	10	0.2%	7	70.0%
	22 窯業、土木製品製造業	5	0.1%	0	0.0%
	23 鉄鋼業	29	0.7%	24	82.8%
	24 非鉄金属製造業	38	0.9%	14	36.8%
	25 金属製品製造業	75	1.8%	26	34.7%
	26 一般機械器具製造業	59	1.4%	24	40.7%
	27 電気機械器具製造業	262	6.3%	55	21.0%
	30 輸送用機械器具製造業	64	1.5%	20	31.3%
	31 精密機械器具製造業	109	2.6%	51	46.8%
	21,32 その他の製造業	10	0.2%	4	40.0%
	H 運輸・通信業	341	8.2%	165	48.4%
	J 卸売・小売業・飲食	1,027	24.6%	639	62.2%
49~54 卸売業	286	6.9%	167	58.4%	
55~60 小売業	564	13.5%	445	78.9%	
飲食店	177	4.2%	27	15.3%	
K 金融・保険業 (61~67)	1	0.0%	4	400.0%	
L 不動産業 (68,69)	12	0.3%	2	16.7%	
Q サービス業	907	21.7%	512	56.4%	
職業別	A~B 専門・技術・管理 (01~24)	732	17.5%	413	56.4%
	C 事務 (25~31)	332	8.0%	249	75.0%
	D 販売 (32~33)	694	16.6%	501	72.2%
	E サービス (34~39)	357	8.6%	140	39.2%
	(35) 理容・美容見習等	77	1.8%	35	45.5%
	(36) 調理師見習等	141	3.4%	36	25.5%
	(37) 飲食店店員等	94	2.3%	49	52.1%
	(34・38・39) その他	45	1.1%	20	44.4%
	I 生産工程・労務 (51~80)	1,820	43.6%	816	44.8%
	製造・制作の職業	1,391	33.3%	623	44.8%
	定置機関・建設機械運転・電気作業	243	5.8%	130	53.5%
	採掘・建設・労務の職業	186	4.5%	63	33.9%
F, G, H その他の職業 (40~50)	240	5.7%	146	60.8%	
規模別	29人以下	1,204	28.8%	372	30.9%
	30~99人	1,147	27.5%	633	55.2%
	100~299人	789	18.9%	601	76.2%
	300~499人	230	5.5%	91	39.6%
	500~999人	235	5.6%	228	97.0%
	1,000人以上	570	13.7%	340	59.6%
合 計		4,175	100.0%	2,265	54.3%

注)1997年6月末

産業別のうち求人少ない区分は表示を省いた

2) 管内の高校の概要

管内には、高校55校（定時制7校、特別支援学校6校を含む）がある。普通高校41校（うち定時制5校）のうち、16校がまったく就職希望者がいず、10名以上の就職希望者がいる学校は7校に過ぎない。商業科・工業科の7校（うち定時制2校）のうちやはり10名以上就職希望者がいる学校は5校にとどまる。

普通高校のうち進学校8校は、職業安定法第26条の適用で、就職希望者がいれば、すべて安定所で対応する学校であり、残りは第27条の適用である。

3) 求職状況・就職状況

管内の高校卒業予定者のうち、就職希望者は6～7%、700人前後と少ない。10年前は9～10%1200人から1400人おり、これと比べると大きく減少した(図表3)。ただし、2006年3月卒と2007年3月卒とを比較すると、就職希望者は19.0%の、求職者（学校またはハローワークの斡旋での就職を希望）は19.1%の伸びで、求職活動をする者は増えた。また、2006年3月卒の場合は、3年生の5月時点での就職希望者は多かったが、卒業時の3月時点には大きく減っており、この間に進学などへ進路変更した者が多かったのではないかと推測される。2007年3月卒では、当初から求人への伸びが大きかったことはすでに見たが、このために卒業時点まで就職希望をもち続ける者が増えたと思われる。

さて、2007年3月卒では、就職希望者の32%が普通科の生徒であり、商業科が15%、残る53%が工業科の生徒であった。5月時点での就職希望者の希望職種を見ると、4分の1は未定で、またさらに4分の1が職業分類では「その他」に分類されている。その他には、運輸・通信や保安が含まれるが、管内に鉄道を専攻する高校があることから、運輸の職業の希望ではないかと思われる。ついで多いのは、事務と販売である。

就職希望者のうちする「求職者」は2007年3月卒ではおよそ600人である。この99%が3月末までに実際に就職先を決めた。10年前に比べれば、就職決定率は高まっている。

図表3 管内高校の卒業予定、就職希望、就職決定者状況の推移

	①卒業予定者数	就職希望者			就職決定者			
		②当初就職希望者数	③就職希望者数	就職希望者比率	④求職者	③のうち就職決定者	④のうち就職決定者	就職決定率
1996年3月卒	14,293		1,403	9.8%	1,113	1,141	966	86.8%
1997年3月卒	13,802		1,267	9.2%	1,057	1,114	971	91.9%
2006年3月卒	10,988	798	612	5.6%	502	595	498	99.2%
2007年3月卒	10,601	759	728	6.9%	598	706	592	99.0%

①及び②は前年5月15日、ほかは3月末。

図表4 2007年3月卒業者の在学中の就職希望職種

	求職者計	希望職種							県外就職希望
		専門・技術・管理	事務	販売	サービス	生産工程・労務	その他の職業	職業未定	
男女計	675	4.3%	20.9%	11.7%	5.8%	5.5%	25.3%	26.5%	9.5%
男性	481	5.4%	18.7%	5.2%	3.5%	5.6%	34.1%	27.4%	12.9%
女性	194	1.5%	26.3%	27.8%	11.3%	5.2%	3.6%	24.2%	1.0%

図表5 管内高卒者の就職先（2007年卒、1997年卒）

産業・職業・規模別	2007年3月卒				1997年3月卒			
	男女計		男性	女性	男女計		男性	女性
	実数	構成比	構成比	構成比	実数	構成比	構成比	構成比
D 鉱業 (05)	1	0.2%	0.0%	0.6%	0	0.0%	0.0%	0.0%
E 建設業 (06~08)	40	6.8%	8.5%	2.8%	63	6.5%	9.3%	1.7%
F 製造業 (09~32)	124	20.9%	22.2%	18.0%	251	25.8%	25.9%	25.8%
09 食料品製造業	12	2.0%	1.0%	4.5%	24	2.5%	1.5%	4.2%
12 衣服、その他の繊維製品製造業	12	2.0%	0.5%	5.6%	3	0.3%	0.0%	0.8%
15 パルプ・紙・紙加工品製造業	3	0.5%	0.5%	0.6%	12	1.2%	0.3%	2.8%
16 印刷・同関連産業	37	6.3%	7.0%	4.5%	98	10.1%	11.1%	8.3%
23 鉄鋼業	6	1.0%	1.4%	0.0%	5	0.5%	0.8%	0.0%
24 非鉄金属製造業	4	0.7%	1.0%	0.0%	7	0.7%	0.7%	0.8%
25 金属製品製造業	4	0.7%	0.7%	0.6%	7	0.7%	0.5%	1.1%
26 一般機械器具製造業	5	0.8%	1.2%	0.0%	17	1.8%	1.8%	1.7%
27 電気機械器具製造業	5	0.8%	1.2%	0.0%	11	1.1%	1.1%	1.1%
30 輸送用機械器具製造業	16	2.7%	3.9%	0.0%	40	4.1%	6.2%	0.6%
31 精密機械器具製造業	7	1.2%	1.4%	0.6%	8	0.8%	1.0%	0.6%
21,32 その他の製造業	3	0.5%	0.2%	1.1%	4	0.4%	0.2%	0.8%
G 電気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)	1	0.2%	0.2%	0.0%	8	0.8%	0.8%	0.8%
H 情報通信業 (37~41)	18	3.0%	2.9%	3.4%	199	20.5%	29.6%	5.0%
I 運輸業 (42~48)	184	31.1%	41.1%	7.9%				
J 卸売・小売業 (49~60)	139	23.5%	14.5%	44.4%	223	23.0%	13.6%	32.8%
49~54 卸売業	50	8.4%	6.8%	12.4%	81	8.3%	6.4%	11.7%
55~60 小売業	89	15.0%	7.7%	32.0%	120	12.4%	7.2%	21.1%
K 金融・保険業 (61~67)	10	1.7%	0.2%	5.1%	37	3.8%	0.5%	9.4%
M 飲食店、宿泊業 (70~72)	22	3.7%	2.7%	6.2%				
70,71 飲食店	14	2.4%	1.7%	3.9%	22	2.3%	2.0%	2.8%
72 宿泊業	8	1.4%	1.0%	2.2%				
N 医療、福祉 (73~75)	7	1.2%	0.7%	2.2%				
Q サービス業(他に分類されないもの)	45	7.6%	6.8%	9.6%	189	19.5%	18.2%	21.7%
A~B 専門・技術・管理 (01~24)	28	4.7%	5.8%	2.2%	61	6.3%	8.3%	2.8%
C 事務 (25~31)	143	24.2%	19.6%	34.8%	311	32.0%	21.3%	50.3%
D 販売 (32~33)	123	20.8%	10.6%	44.4%	143	14.7%	9.5%	23.6%
E サービス (34~39)	34	5.7%	5.3%	6.7%	64	6.6%	4.9%	9.4%
(35) 理容・美容見習等	5	0.8%	0.2%	2.2%	15	1.5%	0.3%	3.6%
(36) 調理師見習等	9	1.5%	2.2%	0.0%	19	2.0%	2.8%	0.6%
(37) 飲食店店員等	12	2.0%	1.9%	2.2%	25	2.6%	1.1%	5.0%
(34・38・39) その他	8	1.4%	1.0%	2.2%	5	0.5%	0.7%	0.3%
I 生産工程・労務 (51~80)	166	28.0%	36.7%	7.9%	308	31.7%	44.2%	10.6%
製造・制作の職業	121	20.4%	26.8%	5.6%	233	24.0%	32.6%	9.4%
定置機関・建設機械運転・電気作業	11	1.9%	2.7%	0.0%	39	4.0%	6.4%	0.0%
採掘・建設・労務の職業	34	5.7%	7.2%	2.2%	36	3.7%	5.2%	1.1%
F, G, H その他の職業 (40~50)	98	16.6%	22.0%	3.9%	84	8.7%	11.8%	3.3%
規模別								
29人以下	87	14.7%	15.0%	14.0%	77	7.9%	7.5%	8.6%
30~99人	147	24.8%	25.1%	24.2%	175	18.0%	16.2%	21.1%
100~299人	109	18.4%	14.3%	28.1%	187	19.3%	16.7%	23.6%
300~499人	33	5.6%	3.9%	9.6%	86	8.9%	8.7%	9.2%
500~999人	44	7.4%	7.2%	7.9%	114	11.7%	9.2%	16.1%
1,000人以上	172	29.1%	34.5%	16.3%	332	34.2%	41.7%	21.4%
合計	592	100.0%	414	178	971	100.0%	611	360

注) 各年3月末
産業別のうち求人数の少ない区分は表示を省いた

この就職先については、図表5のとおり、運輸業と製造業、小売業への就職者が多く、事業所規模は1000人以上規模への就職者が29.1%と多く、特に男性ではこれが34.5%を占める。職種は、男性では製造・制作(26.8%)、その他の職業(22.0%)、事務(19.6%)が多く、女性では、販売(44.4%)、事務(34.8%)が多い。

10年前との比較では、就職者数そのものが6割程度まで減っている。特に女性の就職者が減っている。また、就職先では製造業が減り、大規模事業所が減っている。職種の上では事務職が減り販売が増えているが、これは女性の就職職種の変化の影響が大きい。

4) 高卒就職についての申し合わせ・求人公開

東京都内での高卒就職についての申し合わせは、9月いっぱいには一人1社制での応募・推薦とし、10月1日以降は一人2社応募まで応募・推薦を認めるというものである。

「東京都高等学校就職問題検討会議」が2007年にまとめた事業主と高校に対する調査¹によれば、実際に2社応募した学校は47校(19.6%)あり、そのことについて「特に問題がなかった」が83.0%とほとんどだった。一人2社応募を「生徒の選択・応募機会が拡大することになる」と歓迎する高校が158校(65.8%)と多いが、同時に「内定辞退により、企業との信頼関係が悪化するのではないかと懸念する」(125校、52.1%)という心配も持っていた(資料1)。

また、10月には東京労働局主催で集団面接会をひらき、ここでは複数応募が当然である。

「企業説明会にしても面接会にしても、いつとき休む、いすやなんかがずらっと並んでいて、待合スペースがあるので、ずっといて動かない生徒とかがいると、変な話、どこでもいいから、何しろ、いい機会だから行ってきなさいと、しりたたいてやってしまうんですね。一つでも多く、いろんな話を聞いてきたほうがいいと」

求人の受理に当たっては、インターネット求人サイトに掲載する「公開」で受理する求人が7割弱を占める。公開と学校指定の併用もこれに含まれる。大量に採用するスーパーなどは公開が多い。

「3割は全く公開しないで、その会社の先輩とかが行って、従来から定期的と同じ学校から採用していくということ。あとは、公開すると、旅費の関係があるので、沖縄とか、例えば北海道だと片道3万、4万かかる。往復だと10万近くかかってしまうので、面接をするためにそこまでちょっと負担できない。ですから、公開はしても、例えば1万円以下なら負担とか、そういうあれを付記してやるケースもありますけど」

¹ 事業主調査：平成18年度に高卒求人を提出した都内の事業主300社を対象、有効回答数137票(回収率46.7%)。高校調査：平成18年度に求職者がいた公立高校および平成17年度に5名以上の就職者のある学校を体操に実施。合計240校から回答があった。詳細は資料1参照。

指定校の推薦依頼校名簿を大量につける企業もある。インターネットより推薦名簿で指定として送ったほうが効果的という判断からか。今は受理に当たって、できるだけ公開にという願いはしているが、指定校の数を制限するような指導はしていない。

「たまたま郵送でうちの管内の高校にも送りましたということでは来ているわけですけど、見ると、推薦校的な名簿がついていたんですけど、こんな分厚い・・・(中略)・・・ある程度必ず見てくれるんじゃないかという思惑もあると思うんですけどね。構内作業とか、そういう労務的な(求人)でしたが」

応募前の企業見学は促進している。

「夏休みを利用して、やはり幅広くよく見てもらうので、学校の先生には見学可能な事業所については積極的に休みの時期を利用して見学してくださいということは言います。ただ、1人当たり何社ぐらい見学しているかは、実態はわからないところですけどね。」

早期選考にならないよう企業側に注意喚起している。初めて高校生を求人する企業も少なくなく、質問の禁止事項などの説明・指導が必要となっている。

5) ハローワークが果たしている役割

若年者ジョブサポーターは、2名配置している。有期契約で、現在は、女性の40代の人と50代の人。企業での人事部門の経験がある。2名とも今年入れ替わった人である。主な職務は学校と連携しての職業意識形成や就職の支援であるが、まず、4～7月は求人受理や助成金関連の業務に就く。8～9月になると、職場定着指導と求人開拓をかねて事業所訪問をする。昨年の実績は80社だったが、今年は200社を目標にしている。

「きのう行ったところは、聞いたらば、この4月、5月の連休で、高校生ですけど、家に帰ったんですけど、・・・(中略)・・・親と話をして、やっぱり何か都会の生活になじめないという話が出ていますね。これは会社に言わないでくれと言って。来年3月でやめる予定でいるんですけど、同時期に入った人もちょっとやめちゃって、結局、土曜日、日曜日休みでも、友達がいない。行くところもなく、何か閉じこもったりするんですね。だから、やっぱり何となく精神的にもあれになってしまう。友達がいて、都会生活になじめばいいんでしょうけれども。そこのところのフォローですよ。だから、名刺を渡して、いつでもいいから、もしあったら相談してねと。」

10月以降は、学校の求めに応じて、1～2回の選考で不合格だった生徒の個別支援にあたる。10数校から依頼があるという。本人が親や教師同伴のこともあるが、ハローワークに来て相談する。

「どういう職種を、企業的にはどういうところを希望しているか、一応確認して、それで、こちらのほうで求人検索して、・・・(中略)・・・ある程度決まったらば、応募可能かどうかということを確認して、応募可能であるのであれば、あとは、学校のほうで

紹介してもらって、応募書類の作成をやってもらうということで、職業相談を含めた求人情報の提供ですね。」

また、第26条の適用校や第27条適用の高校でも就職希望者が1人か2人の学校では、就職活動の最初からハローワークで対応することもある。学卒の担当者やジョブサポーターが相談に応じる。こうした学校が10校程度あり、これ以上多くなると対応しきれなくなるのではないかという。

このほか、職業意識啓発事業は通年でおこなっている。昨年度実績で合計22回。中学生のインターンシップ事前講話や高校生対象の職業講話。内容はビジネスマナーが中心だが、フリーターと正社員の違いとか、模擬面接を行うこともある。

3. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

(1) 求人側

求人票の内容と実際の労働条件が異なることがある。本人や親、学校からの相談があつてわかる。

「常用で求人が出ていて、行ったらば日雇い、時給計算で、初めからそういう仕事をさせられて、時間も不規則だし、まあ使い捨てですよ。やめてもいいよ、いつでも……。多少名が知れている会社なので、多分来るんでしょう。パートでもいいですよ。だから、新規学卒もそれと同じような形で、そういう感覚で雇っている。」

「窓口で内容を確認してというのはやっています。・・・(中略)・・・このごろ一般の求人のほうが、やっぱり派遣とか請負ですと問題が多いものが多いので、昨年から厳しくしているんですね。東京の場合、全体の求人数が減っているんですけども、一番大きな理由はその辺にあるんです。学卒も同じように、ちゃんと確認をして、その上で受理するというのが基本になっていますので。ただ、実態になっちゃうと、会社に行って、実態を確認しないといけないんでしょうけど、そこまではやってないと思いますけど。」

(2) 求職側

ジョブサポーターが引き受けても、不調の生徒には、やりたいことがわからなくて揺れ動いている生徒や、茶髪を変えないなどにより採用試験に受からない、生活態度に問題のある生徒、コミュニケーション能力に問題がある生徒などがいる。

資料 1

東京都高等学校就職問題検討会議²「高校生の応募・推薦に関するアンケート」の結果概要：

<アンケートの対象>

対象企業 …平成18年度に高卒求人を提出した都内の事業主から無作為抽出した300社。

有効回答事業主 137社（回収率46.7%）

対象学校（都立高校）…全ての学校に対し、平成18年度に求職者がいた場合のみ回答を求めた。有効回答校 208校

（私立高校）…平成17年度に5名以上就職者のある学校。有効回答校 32校

有効回答校 合計 240校

<主な結果>

学校向けアンケートまとめ

1. 今年度の求職者、1人2社応募・推薦をした生徒は、それぞれ何名いますか

2社応募した生徒のいる学校数:47校(20.0%)、 2社応募した生徒数:86人

2社応募した生徒数	計	1人	2人	3人	8人	9人
学校数	47	31	9	4	2	1

2. 1人2社を応募したことについて、何か問題がありましたか(1人2社応募・推薦をした生徒がいる場合)

	校数	比率
特に問題なかった	39	83.0%
問題があった	6	12.8%
N. A.	2	4.3%

3. 1人2社応募・推薦についてどう思いますか（複数回答可）

	校数	比率
① 生徒の選択・応募機会が拡大することになる	158	65.8%
② 内定辞退により、企業との信頼関係が悪化するのではないかと懸念する	125	52.1%
③ 併願者が不利な扱いを受けることを懸念する	75	31.3%
④ 競争率が上がり、採用される生徒と決まらない生徒の2極化が進む	89	37.1%
⑤ その他	29	12.1%
合計	240	100.0%

²東京都高等学校就職問題検討会議は、東京都の教育行政機関等及び経営者団体（東京都教育委員会・東京都生活文化局・東京都立高等学校長協会・東京私立中学高等学校協会・東京都産業労働局・東京経営者協会・東京商工会議所・東京都中小企業団体中央会・東京労働局）で構成され、新規高等学校卒業者に係る応募・推薦についての申し合わせを行う会議である。

企業向けアンケートまとめ

< 属 性 >

常用雇用数計	137社	100.0%	産業計	137社	100.0%
29人以下	33	24.1%	建設業	23	16.8%
30人～99人	60	43.8%	製造業	38	27.7%
100人～299人	25	18.2%	卸売・小売業	28	20.4%
300人～499人	3	2.2%	飲食業・宿泊業	6	4.4%
500人～999人	9	6.6%	サービス業	20	14.6%
1,000人以上	7	5.1%	上記以外	22	16.1%

1. 今年度の高卒求人公開方法

公開	108	78.8%
非公開	27	19.7%
公開から非公開	2	1.5%
非公開から公開	0	0.0%

3. 今年度の高卒者採用において、10月1日以降、他の事業所に採用されたことを理由として、採用内定を出した生徒が辞退したケース

辞退なし	129	94.2%
辞退あり	7	5.1%
N. A.	1	0.7%

4. 現在1人2社応募・推薦制度についてどう思うか

	計	比率	現行のまま	1人1社に戻す	見直す	N. A.
合計	137	100.0%	67.9%	10.9%	19.0%	2.2%
29人以下	33	100.0%	54.5%	21.2%	18.2%	6.1%
30～99人	60	100.0%	75.0%	10.0%	15.0%	0.0%
100～299人	25	100.0%	68.0%	4.0%	24.0%	4.0%
300～999人	12	100.0%	58.3%	0.0%	41.7%	0.0%
1,000人以上	7	100.0%	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%
建設業	23	100.0%	52.2%	21.7%	21.7%	4.3%
製造業	38	100.0%	65.8%	10.5%	18.4%	5.3%
卸売・小売業	28	100.0%	75.0%	3.6%	21.4%	0.0%
飲食業・宿泊業	6	100.0%	50.0%	16.7%	33.3%	0.0%
サービス業	20	100.0%	60.0%	15.0%	25.0%	0.0%
上記以外	22	100.0%	90.9%	4.5%	4.5%	0.0%

* 「見直す」の多くは9月当初から複数応募可とするという意見であった。

(2) 埼玉県Bハローワーク

1. 管内の概況

さいたま市の5区を所管し、人口は60万6千人。県庁所在地で行政・教育・文化の中核的役割を担う地域であり、第3次産業の振興が目覚しい。

管内の産業は雇用保険適用事業数で見ると、サービス業が4割、卸・小売・飲食業が2割を占める。建設業、製造業は減少傾向にあり、それぞれ10数%にとどまっている。また、事業所規模では30人未満が9割を占める。

18年度の有効求人倍率は、1.46と前年よりさらに向上し、就職件数も増加している。

交通の便がよい地域であることから、労働市場が管内で完結していない。一般求職者の流れで見ると、Bハローワーク管内で就職する者、県内の他所管内で就職する者、都内に就職する者にほぼ3分される。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

求人数は、10年前の1997年と比べると減少しているが、2005年卒対象求人からは700～800人となり、2000年代初めのころに比べて大きく増加した。改善している。

管内事業所の2007年3月卒対象求人数について産業別構成を見るとサービス業が多く、ついで卸・小売業であり、製造業は15%程度と少ない。工場の郊外移転が進んだ結果である。

また、2007年3月卒対象求人では、一昨年まで20～30人の高卒採用をしていた大手銀行が高卒採用から撤退し、金融・保険業の求人が0になった。全体としての求人数は増えているが、内容は変わっている。「高校生については一昨年までで一応終わりましたという話を聞いて、短大卒以上に切りかえましたとおっしゃっていましたがけれども。高卒はと言ったら、これから多分ないかなということはおっしゃっていました。」

さて、本ハローワーク管内では新卒労働市場は完結していない。実際、後で見るように、管内高校卒業生で管内事業所に就職した者は、2007年3月卒では55人にとどまり、8割は管外の高校からの就職者である。そこで、管内高校生の就職状況より先にこの求人の充足状況をみることにする。

求人充足率は全体で39.3%にとどまる。産業別では、製造業が56.5%と高く、他に分類されないサービス業が41.7%、卸・小売が低くて29.0%である。職業別では事務職の充足率が83.3%と高く、また、規模では1,000人以上規模の充足率97.0%と高い。大企業や事務職を除いては、未充足求人が多い。

図表 1 管内事業所の2007年3月卒対象求人状況、及び充足率

産業・職業・規模別		管内事業所求人人数		①に対する充足数	充足率	
		①求人数	構成比			
産業別	E 建設業	125	16.7%	29	23.2%	
	F 製造業	印刷・同関連業	20	2.7%	13	65.0%
		化学工業	9	1.2%	8	88.9%
		金属製品製造業	10	1.3%	3	30.0%
		一般機械器具製造業	13	1.7%	3	23.1%
		輸送用機械器具製造業	40	5.3%	24	60.0%
		精密機械器具製造業	9	1.2%	3	33.3%
		G 電気・ガス・熱供給・水道業	32	4.3%	32	100.0%
	H 情報通信業	7	0.9%	3	42.9%	
	I 運輸業	12	1.6%	4	33.3%	
	J 卸売・小売業	卸売業	32	4.3%	10	31.3%
		小売業	106	14.2%	30	28.3%
		M 飲食店、宿泊業	46	6.1%	8	17.4%
		飲食店	40	5.3%	3	7.5%
		宿泊業	6	0.8%	5	83.3%
	N 医療、福祉	17	2.3%	6	35.3%	
	Q サービス業(他に分類されないもの)	254	33.9%	106	41.7%	
	職業別	A～B 専門・技術・管理	66	8.8%	10	15.2%
		C 事務	54	7.2%	45	83.3%
D 販売		110	14.7%	30	27.3%	
E サービス		調理師見習等	13	1.7%	3	23.1%
		飲食店店員等	55	7.3%	12	21.8%
		その他	168	22.4%	93	55.4%
		I 生産工程・労務	225	30.0%	97	43.1%
		製造・制作の職業	124	16.6%	60	48.4%
		定置機関・建設機械運転・電気作業	67	8.9%	30	44.8%
		採掘・建設・労務の職業	34	4.5%	7	20.6%
F, G, H その他の職業		58	7.7%	4	6.9%	
規模別		29人以下	415	55.4%	154	37.1%
	30～99人	194	25.9%	60	30.9%	
	100～299人	97	13.0%	46	47.4%	
	300～499人	5	0.7%	0	0.0%	
	500～999人	5	0.7%	2	40.0%	
	1,000人以上	33	4.4%	32	97.0%	
合 計		749	100.0%	294	39.3%	

注)2007年3月末時点

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

2) 管内の高校の概要

管内には25の高校（うち定時制4校、特別支援学校2校を含む）がある。2007年3月卒業者の進路希望で見ると、工業、商業などの専門課程を置く学校7校に就職希望者が多く、全日制普通科で5名以上の就職希望者のいる学校は4校にとどまる。3年生5月段

階では就職希望者が808名いたが、うち583名（72％）が工業や商業などの専門課程の生徒である。

3) 求職状況・就職状況

図表 2

卒業年	①卒業 予定者 数	②就職 希望者	求職者数	管内事業 所求人数	就職者 数	うち管内	就職内 定率	充足件 数	充足率
1996年3月卒			1030	1417	1015	169	98.5%		
1997年3月卒			1017	1167	1002	130	98.5%		
2003年3月卒			532	504	507	60	95.3%	375	74.4%
2004年3月卒			562	490	531	61	94.5%	204	41.6%
2005年3月卒			489	703	474	45	96.9%	202	28.7%
2006年3月卒			510	804	501	55	98.2%	284	35.3%
2007年3月卒	6,353	808	541	749	541	55	100.0%	298	39.8%

各年4月末現在、①、②は前年5月

2007年3月卒業者の場合、管内高校の卒業予定者の12.7%に当たる808人が就職希望であったが、最終的な卒業段階で、求職者（学校またはハローワークを通じた紹介を希望する者）は、541名であった。就職から進学などへの進路変更か、縁故などによる就職を選択したのかは明らかではない。例年の100人程度の減少ではあるというが、この年は多かった。求職者のうち管内就職は約1割の55名だった。他は、県内の隣接地域と県外（ほとんどが東京）への就職であるが、基本的に通勤可能地域への就職である。

「求人票を見ても、東京の求人のほうが賃金がよかったです。就業場所は、もしかしたら埼玉の営業所とか支店なのかもしれません」

2007年4月段階で求職者のすべてが就職した。2004年には30名程度の未内定者がいたが、改善した。就職先の産業・規模、職種をみると、男性では、製造業・生産工程の職種に半数以上が就いている。管内の求人には少ない産業・職種であり、管外就職が大半である。女性では、卸小売業が多く、職種は事務が多い。また、女性では1000人以上の大規模事業所に採用された者が3分の1を占める。管内事業所からの事務や大企業求人の数を大幅に超えており、管外への就職だと思われる。

「事務は〇〇商業さんが圧倒的に多いと思うんですね。……(中略)……(学校ごとの集計でみると) 〇〇商業さんだけで91人事務と言っていますので、そこでほとんど4分の3は採っちゃっています。」事務職で就職した場合の事業所規模はまちまちで中小規模企業も少なくない。昔からのつながりが強い企業であろうという。

一方で、生産工程の仕事に就く女性も2割を超えている。「(普通科の△△高校だと) やっぱり就職は生産工程、労務関係が多いそうで、女子であっても。……(中略)……

先生方も事務を希望してもなかなか厳しいよということは、ほかにやりたいことはないのかということ、そういう指導もやっているのではないかと思うんですね。それで、よく会社の方なんか、前は、うちは本音を言えば男性ですよなんて言っていたところが、大分その辺は、いや、うちはもう男性でも女性でも全然構いませんよとあって、そういうことを言われる会社が増えているんじゃないですかね。情報処理というか、各家庭にインターネットが普及して・・・(中略)・・・セッティングしたりするのは、女性のほうがいいかもしれないとあって言っている会社さん、ありましたね」

図表3 管内高校の2007年3月卒者の就職状況

産業・職業・規模別		管内高校卒 就職数	構成比		
			男女計	男	女
産業別	E 建設業	31	5.7%	10.0%	0.4%
	F 製造業	242	44.7%	56.1%	30.4%
	食料品製造業	20	3.7%	4.3%	2.9%
	印刷・同関連業	65	12.0%	17.6%	5.0%
	化学工業	13	2.4%	2.0%	2.9%
	金属製品製造業	23	4.3%	5.6%	2.5%
	一般機械器具製造業	20	3.7%	5.3%	1.7%
	電子部品・デバイス製造業	12	2.2%	3.0%	1.3%
	輸送用機械器具製造業	29	5.4%	7.6%	2.5%
	H 情報通信業	14	2.6%	4.0%	0.8%
	I 運輸業	27	5.0%	6.3%	3.3%
	J 卸売・小売業	121	22.4%	9.0%	39.2%
	卸売業	48	8.9%	4.7%	14.2%
	小売業	73	13.5%	4.3%	25.0%
	K 金融・保険業	16	3.0%	0.0%	6.7%
	M 飲食店、宿泊業	12	2.2%	2.7%	1.7%
飲食店	12	2.2%	2.7%	1.7%	
N 医療、福祉	14	2.6%	0.7%	5.0%	
Q サービス業(他に分類されないもの)	52	9.6%	9.3%	10.0%	
職業別	A～B 専門・技術・管理	37	6.8%	10.3%	2.5%
	C 事務	128	23.7%	7.0%	44.6%
	D 販売	76	14.0%	5.0%	25.4%
	E サービス	27	5.0%	4.0%	6.3%
	I 生産工程・労務	261	48.2%	70.1%	20.8%
	製造・制作の職業	210	38.8%	55.8%	17.5%
	定置機関・建設機械運転・電気作業	18	3.3%	6.0%	0.0%
	採掘・建設・労務の職業	33	6.1%	8.3%	3.3%
F, G, H その他の職業	12	2.2%	3.7%	0.4%	
規模別	29人以下	50	9.2%	13.3%	4.2%
	30～99人	106	19.6%	21.3%	17.5%
	100～299人	127	23.5%	24.3%	22.5%
	300～499人	49	9.1%	7.6%	10.8%
	500～999人	77	14.2%	15.3%	12.9%
	1,000人以上	132	24.4%	18.3%	32.1%
合 計		541	100.0%	301	240

注)2007年3月末時点

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

4) 高卒就職についての申し合わせ・求人公開

埼玉県での高卒就職についての申し合わせは、9月いっぱいには一人1社制での応募・推薦とし、10月1日以降は事業主の承諾を得た場合に限り複数の応募・推薦(原則2社まで)を認めるというものである。また、応募・推薦前の職場見学も推進することとしている。

「(ハローワークで求人受理に当たって) 会社さんのほうにこういう申し合わせがあって、ご協力いただけますかという話をしますと、9割以上はオーケーなのですが、実際10月1日以降に併願応募しているというのは多分的には少ないとは思いますがね。」「もう9月の第1次で6割ぐらい決まっちゃいますので。そういう意味では。あとは学校の先生によっては、やっぱり両方受かっちゃったときに片方断るとというのが申し訳ないので、1つずつやっているような話に、ニュアンスでそんな感じを受けたこともありますね。」

求人のインターネットでの公開については、「求人をもろうときに、必ず公開か非公開という確認はとりますので、じゃ、公開というのはどういうことかというのをご存じの会社さんてあまりないんですね。割合からすると半分以下だと思いますので、求人件数が増えているということは、何年間か求人をもらっていない企業さんが出すようになったわけですから、そういう会社はそういうルールというのがわかりませんので、その辺は公開というのはこういうものですよ、非公開というのはこうですよという話をさせてもらうと同時に、指定校があるようだったらここに書いてくださいという話もしておりますので、そういう意味では、話を聞いた上で非公開というのは少ないですけど、もうなれている会社というか、工業高校しか絶対採らないというところは最初から非公開って言われますね。」

非公開を選ぶ企業は、今年の場合、6月までで80数件受理したうちの10数件で、15%程度だという。「(非公開で) 挙がってくるのは、〇〇工業さんか〇〇商業さん、・・・(中略)・・・優秀な学校しか採らないとか、そういう企業はあっても1社、2社ぐらいだと思います。」工業高校に非公開で求人をだしても採用できないケースが増えており、秋に労働局主催の面接会を開く時に、非公開から公開に切り替える企業もある。

インターネットでの公開求人については、学校により使い方は異なるという。

「学校のほうに多いところだと1,000以上求人票が送られてくるらしいですよ。そうすると、逆にインターネットで見せちゃうと、迷っちゃう生徒がいると。選べなくなっちゃうらしいんですね。ですから、例えば今お話があった、〇〇商業さんあたりは、まずは学校に届いた求人票を見せて、その中でいろいろ相談させてもらったりしていると。ですから、高卒システムを見るということは、最後のほうでないといけない」

「うちの管内は定時制高校が結構あるんですけども、定時制高校なんかだと、やっぱりインターネットを見て求人を探すというのが結構多いみたいなんですよ。・・・(中

略)・・・定時制高校には直接そういう求人が、学校そのものにあまり来ないからというお話は言っていましたね」

5) ハローワークが果たしている役割

若年者ジョブサポーターは、一人を配置。月20日勤務の有期契約である。職員数が限られているなかで、学卒部門特別設ける組織体制にはなっていないので、求人受理に関する業務などいくつかを担当している。高校に対しては、学校との連絡会議の中で紹介した。ただし、「ジョブサポーターさんはこういうことができますから、例えば職業講話もやりますよ、何もやりますよ、だから言ってくださいというふうにアピールしちゃうと、じゃ、うちも、うちも来てくださってやられちゃったらパンクしちゃいますので。

「(学校での就職斡旋がうまくいかないケースなど)手に負えないとか、あるいは、進学校などで就職をどうさせたらいいのかというノウハウを持っていないような学校さんとかがあると思うんですね。そういうところについては、何か困ったようなことがあったらすぐ連絡よこしてくださいと、そこのところはハローワークのほうで一生懸命対応しましょうというところで」対応しているという。昨年の実績で、生徒の職業相談は7件、職場見学の同行もおこなった。本年年度に入っては、職場定着指導で2件。昨年、直接支援で斡旋した生徒である。

企業への働きかけは、「5年ぐらい前までみたいに求人が少ないとか、そういうことになれば、まずは求人開拓を考えたいと思うんですけども、今の段階は、求人はほぼ昨年の実績の1.7いくつなので十分かなと。ですから、その面はとりあえずいいかなと。今どちらかという、学校側の支援のほうに力を入れている。」

ハローワークとしての事業は、地元の事業主団体と協力して、生徒の地元就職を促進するために企業と高校教師の情報交換会、就職セミナー、中学生対象の事業所見学会、あるいは、県内50の高校を企業とハローワーク職員が一緒に回る「求職開拓」などを行っている。

3. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

第一に、進路変更の問題がある。少し前までは、求人が少なく、「就職を希望して入ってくる生徒に、就職は難しいから専門学校へ行きなさいよとか、あるいは大学、進学考えてみたらとかという指導をしていた時期がある」という。

学校での斡旋がうまくいかず、ジョブサポーターが引き継いで斡旋した先ほどのような例もあるが、これは親が連れてきた。学校でうまくいかなかった時の対応が問題だという。

最近の問題としては、求人側が面接開始日のフライングをした例が出てきている。学校では生徒を職場見学にまで行かせたのに、面接開始日にはもう他で決まっていると連

絡を受けたというような話である。そのほか、男子しか採らないと文書で入れていた例や、求人申し込みをしながら途中で採用を辞めた企業などの例がある。これらが採用にかかわって最近出ている問題である。

派遣・請負会社からの求人は管内では今のところ見られないが、連絡求人にはある。「学校から派遣会社なんだけれども、どうでしょうかねと。どんな感じでしょうか、企業のことでもわかったら教えてほしいということを先生から言われまして、それはそれなりに調べたんですけども、先生としてやっぱり派遣会社とか、あんまり勧めたくはないというのが本音だと思うんですよね。私もそんな感じで話はしちゃいましたけれども。あと学校のほうに派遣会社が結構回って歩いているみたいですね。〇〇さんとか、困るって言っていました」

一般求人の趨勢からして、今後しばらくは派遣・請負求人は減ることはないのではないかとハローワークでは考えている。「派遣とか請負の求人の条件を見てもよくはないと思うので、それがだんだん今求職者の方々が派遣はやっぱりだめだとか、経験した人が思ったりしている段階かなと私は個人的には思いますけれども。」進路指導の先生との会議では、紹介予定派遣についての説明はしている。

(3) 秋田県Cハローワーク

1. 管内の概況

Cハローワークは秋田県北部の2市1村管轄し、2007年4月1日現在の人口は12万5千800人。出生率の低下や若年者の県外流出などのより毎年人口が減少し、かつ高齢化が進んでいる。管内にはかつて日本でも有数の鉱山があったが、すでに廃坑になって久しい。現在の主な産業は、国立公園の玄関口としての観光産業や、伝統的な地場産業として木材木製品関連産業のほかに、県や市が企業誘致した医療機器、電気・精密機械器具、医療・繊維製品製造業などがある。最近「秋田県北エコタウン計画」に基づき、家電リサイクル工場が創業し、廃プラスチック・廃木材利用建材化事業やリサイクルプラザ整備事業の取り組みが進められている。

平成18年度の雇用情勢は、全国的には景気回復により求人倍率が1倍を超えて雇用の改善が目立つ中で、管内労働市場においては新規求人が減少基調で推移。有効求人倍率（常用）は0.55倍で、前年度の0.57倍よりさらに低下し、厳しい雇用環境が続いている。

なお、同ハローワークには出張所があるが、ここでは10年前に行った調査と連続性を保つため、基本的に本所管内における求人・求職状況を取り上げる。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

2007年3月卒対象の求人数は、747人(管内192人、県外555人)で、1997年3月卒対象の1,502人(同、679人、823人)の半数程度の水準である。ただし、1992年以来の減少傾向は、近年増加に転じている。特に2007年卒、および2008年卒見込みでは、県外求人の増加が著しい。

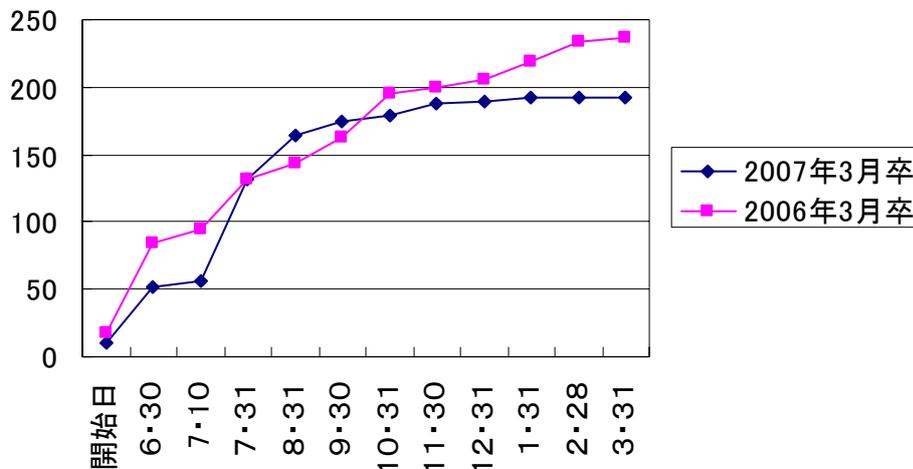
管内求人数については図表1のとおり。2007年3月卒では、前年に比べ、求人事業所数も求人数も少ない。これは、例年、管内求人の3～5割が10月以降に受理されていたが、2007年卒では、県外大企業からの求人が早い時期に多く出て内定が早まったため、10月には、すでに応募する生徒が少なくなっていたために、以降の求人は一般求人に変更されたという。

図表 1 管内企業の高卒対象求人(本所管内事業所のみ)

事業所数	求人数										
	合計		事務系		販売系		サービス系		生産技能系		
2002年3月卒	72	198	100.0%	19	9.6%	21	10.6%	28	14.1%	115	58.1%
2003年3月卒	87	237	100.0%	19	8.0%	30	12.7%	17	7.2%	145	61.2%
2004年3月卒	88	194	100.0%	21	10.8%	19	9.8%	14	7.2%	123	63.4%
2005年3月卒	88	193	100.0%	25	13.0%	25	13.0%	11	5.7%	107	55.4%
2006年3月卒	70	236	100.0%	14	5.9%	7	3.0%	19	8.1%	185	78.4%
2007年3月卒	54	192	100.0%	9	4.7%	2	1.0%	10	5.2%	156	81.3%

注)各年3月末の状況である

図表 2 管内求人受理数の推移



「今まで高卒の募集を手控えていた大手有名企業さんが、団塊の世代の大量定年退職を迎えて、四大だけでは無理だと、埋められないということで、10年ぶり、15年ぶりに高卒求人を出したということがあります。当然ネームバリューのある企業さんであるわけです。それで子供たちが、最初は県内に就職しようと考えていたけれども、そういうふうな求人とかを見た段階で県外にいらがえしたというのが一番大きいですね」

管内求人の方求人職種を見ると、生産技能系職種が多く、さらにこれが増加傾向にあり、2007年では8割を超えた。これに対して、事務系、販売系、サービス系の求人は少ない。

図表 2 は、出張所まで含めての求人・就職であり図表 1 とは範囲が異なるが、ここで産業別の求人を検討すると、製造業うち化学工業、および、精密機械器具製造が多い。この大半は、誘致工場である大規模製造業の工場増設による求人である。同社は、計画的に工場増設をしてきており、2008年卒への求人も多く出ている。昨年の管内求人増もこの企業によるところが大きい。

「(上記大規模工場以外の)企業そのものとしては、要するに新卒さんを雇っても、まあ、これは全員がそうではありませんけれども離職率が高い。3年以内にやめてしまう「七五三現象」とかがあつるし、なかなか昔みたいに余裕を持って新卒者を育てていけないとい

うふうな考えの企業さんは、なかなか学卒は採りません。中途採用をしているみたいで
す。」上記大規模工場を除いての管内事業所については、求人的大幅な増加は期待できず、
管内求人は、当面この企業の動向に左右される可能性が高い。

2) 管内の高校の概要

管内には7つの県立高等学校がある。そのうち2校は定時制高校と養護学校で、在籍生
徒数はいずれも極めて少なく、例えば平成2007年3月卒業者の場合、両校の求職者を合
計しても4名にすぎない。また1校はほぼ完全な大学進学校であり、同高校の就職者は毎
年数名以下で、それも公務員や縁故就職によっている。したがって、毎年就職希望者が
多く輩出して地域の新規高卒労働市場情勢に大きく関わる高校は4校である。

この4校の内訳は、工業高校と、平成17年3月に旧商業高校を母体に開設された、普
通科教育課程と国際情報教育課程を併設する中高一貫教育校（男女共学）、男女共学普
通高校と女子普通高校であり、いずれも学校としての個性がはっきりとしている。なお、
開設されたばかりの中高一貫校の場合、新しい高校となってから初の卒業生を送り出す
ことになるのは平成20年3月卒業者からで、それまでは旧商業高校時代に進学してきた
生徒の進路選択結果となる点に注意が必要である。

図表3 19年3月卒の管内事業所の求人、管内高校の就職状況（出張所分を含む）

出張所含む全数である

産業・職業・規模別	管内事業所求人		管内高校卒 就職数 県内	管内求人充 足率	
	求人数	構成比			
A, B, C 農, 林, 水産業	6	2.2%	4	66.7%	
E 建設業	23	8.5%	8	34.8%	
F 製造業	175	64.6%	107	61.1%	
産業別	食料品製造業	7	2.6%	5	71.4%
	衣服、その他の繊維製品製造業	29	10.7%	5	17.2%
	木材・木製品製造業	6	2.2%	6	100.0%
	化学工業	35	12.9%	21	60.0%
	プラスチック製品製造業	5	1.8%	2	40.0%
	ゴム製品製造業	5	1.8%	3	60.0%
	鉄鋼業	5	1.8%	3	60.0%
	金属製品製造業	18	6.6%	14	77.8%
	一般機械器具製造業	12	4.4%	38	316.7%
	情報通信機械器具製造業	7	2.6%	6	85.7%
	精密機械器具製造業	40	14.8%		0.0%
	I 運輸業	5	1.8%	1	20.0%
J 卸売・小売業	18	6.6%	14	77.8%	
小売業	15	5.5%	9	60.0%	
M 飲食店、宿泊業	6	2.2%	9	150.0%	
N 医療、福祉	16	5.9%	13	81.3%	
P 複合サービス事業	9	3.3%	6	66.7%	
Q サービス業(他に分類されないもの)	11	4.1%	11	100.0%	
職業別	A~B 専門・技術・管理	24	8.9%	17	70.8%
	C 事務	16	5.9%	22	137.5%
	D 販売	14	5.2%	7	50.0%
	E サービス	14	5.2%	12	85.7%
	I 生産工程・労務	198	73.1%	119	60.1%
	製造・制作の職業	179	66.1%	112	62.6%
	定置機関・建設機械運転・電気作業	7	2.6%	1	14.3%
	採掘・建設・労務の職業	12	4.4%	6	50.0%
	F, G, H その他の職業	5	1.8%	4	80.0%
	規模別	29人以下	50	18.5%	27
30~99人		65	24.0%	42	64.6%
100~299人		61	22.5%	41	67.2%
300~499人		19	7.0%	10	52.6%
500~999人		4	1.5%	6	150.0%
1,000人以上		72	26.6%	55	76.4%
合計	271	100.0%	181	66.8%	

注) 2007年5月末
出張所分を含む。
産業別、職業別のうち求人数の少ない区分は表示をはぶいた。

3) 求職状況・就職状況

管内高校の卒業者は、1997年3月卒では1,175人で、うち28.3%の333名が就職希望（学校・安定所紹介を希望＝求職者）であった（3月卒末時点）。2007年3月卒では、卒業生872人中の278名（31.9%）が就職希望で、卒業生数は減少しているが、そこに占める就職希望者の比率は10年前からあまり変化していない。なお、最近6年では2002年卒での就職

希望比率が最も低くなっているが、全国的にも2002年から2004年卒業者で就職希望者比率が低く「学卒無業者」比率が高い。この時期の景気の低迷の影響が大きいのではないかとと思われる。

また、就職希望者のうちの県内就職希望者の比率はおおむね60%前後で推移している。就職者における県内比率は、10年前の1997年3月卒では県内就職率は68.8%であり、2007年卒を除く最近5年を含めて、緩やかな低下傾向にあったといえる。2007年は、前述のように早い時期の県外大企業求人が増加した結果、県外へと志望を変えた者が多く、県外就職希望の105名を大きく超える142名が県外就職した。なお、性別では女性のほうが県内就職率が高い。

2008年3月卒業予定者の就職希望率は前年と変わらないが、県内希望率は10ポイントほど低下している。女子で特に県内希望率は低いが、前年の性別の傾向がわからないため一概に言えないが、結果としての就職率は女子の県内が多かったことを考えると、変化が起きていることも考えられる。

この低下は、前年の卒業生の県外就職率が大幅に高まったことの影響を受けていると考えられる。

図表4は、産業・規模・職種別の内訳であるが、出張所分まで含むので県内就職率は44%と少し高い。県内比率の低い職種は男女とも販売・サービスの職業であり、また男子の専門・技術も低い。これらは、管内に求人が少ない職種である。また、事業所規模では500～1000人、男性の300～500人で県内就職が少ない。

図表5 就職状況(本所管内のみ)

	卒業(予定)者数	就職希望者					就職者			
		求職者数	就職希望者比率	うち県内希望者	県外希望者数	県内希望率	就職者数	うち県内就職者	県外就職数	県内就職率
2002年3月卒	1043	245	23.5%	157	88	64.1%				62.2%
2003年3月卒	991	261	26.3%	156	105	59.8%				62.9%
2004年3月卒	909	256	28.2%	141	115	55.1%				59.3%
2005年3月卒	861	242	28.1%	142	100	58.7%				58.6%
2006年3月卒	888	251	28.3%	144	107	57.4%	248	141	107	56.9%
うち男性	433						135	74	61	54.8%
うち女性	455						113	67	46	59.3%
2007年3月卒	872	278	31.9%	173	105	62.2%	241	92	149	38.2%
うち男性	411						130	48	82	36.9%
うち女性	461						111	44	67	39.6%
2008年3月卒予定	832	257	30.9%	135	122	52.5%				
うち男性	442	136	30.8%	78	58	57.4%				
うち女性	390	121	31.0%	57	64	47.1%				

注) 就職希望者は在学中の5月15日時点、就職者は各年4月末時点である。

就職地については、これまでは、次のように、県内就職を高める取り組みがなされてきた。

「県北地域は、今から15年から20年ぐらい前ですと、完全に県内就職率というのは今の状態です。4割ぐらいしかなかったんです。それで15年ほど前に、秋田県が全国唯一の人口減少県ということで、今はほかの県も減少してきましたけれども、当時の秋田県庁、知事を筆頭に、どうにかしなければ秋田県はつぶれていくということで、秋田県に生徒を残そうと。それから、大学、仕事で県外に行った方はUターンさせようという県の政策が非常に強くなってきましたので、そういうふうないろいろなPR効果もあって、15年ぐらい前から少しずつ県内就職率は、県北地域でも高くなっている。」

ハローワークとしても、「県外の企業さんの場合、今回、去年、おととしあたりから首都圏地域が好調になっていますので、頻繁に学校さんに足を運んでいますから、そうすると、県外の事業所さんは来てくれるけれども、地元の企業さんは出しっ放しだなということになっちゃうので、私どもとしては、訪問して説明をしてくださいというふうにお願いしております。」

「進路指導の先生に、こういうふうな募集をしましたということで、やはりごあいさつするほうが、先生も人間ですから、ただ紙のやりとり、パソコンでのやりとりよりはぬくもりが伝わると思っていますので、どうか訪問をして、こういう生徒さんだったら私のほうでちょうだいしたいですというふうなお話をしてくださいということは、求人事業者さんすべてに申し上げます。」

「遅く出した企業さんは、やっぱり採れていないんですよ。ですから、早めに出さないと生徒が残っていないですよということも含めて、企業側には訪問をして説明して歩いたし、私たち、ことしは早く出して頑張りましょうというふうな声かけをしたんですけれども。」

しかし、昨年度は生徒の多くが県外企業に志望を変えて早めに就職先を決める選択をし、多くの県内企業が求人申し込みをするころには就職活動を継続している生徒は少なくなっていた。

また、請負や人材派遣業の求人は、地元企業ではほとんどないが、県外の大手企業からの求人があるという。先生方の対応は、「それは、『派遣だよ、請負だよ』ということで先生方が説明して、「それでもいいか」と生徒さんに了解をとっていますよと先生方から聞いています」「正社員雇用だから前みたいに安定しているとは言えなくなってきたわけですがけれども、当然、先生方は派遣・請負よりは対応していらっしゃるどころだし、十二分に感じますし、そのとおりだと思います。」

図表 5 2007年3月管内高校卒就職者の就先地域（産業・職業・規模別）

産業・職業・規模別		出張所含む全数である									
		男女計			うち男性			うち女性			
		県内	県外	県内就職率	県内	県外	県内就職率	県内	県外	県内就職率	
産業別	E 建設業	8	16	33.3%	7	16	30.4%	1		100.0%	
	F 製造業	107	83	56.3%	73	64	53.3%	34	19	64.2%	
		食料品製造業	5	8	38.5%	2	1	66.7%	3	7	30.0%
		衣服、その他の繊維製品製造業	5	1	83.3%	1		100.0%	4	1	80.0%
		木材・木製品製造業	6	1	85.7%	4	1	80.0%	2		100.0%
		印刷・同関連業	0	8	0.0%		4	0.0%		4	0.0%
		化学工業	21		100.0%	12		100.0%	9		100.0%
		プラスチック製品製造業	2	7	22.2%	2	7	22.2%			
		鉄鋼業	3	16	15.8%	3	16	15.8%			
		金属製品製造業	14	1	93.3%	14	1	93.3%			
		一般機械器具製造業	38	5	88.4%	24	5	82.8%	14		100.0%
		電気機械器具製造業	1	3	25.0%		2	0.0%	1	1	50.0%
		情報通信機械器具製造業	6	1	85.7%	5		100.0%	1	1	50.0%
		電子部品・デバイス製造業		4	0.0%		1	0.0%		3	0.0%
		輸送用機械器具製造業	1	24	4.0%	1	23	4.2%		1	0.0%
		I 運輸業	1	13	7.1%		12	0.0%	1	1	50.0%
		J 卸売・小売業	14	39	26.4%	7	12	36.8%	7	27	20.6%
		卸売業	5	8	38.5%	4	4	50.0%	1	4	20.0%
		小売業	9	31	22.5%	3	8	27.3%	6	23	20.7%
		K 金融・保険業	7	3	70.0%	1	1	50.0%	6	2	75.0%
		M 飲食店、宿泊業	9	27	25.0%	2	4	33.3%	7	23	23.3%
	飲食店	0	20	0.0%		4	0.0%		16	0.0%	
	N 医療、福祉	13	10	56.5%		1	0.0%	13	9	59.1%	
	P 複合サービス事業	6		100.0%	2		100.0%	4		100.0%	
	Q サービス業(他に分類されないもの)	11	28	28.2%	6	12	33.3%	5	16	23.8%	
職業別	A～B 専門・技術・管理	17	19	47.2%	3	12	20.0%	14	7	66.7%	
	C 事務	22	17	56.4%	6	6	50.0%	16	11	59.3%	
	D 販売	7	39	15.2%	3	9	25.0%	4	30	11.8%	
	E サービス	12	48	20.0%	2	10	16.7%	10	38	20.8%	
	I 生産工程・労務	119	96	55.3%	86	85	50.3%	33	11	75.0%	
	製造・制作の職業	112	78	58.9%	79	67	54.1%	33	11	75.0%	
	採掘・建設・労務の職業	6	15	28.6%	6	15	28.6%				
	F, G, H その他の職業	4	8	33.3%	3	7	30.0%	1	1	50.0%	
	規模別	29人以下	27	29	48.2%	14	15	48.3%	13	14	48.1%
		30～99人	42	45	48.3%	28	23	54.9%	14	22	38.9%
	100～299人	41	57	41.8%	24	30	44.4%	17	27	38.6%	
	300～499人	10	22	31.3%	4	15	21.1%	6	7	46.2%	
	500～999人	6	31	16.2%	4	17	19.0%	2	14	12.5%	
	1,000人以上	55	43	56.1%	29	29	50.0%	26	14	65.0%	
	合計	181	227	44.4%	103	129	44.4%	78	98	44.3%	

注)2007年5月末
出張所分を含む。
産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

4) 高卒就職についての申し合わせ

秋田県での高卒就職に関する申し合わせは、応募・推薦開始の段階から1人3社まで応募・推薦を認める、また、民間企業と公務員の両方合格した場合、進路選択については生徒の意思を尊重するというものである。

「確かに複数応募制はオーケーになったんですけども、ただ、やはり学校さんとしては、二股、三股かけさせるとなると企業さんに失礼かなということで、それほど使ってはいけない状況にあるようです。・・・(中略)・・・それでも、企業さんの中で『いいです

よ』と。面接してから2週間以内とかにどっちかの結論を出してくださいというふうな企業さんも、中にはありますので。」

指定校については、すでに、10年前には「ブロック・センター方式」により、求人情報の共有がはかられていた。すなわち、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していた。その際、指定校のある求人についても情報としては全校に提供していた。なお、求人受理に当たっては「原則として学校指定をしないように」という指導もしていた。

現在は、高卒者就職支援システムによりインターネット上で求人公開を行い、共有化を進めている。受理時の姿勢として公開を勧めているが、機械工作系の仕事での工業高校指定や長期的な関係がある学校への指定はある。また、インターネット公開と同時に、これまでのファクスでの情報配信も継続している。

「私どもは、地元の高校さんに対しては、受理都度、毎日ファクスで、求人が入りましたら、すべて。ただし、(指定求人については)、この求人は工業さんだけの求人ですよ。最終的に12月、1月とかになって、どうしても工業の生徒が来ないという場合には、じゃあ普通科の生徒でも、ということもありますし、情報だけは、工業さんですけれども情報としてファクスでお送りいたしますと毎日送っていますけれども」

5) ハローワークが果たしている役割

就職先未内定者については、まず、選考開始約3ヶ月経過した頃から情報を整理し始め、それをもとに事業所訪問を行ない求人開拓などを行っている。また、整理した未内定者情報はハローワーク広報誌に掲載するほかに、地元商工会議所会報にも掲載を依頼している。

ジョブサポーターは、1名を配置している。月20日勤務で1年契約である。

ジョブサポーターの現在の主な仕事は、求人開拓で、企業を回って採用意向調査などをおこなっている。さらに、その際、本年就職者の追指導も行っているが、「勤務中には、なかなかご本人に会わせてくださる——ラインにいるところに行って、うまく休憩時間に合えば別ですけれども。また、お話ししても、企業での不満というのは、その会社でヒアリングしてもなかなか見えにくいということで、限界はありますけれどもね。」

「(生徒への直接の情報提供や就職相談は)していないですね。要するに学校配置じゃないものですから、主体は学卒求人の開拓と、先生との相談、生徒さんの相談、就職したお子さんの相談という4つが大体メインですけれども。ですから高校生が、今の3年生が、来年の春のことでどうしたらいいでしょうと来られたときには、当然、その方(ジョブサポーター)、もしくは私どもの学卒係のどちらかが対応をさせていただくと。」

なお、県予算の就職支援相談員が、1名、学校に入っているようである。「今年は、まだわからないんですけども、去年の配置を見ますと、たしか6月の末か7月から3月31日までという。おとしは春先から配置したようですけどね。」

「(就職支援相談員とは、) 学校訪問をした段階で情報交換はしますし、逆に学校さんの配置された方というのは、結構、私のほうに寄ってくださいますので。それで、担当が1校だけではないものですから、拠点の高校に置いて、力を入れるのは、まずその高校さんと、もう1校、就職の多い高校さんで、余力があれば、ほかの4つの高校の中のもう2つも、例えば、自分が担当している高校さんを100%就職させたといった場合には隣の高校さんの面倒を見ていくということもありますので、隣の高校さんに行った帰りに寄っていかれます」

高校との連絡会議は例年2回行っている。

「去年度から就職が好調でしたので、去年度は、まず春先に1回、ことしも、そういう計画で。例年5月にやっていたんですけども、ことしについては、6月上旬に。5月の段階ではまだ地元企業の採用意向というのはなかなか、大都市周辺の企業さんと違って、1年先の見込みというのは4月、5月では出せないものですから、ことしは求人解禁になる直前にやろうということで、先週、各学校さんの進路指導の先生、自治体のそういうふうな商工課とかの担当をしていらっしゃる方、あと県の各市というか出先がありますね、そちらのほうの担当者も来てくださいますので、情報交換をして、ことしはこういうふうな状況ですよというお話と、それから、ことしはこういうふうなやり方でいきたいとかという。それで先生方が、去年度、問題となった部分とか、こういう場合はどうしたらいいですかというふうな意見交換を毎年やっているという格好です。」

3. 最近の新規高卒就職に関しての問題点と対応

中途退学についてはハローワークの窓口から見ている範囲では増えているとは思えないという。

「やめてもそのまま家庭にいるとかという子供さんが、無理やり親が仕事をさせようと思って引っ張ってくることもありますけれども、そんなに多くはないです。というよりも、引っ張ってこられなくなっちゃったんじゃないでしょうかね。10年、15年、20年前は、中退者は、もちろん学校が嫌だ、不登校だというお子さんがいらっしまったわけですけども、結構やんちゃをやっちゃって、停学を何回もやっちゃって、それで退学というお子さんがいた時代でしたけれども、今はもういないというわけじゃないですけども、結構そういう子が多かった時代だったんです。今は、中退者の大半が、不登校、引きこもりですから、親が引きこもりの子をなかなか連れてこられないんですよ。ですから、職安にあらわれる数字というのは、そんなに大きな差はないんです。数はいるんじゃないのかな」

求人への応募に当たって、学校での指導がしにくくなったとき聞いている。

「(校内で応募者を絞る選抜が、学校によっては)今はできないそうです。要するに、本人もそうですし、父兄から、「なぜうちの子を受けさせないんだ」と。「いや、落ちますよ」「受けてみなきゃわからないだろう」というふうに……。・・・(中略)・・・なぜうちの子を受けさせないんだ」とクレームが来るそうです。」

(4) 長野県Dハローワーク

1. 管内の概況

Dハローワークは、1市、3町、2村を管轄し、管下の人口は、2007年5月現在約27万9千人、県庁所在地である平坦な市部と山間部にわけられる。管内の主な産業は、商業、観光、及び、行政・経済の中心地としての官公庁、金融機関など。第3次産業が事業所数で8割、従業員数で7割を占める。なかでも、卸小売飲食業が従業員数で21.1%、他に分類されないサービス業が18.3%を占める。製造業は11.8%と少ない。近年、製造業の大規模工場が撤退し、中小規模企業比率がさらに高まっている。

近年の雇用情勢は、景気の回復を反映して堅調に推移しており、2007年5月の管内求人倍率は1.22（パート含む）と全国平均より高い。ただし、求人においては非正社員雇用求人が多く、2007年5月には、新規求人のうち正社員は37.4%にとどまり、契約・嘱託が17.9%、パートが29.4%、派遣が15.3%であった。また、正社員求人については有資格者や経験者を求める傾向が顕著になっている。

求職者には若年層が多いが（2007年5月の新規求職者（パートを除く常用）においては、35歳未満53.3%）、そのうち26.8%が在職求職者である。在職求職者にはアルバイト等で就業している者が少なくないと思われ、安定的就業への希望が強いことを示している。一方、離職して、あるいは無業から求職活動を始めた者が残りの4分の3を占める。そのうち、雇用保険受給資格者は3分の1程度で、若年求職者には雇用保険受給資格のない早期離職や短期雇用経験者、未就職卒業者が多い。

「若者はフリーター系の方が非常に多くて、随時離職を繰り返すという方が非常に多い。それで、今ぐらいになってきますと結構、今までコンビニのアルバイトとか、そういうところで働いていたような方もちょくちょく出てきているというのが現状です。」

図表1 新規高卒求人数等の推移

卒業年	求職者数	管内事業所求人		管外への 発求人延 数	管外から の受け入 れ求人数
		求人数	求人倍率 (倍)		
1998年3月卒	518	1534	3.0		
1999年3月卒	428	995	2.3		
2000年3月卒	340	677	2.0		
2001年3月卒	333	615	1.8		
2002年3月卒	334	661	2.0		
2003年3月卒	313	556	1.8		
2004年3月卒	276	585	2.1		
2005年3月卒	280	470	1.7		
2006年3月卒	268	499	1.9		
2007年3月卒	276	585	2.1	1	210

各年6月末(最終)

図表 2 高校・大学等卒業者対象求人状況の変化（産業・職業別）

	高校		大学等		
	2008年3月卒求人	前年同期比	2008年3月卒求人	前年同期比	
産業別	E 建設業	64	33.3	46	35.3
	F 製造業	109	73.0	136	22.5
	食料品製造業	12	100.0	3	-
	印刷・同関連業	10	▲ 33.3	27	22.7
	金属製品製造業	19	72.7	32	3.2
	一般機械器具製造業	5	▲ 58.3	7	▲ 36.4
	電気機械器具製造業	8	0.0	1	-
	ハードウェア	42	2000.0	46	84.0
	その他の製造業	13	44.4	20	▲ 9.1
	H 情報通信業	10	▲ 23.1	108	28.6
	I 運輸業	20	▲ 42.9	16	128.6
	J 卸売・小売業	8	▲ 70.4	341	0.6
	K 金融・保険業、不動産	0	-	13	18.2
	M 飲食店、宿泊業	20	-	5	-
N 医療、福祉	26	0.0	94	16.0	
Q サービス業	32	▲ 3.0	164	110.3	
その他	0	-	15	▲ 54.5	
職業別	A～B 専門・技術・管理	61	29.8	349	39.0
	C 事務	14	▲ 36.4	120	33.3
	D 販売	8	▲ 57.9	299	11.2
	E サービス	41	86.4	36	▲ 20.0
	I 生産工程・労務	147	36.1	124	6.0
	製造・制作の職業	111	38.8	118	5.4
	定置機関・建設機械運転・電気作業	17	112.5	2	0.0
	採掘・建設・労務の職業	19	▲ 5.0	4	33.3
	上記以外の職業	18	▲ 57.1	10	66.7
	合計	289	11.2	938	20.6

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

2007年6月時点

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

管内事業所の高卒求人数は10年前の1,534人から2007年3月卒業者の585人へと3分の1にまで減少しているが、直近では2005年3月卒の470人を底に若干の増加に転じている（図表1）。これに対して、大学等卒業者への求人は2006年3月卒の1,245人がピークで、昨年は減少した。学歴間の関係を見るために、2008年3月卒予定者への求人状況を2007年3月卒との増減比でみると（各前年6月末時点・図表2）、印刷、情報通信、運輸、事務職、販売職など高卒求人が減少している産業・職種で大卒求人が増加しており、逆にサービス職では大卒求人が減少して高卒が増えている。新卒就職者の地域間移動が少ない中で、新卒求人の学歴間の代替が需給状況に応じて起こっていると思われる。

高卒求人の質について、2007年3月卒業者の産業、職業、規模別の求人状況をみると

(図表3)、産業別には、製造業・建設業の求人が合わせて6割を占め、地域の産業構造に比してこの比率が高い。職業では生産工程・労務の求人が5割を超えている。また、規模は99人以下が7割を占める。この規模において、特に生徒の希望とのずれが大きいという。

図表3 管内企業の2007年3月高卒者対象求人、管内高卒者就職先(産業・職業・規模別)

産業・職業・規模別	管内事業所求人		管内高卒就職者			
	求人数	構成比	就職者	構成比	うち男	うち女
E 建設業	105	17.9%	30	10.9%	27	3
F 製造業	233	39.8%	134	48.6%	82	52
食料品製造業	57	9.7%	21	7.6%	9	12
衣服、その他の繊維製品製造業	2	0.3%	2	0.7%	0	2
印刷・同関連業	27	4.6%	6	2.2%	1	5
化学工業	2	0.3%	2	0.7%	1	1
プラスチック製品製造業	2	0.3%	5	1.8%	3	2
窯業、土石製品製造業	18	3.1%	3	1.1%	1	2
金属製品製造業	21	3.6%	3	1.1%	0	3
一般機械器具製造業	31	5.3%	29	10.5%	20	9
電気機械器具製造業	10	1.7%	10	3.6%	8	2
情報通信機械器具製造業	11	1.9%	8	2.9%	7	1
電子部品・デバイス製造業	37	6.3%	27	9.8%	17	10
輸送用機械器具製造業	7	1.2%	11	4.0%	10	1
精密機械器具製造業	3	0.5%	3	1.1%	3	0
その他の製造業	5	0.9%	4	1.4%	2	2
G 電気・ガス・熱供給・水道業	13	2.2%	7	2.5%	5	2
H 情報通信業	16	2.7%	10	3.6%	5	5
I 運輸業	42	7.2%	13	4.7%	10	3
J 卸売・小売業	51	8.7%	27	9.8%	5	22
卸売業	20	3.4%	7	2.5%	3	4
小売業	31	5.3%	20	7.2%	2	18
K 金融・保険業	8	1.4%	2	0.7%	0	2
M 飲食店、宿泊業	10	1.7%	13	4.7%	1	12
飲食店	10	1.7%	8	2.9%	1	7
N 医療、福祉	35	6.0%	15	5.4%	1	14
P 複合サービス事業	5	0.9%	3	1.1%	2	1
Q サービス業(他に分類されないもの)	67	11.5%	21	7.6%	6	15
R, S 公務, その他	0	0.0%	1	0.4%	1	0
A~B 専門・技術・管理	129	22.1%	74	26.8%	28	46
C 事務						
D 販売	48	8.2%	24	8.7%	3	21
E サービス	47	8.0%	22	8.0%	4	18
I 生産工程・労務	297	50.8%	148	53.6%	105	43
製造・制作の職業	223	38.1%	124	44.9%	83	41
定置機関・建設機械運転・電気作業	26	4.4%	8	2.9%	8	0
採掘・建設・労務の職業	48	8.2%	16	5.8%	14	2
上記以外の職業	64	10.9%	8	2.9%	4	4
規模別						
29人以下	191	32.6%	27	9.8%	13	14
30~99人	215	36.8%	64	23.2%	23	41
100~299人	123	21.0%	65	23.6%	28	37
300~499人	19	3.2%	29	10.5%	14	15
500~999人	16	2.7%	41	14.9%	36	5
1,000人以上	21	3.6%	50	18.1%	30	20
合計	585	100.0%	276	100.0%	144	132

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をばづいた。

「規模別に見たときに、29人以下とか、99人以下とか、この辺のところが多ということで、大企業のところ、100人以上とか300人以上、このあたりがもう少し増えてくればいいんですけども、非常にそういうところが伸び悩んでいるということで、この辺のところが生徒さんの職業選択によってはなかなか希望者が少ないというところにつながってくる感じです。」

なお、近隣安定所管内で、かつ、自宅通勤圏に製造業の大規模事業所があり、そこからの求人に応募する生徒も多い。

また、近年、人材派遣会社（製造派遣）の求人が多くなってきている。「派遣の求人に応募させるというような話が出るんですけども、まだ先生方は、この管内の高等学校の先生と会議をやっても、（派遣会社への紹介は）あまり積極的にはやっていないですね。・・・(中略)・・・不安定という意識があるんでしょうね。」

2) 管内の高校の概要

管内には、19の高校（定時制併設を含む）があるが、うち、商業、工業が各1校、特別支援学校が5校ある。うち、就職希望者が30%を超える「就職校」は7校、一方で就職者が数%かそれ以下の進学校も7校ある。調査対象の1つの普通高校は、この10年の間に進学校に変わった。「就職校」のひとつが調査対象の工業高校である。商業高校は就職者が20%台まで減っている。

3) 求職状況・就職状況

10年前と比べると求職者数は半減した。特に、2000年までは卒業生数の減少と同時に就職者希望率の減少も起こり、求職者が大きく減ったが、2000年以降はどちらも緩やかな減少になった(図表4)。卒業生に占める求職者の比率は9%と全国的な水準よりかなり低い。ちなみに、90年代初めには就職希望率は30%を越えており、求職状況の大きな変化は90年代に起こった。

男女別に見ると、女性の求職比率が特に低い。

図表4 求職者数・就職者数の推移

卒業年	卒業者数	求職者数	就職希望率	就職者数					管内就職率	県内(管内含む)就職率
				合計	就職内定率	管内	県内	県外		
1998年3月卒	3,889	518	13.3%	518	100.0%	322	146	50	62.2%	90.3%
1999年3月卒	3,643	428	11.7%	412	96.3%	287	91	34	69.7%	91.7%
2000年3月卒	3,431	340	9.9%	327	96.2%	213	100	14	65.1%	95.7%
2001年3月卒	3,399	333	9.8%	333	100.0%	205	109	19	61.6%	94.3%
2002年3月卒	3,473	334	9.6%	333	99.7%	202	91	40	60.7%	88.0%
2003年3月卒	3,416	313	9.2%	313	100.0%	197	91	25	62.9%	92.0%
2004年3月卒	3,166	276	8.7%	275	99.6%	153	91	31	55.6%	88.7%
2005年3月卒	3,155	280	8.9%	280	100.0%	138	120	22	49.3%	92.1%
2006年3月卒	2,886	268	9.3%	268	100.0%	146	103	19	54.5%	92.9%
2007年3月卒	2,977	276	9.3%	276	100.0%	149	103	24	54.0%	91.3%
2008年3月卒	2,838	320	11.3%							
うち男性										
2002年3月卒	1,501	143	9.5%	143	100.0%	75	42	26	52.4%	81.8%
2003年3月卒	1,485	146	9.8%	146	100.0%	81	47	18	55.5%	87.7%
2004年3月卒	1,372	147	10.7%	146	99.3%	67	56	23	45.9%	84.2%
2005年3月卒	1,428	135	9.5%	135	100.0%	56	61	18	41.5%	86.7%
2006年3月卒	1,269	140	11.0%	140	100.0%	61	61	18	43.6%	87.1%
2007年3月卒	1,307	144	11.0%	144	100.0%	78	48	18	54.2%	87.5%
2008年3月卒	1,274	182	14.3%							
うち女性										
2002年3月卒	1,972	191	9.7%	190	99.5%	127	49	14	66.8%	92.6%
2003年3月卒	1,931	167	8.6%	167	100.0%	116	44	7	69.5%	95.8%
2004年3月卒	1,794	129	7.2%	129	100.0%	86	35	8	66.7%	93.8%
2005年3月卒	1,727	145	8.4%	145	100.0%	82	59	4	56.6%	97.2%
2006年3月卒	1,617	128	7.9%	128	100.0%	85	42	1	66.4%	99.2%
2007年3月卒	1,670	132	7.9%	132	100.0%	71	55	6	53.8%	95.5%
2008年3月卒	1,564	138	8.8%							

2008年3月卒は予定数、在学中5月時点、
他は6月末(最終)

管内・県内の自宅通勤可能な範囲での就職希望が多い。県外希望は少なく、工業高校を中心に製造業の大企業等への就職希望者である。

進路未決定者の問題については、「進学にするか、就職にするか、最後まで迷っている生徒さんもいるようです。・・・(中略)・・・実際、3月から4月にかけてもまだ就職するかどうするかと迷っている生徒さんがいらっしやったようです。6月末の時点では確かに皆さん進路が決まったんですけども」という。当初就職希望だった生徒が進学に進路変更するケースは多くない。一桁ぐらいではないかという。大学受験に失敗しての就職希望への変更はほとんどいない。

就職状況は、2001年卒業者から求職者のほぼ100%が就職する状況が続いており、未内定卒業者はほとんど出ていない。ただし、ここでの求職者は卒業後6月時点であり、在学中の早い時期での求職者数ではないので、進路変更についてはわからない。

管内就職率が5割強、県内就職率が9割程度と、近隣安定所管内の製造業への就職者が増えている。地域移動する県外就職者は少ない。男女別には、女性の県内比率が高い。県外就職するのは、工業高校卒の男子に多く、県外就職先は、主に関東の大規模製造業である。

建設業は10年前まではオリンピック関係の需要が多く採用があったが、現在では縮小している。1997年の高卒就職者においては、製造業就職者の比率が39.0%であったが、2007年3月の卒業者ではこの比率が48.6%まで高まっており、卸小売業や建設業への就職者比率が減っている(図表5)。

図表5 就職職先産業の変化

	2007年3月卒	1997年3月卒
就職者計	276	449
建設	10.9	11.4
製造	48.6	39.0
電気・ガス・熱供給・水道業	2.5	1.8
情報通信	3.6	
運輸業	4.7	9.4
卸小売業	9.8	20.0
金融・保険	0.7	0.9
サービス・ほか	19.2	17.6

4) 高卒就職についての申し合わせ・求人公開

現在の同県では、9月16日の採用試験開始から1か月後の10月15日までは一人1社の応募・推薦とし、10月16日以降は2社の複数応募を可とするという申し合わせがある。10月15日までに内定を得た者は、それ以降の応募・推薦はできない。

「大体第1回で、解禁とともにそこでほぼ決まっちゃうというケースで・・・(中略)・・・先生方も、そうやって最悪の場合にはそういう道があるんだという程度の考え方で、実際に例えば11月、12月になっても未内定の生徒がいたにしても、複数応募はほとんどさせていないと。すべてじゃないですが、という実態のようです。なぜかというのと、やはり複数応募というのは相手の企業さんにとって大分印象が悪いというようなことがあるようです。ですから、実際に複数応募する生徒さんというのはゼロではないにしても、ゼロに近い数字なんだろうと思います。」

指定校については、特定の技能を必要とするもの以外は原則廃止することとしている。10年前においても、管内の学校には一律に同じ求人票が提供されていたが、現在では、1安定所管内でなく、近隣4所の求人をまとめた合同版の求人一覧冊子を提供している(「高校卒業予定者対象求人一覧表」;北信4所で作成し、1400部印刷。北信の全高校に対して、2007年は7月23日に配布)。各安定所内の求人が減ってきたこともあって、同じ労働市場圏の情報を1冊に統合した。特定の技能を要する求人についての指定があるのは、工業高校くらいだが、それも今、ほとんどなくなっている。

応募先の職場見学については、積極的に活用するよう奨励している。

5) ハローワークが果たしている役割

「高卒者職業紹介業務年間計画」を作成しており、これにのっとり計画的に高校との連携を強化し効果的な職業紹介を実施している（資料1参照）。

教員に対しては、進路指導担当者会議を年間2回実施(6月、2月)し、また、進路指導担当研修会を開催し、就業支援のNPOなどの講演をおこなっている。

生徒に対しての事業は下記のとおり。数字は、平成18年度実績である。

キャリア探索プログラム（進路講話）；延べ8校で実施

（うち3回はハローワークの職員による講話）／生徒998名、教員等69名

就職ガイダンス；(2回実施)／生徒77名

職場見学の設定：延べ8校／281名(教員等29名)

ジュニアインターンシップの斡旋；6校／生徒43名、29事業所

ハローワーク体験ツアー；2回／生徒16名・教員等6名

職業適性検査等

「若年者ジョブサポーター」については、1人を配置している。現在の担当者は、30代の女性で、キャリアコンサルタント資格を有している。他安定所での相談業務経験があり、本安定所では3年目。9・10月から3月までは、就職校を中心に学校訪問をし、相談業務をおこなう。18年度実績は、新規高卒予定者106件（うち21件は未就職卒業者）、新規中卒予定者24件（うち9件は未就職卒業者）、このほか、1、2年生に対する相談42件がある。学校への訪問回数は19回。さらに就職者に対する職場定着援助に関する相談が17件。

また、本年度から「就職後のフォロー」を強化するための新たな事業を行っている。中卒・高卒就職者およびフリーター求職者でハローワークの紹介により就職した者（毎月100名程度）に対して、就職後2ヶ月を経過した時点で、はがきにより「電話による悩み相談の受付」を紹介し、解決に努める。状況に応じ、出張相談や職場適応指導も同時に行う。早期離職が課題であるという問題意識があり、定着指導が重要だという判断で、同所が独自に取り組んでいる事業である。

資料 1 高校卒業生職業紹介業務年間計画の一部抜粋

計画事項	実施内容	
	職業安定所	高等学校
4月 1.職業紹介体制の確認 2.職業指導基礎資料の収集・作成 …(略)…	年間計画を策定、学校との連携体制を確立 学校台帳の作成、求職動向調査の実施 …(略)…	年間計画の策定、指導体制の確立 所定の様式により安定所へ提出する …(略)…
5月 1.就職後の職場適応指導の実施(年間) 2.職業適性検査・職業レディネステストの実施 …(略)…	管内事業所就職者にはがきを送付し勤務状況等についての悩みごとなどを安定所へ相談するよう促す。問題点等を学校へ連絡し、必要に応じて職場適応指導 …(略)…	学校で把握した不適応状況等を安定所へ連絡する。 …(略)…
6月 1.第1回高等学校職業紹介連絡会議 2.高等学校進路指導担当者を対象とした研修等の実施 …(略)…	主として新任の進路指導関係業務担当者対象 …(略)…	…(略)…
7.8月 1.求人票提示 2.就職希望生徒による応募前職場見学の実施(随時) …(略)…	応募前職場見学の日程の周知(高卒者就職支援システムの利用) …(略)…	就職希望生徒に対する指導及び事業所との連絡調整をし、積極的に見学に参加させる。 …(略)…
6. 紹介相談の実施	高卒求人の開拓を実施	適性に見合う職場への斡旋を行い、求人開拓が必要な場合には安定所へ連絡し、必要に応じ求人開拓に同行
9月 1.推薦開始以降 …(略)…	…(略)…	…(略)…
11月 1.就職未決定者の就職促進 2.就職相談会の開催 …(略)… …(略)…	必要に応じ未充足求人情報の作成・配布 個別相談による求人開拓 未内定者の状況に応じ、就職相談会を開催する …(略)…	未決定者の再相談を実施し、必要により安定所へ求人開拓及び個別相談を依頼する …(略)…

3. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

1) 早期離職傾向について

現在の高卒就職の問題点としては、早期離職が最大の課題だと認識されている。若年求職者の多くに雇用保険受給資格がないが、これは、6ヶ月以内の早期離職および前職がアルバイト・パートであることなどの要因が考えられる。

早期離職の要因のひとつには求人側にもある。求人票に記載されている求人内容（雇用条件や残業等）が就職後の実態と相違しており（残業が多い、休日休めないなど）、採用時の雇い入れ条件等の説明が不十分だったのではないかと思われる。また、採用後の社員教育の問題も考えられる。

これに対して、ハローワークとしては、次のような対応が重要だと考えている。

- ・ 求人手続き説明会において正確な内容を記載するように助言・指導する。

- ・求人票の記載内容を的確に聴取し、就職後の雇用条件と食い違うことのないように確認するとともに、採用時の条件を本人に提示し説明するように助言・指導する。
- ・学校側に対しても、求人条件が採用後に相違があるとわかった時にはハローワークに連絡するように進路指導会議等で説明する。
- ・職場見学会の積極的な受け入れを勧奨する。
- ・採用後の社員の育成指導や職場の人間関係醸成など職場環境の整備、および、近年の若者の意識に配慮した人材育成システムづくりなどへの支援を今後考える必要を感じている。

第2の要因としては、求職側に、「とりあえず就職」というような安易な選択がみられることである。また、事業主からは、「基本的生活態度」「コミュニケーション能力」「忍耐力」に問題を抱えている生徒も見受けられるという指摘がある。こうした求職側の課題に対しての、ハローワークの対応としては、常識的な判断力等を身につけさせることが重要であるという判断から、ジュニアインターンシップや職場実習などの実施を学校に推奨している。また、「仕事」や「働くことの意義」などについて意識を高めるためのセミナーの積極的な開催と参加奨励をおこなっている。

第3に高校側については、進路指導の担当者に意識差があり、一部には、本人の適性を考慮せずに、テストの成績等で推薦・応募先を決めているケースがあり、それが早期離職の要因のひとつともなっている。ハローワークとしては、進路指導担当者会議において、キャリアカウンセリングに関する講演を計画し、より良い就職指導の実施を働きかけている。

2) 学卒無業者

若年求職者に学卒無業者が少なからずいると思われるが、学卒無業者が生じるのは、とりあえず食べていければいいといった安易な考えや親からの金銭的援助を期待しているなどの自立心が乏しく、社会人としての自覚も不足していることがあると考えられる。これに対しては、「働くということ」「働くことの意義」を理解させるため、ジョブカフェ等への誘導も含め、若者対象の就職支援セミナー等の受講を勧奨している。

3) 高校中退者について

近年は学校内で問題を起こすとすぐ退学となってしまう傾向があるが、中退者は、結果的に学歴が中卒となるので、応募できる求人が少ないのが現状である。学校側が即退学とせず本人の将来を考慮して判断することが重要ではないかと思われる。また、退学する生徒には、高校に目標意識なく入って、アルバイトに熱中して単位不足で退学にいたるケースも見られる。ハローワークとしては、中卒での就業の難しさを学校に説明して理解ある指導を要請している。

(5) 島根県Eハローワーク

1. 管内の概要

Eハローワークは、2市を所管区域とし、人口は2005年で8万8千人、減少傾向にある。山林が78%を占め、過疎化、高齢化が進んでいる。管内事業所は、産業別には、卸・小売・飲食業が40%を占め、サービス業が30%、建設業10%、製造業8%となっている。かつては日本有数の水揚げ高を誇った漁港があったが、現在は漁業人口は少ない。

2006年度の有効求人倍率は、0.87で2002年の0.52を底に改善傾向にあるが、全国的に見るとまだ低水準である。

2006年度には、誘致工場であるコールセンターが人材確保が思うようにできなかったことから事業所を閉鎖し、また、電気機械器具製造業では、親会社の生産拠点の海外シフトに伴っての事業所廃止があった。このほか幅広い業種で事業廃止や解雇・休業があった。一方、県の企業立地促進条例に基づき、鋳物製造業、工業用ゴム製品製造業で工場・設備の増設があり、雇用創出があった。このほか災害復旧工事などによる建設業で増員や一部製造業での臨時社員の増加など、さらに、小売業、理・美容業、警備業（民間運営の刑務所が2008年に開設予定）でも求人活動が活発化している。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

2007年3月卒業生対象の管内求人数は135人、連絡求人を合わせて725人で、前年度より増えた。求人用最も少なかった時期（管内では2002年、全体では2004年）に比べると、1.4倍から1.8倍まで回復しているが、10年前と比べるとまだかなり少ない。

図表 1

	求人数			求人倍率		
	計	管内	県外*	計	管内	県外*
1997年3月卒	1,226	338	888	3.1	2.6	3.4
1998年3月卒	1,182	302	880	3.3	2.9	3.4
1999年3月卒	827	210	617	2.5	2.1	2.6
2000年3月卒	606	174	432	2.2	1.5	2.7
2001年3月卒	557	143	414	2.1	1.5	2.4
2002年3月卒	539	99	440	2.2	1.4	2.6
2003年3月卒	503	122	381	2.7	1.6	3.4
2004年3月卒	408	119	289	1.9	1.5	2.2
2005年3月卒	477	133	344	2.2	1.6	2.5
2006年3月卒	511	116	395	2.4	1.6	2.9
2007年3月卒	725	135	590	3.5	1.9	4.3

*県外+県内の管外

管内求人に比べて、県外求人が多い。昨年から特に県外求人は増加している。

「最近では、県外の企業から電話がかかってくるので、どここの卒業生は今年は何人ぐらいいらっしゃるのでしょうかとか、就職希望者何名ぐらい。事前にそういう情報収集して、それから、求人票を解禁になったら、すぐにも送っているとか、活発。去年ぐらいから、かなり電話かかってきましたね」

県外就職者の就職地で見れば、広島県と大阪府が特に多い。広島までは高速道路なら1時間半で着く距離である。

図表2 管内求人および管内高校生の就職先の産業・職業・規模別構成

産業・職業・規模別		管内事業所求人		管内高卒就職者	
		求人数	構成比	就職者	構成比
産業別	E 建設業 (06～08)	7	5.2%	16	7.7%
	F 製造業 (09～32)	67	49.6%	130	62.5%
	09 食料品製造業	7	5.2%	14	6.7%
	13 木材・木製品製造業	17	12.6%	4	1.9%
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	5	3.7%	5	2.4%
	20 ゴム製品製造業	14	10.4%	9	4.3%
	25 金属製品製造業	5	3.7%	5	2.4%
	26 一般機械器具製造業	3	2.2%	11	5.3%
	29 電子部品・デバイス製造業	6	4.4%	12	5.8%
	30 輸送用機械器具製造業	8	5.9%	45	21.6%
	J 卸売・小売業 (49～60)	22	16.3%	15	7.2%
	55～60 小売業	22	16.3%	11	5.3%
	M 飲食店、宿泊業 (70～72)	5	3.7%	6	2.9%
	72 宿泊業	5	3.7%	4	1.9%
	N 医療、福祉 (73～75)	12	8.9%	5	2.4%
Q サービス業(他に分類されないもの)	11	8.1%	16	7.7%	
職業別	A～B 専門・技術・管理 (01～24)	17	12.6%	18	8.7%
	C 事務 (25～31)	14	10.4%	15	7.2%
	D 販売 (32～33)	18	13.3%	9	4.3%
	E サービス (34～39)	9	6.7%	14	6.7%
	I 生産工程・労務 (51～80)	74	54.8%	138	66.3%
	製造・制作の職業	67	49.6%	124	59.6%
規模別	29人以下	37	27.4%	17	8.2%
	30～99人	41	30.4%	48	23.1%
	100～299人	57	42.2%	53	25.5%
	300～499人		0.0%	16	7.7%
	500～999人		0.0%	15	7.2%
	1,000人以上		0.0%	59	28.4%
合計		135	100.0%	208	100.0%

注)2007年5月末 現在

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

2007年3月卒対象の管内求人について産業・規模・職種構成を見ると（図表2）、製造業が約半数、ついで、小売業が16%となっている。管内の産業構造とは大きく異なるが、高校新卒者については、製造業からの求人に偏るところがある。職業別でも製造・製作の職業が多く、専門・技術、販売、事務はそれぞれ10数%を程度にとどまる。規模別にはすべて300人未満規模の事業所からの求人である。

これらの管内求人のうち、未充足なのは、防水工、合板工、旅館接客、金属表面処理加工、コンビニ店員、配送員、金型技術者、自動車部品販売員、電子部品製造工、切花果樹生産販売、土木技能職、運送業事務職であった。

2) 管内の高校の概要

管内の高校は10校（うち定時制1、養護学校1）である。2007年3月卒業者のうち10人以上が就職したのは、工業高校、商業高校、水産高校、に私立の普通科高校の4校である。

3) 求職状況・就職状況

求職者数は、2007年3月卒の場合、卒業時点では209名であった。うち、就職決定者が208名で、未決定は1人である。未決定の1人は、ハローワークとしては支援が難しい特殊な職業を希望していた。「希望者はほとんど就職できている状態」だという。

10年前の調査の際は、在学中の早い時期における就職希望についてのデータも得られていたが、これによれば、早期には、卒業時に比べて2割ほど求職者数が多かった。在学中の就職希望の撤回や求職登録しないケースだと思われるが、現在でもこうした者は潜在的にはいると思われる。

図表3に示すとおり、就職者数も卒業者に占める就職者の比率も、2003年が最も少なく、その後、増加している。前年に比べて就職者比率が大きく減った年は県外求人が大きく減った年でもあり、管内就職比率が高い。県外求人の動向が就職希望を大きく左右していると思われる。

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
		計	就職者比率	管内	県外*	うち管外	
1997年3月卒	1,326	392	29.6%	131	261		33.4%
1998年3月卒	1,279	360	28.1%	103	257		28.6%
1999年3月卒	1,202	336	28.0%	102	234		30.4%
2000年3月卒	1,161	278	23.9%	118	160		42.4%
2001年3月卒	1,088	271	24.9%	98	173		36.2%
2002年3月卒	1,079	242	22.4%	71	171		29.3%
2003年3月卒	1,016	188	18.5%	76	112		40.4%
2004年3月卒	988	209	21.2%	79	130		37.8%
2005年3月卒	994	217	21.8%	82	135		37.8%
2006年3月卒	970	211	21.8%	74	137	18	35.1%
うち男性		130		42	88	9	32.3%
うち女性		81		32	49	9	39.5%
2007年3月卒	915	208	22.7%	72	136	7	34.6%
うち男性		163		46	117	5	28.2%
うち女性		45		26	19	2	57.8%

*県外+県内の管外

2007年卒と2006年卒については就職者数が性別に検討できるが、就職者には女性が少ない。10数年さかのぼった統計でも女性の就職者は少なかった。短大の存在など他の進路との兼ね合いかもしれないが、2007年では特に少なくなっており、検討の必要がある。

図表 5 に示すとおり、就職先の産業・規模・職種は、製造業・生産工程の仕事に特に集中している。また、1000人以上規模への就職者も少なくない。これは男性で顕著で、かつ管内比率は低い。県外の大規模工場での生産工程の仕事に就いたものが多いのだろうと推測される。女性の場合は、県外への就職者がこの年特に少なかった。就職者が大幅に減った分、管内求人でも6割が就職できたということだろう。管内の小規模な多様な事業所に就職している状態がわかる。

次の図表 6 は、管内の就職者が多い高校 4 校の2007年卒業生の地域移動を示している。男性では、水産高校以外は8割前後が県外に出ている。特に工業で人数が多い。こうした学校は連絡求人数も多く、県外企業から求人が集中していると思われる。

図表5 管内高校卒就職者の内訳

産業・職業・規模別		管内高卒就職者		うち男性		うち女性	
		就職者	県内比率	就職者	県内比率	就職者	県内比率
産業別	A, B, C 農, 林, 水産業 (01~04)	3	100.0%	3	100.0%	0	
	E 建設業 (06~08)	16	25.0%	16	25.0%	0	
	F 製造業 (09~32)	130	36.2%	115	31.3%	15	73.3%
	09 食料品製造業	14	64.3%	6	66.7%	8	62.5%
	13 木材・木製品製造業	4	100.0%	4	100.0%	0	
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	5	100.0%	5	100.0%	0	
	17 化学工業	2	0.0%	2	0.0%	0	
	19 プラスチック製品製造業	3	0.0%	3	0.0%	0	
	20 ゴム製品製造業	9	100.0%	6	100.0%	3	100.0%
	22 窯業、土木製品製造業	1	0.0%	1	0.0%	0	
	23 鉄鋼業	9	0.0%	9	0.0%	0	
	24 非鉄金属製造業	5	0.0%	5	0.0%	0	
	25 金属製品製造業	5	40.0%	5	40.0%	0	
	26 一般機械器具製造業	11	27.3%	11	27.3%	0	
	27 電気機械器具製造業	4	25.0%	4	25.0%	0	
	28 情報通信機械器具製造業	1	100.0%	1	100.0%	0	
	29 電子部品・デバイス製造業	12	41.7%	10	30.0%	2	100.0%
	30 輸送用機械器具製造業	45	17.8%	43	16.3%	2	50.0%
	G 電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0%	1	0.0%	0	
	I 運輸業 (42~48)	11	18.2%	11	18.2%	0	
	J 卸売・小売業 (49~60)	15	40.0%	8	37.5%	7	42.9%
	49~54 卸売業	4	25.0%	3	0.0%	1	100.0%
	55~60 小売業	11	45.5%	5	60.0%	6	33.3%
	K 金融・保険業 (61~67)	3	0.0%	0		3	0.0%
	M 飲食店、宿泊業 (70~72)	6	50.0%	0		6	50.0%
	70,71 飲食店	2	0.0%	0		2	0.0%
72 宿泊業	4	75.0%	0		4	75.0%	
N 医療、福祉 (73~75)	5	100.0%	0		5	100.0%	
O 教育、学習支援業 (76,77)	1	100.0%	0		1	100.0%	
P 複合サービス事業 (78,79)	1	100.0%	0		1	100.0%	
Q サービス業(他に分類されないもの)	16	43.8%	9	33.3%	7	57.1%	
職業別	A~B 専門・技術・管理 (01~24)	18	44.4%	13	23.1%	5	100.0%
	C 事務 (25~31)	15	60.0%	1	0.0%	14	64.3%
	D 販売 (32~33)	9	33.3%	4	50.0%	5	20.0%
	E サービス (34~39)	14	57.1%	5	40.0%	9	66.7%
	I 生産工程・労務 (51~80)	138	33.3%	126	31.0%	12	58.3%
	製造・制作の職業	124	34.7%	112	32.1%	12	58.3%
	定置機関・建設機械運転・電気作業	5	20.0%	5	20.0%	0	
	採掘・建設・労務の職業	9	22.2%	9	22.2%	0	
	上記以外の職業	14	35.7%	14	35.7%	0	
	規模別	29人以下	17	100.0%	9	100.0%	8
30~99人		48	54.2%	31	45.2%	17	70.6%
100~299人		53	47.2%	43	41.9%	10	70.0%
300~499人		16	37.5%	16	37.5%	0	
500~999人		15	20.0%	13	15.4%	2	50.0%
1,000人以上		59	3.4%	51	3.9%	8	0.0%
合計		208	38.0%	163	31.3%	45	62.2%

注)2007年5月末 現在

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

図表 6 管内の4校の就職者の地域移動

	〇〇工業	〇〇商業	〇〇水産	〇〇高校
連絡求人数	503	411	348	388
就職決定者計	80	49	34	24
男	76	22	25	23
女	4	27	9	1
管内	17	19	20	6
男	15	4	14	6
女	2	15	6	
管外・県内	3	1	1	
男	3		1	
女		1		
県外	60	29	13	18
男	58	18	10	17
女	2	11	3	1
県外比率	75.0%	59.2%	38.2%	75.0%
男	76.3%	81.8%	40.0%	73.9%
女	50.0%	40.7%	33.3%	100.0%

水産高校については、現在は水産関係求人は1社しかなくなっている。縁故関係でしか漁業にはついていない。就職が難しいのは、水産高校と定時制だろうという。

「生徒はほんとうにやりたい仕事とか、そういう選べる環境が地元にはないわけなんですね。県外求人の中にあるかどうかかわからんですが。何が優先するかというと、例えば地元だったら、とにかく地元にいればいいと。それからあとは、待遇面とか。仕事の内容は二の次、三の次ぐらいという形の決め方が多いんじゃないでしょうか。」

4) 高卒就職についての申し合わせ

島根県内での申し合わせは、10月31日までは一人1社のみの応募・推薦とし、11月1日以降は一人2社までの横暴・推薦を可能とする、というものである。

実質的に、複数推薦はあまりしていないようである。

指定校については、管内で受理した求人は少ない。本年度分はまだ指定がついたものはないという。

「なるべくそういったことをしないような方向で、お願いしていますので。学校としては、卒業生が行っているところというのは、毎年でも送り込みたいというような関係づくりはしておられると思うんですが、そのあたりは、逆にタッチできにくいところで、こちらとしてはそこに限らず、いろんな高校を当たっていただいて、人材も多くの中から選択していただくということでお話をしていますので、そういうことも、事業者さんからイメージ的にわかる場合もありますけどね、雰囲気として。ですけど、広く応募していただくようには、お願いしています。」

「指定校を設けて、例年そこから採っているというような、過去に求人がたくさんあるような時期は、有効な場合もあったと思うんですけど、逆にこういう雇用の機会が少

なくなつた場合においては、今のように広くするというこゝもしていかないと、逆に、指定校をしても、希望が出るとは限らない場合もありまして、充足させる意味からも広く。」

5) ハローワークが果たしている役割

ハローワークとしての高校への働きかけは、進路指導担当教諭との連絡会議、職業講和(職業意識形成支援事業による講師手配)、および若年者ジョブサポーターによる職業相談、求人開拓、定着指導などである。

管内企業は、県外企業の採用が活発化しているにもかかわらず、求人の提出が遅い。2007年卒の場合、地元求人135人(求人件数64件)のうち、夏休み前に出ていたのは、77人(35件)と半数強にとどまる。ハローワークとしては、平成20年度新規学卒対象求人確保のため、文書要請およびアンケートを行っている。また、ハローワーク窓口や地元就職情報懇談会(地元雇用を伸ばす目的で市が事務局になっている雇用推進協議議会が主催)、あるいは、若年者ジョブサポーターが事業所訪問時に学卒求人の早期提出の働きかけをしている。

若年者ジョブサポーターは1人で、採用2年目の人である。

10月の中旬以降、最初の内定が出た後に、「(未内定の)生徒さんの一応リストを出してもらって、男女どのぐらいかで、職種何が希望かというのを名前は伏せて聞いて」「生徒さんと話をさせてもらって、本人が管内に残りたいか、希望職種は事務なんかが多いんですけど、それを聞いて開拓して」「(企業へ)一般求人から高卒に変えていただけませんかというお願いで、回らせてもらっています」「今欲しいから難しいという企業さんもあります、お願いすれば学卒に振りかえてというか、採ってもいいというふうなことを言ってくれる企業さんもある」

「先生には、会議なんかでも、ほんとうに早い時期に、生徒さんの相談をさせていただきたい」と伝えているという。

10月以降の内定数は、10月17件、11月4件、1月2件、2月2件、3月4件であった。「よく先生も先入観で、もう地元には就職先ないから、もう県外へ出ると。それとか、さっき言われた昔からのつながりで、県外でうちの高校からいつも行つとるから、おまえも行かんとか、そういうことで、県外へ出る方々が多い。でも、その中で、地元も頑張つて求人もらってくるから、何とか地元に残つてほしいというお話、お願いを毎年しております」

3. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

求人側の問題は、管内事業所においては、採用計画が遅いこと。

請負・派遣業については、管内では製造派遣の求人はないし、連絡求人も特にない。

一般求人ではときに出ることがあるが、繁忙期だけである。派遣を入れている企業はあると思う。

企業側から、基礎学力不足という指摘は、時々はある。「面接だけでちょっとやってみただけ、いざレジとかに立たしたら、簡単なほんの暗算ができずに戸惑ってしまったりしてやめてもらったりしたとか。今後はちょっとした簡単な算数のテストを取り入れようとかというところもあります」

早期離職については、確かに、この4月にはいって半年くらいで辞めてしまった人がでている。一度辞めた後は、「相談に来れば、十分こちらでも支援していただけますし、本人次第ですね、あとは。何か目標を持ってやめたのか、いろんな理由でやめて、あとは本人のやる気があれば、幾らでも就職先は、条件はいろいろ希望に合わないかもしれませんが。・・・(中略)・・・今、製造もぼつぼつありますしね。あと、資格があるようなのはなかなか難しいでしょうけど、高校卒業してもあとはやる気次第で、入れそうな一般求人もありますよ。ですけど、正社員のなところというのはどうしても少ないです。」

高校側については

「(先生に対して) 求められるものが多い中で、就職についても、また求められるものが多くて、みんな先生の責任にされるようなところがあって、大変な状況の中で、ほんとうにキャリア教育、そういうカリキュラムをつくりながら、授業を持ちながらと、そういう時間が十分とれるだろうか。」「1時間の授業するのに、どれだけの準備するかということがあるだろうし、それだけじゃ済まん。継続的にせんといけんですし、ほんとうに学校の進路の先生だけに負わせていいんだろうかと」思っているという。

(6) 北海道 F ハローワーク

1. 管内の概況

Fハローワークの管轄区域は、1市6町1村で人口はおよそ26万4千人である。管内の主要産業は漁業とこれに関連する水産加工業、製紙業、草地型酪農業、観光業などである。管内の事業所数は約1万4千5百、従業員数はおよそ11万4千人で、従業員数を産業別に見ると、卸・小売・飲食店が33%、サービス業が27%と多く、建設業13%、製造業は12%にとどまる。

また、2006年度の有効求人倍率は0.42で、2004年に一端0.47まで上昇した後、低下傾向が続いている。全国平均に比べて厳しい状況が長く続いている。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

管内の事業所からの求人は、2007年3月卒対象では606人、10年前は1,000を超える求人数であったが、ここ5、6年はほぼ600人前後である。最近変動が大きいのは道外の事業所からの求人である。2003年3月卒業者の時には135人と少なかったものが、2007年3月卒では337人と大きく増えている。

「(2007年卒対象の求人は) 求人数全体としては13%ほど伸びている。管内は残念ながら減っているんですが、道内からの連絡求人(他ハローワークで受理し、当ハローワークに送付された求人)は増加していますし、人手不足が顕著なため「北海道からの高校生の応募を期待している」ということでいただいている道外連絡求人などは、前年比63%増えています。これは道外に限って言えば、(たくさん来る求人の中の) 氷山の一角なのかなという気がします。道外ハローワークで受理して、企業から学校に直接送付される求人というのもありますから。」

道外求人には、地域のハローワークが把握していないものもあり、特に工業高校などで道外企業から直接送られてくる求人が多い。

管内求人は量的には変化はあまりないが、充足状況をみると70%前後の充足率で推移してきたものが、2006年、2007年卒業者では60%前後まで下がっている。

「管内の求人が絶対数減ったわけではないのですが、生徒のニーズに見合うような求人が少ないために、より魅力ある道内・道外の求人に傾いたのではないか。」

図表 1 管内求人、連絡求人の推移

卒業年	求人数			求職者数			求人倍率			管内就職数	管内求人充足率	
	管内	道内	道外	管内	道内	道外	管内	道内	道外			
1997年3月卒	1704	1078	303	323	661	226	140	1.63	1.34	2.31	654	60.7%
1998年3月卒	1507	893	231	383	532	195	166	1.68	1.18	2.31	516	57.8%
1999年3月卒	1129	698	176	255	527	164	141	1.32	1.07	1.81	498	71.3%
2000年3月卒	1156	741	225	190	563	155	99	1.32	1.45	1.92	545	73.5%
2001年3月卒	1197	749	253	195	534	162	62	1.40	1.56	3.15	525	70.1%
2002年3月卒	1137	628	301	208	549	167	53	1.14	1.80	3.92	498	79.3%
2003年3月卒	962	610	217	135	483	180	38	1.26	1.21	3.55	437	71.6%
2004年3月卒	962	548	255	159	446	154	67	1.23	1.66	2.37	402	73.4%
2005年3月卒	1004	603	236	165	418	139	62	1.44	1.70	2.66	401	66.5%
2006年3月卒	1019	619	194	206	408	147	94	1.52	1.32	2.19	380	61.4%
2007年3月卒	1155	606	212	337	385	169	111	1.57	1.25	3.04	367	60.6%

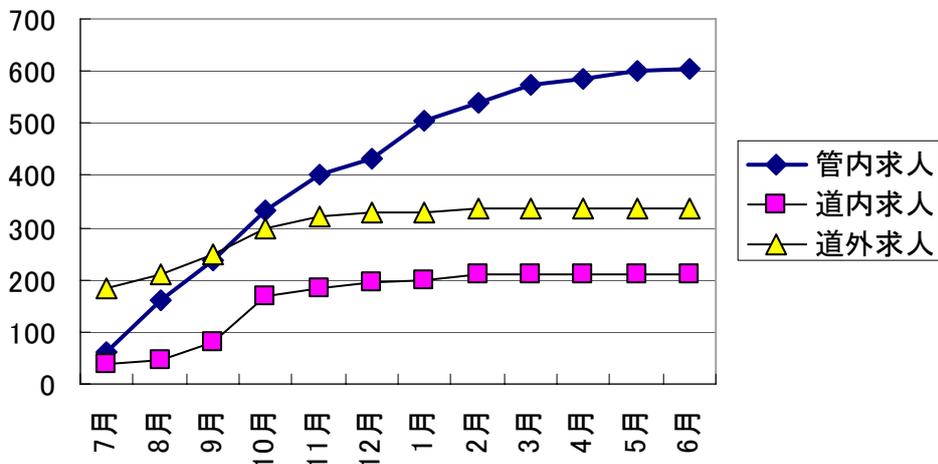
各年6月末(最終)

2007年3月卒の場合の求人受理の時期は図表2のとおり、道外、道内事業所からの求人はほぼ10月から11月には出揃うのに対して、管内求人は年が明けてからも増加し続ける傾向があり、例年、でるのが遅い。

昨年度の求人充足率が低かったこと、さらに、今年は就職希望の生徒が減っていることもあり、ハローワークからも学校からも早めの求人を地元企業に呼びかけたという。その結果、2008年卒対象の求人では、管内求人が大幅に伸びている。

「(伸びた理由は?) 前倒しが第一ですね。昨年度と比べてみると、例年11月ぐらいに求人募集する企業が、今回は早め6月、7月に求人提出したものが、80%を占めている状況です。残りの20%が、前倒しではなく欠員補充等の新たに申込みのあった求人になっている。」

図表 2 求人の月別累計 (2007年3月卒対象求人)



一方、管内求人の内訳を見ると（図表3）、産業では卸・小売、サービス業、建設業、製造業からの求人が多く、管内事業所の構成を反映している。職種では生産工程の仕事、事務、販売が多い。事業所規模は99人未満のところは80%を超え、1000人以上規模の求人はない。求人構成に特に変化はない。

例年多いのが、ホテルなどの求人。製造業では2つの大規模製紙工場からの求人があるが、それぞれ5～6人で、工業高校の指定求人である。化学工業はその下請け工場が多い。

水産関係の求人はほとんどない。

「オートメーション化されていることもあるでしょうが、業界の方の話を聞いてみると、外国人の研修生などの受け入れがあるため、高校生採用までは考えていない。仮に採用するにしてもパート・アルバイトということになります。」

図表3 管内事業所からの求人（産業・規模・職業別）、及び、管内高卒者の就職先

産業・職業・規模別	管内事業所求人		管内高卒就職者			
	求人数	構成比	就職者	構成比	男性	女性
A, B, C 農, 林, 水産業 (01~04)	5		8	1.3%	7	1
E 建設業 (06~08)	94	15.5%	83	13.0%	74	9
F 製造業 (09~32)	88	14.5%	133	20.8%	94	39
09 食料品製造業	51	8.4%	44	6.9%	19	25
15 パルプ・紙・紙加工品製造業	9	1.5%	11	1.7%	10	1
17 化学工業	7	1.2%	12	1.9%	10	2
26 一般機械器具製造業	6	1.0%	3	0.5%	3	0
I 運輸業	33	5.4%	59	9.2%	28	31
J 卸売・小売業	113	18.6%	117	18.3%	55	62
49~54 卸売業	21	3.5%	23	3.6%	14	9
55~60 小売業	92	15.2%	94	14.7%	41	53
K 金融・保険業	16	2.6%	19	3.0%	1	18
M 飲食店, 宿泊業	81	13.4%	69	10.8%	20	49
70,71 飲食店	21	3.5%	27	4.2%	11	16
N 医療, 福祉	50	8.3%	33	5.2%	2	31
P 複合サービス事業	17	2.8%	18	2.8%	6	12
Q サービス業(他に分類されないもの)	101	16.7%	84	13.1%	47	37
A~B 専門・技術・管理	76	12.5%	53	8.3%	29	24
C 事務	124	20.5%	147	23.0%	40	107
D 販売	92	15.2%	105	16.4%	41	64
E サービス	133	21.9%	109	17.0%	37	72
I 生産工程・労務	158	26.1%	190	29.7%	179	11
製造・制作の職業	88	14.5%	131	20.5%	120	11
定置機関・建設機械運転・電気作業	15	2.5%	16	2.5%	16	0
採掘・建設・労務の職業	55	9.1%	43	6.7%	43	0
上記以外の職業	23	3.8%	36	5.6%	17	19
規模別						
29人以下	249	41.1%	198	30.9%	87	111
30~99人	216	35.6%	195	30.5%	103	92
100~299人	127	21.0%	92	14.4%	50	42
300~499人	7	1.2%	28	4.4%	15	13
500~999人	7	1.2%	45	7.0%	30	15
1,000人以上		0.0%	82	12.8%	58	24
合計	606	100.0%	640	100.0%	343	297

2007年6月末

産業別、職業別のうち求人数の少ない区分は表示をはぶいた。

2) 管内の高校の概要

管内には19の高校があり、うち工業高校2校（1校は定時制）、商業高校が1校、水産高校が1校あり、他はすべて普通高校である。普通高校のうち就職希望者が10人未満の学校が2校ある。進学校と就職校が比較的はっきり分かれる傾向にある。また、普通高校3校が2008年度で統合され1つの学校になる予定である。

3) 求職状況・就職状況

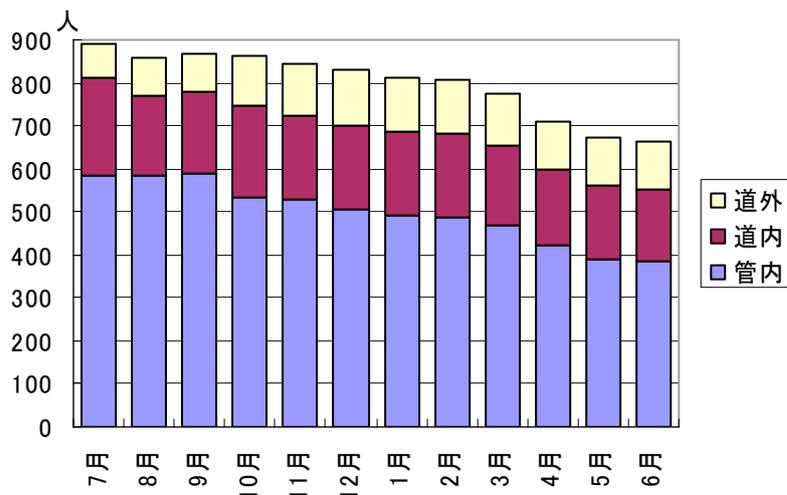
管内高校生のうち就職を希望する者は、2007年3月卒業生の、在学中の3年生5月段階では、995名、卒業予定者2,491名（男性1,254名、女性1,237名）の39.9%（男性533名・42.5%、女性462名・37.3%）を占める。うち、学校・安定所による紹介を望まない（公務員受験や自営）者が105名おり、学校・安定所による紹介望む者（＝求職者）が890名

であった。この時点の求職者数は、時間の経過とともに減少する。就職からの進路変更、学校・安定所紹介からの変更が考えられるが、求職活動をやめただけということもありうる。図表4、図表5に示すとおり、特に減少するのは、管内就職の希望者であり、管内の求人が限定的であることが原因のひとつと考えられる。一方で、道外就職希望者・就職決定者は当初より増加している。管内・道内の就職からの変更が考えられる。

図表4 就職希望の変更（2007年3月卒者）

		男女計				男性				女性			
		求職計	管内	道内	道外	求職計	管内	道内	道外	求職計	管内	道内	道外
2007年3月卒	3年生5月希望	890	583	230	77	462	271	127	64	428	312	103	13
	卒業後6月希望	665	385	169	111	352	172	102	78	313	213	67	33
	卒業後6月決定	640	367	163	110	343	167	99	77	297	200	64	33
	6月決定-5月希望	-250	-216	-67	33	-119	-104	-28	13	-131	-112	-39	20
2008年3月卒	3年生5月希望	786	475	239	72	400	200	139	61	386	275	100	11

図表5 就職希望の月別変化（2007年3月卒）



図表 6

単位:人

卒業年	卒業者数	求職者数	就職希望率	管内			就職者数	就職内定率	管内			管内就職率	未就職者
				管内	道内	道外			管内	道内	道外		
1997年3月卒	3,587	1,027	28.6%	661	226	140	1,020	99.3%	654	226	140	64.1%	7
1998年3月卒	3,382	893	26.4%	532	195	166	877	98.2%	516	195	166	58.8%	16
1999年3月卒	3,165	832	26.3%	527	164	141	798	95.9%	498	160	140	62.4%	34
2000年3月卒	3,186	817	25.6%	563	155	99	797	97.6%	545	153	99	68.4%	20
2001年3月卒	2,964	758	25.6%	534	162	62	746	98.4%	525	159	62	70.4%	12
2002年3月卒	2,969	769	25.9%	549	167	53	709	92.2%	498	160	51	70.2%	60
2003年3月卒	2,881	701	24.3%	483	180	38	650	92.7%	437	175	38	67.2%	51
2004年3月卒	2,838	667	23.5%	446	154	67	619	92.8%	402	150	67	64.9%	48
2005年3月卒	2,566	619	24.1%	418	139	62	593	95.8%	401	131	61	67.6%	26
2006年3月卒	2,642	649	24.6%	408	147	94	614	94.6%	380	142	92	61.9%	35
2007年3月卒	2,491	665	26.7%	385	169	111	640	96.2%	367	163	110	57.3%	25
うち男性													
2002年3月卒		347		225	93	29	329	94.8%	211	90	28	64.1%	18
2003年3月卒		325		199	104	22	304	93.5%	181	101	22	59.5%	21
2004年3月卒		309		178	84	47	295	95.5%	164	84	47	55.6%	14
2005年3月卒		321		203	77	41	311	96.9%	199	72	40	64.0%	10
2006年3月卒		320		174	85	61	310	96.9%	165	85	60	53.2%	10
2007年3月卒	1,254	352	28.1%	172	102	78	343	97.4%	167	99	77	48.7%	9
うち女性													
2002年3月卒		422		324	74	24	380	90.0%	287	70	23	75.5%	42
2003年3月卒		376		284	76	16	346	92.0%	256	74	16	74.0%	30
2004年3月卒		358		268	70	20	324	90.5%	238	66	20	73.5%	34
2005年3月卒		298		215	62	21	282	94.6%	202	59	21	71.6%	16
2006年3月卒		329		234	62	33	304	92.4%	215	57	32	70.7%	25
2007年3月卒	1,237	313	25.3%	213	67	33	297	94.9%	200	64	33	67.3%	16

各年6月末(最終)

さて、図表 6 に示す求職者は、卒業後の最終段階（卒業後の 6 月末）のものであるが、この時点での求職者はおよそ卒業者の 25% 前後である。求人数の少なかった 2003 年、2004 年の比率が低い。就職環境が悪い中で、求職をやめた生徒が多かったのではないかと推測される。また、この前後には、この最終時点でも求職登録をしながら就職先が決まらない未就職卒業者が 50～60 名いた。2007 年卒でも 25 名いる、未就職者は性別には女性に多い。

求職者のうち管内就職を希望する者は 60～70% 前後だが、近年は低下傾向にある。性別に見ると、女性の管内就職希望率が高い。男性の場合は 2007 年 3 月卒ではすでに 50% を切っている。管内就職を希望する傾向が強いことから女性のほうが未内定になりやすい。

「女子生徒の場合は、親もなかなか外（管外）に出したがらないということもあるのではないかと。希望する地域が道外だったら、ほとんどの生徒は就職していると思います。」

「(女子の希望は) 事務職希望が一番高いと思います。次が販売・サービスという傾向にあります。事務職は、応募者が多いだけに充足率は高いですね。そういった中で、不採用になった生徒が、同業種希望のままなのか、他の業種希望にシフトできるのかが問題です。」

「(管内では) いろいろな職種があるわけではないですから、自分が目指しているもの(職種) が絶対に提出されるとは言い切れません。ない場合は、卒業後も探さなければいけない。じゃあ、一般求職者向けの求人のほうで(目指すものがあり) うまくいかないとしたら、職業経験がないわけですから難しいですね。8月に入ってから、卒業後ハローワークに登録をした生徒が相談に来ています。そういう生徒は、自分の目標がはっきりしていることが多く、たとえフルタイム以外の仕事であっても応募を希望してきます。一例ですが、歯科助手の仕事を切望し、何社も受けるのだけれど、やはり経験がないためうまくいかないケースもまた多いのです。(だからといって) その夢をハローワークで否定するわけには行かないですから・・・(中略)・・・(なかなか見つからないのはどのような志望の子?) 事務と医療関係の受付などですね。求人はあるものの、職業経験がある一般求職者の人との競争になるので、採用されることは難しいようですね。」

「(生徒にとって魅力ある求人とは?) まず賃金が高いのと、お休みの関係がしっかりしているところ・・・(中略)・・・本州の求人であれば工場関係、請負求人というのが比較的高いですよ。まず、そっちに目が行って・・・。」

「(請負や派遣求人への学校の対応は?) 請負・派遣の説明は、ハローワークから学校側にするようにしています。そのうえで生徒は親と相談して、了解のもとで受験してもらっています。請負・派遣という雇用形態が生徒によく理解されていない場合がありますので。」

「管内では請負・派遣求人はありません。道内もほとんどないですね。本州からの求人では多いです。そういう求人がまとめて送付されてきます。」

4) 高卒就職についての申し合わせ・慣行

北海道での高卒就職に関する申し合わせは、10月末までは1人1社制での推薦・応募で、11月以降は1人2社までの応募を可能とするものである。

「求人を受ける際には、会社への説明として、複数応募可にしてほしいと必ずお話ししているところなんですけど、率はそれほど高くないにしても、同意してもらえることがあります。そうじゃない会社も当然あります。ただ、学校側として、1人1社という前提を崩していないところもあります。」

指定校についても求人受理に当たって、指定をしないようお願いしている。商業高校への指定は今ではほとんどない。普通高校への指定も最近あまりない。出るとしたら学力レベルの高い高校への指定で、金融関係からの指定はこうした普通高校に多い。

市内の高校といった指定があるが、これを管内すべての高校に広げてもらうようお願い

いしている。

「管内があまりにも広いために、地方の高校の生徒が市内に出たい、大きい町に出たいといった場合に、企業側で受け入れをしてくれないケースがあるようです。・・・(中略)・・・(生徒が応募しようとしたとき) こっち(会社の所在地近辺)に住んでいなければ、ちょっと受け入れは難しいよというような断られ方をしたということは聞くんです。(未成年ということもあって、親元から通えないと生活面等での自己管理ができず、それが仕事にも影響してくるのではないかという企業側の不安があると思われる)。学校を訪問してみると、先生からは、うちの学校は(町から)遠いから、なかなか受け入れしてくれない、そういうことをなくしてもらいたいという話を聞きます。」

インターネットによる求人情報の提供(高校のみで閲覧可能な高卒者就職支援システム)については、高校ではかなり使われているのではないかという。

「就職が内定したという報告を(学校から)毎月いただくんですけど、当ハローワークで受け付けていない求人受付番号(他管内のハローワーク受付)も多くあります。ということは、(インターネット上から)情報を閲覧しているということですね。求人票として取り出して、学校で紹介をした・・・(中略)・・・結構ありますね。毎月(報告)いただいている中で、この求人受付番号は他管内のものというものが、数件必ずありますから。ですから、利用はかなり進んでいると思われまます。」

応募前の会社見学等については、これから取り組むということである。

「正式に、求人票の様式の変更(「応募前職場見学の可否」項目の追加)があったのが今年の4月からなものですから、積極的に勧めるようにしています。制度上は以前よりありましたが、様式に明記されるようになった新しい項目なので、採用した場合に、すぐやめてしまうことのないよう(応募前に生徒本人が応募のための判断材料となるよう)企業にも十分説明した上で、見学のできる体制をお願いしています。」

5) ハローワークが果たしている役割

Fハローワークでは、ジョブサポーターを1名配置している。以前は2名であったこともあるが、現在は50代の女性で、民間企業経験があって、ハローワークで別の非常勤職員として職業相談・求人開拓などを経験している人である。

ジョブサポーターの業務の中心は相談で、学校によく行ってもらっている。郡部の高校から呼ばれることが多い。学校との関係作りをして、生徒と話せる体制作りを進めたいと思っている。

高校との関係では、業務連絡会議を年に3回、7月、10月、1月に行っている。また、

就職面接会を11月と2月に開催する。早目に動いた企業の採用が10月ごろに出るので、それが終わった後で未充足の企業に参加してもらって11月に行い、さらに、遅く求人を出す企業を対象に2月にも企画している。

インターンシップはジョブカフェが企業開拓をし、それをハローワークから学校に伝え、企業に連絡を取る形で行っている。ハローワークが年1回行う採用の意向調査の中でも、インターンシップ可能かどうか聞いており、これに基づいて名簿を作っている。これを学校に配布して希望があれば調整するというコーディネートも行っている。

3. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

高校に対しては、今ある求人をよく見て対応してくれるようお願いしている。

「管内求人で、いろいろな職種がないこともあって、まず求人票の内容をよく見てほしいと（お願いしている）。管内はもちろんのこと、道外・道内の求人もよく見てほしいという話しをしているんです。ハローワークとしては、高校生の地元就職だけではなく、安定した就職というものをも目指していますから、どこの地域の求人であっても自分に見合うような職種、それをまず見るよう話しをさせてもらっています。生徒には、いろいろな事情もあるでしょうが、ハローワークとしては、視野を広げて見てほしいということと、（また、企業に対しては）会議や企業訪問をする際には、早めの求人をいただきたい、というお願いをしています。早めの求人提出が多ければ、高校生の就職活動もまた早めに行うことができるからです。」

学卒未就職者が最近でも20～30名でている。卒業後6月になっても就職先が決まらない人である。

「そういう生徒さんには、卒業後も1週間に1回、求人情報などを郵送しているんです。こういう求人が応募可能などの情報提供を行っているんですけど、反応はあまりないですね。求職の意思があるのかないのか、それも確認できないことが多いです。」

高校中退者は、年間10人ぐらいは相談に来るといふ。「勉強がついていけなかったとかおもしろくないとか、友達ができないとかいうのが多いんじゃないでしょうか。勉強自体やりたくないということで就職を目指す」という人が来る。学卒あるいはアルバイト経験があれば一般でも相談に応じている。

大学に行っても、かえって地元に戻っての就職ができないという問題もある。

「特に首都圏などに行ってしまうと、地元の情報はほとんどわからない。全国的な学生職業センターの求人はありますけれども、そういうのを見ても、この地域の求人はほとんどないと思います。」

ですから、帰省したときにハローワークへ相談に来るんですが、(学卒対象として) 示せる求人はほとんどありません。一般求職者向けの求人により、地元企業の情報として確認してもらいたい。後は、学生としての就職活動は個々人の話になります。

札幌あたりに進学した大学生も厳しいと思うんです。札幌方面の求人はあると思うんですが、地元に戻ってくるためには、(地場産業の求める) 専門知識を得たとか、特別な技能の資格を取得したとかでないといけないのではないかと思います。」

(7) 青森県Gハローワーク

1. 管内の概況

Gハローワークの管轄区域は、1市3町1村であり、人口は約32万人である。市部は、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77%に当たる10万6千人が第3次産業に従事している。第2次産業就業者は、建設・職業品製造業、木材製品製造業を中心に16%の1万6千である。一方、町村部は第3次産業従事者が49%の6千7百人、第1次産業従事者が26%の3千6百人となっている。

雇用保険適用事業所(6,148所)の内訳は、卸小売業20%、サービス業19%、建設業26%、医療・福祉10%で、製造業は7%と少ない。事業所規模別には、5人未満が63%、5人以上30人未満が29%とこの規模までの事業所が大半を占め、300人以上規模は0.6%に過ぎない。

2006年度の有効求人倍率は0.43倍と前年度に比べ0.02P増加したが、全国に比べて依然として低い水準である。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

2007年3月卒新規高卒対象の求人数は、6月末現在で、管内事業所からは545人、県内の他安定所から69人、県外からは546人で、合計1,160人であった。

県外からの求人数546人のうち、東京からの求人が42.7%と多く、これを含む関東からの求人が約7割を占める。関東からの求人が多いのは例年のことである。

図表1に示す管内求人の内訳は卸・小売業、サービス業が多い管内の産業構造を反映している。この年の管内求人充足率は57.4%で、充足率が低いのは、飲食店、サービス業、農林水産業、建設業の求人である。また未充足求人の内訳を見ると、サービス業・サービス職の比率が高いが、この7割は、パチンコ店のホール係および美容室の美容師見習いであった。このほか未充足になりやすい求人のタイプとしては、健康関連の営業販売やスーパーの販売及びレジ係、介護関係で就業場所が遠いもの、また、事業所規模が小さい場合も充足率が低いという。

「(パチンコ店への就職は)昔であれば、親が反対しているとか、そういう要因はあったんですが、現実、一般の会社との賃金差とか、福利厚生部分を比較すると社会保険も全部掛かりますし、賃金についても1.5倍ぐらいはもらえると思うんです。・・・(中略)・・・ここ五、六年、結構大手のところが進出していますよね。・・・(中略)・・・先日やった企業の説明会においても、パチンコ関係のところも参加されています」

請負・派遣求人については、労働局による全県での調査結果がある。6月末段階での2007年3月卒対象求人（972件、2,553人）のうち、製造業の請負事業所からの求人は、求人件数6件・求人数68人、人材派遣業の派遣求人は、求人件数7件・求人数110名で、この両者の占める比率は、あわせて求人件数の1.3%、求人数の7.0%と多くない。

管内では、金融機関係の派遣会社からの求人がある程度で派遣求人は少なく、また管内に製造業が少ないため請負求人も少ない。

図表 1 管内事業所の2007年3月卒対象求人数および充足状況

産業・職業・規模別		管内事業所求人数	構成比	未充足	充足率	未充足求人 構成比
産業別	A, B, C 農, 林, 水産業 (01~04)	3		2	33.3%	0.9%
	E 建設業 (06~08)	33	6.1%	18	45.5%	7.8%
	F 製造業 (09~32)	46	8.4%	16	65.2%	6.9%
	09 食料品製造業	9	1.7%	1	88.9%	0.4%
	12 衣服, その他の繊維製品製造業	9	1.7%	3	66.7%	1.3%
	13 木材・木製品製造業	1	0.2%		100.0%	0.0%
	14 家具・装備品製造業	4	0.7%	1	75.0%	0.4%
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	1	0.2%		100.0%	0.0%
	16 印刷・同関連業	3	0.6%	1	66.7%	0.4%
	17 化学工業	2	0.4%		100.0%	
	25 金属製品製造業	6	1.1%	3	50.0%	1.3%
	27 電気機械器具製造業	1	0.2%		100.0%	0.0%
	29 電子部品・デバイス製造業	10	1.8%	7	30.0%	3.0%
	H 情報通信業 (37~41)	8	1.5%	1	87.5%	0.4%
	I 運輸業 (42~48)	2	0.4%		100.0%	
	J 卸売・小売業 (49~60)	121	22.2%	44	63.6%	19.0%
	49~54 卸売業	30	5.5%	8	73.3%	3.4%
	55~60 小売業	91	16.7%	36	60.4%	15.5%
	K 金融・保険業 (61~67)	59	10.8%		100.0%	0.0%
	M 飲食店, 宿泊業 (70~72)	56	10.3%	31	44.6%	13.4%
	70,71 飲食店	33	6.1%	22	33.3%	9.5%
72 宿泊業	23	4.2%	9	60.9%	3.9%	
N 医療, 福祉 (73~75)	49	9.0%	21	57.1%	9.1%	
P 複合サービス事業 (78,79)	10	1.8%		100.0%	0.0%	
Q サービス業(他に分類されないもの) (80~94)	156	28.6%	79	49.4%	34.1%	
R, S 公務, その他 (95,96,99)	2	0.4%		100.0%	0.0%	
職業別	A~B 専門・技術・管理 (01~24)	74	13.6%	29	60.8%	12.5%
	C 事務 (25~31)	111	20.4%	35	68.5%	15.1%
	D 販売 (32~33)	102	18.7%	48	52.9%	20.7%
	E サービス (34~39)	153	28.1%	81	47.1%	34.9%
	I 生産工程・労務 (51~80)	92	16.9%	37	59.8%	15.9%
	製造・制作の職業	59	10.8%	24	59.3%	10.3%
	定置機関・建設機械運転・電気作業	4	0.7%	2	50.0%	0.9%
	採掘・建設・労務の職業	29	5.3%	11	62.1%	4.7%
	上記以外の職業	13	2.4%	2	84.6%	0.9%
	規模別	29人以下	295	54.1%		
30~99人		133	24.4%			
100~299人		41	7.5%			
300~499人		14	2.6%			
500~999人		59	10.8%			
1,000人以上		3	0.6%			
合 計		545	100.0%	232	57.4%	100.0%

2007年6月末

未充足求人数の業種別34.1%を占めるサービス業の内訳はパチンコ店と美容室で7割

未充足求人数の職種別34.9%を占めるサービスの職業の内訳はパチンコ店ホール係と美容師見習いで7割

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

求人数の変化を見ると（図表2）、県全体の集計では県内求人が2005年3月卒まで減少しその後回復してきているものの伸びは小さい。

「地域経済を支えてきた企業が少なくなってきたので、行く先がなくなったということですよ。県の人口が減少してきましたので、県としても人口の定住促進ということでどんどん企業誘致を進めてきたわけです。それに乗かって各市町村に誘致企業がどんどん増えてきたんですけれども、そこで雇用が拡大してきたわけですけれども、不景気とかで撤退とか縮小とか・・・（中略）・・・今、それが減少してきた影響でこうなっている。あとは構造的に申し込みとかもなかなか高卒の採用をしなくなってきましたので、そういう影響もありますけれども、一番大きいのはやっぱり製造業の減少です。」

また、事務職はパソコン導入に伴う合理化による求人が減少し、準社員（一般求人・パート）としての採用が多くなったので新卒採用は抑制されているという。

これに対して、県外求人は2004年卒で底を打ってから急速に増加してきた。なお、2008年卒予定者に対しての求人は、県内・県外とも7月時点では前年同期より40%以上の増加となっている。人数では、県外求人は1000人以上の増加になる。Gハローワーク管内でも前年同期より県外求人44%・県内求人32%の増加となっている。

図表2 求人数の変化

	青森県		Gハローワーク管内				
	県内	県外	求人数計	県内	うち管内	うち管外	県外
2000年3月卒	3,683						
2001年3月卒	3,590						
2002年3月卒	2,891						
2003年3月卒	2,589	2,552					
2004年3月卒	2,725	1,990					
2005年3月卒	2,321	2,411					
2006年3月卒	2,518	2,718	1,103	638	565	73	465
2007年3月卒	2,553	3,517	1,160	614	545	69	546
2008年3月卒 (2007年7月現在)	1,213	3,590	751	213			538

2008年卒以外は各年6月末

2008年3月卒対象求人について、県内求人の増加は、

「1つは〇〇会社関係（県内他安定所管内）の大量求人、下請も合わせて100名の求人が出たんです。それから、もう1つがパチンコ屋さんの大量求人、この2件が主だったところ、あと原燃関係ですね・・・（中略）・・・求人ていくとその3点が主な点です。」

「ほかの要因といいますと、県内就職が減ってきた関係がございまして、青森県と労働局と教育委員会で、例年秋に求人拡大要請を行って行っておりましたが、県内の求人が採用選考開始時にそろわないと、就職希望者が県外へ出て行ってしまうことから、今年は、6月から経済団体等へ早期求人提出要請を行っております。ただ、その結果かどうかというようなところはあります・・・(中略)・・・去年は1だったのが2とか、去年が2だったのが4とか、そういうふうになんか求人数が増えて前倒しで出たというのが主な要因で、すべてのハローワークで去年よりも求人が上回っている」

2) 管内の高校の概要

管内には普通高校15校（定時制、通信制各1校を含む）、工業高校2校（定時制1校を含む）、商業高校1校があり、ほかに専攻科1校、養護学校等5校がある。高校のうち、就職希望者がゼロか10人未満の普通高校が4校で、一方、100人以上の就職希望者のいる学校が3校ある（2007年4月時点）。

3) 求職状況・就職状況

まず、2003年3月卒業者以降の求職業況の変化を見る（図表3）。

高校卒業予定者に占める就職希望者の比率は（3年生の4月時点で）およそ30%であるが、2007年3月卒までは卒業生数の減少と就職者比率の減少がともに進んでいた。しかし、2008年卒業予定者での就職希望者は実数でも比率でも増加に転じている。

就職希望者のうち85%前後が学校・安定所による斡旋を希望する求職者であるが、うち県内就職を希望する者は（3年生の4月時点では）、2004年卒で8割近くであったが、2007年卒では6割程度となっている。

また、就職も進学も希望していない、進路未定やその他の生徒はおよそ卒業予定者の5%前後と、多くはない。

図表3 管内の高校卒業予定者数と進路希望

	卒業予定者数	就職希望者	就職希望率	学校・安定所による就職希望者					その他(未定を含む)
				学校・安定所によらない就職希望	学校・安定所による就職希望者	うち県内就職希望者数	うち県外就職希望者数	県内希望率	
2003年3月卒	4,153	1,201	28.9%	160	1,041	747	294	71.8%	198
2004年3月卒	4,013	1,206	30.1%	179	1,027	815	212	79.4%	211
2005年3月卒	3,866	1,152	29.8%	195	957	701	256	73.2%	185
2006年3月卒	3,831	1,064	27.8%	127	937	622	315	66.4%	206
2007年3月卒	3,636	987	27.1%	129	858	539	319	62.8%	189
2008年3月卒	3,527	1,009	28.6%	140	869	549	320	63.2%	172

それぞれ3年生の4月現在

卒業後4月末時点での就職者について、県内就職率を見ると、2002年3月卒まではおよそ7割程度で推移していたが、その後は県内就職比率は低下し、2007年3月卒では44%にまで低下した。

高校3年生の4月時点の県内就職希望率に対して、実際の就職者では県外比率が高くなっている。当初就職求職者数と卒業後の就職者数の差をとると、県内就職を希望していた者で実際の就職者数が少ない。また、2007卒では県外就職については、当初の希望者以上に県外に就職した者がいることがわかる。

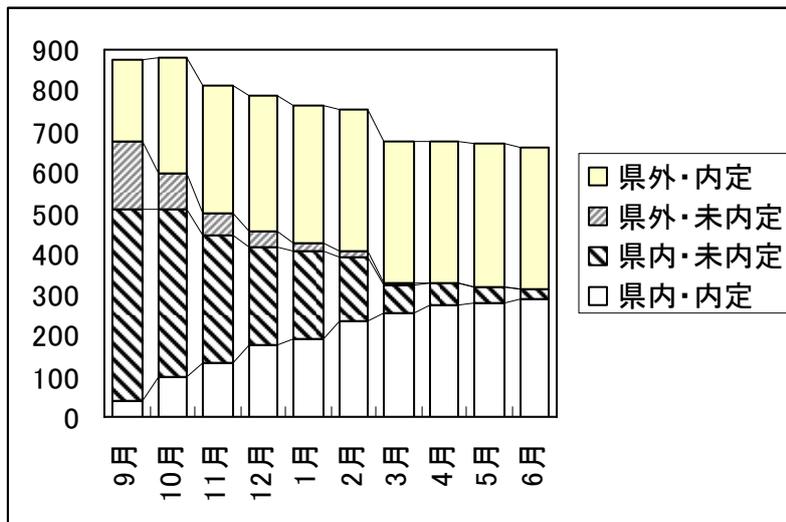
これを月別に見たのが次の図表5である。県外就職希望者は9月段階で365人で、4月当初より45人ほど増えている。9月、10月に内定を得た者が多く、それ以降も徐々に内定獲得者は増え、卒業時点では、未内定は0になっている。これに対して、県内就職希望者は9月段階では510人で4月当初より39人減っている。内定獲得は遅く、卒業後まで徐々に増えているが卒業後の6月段階でも未内定者が25人残っている。このほかに求職からの進路変更者も多い。

図表4 就職者および当初の求職者数との差

	就職者数				当初求職者との差		
	うち県内	うち県外	県内比率	うち県内	うち県外		
1997年3月卒	1,185	901	284	76.0%			
1998年3月卒	1,109	794	315	71.6%			
1999年3月卒	918	628	290	68.4%			
2000年3月卒	709	497	212	70.1%			
2001年3月卒	697	495	202	71.0%			
2002年3月卒	654	463	191	70.8%			
2003年3月卒	591	385	206	65.1%	450	362	88
2004年3月卒	558	352	206	63.1%	469	463	6
2005年3月卒	542	293	249	54.1%	415	408	7
2006年3月卒	619	310	307	50.1%	318	312	8
2007年3月卒	621	273	348	44.0%	237	266	-29
(2007年6月末時点)							
就職者	637	288	349	45.2%	221	251	-30
求職者	662	313	349	47.3%	196	226	-30

下段を除き、就職者数は各年4月末(卒業後)時点

図表5 月別求職者と内定者の推移（県内・県外／2007年3月卒）



	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
県内・内定			37	98	134	176	191	233	256	273	281	288
県内・未内定			473	412	310	241	214	160	68	54	38	25
県外・未内定			163	88	56	36	19	14	5	0	0	0
県外・内定			202	280	312	335	338	344	346	348	349	349
管内求人数	143	206	266	321	379	414	481	497	516	530	538	545
到達率	26.2%	37.8%	48.8%	58.9%	69.5%	76.0%	88.3%	91.2%	94.7%	97.2%	98.7%	100.0%
(労働局)県外	2,557	3,056	3,190	3,336	3,450	3,471	3,494	3,514	3,517	3,517	3,517	3,517
到達率	72.7%	86.9%	90.7%	94.9%	98.1%	98.7%	99.3%	99.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

県外求人は労働局による全県レベルのデータである。
到達率は2007年6月を100とした比率である。

「9月の解禁までの何割出るかということが1つの目安になるかと思います。県外求人はほとんど出そろっちゃいますので、県内のほうが遅いということがあるんです・・・

（中略）・・・市内においてはそう大手の会社があるわけでないので、例えば従業員規模で30人にならないところがほとんどなんです。ところがその企業が来年の春の採用計画をいつ立てるのか、4月だとか5月の段階で立てられるという企業はわずかですよ。」

「(9月段階で) 地元が半分しか出ていないのに、県外は9割出そろっちゃうというふうなことがあって、8割そろってくるのが12月末ですので、こんな感じの勢いですので、このあれですと2割が1月にずれ込んじゃうわけです。」

図表 6 就職希望職種構成の推移と実際の就職職種

	就職希望者計	専門的・ 技術的・ 管理的 職業	事務的 職業	販売の 職業	サービス の職業	生産工 程・労務 の職業	上記以 外の職 業	希望職 種未定
2003年3月卒	1,041	80	146	216	251	200	58	90
2004年3月卒	1,027	111	134	193	235	184	50	120
2005年3月卒	957	122	116	144	196	177	66	136
2006年3月卒	938	124	118	124	194	185	39	154
2007年3月卒	858	92	100	135	177	167	46	141
希望職種がある場合の構成比		12.8%	13.9%	18.8%	24.7%	23.3%	6.4%	
実際の就職職種	637	99	88	94	120	196	40	
構成比		15.5%	13.8%	14.8%	18.8%	30.8%	6.3%	
就職者／希望者数		107.6%	88.0%	69.6%	67.8%	117.4%	87.0%	
2008年3月卒	869	121	94	147	150	170	41	146

職種の上では、生徒の希望は、サービス職や生産工程の仕事の希望がそれぞれ4分の1ずつ、事務や販売にそれほど偏っているわけではない。実際の就職職種では、販売を希望していた者が希望を実現している比率は比較的lowく、生産工程の仕事に就く比率が高くなっている。

ただしこれは、県外就職である。図表7に示すように、男子の場合、生産工程の仕事に就いた者は160人と多いが、100人以上が県外就職である。県外就職は男子で特に多く、65%に達する。特に、大規模事業所、産業で製造業、運輸業などでの県外就職が多い。これに対して女子は、県内就職が58%を占める。県内就職では100人未満規模の事業所が多い。

図表 7 就職先産業・職種・規模（性別／県内・県外別・2007年3月卒）

産業・職業・規模別	管内 求人 数	管内高卒就 職者		男性			女性		
		就職者 数	構成比	県内	県外	県内比率	県内	県外	県内比率
A, B, C 農, 林, 水産業 (01~04)	3	1	0.2%	1		100.0%			
E 建設業 (06~08)	33	54	8.5%	18	34	34.6%		2	0.0%
F 製造業 (09~32)	46	117	18.4%	24	60	28.6%	19	14	57.6%
09 食料品製造業	9	27	4.2%	5	10	33.3%	4	8	33.3%
12 衣服、その他の繊維製品製造業	9	10	1.6%				9	1	90.0%
14 家具・装備品製造業	4	3	0.5%				3		100.0%
16 印刷・同関連業	3	6	0.9%	1	3	25.0%	1	1	50.0%
17 化学工業	2	4	0.6%	2	2	50.0%			
18 石油製品・石炭製品製造業		3	0.5%		3	0.0%			
20 ゴム製品製造業		3	0.5%		3	0.0%			
24 非鉄金属製造業		5	0.8%	5		100.0%			
25 金属製品製造業	6	5	0.8%	2	2	50.0%	1		100.0%
26 一般機械器具製造業		4	0.6%		4	0.0%			
27 電気機械器具製造業	1	5	0.8%	1	3	25.0%		1	0.0%
29 電子部品・デバイス製造業	10	7	1.1%	3	2	60.0%		2	0.0%
30 輸送用機械器具製造業		24	3.8%		24	0.0%			
G 電気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)		12	1.9%	1	10	9.1%		1	0.0%
H 情報通信業 (37~41)	8	15	2.4%	1	8	11.1%	4	2	66.7%
I 運輸業 (42~48)	2	43	6.8%	2	33	5.7%	1	7	12.5%
J 卸売・小売業 (49~60)	121	137	21.5%	39	28	58.2%	42	28	60.0%
49~54 卸売業	30	34	5.3%	10	8	55.6%	11	5	68.8%
55~60 小売業	91	103	16.2%	29	20	59.2%	31	23	57.4%
K 金融・保険業 (61~67)	59	16	2.5%	1		100.0%	14	1	93.3%
M 飲食店、宿泊業 (70~72)	56	81	12.7%	9	18	33.3%	21	33	38.9%
70,71 飲食店	33	49	7.7%	3	14	17.6%	11	21	34.4%
72 宿泊業	23	32	5.0%	6	4	60.0%	10	12	45.5%
N 医療、福祉 (73~75)	49	45	7.1%	5	4	55.6%	24	12	66.7%
O 教育、学習支援業 (76,77)		3	0.5%				3		100.0%
P 複合サービス事業 (78,79)	10	9	1.4%	4		100.0%	5		100.0%
Q サービス業(他に分類されないもの) (80~94)	156	100	15.7%	23	36	39.0%	25	16	61.0%
A~B 専門・技術・管理 (01~24)	74	99	15.5%	28	39	41.8%	22	10	68.8%
C 事務 (25~31)	111	88	13.8%	4	16	20.0%	51	17	75.0%
D 販売 (32~33)	102	94	14.8%	16	22	42.1%	30	26	53.6%
E サービス (34~39)	153	120	18.8%	16	30	34.8%	33	41	44.6%
I 生産工程・労務 (51~80)	92	196	30.8%	58	102	36.3%	24	12	66.7%
製造・制作の職業	59	120	18.8%	32	59	35.2%	19	10	65.5%
定置機関・建設機械運転・電気作業	4	17	2.7%	3	14	17.6%			
採掘・建設・労務の職業	29	59	9.3%	23	29	44.2%	5	2	71.4%
上記以外の職業	13	40	6.3%	6	24	20.0%		10	0.0%
規模別									
29人以下	295	158	24.8%	46	35	56.8%	64	13	83.1%
30~99人	133	144	22.6%	34	45	43.0%	48	17	73.8%
100~299人	41	133	20.9%	26	54	32.5%	21	32	39.6%
300~499人	14	41	6.4%	3	11	21.4%	6	21	22.2%
500~999人	59	53	8.3%	10	17	37.0%	15	11	57.7%
1,000人以上	3	108	17.0%	9	71	11.3%	6	22	21.4%
合計	545	637	100.0%	128	233	35.5%	160	116	58.0%

2007年6月末

産業別、職業別のうち就職者数の少ない区分は表示をばびいた。

「(求人)の早期化以外の働きかけは?) 県内の企業が高卒から大卒にシフトしてきているものもありますし、労働条件的なものもありますので、ただやみくもに求人を集めても、労働条件が整わないとなかなか行かないということがあります。私どもは今ある求

人の、いつも言われるのが、未充足になった求人が、私どもで1倍を超えていますので、最終的には超えた分の求人がむだになっているというふうな言い方をされるんですが、そこら辺の分析をしようと思うんです。私もちょっと見ているんですけども、それら未充足求人自体はなかなか条件が厳しい。派遣求人だったり、請負だったり、それから期限つきだったりというふうなことで、かなり厳しいですよ。1年更新の求人に高卒者に行けといっても。」

「管内の製造関係というのは少なく小規模な事業所なので、そちらには、生徒が応募しないんです。大手の名前がついた大規模な事業所であれば生徒も安心して応募するのでしょうか、管内の製造関係に対するイメージ、大手の孫請だとか、過去に倒産や撤退がかなりあったもので、生徒のご両親が勧めないというところはあると思います。」

4) 高卒就職についての申し合わせ・慣行

青森県の高卒就職についての申し合わせは、10月末までは一人1社製の応募・推薦とし、11月以降は一人2社までの応募・推薦を認めるというものである。

実際には、11月になればほとんどが地元求人になり、地元には2社も競合して選ぶような求人はないため専願になっている。

労働局の調査では、県内の2007年3月卒業者の場合、併願を利用したものの応募者数で33名、内定者数で5名にとどまっている（図表6）

表6 県内求人に対する複数応募・内定状況

	応募者数		うち併願者数		就職内定者数		うち併願者数	
	2007年3月卒	2006年3月卒	2007年3月卒	2006年3月卒	2007年3月卒	2006年3月卒	2007年3月卒	2006年3月卒
	男	966	1,125	11	23	573	545	0
女	1,324	1,662	22	59	605	626	5	14
計	2,290	2,787	33	82	1,178	1,171	5	21

2007年6月時点

求人受理に当たっては、就職の機会均等のために、指定・推薦をなるべく行わないよう事業所に依頼しているが、「商業関係の方は商業高校を学校指定しますし、建設会社だとかは工業を指定するというのが多い」「指定しているところはほとんど毎年同じなんですよね。ですからそれ以外のところで、逆にこれは学校指定してもいいのかといったときに、いや、ちょっと指定はなるべくしないでということでのお願いします。」

また、学校指定がある場合は、学卒システムへの入力を行わずに、直接指定学校へ求人票を送付している。

職場見学については、「求人票なんかにも職場見学の実施の可否が出てきましたので、ちょっと私も来年度の要項に、そのものを入れようかなと、今、考えているところなんですけれども、企業にもそれを知ってもらわなければだめだということもありますので、今までは、行政が主体となってやっていることはなかったんですけども、これからは必要だと思います。」

5) ハローワークが果たしている役割

ハローワークとして、高校に対しては次のような働きかけを行っている。

①就職支援ガイダンスを開催し（2007年7月に開催；高校生252名、企業13社が参加）、適切な職業選択のために、さまざまな産業の実態や職種にかかわる情報を提供し、職業適性診断を行う。また、求人票の見方や面接試験のポイントの説明を行う。

②未内定者に対しては、就職面接会ならびに就職支援セミナーを開催（2007年1月に開催；高校生99名、企業12社が参加）し、学卒求人を出しながら未充足となっている地元企業から事業の概要や求人の内容を説明し、面接時の注意点等の職業講話を行った。

③就職内定者セミナーを開催し（2007年2月に開催；参加人員143名）、定着率向上のため、ビジネスマナーや雇用均等法関係の知識の周知を図った。

ジョブサポーターは、2名。相談員としての経験があるが、学卒職業紹介の経験が少ないので、学校から職業相談の依頼があった場合は、職員同行の上で職業相談を行うようにしている。主に担当しているのは、未内定者および未就職卒業者の職業相談、求人情報の作成・提供、就職の悩み相談、各種イベントの資料作成・手伝い等である。高校からの職業講話・職業適性診断等の依頼があった場合は、ジョブカフェに専門のスタッフがいるので職業講話はジョブカフェから講師を派遣し対応している。また、職業適性診断はジョブカフェ及びハローワークのパソコンを利用し実施している。

定着指導のために、前述の内定者セミナー以外には、名刺サイズの用紙に労働関係窓口一覧を印刷して配布している。

企業に対しては、5月に採用見込み調査を行い、これをもとに6月から8月末まで学卒求人開拓で企業訪問をしている。また、県、および市に対して、求人開拓事業所名簿の情報提供をし、それぞれが求人要請を行うのを支援している。

3. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

ハローワークの担当者の認識は以下のとおり。

採用の問題としては、まず、採否結果がなかなか学校に届かず、生徒の次の進路の決定が遅れるという問題が学校から指摘されている。これに対しては、求人受理時に、採否結果や公正採用についてパンフレット等を作成して、求人側への指導を行うことが必要ではないかと考えているという。

また、求人者側には、高校生に対しても即戦力的な考え方が強くなっているのか、就職後の研修・職場での指導がおろそかになっているように感じられる。若者を長い時間かけて育てようという企業がない。これに対しては、求人者の意識改革が一番だが、簡単には変化しないと思われるので、地道な指導の継続が必要である。求人開拓時に研修の必要性などを周知したり、研修の充実によるメリットをパンフレットにして配布することが必要である。

求職者側には、企業説明会をしても一生懸命聴く態度が見られず、就職に対する取り組み・心構えの希薄さが感じられる。親も「つらかったらやめてもいいよ」といった対応で甘やかされている。これに対しては、小学校高学年からの職業意識形成のための職場見学・就職ガイダンスを積極的に受けさせる必要がある。また、高校時代のアルバイトには就業体験の意味があるので、授業・部活に差し支えない範囲で認めることも必要だろう。

高校側には、労働基準法の基礎程度は生徒に教えてほしいと思う。就職してから本人が困ることもあるので、授業に取り入れるか、就職ガイダンス時に監督署から講師を招くことにしたらどうか。

学卒無業者や中退者については、18歳未満対象の求人は管内にはほとんどないし、求人開拓しても企業の反応は良くない。就職準備（面接・履歴書・マナー）ができていないため、面接しても不採用になるケースが多い。安定所やジョブカフェの指導に素直に応じないところがあり、本当に就職したいのか疑問を感じるケースもある。

「特徴的なのは、面接できる状況なのかどうか、職業相談時の態度、服装を見るとこれらが相当影響していると感じられる。金髪に染めているままで面接に行くのは印象が悪いとアドバイスしても、染め直すのにお金がかかる、という。ピアスは外したほうがいいよと話しても、わかりました、とは答えない。ピアスをしたり髪を染めるお金があっても、就職のために染め直すお金はないと話すんです。え？ って。」

こうした若者へは、職業相談において就職の準備の大切さを理解させていく必要があり、引き続きジョブカフェの利用やハローワークでの就職準備講座への参加を呼びかけていくことが重要だろう。

(8) 新潟県ハローワーク

1. 管内の概況

管轄区域は県の中心市のうちの5区で、人口は約62万6千人、工業地帯に隣接し、交通の拠点でもある。管内には約3万の事業所があるが、うち約84%を第3次産業が占め、第2次産業が16%、第1次産業は1%に満たない。第2次産業のうち製品出荷額が多いのは、食品製造業、化学工業、パルプ・紙・紙加工品製造業、金属製品製造業、一般機械製造業である。

管内の2006年度の有効求人倍率は1.02倍で、前年に比べて0.12p上昇し、2001年度以来改善が進んでいる。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

2007年3月卒対象の管内企業の新規高卒者の求人は、1,329人、産業別には、卸・小売業、製造業、サービス業が多く(図表1)、職種別には製造職、販売職、サービス職が多い(図表2)。

図表 1 2007年3月卒対象求人・就職者の状況（産業別・規模別）

産業・職業・規模別	管内事業所求人人数		管内高卒就職者				県内就職	
	求人数	構成比	男女計	構成比	男	女		
D 鉱業 (05)	11	0.8%	5	0.9%	5	0	6	
E 建設業 (06~08)	220	16.6%	77	14.2%	69	8	89	
F 製造業 (09~32)	300	22.6%	160	29.5%	105	55	239	
産業別	09 食料品製造業	108	8.1%	49	9.0%	14	35	63
	12 衣服、その他の繊維製品製造業	7	0.5%	5	0.9%	0	5	7
	13 木材・木製品製造業	7	0.5%	7	1.3%	7	0	7
	14 家具・装備品製造業	5	0.4%	1	0.2%	1	0	3
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	40	3.0%	32	5.9%	26	6	33
	16 印刷・同関連産業	16	1.2%	8	1.5%	6	2	9
	17 化学工業	5	0.4%	3	0.6%	3	0	5
	25 金属製品製造業	15	1.1%	7	1.3%	7	0	21
	26 一般機械器具製造業	33	2.5%	14	2.6%	14	0	25
	27 電気機械器具製造業	12	0.9%	6	1.1%	6	0	11
	29 電子部品・デバイス製造業	9	0.7%	6	1.1%	6	0	20
	30 輸送用機械器具製造業	15	1.1%	9	1.7%	6	3	15
	21,32 その他の製造業	6	0.5%	2	0.4%	1	1	3
	G 電気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)	15	1.1%	12	2.2%	11	1	16
H 情報通信業 (37~41)	13	1.0%	10	1.8%	4	6	10	
I 運輸業 (42~48)	90	6.8%	37	6.8%	31	6	38	
J 卸売・小売業 (49~60)	324	24.4%	148	27.3%	40	108	172	
	49~54 卸売業	103	7.8%	47	8.7%	24	23	59
	55~60 小売業	221	16.6%	101	18.6%	16	85	113
M 飲食店、宿泊業 (70~72)	128	9.6%	40	7.4%	8	32	48	
70,71 飲食店	100	7.5%	20	3.7%	4	16	24	
N 医療、福祉 (73~75)	11	0.8%	9	1.7%	1	8	11	
Q サービス業(他に分類されないもの) (80~94)	204	15.3%	38	7.0%	16	22	56	
規模別	29人以下	291	21.9%	90	16.6%	45	45	104
	30~99人	303	22.8%	127	23.4%	66	61	158
	100~299人	239	18.0%	109	20.1%	70	39	143
	300~499人	114	8.6%	64	11.8%	39	25	83
	500~999人	165	12.4%	59	10.9%	18	41	89
	1,000人以上	217	16.3%	93	17.2%	54	39	117
合計	1329	100.0%	542	100.0%	292	250	694	

注)2007年6月末
産業別、のうち就職者数の少ない区分は表示をはぶいた。

図表 2 2007年3月卒対象求人の職業別構成

求人数	計	専門技術職	事務	販売	サービス	金属機械	その他の製造	建設機械運転 定置機 関電機	採掘 労務	保安 農・林・ 漁運 輸・通
管内	1,329	138	86	279	190	170	191	56	146	73
構成比	100.0%	10.4%	6.5%	21.0%	14.3%	12.8%	14.4%	4.2%	11.0%	5.5%
管外	265	33	43	21	42	59	40	2	23	2
県外	243	42	16	12	37	78	21	7	21	9
県外求人 比率	13.2%	19.7%	11.0%	3.8%	13.8%	25.4%	8.3%	10.8%	11.1%	10.7%
合計	1,837	213	145	312	269	307	252	65	190	84

2007年6月末現在

図表 3 求人数の推移

卒業年月	求人数					管内事業所への就職者		
	総数	管内	管内求人充足率	管外・県内	県外	合計	管内から	管外から
2002年3月卒	1,452							
2003年3月卒	1,148							
2004年3月卒	1,256							
2005年3月卒	1,459							
2006年3月卒	1,554	1,104	65.9%	179	271	727	470	257
2007年3月卒	1,837	1,329	60.5%	265	243	804	542	262

注:各年6月末時点

昨年は、10年ぶりに管内の有名大規模食品製造業から求人がでた。

2007年卒では、県内の他安定管内（＝管外）からの連絡求人は265人、県外事業所からの求人は243人で、これらの県外求人は全求人(1,837人)の13%程度にとどまる。

変化としては、最近では、2003年3月卒対象求人が最も少なかったが、以降、年々増加している(図表3)。製造業求人に対して、販売・サービス系の求人は不況の時も一定数恒常的にあった。

求人の充足状況は、2007年3月卒の場合、管内高校生542人（男292人、女250人）、管外から受け入れた生徒が262人（男116人、女146人）で、合計804人が採用されており、求人充足率は60.5%である。これは、前年（65.9%）より下がっている。

2) 管内の高校の概要

管内の全日制高校は22校(うち工業高校2、商業高校1)、定時制高校2校、通信制高校2校、養護等特別支援学校5校である。職業安定法上の位置づけは、工業、商業の3校は33条の2、それ以外は、27条(21校)、26条(6校)の適用である。2008年3月卒業予定者の5月段階の就職希望状況を見ると10名以上の就職希望者がいる学校は、全日制高校の15校、定時・通信制の3校である。

3) 求職状況・就職状況

管内高校生の就職希望状況は、在学中3年生の5月段階で、2007年3月卒では953人(13.3%)で、男性のほうが就職希望率が高い。うち県内就職を希望する者が858名と90%を占めたが、これには男女差はほとんどない。また、県外就職希望者は55名、公務員や縁故就職希望で学校・ハローワークによる斡旋を希望しない者が100名、ほかに進学希望でも就職希望でもない者が319名いた。

卒業後の最終時点(卒業後6月末)では、学校・ハローワーク斡旋を希望する者(＝求職者)は720名で、そのすべてが就職していた。在学中の5月段階の就職希望者953名に対

して300名近く少ない。ただし、5月段階で学校・安定所経由の就職を希望しない者が100名いたため、これをさし引くと、およそ200名となる。性別で見ると、女性のほうが求職希望を撤回したものが多い。新潟県は高卒時の無業者が少ない県ではあるが、この求職希望撤回者や当初から就職希望でも進学希望でもない者が、無業のまま高校を卒業している可能性はある。

就職者のうち県内就職者は694名、県内就職率は96.4%であった。県内就職率は男女とも高い。管内就職率も75.3%と高い。管内ばかりでなく県内就職者もほとんど自宅通勤であるという。また、県内就職者が大半であるという状況は10年前から変わっていない。県外就職は、鉄道会社や電力会社等数社に限られている。

図表4 高校在学中(5月)の就職希望状況

	卒業 予定 者	就職希 望者	就職希 望者比 率	うち県内		うち縁 故公務 員等		就職・ 進学以 外
				うち県 内	県内比 率	うち県 外	うち縁 故公務 員等	
2007年3月卒予定	7,154	953	13.3%	858	90.0%	55	100	319
うち男性	3,497	514	14.7%	460	89.5%	33		
うち女性	3,657	439	12.0%	398	90.7%	22		
2008年3月卒予定	7,112	1,055	14.8%	993	94.1%	62	123	263
うち男性	3,565	581	16.3%	545	93.8%	36		
うち女性	3,547	474	13.4%	448	94.5%	26		

注:各卒業前5月時点

図表5 就職者数、県内就職率の変化

卒業年月	求職 者数	5月就職 希望との 差	就職者				県内就 職率
			合計	県内就 職	うち管 内	県外就 職	
2002年3月卒			673	636			94.5%
2003年3月卒			591	555			93.9%
2004年3月卒			628	589			93.8%
2005年3月卒			689	652			94.6%
2006年3月卒	660	293	660	623	470	37	94.4%
うち男性	379	135	379	361	275	18	95.3%
うち女性	281	158	281	262	195	19	93.2%
2007年3月卒	720	335	720	694	542	26	96.4%
うち男性	403	178	403	387	292	16	96.0%
うち女性	317	157	317	307	250	10	96.8%

注:各年6月末時点

図表 6 就職職種（2007年3月卒）

就職者数	計	専門 技術職	事務	販売	サービス	金属 機械	その他 の製造	建設機械 運転定置 機関電機 作業	採掘 労務	保安 農・林・ 漁運輸・ 通信
管内	542	67	61	121	58	48	108	14	51	14
構成比	100.0%	12.4%	11.3%	22.3%	10.7%	8.9%	19.9%	2.6%	9.4%	2.6%
男	292	58	15	23	12	45	65	14	48	12
女	250	9	46	98	46	3	43	0	3	2
管外	152	19	14	13	16	39	34	1	15	1
男	95	14	1	3	5	37	23	1	10	1
女	57	5	13	10	11	2	11	0	5	0
県外	26	4	4	1	4	6	2	1	1	3
男	16	2	1	0	1	6	2	1	1	2
女	10	2	3	1	3	0	0	0	0	1
合計	720	90	79	135	78	93	144	16	67	18
男	403	74	17	26	18	88	90	16	59	15
女	317	16	62	109	60	5	54	0	8	3

2007年6月末現在

図表 7 就職希望職種と就職職種

	計(未 定。公 務等を 除く)	事務・専 門職	販売	サービ ス	金属・機 械製造	その他 製造	建設機 械電 気作 業	採掘 労 務	左記以 外	希望職 種未定	縁故自 営公務
合計	658	178	157	128	59	76	34	5	21	265	95
卒業 前5月 希望	構成比	100.0%	27.1%	23.9%	19.5%	9.0%	11.6%	5.2%	0.8%	3.2%	
男	334	103	44	36	52	46	34	5	14	159	62
女	314	75	103	92	7	30	0	0	7	106	33
最終/ 希望	男	120.7%	88.3%	59.1%	50.0%	169.2%	195.7%	47.1%	1180.0%	107.1%	
女	101.0%	104.0%	105.8%	65.2%	71.4%	180.0%			42.9%		

さて、図表 1 で就職者の就職先の産業・規模の特徴を見ると、管内求人構成に近いバランスで、製造業、卸・小売業、建設業に就職する者が多く、また事業所規模でも大規模から小規模までほぼ求人構成に対応する形で就職している。

求人倍率は管内では求人1,329に対して求職542人で、求人倍率は2.55倍と求職者数に比べて求人数は多い。求職者が希望通りに就職できたのかを、5月時点での希望職種別の求職者数と最終的な職種別就職者を比べる形で検討する(図表 6、図表 7)。5月段階では希望未定も多いのだが、男性では販売、サービス職、建設機械運転・電気作業などで、女性では、サービス職で希望者に比べて実際に就職した者が少ない。これに対して、事務・専門職の希望数と就職数はかなり近い数字に見える。ただし、求人とのミスマッチはかなりあるという。

「求人是非常に順調なんですけれども、生徒の希望どおりにはなかなか。・・・(中略)・・・特に女子は、やっぱり事務系とかね。15年ぐらい前は、事務は結構高校生という話がありましたけれども、もう短大以上にシフトしているので、事務につきたいという商業高校の生徒さんも、進学にあえて転向するケースが出てきているので、事務系、あるいは洋服の販売とか、そういった部分で高校生が本来希望するものはなかなか求人が出てこない。・・・(中略)・・・結構スーパーやホームセンターとかその辺の販売はあるんですけども」

「うちの管内の高校は、大体希望職種があるんですけど、A、B、Cと言われる事務、販売、サービス系で、6、7割以上は占めていると。希望はここにほとんど集中しているのが、これはもうずっと変わっていないです。・・・(中略)・・・求人に対して就職という形になってくるんでしょうけれども。これはやっぱり、中身ですよ。ね。(事務職求人未充足がでているのは?)なかなかそこら辺、事業所が求めている部分で、男というのが事務系でもあるんですよ。どうしても、希望者は女子が多いものですから、そういった部分も現実的にはあります。」

「(零細企業は嫌だとかいうことは?) それもありますよね。生徒さんは、やっぱりある程度安定志向じゃないですけども、そういった部分で。これは、意識調査(資料1)の中で出てくるんですけども」

「ここ何年、毎年調査していますけれども、(生徒の価値観は)そんなに極端に違いが出るというのはありませんね。」

4) 高卒就職についての申し合わせ・慣行

新潟県で申し合わせは、10月末までは1人1社制での応募で、11月からは複数応募を可能とするというものである。

求人受理に当たって、公開か非公開かの確認はする。非公開といわれれば非公開にするが、なるべく広く求めたほうがいいのではないかという話はする。実際に非公開求人はごく少なく、2007年8月末現在の管内事業所の受理求人件数合計303件・990人のうち非公開は20件にとどまる。非公開の内訳は、経理事務所等の事務が8件・9人、土木技術などの技術系が7件・10人、製造工程・オペレーター等が3件・6人、調理が2件・2人である。

新潟県の高卒就職の特徴は、「応募書類の一元化」という方式で、管内高校の求職者の応募書類を高校から事業所に直送せずにハローワークで受付し、ハローワークからまとめて応募先に引き渡すシステムである。この一元化システムについては、1976年からの実施が当時の県の職業安定課作成の文書に記されている。

各高校は8月末日までに、応募書類をハローワークに提出し、ハローワークがこれを求人管轄安定所に回送し、同時に事業所ごとの応募数一覧を作成して管内高校へ応募状

況速報を通知する。この段階で、一次募集で不採用になる者の合計の最低数は判明する。

2007年度では、8月末の管内求人件数303件、求人数990人に対して、管内から500名弱、管外から300名強の応募があったが、応募倍率10倍の求人を始め、求人数を越える応募者がある求人件数は59件あり、そこから370名弱の不採用がでることがみこまれる。同時に、未充足求人も明らかになるが、応募者0の求人が142件と半数近くに達する。求人1名に対して応募者一人というような倍率1倍の求人件数は32件にとどまる。指定校求人に対して1人1社応募するという管理された市場ではなくなっているといっている。

管轄安定所では、応募書類を事業所ごとに分けし、9月5日には事業をハローワークに呼んで書類を手渡す。9月16日以降に事業所の採用選考が始まるが、事業所は採否結果を学校とハローワークの双方に通知する。この後、ハローワークでは求人申し込み事業所台帳に結果を転載し、以降の学校等からの紹介に応じる。

「(20年前ぐらい前は)指定校、結構ありましたよね。事務系とか、〇〇商業さんがいいとか、そういうような、この学校がいいとかという。事務系ではもうあまりない」

「(応募がない求人は)申し込み時期が遅いのもありますので、学校さんもお盆過ぎぐらいに、ある程度、第1希望、第2希望をまとめてきますので。」

「(職种的には)ガソリンスタンドとかね、全然、今、応募ないですね。」

「(応募状況速報を見て学校では)事前に話すことはないですよ。子どももちょっとプレッシャーがかかっちゃうと思うので・・・(中略)・・・まだ決まっていないとか、何人かやっぱり第1次応募に応募しない子もいますので、その子たちにまたチャンスだよということで話をするようになるでしょう・・・(中略)・・・(一次応募しないのは)進学か就職か迷っているというのと、親と合わないというのも結構何人かいるみたいですよ。自分はここなのに、親はこっちだとか、親と合わないというのが何人かいるという話を聞いていますので。」

5) ハローワークが果たしている役割

前述の応募書類一元化が要となっているほか、次のような活動で斡旋をスムーズに進めている。

ハローワークと学校とは年4回(5月、7月、11月、2月)の連絡会議を行っている。進学校を除いたほとんどの学校が出席する。ジョブサポーターは3人いるが(4年前の設置当初は4人、現在はジョブサポーターとしては2人だが、主任若年者相談員として1名おり、実質的には同じ仕事をしているので3人体制といえる)、それぞれ管内の複数校を担当している。担当校には月に1回は訪問して状況を把握するほか、進路講話や個別相談などで、学校の行う職業指導を支援するサービスを提供している。

一方、県では、進学支援を含めたキャリアアップサポーターを工業高校2校と普通高校1校にそれぞれ常駐で配置している。ハローワークでは、このキャリアアップサポーターも交えてジョブサポーターとの打ち合わせ会議を月1回開いている。キャリアアップサポーターからの学校の情報を聞き、ハローワークからは求人情報提供などの支援を必要に応じて提供している。

また、就職者のきわめて少ない普通高校3校については、学校に出向いて求職受理相談を行っている。このほかの普通高校や定時制高校の生徒でも、夏休みなど直接ハローワークに相談に来る生徒は少なくない。

「意欲的なものも、やっぱり来ると違ってくると思うんですよ。学校でちょっと孤立感、孤独感で、どうしたらいいのか相談する人もいないということになると、何かうやむやのうちに意欲が低下しますのでね、こちらへ来てもらおうとね、やっぱり現実的に、じゃあ探そうということになりますし。学校で、連れてくる学校もありますよね。」

ハローワークに求職登録をしている生徒は、9月初めの段階でおよそ100人で、就職希望者の1割以上になる。こうした生徒に対しては、毎週発行する求人情報を学校に送るのは別に、本人にも直接郵送している。郵送する情報の中に、それぞれの生徒向けにその後どうしているかを問い合わせるようなメッセージを入れたりして、ハローワークへの来所も促している。これを見てハローワークに来るケースもあるし、また、「本人がそれを見て学校に行って、じゃあ、これで応募するという話で決まれば、それで全然オーケーなわけなので。」ジョブサポーターが各校を訪問する際は、学校の教師を通じて彼らの状況を確認し、来所を促す。また、相談に来た生徒については、担当のジョブサポーターが継続的に相談に応じている。このほか県のジョブカフェのカウンセラーにも面接指導などの協力をしてもらっている。

職場見学は積極的に行くように高校との連絡会議で呼びかけている。昨年までは、ハローワークが職場見学の日程調整をし、それに随行していた(事前選考を防止する目的もあった)が、今年からは学校が直接調整するように任せた。生徒は平均2社程度は行っているようである。

昨年から、ハローワークと雇用促進協議会が主催して、7月中旬に「企業説明会」を行っている。今年の場合、参加企業は64社、高校生は879名、教員37名が参加した。マナー講習と組み合わせと行い、企業がそれぞれに設けたブースを、一人5社回るようにと動機付けをした。

「学校によっても、やっぱり5社回らせて、最後にチェックしてから帰らせるという学校も。その場合は、先生が必ずついてきているんですね。やる前には、もう必ず出るように、去年すごく好評だったので先生にお願いして、先生もぜひついてきてくれということをお願いしていますので。」

生徒・企業ともに好評であるので、来年も企画する。事前選考にならないように、生

徒の名前や学校名を言わないように指導したが、企業からは学校名ぐらいはいいのではないかという意見が出ている。

企業に対しては、5月に学卒求人受理説明会を行う。今年は、これまで実績のあった企業500社に文書で連絡して、実際には130社が出席した。説明会では、生徒の意向調査結果のほか、企業が学校訪問しやすいように、学校の企業訪問対応期間・時間などについてハローワークで調べた情報を提供している。

3. 最近の新規高卒就職に関しての問題点と対応

一番の問題は早期離職だという。

「現実にことしも、1日でやめてきたとか、3日でやめたとかいるのでね。研修で合わないからやめた人がいるので。」

「やっぱり自分でほんとうに決めて、ぜひというものはないという感じですよ。ただ何となくというか、先生から行けと言われてたとか。自分でほんとうに選んでやったらね、それは頑張れるんですけども。」

「(職場のほうの問題は?) それもあります。今、人手不足の部分が結構、残業させているとかという話をやっぱり聞くので。そこら辺の、せっかく新人で入ったのに、しばらくしたらもう9時、10時まで残れみたいな話にいきなりなってくるのかっていう。それで、やっぱり親御さんと相談に来られてやめますという方もいますので。・・・(中略)・・・新潟は特にそういう中小零細企業が多いので、就業規則なんてというようなところが多いですから」

小学校まで降りてきているキャリア教育には期待しているという。しかし、「中学校に講話に行ったことあるんだけど、高校になってそれが生きてるか、もうほとんど忘れてるみたいな形になっちゃっているので、結局あまり変わってないかなど」という危惧もある。「やっぱり継続というか、そこの部分の話になってくるでしょう」

他には、第一次応募で不採用になった生徒のフォローの問題もある。半数以上の生徒が一次応募で不採用になることが見込まれ、その後の応募に向かわせることが重要だという。

「その辺が一番難しいところで、やっぱり希望を持って受けたのに落ちるわけですよ。そうすると、そこの次に向かうまでというのはやっぱり非常に問題になっているんですよ。それはジョブサポーターさんも言っているんですけど、そこに向かわせないのだめなんですけど、なかなか気持ちが向かっていかない部分があるんですよ。」

「ほんとうは、(学校で) 会わせてもらったり何なり、来てもらうのはなかなか、来いと言ったって、帰ってしまいますからね・・・(中略)・・・(ハローワークに求職登録している生徒も) 来てくれる子ならまだ、大丈夫なんです。・・・(中略)・・・学校にこ

れから回って、状況を見ながら、どういう手助けができるのか。状況に応じて、要請があれば行くし、こっちも出かけるしということであっていかないと。待っていたのではやっぱり来てくれないので。」

資料1 新潟労働局職業安定課「新規学卒就職者の意識調査－平成18年3月新規学卒（県内）就職者の職場適応状況調査結果」

調査対象者：2006年新規高校卒業で新潟県内に就職した者

調査時期：2006年7月

調査方法：県内の各公共職業安定所の職員の訪問または郵送により就職先事務所に調査票を配布。

調査対象者数：2,946人 回収1,078人（回収率36.6%）。

調査結果抜粋

今の会社(商店)を選んだ理由(MA)

	規模計	1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
対象数	1,078	201	300	257	320
安定している	31.3	20.8	18.6	30.7	50.0
労働条件が良い	19.0	9.5	18.6	23.7	21.2
仕事が自分に合う	24.0	27.8	24.7	24.2	20.6
技術を身につけられる	16.0	25.8	19.6	12.8	8.7
他に適当なところがなく	13.6	13.5	16.3	14.4	10.4
その他	10.6	12.9	12.4	9.7	8.1

今の会社を選んで満足していますか

	規模計	1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
対象数	1,078	201	300	257	320
とても満足	23.3	23.6	23.3	19.6	27.6
大体満足	54.2	53.4	53.0	57.3	53.3
少し不満	18.5	16.4	20.6	19.2	16.2
とても不満	4.0	6.2	3.0	3.9	2.9

今の仕事で「困っていること」や「悩んでいること」がありますか

	規模計	1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
対象数	1,078	201	300	257	320
ある	50.3	51.2	52.0	54.5	44.7

「困っていること」「悩んでいること」の内容

	規模計	1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
対象数	542	103	156	140	143
仕事のこと	34.5	32.9	29.2	37.0	38.5
人間関係	21.5	18.8	26.2	22.0	18.1
勤務時間、休日、休暇	22.2	24.1	24.5	19.8	20.8
賃金のこと	13.7	17.6	13.7	14.1	10.2
職場の設備のこと	3.6	2.9	3.9	3.5	4.0
寮、宿舎のこと	1.2	1.8	0.4	0.9	1.8
その他	3.3	1.9	2.1	2.7	6.6

(9) 大阪府 I ハローワーク

1. 管内の概況

管轄区域は2市で、合計の人口は約78万4千人。事業所数は約4万2千所、従業員数は約33万9千人である。両市とも製造業の中小企業が多い。雇用保険適用事業所数は2006年度で約1万5千所であり、うち39%が製造業、卸・小売業が19%、サービス業が13%、建設業が10%という産業構成となっている。

2006年度の有効求人倍率は0.90で、2002年度の0.38から年々改善が進んでいるが、全国水準に達していない。中小、零細企業の経営状況が厳しいことからくるが、一部、独自性の強い技術や製品をもち、好業績をあげている企業がある。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

求人数は2003年卒対象を底に増加傾向にあり、2007年3月卒対象の求人は1,830人と大きく増えた(図表1)。2008年3月卒対象も、7月現在で1,606人と高い水準である。

2007年3月卒対象求人について、産業別構成を見ると、製造業が7割近くを占め(特に、金属製品製造、一般機械器具製造)、ついで、卸・小売業が10%程度を占める。こうした産業構成を反映して、職業では製造・製作の職業が60%を占める。事務職や「専門・技術・管理」が10%程度を占めるが、「専門・技術・管理」については、設計関係の技術職や、看護助手などが含まれている。事業所規模では、9割が300人未満の規模である。なお、2008年卒対象求人の7月時点での産業や規模の特徴もほぼ変わらないが、産業分類で、医療・福祉が9%となっており、2007年卒より高くなる傾向がみられる。

また、求人申し込み事業所のうち1,000人以上規模のものは2事業所(2007年、2008年とも)と限定されている。

図表1 管内事業所から求人状況と充足状況

卒業年月	求人提出 事業所数	求人件数	求人数	充足数	充足率 (%)
2002年3月卒	365	480	1,418		
2003年3月卒	325	443	1,206	582	48.3%
2004年3月卒	341	462	1,435	690	48.1%
2005年3月卒	383	537	1,409	685	48.6%
2006年3月卒	388	556	1,440	696	48.3%
2007年3月卒	452	666	1,830	566	30.9%

注)各年3月末時点

図表 2 2007年3月卒対象求人の産業別・職業別・規模別内訳と充足率

産業・職業・規模別		管内事業所求人数		充足数	充足率
		求人数	構成比		
産業別	E 建設業 (06~08)	91	5.0%	19	20.9%
	F 製造業 (09~32)	1269	69.3%	370	29.2%
	09 食料品製造業	28	1.5%	8	28.6%
	14 家具・装備品製造業	27	1.5%	7	25.9%
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	43	2.3%	17	39.5%
	16 印刷・同関連産業	114	6.2%	34	29.8%
	17 化学工業	15	0.8%	7	46.7%
	19 プラスチック製品製造業	165	9.0%	62	37.6%
	20 ゴム製品製造業	18	1.0%	1	5.6%
	23 鉄鋼業	14	0.8%	3	21.4%
	24 非鉄金属製造業	43	2.3%	11	25.6%
	25 金属製品製造業	268	14.6%	75	28.0%
	26 一般機械器具製造業	247	13.5%	69	27.9%
	27 電気機械器具製造業	111	6.1%	25	22.5%
	30 輸送用機械器具製造業	102	5.6%	35	34.3%
	31 精密機械器具製造業	16	0.9%	4	25.0%
	21,32 その他の製造業	31	1.7%	6	19.4%
	I 運輸業 (42~48)	43	2.3%	9	20.9%
	J 卸売・小売業 (49~60)	197	10.8%	94	47.7%
	49~54 卸売業	112	6.1%	64	57.1%
	55~60 小売業	85	4.6%	30	35.3%
M 飲食店、宿泊業 (70~72)	21	1.1%	13	61.9%	
70,71 飲食店	21	1.1%	13	61.9%	
N 医療、福祉 (73~75)	114	6.2%	34	29.8%	
Q サービス業(他に分類されないもの) (80~94)	79	4.3%	12	15.2%	
職業別	A~B 専門・技術・管理 (01~24)	189	10.3%	62	32.8%
	C 事務 (25~31)	195	10.7%	132	67.7%
	D 販売 (32~33)	142	7.8%	48	33.8%
	E サービス (34~39)	47	2.6%	1	2.1%
	(35) 理容・美容見習等	25	1.4%	0	0.0%
	(37) 飲食店店員等	12	0.7%	0	0.0%
	I 生産工程・労務 (51~80)	1246	68.1%	319	25.6%
	製造・制作の職業	1103	60.3%	280	25.4%
	定置機関・建設機械運転・電気作業	42	2.3%	1	2.4%
	採掘・建設・労務の職業	101	5.5%	38	37.6%
上記以外の職業	11	0.6%	3	27.3%	
規模別	29人以下	607	33.2%	109	18.0%
	30~99人	704	38.5%	227	32.2%
	100~299人	357	19.5%	113	31.7%
	300~499人	65	3.6%	58	89.2%
	500~999人	81	4.4%	52	64.2%
	1,000人以上	16	0.9%	6	37.5%
合計		1830	100.0%	565	30.9%

2007年3月末

産業別、職業別のうち求人数の少ない区分は表示をはぶいた。

最近、しばらく学卒求人を出していなかった企業やはじめての企業からの求人が増えている。こうした企業のなかには、一般求人と同様に、求人を出せば自動的に各安定所に情報が伝達されて、学校から面接に来てくれると思っている企業もあるという。

「しばらく出していないから、求人の状況というのがよくわかっていないというのがあるんで、窓口での受理のときの説明もそうですし、基準内容につきましても、ちょっと言葉足らずというような表現になっているというのがうかがえるので、かなり指導のときに時間を要するというのが出てきていますね。・・・(中略)・・・いつ求人受理とかをして、いつ公開、面接開始日とかというの、もちろん知らないしね。むしろ新卒求人を安定所に出したら、安定所から各安定所に回るんじゃないかということで来られますんでね、中途採用と同じで。学卒は若干システムが違うんでね、自動的には行かないからね。事業所さん本人が、各学校を回ってもらってね。・・・(めんどくさいから、もういいというようなことにはならないですか?)・・・ありますね。それは電話で問い合わせ等があったら、うちのほうから事業所さんに説明に行きますということで行きます」

こうした新規求人が増える一方、充足率は低下した。2007年3月卒では、30%近くに急激に落ち込んだ。中心である製造・制作の仕事での充足率が低い。ハローワークとしては、他府県の高校生に目を向けることを促しているという。

「昨年でも、やはり1,800人ほどの学卒の求人をちょうだいしているにもかかわらず、就職希望の生徒さんというのが、800人程度しかいないと。もう絶対数未充足が出るのは、目に見えているんですよ。そうなってきたときに、企業さんとしては、どう募集活動をするのかということになってきたら、やはり、他府県に目を向けていただかないことには、無理やという状況になってきています。したがって、うちの管内の企業さんにも話をさせてもらう場合があるんですけども、そのときに、こんな学卒の求人状況なのだから、例えば、九州・沖縄方面であれば、なかなか就職先、求人というのが少のうございしますので、そちらのほうにも目を向けていただいたらという話をさせてもらっているんですよ。」

「個々の企業さんが、高卒の求人を出してもらうときに、指定校求人ということで、学校指定をするわけなんですけれども、こういう形で、工業高校であれば沖縄の工業高校、あるいは九州の工業高校ということで、指定を出されて、じかに企業さんが高校のほうにお伺いすると。そこで、こういう求人を出すので、ぜひとも推薦をお願いしたいという話になってくるんですけどもね。」

「(実際の他県からの採用は)少のうございします。というのは、いつときこちらのほうで、他府県からの労働力も求めたときは、やはり住宅というかそういう設備を整えている企業が結構多かったんですよ。ところが、その後地元でもかなり募集して、充足ができたということもあって、地方からの募集というのを抑えていたときがあるんですよ。したがって、住宅までは要らないということで、今はもう持っていない企業さんが

ほとんどなんですね。そうやってきたときに、やはり住宅から整えていかんとあかんと
なったら、先ほどの話とは裏腹になってくるんですけども、地方まで住宅設備まで整
えて、ということになってきたら、そこまでやったらできないわ、という話になってき
ますんでね。」

2007年卒の場合他府県からの採用は採用者全体のおよそ20%で、鹿児島、徳島、三重、
滋賀などから採用していた。

2) 管内の高校の概要

管下には27校（うち工業4、定時制5、養護2）があり、商業高校はない。2007年3
月卒業者の、卒業前5月の進路希望をみると、すべての高校に就職希望者がいた。就職
希望者10名以下の学校は6校にとどまる一方、50人以上という学校も8校ある。

3) 求職状況・就職状況

2006年3月から2008年3月卒予定者について、卒業前の5月時点の求職動向調査によ
って就職希望の状況を見ると、就職希望者の比率はおよそ20%前後で、求職者（学校ま
たは安定所による紹介を望む者）の比率はおよそ15%前後であった。なお、男女別には、
男性の就職希望率のほうが平均より2%ほど高く、女性は2%ほど低くなっており、男
女差が明らかである。

卒業前の5月時点の就職希望者数・求職者数と卒業時の3月時点のそれを比較すると、
2006年卒では100人前後減少したのに対して、2007年卒ではほとんど減っていない。特に
男性についてみると、44人（求職者では9人）の増加が見られる。2007年卒者対象の求
人は前年より大幅に増加しており、高校生にとっては内定を得られる可能性が高まった。
そのために就職行動が変わったと思われる。

一方、女子については、就職希望者が大きく減る傾向は変わらなかった。性別で動向
が大きく異なるのは、増加した求人の職種との関係があると思われる。

なお、卒業後の進路が「その他」（就職、進学、訓練校のいずれでもない）の比率は、
2004年以来減少がつづいているが、直近でも14.4%を占めている。ここに、就職希望か
ら進路変更したものも多く含まれるのではないかと思われる。

図表3 高校卒業者の就職希望状況、決定状況

卒業年月	卒業前5月時点				3月時点				卒業後6月時点			
	卒業予定数	就職希望者数 うち求職者	その他(未定等)		就職希望者 うち求職者	就職決定者数 うち求職者			卒業者数	就職決定者数 うち求職者	その他	
2004年3月卒									6,155	982	815	1,214
男									100.0%	16.0%	13.2%	19.7%
女									3,153	613	524	631
									3,002	369	291	583
2005年3月卒									6,318	926	788	1,096
男									100.0%	14.7%	12.5%	17.3%
女									3,187	595	515	631
									3,131	311	255	581
2006年3月卒	6,187	1,184	924	413	1,082	850	931	813	6,083	959	812	964
男	100.0%	19.1%	14.9%	6.7%	17.5%	13.7%	15.0%	13.1%	100.0%	15.8%	13.3%	15.8%
女	3,024	653	511	228	627	514	571	500	2,970	592	498	458
	3,163	531	413	185	455	336	360	313	3,113	367	314	506
2007年3月卒	5,969	1,060	835	422	1,043	802	846	769	5,862	903	764	847
男	100.0%	17.8%	14.0%	7.1%	17.5%	13.4%	14.2%	12.9%	100.0%	15.4%	13.0%	14.4%
女	3,027	599	481	248	643	490	520	469	2,961	565	464	453
	2,942	461	354	174	400	312	329	300	2,901	338	300	394
2008年3月卒	5,667	1,092	932	289								
男	100.0%	19.3%	16.4%	5.1%								
女	2,889	644	550	155								
	2,778	448	382	134								

「例年、女子高は、事務が一番多いですかね。事務が若干、求人がここの管内で出ているけれども、販売はほとんど出ませんね。販売は百貨店とか、〇〇ドーナツ関係は結構、数的には大量に出してくるけれども、それ以外の販売の会社というのは、ほとんどありませんからね。」

「〇〇高校はね、ここは事務関係、管内の求人で事務の求人を提出した場合、指定校になることが結構多いですね。昔からのつながりがあるかどうかあれなんですけれども、先輩方がずっといるんで、事業者からももちろん面接をよこしてくれるというのと、あと、学校のほうからも各企業のほうに、また今年も求人を出してくださいということで、結構この管内では〇〇高校が多いですね、やっぱり事務関係は」

「(女子の事務求人は景気が悪いころには大卒だったけれども、高卒に戻ってきたのですか?)

大卒のほうの女子の求人というのも、結構事務系のほうは出ているかなと思うんですよ、短大を含めて。高卒に関しては、今おっしゃったように、いつとき少なくてまた増えてきているというような、そんなに差はないと思うんですけれどもね。以前から引き続いての学校のつながりの中で、引き続いてやはり募集しているというのが、多いと思われませんか。だから、うちは大卒にシフトをしていくんだというところは、やっぱりそれもあるのは事実ですから、今まで高校生を採用していたんだけど、これからは、短大生、四大生ということで、考えていくということが出てきているというのも事実です。だから、この女子が事務系のほうの職種で就職されているというのが多いという

のは、やはり過去からの企業さんとのつながりという部分が多いのかなと思いますね。」

4) 高卒就職についての申し合わせ・慣行

大阪府の申し合わせは、12月中までは1人1社制、1月1日以降1人2社まで応募・推薦を可能とするというものである。

求人受理に当たっては、求人の公開方法について、3つの方法を提示する。①一般的な学校指定の方法と、②大阪府内の高校にのみ公開する方法と、③インターネットでの全国公開で、おおむね①を選択する事業所が8割、②が1.5割、③が0.5割程度となっている。小企業・零細企業が多いので、採用の規模を広げられないために指定校が多いという。

「今年は府内公開は増えています。去年、全然来られていないところがあるので、そのときに、もし来年出さないようだったら指定するよりか、府内公開でたくさん公開したほうが生徒さんも来るでしょうということですね。・・・(中略)・・・他府県から来たら、宿舎の関係が出てくるんでね、そこまでちょっとやりたくないというところが、やっぱり多いですね。・・・(中略)・・・通勤圏での生徒さんの募集を、やはり考えているというのが基本になるのかなと思います。」

5) ハローワークが果たしている役割

ジョブサポーターは非常勤で2人おり、統括職業指導官と協力して学校への働きかけをする。職業講話、および、1、2月になってから未内定の生徒にしぼって、その希望に応じての求人開拓をしている。

職場定着指導は中学卒対象には行っているが、高卒については行っていない。中卒就職者はおよそ20人いるが、今年就職したものが、6月までにすでに半数退職しているという状況がある。

「高校生の定着指導というのは、我々が計画して指導に回るというのは、なかなか難しゅうございますね。特定の生徒さん、熱心な進路指導の先生方からご相談を受けているというような方については、先生のほうからも相談があるので、これは会社に行くケースも中には出てきますけれども、ごくまれというか、そういう相談があったケースだけになってきます」

「高校生では、ほんまに限られてくるというか、数が少ないですけども。親御さんは、うちの子供は、ほかの生徒さんと何ら変わりがないんや、というふうな思いを持っているんでしょうね。ところが、実際に働いた場合に、返事はないは、あいさつはないは、ということで、なかなか仲間とも打ち解けない。もうやめざるを得んというような状況があるんで、それを一々、話、指導もしていくんですけどもね、なかなか、親御

さんにも理解を得られないというのが出てきていますんで、その辺はやはり難しいところですよ。」

企業を対象には、特に学卒対応ということではないが、職業紹介の基本として、所を挙げて事業所訪問に取り組んでおり、2年間に3000社訪問という目標を立てている。

「そういう訪問のときに、こういう生徒さんがいるんだけども、あるいは、こういう求職者がいるんだけどもということで、訪問のときにも一応お話ししてもらおうということでは、情報をお互いに共有しながら、やっていこうということでは取り組んでおります。」

このほか、2007年には、初めて『高等学校等就職指導担当教諭との懇談会』を試みた。これは高校の先生に地元の中小零細企業のことを知ってもらう（やっぱり先生方は知らないの）という趣旨で、雇用開発協会に依頼して募集し、加盟企業20社ほど、高校の先生の前でプレゼンテーションをしてもらい、意見交換をした。

「管内の高校の生徒さんは、ぜひとも地元の企業に就職していただきたい、就職してほしいという意味合いも込めて、うちはこういう製品をつくっているんですよ、シェア60%、70%を占めているんですよ、というところまでをPRしていただいたところがあるんですけども、果たしてどこまで先生方に理解いただけたのかどうか・・・(中略)・・・企業さんからは、そういうPRの場を与えていただいて、大変よかったという好印象の反応は返ってきています。」

このほか、「ハローワーク体験」といった事業もある。学校からの要望に応じて、ハローワークでの求人検索など体験してもらい、また、職業講話を受講してもらう。

3. 最近の新規高卒就職に関する問題点と対応

求人側の問題点としては、前述の高卒求人の経験のない企業の問題がある。求人説明会では特に、「いったん求人を出したら取り消しはしないでくれ」と念押ししている。学卒求人には、派遣や請負のものはでていない。一般求人ではあるが、学卒ではない。

求職側の問題としては、最近の特徴として、自転車で通勤できる場所、という希望が多いという。「本人の就職希望地が前だったら大阪市内中心とか、結構あったんだけども、最近はやっぱ自転車通勤できる近辺を希望しているところが多いみたいなんです、学校の先生も言ってたけれども。大阪市内とか、そういう繁華街を通れるところとか、前はそういうところを希望していたけれども、今はやっぱり近く、自転車で通える距離のところを、結構希望する生徒さんが多いみたいということですね。」

なお、前記『懇談会』で、企業より「会社に向いているかの適性判断をしているか」

という質問があり、これに対しての工業高校の教員からの回答を以下に引用する。

「基本的に生徒は、生活圏であるかどうかで判断する傾向にあります。

1. 自転車で通勤できるか
2. 年間休日日数
3. 基本給

の順番で応募先を決めており、事業内容は応募先決定にあたり重要事項ではありません。応募前職場見学に参加するようにはしています。キャリアデザイン制度を導入し、今春初めての卒業生を出すので、その結果によって今後の方針を検討したいと考えている」

親の問題もある。親は大手の名前の通ったところへの応募を勧める傾向が強いという。「地元の企業へということで、企業さんは学校訪問をし、ぜひともうちへ推薦してくれということでは、当然、学校訪問もして説明もしてもらっているんですけども、その時点で会社の概要というか、技術力なり、こういうオンリーワン企業ですよ、ということとはPRしてもらっているんですけども、それがなかなか、やはり生徒さん、生徒のご父兄までは伝わっていないというのが実態ですね。」

また、学校によっては、就職指導に熱心でないこともある。

「就職数の多い学校とかだったら、ある程度熱心にやっているけれども、進学校とかといたら、あまり就職のほうではやらないみたいだから、直接安定所に行ってこいと言って、行かされておりますね。それは確かにありますね。・・・(中略)・・・(数が多いと対応し切れないという問題はありますか?) 大量に来ることは、去年ではありませんでしたね。」

「卒業間近で来る子といたら悪いけれども、不登校というか、先生と接しなくて、進路指導室に行きたくないということですね、そういう生徒も来ます。あまり先生と話をしたくないということ。」

「(学卒の無業者については?) 卒業して、就職が決まっていない場合、先生にも相談に行くし、安定所にも来られるんですけども、先生のほうはもう積極的にはあまりやっていないみたいですね。もし、仮にそれで就職できたとして、もし、やめて何か問題とかがあった場合に、後々の処理が大変だということで、その点は最近先生もはっきりしているのかなと。」

「(高校中退者は?) 一般の扱いになりますからね。学校のほうに相談に行かれている生徒さんというのは、ほんとうに少ないんじゃないかと思います。・・・(中略)・・・中退者は、大学でもそうなんですけれども、無業者といわれる方々が、安定所に来ていただけるかと思ったらほんとうに少ないですね。学校のそういう進路指導、ケアカウンセ

リングの窓口に来られているかといったら、大学でもそうでしょうし、それはやっぱり少ないと聞いています。・・・(中略)・・・(大学で聞いたところでは)学校のほうからは、その生徒さんにこういうところがあるので、ぜひとも相談に行きなさいということ呼びかけていない。それが実態ですという話がございましたけれども、高校でも同じことだろうと思っています。できていない、やっていかないといけないと思っていますけれどもね。行政としては、そういう方々にも門を開いていますよ、相談に来てくださいよということでは、PRしていかないといけないと思っていますので、あえてその辺の相談があれば、よこしてくださいということでは、大学のほうには話をさせていただいています。」

(10) 大分県 J ハローワーク

1. 管内の概況

J ハローワークの管轄区域は県北西部に位置する人口 8 万 6 千人の 1 市である。古くからの商業都市であるが、近年、電気関連産業や自動車関連産業などの企業立地が進み、工業都市として発展している。とりわけ、2004年に自動車関連の大規模工場の操業が開始され、労働力需要が高まっている。雇用保険被保険者数で見れば、およそ41%が製造業、29%がサービス業、14%卸小売・飲食店・宿泊業、9%が建設業となっている。

有効求人倍率は2006年度で0.99倍、2002年の0.49倍を底に改善が進んでいる。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

管内事業所の新規高卒求人は2003年3月卒業生対象求人が最近では最も少なかった。2004年に〇〇会社の工場が操業し、これに合わせて大量の求人が発生した。その後、第2工場の設置や近隣でのエンジン工場の新設などがあり、求人の多い状況が続いている。2007年3月卒対象の求人で見ると、求人の8割が製造業の生産工程の仕事になっている。これに対して、事務や販売などの職種はごくわずかである。

図表 1 管内事業所の求人状況

	卒業前7月末時点		3月末時点	
	求人数	事業所数	求人数	事業所数
2003年3月卒	38	17	156	55
2004年3月卒	36	15	252	73
2005年3月卒	46	16	197	56
2006年3月卒	155	27	244	57
2007年3月卒	252	33	315	50
2008年3月卒	247	32		

図表 2 2007年3月卒対象求人の内訳

合計		求人数 構成比	
		315	100.0%
産業別	建設業	9	2.9%
	製造業	245	77.8%
	運輸業	9	2.9%
	卸売・小売業	4	1.3%
	不動産業	1	0.3%
	サービス業・飲食業	47	14.9%
	職業別	専門・技術・管理	33
事務		11	3.5%
販売		2	0.6%
サービス		1	0.3%
生産工程工等		263	83.5%
上記以外の職業		5	1.6%
規模別		100人未満	99
	100～299	98	31.1%
	300人以上	118	37.5%

2007年3月末

「3年前ぐらいに〇〇会社が本市で操業されることになり、〇〇会社はもとより、関連の企業さんからも多くの募集をいただきました。今年度におきましても、多くの学卒求人をいただいております。」

「そうですね。〇〇会社1社だけで多くの求人をいただきました。これまで単年度でこのような大量の求人数の募集をいただくことは殆どなかったと思われまますから。」

「2007年3月の高校生の募集では、1社だけで100名を超えた求人募集をいただきました。それ以前は、地元の企業さんから1人とか5人とかの募集を数多くいただいて、その求人をもとに各学校で新規学卒者を紹介していました。」

「ただ、予想していたよりも、速いペースで事業拡大をおこなうこととなったようです。このため、〇〇会社の方から労働者の確保についての相談をお受けしたことがあります。」

「(派遣や請負業の求人は?) 実際に比較したものではないですが、請負の関係は××社にくらべて〇〇会社は比較的直接雇用の割合が高いと聞いています。新規学卒でなければ派遣労働者は入っているようですが」

管下では2006年3月卒対象の新規高卒求人の中に、請負会社からの求人は2事業所10人、派遣会社からは3事業所6人の求人があった。大分県全体では、請負については25の事業所から1,442人、派遣については10事業所から218人の求人があったという。

「(未充足になりがちな求人は?) 生徒の希望と異なる労働条件や好まれない仕事内容の求人が、未充足になる可能性が高くなると思われます。中でも、安定的な就職先と自分のやりたいことというのは、職業を選ぶ上で比較的重要な要素になると考えられます。

しかしながら、多少自分の希望する仕事と異なっても、他の条件(たとえば休日・余暇等)に魅力を感じれば応募する生徒もいますし、そうでない生徒もいます。仕事の選択において、どの条件を重視するかについては、人それぞれまちまちです。

一般的には、経営基盤が非常に弱くて、福利厚生面は乏しい、賃金が安い、また仕事内容がきつく長時間労働(サービス業に比較的多い)、将来性が見込めない等の要素が複数重なると、未充足で終わる可能性が増しやすと思います。」

2) 管内の高校の概要

管内には高校が6校あり、うち工業高校と商業高校が1校ずつあり、1校は普通科に食物や衛生看護を併置した学校であり、残る3校が普通高校である。普通高校のうち1校は就職希望者がほとんどいない学校である。

3) 求職状況・就職状況

管下の高校全体で1000人強の卒業者を出してきたが、2008年3月卒は100人程度減る見込みである。卒業者に占める就職希望者(=学校・安定所紹介を希望する者、求職者)は、2000年代の初めの求人数が落ち込んだ時には2割を割るほどに減ったが、近年では3割近くに戻っている。ただし、これは男女で差があり、2008年3月卒業予定者の希望で見ると、男子の約4割近くが就職を希望しているのに対して、女子では25%にとどまっている。

就職希望者(求職者)の約6割が県内就職を希望している。ただし、当初は県内希望でも男子の場合は、最終時点では県外に切り替える者もあると思われ、2007年3月卒では男子の県外就職が半数を超えている。これに対して女子では、もともと県内志向が強く、さらに男子のように県外に希望を変えることも少ないと思われ、結局、未内定のまま卒業して、求職活動を続けるケースがある。2006年卒業者ではそのようなケースが6人いた。

図表 3 管内高校卒業者の就職希望と内定状況

卒業(予定)者数	求職者数						県内希望率	就職内定者数				未内定者数			
	計	求職者比率	県内	うち管内	県外	計		県内	うち管内	県外	計	県内	うち管内	県外	
2006年3月卒	1,027	280	27.3%	168	120	112	60.0%	273	162	115	111	7	6	5	1
2007年3月卒	976	270	27.7%	143	87	127	53.0%	269	142	87	127	1	1	0	0
2008年3月卒	877	279	31.8%	162	108	117	58.1%								
うち男性															
2006年3月卒		184		106	70	78	57.6%	183	105	69	78	1	1	1	0
2007年3月卒	511	174	34.1%	81	51	93	46.6%	173	80	51	93	1	1	0	0
2008年3月卒	450	172	38.2%	96	61	76	55.8%								
うち女性															
2006年3月卒		96		62	50	34	64.6%	90	57	46	33	6	5	4	1
2007年3月卒	465	96	20.6%	62	36	34	64.6%	96	62	36	34	0	0	0	0
2008年3月卒	427	107	25.1%	66	47	41	61.7%								

2008年卒は在学中7月末時点、他は3月時点

図表 4 管内高校卒業者の就職状況の推移

卒業年	卒業者数	就職者数				高校受け入れ求人数			
		合計	就職者比率	県内	県外	合計	県内	うち管内	県外
1997年3月卒	1,195	363	30.4%	208	155	2,540	618		1,922
1998年3月卒	1,161	344	29.6%	148	196	2,855	590		2,265
1999年3月卒	1,115	290	26.0%	143	147	2,345	574		1,771
2000年3月卒	1,207	220	18.2%	125	95	1,930	455		1,475
2001年3月卒	1,189	276	23.2%	169	107	1,495	487		1,008
2002年3月卒	1,197	230	19.2%	120	110	1,404	387		1,017
2003年3月卒	1,070	198	18.5%	111	87	1,211	308	113	903
2004年3月卒	1,140	245	21.5%	108	100	1,283	355	145	928
2005年3月卒	1,055	238	22.6%	138	100	1,569	433	127	1,136
2006年3月卒	1,027	273	26.6%	162	111	1,803	494	175	1,309
2007年3月卒	976	269	27.6%	142	127	2,161	605	176	1,556

各年3月末時点

「(地元就職は可能という状況ですか?) そうですね。ただ、製造業の求人数が全体の80%ですから、特に商業高校は、事務や販売、サービス関係を希望する生徒が多く、その辺はどうしても地場に残るとなると製造業に就職することになり、ミスマッチという可能性があります。」

「11月の時点で、未内定者の求職者情報をつくって、企業に情報提供するということで、各高校に希望を募ったところ、地場に少ないような販売とかサービス関係を希望している生徒さんがいました。」

「(県外に出たがらないという傾向がありますか?) そんなことはないと思います。ただ、工業高校の場合は、地場に製造関係が多いわけですが、商業高校は、地場の求人に事務系、販売が少ないものですから、その点で県外に出られるかなというのは・・・(中略)・・・ご本人が販売の仕事、事務の仕事を希望されて、それを譲らないとすれば、なかなか……。それでも一般中途の求人もありますので、就職できないということはないと思います。なかなか希望のイメージと違うところで折り合わなければいけない。特に

販売関係とかは、県外が強いです。」

県外としては福岡県が多いという。給料も福岡のほうが高い。

4) 高卒就職についての申し合わせ・慣行

大分県の高卒就職についての申し合わせは、10月末までは一人1社の応募・推薦で行い、11月1日からは複数応募を可能とするものである。実質的には、複数応募はあまり行われていないという。

求人受理に当たっては、学校の指定はできるだけ避けるように依頼している。また、学校からはインターネットで求人を見ることができるので、希望した学校以外からの応募があった場合も、可能な限り受け付けるように事業所には話している。

「ただ、長年のおつき合いも、企業さんと学校との間であるみたいで、会社によっては受け付けますけれども、こちらの学校にはぜひお願いをしたいですという話は聞かれますね。」

インターネットで公開する以外に、大分県全体で、年2回、10月末と12月末に未充足の一覧表をつくって、各学校に配布している。

5) ハローワークが果たしている役割

ジョブサポーターは1名を採用・配置している。60代男性で、高校と連絡をとり、これからは就職未内定者の把握が重要な仕事になる。こうした生徒との職業相談は、「ハローワークが相談する時期になると、ほとんど新規学卒求人での対応が難しく、一般求人などでの対応となることから、ハローワークでないと求人の検索ができないので」ハローワークに来所してもらって相談を受けているという。未内定者については、去年は11月に求職者情報を作成して事業所に配布した。

学校から依頼されれば、職業講話に行く。去年は2回依頼があって、1回目は職員が行い、他の回は会社の取締役の方をお願いした。

このほか、ジュニアインターンシップ事業を行っており、去年は、工業高校の生徒157人を53の事業所に斡旋した。就職者の定着指導は、高校と連携の上必要に応じて実施するようにしている。

地域の機関・団体に対しては、雇用協議会を年間2回開催し、新規学卒の就職状況等について説明している。また6月には、新規学卒採用のための求人説明会を行い37社39人が参加した。

年が明けたころに高校生のための就職面接会を一昨年までは継続して実施していたが、昨年からは、高校生の内定率が高くなったため、実施を断念している。

このほか、高校の進路指導担当の先生と事業主団体との意見交換を図る就職問題懇談

会を7月に実施している。

3. 最近の新規高卒就職に関しての問題点と対応

未就職卒業者が、相談に来所することはある。

「就職が決まらないまま卒業した未就職卒業者が来所されることはありますが、学校の先生と相談したのかを尋ねると、全くしていなくて、初めての職業相談という生徒が何人かいます。そういう場合は、一般求人での対応となりますが、今まで学校でも相談もせずはどうしていたのかと気になります。」

「また、なかなか卒業見込みが早く取れないという生徒さんもいまして、学校が推薦できないということで、卒業ぎりぎりになって求職活動をするということもあります。・・・(中略)・・・そういう場合はほんとうに厳しいんです。」

「(ハローワークにすれば何とかなるという感じですか?) 何度か来られれば何とか就職にこぎつけられますが、ただ、一度きりという生徒もやっぱりいるんですね。」

ほかに危惧していることは、採用数の減少である。

「2年か3年ぐらいで、その後は定期採用ベースに移行するのではないかと考えています。そうすると、〇〇会社とその関連の企業さんからいただいていた求人数がかなり減少すると思われます。総数としての求人が減少することになりますので、就職を希望する生徒の選択肢も応募先も狭くなると思われます。」

「(大学に行くと地元就職は難しくなるか?) 大学で学んだことを仕事に活かそうとすると、応募事業所の選択肢が小さくなってしまいます。結果として、地元就職は難しくなりがちになると思います。また、大学が県外にあったりしますと、地元企業からの求人募集の情報を得にくくなります(官公庁とかは今は人員を増加する余裕がないところが多いようです)ので、同様に難しくなると思います。ただ、中途採用の募集に目を向けるのであれば、就職に有効な資格を取得し、その資格を利用して就職というのは考えられます。大学を出て地元就職される希望があるなら、就職に有利な資格が取得できるような大学を選択するというのも方法として考えられます。」

「(仕事はなくはないですね?) ご本人が希望をどこまで落とし込めるかによりますね。全くないということはないです。」

(11) 高知県Kハローワーク

1. 管内の概況

Kハローワークは高知県の県庁所在地を含む4市3町1村、人口39万3千人の地域を管轄している。県の経済・文化の中心地だが、一方で過疎化が進む山間部も抱えている。高知県は南は太平洋、北は四国山地にはさまれ、平坦地が少なく、また、交通のインフラ整備が課題である。

管内の事業所は、2006年度においては約2万4千所、卸・小売業27.6%、サービス業が18.5%、飲食店・宿泊業が14.8%、建設業が7.9%を占める。製造業のウエイトは事業所数で5.6%と低く、県内総生産に対しては10.3%を占めるにとどまっている。また、従業員30人未満規模の事業所が約96%と中小零細企業が圧倒的に多い。現在の景気が大規模製造業を中心に拡大していることから、この影響を受けにくい産業構造となっている。

2006年度の有効求人倍率は、0.46倍と前年の0.47倍を下回り、景気の低迷が続いている。特に県下の若年失業率は、全国の1.5倍近くの水準で、悪い状況が続いている。

2006年末に行われた県下企業に対する調査でも、企業の景況感は「悪い」が6割を占め、今後の見通しも良くない。

今後、県としては、地域に根ざした地場産業の振興や農林水産資源を活用した産業の活性化、情報関連・サービス産業の振興等に取り組むこととしている。

2. 新規高卒者の求人・求職状況

1) 求人状況

10年間の変化を全県の状況でみると(図表1)、求人数は1997年卒の4,625人から2004年卒の1,200人まで減り、その後は回復してきているが、2007年卒でも2,150人で10年前の半数にも達していない。2005年3月卒までは、県内事業所からの求人は全求人50~60%程度を占めてきた。しかし、2006年以降の求人の増加が県外求人の増加によるところが大きかったため、2007年卒では求人の65%が県外からの連絡求人であった。

また、県内求人は中小零細企業が多く、採用計画を立てにくいことから、提出時期が遅い傾向にある。最終的な求人全数に対してどのくらいの割合の求人が8月末までに提出されているかをみると(図表2)、県外求人では最近10年の状況で90~95%がすでに提出されている。これに対して、県内求人は、2000年以降はおよそ50~60%程度しか提出されていない。2007年卒でも最終的な受理数のうちの約6割までしか提出されていなかった。

図表 1 新規高卒者対象求人数、求職数、内定数等の推移／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		
1997年3月卒	4,625	2,276	49.2%	2,166	1,465	2,090	1,401	67.0%	1.55	96.5%
1998年3月卒	4,410	2,156	48.9%	2,066	1,361	1,891	1,216	64.3%	1.58	91.5%
1999年3月卒	2,970	1,383	46.6%	1,627	1,117	1,416	934	66.0%	1.24	87.0%
2000年3月卒	2,133	1,305	61.2%	1,659	1,257	1,436	1,067	74.3%	1.04	86.6%
2001年3月卒	2,011	1,213	60.3%	1,461	1,086	1,279	944	73.8%	1.12	87.5%
2002年3月卒	1,568	872	55.6%	1,117	828	1,006	732	72.8%	1.05	90.1%
2003年3月卒	1,291	646	50.0%	1,045	804	952	726	76.3%	0.80	91.1%
2004年3月卒	1,200	664	55.3%	1,191	884	1,086	792	72.9%	0.75	91.2%
2005年3月卒	1,312	675	51.4%	1,232	831	1,049	675	64.3%	0.81	85.1%
2006年3月卒	1,549	686	44.3%	1,238	738	1,121	639	57.0%	0.93	90.5%
2007年3月卒	2,150	763	35.5%	1,365	763	1,237	650	52.5%	1.00	90.6%

各卒業年6月末現在

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
1998年3月卒	1,573	2,116	2,156	2,254	73.0%	93.9%
1999年3月卒	977	1,496	1,383	1,587	70.6%	94.3%
2000年3月卒	692	738	1,305	828	53.0%	89.1%
2001年3月卒	654	724	1,213	798	53.9%	90.7%
2002年3月卒	545	627	872	696	62.5%	90.1%
2003年3月卒	336	610	646	645	52.0%	94.6%
2004年3月卒	380	483	664	536	57.2%	90.1%
2005年3月卒	360	513	675	637	53.3%	80.5%
2006年3月卒	372	768	686	863	54.2%	89.0%
2007年3月卒	470	1,308	763	1,387	61.6%	94.3%

Kハローワークで直接受理した求人(県内求人)の産業・規模・職業別の特徴は、製造業求人が4分の1にとどまり、サービス業や小売業が多いこと、職種の上でも生産工程の仕事ばかりでなく、販売・サービスなども多いこと、企業規模は300人未満が8割を超えていることがあげられる(図表3)。先に見た地域産業の特徴がそのまま現れている。一方、県外求人では、製造業・生産工程労務職が多いこと、企業規模は1000人以上の大企業求人が半数近くを占めている。

県内の未充足求人についての2006年11月段階の内訳が得られたが、やはり事業所規模の小さいところが未充足になりがちである。

県外求人(連絡求人)は東京、大阪、愛知が多く、2007年3月卒の場合、401の県外求人のうち東京が24%で、大阪、愛知がそれぞれ17%ずつを占めた。このほか香川からの求人が7%と多い。

なお、17年前に大規模製造業の工場誘致があったが、その後は大規模な企業誘致はなかなか進んでいない状況である。

「(県内求人への減少は) 高校の新卒者は特別それが厳しい。一般の求人なんか見ても、経験者を求めるとか、経験がなければ資格を持っていてもだめですよという。・・・(中略)・・・企業さんなんか聞いても、やっぱり学卒を育て上げたいという気持ちはあるみたいですけれども、結局そういう余裕がないということで、経験者に限るといふ求人しかないという」

図表3 管内2007年3月卒業者対象求人

産業・職業・規模別		県内	構成比	県外	構成比	県内未充足
産業別	E 建設業 (06~08)	58	12.4%	39	9.7%	12
	F 製造業 (09~32)	126	26.9%	163	40.6%	13
	09 食料品製造業	16	3.4%	6	1.5%	1
	11 繊維工業	10	2.1%	2	0.5%	0
	14 家具・装備品製造業	3	0.6%	2	0.5%	0
	15 パルプ・紙・紙加工品製造業	2	0.4%	2	0.5%	0
	16 印刷・同関連産業	5	1.1%	6	1.5%	0
	17 化学工業	1	0.2%	11	2.7%	1
	18 石油製品・石炭製品製造業	7	1.5%	4	1.0%	1
	19 プラスチック製品製造業	5	1.1%	5	1.2%	0
	22 窯業、土木製品製造業	5	1.1%	4	1.0%	0
	23 鉄鋼業	10	2.1%	14	3.5%	3
	25 金属製品製造業	6	1.3%	10	2.5%	0
	26 一般機械器具製造業	29	6.2%	33	8.2%	4
	30 輸送用機械器具製造業	13	2.8%	47	11.7%	1
	G 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	6	1.5%	0
	H 情報通信業 (37~41)	14	3.0%	10	2.5%	1
	I 運輸業 (42~48)	12	2.6%	20	5.0%	2
	J 卸売・小売業 (49~60)	90	19.2%	32	8.0%	9
	49~54 卸売業	14	3.0%	15	3.7%	2
	55~60 小売業	76	16.2%	17	4.2%	7
K 金融・保険業 (61~67)	5	1.1%	1	0.2%	1	
M 飲食店、宿泊業 (70~72)	45	9.6%	14	3.5%	5	
70,71 飲食店	22	4.7%	8	2.0%	4	
N 医療、福祉 (73~75)	19	4.1%	17	4.2%	0	
Q サービス業(他に分類されないもの)	96	20.5%	95	23.7%	17	
職業別	A~B 専門・技術・管理 (01~24)	63	13.5%	61	15.2%	9
	C 事務 (25~31)	49	10.5%	15	3.7%	6
	D 販売 (32~33)	96	20.5%	26	6.5%	10
	E サービス (34~39)	74	15.8%	30	7.5%	9
	I 生産工程・労務 (51~80)	172	36.8%	254	63.3%	24
	製造・制作の職業	121	25.9%	208	51.9%	14
	定置機関・建設機械運転・電気作業	22	4.7%	18	4.5%	5
	採掘・建設・労務の職業	29	6.2%	28	7.0%	5
	F, G, H その他の職業 (40~50)	14	3.0%	15	3.7%	2
	規模別	29人以下	82	17.5%	29	7.2%
30~99人		157	33.5%	60	15.0%	24
100~299人		126	26.9%	70	17.5%	11
300~499人		44	9.4%	24	6.0%	3
500~999人		34	7.3%	36	9.0%	0
1,000人以上		25	5.3%	182	45.4%	0
合 計		468	100.0%	401	100.0%	60

2007年6月末

未充足は2006年11月

産業別・職業別のうち求人少ない区分は表示を省いた

2) 管内の高校の概要

全日制高校19校、定時制6校、通信制2校がある。また看護の専攻科が2校ある。全日制高校のうち就職者がほとんどいない進学校が3校で、残りは一定数の就職希望者のいる学校である。

3) 求職状況・就職状況

10年間の変化は、図表1に示した県全体の状況でみると、2002年3月卒業者を底に最近では、求職者数も就職内定者数も増加してきている。ただし、それは県外就職希望者および県外就職内定者が大幅に増えているからである。

管内の状況は過去3年分のデータであるが(図表4)、卒業生の数が減る中で、就職希望者はわずかながら増えている。

県内就職希望者は、求人票開示後、希望を変更して県外就職に変えることが少なくなる。図表4に示すとおり2007年3月卒の場合、3年生5月の求職動向調査時には県内就職希望者は就職希望667名中562名(83.0%)であったが、卒業時には、638名中の62.4%に減少している。約20%が県外就職に希望を変えている。

さらに男女別に見ると、就職希望者は男性で増えており、女性では明らかではない。また、県内就職希望率は在学中の5月時点では女性より男性のほうが高い。最終的な県内就職者の比率は男性のほうが低い。男性ではこの3年間で大きく減っており、2007年卒ではすでに50%を切っている。さらに、求職登録をしながら就職先が決まらない未内定卒業者が少なからず残っているが、これは特に女性の県内就職希望者に多い。県外求人が製造業・生産工程の仕事、かつ大規模事業所で増えていることを反映して、男女で行動が大きく異なっていると思われる。

県外の求人に比べて、県内求人は提出されるのが遅く、また質の違いもあることを指摘したが、県内就職から県外へ希望を変えるひとつの要因は、時期の問題だろう。県内就職希望者の場合、9月末の最初の応募の結果が出るころの内定率は県外就職希望者の場合に比べて著しく低い。内定までなかなかたどり着けない県内就職に比べて、県外を希望した者は、この9月の段階ですでに6割が内定を得て進路を決めていた。

図表 4 管内高校の卒業生・就職希望者・就職者

	卒業(予定)者数	5月時点求職者*			卒業後6月時点求職者				求人数		就職者数			未就職卒業生
		合計	うち県内希望	県内希望率	合計	就職希望者比率	うち県内希望者数	県内希望者比率	合計	うち県内	合計	うち県内	県内就職者比率	
2005年3月卒	5,098				566	11.1%	410	72.4%	618	419	467	320	68.5%	99
2006年3月卒	4,990				599	12.0%	406	67.8%	638	389	510	324	63.5%	89
2007年3月卒	4,881	677	562	83.0%	638	13.1%	398	62.4%	869	468	565	332	58.8%	73
2008年3月卒*	4,636	644	546	84.8%										
うち男性														
2005年3月卒	2,472				312	12.6%	204	65.4%			274	173	63.1%	38
2006年3月卒	2,386				344	14.4%	205	59.6%			313	175	55.9%	31
2007年3月卒	2,341	400	351	87.8%	370	15.8%	193	52.2%			337	161	47.8%	33
2008年3月卒*	2,569	431	372	86.3%										
うち女性														
2005年3月卒	2,626				254	9.7%	206	81.1%			193	147	76.2%	61
2006年3月卒	2,604				255	9.8%	201	78.8%			197	149	75.6%	58
2007年3月卒	2,540	277	211	76.2%	268	10.6%	205	76.5%			228	171	75.0%	40
2008年3月卒*	2,307	213	174	81.7%										

卒業後6月末現在

*は卒業前の5月時点

図表 5 求職者数の変化／県全体

卒業年	卒業前8月末		卒業前9月末		卒業後6月末		8月末を基準として卒業後の増減率	
	県内	県外	県内	県外	県内	県外	県内	県外
1998年3月卒	1,822	535	1,524	727	1,361	705	74.7%	131.8%
1999年3月卒	1,568	439	1,292	618	1,117	510	71.2%	116.2%
2000年3月卒	1,517	464	1,380	546	1,257	402	82.9%	86.6%
2001年3月卒	1,407	386	1,272	458	1,086	375	77.2%	97.2%
2002年3月卒	1,421	385	1,179	383	828	289	58.3%	75.1%
2003年3月卒	1,289	332	1,022	369	804	241	62.4%	72.6%
2004年3月卒	1,199	294	1,064	387	884	307	73.7%	104.4%
2005年3月卒	1,276	297	1,111	399	831	401	65.1%	135.0%
2006年3月卒	1,358	245	846	509	738	500	54.3%	204.1%
2007年3月卒	1,142	416	1,002	629	763	602	66.8%	144.7%
2008年3月卒	1,104	370						

図表 6 就職希望者のうちの内定獲得率（卒業前9月末＝第一次内定、卒業後6月＝最終）／県全体

卒業年	卒業前9月(第1次内定)			卒業後6月		
	合計	県内	県外	合計	県内	県外
1997年3月卒	43.0%	32.9%	68.6%	96.5%	95.6%	98.3%
1998年3月卒	39.7%	28.3%	63.7%	91.5%	89.3%	95.7%
1999年3月卒	35.8%	28.6%	50.8%	87.0%	83.6%	94.5%
2000年3月卒	30.8%	28.0%	37.9%	86.6%	84.9%	91.8%
2001年3月卒	29.2%	23.6%	44.8%	87.5%	86.9%	89.3%
2002年3月卒	23.0%	16.7%	42.6%	90.1%	88.4%	94.8%
2003年3月卒	21.4%	14.6%	40.4%	91.1%	90.3%	93.8%
2004年3月卒	23.6%	16.4%	43.4%	91.2%	89.6%	95.8%
2005年3月卒	25.0%	14.7%	53.6%	85.1%	81.2%	93.3%
2006年3月卒	32.7%	17.4%	58.2%	90.5%	86.6%	96.4%
2007年3月卒	34.3%	19.4%	58.2%	90.6%	85.2%	97.5%

「学校のほうから言えば、一定の時期ぐらいになってくると、県内求人にも固執してもいかんから県外へ応募しなさいと。保護者が絶対反対する子は別としてね。・・・(中略)・・・求人の質だけで県外へ移るというのは、あまりいないのでは。」

「求人票が提出されてからはそんなに変化はないけれども、提出時期前に動向調査を行った時点と、提出後に行う最初の調査の時点での県内就職希望から県外にシフトする傾向が顕著に見られますね。選考が始まった後に、県内から県外にシフトされるという方の数は、そんなに多くないですね。最初の応募時に応募しておくほうが有利なんではないかと思うんですけれども、その時点で県外のほうにシフトされているのかなって思う。」

4) 高卒就職についての申し合わせ

10月15日までは一人1社制応募で、10月16日以降は事業所の了解があれば複数応募が可能である。また、指定校制については、事業所の了解があれば指定を受けなかった学校でも応募ができ、また、校内選考も実施している。基本的に一人1社制が継続されている地域といえる。

「複数応募ということですが、時期が遅くなってくると、なかなか複数応募することもできないぐらい求人がなくて、対策として複数応募時期を早めたけれども、実態は1社ずつ応募しているのが現状であるというふうには、よく聞きますね。」

求人受理に当たって、インターネット公開の依頼はするが、6月7月段階では非公開を希望する場合は、学校とのつながりがあるのでそのまま受理する。8月以降に受理する場合は基本的に公開でお願いしている。

学校側の受け止めは、インターネットで全国の公開求人情報は手に入るものの、県外求人として求人票が送られてきたものについての学校の捉え方は、公開求人とは異なるという。

「いろいろ学校で話を聞くとところによりますと、なかなかつながりがない事業所に飛び込んでいくのは難しいというようなこともあって、どうしても以前からつながりがあったりとか、不況の時期にも声をかけてくれたとか、先輩がいるところによってという情報を重視するほうが多いようですね。」

5) ハローワークが果たしている役割

ジョブサポーターを2名配置しており、職業意識形成支援事業の計画の策定・実施と事業所訪問による求人開拓・事業所情報の収集を行っている。

なお、県教育委員会では2003年から就職アドバイザーを学校常駐型で配置しているが、

こちらと協力して事業を行っている。昨年は全県で10人いたが今年は7人に削減されたという。

未内定のままで1月・2月を迎えた就職希望者については、ハローワークに来所して求職登録してもらい、ガイダンス・職業相談を行っている。2007年3月卒業者については、35名が来所し、登録した。教員や保護者同伴が多い。その後、ハローワークで継続的に求職活動し就職した者は5名であった。これに学校紹介を含めて、16名が採用決定にいたった。安定所求職登録をした後で来なくなった生徒もおり、そういう場合は、電話で来所を促している。そうした場合、「アルバイトを見つけたからいい」、「自分で探す」などの返事があってこないケースが多い。

図表7 未内定者ガイダンスの登録者の状況（管内高校）

	来所・登録者			採用決定者		
	男女計	男子	女子	男女計	男子	女子
A校	6	0	6	3	0	3
B校	2	1	1	2	1	1
C校	16	0	16	6	0	6
D校	10	5	5	4	3	1
E校	1	1	0	1	1	0

6月末日現在

このほか、例年5月に20人以上規模の事業所（2007年度は、889社）と20人未満の高卒求人実績のある企業40社ほどに求人依頼の文書を送り、採用意向がある場合には、職員が訪問して求人をもらいにしている。

3. 最近の新規高卒就職に関しての問題点と対応

問題としては、求人を出していた企業から取り消しがあったことがある。採用試験はまだしていなかったが、応募するつもりの方の生徒の調整がたいへんだったという。

また、県内求人が少ない状況で、当初は、県内を希望した生徒が、県内には自分のやりたい仕事がないということで、県外の企業に就職してしまう傾向が近年顕著になっている。

「高校生の就職者がこれほど県外に行くと、もう大学生も県外に行っているんで、ただでさえ少子高齢化が言われる中で、高知県が特に高齢化が進んでいる中でいえば、子供を残さないかんということで、企業に対して、特に、新卒者の就職先を提供してほしいということで、先ほど言いましたように、県と連携して経済団体や業界団体に要請して、傘下の企業へ早めの求人提出を要請してもらっています。」

請負業・派遣業からの求人は、県内求人にはない。

「先生方は派遣業（県外）への応募を勧めてはいないと思います。ことさら条件がいいからというふうな形ではないと思いますね。実際に、求人ベースで比べたりすると、直接雇いの求人より賃金が高かったりというふうな求人が見受けられるんですが、ことさら取り上げて勧めているようには聞いていないですね。」

「(いわゆるフリーターみたいな若者は?) あんまりいませんね。」

「多分、それではなかなか生活できないというか、あまり高知では渡り歩いたりとか、難しい……。」

「渡り歩く企業がね。フリーターで次から次へと採用してくれる企業さんが少ないんで、やっぱり、例えば1カ月だけそこへ行って、次、1カ月だけですぐ次の勤め先が確保できるかといったら、そんなに会社はないんで。」

「(ニート問題というのはどうでしょう?) 特に、保護者の方が来られて、うちの子供がそういう形だからっていうふうに窓口で相談されるケースは少ないかな。今、若者の悩み相談を去年からしているんですけども、そこに上がってくる中に、もう何年も仕事をしていないんだってというふうなケースはありましたが、ただ、どのケースでもどうしようもないっていうふうな形ではなかったですね。最近では、ジョブカフェのほうなんかを入り口にして、そっちのほうで活動されている方はいらっしゃるかもしれません。」

「そういう若者がおっても、親や親戚が農業をやっているケースが多く、生活する上で食料は何とかなりますんで。それでも何とか生きていけるような地域ですから。」

2. 高校編

(1) 東京A普通高校

1. 学校の概要

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

【フリーターの要因】

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

2. 10年間の進路の概要

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

【進路指導の変化】

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

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

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

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

【現在の就職指導の流れ】

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

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

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

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

【就職者の増加】

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

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

【求人状況：インターネットサービスの利用と実績関係】

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

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

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

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

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

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

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

【求人開拓】

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

【会社見学】

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

【校内選考】

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

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

【9月の第1回目の選考】

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

3. キャリア教育と進路指導体制

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

【校長の指名】

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

図表 進路部行事予定表（抜粋）

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

【キャリア教育】

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

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

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

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

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

【キャリア教育のための研修】

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

4. その他

【正社員と非正社員の差】

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

【在学中のアルバイト】

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

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

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

【外部の支援について】

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

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

(2) 東京D商業高校

1. 学校の概要

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

2. 10年間の進路の状況

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

図表 進路の推移

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

【進路希望について】

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

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

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

【進路希望の変更】

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

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

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

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

【近年の就職状況】

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

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

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

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

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

図表 求人推移

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

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

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

【指定校求人】

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

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

【事務職の求人】

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

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

【求人の変化】

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

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

【生徒の企業の選び方】

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

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

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

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

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

【9月の第1回目の選考】

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

3. キャリア教育と進路指導体制

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

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

【進路講演】

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

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

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

図表 3年生の進路予定行事

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

【校内選考と企業見学】

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

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

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

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

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

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

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

【採用の基準】

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

【企業の採用基準の変化】

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

【会社見学】

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

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

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

ところはあります。

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

【企業との情報交換】

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

【求人への復活】

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

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

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

【インターネット求人の利用法】

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

4. その他

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

【生徒の変化】

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

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

【生徒の希望の変化】

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

【卒業見込みが立たない生徒】

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

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

【ハローワークの利用】

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

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

【ジョブサポーターについて】

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

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

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

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

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

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

【求人公開が進むこと】

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

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

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

【忙しくなった高校】

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

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

【企業に対して】

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

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

【今後の状況】

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

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

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

(3) 東京B工業高校

1. 学校の概要

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

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

2. 過去10年の卒業生の進路

図表 卒業生の進路状況の推移

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

※ 求人の変化については聞けていない。

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

不況で求人が少なかったときも、何とか就職させてきた。

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

3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

【進路指導部の体制】

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

図表 進路プログラム

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

【進路指導の方針】

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

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

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

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

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

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

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

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

【掃除の重要性】

掃除をしない生徒は叱る。掃除は仕事の段取りの勉強にもなるからである。

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

【学校が就職指導を担当する意義】

学校で就職指導を行なうことの意義はあると考えている。

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

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

【一人一社制】

一人一社制が堅持されている。

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

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

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

【求人の変化】

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

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

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

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

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

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

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

企業とは情報交換を心がけている。

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

4. その他

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

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

(4) 埼玉D普通高校

1. 学校の概要

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

2. 過去10年の卒業生の進路

図表 10年間の進路の推移

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

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

【進路の変更】

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

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

【3年生の春での進路変更】

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

【就職者の推移】

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

【フリーター】

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

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

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

【求人】

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

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

【指定校】

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

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

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

【就職の流れ】

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

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

【就職指導】

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

【校内選考】

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

【9月1回目】

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

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

【求人開拓】

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

【企業見学】

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

3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

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

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

図表 進路指導年間行事計画（抜粋）

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

【進路行事の流れ】

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

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

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

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

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

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

4. その他

【ハローワークについて】

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

【企業に対して】

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

(5) 埼玉F商業高校

1. 学校の概要

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

2. 10年間の進路の概況

図表 進路の推移

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

【その他について】

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

【フリーターの要因】

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

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

は、その中で選ぼうとすれば選べないこともないわけです。

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

【進路の変化】

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

【進路の変更】

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

【求人数の推移と生徒の進路希望】

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

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

っていましたけれども、おそらくその倍以上は来ていたと思います。

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

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

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

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

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

図表 就職先の職種

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

【指定校と今年の求人状況】

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

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

私もたまたま授業の中でも話すし、ほかの進路の者もいろいろ話しますからね。

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

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

【指定校の効力】

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

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

【指定企業のタイプ】

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

【指定校の難しさ】

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

【就職のための活動と企業見学】

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

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

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

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

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

【生徒の求人の選び方】

（前回、1人2社を選んで校内選考の申し込みを出すということだったんですけど

も)それは変わっていません。

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

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

【9月第1回目の選考後】

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

【事務職の特徴】

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

【金融求人の変化】

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

3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

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

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

図表 進路指導部 3年生の年間行事計画（抜粋）

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

※ () は校外での行事

【商業高校の強みとは】

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

【就職指導】

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

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

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

4. その他

【複数応募】

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

【求人開拓】

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

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

まうところもあります。訪問するような会社には大体送るようにはしていますね。

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

【インターネットサービス】

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

【生徒の変化】

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

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

【身だしなみの指導】

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

【企業に対して】

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

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

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

【ハローワークに対して】

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

【高校生向けの企業説明の必要性】

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

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

【家庭の経済状況の厳しさ】

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

【離職率を減らすための就職指導】

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

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

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

でそういうことになっていますから。

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

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

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

(6) 埼玉E工業高校

1. 学校の概要

①沿革および学科/コース

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

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

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

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

②過去10年間の生徒数ならびに進路の推移

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

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

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

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

※1 中退率=(定員-卒業生数)÷定員×100

※2 進学率、職率、フリーター率は卒業生数をベースに算出

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

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

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

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

2. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

①進路指導担当者

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

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

②高校の3年間を通じた進路指導のプログラム

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

進路の手引きの基づくプログラムは、以下のとおりである。

1年次；11月 レディネステスト実施

3月 職業・進学説明会（業者に依頼）

2年次；11月 SPI試験実施

3月 職業・進学説明会（業者に依頼）

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

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

6月；3者面談（就職・進学意思の確認。どのような分野を目指すかを面談。）

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

進路指導部では、生徒の就職先企業をパソコン上でデータベース化している。

③過去10年間で、進路（就職）指導の体制やプログラムに生じた変化

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

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

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

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

④進路変更への対応

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

⑤校内選考

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

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

⑥学校卒業未進学・未就職者（フリーター）について

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

⑦生徒の進路選択意識や職業観の変化

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

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

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

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

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

3. 求人について、過去10年間に生じた変化と特徴

①求人企業の数、企業属性（業種、規模、所在地など）、求人職種の推移

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

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

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

②企業からの「求人の仕方」の変化

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

③「実績」企業ならびに関係維持の方策

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

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

④「学校推薦」の効力

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

⑤学校の求人開拓

近隣のハローワーク主催の企業説明会には参加している。

⑥生徒が持ち込んでくる就職希望企業への対応

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

⑦求人の質による仕分け

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

4. 今後の学校進路指導（職業指導）、キャリア教育について

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

(参考資料) 在学中に取得可能な資格

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

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

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

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

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

(8) 秋田G普通高校

1. 学校の概要

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

2. 10年間の進路の状況

図表 進路状況

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

【採用までの流れ、求人の種類、数など】

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

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

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

ところで去年何がよかったかという、1回で採用試験に受かった子が多かったこと

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

【就職希望者】

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

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

3. キャリア教育と進路指導体制

【進路指導】

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

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

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

【進路指導体制】

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

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

【インターシップ】

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

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

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

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

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

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

【面談の重要さと親の対応】

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

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

他の例として、ある生徒が進学のつもりでいて、2年生で進学クラスに入って勉強していたとします。ところが突然、生徒が「僕、就職にします」と言い出します。せっかく成績が上がってきたのに、上がったら、突然親のほうでいろいろな経済的な問題があって進学させられないと言い始めます。結構、複雑な家庭が多いので、そうになると、そこに我々は立ち入れない問題もある。そうすると、急遽、就職になった場合に就職に対して全然関心がないことがあります。特に進学をずっと希望してきた場合。そういう意味では、インターンシップを全員が経験するというのの一つの方法なのかなと。進学だから、就業体験はいらんではなくて、進学であろうと就職であろうと必要だと思います。それから特に今は資格が求められる時代なので、安易にお金がないからと資格を持たずに就職するよりも、ワンステップ上を。つまり専門学校でも短大でも、何か資格をとったほうが同じ地元で就職するにしても有利です。その点などは全体会で説明してもなかなか伝わりません。

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

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

報というのは違うし、支援員の方のほうが親も納得される場合がありますので。

【就職支援員】

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

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

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

【面接指導】

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

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

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

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

4. その他

【生徒の特徴】

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

【進路決定時期】

2年生の後半になっても進路が確定しないことが多い。

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

【企業が求める人材の把握】

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

【離職の対応】

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

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

【企業と関係性を構築する難しさ】

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

(9) 秋田 J 普通高校

1. 学校の概要

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

2. 10年間の進路の状況

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

図表 平成18年度卒業者の進学人数

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

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

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

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

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

基本的に派遣の仕事は勧めていない。

【進路決定のプロセス】

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

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

また、一つの職に応募が殺到した場合には、校内選考を実施している。

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

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

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

【事務職希望者】

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

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

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

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

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

3. キャリア教育と進路指導体制

【進路指導体制】

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

【進学と就職の選択】

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

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

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

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

【支援相談員】

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

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

【資格の取得と採用の関係性】

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

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

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

【教員の企業訪問、求人開拓】

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

【教員間の情報の伝達】

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

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

4. その他

【就職にともなう男女差】

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

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

【会社見学、インターシップ】

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

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

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

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

【複数応募】

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

【アルバイト】

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

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

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

【生徒指導】

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

(10) 秋田 I 工業高校

1. 学校の概要

昭和28年創立 現在は、機械科、 電気科、 土木・建築科がある。

2. 10年間の進路状況

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

【進路の状況】

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

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

【資格と求人】

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

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

【進学希望者】

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

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

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

【進路決定時期】

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

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

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

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

【指定求人】

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

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

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

【派遣やその他の職種】

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

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

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

3. キャリア教育と進路指導体制

【進路指導体制】

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

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

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

【県外就職と会社見学】

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

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

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

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

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

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

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

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

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

【県外就職と福利厚生】

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

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

【風土の違いによる指導の難しさ】

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

【進路指導部長の選出】

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

【複数応募】

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

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

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

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

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

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

【応募者の振り分け】

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

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

【信頼関係の構築】

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

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

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

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

信頼のできない企業に対しては、勧めないようにしている。

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

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

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

【校則と生活指導】

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

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

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

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

生徒（新入生）を呼んで説明しています。

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

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

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

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

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

【アルバイト】

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

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

【職業体験】

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

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

いて実施したほうがためになるのではないかと考えています。

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

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

【離職をふまえて】

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

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

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

4. その他

【生徒の変化】

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

【要望】

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

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

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

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

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

(11) 長野K普通高校

1. 学校の概要

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

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

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

2. 進路の状況

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

図表 進路の推移

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

【進学希望から就職へ】

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

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

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

【就職先】

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

3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

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

【進路指導体制】

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

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

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

【キャリア教育の展開】

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

3 学年 進路指導年間計画表（一部抜粋）

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

【具体的な就職先選びのプロセス】

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

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

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

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

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

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

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

【やりたい仕事選びの指導】

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

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

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

【実績関係について】

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

【校内選考】

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

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

4. その他

【生徒の変化：フリーター観】

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

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

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

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

【ジョブサポーターなど、外部の支援について】

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

【学校が就職指導をすることの意義】

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

【ハローワークのインターネットサービスについて】

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

【企業に対して】

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

(12) 長野L普通高校

1. 学校の概要

① 沿革および学科の変遷

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

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

② 学級数および生徒数の推移

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

2. 進路指導の体制とプログラム

① 進路指導の体制

進路室職員3名、各学年から正担任1名、計6名の体制。

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

進路指導主事は校内での互選による。

「校内の教諭の中での互選により、主事を決めています。」

② 3年間を通じた進路指導（とくに就職指導）プログラム

1年次：地元企業見学、長期休業中の就業体験、職業観の育成

2年次：管内職安の企業見学、長期休業中の就業体験、職業観の育成

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

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

③ 「進路変更」とそれに対する支援・調整

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

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

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

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

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

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

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

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

④ 「一人一社制」について

一人一社制を堅持。

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

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

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

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

⑤ 「学校卒業未進学・未就職（フリーター）」に対する指導と問題点

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

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

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

3. 過去10年間の卒業生の進路

① 進路概況

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

② 進路変更の状況

実数に関しては不明。その都度、本人・保護者・担任と共に対応する。

③ 生徒の進路選択意識や職業観の変化

フリーターでよしとする雰囲気はなくなったと思う。

4. 求人動向

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

② 企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）

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

③ 実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

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

④ 学校推薦の効力

不明。

⑤ 学校の求人開拓

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

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

⑥ 求人の質について分類して生徒に提示しているか？

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

⑦ 学校は求人受理のときにどれくらい企業等について知る機会があるか？

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

5. 今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について

① 高校における職業紹介業務の法的位置づけ

職業安定法33条の2。

② 今後の進路指導体制・プログラムの変化はあるか？

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

③ ハローワーク・安定行政に望むこと

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

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

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

(13) 長野N商業高校

1. 学校の概要

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

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

2. 10年間の進路の状況

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

図表 進路の状況

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

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

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

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

【未定者】

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

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

【就職】

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

【求人の変化】

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

【企業見学】

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

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

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

【校内選考】

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

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

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

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

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

私自身大した人脈はないんですが周りの人から助けられています。

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

【最終的な受験先】

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

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

ができます。

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

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

私も生徒から電話がきましたら必ず企業側に連絡をするようにしています。

内容的にはこんなやりとりを企業側します。

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

【実績企業への働きかけ】

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

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

【就職が難しい生徒】

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

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

3. キャリア教育と進路指導体制

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

図表 進路計画（一部抜粋）

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

【インターンシップ】

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

会計科がありますので、3年次、会計事務所に3日間研修してきます。

4. その他

【生徒の変化】

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

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

【進路希望の変化】

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

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

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

(14) 長野M工業高校

1. 学校の概要

①学校の沿革および学科の変遷

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

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

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

表1 生徒数の推移

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

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

表2 中退者数の推移

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

*1 中途退学者数＝入学時の生徒数－卒業生数

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

②卒業生の進路

【進路（「就職」・「進学」・「フリーター」）構成の推移】

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

表3 卒業後の進路の推移

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

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

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

注3 「アルバイト・未定」を含む

注4 就職率＝就職者/卒業者×100

注5 フリーター率＝家居/卒業者×100

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

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

2. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

①進路指導の体制

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

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

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

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

【進路変更】

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

【校内選考/一人一社制】

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

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

【会社見学】

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

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

【県外就職への働きかけ】

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

【「部活」は就職に有利か】

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

3. 就職応募 / 内定状況

①求人状況

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

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

く高卒の採用を始めるようなところも、また、県内・県外を問わずに来る。

【実績企業】

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

②就職内定状況

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

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

また、これまで工業高校に来ていないタイプの求人を希望する生徒もいる。

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

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

生の大学に行くのは、まずいない。」

③卒業生に対する就職サービス

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

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

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

4. 職安への要望

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

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

(15) 島根P普通高校

1. 学校の概要

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

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

2. 10年間の進路の状況

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

図表 進路の状況

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

【進学から就職への変更】

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

【就職者の特徴】

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

【フリーター】

田舎ではそんな余裕はない、働かないと生きていけないので。

【求人傾向】

サービス業、製造業が多い。県外からの求人が多く、県内はあまりない。

【進学の場合】

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

3. キャリア教育の体制と進路指導

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

3年生の就職関連進路行事

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

『学校要覧』より一部抜粋。模試などは省略。

【進路指導体制】

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

【キャリア教育】

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

【学校推薦の目安や校内選考】

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

【求人を見る際の注意】

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

【就職先を選ぶ基準】

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

【薦めたい就職先】

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

【実際の就職と一人一社制】

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

4. その他

【定着指導】

翌年の5月ぐらいに大体行く。今まで1人やめたのを知っている。

【外部の専門家利用について】

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

求人開拓は本校も取り組んでいる。魅力的な仕事がないのは問題。

【生徒についての把握は】

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

(16) 島根R商業高校

1. 学校の概要

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

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

2. 過去10年の卒業生の進路

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

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

図表 進路の推移

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

進路変更は、進学⇔就職で1割以下だと思う。

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

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

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

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

図表 職種の推移

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

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

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

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

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

3. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

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

図表 3年生進路スケジュール表（抜粋）

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

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

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

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

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

4. その他

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

(17) 北海道A商業高校

1. 学校の概要

①学校の沿革および学科の変遷

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

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

②卒業生の進路

【進路の推移】

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

表1 卒業生の進路

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

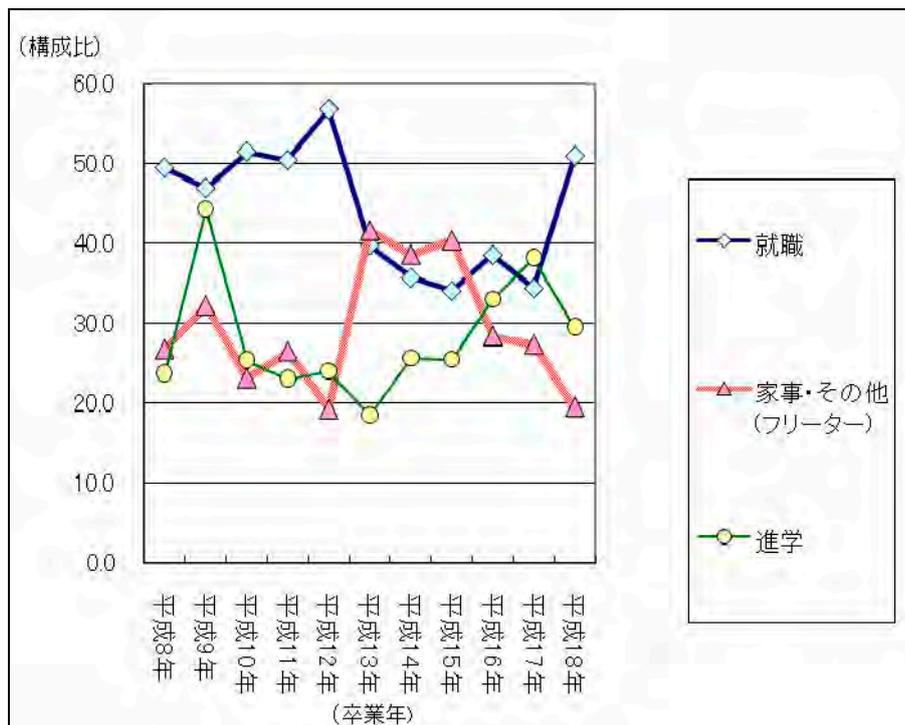
※1 生徒数は、平成9年に7学級に、また平成13年4月から6学級に、それぞれ減じている。定員は1学級40人である。

※2 「家事・その他」は未就職者(いわゆる「フリーター」)である。

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

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

図1 卒業生の進路別構成比の推移



③ 求人数および応募・内定者数の推移

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

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

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

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

表2 地域別求人数、受験（就職希望者）数、就職数の推移

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

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

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

※2 平成17年度分に関しては、受験者数に関する記載がない。

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

2. 進路指導・キャリア教育の体制とプログラム

①進路指導の体制

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

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

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

② 3年間を通じた進路(就職)指導のプログラム

本校の進路指導は以下のプログラムに沿って進められている。

(1) 1・2年生に対する指導プログラム

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

(2) 3年生に対する「就職」関連の指導計画

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

(平成18年度 進路指導計画表より骨格のみ抜粋)

③就職推薦規定

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

就職推薦について

A. 就職の応募・推薦

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

B. 校内選考委員会（就職）について

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

C. 校内選考委員会（就職）の選考基準

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

D. 複数応募（一人二社制）・推薦について

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

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

E. 縁故関係企業の受験について

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

(平成18年「2006進路資料」に拠る)

④「進路選択」および「進路変更」

【針路変更】

ほとんどが「進学」⇒「就職」、逆はまずない。

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

【進路選択を規定しているのは家庭の経済力】

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

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

【「地元」で就職を希望する者がほとんど】

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

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

【指定校制】

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

【地元求人の大幅な減少】

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

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

【学歴代替の進展】

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

【企業（職場）見学・インターンシップ】

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

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

【一人一社制】

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

【内定時期：地元求人の特徴に沿って】

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

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

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

【初回就職先での仕事内容（職種）】

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

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

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

表3 入門職種

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

【新しい就職分野の確立】

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

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

3. その他

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

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

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

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

(18) 北海道B工業高校

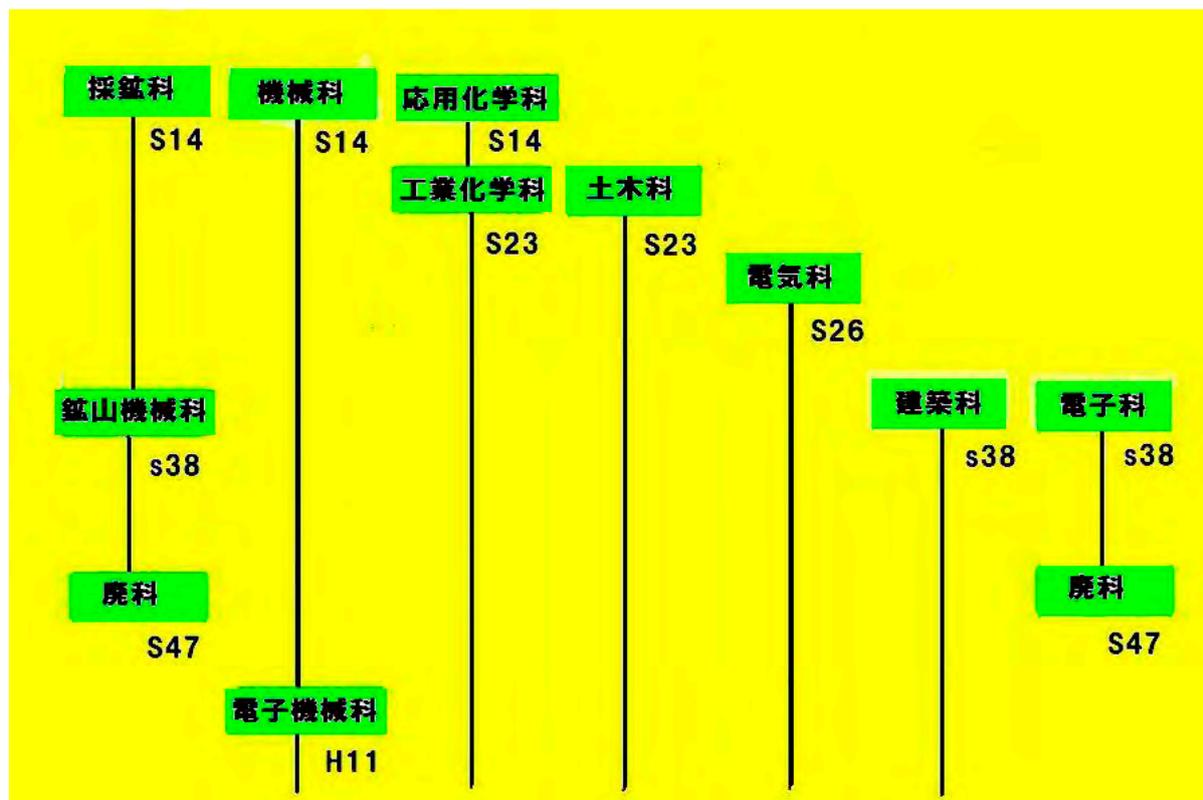
(1) 学校概要

①沿革および学科の変遷

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

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

【学科の変遷】



(北海道立〇〇工業高等学校公式HPよりダウンロード)

【設置学科と学級数】

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

②学級数および生徒数の推移

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

() 内の数字は女子の人数

(2) 進路指導の体制とプログラム

進路指導部は8名体制。普通科、各科から構成される。

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

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

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

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

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

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

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

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

「学校卒業未進学・未就職（フリーター）」に対する指導はとくにしていない。

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

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

（3）過去10年間の卒業生の進路

①進路概況

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

（ ）内の数字は女子の人数

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

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

進学については指定校推薦が中心。

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

ケーとかいう部分で。スポーツ推薦ですね。」

②進路変更の状況

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

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

③生徒の進路選択意識や職業観の変化

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

(4) 求人動向

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

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

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

②企業からの求人の仕方の変化(指定校、企業の学校訪問など)

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

③実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

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

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

④学校推薦の効力

実績企業等に関してはあると感じている。

⑤学校の求人開拓

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

⑥求人の質について分類して生徒に提示しているか？

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

（5）今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について

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

(6) その他

①この地域(〇〇)について

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

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

②生徒家庭の経済状況

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

(19) 青森 A 商業高校

1. 学校の概要

①学校の沿革および学科の変遷

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

表1 生徒定員

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

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

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

②卒業生の進路の推移(平成6年から平成18年にかけて)

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

表2 卒業者の進路の推移

	平成6年	平成7年	平成8年	平成9年	平成10年	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
卒業者数	362	365	366	356	333	334	323	333	338	302	302	296	267
男	210	209	218	204	147	130	119	142	143	131	106	130	115
女	152	156	148	152	186	204	204	191	195	171	196	166	152
就職希望者計 (県内就職希望者)													
男							220	195	176	149	166	157	140
女				(注1)			194	169	142	124	134	126	109
							76	71	57	52	56	57	49
							144	124	119	97	110	100	91
就職計	235	241	228	212	231	232	167	122	136	106	98	122	115
男	129	129	127	114	98	72	61	43	47	41	36	48	45
女	106	112	101	98	133	160	106	79	89	65	62	74	70
県内就職者計	207	225	200	180	190	196	141	96	102	81	66	91	84
男	112	118	111	91	80	57	49	34	31	30	24	33	29
女	95	107	89	89	110	139	92	62	71	51	42	58	55
県外就職者計	28	16	28	32	41	36	26	26	34	25	32	31	31
男	17	11	16	23	18	15	12	9	16	11	12	15	16
女	11	5	12	9	23	21	14	17	18	14	20	16	15
未就職計													
男							53	73	40	43	68	35	25
女							15	28	10	11	20	9	4
							38	45	30	32	48	26	21
進学計	127	124	138	144	102	102	103	138	162	153	136	139	127
男計	81	80	91	90	49	58	43	71	86	79	50	73	66
4大	16	11	17	26	21	17	20	36	32	39	29	30	35
短大	5	5	5	7	6	6	3	0	2	1	2	4	1
専修(注3)	60	64	69	57	22	35	20	35	52	39	19	39	30
女計	46	44	47	54	53	44	60	67	76	74	86	66	61
4大	5	10	8	12	7	9	9	9	15	13	19	12	13
短大	13	8	17	5	19	7	13	9	9	13	15	15	11
専修	28	26	22	37	27	28	38	49	52	48	52	39	37

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

(注2) 未就職者 = 就職希望者 - 就職者として推計

(注3)「専修」には「進学先未定者」が含まれている

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

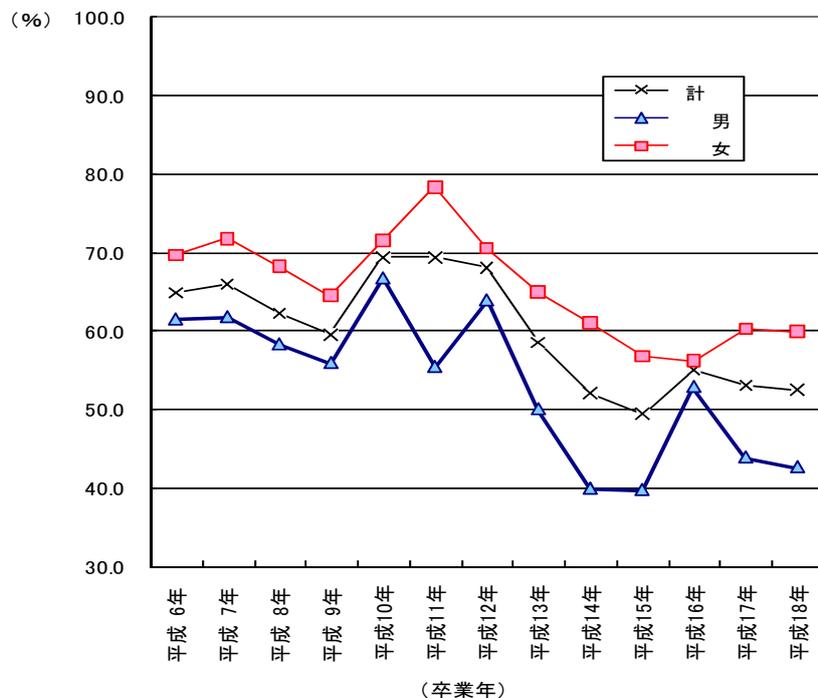
【中途転・退学者】

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

【「就職希望者」率の推移】

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

図1 就職希望者率の推移



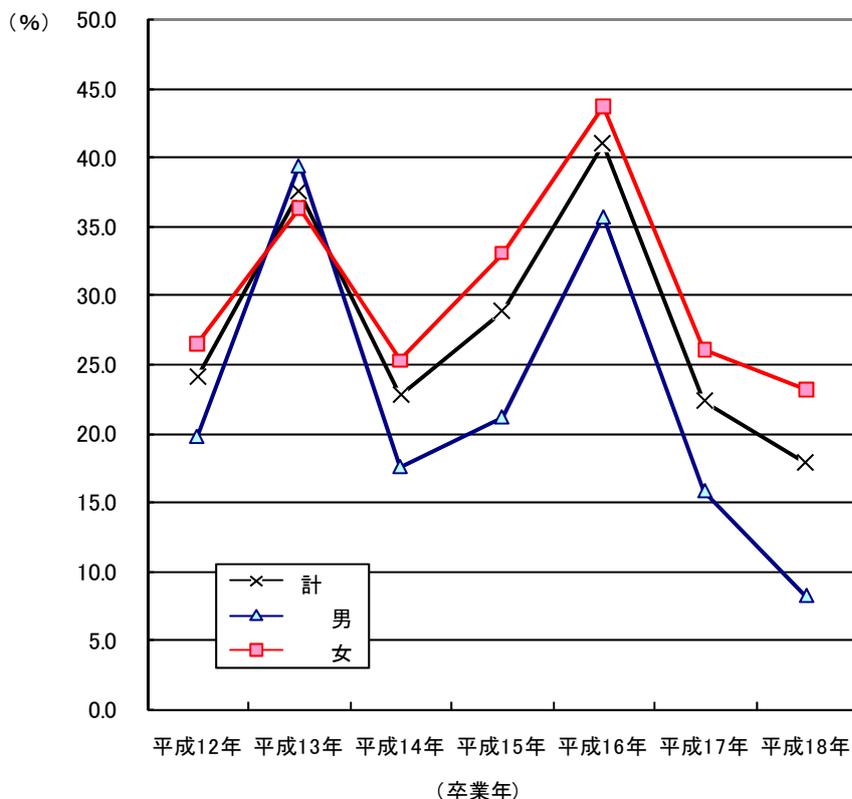
$$\text{就職希望率} = \text{就職者(就職希望者)} \div \text{卒業生} \times 100$$

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

【フリーター率】

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

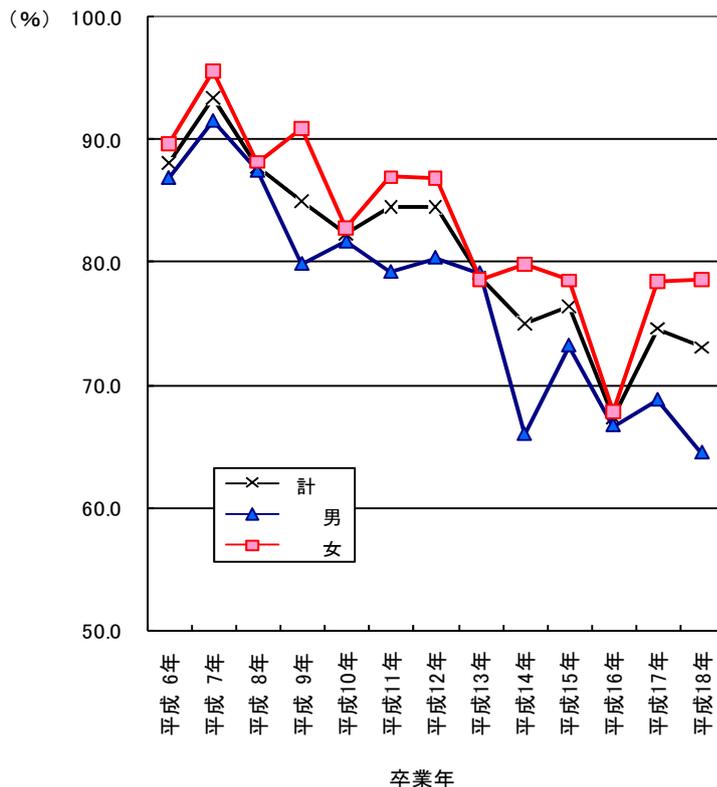
図2 未就職者（フリーター）比較の推移



【県内就職者比率】

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

図3 県内就職者比率の推移

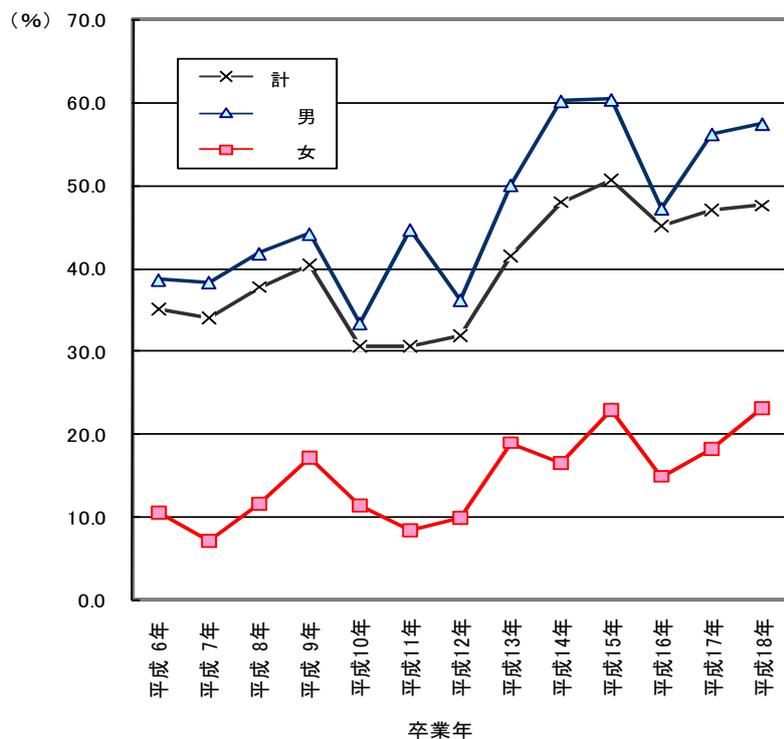


少子高齢化がすすむなか、この高校が所在する県は、以前から若者の地元就職を支援していた。そして平成6～7年頃の県内就職率は90パーセント前後の水準にあった。ところがそれから10年経った平成16年には県内就職率は70パーセント程度にまで減少している。女子の場合は8割方地元就職しているが、男子の地元就職率は60パーセント台に落ち込んでいる。地元就職者率の低下が著しい。

【大学進学状況】

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

図4 4年制大学進学率の推移



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

【進路（就職）指導・キャリア教育の体制とプログラム】

①就職指導部の体制

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

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

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

② 3年間を通じた進路指導プログラム

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

【1・2年生に対する「就職」関連の進路指導プログラム】

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

【3年生に対する「就職」関連進路指導プログラム】

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

2. 求人・求職状況の推移

① 求人状況の推移

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

図5 県内求人件数（累積）の推移

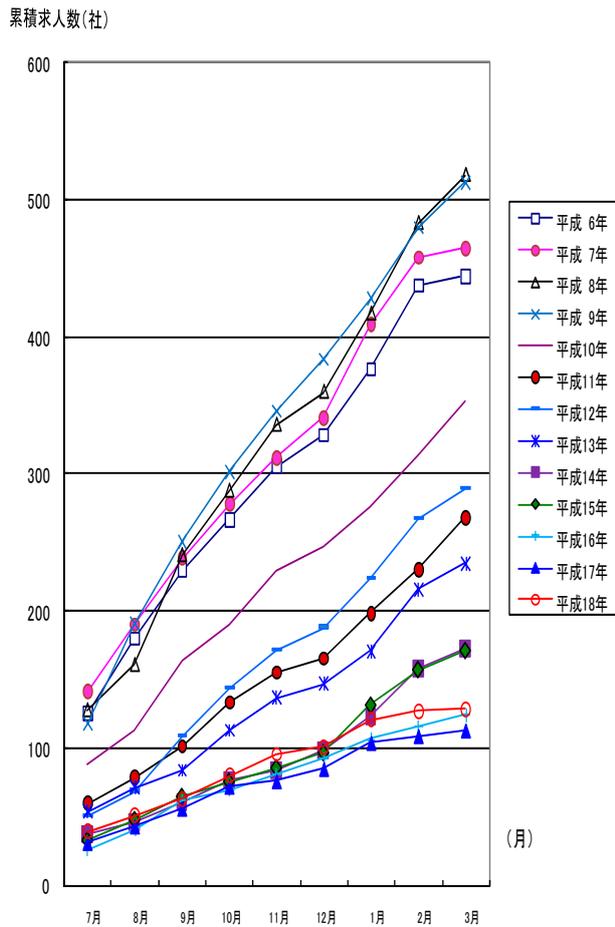
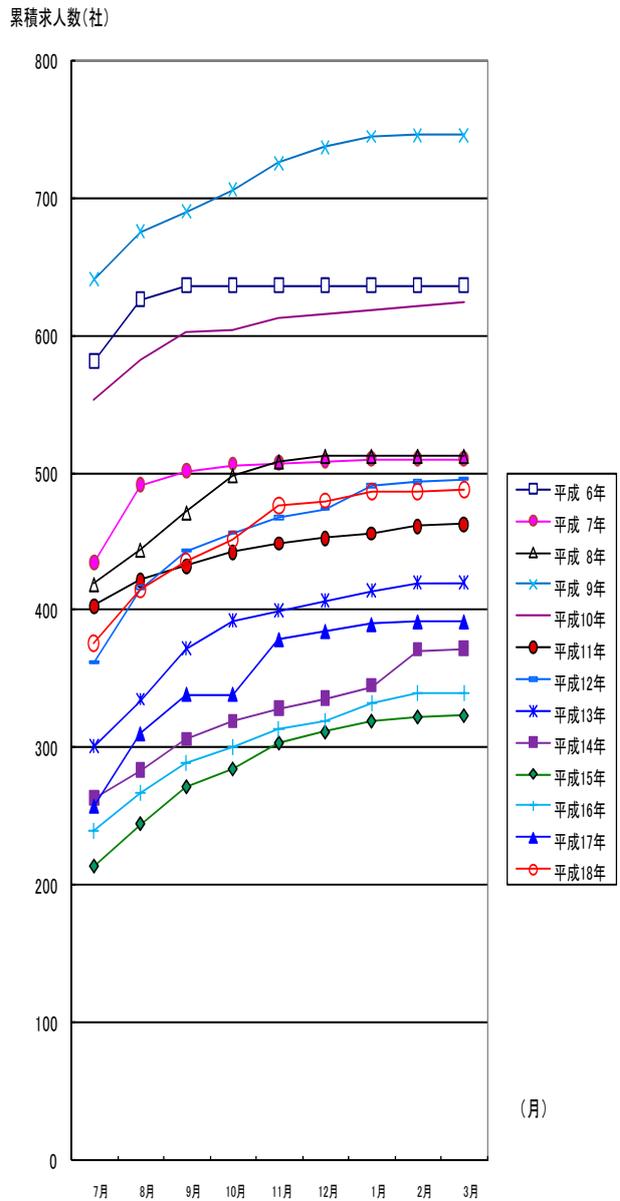


図6 県外求人件数（累積）の推移



【県内求人】

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

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

【県外求人】

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

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

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

求人の特徴を進路指導部長の談の中から拾うと、次のようになる。

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

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

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

3. 就職内定状況の推移

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

図7 県内就職希望者の内定状況

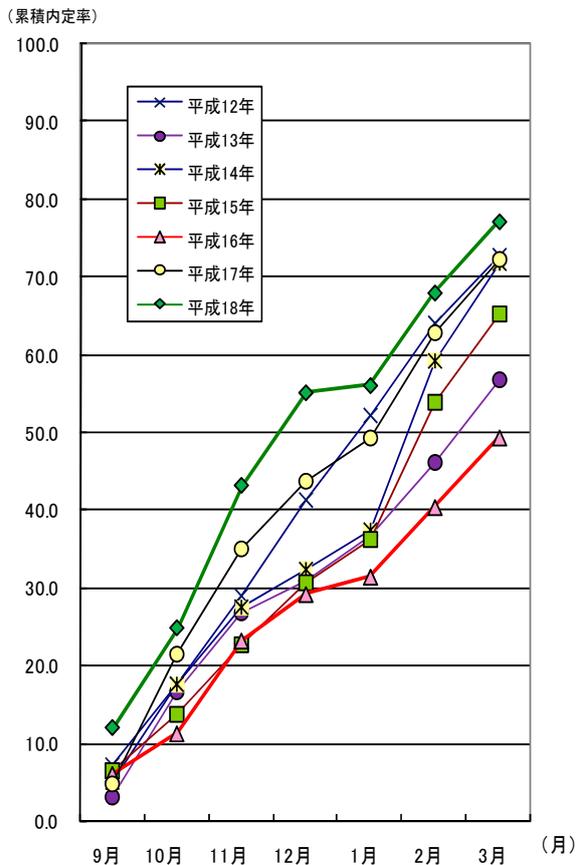
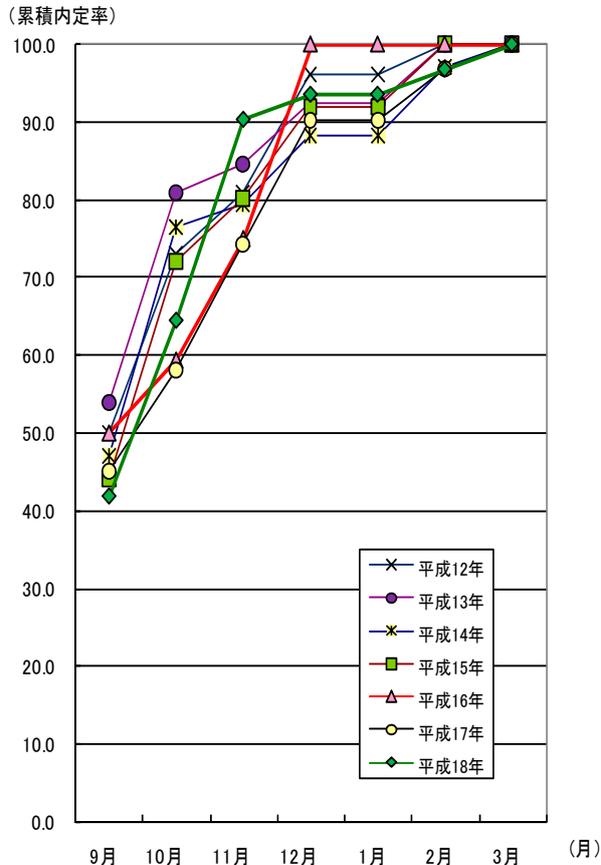


図8 県外就職者の内定状況



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

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

【校内選考・学校推薦】

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

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

【実績関係】

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

【求人開拓】

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

【企業見学・会社訪問】

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

【職業安定行政への要請】

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

(20) 青森B工業高校

1. 学校概要

① 沿革および学科の変遷

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

【現在の学科と生徒定員】

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

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

2. 進路指導の体制とプログラム

① 進路指導の体制

進路指導主事（工業科：建築）を含めて6名体制。

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

② 3年間を通じた進路指導（とくに就職指導）プログラム

【インターンシップ】

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

企業側に受け入れの余裕がない。

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

【科の指導】

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

③ 「進路変更」とそれに対する支援・調整

経済的理由で進学を断念する生徒が見られる

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

就職から進学というケースも少数ではあるが見られる

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

④ 「一人一社制」について

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

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

【校内選考】

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

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

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

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

統一選考以後も、基本的には一人一社。

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

⑤ 「学校卒業未進学・未就職（フリーター）」に対する指導と問題点

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

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

3. 過去10年間の卒業生の進路

① 進路概況

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

* () は女子の人数

* 専修学校等には職業訓練施設を含む

② 進路変更の状況

入学方法の改革で中退率を下げた

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

中退の理由はさまざまだが生徒指導上の理由のほかに精神的なこともある

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

③ 生徒の進路選択意識や職業観の変化

【社会の変化に伴う意識の変化】

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

保護者の生活に厳しさが反映されている。

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

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

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

4. 求人動向

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

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

求人数は増加、県外の増加が大きく、県内は厳しい。

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

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

7科ある中で科による差が大きい。

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

県外求人は好調、県内求人は厳しい。

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

建築科は専門を生かした就職が厳しい。

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

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

大規模製造業の集積がないため大口の求人が出にくい。

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

電気科、電子科、機械科は就職好調。

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

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

② 企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）

【学校訪問する企業等の増加】

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

ろもありますし。」

③ 実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

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

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

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

④ 求人について分類して生徒に提示しているか？

正規雇用以外はあまり勧めない。

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

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

(21) 大分A商業高校

1. 学校概要

① 沿革および学科の変遷

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

② 学級数および生徒数の推移

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

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

2. 進路指導の体制とプログラム

① 進路指導の体制

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

② 3年間を通じた進路指導（とくに就職指導）プログラム

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

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

③ 「進路変更」とそれに対する支援・調整

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

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

「去年も実は1名だけだったんですけどいまして、おばあちゃんが病気でいて、ほんとうはその女の子のために進学資金として置いていたお金がおばあちゃんの入院のほうに回ったと。だから、実際は推薦で合格をもらっていたんですけど、もらったんですけども払えなくなった。どうしようとかいろいろな手を考えて私も相談に乗って、国民生活金融公庫とかもどうかとか行っただけですけど、すぐは出ないですね。いろいろな家庭の審査をしたら、保証ができないような家庭に当たってしまっていて、お母さんが借金か何か

をしていて保証がとれないから貸せないということをおっしゃると。断念して就職に回った子がいます。結果的に就職はできました。で、大学さんにその断りを。校長名でお詫びの手紙も書いて、電話もかけましたら、それはしょうがないということでご了解を受けました。」

④ 「一人一社制」について

「指名求人ですけど1人1社制でやっています。」

「(大分県では11月1日から2社までの併願を認めるということですけど)今年からそうです。職安のほうでは、こういうことになっているけど実際にはないです。そこまで多分引っ張らないし、2社受けるほど選べる会社がないです。この管内だけではなくて、昨年、一昨年もそうですけれども、県内でもほとんどないです。昨年、大分県下で1名あったらしいんですけど、でも何か実際にどっちにしようかって2つ出したものでもないようですので、1つがうわさか何かであまりよろしくない会社だったので出し直したというのがほんとうみたいです。」

⑤ 校内選考

「校内選考は何回かします。大きいのを2回やるんですけど、ことしはこういう状況で早目に新学期が始まったので例年よりは早くやりまして、8月21日に1回目をしました。中1日置いて23日が選考会の2回目です。その後、随時、希望が出れば、またこれに、決まったところを抜いて生徒に渡しちゃいますけど。ちょっと3回目はまだ出ていないので。出たらすぐしようと思います。例年2回ですね。校内選考で、9月の統一選考の受験先を大体決定しています。」

「校内選考の基準は、本校はかなり点数化をしております、あまりいろいろあいまいなところが入らないほうが良いという前進路指導主事の考え方もあったものですから私も引き継いでいまして、原則は1年生、2年生、3年の1学期の評定平均ですけど、評定よりも100点満点に戻したほうを使っています。それをそれぞれ1、2年の分を、それぞれの学年で200点満点。それで400点。3年生は1学期だけなので100点。それで500点満点。それで3年生の1学期に4回の就職の模擬テストを、校内でつくった模擬テストを生徒に受けさせます。テキストを渡しておいて月に1回やりまして、それを4回平均をとって、それを200点満点ですので700ですね、これが基礎の点数。それに今度は、商業はいろいろな資格検定がありますからせっかくそういうのを頑張りがありますのでそれを点数化します。1級、2級、3級というふうに、それぞれ内規に従って点数化をしてそれを加えます。それから今度、欠席をしたら減点。遅刻、早退についても3回同じものを行うと欠席1と同じということで減点ものをやりまして、もとの基礎の700点のほうから足したり引いたりして順位をつけます。これが総合評価の順位。それが一番も

とです。」

「校内選考以前には当然、調整はします。それはこの中に文章で書いてあるかな。元々就職が主だったから就職が先に書いてありますが、私も混乱するんですけど、就職のほうから先に書いてありますね。抜粋ありますね。こういうところ、これは基準ですね。これですね、1、2年の学年末の成績と3年の1学期。実力考査、検定、遅刻、早退、欠席と書いて。部活？これはもう参考。部活動、生徒会の活動は参考で、これは点数化しない。学習の態度、生活態度も、これは判定には使いますが点数化はできません。これは推薦できない条件ですけど、当たり前なことだと思いますけど、欠点があったらダメですから、特別指導（謹慎）とか休学中とかはできない。これは職業的に合わない、生徒ですから……。」

「選考会議までにどうするのかということですが、いきなり選考会議に希望を出してぼんと一覧にしてどうですかというのではなくて、当然選考会議に出す前の、生徒が希望を書くまでの段階で十分に担任と本人も話しますし、夏休みの初めぐらいから親を呼んで3者面談をしながらだんだん詰めていきます。本校の場合は3クラスしかありませんので、お互いに担任同士が情報交換をして、どのクラスはだれが希望しているけどほんとうにこの子で向いているかなと、自分のクラスにこういう子がいて成績もそう変わらないからこちらのほうが向いてそうだと、より一層成績がこちらのほうがいいから、この子がもし出したときに、1名しか受からないので、ほんとうにかないそうにないから、またこの子にそういう話をしたほうがいいんじゃないかと、そういう情報交換はずっとやっております。それは担任、学年レベルでです。私はその直接の情報交換の中には入っておりませんが、生徒とか担任から相談されたときは乗るという立場、ちょっと中立な立場で。」

⑥ 就職希望の決定

本人の希望重視。

「個別の対応ですね、やはり成績だけでいけないとはいいいながら、ある程度、成績のこともやはり関係があると思いますし、あとやっぱりうちの場合は、最終的な志望を決める前の段階で、やはり本人の希望が重視なんです。基本的には……。本人の希望が第一、その次が成績、適性ということになるんで、希望が一番本人が強いです。」

⑦ 学校卒業未進学・未就職（フリーター）」に対する指導と問題点】

「16年度は私が担当していないのでわからないんですけど、17年度は未決定の子はすべて、最終的に6名ですか、自己就職希望の生徒です。紹介就職の分は出ていないんで

すけど、自己就職です。自分で探す、探すと言いながら、結局はあまり親も当てがなかったと。それと、あったら学校の紹介のも出していいんだということでアドバイスはしましたけど、なかなか合うのがないから出さないということです。」

3. 過去10年間の卒業生の進路

① 進路概況

「やや就職が少し減り、進学が少し増えている。2%ずつぐらい去年までは変化がありますから。徐々に進学。おとしが多分50、50になっています。去年が48の52ですかね、進学52。ことしはちょっと逆転で就職のほうが多いと。ことしが、7月の初めの段階ですけど就職が65に対して進学が35です。」

「授業料の減免は受けているのはいると思います。ただ、私は担任でないのであまりよくわからない、はっきり言って。事務に聞けばわかりますが、2割もいないと思いますけど。」

② 生徒の進路選択意識や職業観の変化

「ちょっとやっぱり気になるのは、商業高校は資格検定ということで商業系の先生が力を入れます。いい面もあるんですけども、ある意味資格をいっぱい持っていることだけがすぐれたことだというふうに勘違いというか、そういうふうに視野が狭くなっている生徒がどうも多いような気がします。目標とするにはいいけれども、それはゴールではないわけだから、それを手段として使えないと意味がないんですけど、取ることに価値を求めているような感じがするので。だから、進学指導についても、やっぱりそういうビジネス系の専門学校に目がすぐ行くんです。大学とかになると、ここはどんな資格が取れるとかか、親もそうなんですけどそんな意識で、資格を取るのが大学ではなくて、もっと深く研究とかその道を学ぶのが大学だということを言っても、なかなか最初はぴんと来ないと。そういう違いがあります。」

「大都会の、東京とか大阪とか大都会の生徒に比べたらまだ純朴さが、まだこのあたりでもあるのかなと。ちょっとすれた生徒もおりますけど、ちょうどここは中途半端なところなんです。ほんとうに田舎かとかとど田舎でもないですし、じゃあ、町かという町でもないんですけど、まざっている、農村部と一緒にあったようなところですから。まだ純朴、素直さはうちの生徒はまだあるかなと。だから、あいさつなんかも結構しっかりする生徒はおりますし、愛想がいいのもいるし、さまざまですからね。」

「何をやっていいかわからないという生徒はやっぱり以前より増えていますね。何をやっていいか、何に向いているか、進学をしようか就職をしようか、どちらがいいか

わからないと。先ほど私が進路相談の講座を4コマちょうど持ったんですけど、あるクラスのわりと成績がいい、上位10%ぐらいに入る生徒なんですけど、その子がそうなんです。『就職するの？』って言ったら『わからない』、『進学は？』って言ったら『一応進学してるけども、どんな分野に行きたいかあまり興味がない』というのはいます。『でも、このままずっと親のすねをかじっているわけにいかんやろう』って言ったら『それはわかってる』って。やりたいのは何か。」

4. 求人動向

① 求人企業数・業種・規模・所在地などの企業属性、求人職種の推移およびその特徴
「たまたま今回23件の求人ですけど、大体いつも40名前後までいくので、まだ出し渋っている企業はあります。なので、きょう来たのがそうなんですけれども、出しましょうかということできのう打診が来て。そういうことなので、大体40前後はいくんですけど、それがまだ。〇〇を含む県内、やはり去年が153までいっていますので、もうちょっとある……。」

「補充人事しかできないです、中小の工場とかが多いので。〇〇さんなんかは大手ですから予定求人を出すんですけれども、地元企業は中小企業なのでだれかがやめないと補充ができないということです。昨年同期に比べたら、ことしはやっぱり、かなり今現在の求人は多いです。出足も早かったですけど数自体も多いですね。過去3年間を振り返ると、求人数が100名ぐらいずつ増えています。たしか340名、次の年が440～450名、そして、去年が570名と100名ずつ増えております。」

生徒は地元指向とくに管内希望がつよい。

「求人は明らかに県外が多くて、しかも東京やそのほか大阪だとか多くて、なかなか地元、管内が少ない。生徒の希望としては、できれば地元におりたいという希望が非常に強いです。特に管内希望が強いです。」

② 企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）

「いろいろな話を聞くために、企業との意見交換会というのが毎年〇〇はあるんですけど、そういうのに出るんです。第一がコミュニケーション能力です。そういうことですね。お互いに年齢が違った同僚とか職場の中でも、コミュニケーションが十分にとれない人は、いくら成績がよかったり資格があってもだめだと。コミュニケーション能力、協調性ですね。それから、あとは長続きする粘り強さ。それが大きいですね。」

③ 実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策

「前任者がいた時期に求人があったところは比較的ずっと続いています。当然、ごあいさつに5月とか6月近辺に行きますし、連絡もとります。おたくだったら、万が一、ことし希望者がいなくても切れてしまいませぬ、来年もまたしますよという方が多いので切れていないですね。ある程度期間が、以前、例えば8年～10年前にうちから行ったけれども、企業自体がしばらく求人をとめていたと。久々に復活したなんていうところがあります。確かにあります。そういうところから求人が昨年、一昨年出ています。それはことしも今度は来ています。」

④ 学校の求人開拓

「企業訪問をします。大体5月の中旬から下旬にかけて、中間考査の近辺とか。私なんかちょっと今年、たまたま授業の関係で1学年分しか持っていない空きの時間があったんです。丸々ない日というのがありまして、そんなところも利用して2泊3日とかで移動しまして。もう毎年。私と3年の学年主任は必ず遠方に行きます。クラス担任の3名は手分けをして、地元の企業から大分か福岡ぐらまでは1泊2日とか2泊3日で行ってもらいます。私はことしは、広島、大阪、愛知のほうに。学年主任は離れていたんで、東京、関東中心で。」

「有望な企業、今まで取引のあるというかつながりがあるところと、できれば何か新たな開拓ができそうなところをちょっとネット上で調べてみたりとか、昔の過去の情報を引っ張り出して行ったりはします。ことしはなかなか、開拓はしようとは思っていたんですけど、結局適当なところが遠方ではなくて、私の場合は従来通りの付き合いのあるところで。学年主任のほうは新たにコンピューターのエンジニアリングみたいな、ソフトウェア開発みたいなところに行ったんですけど、応対もしてもらったんですけど、感触はちょっとやっぱり弱かった感じです。求人はいただいたことはいただいたんですけども、職種がなかなかうちの生徒に合わないところで、ちょっと難しいなど。で、言われたのが、ソフトウェア開発というのはほとんどがもう大卒以上レベルでレベルが高いと。ちょっと高校生で幾らコンピューターのことを商業系で習ったといっても、ちょっと・・・。」

⑤ 求人の質について分類して生徒に提示しているか？

「これはもう公平にしないとイケないので全部入れています。全部受け付けて、全部、職安を通っている以上はこちらで取捨選択はできませんので公平にやっています。ただ、話をするときにはこれとこれとどっちがいいかというときには、こっちのほうはやめといったほうがいいんじゃないとか、例えば請負会社とか派遣会社とかいろいろ問題が多い

のでそれは言っております。それから、高額の商品を電話で接客しながらやるような。そういうのはちょっと怪しげなお店もありますので、いろいろ商品とか先物とかああいふのをかけるという会社があるので、それと似たようなところがちょっと見えまして、それもお勧めはしていません。一応、それでも求人には来たら載せています。」

「やっぱり家庭状況がさまざまなので、どういう仕事でもいいからとにかくお金の高いのいいと、じゃないと困るんだという子もおるので、そんな子がいたら、それはもう、積極的ではないですけど。」

⑥ 学校は求人受理のときにどれくらい企業等について知る機会があるか？

「就職でもそうですが、こんなに仕事がきついと思わなかったとか言って、どうして高校時代に選ぶときにこんなこともあるんだとかということも教えてもらえなかったとか言うんですけど、そんなことを言われてもこちらはわからないですから。実際に働いてみないとわからないし、進学でもそうです。実際入ってみて初めてわかることが多いので、自分たちだってそうだったと思うんですけど。そういうことを、何かまずいことがあるとすぐ人のせいにして、わかってるんやったら学校がどうしてもうちょっと教えてくれなかったとかね。そういうのはちょっと何かあまりに利己主義やなど。やっぱり都会と同じように、親も最近そういう親が少し多いです。極端ではないですけどね。何か大きなことをやらかして注意をして親に連絡をしたら、いや、私の子は悪くありませんとかいうところまではまだ、この地域はそんなにひどい親はいませんが。」

5. 今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について

「大型電器店、家電販売店が急激に2店できています。そういうところの、販売の求人がぽんぽんと増えています。だから、そういう販売系が増える可能性はありますし、あとは〇〇電器さんとか〇〇さんとかも、2年前ぐらいは求人がなかったんです。〇〇さんに関しては、3年前は全くうちとは無関係だったのが、今から2年前に私が来て、たまたま広島の方に行く用事があって、〇〇さんの〇〇さんに行くついでに、〇〇さんがちょうど忙しくて、大卒の求人を扱うからちょっとこの日は無理だと言われて、ほかに行く企業は1社しかなかったの、どこかもう1社何かないかなと思っていて、地元にも〇〇あるんですが、じゃあ〇〇どうかなと思ってホームページで調べたら、本社が広島と。じゃあ、ついでに行けないかと思って、ちょっと強引にアポをとったら、どうぞお出でくださいと。ただ、求人を出せるかどうか、お取引がなかったのわかりませんがっていうことで一応行ったんですよ。」

そして、それがよかったのか悪かったのか、その年の暮れに求人が急遽だけ欲しいと。ただ、そのときは就職は終わっていたんです。翌年からちゃんと来るようになりま

した。そういう家電販売店とかああいうのは少し増えました。そういう販売職希望の子はいます。そういう面では、この管内には入っていないけれども、管内にお店がある。少し販売は地元が増えたと。求人としては管内に計上されてないけれども、県外の企業だけでも就業場所が管内というかこの近隣ということがあり得ると。それもだから、逆に増えましたね。〇〇さんはなかったですよ、ほんとに。」

【ハローワーク・安定行政に望むこと】

「職安のサービスについてかなり私は評価していきまして、以前に比べたらかなりいろいろな情報も教えていただけますし、対応もいいと思います。」

【キャリア教育について】

「私も、いろいろな文科省の方の講演も聞いてきなさいということで行ったこともありますし、全国大会か何かのそんなのでもお聞きしたんですけども、キャリア教育と構えなくても日々の授業を通して生徒にスムーズに伝えていくのが理想かなとは思っています。」

(22) 大分B工業高校

1. 学校の概要

① 沿革および学科の変遷

1944年大分県立工業学校として設置される。1948年学制改革により大分県立〇〇第二高等学校となる。1951年大分県立〇〇東高等学校と改称される。1963年大分県立〇〇工業高等学校が設置される(機械科2学級、電気科2学級、土木科1学級、化学工学科1学級、金属工学科1学級、定時制機械科1学級)。1972年電気科2学級のうち1学級を電子科に転科する。1991年金属工学科を材料技術科に改編する。2000年、1学年電気科・電子科を電気電子科へ統合。2002年電気電子科1学級減少。2005年化学工学科募集停止(2007年3月化学工学科閉科)。

「本校は昭和19年の創立以来50年をこえる長い歴史と伝統をもち、送り出した卒業生は1万数千名にのぼり、県内はもちろん全国各地で活躍し、高い評価を受けています。」
(HP:「本校の歩み」より)

② 設置学科と生徒数

現在は1学年機械科、電気電子科、土木科、材料技術科各1クラス。計12クラス。

	機械科	電気電子科	土木科	材料技術科	計
3年	36	39(1)	38(5)	38(2)	151(8)
2年	39	40(1)	38(2)	38(2)	155(5)
1年	41	40	40	41(3)	162(3)
計	116	119(2)	116(7)	117(7)	468(16)

() は女子の数。

2. 進路指導の体制とプログラム

① 進路指導の体制

進路指導主事、各科、担任から構成、進路指導室専任の私費職員(非常勤)をおいている。「大体200日ぐらいですね。ほとんど通してと言ったほうがいいかもしれません。」

② 3年間を通じた進路指導(とくに就職指導)プログラム(平成19年度進路指導年間計画)

【方針】

正しい職業観と基礎学力の定着のもと、生徒自らが自分の将来について考え、生涯にわたって自己実現ができるよう、進路選択の能力の向上を図る。また、地域や産業界の教育力を活用し、生徒の進路活動の一層の充実を図る。さらに、基本的マナーの定着、

基礎学力向上、資格取得などを推進し進路保証を図る。

【目標】

第1学年：高校生活の意義を把握させ、将来の進路選択についての関心を高める。（進路設計）

第2学年：自己をより深く理解し、進路に関する知識・理解を深め、進路計画を吟味して、自己実現をはかるための能力や態度を発展向上させる。（職業研究）

第3学年：卒業後の進路について具体的・積極的に準備を進め、職業観・人生観を確立するとともに自主的に進路を決定し、生涯にわたる自己実現の能力や態度を育てる。（進路決定）

【希望進路を達成するための主な行事（2006年度実施、2007年度計画）】

〇〇工業高校では、自分たちの夢を叶えるために、いろいろなことを取り入れています。次にあげるのはその一例ですが、その他に、学科、教科が「朝の補習」「添削指導」「夏季休業中の補習」「面接練習」など学習面に力を入れています。（HPより）

i) 週末課題（全校）――教務関係

毎週「週末課題」を出し、翌週に提出状況を調べる（国語、英語、数学）

ii) 一斉テスト（全校）――教務関係

全校一斉のテストを実施し、勉強への興味・関心を育てる。

iii) 先輩の話を聞く会：6月（3年生）

進路決定を目前に控えた時期に主に3年生対象に、進路意識の高揚を図ることを目的とする。

iv) インターンシップ、事前講習会：10月（2年生）

地域社会（企業等）の教育力と学校内の教育活動を有機的に連携を図る。

v) 資格取得の奨励（全学年）

「資格取得のしおり」全校生徒へ配布し、資格取得を学校として多いに奨励する。

vi) マナー講座等の講習会：7月（全学年）

マナーの向上を図る。

vii) 高校生キャリアセミナー：11月（3年生）

職業生活に必要な労働関係法や各種相談窓口の利用方法等について学習する。

viii) キャリア探索プログラム（職業講話）：12月（2年生）

働くことの意義や進路選択の重要性などについて学ぶ。

ix) 進路選択支援講習会：2月（2年生）

自分の進路を決定する上で、多くの情報を得ることにより広い視野に立ち考えられる能力を養う。

x) 就職模擬試験：6月（3年生）・2月（2年生）

自分の学力のレベルが全国的にどの程度かを客観的に認識させ、「動機付け」「自己理解」「目標づくり」に結びつけ希望進路達成のために行う。

【進路行事とインターンシップ】

「昔から、今でいうインターンシップ、あれは長いです。先輩の話聞く会というのも、ずっとしてありますが、先輩を招いて企業に限らず就職した人に来てもらって話を聞くという会です。年間行事として、先輩の話聞く会。もう37回もしているそうです。すごい伝統です。いわゆるキャリア教育みたいなところはありますよね。」

「インターンシップも7年です。だけれども、その前は14年間企業内実習といって、例えば金型工場に行って実習をさせてもらったり、そういうのは、よその学校はしていないのに、うちはしていました。今は国のお金が出て、ジュニアインターンシップ……。だから、わりとすんなり、地域的にも会社がたくさんあって、受け入れ体制ができていて……。受け入れの企業を探すのに苦労することはほとんどないです。もう長いですがけれども、わりとそれなりに来ますけれども、ある程度確保できます。」

【「進路変更」とそれに対する支援・調整】

「就職から進学にしたのが2人いたんですよ。どこを受けるかというのは、今この時期ですから（就職で）どこを受けると決まっていたんですけど、進学したいと……。それは夢があったりして、一応親はこれで就職せいと言うけど、「やっぱり進学」というのが最後になって。そういうぐらいじゃないですかね。」

	1 年	2 年	3 年	進 路 係
4 月	進路希望調査 進路学習とは	進路希望調査 職業と適性	進路希望調査 *選択授業開始 進路決定までの手順	年間計画作成 進路指導委員会 公務員模試の取り組
5 月	高校生活のスタート	*適性検査	進路選択の心構え 適性検査 (SPI) 求人票の見方と 会社選択のポイント	進路講話 企業訪問計画・実施 (下旬～6月)
6 月		産業の変化を追う	「先輩の話を聞く会」 履歴書や出願書類の 就職模試 (業者テス 進路相談開始	(全県模試) 「先輩の話を聞く会」
7 ・ 8 月	マナー講座 (外部講師)	マナー講座 (外部講	面接試験の方法や基 マナー講座 (外部講 3 学年進路懇談会 進路相談 進路決定 履歴書・調査書	求人受付開始 求人票配布 3 学年進路懇談会 3 者面談 応募企業研究 選考会議 進路指導委員会 (就 応募書類作成
9 月	自分自身を知る	インターンシップ事 先輩の進路先を調べ	受験の準備と 進路講話 (係) 受験報告書の提出	応募書類発送 就職選考開始 進路指導委員会 (進 (全県模試)
10 月	職業を知る 事業所見学	インターンシップ事前指導 進学か就職か インターンシップ実	推薦入試の心構え	不合格者の相談 私大推薦入試
11 月	上級学校を知る	受験体験談を聞く	キャリアセミナー (外部講師)	内定後の指導 採用礼状発送 国立大推薦出願 (全県模試)
12 月	先輩の進路先を知る	先輩の進路先を知る 進路選択支援講習会 (外部講 進路説明会 (係)	就職進学後の心構え	就職状況整理 2 学年進路懇談会
1 月	3 年生の話を聞こう	3 年生の話を聞こう 高卒者の動向 卒業生の動向		大学入試センター試験 卒業生進路先一覧表
2 月		進路計画を立てる 就職模擬試験 (業者 進路選択支援講習会 (外部講師)		求人票等の整理 入社連絡 卒業証明書・成績証
3 月				諸帳簿・統計の整理 進路状況の整理 進路指導委員会

④ 「一人一社制」について

【一人一社を堅持】

「基本的には一人一社ですとやっていますね。ここに企業ごとの内定率ってありますね？これを見ると9月16日の選考でこれだけの割合が決まるんですよ。それでも結局はちょっと残るんですよ。そうすると、どっか探せばあるわけですよ。(複数応募は)必要ないです。逆にそれをやられると、例えば受かる子は一発で通って、落ちる子はどこも落ちる。そういうことにつながって、どうしようもなくなるんですよ。逆の悪い面が出てくる感じがあるわけだから、それはあまりせんほうがいいという発想はありましたね。実際、これだけ決まっているわけなので、一人一社でもそんなに問題は起こらないというか、これでやっているから逆に言うと信頼があるという感じですね。」

【自己選抜と校内選考】

「流れをいうと7月の初めからいただきますね。学校が7月20日ぐらいに大体終業式です。そのあとに休業に入るんですけども、そのころから親を呼び出して三者面談するんですよ。7月いっぱいぐらいで終わって、希望をとって。その後にこちらに来て見て、重なっておったりして、場合によっては各学校何科でもいいとかいう求人も今たくさんありますので、そういうクラス単位の重複がありますから、その整理なんですけど、ただ日ごろから、ある程度連絡をとりながらやっているんで、あんまり重ならないで、うまいこといくんですね。」

「我々もある程度わかりますけれども、学科主任(科長)さんといって、学科の就職をずっと長年していると、会社を見てたら、大体わかるんですよ。これぐらいの子じゃないといかんと。それなんで、大体もしその子が行きたいと言ったとしても、「ちょっと難しいんじゃないの」と、「こっちのほうは」とかいう話になってくる。そういうことである程度そうして、どうしてもぶつかる子がいたら、8月の初旬ぐらいに校内選考というか、調整会議といっていますかね、そういうのがあります。」

「(調整会議のメンバーは)学級担任、学年主任と、私も入りますけれども。ほとんどありませんけど、大体そのときにはもう調整はほぼついてます。でも、やっぱりどうしても何人かね。去年も何社か。(求人が)少ないときはありましたけれども、去年ぐらいからはほとんどぶつかることはなかったですね。」

「(選考の基準は?) 基準は・・・学科が違ったりすると専門とか科目が違いますからね。だから、共通に受ける試験があるわけですよ。実力考査とか。実力考査の普通科目の点数とか、そういうので校内順位を出しているんですけど、そういうのを見て……まず、成績それから人物ね。それだけではありませんけどね。成績の中には欠席日数、そういうのも入りますね。会社によっては10日以上はだめとかいうところもありますから。だから、そういうものをいろいろ総合的に見て判断するんですよ。」

「欠席何日以上は基本的には推薦できないというのはないですね。欠席が多いと卒業できないですから(笑)。3年の場合は1学期で締めるんですね。要するに欠点というか、それがあつたらだめです。卒業見込みは出さないということです。」

「中身でね、仕事内容というのが……たとえば機械科でも、現場で作業するのか、設計とか、いろいろあるじゃないですか。そういうので、長く見ていけば、この子は実習とか見よつたら、この子得意やな、こちらはだめかなと、そういうんじゃないですか。机上の学習だけじゃなくて、動作から全部、学科の人は見ているんですよ。座学も見ているし、実習を見ているし、それで得意不得意というか、向き不向き、そういうのを、ある程度わかるじゃないですか。そういうので仕事内容との関係で振り分けていくということはありませんよね。」

「(調整会議は) ある程度調整が済んで、どこへ出すかということのぐらいの確認ぐらいの感じの選考会という感じですね。景気よければね。」

【「学校卒業未進学・未就職(フリーター)」に対する指導と問題点】

「(どんな子が決まらないか?) 結局のらりくらりしているというか……、どうなんだろう?」「全く働く意思がないんです。それはもう、夢追うみたいな、音楽、ミュージシャンとか。都会にとりあえず出て、街頭でとか……そういう子……。学校のほうで何度も指導をしても。もう、ほんとうに来ないみたいな。」

「学校にお願いしてどこかで働きたいんだというんだつたら、必ずあるんですけども。全然意欲がないと……ちょっとある程度の夢を違う部分でもっているから。女子のほうはちょっと括弧書きで……。」

「2002年頃がすごい多いんです。バブル崩壊で求人がないということもあつたんですけどもね。」

「本人だけの意思では、ちょっとそれはないんで、もちろん家庭と保護者呼ばれて、十分、学校の先生にも話してるということにもなつて。親もどうしようもできんというか、そんな感じ。最後はもう、好きにきなさいみたいな。」

3. 過去10年間の卒業生の進路

① 進路概況

i) 2006年度の進路状況

科	在籍	就職									進学				その他	
		学校推薦							公務員	自己就職	計	大学	短大	専門学校		計
		県内	九州	中四国	関西	中京	関東	小計								
K	39	18	4	5		4	2	33			33	4	1	1	6	
	1		1					1			1					
E	39	9	9	2	2	3	1	26	1		27	3	2	4	11	1
D	39	10	6		1	1	2	20	1	2	23	8	1	6	15	1
															1	
Y	33	10	8	4	2	2	2	28			28	2		3	5	
	11	2	3					5		1	6	1	1	2	4	1
C	36	5	7	1	3	4	2	22		2	24	4	1	6	11	1
合計	12	2	4					6		1	7	1	1	2	4	1
	186	52	34	12	8	14	9	129	2	4	135	23	5	20	48	3
	就職する人の割合							69.4	72.6			進学する人の割合			25.8	1.6

上段の数字は女子の内数

「昨年度（2006年度）の実績でいうと186人のうち135人が就職、48人が進学、その他が3人。パーセントでいうと、就職は73%ぐらいになると思います。今年（2007年度）の状況としては、就職がちょっと上がりまして、8割。4クラスになったんですけども、3年生が151ほどおるんですが、そのうち公務員も含めて、120ぐらいが就職。2割は進学。6月ごろから、進学が減ってきて……。」

「求人推移を10年ぐらい調べましたけれども、1982（昭和57）年から載っています。これが企業の求人数、企業数、そうしますと、多いときは2700。これぐらいがピークですね。今、ずーっと減って行って、ことしは、またよくなって670ぐらいまで上がっているんです。去年より100数十多いですけども、最低は2002（平成14）年度の300弱。」

ii) 最近10年の進路状況

年度	卒業生数	進学者数				就職者数					その他
		大学	短大	専修学校等	小計	県外	県内	公務員	自己就職他	小計	
1997	234(12)	29(2)	4	22	55(2)	109(5)	49(5)	10	6	174(10)	5
1998	229(14)	33(1)	6(1)	33(4)	72(6)	76(3)	59(4)	8	4	147(7)	10(1)
1999	228(20)	38(1)	5(1)	38(7)	81(9)	61(2)	51(3)	9(1)	12	133(6)	14(5)
2000	234(25)	27(2)	4(3)	48(2)	79(7)	74(4)	61(9)	0	7(1)	142(14)	13(4)
2001	231(21)	36(2)	8(2)	48	92(4)	64(2)	42(8)	4	4(1)	114(11)	25(6)
2002	188(31)	17	7(5)	44(12)	68(17)	57(5)	38(5)	7(1)	6(1)	108(12)	12(3)
2003	222(19)	28	8(2)	34(5)	70(7)	66(2)	53(6)	5	9	133(8)	19(4)
2004	193(17)	23	6(2)	41(4)	70(6)	60(3)	47(5)	2	6	115(8)	8(3)
2005	190(22)	21	10(4)	22	53(4)	58(4)	66(6)	1	8(4)	133(14)	4(4)
2006	186(12)	23(1)	5(1)	20(2)	48(4)	77(4)	52(2)	2	4(1)	135(7)	3(1)

② 進路変更の状況

【学力ベースの振り分けによって生じる不本意入学】

「入学するときね。中学の先生が変な判断するのか知らないけど、決めて来ますよね。こちらは別にそういうことは何も言ってないのに、例えばうちだったら、電気、電子あたりが一番高いかな。それで機械科とか。あとは、土木は最近景気が悪いというか、需要がないからがくんと下がりましたけど、材料技術というのがあるんですけど、それもちょっと下がってきた。そういう順番あるといえはるんですけども、それはもう毎年。我々は決めていないんですけど、中学の先生が。我々としては大変嫌なんです。成績でちょっと点数がいいか悪いかで、科を決められたら、それこそ向き不向きですよ。電気と機械は全然違うんです。土木も違うんですけど、いろいろな子がやっぱり向き不向きがあるわけで、それを点数だけで決めて入られたら、もうやめる子が出るんですよ。」

「どこでもそうでしょうけど。土木とか嫌いでも、機械を渡したら恐ろしい子って、実習なんか、一人についていて目が離せないという感じ、そんな子も当然おるわけですよ。だから、それはやっぱり、生徒の行きたいところに来てもらうとほんとは一番いいけど、どう考えても向かんというのだったら……。結局そういう生徒はやめたり、学校に来なくなったりするんですよ。」

③ 生徒の変化

【レベルの低下】

「生徒のレベルが下がっていますね。何ていうんでしょうね。一つは、大分県は特にそういった志向が強いのかどうか知らんけど、九州の他県のあるデータをこの前見たけど、普通科の数が多いんですよ。結局、中学の先生はどうするかというと、普通科志向ですから。結局、普通科に入って、工業とか農業、商業とかがまた減少する。正直言って工業は伸び悩んでいるんですね。減ったから下がってきたんですね。相対的なものが。それが一つ」。

「それと勉強する癖がついていないんですね。それは、中学、小学校でどういう教育をしているか知らんけど、その成果じゃないですか。悪い成果じゃないかと思うんですけど。(ゆとり教育?)だから、我々は専門で大学でも習うような内容を実際やるわけです。だから、ある程度、基礎学力がないと、ほんとはわからないんですよ。何かの必要になるということになって、やっぱり、ただ来ているだけ、座っているだけ、座っていてもわからんとおもしろくねえ、寝てしまえとか、そういうことになっていくわけで。その辺が、我々が基礎学力の向上というところに目標をつけるぐらいだから、非常におかしな話なんですね。こんなの、あってもおかしいんですけどね。余分な知識を大いにつけなきゃいかんのやけど・・・」

【信用が下がる?】

「昔は〇〇工業に(成績的にも人間的にも)いい人が行っていたから。〇〇工業は伝統があるから、偉い人もいっぱいおるわけです。会社に行けば、会社の先輩に。そういうところに送り込んでいくわけですけども、あんまり(レベルが)低いとこんな子しかくれないのと言ったら悪いけど信頼度が下がって来ましたね。だから、鍛えたいんですけど、なかなかこう……。厳しくやると、生徒のほうが付いてこない。生徒の親もね(笑)」。

4. 求人動向

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

	県内	九州	中西国	関西	中京	関東	合計
本年2007年 (7/17)	92	62	32	56	85	189	527
昨年度2006年末 求人数	153	86	30	56	66	146	537
				384			

「県内は、今のところ、去年の最終的な数と比べても……今の時点で大差はないんですけれども、去年より県内は少ないです。まだ、そこまで至ってない。今から来るかもしれないけれども、大体県内とか地場は遅いんです。」

「あしたから、もう9月ですけれども、書類とかも準備して……当然県外の企業のほうが求人が早かったので、そちらのほうに……。」

確かに求人はある。

「地域としては求人はあると思います。選べるんですよ。何か仕事はありますよね。何もないということはない。ただ、女の子はなかなか難しいですね。製造業、自動車関係とかは女子でも十分受け入れるんですけれども。」

【企業からの求人の仕方の変化（指定校、企業の学校訪問など）】

「(〇〇工業さんを指定して求人を出しているところが結構あると思うんですけれども・・・) 数の増減とか、そんな……あまり変化ないと思う。」

「お話がありましたように、すべて生徒の質と保護者の考え方と社会、周り、学校や教員に対する見方で学力不足、それからマナー、ルールのなさとか、そういうところが全然違いますね。だから、伝統と言ってくださっているけど、昔の〇校の工業科のときの大先輩が築いた伝統がずっと続いてきているゆえに、〇〇工業を指定ということで……。」

「地場のところは規模的に小さいから、やっぱり即戦力のほうが。高校生は入ってから育てるといふ部分で、地場の小さいところにゆとりがない。」

「〇〇九州のおかげで部品メーカーが、たくさんこの近くに増えたものですから、企業のほうは逆に人材がないというふうな。ちょっとこの1、2年はそういう感じで、企業側はそう。逆に来てくれとかね。せっかく企業を（県が）誘致してきたのに、人材がないじゃないかと。そう言われても、やっぱりいろいろな条件が、比べたらこっちがいいなというので行っちゃうわけですよ。だから、そういうのを整備してもらおうとかね。そういう面で、やっぱりいくらいいいといっても、強制はできないですね。個人の一生のことだしね。」

「去年は非常に増えたんですけど、ことしは〇〇管内が割りと増えたんです。△△とかね。△△の工業団地はそれこそ去年の倍増近い増え方ですね。ここの生徒も△△ほうに就職します。〇〇方面からも結構生徒が、昔に比べれば減ったけど、実際に今、〇〇産業科学高校って、〇〇農業というところの一つの科が工業に変わったりしたのがあっ

て、こちらのほうがそっちにちょっと移動したような感じになっているんですね。」

【企業が求める人材】

「最近思ったのは、前と変わったなと思うのは、今は元気な子が求められている・・・。コミュニケーション能力がある子ね。結局、1つは相性ですよ。採用が少ないので、年配の方とお話をせないかんというのが1つ。そのコミュニケーション能力ということがリアルに先輩とかと話ができるような子が欲しいのと、1つは、元気な子というのは、今の子はしんみりとしちゃうんですよ。何を考えているかわからないような、しゃきしゃきはきはき、活発なというか、そういう子がやっぱり減ってきていると思うんです。僕はそう思うけれども、そういうときに何か仕事をするときに、やっぱり活発に、真っ向でばりばりするような元気な子のほうが、かえってまた使えるという。今、やっぱりある程度気持ちの強い子じゃないと、何を言ってもつまらないですね。」

【実績企業の量的・質的变化と実績関係維持への方策】

「こういうのは毎年何人かずつ行く、つながりがあるというところで・・・。こういうことを見ちやるわけですね。だから、わりとつながっているんでしょう。なかったり、ポーンと入ったりするのもありますけどね。

〇〇〇、〇〇とか、この辺が大きいですね。」

関係の維持は難しい。

「今年はおらんけど、また来年よろしくと、そういう言い方になるけど、なかなかね。その辺は難しいですよ。会社だって景気のいいときはくれくれ言って、何年ぶりかで『お願いします』って。今度なくなったら、景気が悪くなったらもう途端にもう要らんと、勝手なんです。だから、その辺が難しいところだね。今はこっちが強い感じになっているけど、コロコロ変わりますね、関係は。」

長いスパンで見ると製造業でも内容の変化が大きい。

「今はいろいろな企業さんとか製造業が多いですけども、もともとは何かと思ってよく考えてみると紡績をやっていたんですよ。紡績は、今はもうないですね。製造業の業種が変わったというか今は車関係ばかりですね。電子も少しありますね。たとえば先ほどでた〇〇テクノロジーという会社は紡績の会社だったんですけども、それがもう電子部品とか・・・」

【学校推薦の効力】

「学校推薦の生徒の3分の2ぐらいは近場ですよ。九州内。あとの3分の1は、大都市のほうに出ていく。」

【学校の求人開拓】

「開拓というか、ごあいさつに回ったりとか、そういうことはしますよ。5月、6月ぐらいに先生方とか手分けして実績企業、九州管内だけじゃなくて、大阪とか東京とかそういうところも回ります。私（進路指導主事）も行きますし、学科主任、それから担任、学年主任とか、その辺ね。学科主任あたりは長くして、長老みたいな人がありますので、わりと大手の、遠いところを回ってもらったりして。担任あたりは近場ですね。」

「福岡あたりだと……、それでも、日帰りが多いかな。東京とか、遠いところは当然宿泊……。宿泊を伴う場合には、私も行ったけど関西、大阪行って、名古屋行って、東京行って。だからもう、列車じゃないと行けないですね。空港が出来た影響はほとんどない（笑）」

【求人の質の提示について】

学校に来た求人票は全て生徒に公開している。

「閲覧室に全部出します。全部出しますね。分類別にずっと入っています。求人（票）は全部見せる。いろいろな生徒がいますし、機械を出たから機械関係というわけではないし。やっぱり違うところに行きたいという生徒も多いです。しょうがないですね。派遣とかできれば勧めたくない、それが本心ですね。」

【学校側が企業情報を知る機会について】

企業等の見学。

「最近積極的に出さないですけども、行きたいと言ったときは出しますよ。ことは何人か出しましたね。県外もありますよ。千葉まで行った子もいましたよ。」

「見に行ってもいいんじゃないですかね。学校として必ず行けとは言いません。ぜひ行ってみたいとかならいいかもしれないけどね。この前、1件北九州に出したら、行きたくないってなって。だから、どの段階で見せるかというのも違うと思うんだけど、ほんとうに決めて行ったのと、途中から迷ったときに見せるのとまた違いますけどね。いろいろな子がいるし、いろいろな会社があるから……。内定してやめたりすると、もう学校の責任とかいって会社が言ってくるからね。進路指導が悪いんだとかいって。」

【今後の学校進路（就職）指導・キャリア教育について】

中高連携。

「キャリア教育とか、中高連携とか、そんなものが言われていますね。ただ、連携というのは、こちらがこうしたいと言っても、向こうがしたくないというなら連携ができないわけで、中学校はしたがないでしょうね。

たまにあるんですよ。中学校が見せてくれというのは時々あるんですけども、こちら

がどうぞといたら、勧誘みたいな、そういうとらえ方をして、自分たちの進路指導に役立てていただいて何とかというのではなくて、邪魔をするといたら悪いけれども、そういうふうにとるところもありますよね。連携というのは言葉では言うけれども、実際にやるのは難しいと思いますよ。」

【今後の進路指導体制・プログラムについて】

インターンシップは伝統もあり継続。

【ハローワーク・安定行政に望むこと】

「職安はもう今の対応で十分。」

(23) 高知 A 商業高校

1. 学校の概要

創立109年の伝統ある商業高校。現在は3学科構成であり、商業科が「総合ビジネス科」、情報処理科が「情報システム科」、経理科が「国際コミュニケーション科」になっている。2年生から「総合ビジネス科」が本人の希望により3コースに分かれる。総合ビジネス科6クラス、情報システム科1クラス、国際コミュニケーション科が1クラス。商業高校であるが男性の割合が高く、およそ女性6：男性4の割合である。入試は3学科で分かれ、情報システムや国際コミュニケーションは定員われをしたこともある。中退者は少ない。学園祭も盛んで、〇〇に学校を立てようという運動や、校内で模擬株式会社を設立して地元のお祭りで物産展を開いたりなど、生徒の参加の機会を作っている。また部活加入率が8割近くに達している。

2. 10年間の進路の概況

専門高校であるが、全国の商業高校同様、進学率が高くなっている。

図表 進路の状況

	98	99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
四年制大学					63	33	57	55	62
短期大学	200	182	*	203	28	29	27	14	18
専門・各種					118	143	112	131	114
就職	84	99	*	73	47	66	65	50	71
就職未決定	17	25	*	28	26	6	24	6	1
その他・未定					5	21	13	15	13
合計	301	306	*	304	287	298	298	271	279
就職率	27.9%	32.4%	*	24.0%	16.4%	22.1%	21.8%	18.5%	25.4%

【進路希望の変化】

「入る時点で、20%～30%が就職希望です。少ない年が20%ぐらい、多い年で30%ぐらいです。その他の者が、大体基本的には進学。専門学校が多いです。基本的には一番、不明な者がだんだんと減ってはくるのは間違いないですね。年を追って、学年によってやっぱり就職の多い学年もあるし、進学が多い、進学の中でも大学がある程度多いとか、いろいろあるんですけども、特徴としてどっちかへ流れていくという形ではないです。もうその学年で。それ（家庭の事情で進学から就職へというケース）は実際にはうちの場合は3年生になってからが多いです。多いというか、多いほどではないですが、もうここ何年かでは必ず出てます。4月、3年生の春から実際にもう授業料とかいろいろな問題を見始めて、そこで変わる者と、実際にもう試験も受けて合格いただいてから、まだ変わる子も、中にはここ2、3年出てますね。

【就職→進学】

少ないですけど。就職を希望していて進学にということは、あまりないですね。今年も実際、これからまだ受験する子で、もう第1志望の学校へ行かなかったら就職へ回りますっていうふうに聞いている子はおりますので、そんなに何校も行かないとか県外はもう行けないから、県内の学校に行かなかったら、もう就職に変わりますっていう子が。早いと12月ですね。随分少なくはなってきたとは思いますが。まあ、わりと成績の優秀な子なんかでしたら、後で入ってきて、決まる可能性は高いですね。

【職種の希望】

事務職希望が多いです。多いというか、そんなことはないんですが、やっぱり事務職の子が実はなかなか決まらないといえますか、やっぱり事務職の求人が少ない。高卒の事務の求人は少ないです。県内なんかであっても、県内の企業さんは基本的にはもう欠員が出たら入れていくという形ですので、本校だけに出していただけるときもありますけど、やっぱり競争になると今度は専門学校生とか短大生とか。県内の企業さんについては、専門学校の先輩が来てましたとかいう話を聞きますので。だから県内の事務の女の子が就職については厳しい状況が続いています。求人票がほんとうは高卒とまた別のはずなので、こっちとしてはほんとうはそこはきちっとはっきり分けていただきたいんですけども、企業側としてはやっぱり、今年1名採用についてはもう、商業からも来てもらってほかから来る子も一緒に比べたいということは多分あると思います。

県外のほうは、ここ何年、去年今年なんかはもう決まっていますね。関西圏が多いですが、県外の事務で決まっているのは、やっぱり毎年いただいている企業とかが多いですね。

【生徒の企業選び】

例えば、こっちの段階である程度、まず最初はフリーで見てもらうんですけど、まあここここは先輩が行ってるとかお勧めですよとかいう話はします。ある程度はやっぱり話をしたところが出てくるケースが多いですね。突拍子もないのは、県外なんかでもやっぱり少ないです。新しく受けるところは、紹介なしに新しく受けたのは、今年1つか2つぐらいかな。一応は見ますけど、まあ間違いはないだろうということで。なかなか、もう最後、職場へ行ったりもできないので、初めてのところは、実際はわからないんですけど。まあ会社の規模なんかを見ても、基本的には間違いはないだろうという形で。特に、あと給与とか保険の部分で何かおかしかったりとかいうことがなかったら、もうそのまま行きましたけど。ほかは大体、こっちが知ってる企業なので。先輩が行ってたり、今までに企業訪問したりとかですね。あるいは向こうから来ていただいとかが。

【指定校扱いの求人企業の数】

事務に限らずで言うと、30ぐらいはあるんじゃないかな。かなりの大手さんでも、全部のところへ出してないですよ。基本的には指定の学校へ求人を回して、大体それを守ってくれますので。あと県内は毎年あるとは限らないけれども、事務なんかで言うとぜひ商業さんにとという形で。だから、まあやっぱり30近くはあると思うんですが。全部はなかなか、そこは埋まらないということがありますので。逆になかなか（生徒の希望が）合わなかったりですね。

ずっと（希望者が）なかったら、多分どんどん他校へ依頼しますよね。特に指定がかかっているところについては、生徒を送りたいですね。ですが、今年もやっぱり、ここに送りたいのと思うところでも、まあ県内外で何社かは希望者が出ていません。それともう1つは、逆の考えもあって、だれでも行くと、逆に信用を失う。だから、その両方の面が。だから、「だれも決まってないのに何で僕はいけないんだろう」というように思わすのも生徒にも酷なところもありますけど、つき合いのある企業さんで、まあ実際、ちょっと遠慮してもらったこともあります。もう明らかに、受験しても迷惑をかけるだろうっていう。まあそれでも、何とか無理言って、「去年までに行った子とは違いますけど、すいません、1回見てやってください」という形でお願いするケースもあります。難しいですね。特に、つき合いのあるというか、先輩がずっと続けて行ってる企業さんについては、何年もあくとも分、指定校が変わっていくんですよ。それは何とか残しておきたいし、かといってだれでも行かすと……。がっかりされちゃって、「ああ、もうこんなもんか」になっちゃうと、またね。それもまた、なくなる可能性が出てきます。

【県外就職について】

将来的に僕らとしては高知県内で優秀な子はあまり外へ出せというふうには思わないんだけど、実際にはなかなか県内の企業さんはない。で、今県内が厳しいから県外だと今はたくさんありますよというような、条件的にもこうですよ、お金が要るようになるけどお金がたまるのは県外ですよとかいう、もう給料体系そのものが随分違います。で、寮を完備しているようなところを大体紹介しますので。基本的には男性のほうが多いです。でも、近年はそれでも出ていますね。今年は県外がもっと多いです。県外はほとんど内定していきます。

【求人の変化】

ここしばらくで間違いなく増えてきたのは、県外はまず総数で増えてきたっていうことと、それから製造職はやっぱりかなり商業高校にも、以前は出さなかったけれども製造関係が多分足りないんでしょう。だから製造関係の求人がどんどん入って来始めた。それから、〇〇（企業名）も製造関係では、うちに復活をしてますね。求人がいつとき

は消えてましたので。というか、全国に広く出しているのをやめて、多分絞ってたと思うんです。地元だけとか、ある程度絞ってたと思うんですけど。まずそこが、今年から〇〇は復活。昔はありましたので、まあ復活をしたんですね。大体、5年ぶりぐらいじゃないかと思います。まだそれでも、そこなんか多分、全国のオープン求人にはなっていないと思うんですけど。昔の実績のある高校から順次っていうふうなことを言っていましたので。それと、もうここが5年以上になるかもしれませんが、派遣業の求人、これから多くなりますね。

(平成2年から)最初に進路部にいたんですよ。そのときの求人数は、県外なんかでも1000社を超えてましたので、求人票の整理だけで、もう大変だったんですけど。今が、増えて戻って増えて、去年が増えて260ぐらいじゃなかったかな。もうちょっとあったかな。百何社まで落ちてたと思うんですが。求人数……、去年、数字が全然違う。求人企業数、去年が300まで戻ってますね。だからいつか、もうこの辺が160だ150でしょう。そこからいうともう倍で、今年が、この9月の同期でいうと、県外はまだ今年のほうが多かったんです。県内は、この年ぐらいからちょっと数字が増えているのは、これは学校へ来た数字なんですよ。学校へ直接求人票を送ってくれた数字。昔はそうだったので。

今、ウェブがあるでしょう。インターネットで、県内で、本校が応募できそうなところはここへ入れてるんですよ。生徒に開示をして。昔、本校へ直接持ってきたり郵送してたところも、実際にはもうウェブが……。わざわざ本校へ直接送ってこないケースも出てますので。

求人内容は、その当時では、僕は派遣業がこんなに多かったような記憶はないので。派遣業そのものがそれほどなかった時代だと思います。ですが、県外企業さんはたくさんあった。県内は、多くても200社ぐらいじゃなかったかと思うんですけど。200ちょっと超えるぐらいかな。それほど多くはないですけど、やっぱり事務職なんかは、まあ実際、銀行もありましたね。銀行、証券会社が軒並みもう、ここしばらくなくなってきましたので。それから、大手の企業さんでも、もう事務職が大体、短大、大学や、専門学校から上のほうにシフトしてしまいましたので。昔はわりと、やっぱり商業高校は銀行とか証券会社、たくさんあったんですが、もうほんとうにわずかにぼつぼつですから。うち、パチンコ屋もおりますよ。去年、その前、おります。正社員でホールスタッフとして。まあ、将来幹部候補というふうな形では書いてはいますけど、どうなるかわかりませんが。県外は少ないですけども、県外に行った子もおります。そういうのが好きな子もおりますので。そういう職種のほうがむしろ向いてる、人当たりはいいし、わりと働けるのは働けるし、給料は結構いいでしょう。「パチンコ屋だよ、きちっと親と相談してちゃんと見てもらって、パチンコ屋だから」っていう、その了解は必ずもらってかないと。その辺を、だから親御さんも納得してもらっておかないとっていう形です。反対する子は、それまでの事前で求人票をいろいろコピーしたりして持って帰ってる段

階で、多分もうやめてると思いますけど。生徒が見るのは、給料と休日。まあ、職種が一番にはあるかもしれないけど。

【複数応募】

実際は、1人あったかな。その恩恵にあずかった子が。ということぐらいです。最初、わりと複数応募が始まった最初のほうだったんですけど。冬の時期で、断りを入れて2社応募して、2社とも一応合格という形をいただいたのかな。で、片方へという子がおりましたけど。今、2社応募することも少ないし。何か、まあ迷うときに、「そうしたら聞いてみようか」というのもありますけど、何かやっぱり、勧めるほうも2社応募を初めに断って、一応基本的には了解を得ないといけないので、その時点で何かね、強い希望ではないのかなってというような感じもあるじゃないですか。だから、できれば第一希望で何とかって言うふうな動きになってます。そんなことは生徒には言ってないけれども、実際には生徒も同時にこれとこれを受けたいですって言うことがあんまりないので。生徒の中にもあるんじゃないかなと思います。両方までなかなか考えられないというか。

【遅い県内求人】

出たらあんまり長いこと待っていると、「終わりました」という形になるので、そういう注意も含めてですね。どうしても就職が、特に県内希望の子は、基本的に求人数、数字そのものが少ないので、大体1人とか2人とか出てきますので、時期を逃したらないし、かといってそこで決めちゃって次出てこないとも限らないので。県内企業さんが、出てくるのが遅いんですよ。毎年なんですけど。どうしても小さいのが多いから、採用計画がなかなか立たないのももちろんわかるんですけども、現場としては…。待たせていいのかですね。

ある程度、出そろってくると、生徒のあれを幾つかの中から選べるんだけど、今、ぱっと先週に来た求人もあるんですけど、これで手を打っていいのかどうかだね。本人も家庭も含めて。昔は、特にうちなんかの場合は、結構優秀な子でも、たくさんではないですけど、12月過ぎるのを待ったら必ず出よったんですよ。事務職あたりが、年の暮れのボーナスをもらって退職者が出るから。だから、1月ぐらいに新規求人が必ず入ってくる。だから優秀な子は結構待ってて、それで行く。というケースもあったんですけど、今、それが言えないので。

ジョブサポーターの利用はないが、ハローワークはよく利用していた。

【ハローワークの利用】

どうしても特にこの何年か前は決まらない、未内定で来た子がおりましたので、1月

の終わりぐらいにはハローワークさんに来ていただいて、これからの一般求人、高校求人と一般求人の二本立てで卒業までいくよという形で、ハローワークの使い方とかを説明していただいて、もし最悪決まらなくても3月以降もまだ学生相談室でできるっていうことなんかもやって、登録もして……。まあ実際それで決まって行った子もおりますし。その面では使ってますけど。去年なんかは、もう1月の段階で未内定者がほとんどいなかったのだから去年は久しぶりにほとんど決まってしまったのかな。去年は希望者が72で、71になってますので、この1名はもう会計事務所でないといけないという形で、結局もうそれを最後までねらいながら、実際にはもう会計の勉強をするようにアルバイトで会計事務所に入ったのかな。という子でしたので、だから基本的にはもう1月の段階でほとんど100%決まってしまうので。今年は何とか、生徒が頑張って行きましたという形で使わずに済んだんですよ。まあ恥ずかしい話ですけど、16年度なんか結局、これが多分3月でとってると思うんですが89名。で、実際に内定したのは65名ですから、二十何名が未内定で卒業したっていう形ですね。アルバイトでつなぐ。順次就職した者もおりますし、進路変更した者もおりますけど。

内定率がひどいときは、9月段階で半分だった年もあります。内定率そのものは、1回目の内定率は上がってると思います。その昔は、あんまり落ちることがなかった時代がありました。本年の内定率はずい分改善しています。

【派遣】

期間限定、3年ぐらいやったら帰ってくるのかということ为前提に行く子がいました。それと、本校のOBで、もう随分年を召された方ですけども、の興された企業さんで県外に派遣業でやれてるところがあるので、そこなんかは行ってます。まあ、派遣社員ではなくて、基本的には本社採用で、将来は派遣従業員のグループリーダーとかになってほしいという形では来てます。純然たる派遣へ行ったのは、ここ3年ぐらいで1人じゃないかなと思うんですよ。もう1人いたかもしれませんが、その子はもう3年間働いたら帰ってきますので。できるだけ相手にも迷惑をかけない。給料はある程度とれて。

(生徒には)今はもう、全部見せてます。ただ、勧めるというか一応説明なんかもするんですけども、説明会なんかを開くときには、「ここはちょっと派遣業だから」という話はしてますので。あまり……。大体、どちらかというところ「先輩の行った企業はここだよ」とか、「ここは本校への指定校求人だよ」とかいう話は、就職希望者にはまた集めて説明会を開いてますので。

【技能への抵抗】

そうですね。やっぱり、(技能の希望は)少ないと思います。ただ、物づくりっていうことに関しての仕事の大切さとかいうことについては、話はします。例えば女の子で生

産職へ入っていく子も、わりと抵抗なくわかって、「深夜勤もあるよ」とかいう話もありながら、わかって行ってると思います。

もうここ何年かで、おとし前までの4、5年間は、県内についてははるかに厳しかった時代がありましたので、県外も含めて高卒の就職が厳しかったんですが、その時点ではやっぱり、ちょっと「県内に残りたかったら選べない」に近いところはあったと思いますが、今だと、今この時点では決まっても基本的には卒業までとか、あるいはもう3月いっぱいぐらいまでいくと、大体その職種にはあると思うんですよ。緩やかながらだとは思いますが。県外の特に製造関係を中心にした、中京地区を中心にした、そんな動きではないですが、ほんとうに緩やかだとは思いますが、少しというか、がくっと落ちたときはひどかったので、まだ戻ってないという感じはありますけど。でも、いつときよりは、ましになったかなと思ってます。ただ、急激な伸びも見込めないんじゃないかなと。

やっぱり中小企業さんが多いので、例えば女子の事務になると、もう欠員があるのかな、そのときの退職者がどうかっていうことで、だからもう全然見通しがつかないですね。ここ何年かで、やっぱり悪いときは相当成績のいい、事務を待ってた子が残っていたことがありますので。

【成績】

(進学はばらつきが大きい?) はい。四年制、国公立を目指す者から、まあ成績は問わないで行ける大学もありますので。就職は、結構トップはここにおいて、この辺ぐらいまでかな。ちょっとまだ、どうしても最後まで残っていく子には中にはおりますけど、結構成績の、多分校内で順番をつけるとベスト10に入るうちの半分近くは就職してるんじゃないですか。検定もたくさん取得しています。だから、大学だと、かなりいい大学へ指定校でぽんと入れるような子が就職を、その子たちは多分、もう入学する段階で決めてる子だと思います。そういう子はやっぱり、事務系が多いですね。簿記とか、いろいろな資格を持って。行って、わりと喜ばれる。「できたら大卒卒で採りたいね」とかいうふうに言われたこともありますけど。高卒卒で採ると、ほかの子が採れないからもったくないのとかかって、言われたこともありますけど、まあそんな子は特別ですけど、中にはそんな子もおりますね。

【校内選考】

校内選考。基本的には就職については全部校内選考してます。進学の指定校とか特別枠があるものと、それからもう就職については全部選考会を通して。(希望が重なった場合、絞り込む) ケースと、もうこちらで絞りようがないので2人見てくださいますかね。つながりが強いところが、かえって「先生、絞ってきて。こっちで落とすの、忍び

ないから」。だから、もう多分、出したら採ってくれるけど、ただし1名しか採れないから、「先生、絞ってきてくれ」と。まあ、成績、クラブ、あとはやっぱり向き不向きがありますよね。あまりこっちが「あなた、何に向いてる」とか「これに向いてない」とか言うのは、実際なかなか言いにくいところも、指導しにくいところもあるんですけど、やっぱり「その仕事はこういう中身だから、成績はこっちのほうがいいけど、こっちの子にしよう」とかということは選考会であります。例えば、明らかに店頭販売の仕事なのに、あまりしゃべれないとか、下を向いてる子はやっぱり、本人が希望してもなかなか難しいと思うので。

3. 進路指導の体制とキャリア教育

進路指導部は11名＋事務補助の構成。企画委員会で分掌は決定される。一応担当は分けるが、実際には全員が進学も就職も担当する体制になっている。「基本的にはローテーションします。大体、6年を最長にしてという形で。部長につきましては、大体6年を最長にして、その手前、できたらそれを超えないようにという形で。昔はそれがなかったですけど、あまりに固定化するので。」

新学期に各学年のオリエンテーションを2日間ぐらいかけて実施する。1年生の間は、あとはまあ実際には実力テスト、適性検査とか、進路希望調査なども実施している。

【進路ガイダンス】

校内の進路ガイダンスって大体、授業時間内に3時間ぐらいとって、各学年でやります。3年生は6月にやってるんですが、1、2年は大体11月に。業者も使ってはいるんですが、基本的には職業意識の啓発講座を開いて、これが全体講演になって、1年生は将来の職業別の、分野別のガイダンスで14講座から20講座ぐらいを、大体自分の将来つきたいのを3つぐらい回っていくような感じのガイダンスにしています。将来の事務職ですね。販売職とか、製造関係の仕事、医療関係とか、それぞれの進路ですね。それについて、どっちかというとは大体専門学校の先生を講師に雇ってという形が多いんですけども。その仕事の中身であるとか、実際に高校時代にどういうことを勉強しといたほうがいいのかですね。1年生がそういう形で、その啓発講座だけを同じにしておいて、2年生はもう少し具体的になりますので、今度は就職組はもう基本的には就職で大体午後2時間ぐらいでガイダンスします。マナー講座から就職試験のこととか。仕事の中身も触れますけれども、そういうものをやりまして、あと進学組は基本的にはもう学校別の分散会を開きます。60校ぐらい呼んでるのかな。ブース形式で。よく外部で進学相談会があるでしょう。あれを校内でやってるような感じですね。できるだけ生徒の希望を、事前アンケートをとって……。

図表 進路に関する主な日程（3年生） 抜粋

	全体	就職
4月	進路希望調査 学習支援テスト 進路相談票提出 進路オリエンテーション 三者面談	公務員模試 受験希望企業の研究 一般教養・適性検査の学習
5月	小論文模試 公務員模試 実力判定テスト	
6月	国家公務員出願 校内進路ガイダンス 進路面談週間	県外就職希望者進路部面談
7月	基礎小論文テスト 夏季補習 三者面談 第1回選考会	求人票開示開始 第1回就職選考会（県外）
8月	夏季補習 三者面談 第2回選考会	企業説明会 第2回就職選考会（県内外） 就職書類作成・事前準備
9月	公務員試験開始	就職選考会 就職書類受付 就職者事前指導・試験開始
10月		就職未内定者指導
11月		ハローワーク就職フェア
12月		
1月		職安による未内定者ガイダンス（学校で実施）
2月		職安による一般求人斡旋開始（5月まで） ハローワーク就職フェア
3月	卒業式	内定者事前研修・事前準備

【インターンシップ】

企業見学といいますが、インターンシップは2年生が実践コースでやっています。それから、3年生につきましては会計コースは実はこの後、11月にあります。もうほとんど進路、決まっていますよね。ほとんど決まってるけれども、まあそこから将来に向けてという形で。3年生の会計コースというクラスは、逆に遅くにやっています。

【企業見学】

強制はしてません。最終決定というか、どうしても大体、今年なんかだと選考会が8月の15だったと思うんですけど、その時点で決まってしまうので、そこからだと、なかなか日程がとれないとかですね。今、多いので、生徒が希望するところがあったら選考会を通る前にも行ってますね。ただ全部ではないですね。

【キャリア教育】

あと、まあどこの学校も一緒だと思いますけど、校外の体験学習。これは、また就職

とかではなくて、どっちかというとは養護施設を中心に体験、これは2年生で全クラスで、全員参加でやるんです。この秋から、もうすぐ始まるんじゃないかな。これからクラスごとに順次、クラスとかクラスの半分とかで順次1月末ぐらいまで。また、そのときも打ち合わせから始まってできるだけ生徒も一緒にという形で組んでいきますので。実際には、交流するのは1日です。それまでの打ち合わせとか準備とか……。

僕も最近よくキャリア教育実践例とかいって話を聞いたり見るんだけど……。何か、「えっ、もっと昔からずっとやってきただろう」という感じが随分するので。それでいうと、ちゃんと「キャリア教育」とって今どンドン名前が変わってというか、ちょっと変えてというのを、まとめないといかんなどは思ってるんですよ。今までの進路とか、やってきた商業の部分をきちっと体系化はし直してあげないと、どこかへ……。多分、今いろいろなところでやってるうちの、生徒会がやり、進路がやり、何やらがやりっていうのを、それから各学年とかコースでそれぞれが、結構いろいろなところから入り口があるので。すごく煩雑は煩雑なんだけど、でもいろいろなところでいろいろなことをしている。それをまとめてやると、多分すごい本ができちゃう。完全にはまとめられないけど、ちょっと体系化してやって、キャリア教育の視点に立ってっていう部分でまとめてやったら、おもしろいなと思いつつながら、暇がなくてしてないけど、まあ今年度中にはちょっと手をつけようかなとは思ってるんですけど。

4. その他

【生徒の変化】

本校については、今の子のほうがわりとまじめでおとなしいんですけれども、どっちかというとは頼りない子が多い。自分でなかなか全部のことをよう解決しないというか、何かちょっとやっぱり、先生頼みなどところが多いような気がしますけど。この子はまあ、学校でもうそんなに優秀な成績でもないし、だけれども実社会に出たら、仕事をきちっとやるだろうな、人に言われたら言われたことを多分自分で消化して、プラスアルファぐらいのことをやれるようになるかなと思う子が、就職なんかは多かったと思うんですよ。今の子はやっぱり、言われたら言われたぐらいのことはするけど、それ以上ではない子が多いですね。ほんとうに気のきいた子も中にはおりますけど。学力的には、全体のレベルとしてはやっぱり、教える中身も変わってきてますので、だから決して伸びているとは思わない。やっぱりちょっと下がってるのかなとは思いますが。特に就職なんかで、学力が落ちてということはあるとは思いません。

【家庭の状況】

授業料免除の申請家庭、増えてます。それから奨学金を、もとの育英会の学生支援機構の応募の人数が随分増えました。

【今後の見通し】

就職がまだ減る可能性はありますけど。基本的にはもう。例えば、就職がまた半分ぐらいまでいくとか、そんなことはないと思います。例えば2年の段階で県内就職は厳しいという話をするじゃないですか。そうしたら進学しようとかかいうような感じではあんまりなく。就職が厳しいから進学っていうのはあんまりないですね。

【進学率が高くなる中での商業高校の意義】

僕も、商業科のほうがどうかっていうのはあんまりよくわからないんですが、まあ普通科の教員ではありますけど、基本的にはやっぱりすぐに社会に出して構わない生徒をつくるべきだという考えはありますね。まあ就職して、すぐに同僚にして構わない子をどうやってつくるかなっていう。それは、やっぱりコミュニケーション能力とか、自分でできる力っていうのが随分必要になってくると思うので、だからその分では、わりとマナー指導とかいうことを含めて、それから、わりと生徒を使ったいろいろな行事とかが多いので、それが結構活発にやっているの、そういう部分で、例えば進学先でも結構喜ばれるケースが多いですね。自治会に入るわけじゃなくても、例えば学園祭の中心になってやってきてますとか、クラスを盛り上げてきてますとか。勉強の面はあんまり、褒められることは少ないかもしれないけど、そのほかの面ではわりと学校を結構引っ張って明るくしてくれてるとかですね。だからやっぱり、就職のときには、動きが早いとかですね。資格はやっぱりきちっと取っているし、高校のときの資格も役に立ちますとかいう話もありますので。だから、やっぱりその部分では、進学に対しても一定の役割は果たせるのかなと。

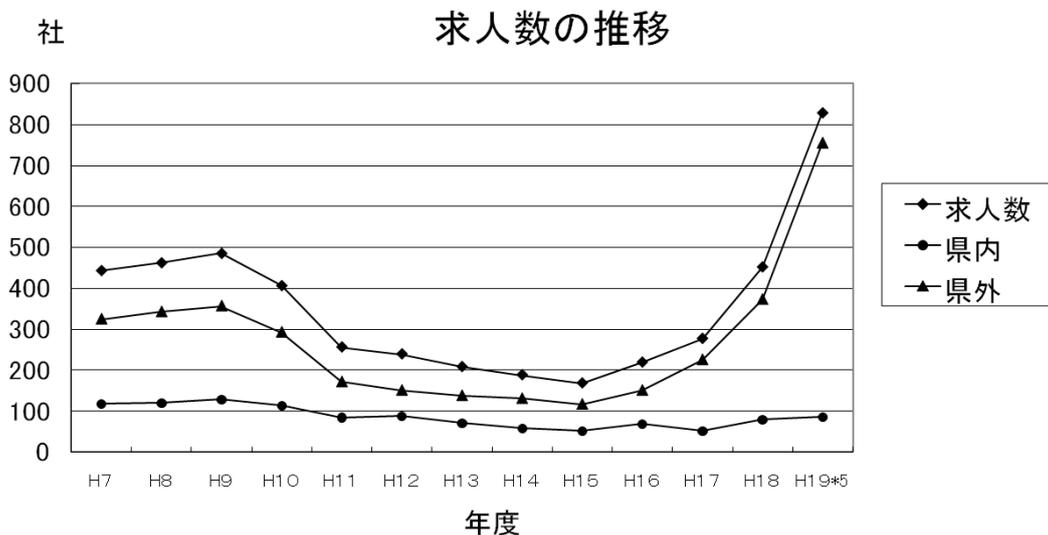
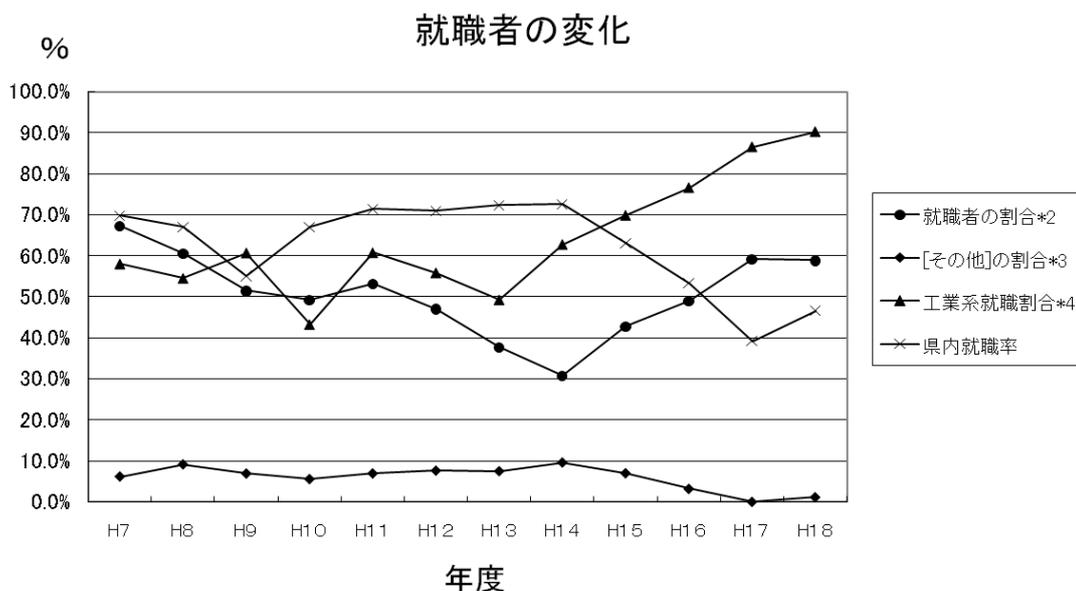
(24) 高知B工業高校

1. 学校の概要

昭和37年創立の工業高校。機械科、機械生産システム科、電子科、理工学科、電子機械科の5学科から構成されているが、基本的に機械と電子がメインとなっている。生徒数は500名弱だが、欠員が生じた時期もあったものの、就職がよいという評判が広がって学区内での位置づけは上がっている。資格取得にも熱心に取り組んでおり、環境ISOも取得している。中退者はかつて多かったが、最近は減少している。

2. 進路の概要

昨年は大体6割が就職で4割が進学だが変化がある。昨年の就職先は有名企業がほとんどとなり、進学者が減っている。この3年間はほぼ進路未定者はいない。



【進路と求人の変化】

過去10年間の卒業生の進路ですけれども、顕著なのは、県内就職のカーブが非常に減っているところです。県内就職率がずっと減ってきたところと、あと就職者の割合。これも景気の差だと思います。14年が一番落ち込んでいるんですね。14年は非常に景気が悪くて、求人数が少ないんです。188ということで、ことしが、現在829ありますので。

求人数で、県内はほんとうにずっと横ばいなんですね。それに対して全体数が伸びているのは、やっぱり県外の伸びに全部引っ張られて、すべてが上がっています。県内の求人がずっと一定なのに対して、先ほどの県内就職率がこれほど落ち込んできたというのは、どういう関係があるかなと。いろいろ相関があると思うんですけど、工業系の割合が上がっているんですね。いわゆる工業系で、製造業とかガス、水道、運輸、通信、うちの場合はですね。わりとサービス業とかに就職する割合が多かった時期があるんですけども、最近、ほんとうに工業系の就職が9割くらいになっていますので、そこら辺が非常に興味深いところです。だから、結局、工業系の就職の割合が上がると、県内の就職が下がるのかな、もともとは工業系に就職したいんじゃないかなと。けど、県内にないから、県外に出てしまうんじゃないかとか。あと、平成17年、18年は、求人数はあまり変わらないんですけど、県外に出ていっている数が非常に多いんですね。17、18あたりで、非常に県外に流出しているんですね。そこはやっぱり県のほうも考えているところですが、今後どうなっていくかなというところがあるんです。

求人の質ですね。技術職、もしくは、今まで高専卒とか専門学校卒で採っていたような職種も、今年は、ばんばん来ています。やっぱりそこに流れていくというものもあると思うんですね。

それこそ求人が少なかったときは、やっぱり県内就職したいんだけど、ないから専門学校へ、上級のキャリアを積もうかというのが多かったですね。

これから景気、団塊の世代の方が退職されるところとか、5年後ぐらいまでは、わりとこんな感じで安定して行くだらうという会社が多いです。最近、特に電気関係が増えたんですよ、求人が。いろいろな話を聞いていると、やっぱりあと5年ぐらいは継続的に求人を出しますよという話を聞くんですけど、その後はわからないですよ。

【県外への就職】

工業高校で言うと、うちなんかもそうですけど、変な話工業高校から、就職で一番いいところほどこだといたら、〇〇（企業）の学園生なんですね。全国からエリートがばっと集まるんですね。うちのことし2名が受かりましたけど、そこにどんどん集約されるわけです。そこを目指したいといろいろな学校が競い合っというのが現状にあって、そこに入れば、卒業生なんかには聞くと、半分ぐらいはラインというか現場のほうに、1年たてば行かされるんですけど、うちの卒業生なんかは衝突実験の研究所に入

っているんです。〇〇の人事の方とかにも聞くと、もう一度再教育をして自分のところで仕上げるという仕組みをつくっているらしいです。ただし、学力というか、ある程度の技術力が必要ですね。製図が読めるとか溶接の知識はあるとか、ある程度ある子をもう一度、1年かけてうちで、うち流に育てるんだと。ほかの会社でも非常に多くなっています。自分のところで育てるんだと。そのためにはやっぱり18歳じゃないとだめだと。多分企業さんの体力があるところはやるんですね。高知県の弱いところは、自分のところで育てようという意識が少ないですし、自分のところでやる費用もないし、育てられる人がいないと思います。どうなるかということ、Uターン組とかを途中で雇って、それを即戦力で使っていくというふうに、今、変わりつつあると思います。

県内の企業さんは、要求する人材が非常に高いです。こういう生徒であってほしいとか。結局、変な話、生徒の学力はちょっと落ちてきていますので、質も全体的にだんだん落ちていきますので、県内に就職する、毎年行っている企業さんも、生徒が、去年までの子はよかったのに、ことしの子はあまりよくないねとか、ちょっとことしは採れないよとかという話もあるんです。そうじゃなくて、実際に、あなた方で現状、育てていってやっていくところが必要じゃないかなと思うんですけど。大手さんは、そういうふうに自分のところで教育しますよというスタンスに対して、県内の企業さんは、そういうところが全然ないですね。やっぱり、やたら資格とかにこだわるんですね。うちはフォークリフトとかも取らせているので、資格を持っていたらすぐ使えるのでとか。〇〇さんとかになると、あまり資格は必要でなく、とにかくペーパーで、模試みたいにとんとボーダーラインを引くので、英語と数学はやってくださいよとか、そういう採り方をして、後から面接とか資格というのがついてくる。非常にはっきりしていて、この子は落ちて当たり前だなということがあるんですけど、県内は、どうしてこの子が落ちるんだろうなという子が落ちてきたりしますね。

子供自体はそうですね。親はやっぱりちょっと保守的で、おってもらいたいという子はいますけど、それこそ坂本龍馬のようにといたらいい話になりますけど、わりと県外に目を向ける子が多いですね。

【企業からの信頼性】

結局、県内で言うと、去年は79社求人が来ているんですけど、県内で10社ぐらいは、わりと毎年いい子が行っているんですよ。人気があって成績のいい、元気で明るいいい子が入っているんですけど、その次の段階ぐらいのところですね。従業員数で言うと100を切る会社さんとかというのは、いい子が行ったり悪い子が行ったり、ほんとうにこんな不安定な状況があって、安定しないと。だから、イメージが悪くなっちゃうというのはある。5社か6社ぐらいは、毎年いい子が行っている。(世界に通用するような技術を持っている企業は)絶対いい子が行きますし、これは多分教員の中でもあると思います。

ここはいい子を行かさないといけないんだという。ほんとうにランクがついているんですね、先生の中で。生徒もそうですけど。ここは絶対いい子を行かさないといけない。ここはちょっとこのぐらいでも採ってくれるだろう、ちょっと冒険していいとか。ここは絶対採ってくれる会社だとか、入れるけどやめるよという会社と。県内は、この3つぐらいに分かれています。だから、県内就職と進路指導というのは、ほんとうに紙一重のところがありますね、いろいろ難しいところがあって。県外と県内で言うと、いわゆる5本の指ぐらいに入る会社はやめないですけど、その中間ぐらいから下というのは離職率が非常に高いんですね。県外よりも高いんです。ほんとうにやりたい仕事で会社を選んでいる子と、高知県の中で選ぶ子、非常に少ない数の中で選ぶというのは、リスクが高いですよ。」

【進路希望の変更】

求人の動向によって変わりますね。高校を出たら絶対就職をしないといけないという状況の子が多いです。そうすると、結局、県内にいる必要はないんですよ。親も、できるだけ経済的にお金がかからないように、県外に出したいという子もいます。高知県内の企業さんは寮を持っているところがないですから、アパートの住居手当みたいなものもほとんどつきませんから、自宅から通うというのを条件にしているの、そういうのもあると思いますね。

【校内選考】

成績重視なんですね。進路部会というか、ここで選考会をやるんですけど、3.5の子と3.4の子でどこが違うのかという。でも、それを序列するんですよ。結局、それでしか選考できないですよ、変な話、説明責任等になってきたら。ただ、企業の方は、一切そういうのは言わないですよ。〇〇さんとかだったら4.何ぼ以上じゃないといかとか、欠席は何ぼという条件を出しますけど、決して成績を問う企業は多くないので、それよりも部活をやっているとか、元気でコミュニケーション能力があるとかということに対して、学校の進路選考のあり方というのは非常にずれていますね。私は企業のかたと話しをする機会が多いので、わりと会社が望んでいる像と、希望する子で合わないときがあるんですね。この子を入れても、多分落とされるというのを思いながら推薦を出してしまうところがあるんです。選考上の問題です。

【就職者の絞込み】

(2人応募させてもいいかと言われて、それはだめだから必ず1人にしてくれと言った企業は) 多いですね。去年は何とか言って2人入れてもらったんですけどね。(何人でも受けさせてくれと言った企業は) 県内はないですね。2と言っているところを3にして

もらったとか、そういうのはありますけど、1を2とかというのは、今、なかなかないですね。毎年、大体9割が1回目で合格して、ことしで言うと五、六名が今、残っているんです。

やっぱり1回目というのは、今回100名ぐらい受験するので、全部と話ができない。落ちた子は10名そこそこですから、面接というか、どういうところに行きたいんだということをもう一度話し合うんです。けれど、やっぱり落ちてくる子は、毎年同じような子が落ちてきます。高校時代に何もやっていない子、留年生が多いですね。やっぱり落ちてきますね。ことしも6名中3名が過年度生ですから。過年度生が全部落ちるわけじゃなくて、内的な面で何か引け目があるんだとか、高校生活にコミットメントしていない子が多いですね。ただ高校にとにかく単位を、授業だけをやってという傾向があるので、そこら辺を多分企業の方も見抜かれているんじゃないかなと。

(希望者の9割が9月末に)決まっています。学校推薦での形の企業に就職する子は、5、6名しか残っていないですね。2回目の受験を出している子がいるので、そこは除いてです。だから10名ぐらいが落ちて、そのうちの4名は、もう第2回の書類を送って、来週あたりから試験を受けに行く。ここ最近、就職が決まらない子がいないんですよ。長い子で4次、4回目で受かっています。

【実績企業に対して】

県内で、絶対ここは採ってくれるという関係をつくっているところは、求人が来る半分は、大体そういうふうに関係性ができていますね。(県内は)指定校求人みたいなのが多いので、よほどのことがないと落ちないですね。(県外は)指定校は鉄工関係がわりと多いですね。鉄工、造船、ちょっとかたいものはほんとうに手がたく就職していると思います。その信頼関係があるので、いい子を入れると、毎年いい子を入れないといけなくなってくるというのがありますし、会社にとってもうちにとっても大丈夫だろうというところでは、ことしなんかは求人が多くて、指定校でいただいたところも出さなかったところがあるんですけど、そこはやっぱり求めている人材とちょっと合わないし、学力的にもそういう仕事には向いていない子だったので出せませんということでお断りしています。ただ、3年続けてなしにするのはまずいらしいので、会社の方も報告していて、3年以上、指定校で出しているのに来ないところは出さないでいい、という会社が多いみたいですよ。

3. 進路指導部の体制とキャリア教育

進路指導部は13名で構成されており、3年生の担任5名は全員進路部に入ってもらっている。うち事務担当者が1名、進学、就職を3名、3名となっている。

キャリア教育の目標は、『どんな「技術者」になるか?そのための「自分探し」「進学

先」「就職先』だと考えている。1、2年生全員対象のトップ講話、地元企業への訪問見学、地元企業へのインターンシップ、地元企業へのデュアルシステムなど、地元工業会から協力を得て実施している。

キャリア教育プログラム（平成19年度）

1年生	企業トップ講話 会社見学
2年生	企業トップ講話 企業人事講演 レディネス講習会 デュアルシステム（希望者）
3年生	4月 スキルアップ講習会（履歴書の書き方、求人票の見方等） 7月 インターンシップ（就職希望者全員） 8月 スキルアップ講習会 1月 労働基準法講話

【キャリア教育】

高知県の工業会さんが連携事業としてことしからやり始めたものが、この5つ（企業トップ講話3回、会社見学、デュアルシステム）です。企業トップ講話で、トップの社長、役員から話を聞くと。あとは、1年生の10月段階ですけれども、会社見学です。実際に行って、見てみる。今年は機械科の1年生が行ったんですけれども、行ったこともないし見たこともないし、今、実習なんかでやっていることをそのままやっているのに、こんなことをほんとうにやっているんですねという発見があったということで、これは2年目になりますけれども、継続してやっていく予定です。40名近くいるのを2班に分けて、工業団地が1キロぐらい歩いたところにあるんですけれども、遠足ですね、歩いて行って。実習の時間をつぶして、3時間で行きます。3社以上は見えていますね。全部製造業ですけれども、見るようになっていきます。全員が行くわけではないです。結局、その問題も、受け入れ側の負担というのがあって、やっぱり40名を分けて20名ずつぐらいにしないとなかなか対応できないというところもあります。ローテーションで回っていています。5学科あるので、昨年、違うところに行って、ことしは機械科で、またずっと回すようにしようと。できれば全体で行きたいんですけどね。

4月に入ってすぐに、履歴書の書き方とか求人票の見方というのを、労働局さんと連携してやっています。レディネステスト関係の自分の適職とか、というのを春休みに入る前に実施します。スキルアップを3年生の8月に仕上げでやって。

1年生では1学科しかないですけど、実際に見に行くと。2年生になると、聞く話もたくさん増やして、最後に、やはり自分の適職は何かとか、もうちょっと突っ込んだところで、会社とはどういうことかということ。もっと進んだ子は、実際に体験していく

と。4月に入ってすぐに、就職のシミュレーションですね。実際に自分が履歴書を書くならばとかということも先にやっちゃおうということで、求人票の見方等をやりまして、7月にインターンシップ。これは、就職する者は全員行かせています。県内の企業に2日間ですけれども、実際、デュアルシステムをやっている会社とインターンシップがかぶっているところがあるんですが、もうインターンシップはやめてデュアルにしてくれないかという意見も多いです。2日間では何もできないと。ただ会社見学だけになっちゃうので、できたら長期にやらないかという話もあります。で、仕上げのスキルアップをします。で、就職に臨むと。最後に、労働局さんのほうで労働基準法の講話が、1月ぐらいにあるということです。

【インターンシップ】

実際に軽い作業はやらせてもらいたいんです。大体2日間で、行って半日で会社の案内、概要とかを説明されて、午後から、例えば溶接だったら、スポットの溶接だけをずっと3時間ぐらいやって、次の日にまた来て、箱詰めとかの違う作業をする。午後からは、まとめに入ると。企業としては、やっぱり就労の体験もあまりできないし、学校説明もなかなか中途半端だということで、何だったら1日にして、どうせ来るのは就職希望者なんだから、見学で、それを、例えば2日やるんだったら2社行けば、ほんとうに会社見学ということ。インターンシップと言わずに、会社見学だけを増やしたらいいんじゃないかという意見もあって、それもいいかなと思うんですけどね。

【企業との連携】

県全体の高卒の48%が県外就職ということで、これにすごく頭を困らせていて、絶対今年は半分を超えちゃうんですよ。去年48%で、ことし、うちでも大分、65%ぐらい行っているんで、絶対超えます。それを何とか歯どめする作戦がないかということで、うちに連携でやっていこうという流れが来ました。工業会と連携になったきっかけで1つ大きいのが、生徒が仕事を選ぶポイントというアンケートを大々的にとったんですね。やっぱりCMとか身の回りの製品、知名度が高いところに就職を希望するんですね。ということは、地元の企業は広告を打っているところはないですし、身近な製品を取り扱っているところはないので、例えば生徒が就職したいところというと、結局、知っているところしか挙がらないんですね。一番のネックは、工業会さんのアンケート調査結果の結論としては、やっぱり地元企業を知ってもらおうと。とにかく知ってもらうことが一番だということで、発想が見学会とかトップ講話ということになってきました。私たちがキャリア教育の一環として、そういうトップの人の話を聞ける機会とか、会社見学をさせていただくというのは非常に大切なことだと考えていましたので、それが合致しまして、こういう2つの連携事業が始まったということです。

例えばほとんどが製造業に就職しますので、いわゆるどんな技術者になりたいかというところが一番の目的です。キャリア教育の中で、何になるか職業を選択するというのは1つですけれども、やっぱりどんなのであれ技術者になろうというのが一つの目的で、そのための自分探し、就職先、進学先ということで、先ほどと重複しますが、トップ講話とか会社見学、デュアルシステムになります。企業を知って、他人を知ることも必要だと。その中で自分を知っていくという姿勢を維持していくということです。

次にインターンシップです。これは3年生ですけれども、体験。ほかのインターンシップと違って、就職者にとっての仕上げ段階です。仕上げとして、あいさつ、礼儀とか、そういうところを仕上げていく位置づけです。

デュアルシステムは、昨年からです。去年11人が参加しました。1単位認定しています。社会体験でなく就労ということが一番、重きを置いていますので、基本的には生徒任せにしています。アポイントをとるのも、実際に行って打ち合わせをして自分が働くのも、教員は関与していません。何社かのリストアップを、教員と工業会さんで行います。今回は15社ぐらい集めてきて、この中で行きたいところはあるかということで、昨年の求人票、会社概要、ホームページ等を見て、自分で手を挙げて、ここに行きたいと。一応名刺もつくって。実習のスキルということ。これは、工業高校では一番学ばせたいところにして、学校の授業の振り返り。授業で習ったことが仕事でどう生かされているかということです。あと、コミュニケーションスキル、人間関係形成能力ですね。異年齢集団の中でコミュニケーションを……。休み時間に会社の人といろいろな話ができた。これは結構多かったですね。服装について注意された。デュアルシステムなので、最初に企業の方に、工業会さんからもわりと言ったみたいです、だめなところはだめと言ってくださいと。ほんとうに注意するぐらいのスタンスで臨んでくださいということで、学校できちっとやっていると思っても、会社では通用しない服装とか靴のはき方とかがあるみたいで、そこは生徒にとってはよかったんじゃないかなと思います。

保護者の感想は非常によかった。作業着が真っ黒になったとか、少し疲れている。ほんとうにみんな、疲れていると言っていました。5日間の期間はどうかということで、5日間以上はやりたくないし、5日間未満ではちょっと物足りないということで、やっぱり1週間ぐらいが、生徒にとっては一番よかったんじゃないかなと思います。

【現在のキャリア教育に足りないと感じる点】

会社の人を呼んできて、入社後はこういうことをするんだよと、入社後の教育みたいなことをちょっと前倒しでやってもらおうとか、もう一度あいさつとかマナーみたいなものでもいいかなと。会社に入ったときの自分がシミュレーションできたらいと思うんですね。そういう一つのスキルアップみたいなものをやるのと、これはちょっと危険かもしれないですけど、やっぱり辞め方ですね。会社に入る前に、会社の辞め方を教えて

いかなきゃいけないんじゃないか、という意見があって、結局辞め方がすごい悪い子が多いんですよ。会社に行かなくなっちゃったとか、多分辞め方を知らないんですね。辞表の書き方とか、どうやって会社の人に自分の思いを伝えて辞めますと言うかとか、辞める前に、次の自分の進路を考えてからやめましょうとか、そんなことはだれも教えていないですよ。多分親も、絶対そんなのは教えないです。だから、辞め方というのは、実はキャリア教育に必要なと、次の接続部分として。だから、合格することばかりが頭にありますが、やめた後、次にどうするかとか、接続部分はこれから非常に大切かなと思うんですね。

4. その他

【離職の実態】

一応学校としてのキャリア教育というか、目標みたいな内定率は全部100%で来ているので、定着率に注目しなければいけない。実際に実態調査はできないところがあって、追跡調査なんかでやっていく必要はあると思うんですけど、さっき言ったように、県内のほうが多い。福利厚生面なんかで県外は定着率がいいです。1つは、教員の意識というのは、進路決定がゴールというふうに決めちゃっているんですね。もう今、大体就職の子は決まっているので、進路決定してしまったら、後は何もしないんです。お礼状を書いて終わり、そこが1つ自分は問題かなというところがあります。

あと、キャリアのところを考えないといけないのは、会社の名前で選んでいるなというところ。特に親が。40代中後半ぐらいの親なんですけど、県外だったら、例えば冠がついていないとだめなんですね。子供はよく知っているんです。求人内容をたくさん見て、自分はこういう車種をつくりたいから△△（企業名）に行きたいとか、こういう学園があるから##（企業名）に行きたいと言うんですけど、ばっと求人を並べて親に出したら、これはちょっと名前を聞いたことないからとはねます。長い時間をかけて、保護者も含めて、会社選びをしていかないといけないかな。せっぱ詰まって求人をばんと出されたら、なかなかそういうことでしか選ばないかなという思いがありますので、課題かなと思います。工業系以外の子供への対応というのもやっぱり必要なと。あと中退者への対応ですね。

【卒業生の利用】

求人がいいですよとなったら、卒業生が来るんですね。27歳とか28歳の子が来て、今、卒業して、県内で就職しているんだけど、転職したいんだと。君、転職したいなら、うちに来てもしようがないよという話をするんですけど、いろいろ悩みがあるみたいですね。県内で求人数が増えて、昔はそれこそ、だから平成7年とかに卒業した子でしょうね。あのときはしようがないにここに入ったけど、もっといいところが来ているんじ

やないのと。でも、求人数はあまり変わりませんよという話をするんですね。だから、何かいいイメージがあるみたいですけど、数は変わっていないので。転職したい子の1つは、やっぱり結婚したいんだけど、この会社では養っていけるかどうかちょっとわからないから、もっといいところがないか探しているんだよという話をするんです。けど、五、六年働いた会社をやめて、次に行くというのは結構リスクがあるんじゃないかという話をするんですけどね。だから、仕事を変わりたいと思っている、県内で就職している子は非常に多いと思います。

【離職者の状況】

あと、県内でやめた子が何人か来て話を聞いたんですけど、給与と労働時間のバランスがめちゃくちゃだと。サービス残業は、すごい多いらしいですよ。失敗したらたたかれたとかいろいろ問題があったりして、耐え切れないでやめた。どこまでほんとうかわからないですけどね。やめて、今はバイトしているんだという子が来たんですね。話を聞いていて、中途でも欲しいと言っているところが結構あるので紹介するわと言ったんですけど、その子が、やめて1年ぐらい夜の居酒屋みたいところでバイトしていて、そっちのバイトをやめられなかったですね。フリーターを長くすると、それこそ次の正社員でというところに行けない。先生、何とかお願いしますと言いに来るんだけど、やっぱり夜の生活とかバイトで何とかやっている。また改めて工場とかに行って働くということがなかなかできないという子が多いです。

【家庭の経済的状況】

(授業料免除は)非常に多いですね。全体の3分の1ぐらいです。奨学金も含めたら、3分の1は何らかの援助を受けている家庭ですね。増えています。母子家庭、父子家庭も、多分4分の1ぐらいいると思います。4分の1強じゃないですかね。

【生徒の変化】

言うことは絶対聞きますね。そのかわり、自分で考えて行動するかといたら、やっぱりしないですね。(学力的には)若干幅ができていますね。以前、上の子はそんなに高くなかったんですけど、わりと上の子が高くなって、下が、定員があるので若干広がってきたところがありますね。生徒指導なんかでも、あまりないですね。以前は煙草が結構あったりとか、けんかがあったりとかとありましたけど、あまりというかほとんどないですね、指導する部分が。

3. 企業編

(1) 東京A社

1. 企業概要

設立：1968年（昭和43年）

資本金：8,000万円

社員数：680人（女性20人。契約社員は技術系・OBも含め70人ほど）

業務内容：車両と駅設備のメンテナンス

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

純利益がこの2～3年増加しており、安定して推移している。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

今後も高卒者の採用を続けたいが、今後のレベルの低下によっては一部を大卒に切り替えることはあり得る。専門学校は採用していない。

【新規高卒の募集とその推移について】

一時採用を取りやめていた。そのため年齢的な断層がある。「今後は技術継承及び社員の年齢的な断層を発生させないよう、継続的に採用していく必要があるだろうと思っています」。一昨年の採用実績は、10校から11名（応募14名）、去年は13名の採用であった。地域としては、東京・埼玉・神奈川地区が多く、特に東京・埼玉が中心。独身寮がないので、地方の現場で求人が必要な場合を除き、地方には求人を出さない。OBの実績がある企業（25～30社）や工業高校を中心に行っているが、ハローワークのインターネットサービスを主に使っている。

求人票を持っていく約30校については、ほぼ学校訪問をしている。伝えるのは、油まみれになる仕事だということ、コミュニケーション能力と我慢強さが一番大切だということ、基礎学力が中長期的に重要であること、である。

「どうしても現業職で、私どもの会社は汚れ仕事、3Kに近いところもあります。[中略] 鉄道車両のメンテナンスとかエスカレーター・エレベーターのメンテナンスなものですから、油まみれになりますし [中略] 社会の厳しさとか、これは仕事もそれなりに厳しいですから、我慢強く忍耐強い子でないとなかなか務まらないですとは申し上げます。[中略] 現業職と言っても書類をつくったりする仕事も全くないわけじゃないん

です。例えば電話をとるとか書類をつくるということも、入社1年目ですぐやらせるというわけじゃありませんが、2年、3年とたってくれば、例えば発注書を書くとか伝票を書くとか、そういった作業も出てくるのですが、やはり物が書けない、計算できないとなってくると、基礎学力がないとなるとそういうことにも支障が出てきますし、中長期的に考えれば、じゃあ、ずっと現場でそういう人たちがただ単に物をいじってればいいというだけではなくて、そういう中から現場の管理職になってもらったり、中堅幹部になってもらったりという人たちをつくっていきたいと思っていますので、まさにそうしたところになってくると、そういった能力も、手先が器用ということに加えて重視しています」。

試験は、筆記と面接、作文。面接60、作文25、試験15の割合で重視している。筆記は四則混合算や漢字の書き取りなど、中卒レベルから高校1年生くらいの学力のレベル。筆記にはそれほど重きをおいているわけではない。ただし、「筆記試験と面接試験もある程度は連動し」ており、「受け答えとかこちらの質問を理解する力とかと筆記なり作文なりの能力というのは、ある程度は比例する」。

採用されている生徒は、四則混合算や分数の足し算引き算、 $\sqrt{\quad}$ の計算といった問題が、半分以上できている、というレベルである。できない生徒も少なくない。基礎学力の低下を感じる。

なお、生徒の企業見学については、必ずしてもらおう。3K仕事なので、ミスマッチを防ぐためである。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

仕事は大まかに、車両のメンテナンスと駅の設備のメンテナンスに分かれる。駅の設備のメンテナンスの方が、売り上げ規模が大きいため、実際の仕事は4：6。配置は、独身寮がないので、自宅から通える範囲であるかどうかで主に決定している。

新規高卒者は、大卒と異なり同じ職場内でのローテーションが中心。初職への配置は必ず現業である。本人の希望や適性により、将来的には現業のサポート（契約、経理、労務管理など）の仕事をしてもらうこともある。

【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・取組みについて】

資格取得支援を行っている。持っていないとできない仕事もあるため。

5. 今後の新規高卒者の採用について

全体的な資質のレベルの低下の問題は不安だが、必要と考えており、当面継続の予定。高卒と大卒との基礎能力によっては、大卒の高卒枠での採用もあり得る。メンテナンス

の仕事は経験工学であるため、非正規社員の活用によって、高卒の位置づけが変わるようなことはない。

「物をつくるんでしたら機械化はできるのですが、使い古したものを直し直し使っていくというのは経験・熟練が必要なんですね。同じものを同じ環境で使っても、使い手が違ったりしますので、そういった意味でやはり一定の経験と熟練が必要です。いろいろな就業形態を、組み合わせて人員構成を考えていくというのは会社の経営方針として当然だと思いますが、新規高卒というか新卒で入って中長期的に育成していくという必要性に変わりはないと思います」。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

現在は高校を通じてしかコミュニケーションが取れないことに疑問を感じる。お互いを知る機会がないためにミスマッチが起こりやすい。人権の問題に配慮していることはわかるが、制約が大きすぎるために、逆に可能性を小さくしている部分もあると思う。10月以降は大学生のように自由に活動できるようにしてもよいのではないか。また高校には、基礎学力と礼儀作法の習得をさせる機会の提供・指導をお願いしたい。

（２）東京Ｂ社

１．企業概要

設立：1985年（昭和60年）

資本金：3,000万円

社員数：110名、パート300～400名程度

業務内容：パンとケーキの製造販売

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

最も大きかったのは社長の交代。創業者社長の子息（1996年中途入社、現在40歳）が2年前に昇格。工場組織をPU（Profit Unit）制度に変更し、若手でも能力ある者はその責任者に就ける（後述）など、新機軸を打ち出すそのテンポと新たな仕組みについていけない社員の今後の処遇が問題化している。創業からの10年間で採用されて残っている社員のうち、4人（工場長2人、仕上げ責任者1人と焼成責任者1人）以外は期待が持てない。

正社員は1997年ヒアリング当時の75人から現在110人へ。全店舗計の来客数も16,000人／日と、零細から中小への移行の時期に来ていると思う。小麦やオイルなど原材料の値上がりにどう対応するか＝仕入先に対する交渉力を如何にして上げていくかも重要課題の1つ。商品の値上げをしない方針なので、原材料の値上がり分は、正社員の仕事のパートによる一部代替で対応することになる。なお、老朽化したa工場をたたみ、本社2階のb工場に統合する計画もある——設備投資をどうするかという課題。

売上は創業の1985年より純増。今後は、路面店／焼成（窯＝工房のある）店／テナント店、の構成で言えば、後二者の売上を伸ばしていく。路面店はコンビニなど他業態との競争が激しく利益率が低い。

３．従業員の募集・採用とその推移について

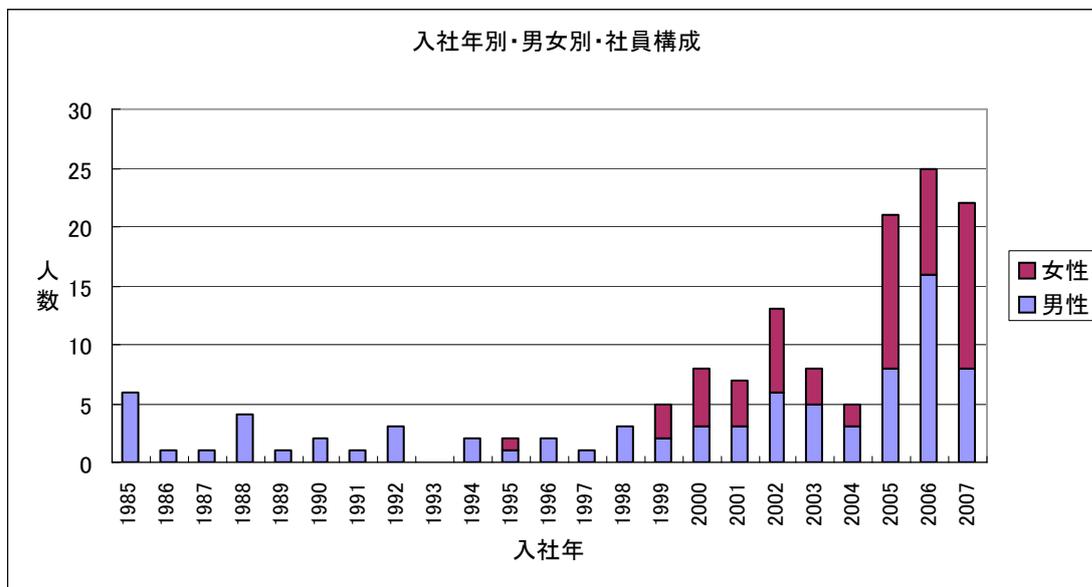
【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

従来どおり、新規高卒採用を継続したい。1997年ヒアリング時と同様、当社には高卒で活躍できる場がたくさんある。2005年に中途採用が7名と多かったのは、新規店舗の出店が相次いだから。パート・アルバイトは300～400人くらい。原材料費の値上がりを考えると、従来の正社員の仕事に充てることも充分ありうる（製造工程で業務成績良好のパートが現存）。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

1985年創業と若い会社なので、現業職の最年長は53歳、続いて40歳前後であり、定年

退職問題はもうしばらく発生しない。2004年入社は10人いたが半分が離職。残っている5人（男3人、女2人）は全員店長（高卒、入社時は倍率4～4.5倍）。2005・2006・2007年入社は各代で1～2人しか辞めていない。なお、2007年6月現在の、入社年別・男女別・社員構成は以下の通り。若年層が極めて多い構成。



ヒアリングより報告者作成

【新規高卒の募集とその推移について】

募集職種は、工場での製造。窯のある店舗での製造。店舗での販売。継続して募集している高校は、Y高校やZ高校など食品系がある高校。東京、埼玉の高校が多い。募集の仕方としては、インターネットを使っており、実績校については訪問している。試験については、大卒と共通問題を、市販の問題集などから選んで出している。

企業見学は、生徒にお店に行ってもらう程度。お見合いのように、どうしても綺麗事の部分が多くなる。また、高校生対象のインターンシップは大変である。

「インターンシップというのもちょっとまたね、どうやっていくかも結構難しい面があるんですよ。簡単にインターンシップと言ったって、社会に勤めるという大きな意味でいけばいいんですけども、高校生に対しては[中略]結構、対応が大変なんですよね。大学生の子たちは[中略]もう大人ってことがわかっているので[対応が楽]」。

新規高卒の採用規準は、「ある程度の偏差値も必要になってくる」「偏差値はすごく低すぎるのも困る[中略]やっぱり100点満点で15点とか20点だと」。だが、筆記試験より面接重視。「本人の目の輝き」と「心根」を見る。倍率3倍程度。特に操作・調整しているわけではなく、結果的にこの水準となっている。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

大卒で工場での製造に就く者はいない。大卒は店舗販売や企画。高卒は、工場での製造／窯のある店舗での製造／店舗での販売、と全てに配属。なお、直近3年の新卒者の配属は以下のとおり。

	高卒		専門卒		大卒		学歴計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2005年	製造	5					5	
	工房	1	1				1	1
	販売	2	3		1	1	2	5
2006年	製造	3	6				3	6
	工房	2	2		1		2	3
	販売	9				2	9	2
2007年	製造	3	2				3	2
	工房			3	1		3	1
	販売	2	7			4	2	11

先方提示資料より作成

店舗配属の大卒は1年で店長になる。高卒は2年。これらは10年前と同様である。

1997年では、工場だと、7部門を2～3年かけてローテーション、それから4～5年を資材管理・発注・バイト管理をこなし、ここで一人前、それから工長→職長→副工場長→工場長、という階梯。だが、こうした「じっくり時間をかけて同じことをやっていく」我慢タイプの階梯には2つの問題点がある。ひとつは、接客現場を見ていないために、自身が携わる工程の意味・意義が感じられない。いまひとつは、工程ごとの利益管理の徹底がやりにくい。「上の人」が判断するのでは非効率。2006年の4月より、これらを次のように改善した。

ひとつは、店舗と工場のローテーションの実施。いまひとつは、工場組織のPU (Profit Unit) 制度への変更。8つのユニットごとに利益を含めた管理責任者をおいた。その配置は以下の通り：

工場におけるProfit Unitとその現責任者の入社年度（2007年6月現在）

Profit Unit（工場長は除く）	b工場	a工場
（工場長）	1985年入社（23年目）	1985年入社（23年目）
仕込み	2006年入社（2年目）	1996年入社（12年目）
サンドイッチ	—	2001年入社（7年目）
成形	2005年入社（3年目）	2002年入社（6年目）
フランスパン	2000年入社（8年目）	—
仕上げ	—	1985年入社（23年目）
焼成（および出荷）	2006年入社（2年目）	1985年入社（23年目）
洋菓子	2003年入社（5年目）	—
冷生地	2001年入社（7年目）	—

ヒアリングより報告者作成

【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・取組みについて】

従来4日間であった新入社員研修を、今年度（2007年度）から10日間に延長した。技術的なハード面だけではなく、「働くということ」「ホスピタリティ」といったソフト面での教育を充実させる必要性が強くなってきたから。パン作り・洋菓子作りは技術の要る仕事なので、各種講習・教室には積極的に出るように言っている。金銭的補助は出している。

現在の仕組み・取組みにおける課題としては、前述した、新機軸を打ち出す新社長のテンポについていけない社員のことがある。今までのやり方を変えようとしなない。面談の場を持ち、構えを変えてもらおうとしているが、極めて難しい。こういう社員をどう教育し、現体制に自分をどう合わせるかに真剣に取り組んでいる。

5. 今後の新規高卒者の採用について

当社は「高校生の子だって十分に活躍できる職場でもある」。したがって今後とも採用は継続する。新規高卒中心で行く。「成長の時期なんで、来年は高校生は25名、専門学校・大学生10名、35から40くらい採りたいなと思っているんです」。だが採用のデメリットが、その仕組みにある。高校生の人権保護の理念のゆえに情報不足であり、したがって企業と生徒とのマッチングが困難。

「僕はこういう人間ですよ、という情報が、はっきり言ってゼロなんです。これでは『交通事故』起こりますよね [中略] 高校生の場合には、会社説明会に来ましても何の質問もできません、何も書かせちゃいけませんよ、会社を見学して、お話しして、『気をつけて帰ってください』くらいで終わっちゃう。それから入社試験。これだけじゃ足りなくて、1人何分という制約された時間の中で何を判断して見ていいのか、皆さん方にははっきり言いたいよね。そうすると、『個人情報保護されればいい』、保護するおかげで情報がもらえなくて、結局は辞めていって [中略] これは逆効果じゃないかなと」。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

いまの時代は高校生が変わったというより親が変わった。ちょっと仕事がきついと、子どもの言い分だけ聞いて「そんな会社行かなくていい」といったことを言ってしまう。親への教育・説得・納得が必要。だから「内定後の三者面談」というアイデアはどうだろうか。「内定を出した以上は、取り消しはできませんから、企業と親御さんと学校との三者面談ですよ。親御さんにも会社のこと理解していただかないと、[そんなきつい会社なら] もう行かなくていいよと親御さんから [生徒が] 言われることが非常に多いんですよ」。「ですから、入れたから、それで就職率100%みたいなことじゃなくて、やはり就職後3年間定着率100%にしませんか、という」。

(3) 東京C社

1. 企業概要

設立：1980年代

社員数：約1,100人（契約社員含む）。この他にアルバイト多数

業務内容：ホテル業

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

この10年は、資本系列にある他のホテルと合併し、最近ではホテル全体で採用を一括して行いはじめたが、この間ホテル開業も多数あり、今後もいくつか開業を控えている。現有戦力の能力アップを図っていくことが、最優先課題である。「この先にまだホテルの開業も控えており、そういったことを目指すためには、今ある既存のホテルをしっかりとサービスを固めるというのが、いま現時的な課題です」。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

平成11年（1999年）を最後に、高卒採用を控えていたが、今年度は高卒採用を再開した。高卒者はその前年採った10人がみな1年以内に辞めるような状態で、最も定着率が低かった。同時期から、大卒・専門学校卒の採用・育成の見直しを進めてきたため、高卒は一時採用を控えていた。

中途採用で正社員登用された者は能力に応じて配属する。中途採用の人数は、空きができたときに職種を指定し採用している。基本的に契約社員。1年契約で3年まで、能力に応じて配属する。1～2年後には正社員に登用されるチャンスがある。中途採用は、学歴はまったく関係ない（高卒もいる）。前職が重要。同業他社経験が評価されることもある。

インターンシップは、計画的に実施している。専門学校からの受け入れがほとんど。実習期間は3週間から6ヶ月と様々。学校に依る。実施負担は現在のところはそれほどではない。受け入れのメリットは、「やっぱり仕事をちゃんと理解していただけるということと、就職活動のときに、当社を選んでもらえる人もいます」。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

昨年度採用の新卒は9割が定着している。現在のところ大量の定年退職などはない。

【新規高卒の募集とその推移について】

採用は大卒と専門学校・短大。19年度入社は66名で、そのうち専門学校が一番多い。

20年度は高卒の採用は6名、地方出身者も複数いる（普通、商業出身、男女とも採用）。ここ数年の新規採用数は40～60人で推移している。

現在の考え方は、基本としては、新卒採用のスケジュールに対応した採用は正社員で、未充足や何らかの理由で時季をはずしての採用は、契約社員にしている。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

原則としては、初任配属は本人の希望も聞き、適性を判断して配属する。調理とサービス系は採用段階から違うので、これは別々に扱う。

特に大卒は管理部門で働くことも期待しているので、採用段階からホテル業界でのキャリアビジョンを描かせている。ただし、入社後は基本的に実力に応じてキャリアは決定される。

【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・取組みについて】

内定者研修は一部合同、入社時研修は全員一斉に同じ研修を行う。

研修は、すべての人に平等の階層別研修をこれまでやってきたが、近年、一部に数値管理やマーケティング等の選抜研修を行っている。

高卒者の育成には時間と手間がかかるだろう。「彼ら彼女たちが経験してきた人生の中でまだ足りないものがあつたときに、企業側がどういうふうな体制で受け入れたらいいのかなというところも考えておかなければいけないなと思っている」。

5. 今後の新規高卒者の採用について

高校から採用して育成することも選択肢の一つとして考えていきたい。来年以降も高卒採用を継続する予定であり、基幹社員になることを期待している。今年度は過去先輩が採用された高校を中心に、十数校に求人票を送ったり訪問したりして、6校から応募があつた。指定校にはしておらず、受験したからといって必ず採用するわけではない。高校から問い合わせがあれば受験は可能である。本年度は6名受験したが、期待できそうな人材なので6名全員採用とした。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

大学・専門学校からのインターンシップは多数受け入れている。中学生の見学は受け入れた。繁忙期を避け、人数や時期の調整ができれば、高校生も受け入れ可能。教育的に適切な時間数は「先生方の思っらっしゃる、何を学ばせたいかによる」。希望があれば、少なくとも6ヶ月以上前までには相談していただきたい。

(4) 東京D社

1. 企業概要

設立：1962年（昭和37年）

資本金：5,000万円

社員数：373人

業務内容：電装事業、移動体通信事業、リビルド事業、カー用品事業などにおける販売、サービスなど

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

業務は、携帯電話（個人・法人営業）販売、カー用品の販売、サービス技術（修理、カー用品の取り付けなど）、営業事務などである。カー用品販売店舗拡大の計画あり。採用は、ここ数年で応募者が減り、確保するのが難しい状態にある。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

採用は、学歴の比率を特に意識したわけではないが、高卒、専門・短大卒、大学卒から採っている。現在は、人材不足を派遣スタッフで補っており、正社員の比率をあげていくことを目指している。正社員の方が、会社の目標と本人の意向をあわせやすく、派遣社員はアルバイトの延長感覚であることが多いため難しく、1～2年では育てきれない。

「正社員の方が方向性は合わせやすいですね。特に販売というのは [中略] いろいろ施策を練って結果を出す部分がありますので、そういう施策を練って実績を出すということを教えて育てるとというのは1年、2年だと非常に厳しいんですね。[中略] 確率として打って響きやすいという部分で考えると、社員の方が打って響きやすいだろうというのがありますね」。

また、中途採用は、難しい状態。以前は、募集をかけると応募者が多数集まったが、ここ2～3年は応募数も少なく難しい。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

女性社員が多いため、結婚や出産による退職が多いが、仕事が合わないとしてやめるケースもある。その他、業務の幅の広さからくる能力不足や罵倒経験によるショックから退社するケースもある。最近の社員は、大切に育てられたせいか、研修中にガムをかんでいたり、居眠りをするなど態度が悪く、注意も響かず、すぐ泣くなど打たれ弱いところもある。

表1 新卒採用者数

年度		電装	移動体	合計
平成16年度	男	4	5	9
	女	0	14	14
	合計	4	19	23
平成17年度	男	1	4	5
	女	1	17	18
	合計	2	21	23
平成18年度	男	4	3	7
	女	1	11	12
	合計	5	14	19
平成19年度	男	4	5	9
	女	1	14	15
	合計	5	19	24

表2 中途採用者数

年度		電装	移動体	合計
平成16年度	男	6	10	16
	女	1	14	15
	合計	7	24	31
平成17年度	男	9	3	12
	女	3	7	10
	合計	12	10	22
平成18年度	男	7	6	13
	女	1	7	8
	合計	8	13	21
平成19年度	男	5	3	8
	女	2	6	8
	合計	7	9	16

表3 学歴と新卒／中途者数

		新卒	中途	合計
平成16年	高校	10	31	54
	専門・短大	2		
	大学	11		
	合計	23		
平成17年	高校	9	22	45
	専門・短大	3		
	大学	11		
	合計	23		
平成18年	高校	14	21	40
	専門・短大	2		
	大学	3		
	合計	19		
平成19年	高校	22	16	40
	専門・短大	1		
	大学	1		
	合計	24		

【新規高卒の募集とその推移について】

毎年、10名程度採用しており、倍率は2～3倍程度。販売スタッフ（携帯電話、カー用品）で採用するケースが多い。出身高校の種別は問わない。採用者の多くが近所から通っている。

採用は、推薦依頼校から行っている。学校側には、会社の名前だけでは業務内容について理解してもらえないため、具体的に説明し、欲しい人材について伝えている。「接客なので明るさ、まずそこが第一関門だろうというのは、先生はおわかりになっていらっしゃる。なおかつ、かなりの積極性、前向きな向上心がある方でないと、お客様にご指導いただく場合もすごくありますのでと先生に説明しています。[中略] もうちょっと頑張ろうという気持ちを持てるような学生さんがいいと思います」。単に、一般常識が備わっているだけでなく、明るさや積極性などの人柄を重視している。

採用試験は、筆記試験（中学3年生までの数学、国語、常識問題）と適性試験を行っている。筆記試験では、近年、著しい学力低下がみられる。「基礎学力は確かに、ものすごい勢いで低下していますよ。[中略] マイナスの掛け算とかマイナスの引き算がおかしいなと最初に思ったのは5、6、7年前ぐらいですかね、私が思ったのは」。また、一般常識は、接客をしていくうえである程度必要だと考えている。「世間一般のコミュニケーションがとれないと厳しいかなというのが正直あるので [中略] 入ってから一から十まで教えるという感じです。ただし、接客をする人ということになると、やはり今は、年配の方に接客をする場合もすごく多いんですね。ですので、一般常識という部分に、ある程度興味を持つとか、ちょっと聞いてピッと来る部分がある程度ないと、入ってから、正直言って、高校生といえども、一人前に育てるのはすごく難しいですよ」。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

移動体通信事業部（携帯）法人営業では、最初は店頭で半年から1年商品のサービス内容、料金プランを把握し覚え、その後先輩の鞆持ちをしながらの奉公を3ヶ月程度行う。最終的には、ソリューション提案（法人むけ営業活動）ができるようになることが目指されており、3～4年目になると一人前の法人営業ができるようになる。センスがよい社員を発掘し、適正があることを伝え、法人営業についてもらう。

車のメンテナンス（電装事業部）については、効率を高めるために第一営業部～第三営業部に受注部隊と営業部隊が一緒に存在している。OJTシートがあり、上司と相談しながら徐々に難しい客に営業していく。商品部（商品管理）では、商品アイテムを覚えて（1年程度）から営業へ行く。

また、研修では高卒が多いと全体的に幼稚化してしまう。「初期の段階で高卒の比率が高いと、研修全体がちよっと幼稚な方向に行きやすいので、そこを持ち上げるのが不十分だと、店に配属したときに先輩たちが大変なんですよ、世話するのが」。その点で、大卒者がいた方がよいが、長期的な視点で見ると学歴の差よりも「体育系」であるほうがよい。体育系は、コーチから厳しく指導された経験があるせいか、クレームに対してショックを受けることが少なく、適切な対応ができる。「ほんとうに部活の子は強い、もう、

インターハイぐらい行く子は相当根性持っていますよね。接客のお稽古をしてうまくいかない場合、自分がうまくいかないと、自分で何とかしようと努力するんですけども、ほかの子もうまくいっていないと、ちょっと助けてあげようと体育会の子はしてくれます。しかし、今の一般学生はもう、基本は自分、第一優先が自分で、自分ができれば他の子はどうでもいいので、グループワークが全然できないんです」。

【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・取組みについて】

新入社員には、毎年3週間研修を行う。その内の3日間は、外部の講師を招き、社会人としてあるべき姿についての話を聞く。残りの2週間で携帯について専門的な話をする。研修後は、2～3ヶ月、店頭で親子関係（先輩スタッフが一人一人について指導。先輩スタッフを〇〇さんの「お母さん」などと表現している）を築きながら仕事を遂行する。「大体親子関係をつくっていくので、1人に1人専門という形で担当のスタッフがつきます。それが終わるとほぼ一人前かなというかたちで。（中略）親と子みたいな感じで呼んでいます」。研修は、3年間3ヶ月に1回程度実施される。

5. 今後の新規高卒者の採用について

高卒者の採用は、継続していく予定。自動車整備・専門学校からの社員は、他の社員と比べると専門的な知識を持っているため、資格をとりやすく、即戦力になりやすい。しかし、自動車系の専門学校からの供給量が少ないため学歴、種別を問わず採用している（商業科でも採用）。今の高校生（特に男子）は、車よりもパソコンなどの情報系の業務を好む傾向にある。また、大手企業が多くの人材を採用するため、その影響を受け人材確保が難しい状態にある。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

職安に対しては、対応に遅れが生じてしまうため、学校の情報（統合情報、学校別就職希望者数など）詳細について正確に教えて欲しい。「学校訪問したら、急に学校がなかったよ、ということがあるので、統廃合の正確な情報というのを、きちんとしたかたちで教えていただけたらと思うんですよね」。また、生徒と会う機会を増やし、どれぐらいの人数の生徒が求人情報を見ているのか把握していきたい。「企業側としては、実際に生徒さんと会う機会が増えるとすごくいいかなと思う〔中略〕学校さんに求人票はお送りしたり、お持ちしたりはしていますけれども、実際、どれだけ求人票が生徒さんの目についているのかなというの、ちょっとわからないところがありますので、実際お会いしてお話しして、こういう会社ですよ、こういう仕事なんですよというのは直接お話しできると、それだけ興味を持っていただけますし」。

会社見学について。見学に行く生徒は、学校側から入社試験を受けることを前提にし

て行くように言われているが、拘束しすぎではないか。見学は、もっと自由に訪問してもらい、企業をみて納得したうえで選んで採用試験を受けて欲しい。

東京都の場合、合同企業説明会を実施する時期が遅いため、就職先の希望がある程度定まった時に行われており、あまり意味がない。

今後も積極的に募集したいので、合同企業説明会に必ず参加させてもらいたい（抽選にもれると参加できず、採用計画がくるってしまう。また、高校生に仕事に興味を持っていただくチャンスなので、直接会って話をしたい。会場の都合で企業数の制限があるならば、広い会場を用意していただくか、開催日数を増やしていただきたい）。

(5) 埼玉E社

1. 企業概要

設立：1950年（昭和25年）

資本金：1億円

社員数：272人

業務内容：美容理容（サロン・専門学校）

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

企業規模はほとんどこの10年間変化していない。ただし、美容は新しい方が客の評判がよいため、スクラップ&ビルドをかなりしている。理容6：美容4である。最近では、男性客、女性客を集客段階で区分しない。例えば、見た目は美容室だが、実は理容であるというタイプのお店（ユニセックスサロン）が業界全体でも増えており、当社も同様である。料金水準は地域やお店によってかなり異なっており、街のニーズに合わせた店舗展開をしている。

また、平成15年の法律改正により、インターンは客に触ることが許されなくなりインターンシップ制度がなくなった。美容アシスタントをしつつ通信教育で資格を取るには、訓練期間が長くかかりすぎるため、昼間専門学校に行き、あいている時間に美容アシスタントをするという就職進学のコースを作った。グループとしては、5年前に専修学校を開設した。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

従業員のほとんどが高卒である。平成15年の改正で専門学校卒の採用に力を入れたこともあったが、賃金が高く癖がついているため、素直に覚える高校生の採用に戻りつつある。「やはり高校生のほうが、ピュアに、素直にものが聞けますね。やっぱり学校で習うやり方とお店のやり方というのは、サロンごとにやり方が微妙に違うところはいろいろあります。それは例えばタオルの使い方だとか、クロスのかけ方に至るまで全部違うんですね。そういったものを店流のやり方をするというと、高校生は何も知りませんから、それを素直に聞き入れることができますけれども、専門学校のほうだと、なかなかそれに、逆に癖がついてしまうと時間を食ってしまうかというのがありますね」。中途採用も多く（月に3名で年間30から40名）、離職も多い。パートを使うこともあるが、少数である。

学校訪問は熱心に行っている。希望者がいる場合には、教師、生徒、その保護者に対して説明に行くこともある。採用条件は3年間で欠席が10日以内、国家試験に通るだけの

学力（5段階で3くらいの成績が必要）である。やる気はあっても試験に通らないパターンを見てきたので、最低限の成績は必要である。

採用方法は、高校からの履歴書、調査書と面談である。「一番大事なのは、本人がこの仕事をどこまでやりたいと思っているかということです」「やっぱり学力と、あとは面接で会話をさせていただくときに受け答えですね。結局、言葉のキャッチボール、緊張していてもいいんですよ。でも、こちらとしてはそんなにかたい面接はしませんから、普通に会話をしながら進めていくんですけど、その受け答えができないと、結局はお客様に入ったときに受け答えができませんので」。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

離職率は高く、一人前になってから引き抜かれることも多い。定年退職ではなく、30代で独立するというかたちで会社を離れる。専門学校修了後は離職率が上がり、免許をとると同時にやめてしまうこともある。アシスタントで全日制の学校に通う場合は、基本給が月額約7万円、通信教育の場合は15万5000円となっている。定着率は比較的高いが、通信教育の場合は「やはりどうしても悩みを抱えたときに相談する相手がなかなかいない」ため離職率が高くなる。

また、地方出身者は定着率が低い傾向にある。「毎年、地方からの生徒さんが来るんですけども、正直やっぱり定着があまりよくないですね、地元の方は。ちょっとつらいことがあるとすぐ帰れるというところがありますね」。

【新規高卒の募集とその推移について】

平成17年3月卒は応募者51、採用32、離職7名。平成18年は31、29、3名。平成19年は68、66、2名。不採用にする場合はほとんどないが、その際には理由とともにできるだけ早く連絡するようにしている。二次募集や追加採用をすることもある。

東北地方から採用することが多く、6～7割が地方出身。最近は工業高校にも希望者がいることもあり、特に学科は気にしていない。景気にかかわらず、高校との信頼関係を考慮し、40名程度採用し続けている。また、通信制は社会保険完備であり、美容業界で社会保険完備のところは珍しい。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

アシスタント（2年、免許）→ジュニアスタイリスト（2年）→スタイリスト（ここまで5～6年）その後は、店長やその後会社に残って経営側に回るか、独立するかで道が分かれる。10年勤めて独立するパターンが多い。

計画的なローテーションではないが、店舗の状況に応じた移動はある。また店舗を運

営するのに欠かせないさまざまな管理的な仕事（売り上げの扱い方、在庫の管理、PR係など）は、徐々にこなせるようにしていく。

また、専門学校に通える範囲での配置や通信教育組は店舗の必要性に応じた配置を考慮している。

生活面では、寮生活をしてもらい「人に気遣いができるイコールお客様に気遣いができるという〔中略〕学びの場」と位置づけている。「寮の先輩方とも話してもらって、いろんな情報交換をしてもらいたい」。

【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・取組みについて】

新入社員研修では、接客マナーから悪質商法にひっかからないような指導や男女交際についてなど、さまざまな研修を行う。また、基本的に全員寮生活をし、集団生活に慣れ、コミュニケーション能力の向上に資することはもちろん、会社側にも未成年を預かる責任があり、私生活の面倒を見る必要がある。会社側は、親代わりだと考えてやっている。「18歳の子を受け入れたら自分は親がわりだと思っています。ですから、地方にいるご両親のかわりに、自分がしっかりその子たちの面倒を見なくちゃいけない、私生活にも目を光らせなきゃいけないという気持ちでおりますので」「理容美容の業界というのは、昔は徒弟制度でしたから、やっぱり未成年、中学校を卒業した方をお預かりして、その子を学校に行かせながら仕事も仕込んでという流れがあって。今はそういう徒弟制度という感じじゃなくなりましたが、そういう人の面倒を見るというのは、この会社も50何年たちますけれども、そこはベースとして残っていますね」。

5. 今後の新規高卒者の採用について

今後も新規高卒者を採用していく予定。新規高卒の位置づけはこれまでと変わらない。「やはり高校との信頼関係ができ上がっておりますので、特に先輩方もいっぱい来ていただいているということで〔中略〕高校生を切って、まさか専門学校だけに乗りかえるということは、これまでの実績を考えたらそれもできないということで、この方法をそのまま継続させていただいております」「基本的には実績校を中心に回らせていただいて、学校のほうも最近、地方のほうでもいろいろ合併とか、新しい学校ができたり、変化がございますので、それは臨機応変に対応させてもらうという形ですね」。

「先生の方から、ここはどうだと熱心にやってくれる学校とやっぱり差があります。だけれども、あとは先生の方から勧めていただかないことにはやっぱり来ないというケースはありますね。ですから、今まで全然実績校じゃなかった学校なんだけれども、高校の先生が人事異動でかわってきたために、そこから出るというケースもありますし、または、実績校だったんだけれども、その先生が移ったがために来なくなってしまうというケースもありますよ」。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

高校の「職業・キャリア教育」（インターンシップの実施、情報交換会・交流会の開催・参加など）については、店舗によっては関与している。

職安に対する希望は、先生方と意見交換できる機会を複数設けていただきたい。「県立高校とかだと2～3年で（先生が）かわられてしまうというケースがあります。私立だと結構長く同じ先生がやっていらっしゃるケースが多いので、そういった方だとほんとうに信頼関係を築きやすいんですけれども。高校の先生なんかとの意見交換ができるような場がもっとあるといいかなというふうに思います」。

(6) 埼玉A社

1. 企業概要

設立：1950年代

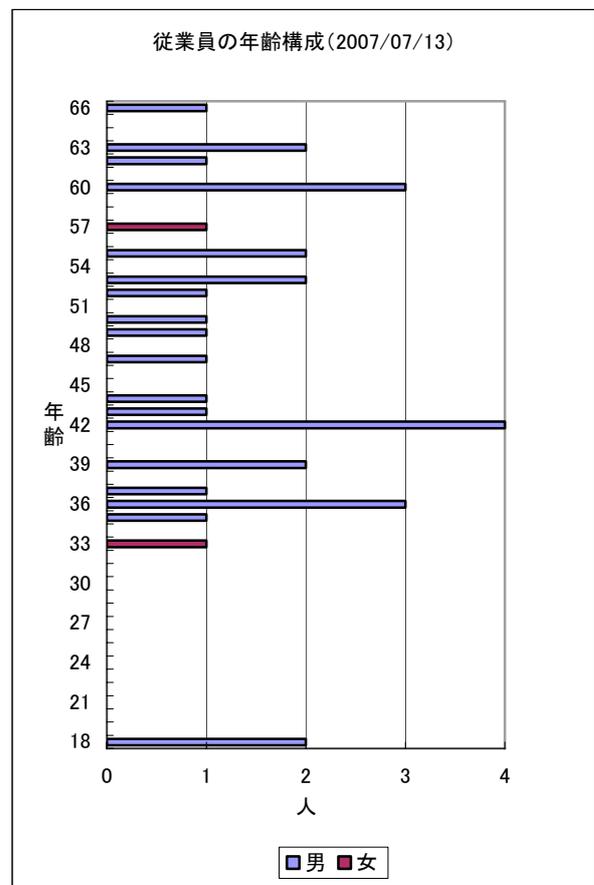
社員数：32人（男30人、女2人）

業務内容：土木一式工事、建築一式工事、舗装工事、水道施設など

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

公共事業もどんどん飽和していき（いまだき未舗装道路などごく少ない）、予算も減っている中、売上の9割が公共事業（土木）、1割が民間（建設）なので、それが業況に大きく響いている。また、公共工事の必要性も議論の分かれるなか、建設業の前途を若者は懸念し、ですから人も集まらないのだと思います。

バブル崩壊後、新規高卒採用を完全に手控えた（1995年が最後、それまでは毎年1～2名採用）。当社は、規模は小さいながらも県下では格付けはマルAランク（マルA, A～D）であり、公共事業の受注金額も2500万円を超えるものがほとんど。そのため、即戦力＝土木施工管理技士1級2級などを持つ者を中途で採用してきました。しかし、その結果として平均年齢40代後半、一番下の若手でも30代と、年齢構成が非常に悪くなり、そのため、無理をしてでも、昨年から新規高卒採用を復活しました。



3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

土木現場には、現場監督だけではなく監督の補助員・書類の作成員等も不可欠。その点でも、新規高卒採用は必要です。土木施工管理技士2級以上の有資格者が現場監督にならねばならないので、不景気の時はどうしても教育予算を削減し、即戦力の中途採用に偏る。そのために年齢バランスが中高年に偏ってしまっている。いまでも、25歳ぐらいの若い人を中途採用したいが、30～40代の応募が多く、なかなかうまくいかない。なお、派遣などの非正規社員は、かつてはいたが、うまくいかない。

【新規高卒の募集とその推移について】

募集職種は現場監督。上述の土木施工管理技士2級を取るには、指定学科で3年、指定学科外で5年の実務経験が必要ですから、新卒採用の場合、現場監督は「即戦力」というわけにはいかず、育てなければならない。

1995年（平成7年）までは、毎年1～2人を採用していた。ある程度の者が定着していたことと、長引く不景気が重なって、それ以降は採用を停止していた（中途採用は行っていた）。2007年3月卒は2名募集のところに2名応募、2名採用（土木科と機械科）。

県下の工業高校で、土木科があるのはわずか3校。うち2校は場所が遠くにあり、就職したとしても通勤に時間がかかる。そもそも県下で、土木会社に就職する高校生は1校で多くても20人くらいしかいないのではなかろうか。最近の土木科の生徒は、測量会社やコンサルタントに行くとのこと。近隣の工業高校の土木科でも、土木会社に就職した生徒はわずか3名という状況。したがって、上記3校に加えて、工業高校を広く回る。機械科でもいい。実際、2007年3月卒の2人のうち1人は機械科出身である。普通科や商業科は、当然募集には行っていますが、生徒は来ようとしないうし、期待は薄いでしょう。

学校側に対しては、要望を伝えるなどという立場にはない。「売り手市場で、こんな人物、どんな人物とか、こちらから言える状況ではないと思います、そういう状況・立場ですから。何しろ来ていただいて、教育して、如何言う人であっても、こういう人になって欲しいと会社で育てるといえるか、教育していかなければならない」。ただ、「欲を言えば、こちらの企業側とすれば、専門科目で培ってきた勉強以上に、やる気、元気のよさ、そういう人がいい。はきはきしていたり、受け答えがしっかりしている人、またやる気がある明るい人。そういう人が欲しいとは思っていますけど、なかなかそういう人で選んだならば、人はいないという現状にもなる」。こうした状況なので、筆記試験はやっていません。学力までも問うていたら人は集まりません、面接だけで採用しています。

なお、生徒の企業見学やインターンシップについては、要望があるのならいくらかでも対応します。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

実務経験年数を満たしつつ、資格試験に合格するまでは、新卒であろうと中途であろうと、みな「見習い」である。現場で、監督の指示に従って作業するところからスタート。その中で、図面の読み方なども学習していく。現場の数と種類をこなすことが、一人前になっていくためには不可欠。受注した工事に大きく左右されるが、できるだけ違う現場（河川／道路／橋梁／下水道、など）を経験させるように工夫はしている。

【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・取組みについて】

新入社員研修は外部委託。社団法人 埼玉県建設業協会が3泊4日で実施。挨拶の仕方、敬語の使い方に加えて、チームによる課題達成やビジネス話法などもあり、高校生には少し難しいかもしれない。

土木施工管理技士等の資格取得に対しては、学校に通いたい場合は費用を出す。独学の者もある。なお、これまでのところ、当社の人間は、みんな何らかの資格に合格している。

5. 今後の新規高卒者の採用について

新規高卒採用を継続する。様々な就業形態（パート・アルバイト、派遣、請負）の活用が可能になっても、新規高卒の位置づけに変わりはない。新規高卒採用のメリットは、人口ピラミッドを構成できることである。「見習いは見習いの現場での動き方、必要性というものがありますし、資格を持っている人間1人だけで現場はできるものではありませんから」。デメリットは、育成に時間がかかることだ。

とはいえ新規高卒採用を継続する。もちろん、他学歴にも求人は出している。だが、専門卒・大卒は来てもらえず、全国区のゼネコンに行ってしまうのでしょう。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

就業体験などを、何処に行くなど具体的に就職先を意識する3年生段階ではなく、2年生段階でもっと行うべきである。

(7) 秋田A社

1. 企業概要

設立：1973年10月（平成5年12月）

資本金：3,000万円（8,500万円）

社員数：7名（185名）

業務内容：機械部品製作、鉄工業（鋼材加工）、金型製作など。製造部門と販売部門、専門分野（バイオ関係）ごとに分社化している。

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

非常に厳しく、売上は事業拡大により徐々に伸びているが、収益面はほぼ横ばい状態であった。ここ2年くらいは、世間的には景気が上向きになっているが、材料・燃料（鉄、油など）のコストが非常に高くなり、受注価格に反映できない苦しい状態が続いている。厳しい状態ではあるが、分社化していくことで専門性を高めるとともに、事業転換は環境リサイクル関連や精密加工分野など少しずつ行っている。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

会社として、リストラはしない。採用の窓口は総務部門が行っているが、各事業部からの希望や採用の意向を反映するようにしている。採用数は、新卒の場合、毎年10人前後で、1部門1人というイメージ。人員確保のための中途採用は、即戦力を求めているため経験者が中心となり、直雇いの臨時社員というかたちになる。「新卒のほうをまず大事にしていきたいという部分はありますが、他社との競争力・技術力を考えるとやはり即戦力となる。中途採用の選考も随時行っています」。臨時社員（3～6ヶ月）→（社内・人事考課を経て）準社員→正社員となる。正社員になるためには、ある程度コアとなる部分の職種についているのか、資格を持っているのかが鍵となる。臨時社員、準社員、嘱託社員など契約社員は、全体の2割である。

学歴によって職種が違っており、高卒は技能経験の必要となる製造工程、設計、営業は大卒が多い。

高卒採用については、学校側と採用側で評価しているところにズレを感じており、学校側が重視している成績、スポーツなどの基準だけではなく、各作業の性質によって本人の性格や興味を重視している。「学校側でいけば〔中略〕選定の基準というのは、成績など、デジタル的に判断できるのは一番そこしかないですからね。あとは、スポーツをやっているかやっていないかとか（粘り強さ）、そういった選考基準しかないと思うんですけども、会社のほうとしては、やっぱりどうしても物づくりの会社なので、物づくり

にどれだけ興味があるかとか、例えば、精密関係であれば細かいものに向く性格かどうかとか、わりと性格面を重視して見るようなかたちなんですね。あとは、本人がどういった仕事に興味をどこに持っているかとかですね。[中略] 過去からの採用の経験であるんですけども、必ずしも学業優秀な生徒が長続きするかというと、そういうわけでもないですね」。

学歴	学卒												合計	
	大卒						短大		専門	高卒				
	男			女			男	女	女	男	女			
職種	営業	設計	技術	営業	設計	事務	製造	営業	事務	製造	事務	製造		
H10	1	1	1				1					7		11
H11		1		1	2						5	2	1	12
H12		1									7			8
H13			1								4			5
H14		1	1		1						4			7
H15				1					1		7			9
H16		2							1		6			9
H17		1	1								4		1	7
H18											6			6
H19			1			1					6			8
合計	1	7	5	2	3	1	1	1	1	1	56	2	2	82

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

分社化による人数確保のため、ここ3年ぐらいでたくさん中途採用を行った。

性別	男				女			合計	
	営業	設計	生産管理事務	製造	設計	事務	製造		
H10								0	
H11								0	
H12	6	2		1	7			16	
H13	3	1		1	6		1	12	
H14	4	1		2	5		3	15	
H15	3			3	13		1	20	
H16	3	4		3	10	1	2	5	28
H17	4	5		2	14	1	2	1	29
H18	1	1		1	4	1	1		9
合計	24	14		13	59	3	6	10	129

また、団塊の世代は毎年3～5名程度であるため、採用人数には影響していない。昨年度は、希望した人数よりも採用できた人数が少なく、人員確保ができなかった。誘致企業や大手企業の交代受容に人材が流れ、厳しくなっている。

県外、首都圏に行きたいがゆえに、離職してしまう場合もある。高卒社員で辞める人は、だいたい3年ぐらいで3割程いる。5年ぐらいで半分ほど離職する。しかし、大卒社員はほとんどやめない。ただし、景気の厳しいここ2年ぐらいは高卒社員も辞めてい

ない。中途採用者は、Uターンや年齢のせい（20代後半～30代）もあり定着するケースが多い。

【新規高卒の募集とその推移について】

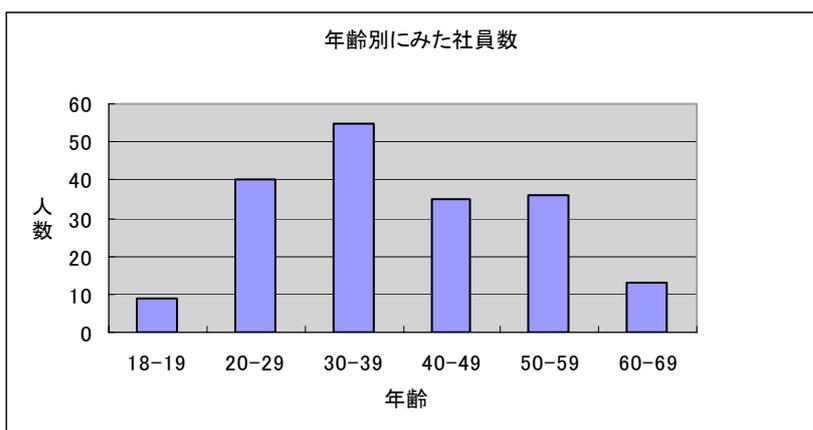
大卒は毎年ではないが、高卒はほぼ毎年、製造分野で採用している。求人では、4～5名募集しているが、実際には7～8名程度採用している。学校側には、希望する生徒がいる場合には人数がオーバーしてもかまわないと伝えている。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

新卒社員は、最低限必要な技能資格を1年ぐらいで取得し、技術を覚えながら力を発揮してもらう。技能職は、だいたい2～3年ぐらいの間に、筋のいい人とそうでない人との差がでてくる。将来、設計や営業として採用する大卒者については、1年目に工場に入り現場の仕事を覚え、2年目から事務所に入り工程を勉強する。最初の約1年間は、高卒、大卒の区別なく現場を経験する。

社員の年齢別構成は、中途採用によってバランスがはかられ、技術保有者のなかには雇用延長（嘱託契約）で60代後半もいる。定年を迎えた社員は、若手の指導にあたり、技術を伝承していくことで労働力を強化させている。「定年を迎えた方に対しては、若手の指導に力を入れていただくように話をしています。若い人に技術を伝承してもらい、若い人が伸びれば、労働力の不足はないと思うんです」。



【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・取組みについて】

1つの資格を取ると手当を付与する「資格手当制度」がある。特に若手には資格取得に向けてチャレンジさせている。部門ごとに賃金体系に変わりはないが、最近では、業績を考慮し昇給、賞与に多少なりとも反映させている。「社員にはまず、給料を増やすためには資格を取り、技能が上がれば給料が上がるからという話をしているので、資格取

得に向けて積極的にチャレンジしています。」

職業訓練を毎年年度ごとに、個人で目標を設定し、資格取得を目指すなど本人の意向を取り入れながら進めている。目標を管理したうえで、その目標にそった機会を提供している。1人1資格というように、チャレンジしてもらえそうな雰囲気作りをしている。

5. 今後の新規高卒者の採用について

新規高卒者については、社内の年齢構成のバランス、コスト、労働市場の状況をふまえて、今後も採用していきたい。大卒ほど求人広告を出す必要がなく、地元の高校と信頼関係を築いてきており、比較的採用しやすい。「高卒はこれからも採用していきたいと思っています。当然・・・年齢構成のバランスの問題もありますし、コストの面もあります。あとは、技能経験の必要な業種なので、若い時から育てる必要もあり、高卒のメリットはそういったところかなとは思っています。」また、高卒は体力面や適応性に優れている。「高校卒と30代だと違いますから、体力面はやっぱりあると思います」。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

会社が欲しい人材は、必ずしも学校側が推薦する生徒と一致するわけではないため、校内選考の事情もあると思いますが、「希望者をこちらで選ばせてください」と学校側に伝えている。「学校側で推薦される生徒さんは先生の見立てによるところもありますが、実際、会社で欲しい人材は、その会社の業種や社風への適性などから若干違う場合もあるので、そういった話をしています」。

工場見学、会社のPRツールによって、会社のイメージ、内容を知っていただく努力が必要だと思っている。「業種的にうちみたいな製品はわかりづらいというのがある。高校生は、やはり、イメージ的なところで入ったりするケースもあるので。(中略)いかに企業内容を知っていただくかが大切だなと思います。」「工場見学は毎年行っており、広告やパンフレットを通じて、少しでも内容を知っていただくという努力が必要だと思っています」。

(8) 秋田B社

1. 企業概要

設立：1987年（昭和62年）

資本金：5,000万円（2004年度）

社員数：65人

業務内容：産業廃棄物の中間処理、特別管理産業廃棄物の中間処理、エコリサイクル

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

営業収益も伸び、順調である。新しい事業は考えていないと思うが、今後はこれまでのような中間処理を経て、廃棄物を最終処分場へ持っていくかたちだけではなく、リサイクル事業の方向性が強くなっていくだろう。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

ほとんどが正社員で、パートが5～6名、派遣で来ている業者が4～5名おり、補完的な作業（現場の交通整理など）をしている。パートは、清掃関係。事務系であっても、正社員として雇用している。事務をパートにさせた方が「金は安く済むと思うけど、何か社員でないと、仕事で気合いをかけたり、今日残業せえとか指示したいというのがしにくい」。そのため、重要な仕事は、全部社員で採用してやったほうがいいと考えている。

採用は、主に地元の高校生から（短大生を採用したこともある）。現時点でポリテクからの採用はなく、中途採用もない。平均年齢は、36歳。10代4人、20代13人、30代15人、40代26人、50代21人で適度にバランスがとれている。今後、大学生も採用していきたいが、どのように育てていけばいいのか事例がないため戸惑いはある。「短大、大学を出てきたという社員をどう生かすのか、どう伸ばしていけばいいのかというのが、我々のほうもまだそういうものがありませんので、そういった問題はありますけど、採りたいのは採りたい」。今後は、廃棄処理に何が入っているのかなどを調べる「分析」の分野にも専門職として若手を配属していきたい。現在は、関連会社から中途採用した人に分析してもらっている。

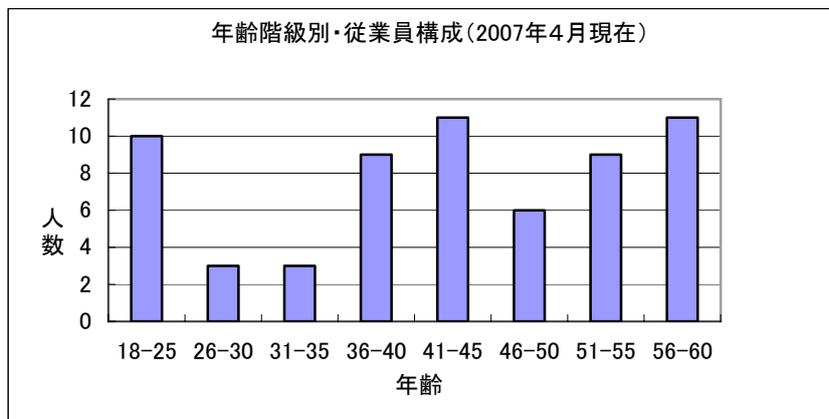
採用する際には、体育会系の元気のいい子を採用するようにしている。

試験は、筆記試験と面接。四則演算や漢字がある程度書ける必要がある。去年は7人応募で4人採用した。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

団塊世代の退職による採用の影響はなく、今年の定年が4名、2～3年たつと5～6

名と、毎年定年退職者がでるわけではない。



離職者はいない。職場の雰囲気の良い、機械操作の面白さ、給与の良さ（特にボーナス）は、社員が定着する要因となっている。「フォークリフトを動かしたり、大きい機械、建設用の機械を操作したりという、見まねする、かわったりして動かしていますので、やっぱり機械操作というのは結構好きなんじゃないですか」「給料そのものはまあまあだと思います。ボーナスがいいと思います」。

【新規高卒の募集とその推移について】

最近の10年で、定年退職者にともない、高校生を10人ほど採用した（1年に1人）。ほとんどが男性。女性のほとんどは事務系。現場で働くことを希望する女性もおり、採用したいが、休憩室、更衣室など現場の体制が整っておらず、徐々に直していきたいと考えている。「現場へ行くと、休憩室から更衣室とか。そういうのがきっちり整っていないので。そういうのをしっかりできていれば別に採用してもどうっていいことはないの」。

[中略] 採りたい気分にはなっていましたけど、何せ現場の対応がまだそこまでいいないので」。

5～6年前は、会社のPR不足もあり、応募者数が採用したい人数よりも少ないこともあった。去年は、定年退職者が決まっていることもあり、早めに夏休み前に求人を出した。地元企業が遅れて求人を出すと応募の集まりが悪く、遅くなるとよい生徒が採れない傾向にある。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

育成期間は、4年ぐらい。大型装置の運転にかかわる資格を取る必要がある。4年で一人前になり、徐々に等級が上がっていく。新卒社員は、職制により1人の班長につき、一対一で教育を受ける。班長は、6～7年目の社員で部下を持つことになる。

若手の配属は、①焼却—前処理（焼くためのものを作る）と焼却②薬剤処理③廃液処理の分野に分かれ、ローテーションし、すべての職場の内容を覚える。最初の4年で一つの分野で一人前になる。①は3交代勤務で、体力のある若い人を配置している。

【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・取組みについて】

社内教育は、年間のスケジュールを組んで計画的に、課長や係長が部下に対して行っている。「分析関係だと分析の仕方とか、このpHはこういう、pHとは何かとか、そういった感じの細かいところまでを年間を通して所属課長さんとか係長さんが教育してもらおうということで、部下のほうに教育をしてもらっています」。

また、会社見学し、就業体験（3～4日）した生徒が応募してくることが多い。

5. 今後の新規高卒者の採用について

継続予定。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

高校教育に対しては、資格の試験を受けさせても落ちる人が多いため、せめて1～2回でとおるぐらいの学力をつけてほしい。「試験を受けさせてもどんどん落ちてくる子が多くて、勉強しないのか粘り強くないのか知らないけれども、1回、2回で試験を通れないので、そこら辺がちょっと何なのかなという。[中略] 3回、4回受けても試験を外れるというのがあるので。せめて1回か2回ぐらいで通ってほしいなという気はあります。性格は非常に明るいけれども、いざ試験を受けさせたら皆外れるところというのがあるので」。

(9) 秋田C社

1. 企業概要

設立：1928年（昭和3年）

資本金：2,000万円

社員数：53名

業務内容：建築・土木の設計施工、開発。建築（公共施設・教育施設・福祉施設・観光施設・商工業施設・住宅施設）、土木（土地造成・橋梁・道路・舗装・河川・公園・下水道）、設計（設計事務所業務全般）部門がある。

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

県外、県内にあった支店と営業所を整理し、地元中心で展開している。官庁関係からの仕事は年々減っており、比較的小さな仕事（民間の小さいビルなど）が多くなり売上も低迷している。全国的には、景気が上向きになっているが、東北はかなり厳しい状態。

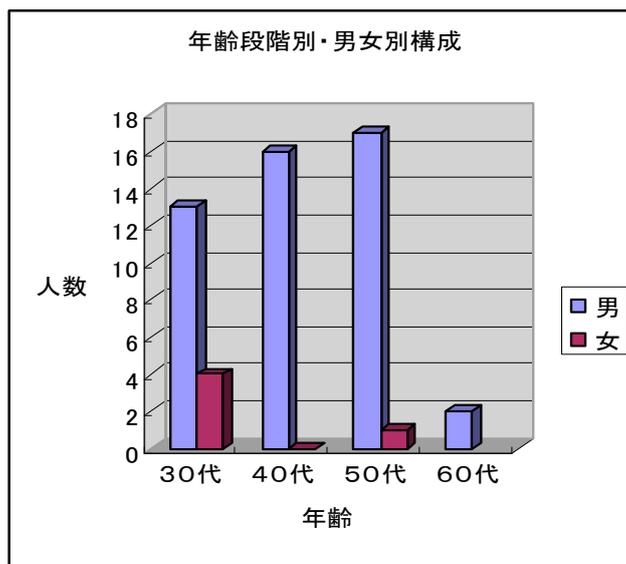
3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

技術系の多くは中途採用となっている。平成18年には、技術職（主に施工管理などの現場監督）として40代ぐらいのベテランの方を2名採用している。今後は、若手社員を育成するためにも新規採用者を増やしていく予定。正社員採用を再開させようと計画しているが、実際は内定者が辞退するなど採用することの難しさもある。

現在は、技術系（現場監督）が33人、事務系が15名。年齢構成は、30代17名、40代16名、50代18名、60代2名となっており、20代の若い社員がいない状態。臨時（直接雇用）は女性で事務系。

中途採用の場合は、知識と経験がないと難しく、資格の有無だけでなく建築部長の評価を確認する（同業者であれば確認できる）。つまり、現場監督は、スキル・技術面だけでなく現場のリーダーとしての素質や指導能力が必要となってくる。



10年間の採用実績

	新規				中途					計	
	大短		高卒		正社員		技術職		臨時		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男		女
平成19年											0
平成18年					1	1	2				4
平成17年							1				1
平成16年							4			1	5
平成15年							4			2	6
平成14年											0
平成13年	2				3						5
平成12年	1	1			6						8
平成11年	2				4	1					7
平成10年	1	1			4						6
計	6	2	0	0	18	2	11	0	0	3	42

【新規高卒の募集とその推移について】

平成10年から現在に至るまで高卒の新規採用はない。平成13年までは定期的に新卒採用をしていたが、その後はしていない。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

1人で現場を持てるようになるまでには、6年かかる。この点は、大卒者でも同様に、学歴差による技術差はとくにない。

【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・取組みについて】

個々に資格手当を支給しており、給与に反映させている。また、報償金制度があり資格を取得した時点で手当がでる。ただし、受験料は個人が負担している。高く評価

される資格には、1級建築士、1級建築施工管理、1級土木施工管理などがあり、1級を取得していると月に1万円程度差が生じてくる。

5. 今後の新規高卒者の採用について

若手を育成し、社内を活性化させるためにも、現場監督として高卒者の採用を考えている。だが現時点では具体化していない。

(10) 秋田G社

1. 企業概要

設立：1899年（明治32年）

資本金：5,000万円

社員数：1,544人

業務内容：スーパーマーケット、ショッピングセンター

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

拡大基調にあるが、店舗の老朽化や世帯数の減少の影響を受け、スクラップ&ビルドを繰り返しており、一進一退という状態。売上げは、微増している（毎年2～3%の伸び）。売上げの目標数値は、今の3倍であり、安定期から拡大期へ。今後は出店地域店舗を拡大していく予定。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

毎年、専門学校、短大、大学卒を15～20名程度募集している。平均年齢は、40歳ぐらい。30代が少なく、40代、50代が多い。レジなどは、パートナー社員にシフトしており、新しいシステムの構築あるいはマネジメントする立場として、大卒を正規社員として採用している。今年の4月入社は12名（すべて大卒）である。内定者は30名出したが最終的に12名になっており、人員確保が厳しい状態ある。来年は、新店出店も踏まえ22名入社予定（うち専門学校、短大卒は3名）。

新卒者には、パートナー社員もいる。中途採用は少ない。「どうしても厳しくなりますよね、中途採用というのは。あんまりあちこち行ったり、出たり入ったりしているというの、多分やめるだろうなというふうなことになるし、逆にあんまりしっかりしていても、何でしっかりしているのに前の会社をやめたのかなって話になるし」。

非正社員比率は76%であり、80%ぐらいまで大丈夫だと考えている。80%であれば、社員が指導、教育を含めて管理できる範囲内であると考えている。1店舗に1人の社員が7～15名程度のパートナー社員を管理している。ただし、パートナー社員が採用しづらい地域があり、その場合は社員で補っている。

大卒採用の場合は、採用試験の期間が長いため互いに時間をかけて選ぶことができる。「会社が選ばれていると言った方が早いかもしれないですね。それを考えると、やはりお互いにミスマッチを防ぐためのプロセスというのはわりと長いといえますか、充実しているかなあと。」ただし、採用のためのコストは高い。求人告知や説明会などにかかる費用は、300万程度になる。「お金をかけても優秀な人材が採れるとは限らないんですけ

れどもね。ただ、やらないよりはやったほうが採れるだろうというふうには思っています」。採用は、「筆記試験が40%の比重、面接が60%」で、「どこそこの大学だから、国立だから私立だからというのは一切なくて、やはり人物本位」で決定している。特に、接客業に抵抗感を示さない人を選ぶようにしている。

	アルバイト			パートナー社員			社員		
	人数	平均年齢	平均勤続	人数	平均年齢	平均勤続	人数	平均年齢	平均勤続
男	57	33.2	0.6	83	36.0	4.4	340	41.4	18.7
女	389	40.3	1.0	1578	42.9	4.8	113	33.6	13.5
合計	446	39.4	0.9	1661	42.6	4.8	453	39.4	17.4

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

団塊の世代だけではなく、その下の世代も多いため、今後6～7年は毎年15名程度の採用が必要であると見込んでいる。社員の平均年齢が約40歳と高く、若手を採用していくことで5年後には平均37～38歳くらいにしていきたいと考えている。現状では、30代が少ない。「30代くらいがちょっと薄いんですね。[中略] 早目に若者を育ててもらわなくちゃいけないというのが、今いるベテランの社員に指導、教育してもらうんだと、ノウハウを伝授してもらおうということがまず先決じゃないかというのもありまして」。

離職した人の理由は、実は別の方面に進みたかったというものが多く、進路指導の先生からの強制的な部分が影響している。高卒に比べると大卒の方が離職率は低い。

【新規高卒の募集とその推移について】

最近4年は、高卒採用を行っていない。平成15年入社が最後。昔は、チェッカーという仕事を高卒女子にお願いしていたが、今ではポスレジといってスキャンするだけで、難しいテクニックもいらず、パートナー社員で十分まかなえる。「最近パートナー社員でも十分で、そんなに難しいテクニックもありませんし [中略] ちょっと訓練すればパートナー社員も十分できるということで、だったら、それを管理する人と考えた場合、より近いのであればやはり大卒じゃないかというふうに」。

また、パート化にともない、社員数を絞る必要がでてきた。インターシップやアルバイトの経験、社会人としての基礎知識をある程度持っている大卒を採用したほうが、離職も少なく即戦力になると考えるようになった。大卒の方がインターシップやアルバイト経験をしているため、仕事をある程度理解して入社してきており、ギャップが少なく済んでいるのではないかと考えている。大卒者の面接時には、アルバイト経験や携わってきた仕事内容について質問しており、仕事ができるのかどうかは話し方、表情からだいたいわかる。やはり、スタートの段階で、高卒と大卒の差はでてくるととらえている。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

一昨年から、パートナー社員の等級制を作り、パートナー社員でも監督者になれる仕組みにした。パートナー社員が活性化しない一つの理由は、制度がしっかりしていない点にあった。そのため、賃金制度、資格等級制度、考課制度をリンクさせ、社員に近いかたちで活躍できるような土壌を作った。パートナー社員の場合には、登用制度があるため、社員になれるかどうか判断する必要がでてくる。まず、上司の推薦があること、転職ができることが条件となり、管理監督者として仕事ができるのかを見極める。ただし、パートナー社員の場合、正社員登録する際に転職できるかがネックになっている。転職の必要がない嘱託社員もあるが、中途半端なもので、「エリア社員」と「ナショナル社員」に区別したほうがいいのではないかと考えている。「やはり民間の企業というのは、どうしても利益を追求しなくちゃいけないし、活性化しなくちゃいけないんで、その個人の生活もあります、会社がいかに発展していかなくちゃいけないか。そのための転職、あるいは新店舗、改装等々ありますからね。どうしてもそっちのほうメインになってしまうというふうなのがありますね。ただ、それは非常に私自身も好きじゃなくて、だからエリア社員制度をつくらなくちゃいけないなというのがね」。

大卒の場合は、早い人だと1年程で部門長になる。まず、男女ともに1.5ヶ月チェッカーをしてもらい、2ヵ月半で3つの部門を経験し、お盆過ぎに担当したい部門を面接で聞き、配属していく。青果部門は、技術的なものがほとんど必要ないため部門長になりやすい。技術がいる部門だと、3年くらいかかる。部門長の後は、5年くらいでスーパーバイザー、バイヤーになり、早ければ副店長になる。早すぎるのではないかという意見もあるが、プラスの側面があると考えている。「それなりのポストにつかせることによって、自分自身に向上心が生まれるんじゃないかと、逆にですね。それによってまた自己啓発できるんじゃないかというのもありますし、ある程度期待をかけるということで、本人自身が非常に頑張るぞというふうな意欲がでてくるんじゃないかと」。

以上のようなキャリアプランについては、平成15～16年ぐらいから明確になっており、採用試験の前の面接で伝えている。そして、仕事の内容ではなく、仕事の流れ、仕組み、数値の読み方などの概要を勉強しなさいと伝えている。たとえば、「刺身が切れないんです」と話をしてきたら、そんなことをするために入社したのではなく、あくまでバイヤー、店長になるために入ったことを再確認させている。「バイヤー、店長になるために入ったんだろうと。そのために何が必要なんだかというのをもっと勉強しなくちゃいけないと。」人とのコミュニケーション、「人と人との関係を勉強しなさい」（総合的なマネジメントの勉強）と伝えている。

【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・取組みについて】
今いるベテラン社員に早めに若手社員を育ててもらふ必要がある。

高校のインターンシップは15校ほど受け入れており、販売職で3日間行っている。大学、短大も個別で受け入れている。「当社に入る入らないは別にして、どうしても就業経験というのは非常に大事ですし、自分の将来の職を決めるのに全然働いたこともなくて、ただイメージだけで入られると当然やめる確率も高いというので、販売というのはこういうふうな仕事なんだよというのを経験してもらふという意味で、非常に有効なんじゃないかなというふうに思っています」。

5. 今後の新規高卒者の採用について

基本的には、大卒を採用していきたいと考えているが、店舗が増加した場合には人数確保のために高卒を採用してもいいと考えている。ただし、「(学校の)先生がただ就職率を上げるために送ってこられても困るぞというのはありますね」。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

学校では、成績のいい生徒が優秀であると固執されすぎてしまい、適性があまり考慮されていないことがある。「学校のほうの非常に優秀な生徒というのは、勉強ができる生徒さんというのにあまりにちょっと固執しすぎて、適性というのはあまり考えてなかったんじゃないかというのが見受けられましてね」。

(11) 秋田H社

1. 企業概要

設立：1943年（昭和18年）

資本金：9,600万

社員数：370名

業務内容：タクシー・路線バス事業、観光、航空サービス（チケット販売、搭乗手続、地方空港における離発着の業務）

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

路線バスの乗客が低下したため、ホテル業、高速バス、貸し切りバスなどで路線バスの赤字を補てんしてきた。路線バス単体だと、厳しい状態。

現在は、建物の老朽化もありホテル業からは撤退している。平成15年に一部事業の再編があり、自動車整備の事業（一般車両の整備、車検）が拡大しつつある。また、空港の開港にともない、空港業務も行っている。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

新卒の募集をかけつつ、中途採用を行っている。正社員、準社員、嘱託、パート、アルバイトがあり、準社員は正社員になるための施行期間として2年程度あり、嘱託は定年退職後に継続して採用する場合を意味している。基本的には正社員で採用するようにしている。

自動車整備などの専門職は中途採用が多い。バスガイドは、自動車営業部の正社員として14名おり、日給制のアルバイトガイドも数名いる。昨年度から中途採用も行っている。運転手は、21歳にならないと大型二種免許が取得できないため、ある程度大型の経験がないと難しく、中途採用が多い。航空業務では、空港が開港した時にある程度採用しており、定期的な採用は行っておらず、欠員（結婚退職、転職）が生じた際に補充している。事務員の採用は、ホテル事業の縮小とともに少なくなっている。現在、大卒事務員を求人しており、幹部候補として位置づけている。成績だけでなく、やる気、ファイトのある人を採用している。

高卒採用の場合には、一般常識レベルの筆記試験（漢字の書き取り、読み、地理、一般常識）と面接試験を行う。バスガイドの採用では、日本史を含めた試験を行う。面接では、元気のよさを一番気にしており、あいさつが明るく、元気で、礼儀正しく、コミュニケーション能力のある人を採用している。「面接で一番ポイントになるのは、やっぱり元気のよさですね。バスガイドなんかは間違いなくあいさつから明るく、元気なあい

さつができる方。これが基本ですから、これがまず見られます。整備の方もやっぱり礼儀正しく元気な方」。

社員教育でも、組織のなかで一番大切なことは人間関係だと話している。「当社の社員教育で、会社の組織のなかで一番大切なのは人間関係だよという話をしていますので、職場のなかであいさつをしようといった教育をしていますから、やっぱり元気のよさ、あいさつをしっかりとできる方というのが人材の基本になりますね」。

ただし、中途採用者の場合は、資格の有無や経験などの経歴を重視している。「中途採用の場合はもっと別な視点で。元気のよさとかそういうのも見ますけれど、やはり経歴を見ますよね」。

表1 秋田H社の新卒者採用数

			事務員	営業員	ガイド	整備士	ホテル	計
平成12年度	高卒	男					2	2
		女			10		3	13
	専門学校卒	男						0
		女						0
	大卒	男						0
		女						0
平成13年度	高卒	男					4	4
		女			3		1	4
	専門学校卒	男				4	1	5
		女						0
	大卒	男					1	1
		女					2	2
平成14年度	高卒	男						0
		女			4			4
	専門学校卒	男						0
		女						0
	大卒	男						0
		女						0
平成15年度	高卒	男						0
		女			3			3
	専門学校卒	男						0
		女						0
	大卒	男						0
		女						0
平成16年度	高卒	男						0
		女			5			5
	専門学校卒	男						0
		女						0
	大卒	男						0
		女						0
平成17年度	高卒	男						0
		女			2			2
	専門学校卒	男						0
		女						0
	大卒	男						0
		女						0
平成18年度	高卒	男						0
		女			2			2
	専門学校卒	男						0
		女						0
	大卒	男						0
		女						0

表2 秋田H社の中途採用の推移

		事務員	営業員	ガイド	整備士	運転手	ホテル
平成12年度	男				4	19	16
	女	6					25
平成13年度	男	3			1	12	6
	女	1					11
平成14年度	男				1		
	女	1					
平成15年度	男	2			10	8	
	女						
平成16年度	男	2			4	9	
	女	1					
平成17年度	男				4		
	女						
平成18年度	男		2		6	16	
	女	1		2			

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

50代の団塊の世代が多く、ここ数年で退職する人数は、会社全体で来年に10名（うち4名は整備部門）、再来年には20名ぐらいになる。定年後の再雇用制度を検討しているが、どちらにしても「今のうちに若い人を入れていかないといけないという状態。5年先のことも考えて採用はかけていかないと」。

自動車整備部門では、高卒者の定着率がよいが、資格取得に四苦八苦している。（【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・取組みについて】参照）

バスガイドは、定期的に採用しているが、交代が早いこともあり、定年までいることはない。結婚退職も多い。また、以前は1年で2割、2年度に半分が離職し、3年後には1割残っているかどうかという状態で厳しかったが、最近は3年ぐらい続けて勤務している。「最近はそのようなこと [= 早期離職] はなくて。まあ、採用する人数も絞っているんですけど、2名入ったとしても3年ぐらいは続けてくれる。定着率はよくなったと思いますね」。

運転手の年齢構成が比較的高く、定年退職による入れかえがある。

【新規高卒の募集とその推移について】

去年、整備部門に高卒者を1名採用したが、それ以前はなく、専門学校卒を中心に採用している。「たまたま学校を訪問していったときに、そういった希望があるということで1名を採用しました。それ以前は記憶にないです。専門学校卒を中心に、あるいは中途ということ」。

自動車整備の業界では、二級整備士の資格を取得すると一人前となる。高卒の場合は、資格取得に早い人でも6～7年かかってしまうが、専門学校卒の場合は、学科が免除され、試験を受けると7割方取得できる状態で卒業してくるため、専門学校卒を中心に採用している。

「実は、一番最初のころに高卒の整備士の採用をしているとお話ししましたね。やはり二級整備士を取って、初めてこの業界で一人前の整備士だと言われるんです。それが長くかかる

んですね、高卒は取得に。大体、早い人でも6～7年かかるかもしれません。それが専門校卒ですと、二級整備士もある程度学科が免除になっているんですよ。あとは試験を受けるだけで7割方取れるという体制で専門学校を卒業してきますので。どうしても免許の関係で専門校卒というふうにしフトしてきた」。

ただし、専門学校卒の多くがディーラーに流れてしまい、地元志向の整備士は少なく厳しい状態にある。求人を出しても集まらないため、今年は高卒から採用している。

「専門校卒も、ディーラーが調子がいいので、ディーラーのほうにかなり流れているという事で。地元志向の整備士の方がいらっしゃらないという厳しい状況ですね、専門校も。ですから、首都圏等にかかなり取られているんじゃないですかね。これはすごく地域格差が出ているのかな」「やはり本意というんですか、最初は専門学校の卒業の方が欲しかったんですけど採用できなかった、さっき言ったようにだんだん難しくなっていますので」。

中途採用の場合は、二級整備士を持っている人になる。整備士の場合は、大手企業のディーラーの整備経験者が技術職を継続するために転職（中途採用）で当社に来ることがままある。しかし、今年になってから景気の回復の影響で、当社以外の条件のいい会社に流れているせいか、中途採用者がいなくなってきた。特に、整備の労働市場は激戦であり、この地区だけみても6～7社が中途採用の求人をだしている。「今年になってやはり売り手市場なのか、中途採用の方もいなくなってきたんですね。景気がよくなったせいか、当社以外のもっと条件のいい、特に整備は激戦だということですね。ここら辺の労働市場の中で求人票を見ると、確かに大館地区だけでも7～8社が整備士募集という求人を出していますので。中途採用で。かなりの激戦ですね」。

新規採用は、整備部門と観光バスガイドであり、タクシーと観光部門ではほとんどない。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

自動車整備の部門では、一人前になるのに2～3年かかる。

バスガイドの場合、3年目ぐらいで一人前になる。最初はあいさつの仕方から始まり、近隣の観光地について勉強する。次に、当社独自のガイド教本にもとづいて、重要な箇所を自分なりにノートにまとめ、それを持って机上で練習を行う。その後、指導ガイドと一緒にバスに乗り、観光地で案内を行う。実際に案内してみて「あなたは〇〇（観光地）ができますよ」という認定をもらい、案内のできる観光地を増やしていく。行ける範囲が増えれば、手当ても増えていく。「可能な範囲をどんどん増やしていくんです。それに伴って手当ても増えていく」「できない人はいつも1年生と同じ手当しかもらえない。という方も、過去にはやっぱりいらっしゃいましたね」。

【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・取組みについて】

職業訓練は、新入社員教育の3日間の後、専門的な教育にわかれて教育していく。

自動車整備では、資格の有無によって賃金面で差がある。面談では、出世のスピードに差がでること、賃金に差がでることを伝えている。資格取得のための勉強は、外部講習に行く機会を設けている。資格取得に必要な費用は、合格を条件に会社が負担しており、不合格の場合は厳しく自腹となっている。不合格者には、賃金や出世に差がでることを「口を酸っぱく言っているんですが、なかなか前向きになってくれない」。そのため、高卒採用に躊躇してしまう。

「どうしても資格が必要な業界ですから、それを取れないということになると、最終的にはやっぱりお荷物になっちゃう感じがします」。最初は、意気込んで入ってくるが、モチベーションを維持できず、現状に満足してしまう傾向にある。「みんな最初のころはいいんですけどね。燃えているんですね。『資格取ります』といった意気込みで入ってくるんですが、そのモチベーションを維持できない。会社も悪いのかも、当社の教育が悪いのかもしれませんが、そのモチベーションを維持できないんじゃないかなど。[中略]モチベーションがないというんですか、現状に満足しているんだと思いますね。[中略]まだ独身ですから、結婚して家庭を持つとまた変わってくるのかもしれませんが」。

また、整備はエレクトロニクス化が進み、資格試験自体が難しくなっている。

バスガイドは、3年ぐらいで一人前になる。1～2年は会社に来て勉強していることが多く、3年目になるとシーズンはほとんど乗務している状態で、シーズンオフに会社に来て勉強し、ガイドの実習を受けている。年長になると、40代ぐらいでガイドの指導を行っている。しかしながら、3年目ぐらいで結婚退職をするケースが多い。「3年目ぐらいからようやく脂がのったところで退職というかたちになりますと、私どもも投資したメリット、リターンがないからという感じになります」。

運転手は、お客様を乗せるために大型二種を取得する必要がある、そのための費用に40万程かかる。バス運転手の入れかえも必要だが、人材確保に苦勞しており、当社で養成しているとしている。去年の秋から、自動車学校には通わず、当社で実技指導を受け本試験を一度に受けに行くというルートで採用を行っている。これまでに、6～7名練習をし、4名受かっている。

「大型一種を持っていても、いわゆるお客様を乗せる二種免許が必要ですので、大型一種保持者で二種を取るといのは費用的にかなりかかるだろうと、40万ぐらいかかるんです。ですので、なかなか最近ではバス運転手の入れかえは必要ですが、大変苦勞しております。今度は私どもで二種免許の教育をしましよと。実技指導とか、一種限定なんですけれど。私どものほうで実技指導を受けて、自動車学校には通わなくて本試験を一発で受けに行くというルートでの採用を、今やっております。一たんちょっと中止しているんですけれど、今もまだ練習している人間が3名ほどおりまして、今までに6、7名ほどやりまして4名はもう

受かって、実際に今乗っているということで。去年の秋から始めたんですね」。

職場見学、職場体験は受け入れている。ただし、整備やバスガイドはインターシップがやりづらいため行っていない。「整備の職場見学で、整備士になりたいという方はいらっしゃいますね。ただし、先ほども申し上げた高卒はずっと採っていませんでしたので、その方たちにはまず専門学校へ行って資格を取ってから応募してくださいという案内をしますね」。

5. 今後の新規高卒者の採用について

バスガイドについては、これまでも高校新卒で対応しており、継続して採用する。昨年度から中途採用も行っている。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

採用実績のある高校には訪問している。

(12) 長野A社

1. 企業概要

設立：1940年（昭和15年）

社員数：全社約600名（派遣120名）、当事業所289人（男273人、女16人）

業務内容：電線、電子部品の製造

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

2002年（平成14年）に、早期退職優遇制度を導入し、従来は1000人程度で推移してきた従業員を約3分の1減らすリストラを実施した（女性が中心の映像部品の組立作業の海外移管等）。主な受注先は家電メーカーであり、受注先の海外生産の急激な増加が背景にあった。

最近では、中国での当社製品の需要が拡大し、売り上げは増加している。2002年のリストラ以降、新規高卒採用も控えていたため、20代が少なくなっている。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

現在、求人を中心は技術系（海外工場に関する支援業務や新製品の研究開発に従事する技術者）であり、その約8割をしめる。今後毎年10名程度はコンスタントに採用していきたい。学歴としては基本的に全員大卒であり、電気電子や化学、情報系の学部が多い。選考倍率は3～4倍。新卒の場合、書類選考だけで落とすことはない。面接、適性検査と一般常識（既存の試験問題）の3種類。

高卒は、基本的に技能系での募集である。学科不問。「高校生の応募については、特に大きな問題がなければ基本的に採用」する。選考は、作文と適性検査。前もってその適性検査で認められた結果を見ながら面接する。検査の結果と面接の結果は、大体傾向としては合っている。面接で見るのは、受け答えや対応の仕方、チームワークで仕事に取り組めるかどうかを見極める。

採用全般に関して、新卒・中途のこだわりはない。例えば、2005年の1～12月では、新卒6名、中途7名である。同様に、2006年は、新卒9名、中途15名（男性13、女性2）である。この15名の内訳は、営業職1、間接部門1、技術系1、技能職12（20代後半が多い）となっている。技能職の半数程度は、職安のトライアル雇用を利用して採用しており、もう半数は、製造派遣からの切り替えである。

製造派遣は、早期退職優遇制実施後の2003年ごろから活用を開始した。活用の理由は2つある。「新製品を量産化する場合に、国内で試作を行って、製造技術を確立し、いろいろな手順書等をつくる事が必要になります。あともう1つとして、海外製造を行うの

が本来ですが、現地の製造ラインの立ち上げが間に合わなくて、お客様から注文があって [中略] その2つですね」。そのため製造派遣の活用は今後とも続く。なお、ソフトウェア関連の派遣は4～5名程度。

会社見学については、学校から要請があれば、随時受け付けるという形をとっている。インターンシップは、大学生については、インターンシップが一般化する以前から、大学の先生からの紹介があって毎年、数名受け入れている。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

2007年度から3年間で、社員の1割が定年退職(60歳)する。再雇用制度を活用する。従業員構成としては20代が極端に少なく、後継者が育つまでのつなぎの目的もある。

なお、離職率については、技能系はゼロ。「入社して2年、3年で辞めるというのは、かなり話題ですけれども、そういった事例はありません [中略] 若手が辞めるのは、就職氷河期に入社した社員の転職」である。夜勤は体力的にきついが手当てがつき、この地域の中でも製造業としては悪くはない水準のようだ。

【新規高卒の募集とその推移について】

2000年の2名を最後に、2007年3月卒まで採用していなかった。2000年までは毎年継続して採用していた。1993～1994年ころは十数名、それ以降は4～5名であった。

2007年3月卒は、4名の採用。1名が工場の設備の関係、工業高校の機械科、残りの3名が製造工程、普通科の卒業である。「[2005年3月卒は] 高卒4人で、大卒が3名です。大卒がかなりここ数年非常に厳しい状況。今年は昨年よりも多く求人を出す予定。高卒7名、大卒が15名の予定です」。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

新入社員(高卒・大卒ともに)には1年間、1人に対して1人の「世話役」をつける。同じ職場の者や仕事が近い者で、仕事や生活全般の相談に乗る。

新入社員研修後、高卒の場合はすぐに職場配属になる(大卒は5月下旬まで各部署をまわる)。製造品種が多様なため、共通する技能・技術は少なく、各職場で責任を持ってOJTを行う。一人前になるには、1年程度かかる。技能が充分修得できれば夜勤に入る。

「製造現場によっては、効率化をはかる為、年間数回の点検以外は毎日、土日も24時間連続操業する為、交代制勤務があります。夜勤に入れれば、一人前と言えます。昼間の方が援助を受けられます。夜勤は技術系・技能系の社員が少なくなりますから、自分たちでトラブルがあっても対応できる力を持っていないと働けません。早い人で入社後6カ月ぐらいですね。6カ月から1年ぐらいで、夜勤に入り、もっと熟練してくると、一

人で受け持つ機械の台数が増えてきます」。

5. 今後の新規高卒者の採用について

売上の状況を見ながら人数の方は慎重に考えて採用していく。「かなり派遣の方で賄っているところがありますが、やはり基幹的なところは社員でスキルを伝えていく必要性がある。製造技術、製造であれば、工業高校卒を採用する。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

「なかなかそこまで、意識していないのが本音のところ」である。

(13) 長野B社

1. 企業概要

設立：1949年（昭和24年）

資本金：4億3千万円

社員数：187名（グループ会社全体では約1,200名）

業務内容：建築、特に外装（屋根や外壁を中心としたサブ・コントラクター）、グループ会社他社は、土木、立体駐車場、内装・リフォーム、ホームセンター、貿易。

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

グループ会社の再編が最大の変化。2003年に持株会社を設立、グループ会社の統廃合を行った。旧・長野B社は600名ほどいたが、グループ会社間の業務の入り織りを整理したりして、現在の従業員は200名ほど。

ここ4～5年、新卒（大卒のみ）採用を完全にストップしていたので、20代後半～30代前半がいない。これではまずい。多少無理してでも採っていかねば、という危機感が生じた。第一に、30代半ばがいつまでも意識が低い。後輩や部下が出来ないと成長しない。第二に、年齢差が開くことで、20代前半の新入社員はなかなか相談がしにくい。30代前半の社員は、自分は20代のつもりでいるが、学校出たてからすればかなり距離感がある。

2007年7月に、賃金制度を変更した（年功制の度合いを落とす）。14年程前に作った制度は、ジュニア（4段階）→ミドル（1段階、1人で現場が持てる）→シニア（部下の管理、役割9ランク、ここに賃金貼り付け。昇給は無し）、というもの。シニアの役割ランクは、一度上げると下げにくかった。1ランク違うと月給が2～3万円違い、これに合わせた家計支出をするようになるから。この賃金システムを、全体を6ランクにし、上の方の賃金カーブをぐっとなだらかに、寝かせるようにした。前の制度では、ジュニア→ミドルと少しずつ上げて、シニアでは9本の平行線が走っている（昇給がないため）ようなかたちだった。

変更前は、大抵がシニアになれるような年功的な仕組みだった。これを点数制にし、ランク3（120点で到達、従来のミドル）から4（160点で到達、従来のシニア）に上がるときが厳しくなっている。シニア候補者（130点から140点ぐらい）には、部下をちょっと持たせて管理能力を見て、シニアに上げるかどうか決める。以上の対照を図表にまとめた。

新旧人事制度の対照表

旧制度	ジュニア				ミドル	シニア								
	1	2	3	4	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	高卒	専門・短大卒	大卒		1人で現場管理ができる	管理職。役割ランクに応じた給与								
	⇒ 2年ほど		⇒ 2年ほど		⇒ 3～4年	⇒ 4年	⇒ 7～8年							
	(だいたい年齢に対応＝年功的)													

新制度	1	2	3	4	5	6
	40点	80点	120点	160点	200点	240点
	新入社員					

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

大卒採用のみ（高卒は15年ほど採用していない）。大卒が採れない場合は専門学校。現在の売り手市場化で、今年（2008年3月卒）の大卒は目標人数10人に至らず、8人で終了。専門学校生は「CADで設計を図描きたい」というような希望が強く、現場監督を忌避するので芳しくない。

高卒は、採らないという方針があるのではなく、新卒そのものを採らなかった時期に関係が途切れてしまった、ということ。途切れた、ということで採用に消極的な気持ちになる。

「イメージとして、高校というのはそういう毎年とってくれるところとのつながりがあるので、突然行ってもだめなんじゃないかなというのがありますし」。

加えて、売上が上がるのが地元の長野ではなく関東圏や中京圏などなので、地元就職指向が強い高校生に採用をかけても結局ミスマッチとなり、採用効率が悪い気がする。また、学力の点でも懸念がある。

「やはり高卒だと地元勤めるのが希望かなというような、その実態はわかりませんが、そういう認識があるので、うちはさっき言ったように、転勤もあるし、ここ何年間か長野県の配属というのは非常に少ないんですよ。やはり人が欲しいのは今、東京だったり、名古屋だったりしますので、そういう意味で、ちょっと長野県の高校へ行くのもどうかというのがあります」。

「やはりこの時代、ほとんど大学進学率が高くなっていますので、そういう意味で、高卒というと、そういう意味では、さっき言った学力的な部分でも実際のところ不安もありますよね」。

大卒採用であっても、応募者は長野県出身者が多いが、「転勤もある」と伝えたと選考

に残ろうとする者が減る。結果的に出身地はばらつく。

非正社員は10～20人程度。派遣などは、繁忙期に事務として雇う。やはり正社員で雇わないとモチベーションは上がらないし、グループ会社のホームセンターのレジ打ちのような、ちょっとやれば覚えられる仕事ではない。一人前（現場管理を1人で出来る）になるのに3～5年かかるので、正社員でないと無理。新入社員に対しても、「そんな半年や1年で会社に貢献しようなんて焦らなくていいから、3年後、5年後に一人前になって稼いでくれればいいから」と言っている。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

ここ何年かの定年退職は、年に2人程度。来年もそれくらいの水準である。ただ、再来年は10人ほど出る。中堅職員の離職については、転勤のとき辞める、ということが時々起こる。家族が動きたくない、という理由がよく聞かれるが、本当は人間関係など仕事が面白くないのではないかと思われる。仕事が面白かったら家族を説得するはずだ。これに対して、若年者（新卒者）の離職も、やはり仕事が面白くない、自分が思っていたのと違う、というのがあるのだろう。ここ3年間の採用で、3年間の離職率は3割である。

【新規高卒の募集とその推移について】

新規大卒の募集職種は、現場監督（＝施工管理）と営業職（こんなデザインにするとこういうコストダウンやメリットありますよ、といったプレゼンテーション、設計会社に対する、材料に関するプレゼンテーション）。試験は面接のみ。一次（集団面接）→二次（事業部長クラス3人＋人事部長1人）→最終（役員）と進む。結果的に求職者の3割が合格となる。1回の面接だけでは分からないから、一次の集団では、これはちょっと・・・という人だけ落とす。何回か面接していると、学力レベルも垣間見える。ハキハキして朗らか、質問の意図を理解して答える、という点を見る。

採用実績としては、2004年3月卒4人、2005年3月卒5人、2006年3月卒12人（うち専門1人）、今年は7人。女性3人のうち1人は事務、2人は営業、理系出身。学部学科不問。建築士ということであれば、大学での専門学習が必要だが、施工管理と営業は必要ない。「コンクリートは何年でこんなふうに劣化する」というレベルの知識でよい。

インターンシップについては、実施したいと思うが、この業種では何をすればいいのか分からない。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

本人の希望はもちろん聞くが、最終的には現場の意向。新卒を受け入れる余地があるか

どうか。男女ということでは、男子には施工管理の方をきちんと覚えて欲しいと思う。

マンツーマン担当を最初の1年間、貼り付ける。従来は担当者をもっぱら現場が決めていたが、2006年4月からは、「誰それをマンツーマン担当にしてほしい」という要望を強く現場に伝える形にした。最初の3ヶ月は、ひたすらついて回る。マンツーマン担当には報告書を毎週提出してもらおう。そのあと、早い人は3ヶ月、遅い人は12ヶ月で「試しに小さな現場を持ってみろ」ということになる。職人さんが5～6人、あるいは10人程度の小さな現場である。もちろん、マンツーマン担当が全部チェックする。

理系の方が、用語を知っているだけ、最初のスタート・ダッシュ部分では有利ではある。だが、3年もすれば関係なく、差は無くなる。

この業界では、全くの素人を中途採用する、ということはほとんど無い。だが、経験者を見つけるのは難しい。当社の知名度も一因かもしれない。引き抜き／引き抜かれが常態の業界。中途採用者に、どういう仕事をさせるかは現場任せ。もしかすると、人事からのアプローチが弱かったかもしれない。

【従業員職業訓練、研修など、個人のキャリアを支援する仕組み・取組みについて】

土木施工管理技士等の資格取得に対しては、2回目の受験までは受験費用を会社持ち、ということに昨年（2006年）変更。効果はまだ判断できないが、昨年の合格率は上昇。なお、資格取得に対する褒賞をアップした。施工管理技士2級で3万円、1級で5万円→それぞれ5万円、10万円にアップ。建築士は2級と1級でそれぞれ30万円と50万円に。月給にも手当を数千円上乘せ。

[資格を採ったからと言って必ずしも仕事ができるわけではない、という指摘がありますが、という質問に対して] それはそうだ。ただ、資格取得の意義は、まとめて体系的に勉強するという事。それはやはり現場管理などの仕事に反映する。建築基準法の何処に何が書いてあるとか、そういうのは一度に一気に勉強しないと覚えられないものである。

5. 今後の新規高卒者の採用について

今の大学進学率を考えると、学力のある子を見つけ出すのは大変なのかもしれないと思う。

それゆえ、再開という見通しは差し当たらない。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

要望ではないが、この売り手市場がどれくらい続くのか気になる。

(14) 島根A社

1. 企業概要

設立：1949年（昭和24年）、創業：1918年（昭和3年）

資本金：2億円（企業全体）

社員数：60名（企業全体では320名）

業務内容：住宅部材製造販売（企業全体としては総合建設業、宅地建物取引業、不動産賃貸業、建設資材リサイクル）

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

1996年が売上ピークであった。1995年の阪神大震災と消費税が上がる前の駆け込み需要のため。ただしその後伸び悩み、当時は120人前後いた従業員が、現在は60人前後になってしまっている。景気が回復したかという言うところでもないが、若返りを図らないと年齢格差が問題化するという危機感が生じてきた。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

8年間、新規高卒採用を取りやめていた。中途採用は10名程度補充していたが、団塊世代の退職と年齢差が開いてしまったことにより、高卒採用を再開した。昨年（2007年3月卒）2名、今期（2008年3月卒）3名を予定。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

これから毎年3～5人くらい、定年退職でやめていく。1996年前後の最繁忙時には残業が増え、離職者がいたが、ここ数年はほとんどいない。「ウチの場合は日勤という形で、休みも大体固定しておるという形で、それで定着率がいいのかなと私は思ってるんですけども」。

【新規高卒の募集とその推移について】

募集職種は技能職。「O社の木質住宅用パネルを作っている。具体的には住宅の床、壁、屋根等を製作するために各ラインに加工、貼付等の作業工程を設けて、各工程に1人ないし数人で担当し、指示書に基づきパネルの製作を行っている」。継続して募集している高校としては、地元の専修学校 [= 専門高校] が多い。自宅からの通勤時間を考えると、高校も限られてくる。

試験は面接と一般常識（簡単な漢字・計算問題・時事問題）のテスト。「要はまあ元気があって挨拶がきちんとできるという、そういうところを基本的に見ております」。

採用者数と充足度については、昨年は3名を募集したが、募集が遅れたので2名しか採用できなかった。採用規準とその変遷については、中断していたのでわからない。ただ、高校生の仕事に対する考え方が甘い、という面はある。「現場の受け入れの方も、やっぱりイメージとしては10年前くらいのイメージがありましたので、『違うな』と。」

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

主に3つのライン（壁／床／屋根）のオペレーターを経験してもらう。ラインの中に入ってモノの流れを知り、製品の良し悪しを見抜く力を身につけてもらう。

「作業は〔どのラインでも〕基本的には同じです。木材を加工して、パネル化する」。どの部署に配属されても、製品がどのようにして出来上がるのかは、ラインでの作業を経験しないとわからない。設備係に配属されても、機械がどのようにして動いて、製品を作り上げているのかを理解するには、ライン作業の経験がなければできない。また、生産管理をするにも、ラインでどのようにして製品を流しているのかを理解できなければ、生産計画を立てることができない」。

直近の新卒者は、現在、生産管理の仕事に従事している。O社から送られていく発注書に基づき、生産計画と、生産順序を考えていき、パネル製作の指示書を作成する。彼も採用後3年くらいラインで作業を経験し、その後、本人のやる気があることで生産管理の仕事に任せられるようになった。最初は研修として他のO社の工場に行っているいろいろなことを勉強してきた。もちろん、彼の努力も疑うことはできない。今では、生産管理だけではなく、独学で得たパソコン知識で社内LAN設備など、情報関連の業務に携わっている。

新入社員は、しばらくの間ラインの作業を通じていろんな知識を身につけてもらう。その後、本人の能力とやる気を考慮して、配置転換もしていく。別に学歴で配置を決めたりはしない。本人のやる気があれば何にでもチャレンジする機会を与えていきたい。若い人たちには、これからも、一つの業務にこだわらずにいろんなことにチャレンジしてもらいたい。

キャリアは

オペレーター—係長（40歳くらい）—課長（40代後半くらい）—工場長—本部長（本社）
課は4つあり、その下は係に分かれる。

【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・取組みについて】

資格取得（フォークリフトなど）支援や、O社の別の工場に研修に行くなど。

5. 今後の新規高卒者の採用について

新規高卒採用については、特にメリットやデメリットを感じているというよりは、できるだけ地元の学生を採用していきたい。新規高卒採用を当面継続する。

様々な就業形態（パート・アルバイト、派遣、請負）は活用するものの、中心的な技能者が必要であり、新規高卒の位置づけに変わりはない。

(15) 島根K社

1. 企業概要

設立：1981年（昭和56年）

資本金：1,330万円

社員数：186人（男子50人、女子136人）

業務内容：総合小売業（協同組合形式のショッピング・モール）

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

1981年に地元の商店街の店舗が集まって協同組合形式のショッピング・モール＝大きな「箱物」を設立。平成の初めの頃は成長期、1994年に大型リニューアル（建床面積15,940㎡）、それをピークに右肩下がり。現在は業況低迷中。県外の手スーパー、地元スーパーとの競争が激しい。広島まで買い物に行く客も多い（車で90分）。価格競争で売上が減り、来店客数も減少の一途。消費人口も減少。協同組合形式である、つまり各店舗が「一国一城の主」であるがゆえに（36社46店舗）、抜本的な改革（業績の悪い店舗には撤退してもらうなど）ができず、今後の見通しは明るいものではない。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

採用は新卒・中途ともに事務局が一括して行うが、2005年3月卒の5名以来、新規高卒採用はしていない。離職率が高く、4月の入社まで待てないので、年度途中の中途採用で対応している。高卒者を敬遠しているわけではない。タイミングが合わない。特段どうしても高卒が質的に採用できないというわけではない。

「それより、ほんとうに足りなくなったときに、不足したときに頼めばいいやというようなことじゃないかなと。計画的に、毎年きちんと採用して育成してというようなスタイルはなかなかとれないのが実態だと思います」。

ただし、若手を入れていかないと次世代が問題化する。

「スーパーの目玉というのは、食品と衣料だと思うんですけど、あそこなんかの社長は、書いてありますけど、3年ぐらいに1回はやっぱり新卒を採用したいと。来年、その時期になりますので、今、具体的にしようかと思っていますけど」。

高学歴者へのシフトは考えていない。なお、組合員ではなく、テナントとして入っているところは独自で募集をしている。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

離職率は新卒・中途とも極めて高い。土曜日曜が休みでないのが、若い人にとって敬

遠されるようだ。新卒については図表1、図表2を参照。欠員が出るとハローワークで募集しているが、あまり応募がない。なお、高齢者雇用を行っており、60歳で辞める人はいない。

図表1 新規高卒採用・離職状況（2007/06/15現在）

	2001/3卒	2002/3卒	2003/3卒	2004/3卒	2005/3卒	2006/3卒	2007/3卒
応募者数	5	3	0	1	4	0	0
採用者数	2	1	0	1	5	0	0
離職者数	2	1	0	0	3	0	0

先方提供資料。

図表2 2005年3月新規高卒者の離職状況

	性別	高校名	業種・職務	離職年月	離職事由
A	女	島根S普通	生花販売・店員	2005/10	自己都合
B	女	島根T水産	総合食品・レジ	2007/03	自己都合
C	女	島根T水産	総合食品・レジ	2007	
D	女	島根T水産	総合食品・レジ	2007/04	専門学校進学
E	女	島根T水産	総合食品・レジ	2006/04	出産・育児

先方提供資料。

1997年のヒアリングでは、「5年で離職されては困る」という話が出ていたのに対し、現在は2～3年で辞めてしまう。「コストをかけて育てても、2年、3年で辞めていかれたら、たまたまったものじゃないですね、実際は」。

【新規高卒の募集とその推移について】

募集するのは店頭販売員、レジ、飲食店店員。島根R商業や島根T水産からの採用が多い。試験は、面接と筆記（販売に関する計算・漢字の読み書きなど）。

生徒の企業見学は実施している。インターンシップも実施。インターンシップは、やはりある程度は定着率向上に効果的なのではないかと思う。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

各店舗に配属されたら、ずっとそこで働き、異動はない。各店舗は、会社組織もあれば自営業もあり、キャリア・ステップは多様——むしろ、決まっていない・体系化されていないという方が実態に近いようだ。

「実際、ここらは、主任とか課長とか、ポストがありますが、それじゃ、何年ぐらいたって主任の職につけるとか課長になれるとかというのは決まっていないようですからね、実際」。

店頭販売の仕事は、とりあえず接客ができればできる。それほど難しい仕事ではない。ただし、組合の経営を担う社員の育成はまた別問題（次項参照）。

5. 今後の新規高卒者の採用について

高卒採用には、職場の活性化、中途採用に比べれば離職率が低い、というメリットに加えて、次世代の育成という点からも必要ではある。現在20名いる役付社員は31～61歳、平均年齢51.4歳と大変に高齢化している。

「課長連中には言っていますが、やっぱりみんな次の人材を育成していかないといかんと。そういう適当な男子社員とか、いないんですよ、現実には、育てようと思っても [中略] 男性がほんとうに少ないんですよ。[中略] どうしていけばいいのかなと思って、ほんとうに問題点ですね」。

だが、今後の高卒採用については、業況の見通しを考えると慎重にならざるを得ない。学校側からの「採用してもらえないか」というアクションは多いのだが。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

高校に対して、定着率向上につながる教育指導を要望したい。

(16) 島根B社

1. 企業概要

設立：1943年（昭和18年）、創業：1910年（明治43年）

資本金：6億9300万円

社員数：680名（島根の工場は207名：男子157名、女子50名）

業務内容：オイルシール、ダストキーパー、パッキンその他工業用ゴムおよ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

90年代初頭のバブル経済崩壊後、苦しくなり、新規高卒採用も手控えていた。経営上の取り組みとしては、1993～1994年ごろ成果主義的評価制度を導入。従来では、年数が経てばほぼ自動的に昇格していったのを、「マネジャー」「シニア」「ジュニア」のうち、「シニア」以上は上司の推薦＋昇格試験（レポートと面接）合格を要件とするようになった（図表1参照）。また、競争力強化の一環として、ISOの品質と環境を取得した。

図表1 職能資格制度の概要

層	Junior	Senior		Manager
等級	1級～3級	4級～5級	6級～7級	8级以上
役職		班長	係長	課長
昇格要件など	人事考課のみで昇格。自動的に昇進はしない。高卒は1級からスタート。	上司の推薦＋昇格試験合格を要件		

提供資料と聞き取りに基づき報告者作成

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

「従業員の年齢別・部門（直接／間接）別・男女別構成」（図表2）から明らかのように、20代の生産工程労働者が極めて少ない。このままいくと技能継承ができなくなる、という危機感から、高卒採用を復活した。これから毎年、3名程度は採用していきたい。他学歴への代替は考えていない。

「この事業所は基本的には高校生というか、逆に言えば、大卒は採用しないという方針があります。[その理由は]わかりません。それは本社が決めたことですから。ただ、現業がほとんどですからね、ここは。技術開発とか研究部門というのはここにはないですから、若干、品質保証部門とか管理部門はありますけれども、ほとんど現業、現場の仕事ですので、やっぱり大卒の方は必要ないですね」。

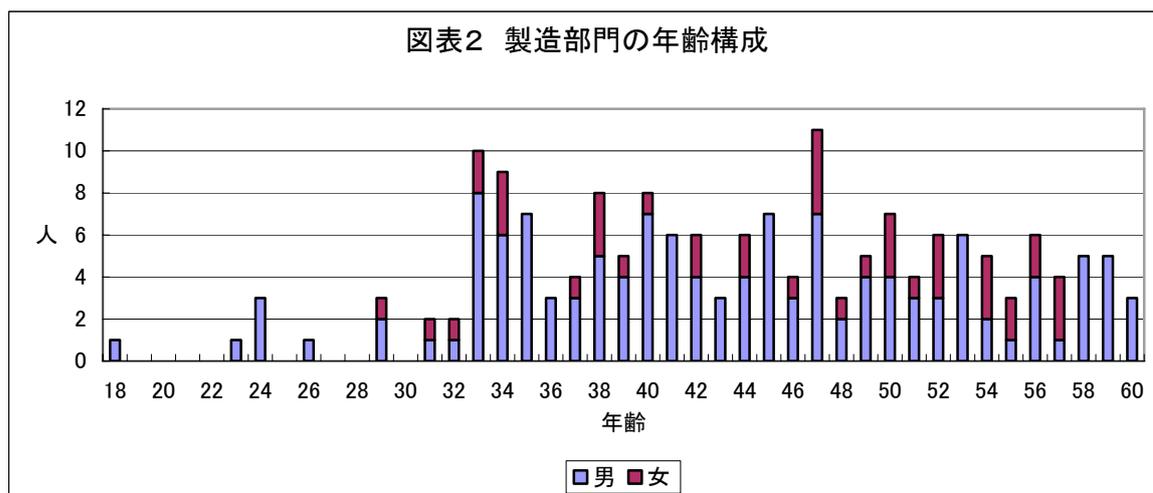
90年代前半に2年間採用したときの職種はオペレータ（技能工）であった。然るに、

2007年4月入社ならびに今後、高卒で採用する職種は「生産技術」である。学力低下が言われているが、本社は高学歴代替を行うつもりはなく、また自分も高卒で大丈夫だろうと思う。というより、新規高卒以外に選択肢はない、というところだ。もちろん、数年しないと結果は出ないわけだが。なお、2007年4月入社は、現在幾つかの部署をローテーション中であり、9月に正式配属になる。

生産技術職を育てるのには10年はかかるだろう。生産技術職を一定数確保することの必要性は、メンテナンスやライン組み替えの効果的実施のみならず、いま現在、生産技術職にある者に別の仕事をやらせることを柔軟に行えるようにするため。別の仕事をやらせようとローテーションを計画しても、その仕事を誰が代わりにやるのか、という問題が発生している。これを何とかしないと会社が回らない。

なお、本社採用の大卒技術職は、全国転勤があり、この島根の工場にも来ている。ここに長くいる人もいれば、他府県の工場／研究所に転勤になる人もいる。

非正規社員は繁忙期の対応として派遣労働者。請負は辞めた。



提供資料に基づき報告者作成

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

離職率は極めて低い。ここ数年で数名程度。

【新規高卒の募集とその推移について】

募集の職種は前述のとおり生産技術職。継続して募集している高校は、島根U工業と島根T水産。普通科は進学指向だし、工業の勉強していないので来ないと思う。やはり工業の勉強してきている生徒に来てもらいたい。

「求人職種によって、例えば現場の技能職なんかは、例えば商業高校であるとか普通高校とかはやっぱり合いませんわな。だから、必然的に技術系、工業系の高校からの

採用という形になると思うし、推薦される側もそういう判断をされるんじゃないでしょうか」。

「うちなんかは、例えば技術科のスタッフに、例えば図面をかきなさいとかという仕事を募集するのに、そういう島根R商業さんなんかというところへ募集をかけられないですよ。やっぱり工業系の高校を卒業した方を採らないと無理ですよ、そんな。CADとかCAMを使ったりするのに、商業高校で勉強された内容じゃ、うちで役に立たないですわね」「[工業高校で勉強した内容は]役に立つというか、即役に立たないんですけども、やっぱり基礎知識として持っていてもらいたいですよ、そういうものは。だから、そういう職種を募集するときには、工業系の方と事務系の方を比べたらというか、どちらを採るかと言われたら、やっぱり工業系の方を採りますのでね」。

学校訪問はしていない。タイミングを見計らって「生徒さんを推薦して下さい」と高校に電話するぐらい。今年はこれで間に合わなかった。

「というのは、広島、大阪、製造業を含めてそういう都会地での採用が復活をしているんですよ。今まで何年も募集をかけていなかったんだけど、今年、何年かぶりかに求人がありました。生徒さんは皆そちらへ流れてしまって、地元に残る方が今年は少なかったんです。それで、3名の求人に対して、2名応募があったんですけど、2名応募があつて1名しか採用させてもらっていないのですが、本来ですと、3名募集をかけると数名、今までだとあるんですね。平成14年のとき2名出して、そのとき4名かな、応募があったんです。ですから、いつも求人数に対して応募が上回るんですけども」。

試験は、クレペリンその他、リクルートのSPI2-Nを活用（これは本社が決めていることである）と面接により、総合的に判断する。2007年3月卒者については、3人応募で1人のみ採用。なお、新卒採用の推移（企業全体）は以下の通り。

図表3 新規学卒者採用状況

年度	2007		2006		2005		2004		2003		2002		2001		2000		1999		1998	
学歴区分	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
高卒	1(1)		1								4(2)		4(2)	1						
高専・短大				4			1				1		2							2
大卒	2	1	2	2	7		2	1	5		7		3				1			10
大学院			1																	
小計	3	1	4	6	7	0	3	1	5	0	11	1	7	3	0	0	1	0	10	2
合計	4		10		7		4		5		12		10		0		1		12	

()内は島根の工場採用者数。

当社提供資料。

採用に応募された方の企業見学はやっていないが、高校1～2年生の工場見学の依頼は受けている。インターンについては、近隣の工業高校生を受け入れている。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

前述の通り、2007年4月入社の名は、本社での新入社員研修→島根の工場でのローテーション→9月より何れかの部門に配属、という予定。メンテナンスその他、間接工の仕事がこなせるよう育てる。一人前になるには10年はかかる。

〔数年前に採用した新規高卒の〕オペレータは、基本的にずっと同じ仕事をする。部門を越えた異動はない。職場内での小さなローテーションはあるかもしれないが。

5. 今後の新規高卒者の採用について

今後とも新規高卒採用を継続。それしか選択肢がない。

「仮に1人しかいらっしゃらなくても、毎年採用はしていく予定にしています。〔間隔は1年でも〕空かない方がいいと思いますね。ただ、必ずしも応募される生徒さんがいらっしゃるかかどうかというのはわかりません」。

様々な就業形態（パート・アルバイト、派遣、請負）の活用が可能になることによって、新規高卒の位置づけは変わらない。派遣は繁忙期の対応。

「いまは現業〔オペレータなど〕の欠員はアウトソーシングしますので、今後も〔新規高卒で〕現業を採用することはないと思います。来年以降はほとんど技術スタッフを採用する格好になると思います。」

(17) 北海道A社

1. 企業概要

社員数は90名あまり、業務内容は、魚（秋鮭、鯖）の商品化（魚の選別、さばき、加工、箱詰めなど）である。

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

魚の価格の下落にともない経営が悪化したが、近年活気を取り戻しつつある。業務は、全て正社員とパート・アルバイトでまかなっている。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

かつての従業員数は、130名程度であったが、いったん減少し、最近になって増えつつある。漁獲できる時期は、忙しくなるためパート・アルバイトを採用し、100名程度の従業員数になる。

業務は、現場（加工）、営業、事務職があり、男性は現場に就くことが多い。また、加工は2：8で女性の割合が高い。

高卒の新規採用数は、下の表のとおりである。また、平均年齢は50歳ぐらいである。

図表 高卒新規採用数の推移（各年3月卒）

	一般職員 (現場)	事務職員
平成15年	1	1
平成16年	2	1
平成17年	1	0
平成18年	1	2
平成19年	0	2

従業員のほとんどが正社員であるが、忙しい時期にはパートを15名程度採用している。しかし、水産業は3Kと言われることもあり、人手を確保することが難しく、高卒で応募してくる人は少ない。事務なら応募はあるが、現場にはあまり応募がなく、また採用しても長く続かない。若い従業員の確保が困難な状態にある。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

一人前になる前に辞めてしまう人が多い。勤務時間の長さや冷蔵庫での作業など過酷だと感じる人もいる。また、事務は女性が多いため、出産などを理由に辞めることが多い。

【新規高卒の募集とその推移について】

平成12年以前は、毎年、新規高卒者を採用していたが、平成14年まで新規採用をしていなかった。学校に求人を持っていくなど、特定の高校との付き合いはなく、求人はすべて安定所にもみ出している。

採用試験は、一般常識や作文の試験と面接を実施している。面接では、社長を含めた3名ぐらいで行い、応募者がこれまでどのように育てられてきたのかを重点的に見ている。加えて、本人の「やる気」が重視されている。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

教育的な指導が組織的に行われることはなく、仕事をしながら体で覚えていくような仕組みができています。やる気があれば、仕事は覚えられます。

加工では、10年で係長、20年で課長になる。また、営業は新人ではなく商品についてよくわかっているベテランが担当する。営業を担当するのは、対人的なコミュニケーション能力がありそうな社員である。

【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・取組みについて】

アルバイトで仕事を適切にこなせる人には、正社員になってもらうこともある。

5. 今後の新規高卒者の採用について

現在は高卒採用を再開している。やる気のある人材を採用していきたい。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

企業見学はすべて受け入れている。高卒生には、試験の前に会社案内を行っている。職安には、若い人材の確保をお願いしている。

(18) 青森A社

1. 企業概要

業務内容：サービス業

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

15年前は、景気もよく、多くの正社員を抱えていたが、現在は経費削減のため正社員数は減少している。数年前から、一部門の業務を外部委託にしており、人件費を抑えていく方向に進んでいる。

新しい事業の導入は、検討していない。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

今年は、数名新規採用している。現在、正社員の年齢構成は、10代10人未満、20代100人程度（女性の方が多い）、30代30人程度、40代10人程度、50代10人程度である。40代、50代は、ほとんどが管理職である。

従業員の募集は、欠員が出た場合に行われることが多い。採用する際に学歴は、問わないが短大、四大卒者を採るウェートが増している。即戦力を求めており、研修等にあまり時間がかからないのでそういう基準は必然的に高くなっている。ただし、欠員が出た場合は中途採用もしており、その際には応募者の学歴は重視していない。中途採用の場合、採用前にサービス業を経験している人は少ない。

管理部門は、正社員が行っており、その他の業務は、正社員、契約社員、パート、アルバイト、派遣で行っている。サービス業は入替わりが多いため、パートや契約社員であっても、優秀な人材の確保や欠員を理由に正社員化させるシステムがある。アルバイトは学生が多い。

パート、契約社員、アルバイトの募集は、インターネット、ハローワークなどが多い。インターネットでの募集は少なく、ハローワークからの応募が多い。

採用の際に重視する点は、履歴ではなく「人間性」である。業種に適応できるか、挨拶ができていないか、身だしなみが整っているかなど仕事に対する姿勢等を重要視する。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

見た目と現実のギャップはかなりあり、新規採用でも1年間での離職率はかなり高い。業務にやりがいを見つけられない人が離職していく。

定年退職者は、引き続き契約社員として採用している。

【新規高卒の募集とその推移について】

オープン当初は、高卒者を多く採用しており、毎年求人を出していたが、数年前から社員数を減らしたため、ほとんど求人を出していない。ただし、欠員が出た場合には求人を出している。資格が必要な業務については、資格保有者が対象となるため、関連した高校のみ求人を出している。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

入社当初は、新入社員研修を行う。配属後はOJT主体である。

業務を全て把握するためには、年数が必要だと考えている。人事制度の等級に従って主任、係長、課長、部長と昇進していく。

【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・取組みについて】

現在は階層別に研修を実施している。

会社の方針として、どこの部署でもこなせるオールマイティーな人材を育成したいと考えており、3～4年で異動を行うようにしている。

5. 今後の新規高卒者の採用について

欠員が出た場合のみ検討する。

(19) 大阪 A 社

1. 企業概要

設 立：1982年（昭和57年）

資本金：5,000万円

社員数：20名

業務内容：超硬切削工具の製造販売

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

市販の工具では加工できない精密部品に使われるため、全てオーダーメイド。取引先は R 社、E 社、K 社など一流メーカーであり、売上は安定。平均年齢は29.3歳と若手中心。10代1人、30代3人、残りは20代（取締役は除く）。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

高卒を1～2名で採用する。募集職種は技術者見習い。管内と府内、工業高校4校に指定校求人。工業高校でなければならぬわけではない。「普通科でもいいんですけど、そうなるのかなり出さないとあかんで、面接するのもしんどい」。「こちらは中小零細なので、学校から言われたら、断ったら二度と紹介してもらえない」ので、実質選抜はない。試験は面接と筆記。筆記は、分数の割り算、「省く」「自負」などの読み仮名、総理大臣の名前は？ など常識を問う。実質上、選抜はしていない。ただ、甘い考え方はして欲しくない、ということ伝える手段としてやっている。採用後は「プロとアマの違い」という作文を書かせたりする。

【新規高卒の募集とその推移について】

平成15年3月卒の4名は全員辞めた。この経験から、たくさん採用するのはよくない、と考えている。同期で仲良しこよしになり、会社は遊びに来るところではない、という気持ちが緩みがち。誰それが辞めるなら自分も、となってしまう。

採用者数と充足度

卒 年	H11/3	H12/3	H13/3	H14/3	H15/3	H16/3	H17/3	H18/3	H19/3
応募者	1	1	3	4	4	1	2	1	
採用者	1	1	3	2	4	1	1	1	
離職者	0	0	1	1	4	0	0	0	

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

比較的新しい会社なので、定年退職はまだ当面でない。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

新入社員は、まずは機械の掃除、先輩の手伝い、あとは本人の興味あることをやらせる。「仕事とは、自ら進んで取り組むこと、そしてその中で分からない事、疑問に思った事は、進んで聞く事が早く仕事を習得することに繋がる。それと仕事を好きになりなさい。それでなかったら、絶対にいい職人にならない」。

当社の仕事は、3年努力して基本的なことが理解出来、5年経過すれば、仕事の喜びが分かってくる。しかし全体像が把握出来るためには、10年の歳月を要する。

この仕事を始めて20年目である当社の常務取締役は、日進月歩する技術に対して、日々勉強する姿勢を忘れず、常に新しいことに取り組んでいる。

【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・取組みについて】

腕のいい職人を輩出するには、①人的規模と②学習環境が重要である。

①従業員はいま以上に増やさない。大きくしてはいけない会社である。増やすと上の人間の目が届かなくなるから、マニュアル化しなければならない。口頭で指導や助言が出来る規模を維持することが、腕のよい職人を育て上げるための絶対条件である。しかも教わる人間の数が増えると、「この子にはこれやらせた、あの子にはやらせてない」といったえこひいきの問題が出てくる。ウチは納期と品質に関する個人プレーで持っている会社だ。若い子が誇りを持ってやって（残業もして）いる。

②当社の社員が接するのは一流企業の生産技術や設計のエリートたち。そこに、実際に当該製品を作っている若い子を連れて行く。そうすれば勉強しているエリートたちを目の当たりにする。「うちの子がお会いする方というのは、毎日10時ごろしか帰られないし、休みの日、内緒で会社に出て勉強してはるとかね、そういう人たちを見ますから、やっぱり自分たちもそういう人たちについていけるように、負けないように」頑張る。それが信頼関係であり、それに応えようとすることで伸びる。

5. 今後の新規高卒者の採用について

新規高卒を採用する。だが1名程度。「人数は少なくともいいので、自分でほんとうに誇りを持って仕事ができる子に育ってくれれば。だけど、そんな子〔高校生〕も必ずいてるて信じている」。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

デュアル・システムで近隣の工業高校の生徒を1人受け入れている。

(20) 大阪B社

1. 企業概要

設立：1955年（昭和30年）

資本金：1,000万円

社員数：59人

業務内容：鉄・銅・アルミ・ステンレスなどの薄板加工による部品製造

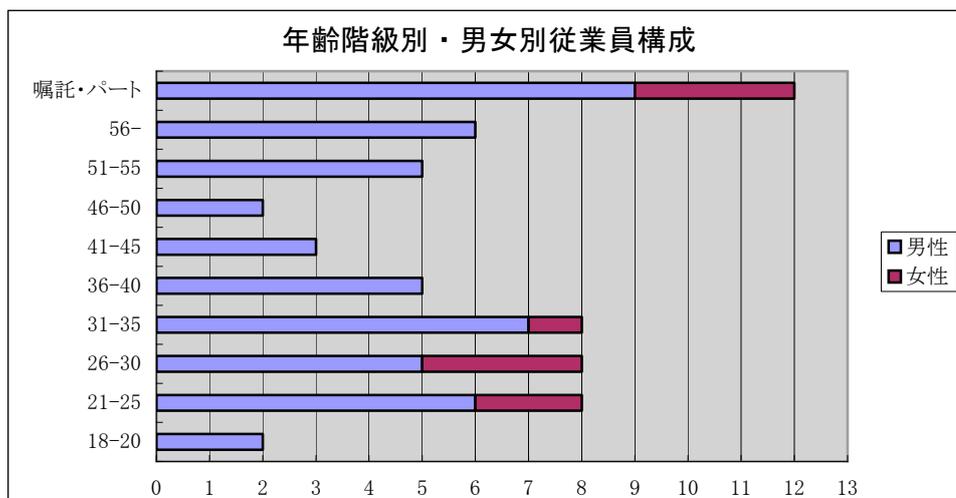
2. ここ10年の経営状況・経営上の取り組みと今後数年の見通し

大手鉄鋼グループの関連企業だが、取引先は多種多様。ここ10年、大きな変化はない。薄板加工で3,300品種、月に80～100品種製造してきたので、好景気不景気の変動はそれほど大きくない。オリジナル・ブランド開発などの拡張戦略を採らなかったことで、逆にバブルのダメージを逃れた面がある。多品種少量生産のため、工場内の設備16台についても、量産機械を除き自社開発。この開発を担う社員が40代後半～50代後半と高齢化、このままでは技術継承に問題が出る。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

「年齢階級別・男女別従業員構成」から明らかのように、40代が少なく（低成長期～円高不況期の採用抑制）、10代～30代が多い。数年後、技能継承が問題化するので、それまでは定年退職者に嘱託で残ってもらう。これからも高卒（工業系）を採用していく。他学歴への代替は考えていない。採用職種は、オペレータ、生産技術、電気技術。現場のニーズに基づく。



【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

定年退職は今後ともコンスタントに出る。これまで、普通科高校卒の離職率が高かつ

た。中途採用者の離職率は世間一般とは逆に低い。

【新規高卒の募集とその推移について】

継続して募集している高校は、管内と府内、そして九州の工業高校に指定校求人を出している。採用数と充足度は下表の通り。

採用者数と充足度

卒年	H11/3	H12/3	H13/3	H14/3	H15/3	H16/3	H17/3	H18/3	H19/3
応募者	5	8	7	2	0	0	2	0	0
採用者	2	6	4	2	0	0	2	0	0
離職者	1	3	2	1	0	0	1	0	0

管内の普通科高校から頼まれて、「チャンスやからという形で枠を超えて」求人を出したこともあるが、H12/3やH13/3卒業者で離職者が多く出た。やはり普通科の生徒が慣れるのは大変であり、教える方もゼロからなので手間がかかる。だから普通科は採らない方針にしている。なお管内であると、遊び友達が近くにおいて交友重視の生活習慣が定着率の悪さにつながっていることは否定できない。また、小さな企業なので採用コストがかけられない。「当社のような中小企業は、毎年5名、10名とか採用できませんので、やっぱり少ない、ある程度人員構成を考えたら3名とか。そうしますと、できるだけ確率のいい高校、今までの実績のある高校という形になってきます。3名でしたら、9校しか大体基本的にはなってきません。9校になってきますと、我々が今まで経験している、活動している高校さんを重点的に回らせていただくということになります。そうしますと、普通高校さんとか来ている高校さんは、どうしてもはみ出てしまうんです」。

学校側には「学歴とか成績とか、それはもう二の次」で、「元気で明るくて快活な子」ということを伝える。試験は面接と筆記。面接は工場長や部課長など3人程度。筆記試験は、四字熟語の穴埋め、‘future’の意味、「三権分立とは」など、中学～高1程度の内容。面接：筆記＝6：4、と考えている。実態は7：3。筆記のボーダーは50点ほど。日常業務の報告書書きやお客さんの質問への回答には、ある程度の常識が必要なので、そこを筆記試験でも見る。

なお、企業見学やインターンについては、工場が非常に危険であり、また案内する人材もいないので、していない。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

OJT中心。オペレーターは、基本的にずっと同じ仕事をする。一人前になるのに3年。生産技術や電気技術で採用した者は、オペレーターとは全く違った育て方をする。機械の運転方法からスタートして経験を積む。「ほんとうにうちの場合は創意工夫が要」るた

め、一人前になる＝うまくデータに出すのが難しい技術・技能を身体化するには5年かかる。さらに技術部門は、技術者自身の身体化された高度なノウハウの数値管理（数値化・数式化）に取り組んでおり、既に何点かは数値管理ができるようになってはいるものの、非常に難しい。

学校の勉強と身体化された高度なノウハウは、あまりつながっていない。現場では理論どおり行かないことの方が多いので、それを経験の繰り返しでやっていく。マニュアル化の世の中で、最近の生徒はそういうこと自体を知らないので、「それを根気よく指導していくわけなんです」。

なお中途採用者は、その都度、現場の必要に応じて配置している。

【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・取組みについて】

玉掛け、クレーン、フォークリフト、アーク溶接、ガス溶接、金型調整（取り替え）などの資格を取らせる。社内で講習会を行っている。資格を持っていない仕事は、事故の元なので絶対にさせない。我が社では、例えば溶接などは、8時間の勤務のうちわずか10分程度だ。だが、たとえ10分でも人にやってもらうことになる。これでは生産性が上がらない。だから資格を取らせる。多能工化を資格と連動させている。

5. 今後の新規高卒者の採用について

新規高卒採用するメリットは、真っ白な状態から教えることが出来る点にある。技能・技術の継承のことを考えると、やはりそうしたい。したがって今後とも新規高卒（やはり工業系）採用を継続。様々な就業形態（パート・アルバイト、派遣、請負）の活用が可能になることによって、新規高卒の位置づけに変わりはない。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

高校の「職業・キャリア教育」には、特に関与をしていない。遠隔県から就職する生徒には、「こちらで定住するという意欲を持っている方」を望むけれども、「その辺のところは先生にも言えない」。なお、我が社は独自で労働供給源を開拓してきた。10年かかった。いまでは九州某県に太いパイプが出来ている。「やはり最初のころはけんもほろろ」だったけれども、「1年、2年、3年と行くと、だんだん親しく、『あっ去年も来られましたね』という話も出てくる。そうすると、こうしてまじめに毎年求人活動に来られたら、一回、紹介してみようかという形」になる。当社を訪問した教師が「親御さんに説明する場合でも、卒業生がこういった形で、今、一生懸命頑張っているというような形を話してもらえれば、卒業生もおるし、寮もあるんやったら行かそうかという形になっていく」。このように、新規高卒求人は時間がかかるものであり、生徒の来る／来ないに関わらず、根気よく続けることが大事だということを10年やって痛感した。

(21) 大分A社

1. 企業概要

設立：2007年4月（創業は明治時代）

資本金：4億円

社員数：300人（本社工場＋b工場：138人、うち非正規社員56人を含む）

業務内容：センサ、コンデンサ、EMSの製造

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

明治時代の生糸問屋・製糸業が発祥。戦時下、電機部門に進出し、コンデンサの製造を開始した。戦後の一時期、製糸業は栄えるものの斜陽化する中で（80年代初期に生糸生産中止）、グループ会社も増やしつつ、電機・電子事業を発展させる。さらなる情報化の中で、こうした製造分野の関連会社を統廃合し、2007年4月に新会社がスタートした。まずはスケールメリットを追求し、それが一段落した後は、各組織の役割と権限の明確化、不採算部門からの撤退や新規分野の開発に取り組む。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

新卒採用は高校と工科短大からで、男女不問。近年は女性が多いくらいである。入社試験は、筆記、適性検査、作文、面接。筆記試験は独自作成で、一般教養を問う。作文は、当日テーマを出す。面接では、人権問題で質問内容が制限され、内容に苦慮している。また、時には面接のためだけの練習をたくさんしているような生徒もいる。形だけで中身がなく、そういう生徒は入社してから態度が全然違う。面接終了後、会社概要の説明と工場見学を実施している。

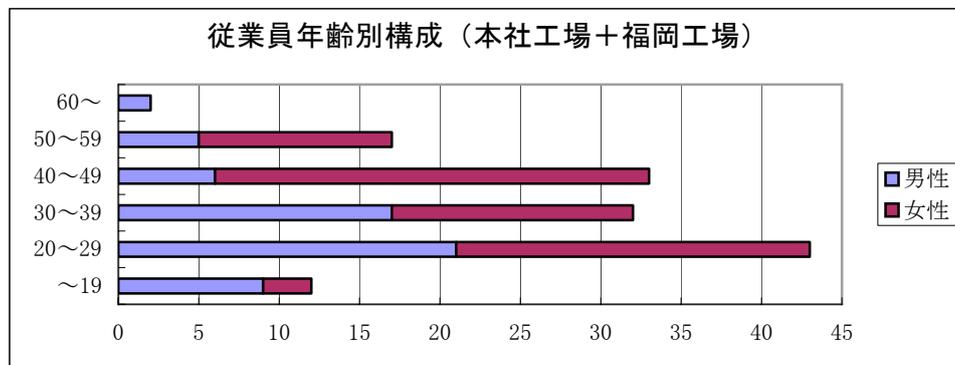
新規大卒は採っていない。大卒に求人を出しても、「地元の通える人」を採用できる確率がとても低い。住宅手当が出ればよいが、そういう制度がない。なお中途採用では、間接部門にも製造部門にも大卒はいる。

中途採用は「2本立て」である。つまり、「はっきり社員の充足等を目的に中途で採る場合と、臨時さん（2ヶ月更新の臨時社員）で入れておき、部署の推薦があるようなら社員登用試験（年1回実施）を受けさせて、社員として採用する。

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

製糸業から電子へと事業転換したこともあり、50代の社員が少ない若い会社である。平均年齢は35～36歳（下図）。したがって、定年退職者は当面、少しずつしか出ない。2003年4月には新規高卒で6人採用したが、1～2年のうちに3人辞めた。学科は土木と金

属であり、どうしても向かなかったということだろう。電気電子学科や普通科出身者は残っている。2004年4月入社は1人辞めているが、2005年・2006年入社は誰も辞めていない。



【新規高卒の募集とその推移について】

2008年3月卒者については、間接部門で3人、技術で2人という予定。事務・管理部門は普通科高校と商業高校から、技術は工業高校と工科短大からの採用と考えている。b工場は24時間で稼働しており、将来的には間接部門も24時間稼働させたい。

高校3年生の会社見学は受け付けている。参加者が必ずしも採用試験を受けに来るわけではない。高校2年生などの会社見学も受け付けている。インターンシップは、工業高校と工科短大で受けている。人数としては2人が限度。1人では寂しいし、逆にたくさん受け入れると指導が出来ない。「基本的にうちが求人毎年出して、いい子が欲しいんですよ」という会社のPRも込めて、学校との信頼関係もつくるためにしているんです」。ただ、近年は景気が回復しているので、よその企業を受けて落ちた生徒／学生が来る。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

新入社員研修で一般的なことをしてから、2ヶ月程度の職場研修をする。その中で適性などを見ながら配属を決めていく。最初に間接部門か製造かという大まかな予定はあるものの、実際の現場での様子を見てから正式に配置を決める。実際、去年は、普通科高校卒を間接部門、工業高校卒を技術あるいは製造、と予定していたが、いまは逆である。普通科卒の方が、ハンダづけが正確で早い。一昨年も、普通科卒の生徒を2年目で現場のリーダーにした。早い子は「もう半年で使える」ようになる。

技術は能力の差が大きい。したがって、「技術者に入っていますけれども、ほんとうの技術者になれる子と、作業者というのは分かれてきます」。因みに、これは賃金に反映する。業績給＞職能給＞年齢、というウエイトで、賃金が決定されている。

【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・取組みについて】

モノ造りのリーダー・班長クラスの工程管理能力向上が大きな課題となっている。いまのマネージャー・部長クラスは、前身会社の立ち上げから、つまり若手のときから様々な経験と苦勞をしているので能力が高い。それと比べると、いまのリーダー・班長クラスはその域に達していない。そこで、去年1年かけてリーダー対象の研修を実施した。また、「教育担当マネージャークラスを1人、専属までいかないでしょうけれども、半分は教育する人間を充てるようにして」いる。製造グループのマネージャーを20年ほどしている者が、その任にあたっている。

管理部門の人材は、本社での研修への参加や、本社からの本工場への出向者（マネージャー、技術者）との協働の中で育成する。

地域移動に関する選好にも配慮した人事制度をつくった。「いろんな事業所を経験して、将来は幹部にしたい」と思える応募者に、「社員になったらグループの中で転勤ができるということが絶対条件」などと強く言うと、地元指向が強くて応募しない、といった経験を踏まえて、転勤しなくてもいい社員／転勤できる社員のいずれかを、入社1年後に選べるようにした。

5. 今後の新規高卒者の採用について

基本的には、新規高卒、工科短大卒で採用していく。もちろん、新規大卒は「それはもう、採れたらラッキー」である。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

高校では、技術的なことはなかなか教えられないと思うので、あいさつをはじめ社会人として通じるような人間に育てるといふ教育は必要である。また、高校2年生などの会社見学は、ただ来ればよいというわけではないので、「こうした業種の希望者」などのようにして、参加者を絞ってほしい。なお、職安に対して要望を出すのは難しい。質と量の両方の点で、需給マッチングはなかなか上手くいかない。

(22) 高知 A 社

1. 企業概要

設立：1953年（昭和28年。創業は大正期）

資本金：6,000万

社員数：178名

業務内容：部品事業（トラクターや耕うん機の爪）、製品事業（野菜類袋詰め機等の製造販売）、環境事業（プール等の水循環ろ過システム及び新エネルギー燃料製造・燃焼装置）

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

売上げのメインは部品事業であるが、ここ10年間をみると売上はやや緩やかな右下がりの傾向にあり、それをカバーする意味でも新規分野の製品事業、環境事業の拡大を期待している。経常利益は良い時は売上高の約1割あったが、去年、今年と売上高経常利益率は減少傾向にある。減少の背景には、原油価格の高騰や原材料である鋼材や諸資材の高騰などがあげられる。「去年から比べると、キロあたりの仕入れコストは5割アップになっている」。また、取引先が全国にまたがっているため、運送費にも影響が出ている。「社内的にはコストダウンを図るため、仕組みを変えたりシステムを変えたりして努力をしていますが、なかなか高騰に追いつくような状態には至っていないというのが正直なところだ」。

メインの商品が、ユーザー戸数の減少や機械の出荷台数の減少あるいは農協の合併によるセンターの統廃合など、外的要因によって厳しい環境下にあるが、これらの変化に対応するため、お客様志向で顧客満足度の向上を目指して強い現場力、実行力をもつ会社にするよう注力している。

3. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

厳しい外部環境による収益低下の影響は免れないが、採用面で人員削減は行っていない。むしろ、定年退職者の減員をカバーするため、毎年コンスタントに高卒を最低2名は採用してきている。「これからは若い人たちを育てて戦力化していかなければならないし、年度ごとに余りブランクが出ないように、会社の将来を見据えて計画的に採用していくということでやっています」。

これに対して「大卒は、定期的というよりは必要に応じて、製造部門に特殊な技術を持った人が必要だとか、あるいは専門的スキルをもった営業社員が欲しいとかいう場合にIターンUターンを問わず採用していますね」。また、「営業職の場合、全国に営業所があるので、当然のことですが転勤が伴ってきます。それにセールスは勿論ですが、新規客の開拓や、顧客へのプレゼンテーションはじめ、企画力、説得力、コミュニケーション

ン能力など様々な能力が要求されますので、やはりそれなりのキャリアを積んだ大卒を採用するようにしています」。

採用実績と離職者数

	事務高卒		技能高卒		技術高専卒		技術大卒		営業大卒		中途		退職	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	定年	中途
H19				3		1		1		2		1		
H18	1			2						1			7	3
H17				2				1					3	2
H16				2									4	1
H15				2				1		1			3	2
H14				2								2	6	
H13				4										
H12												1		
H11				2						1				
H10				3								2		

高卒を多く採用しているが、大卒を採用するメリットは確かにあるのだという。「たとえば、工場の中に設備を入れる場合、その設備を入れる目的によって省人、省エネ、省力のためにどんな設備がいいのか、コスト的にどうかなどを検討するのに、ある程度の基礎知識や基礎学力、問題解決力がないとだめだという部分があります。そこはやはり、高卒と大卒ではちょっと違うところではないでしょうか。[中略] 能力がすべてではありませんが、自ずと持っているベースが違うと、同じ部署に配属して同じことをやっても差がでてきますね」。若いうちに出来るだけ多くの部署に配属し経験させて、本人の適性を見極めながら配属している。

現時点で、派遣や請負は予定していない。「派遣されてすぐ [中略] それで戦力になるかと言うとそれは来る人にもよるでしょうが、ある程度の時間をかけないと難しいと思います。もし、人材派遣から会社が必要とする知識、能力、キャリアを持った優秀な戦力となるような人が来て、定着してやれるというのであれば、派遣社員から一挙に正社員登用へという道も出てくることもあるかと思えます。しかし今のところ欲しい人材は、雇用延長、再雇用で確保できているし、製造現場で短期間なら経験のあるOBを一時的にアルバイトで採用することも可能なので派遣は特に必要としておりません」「また安易にリストラしてコストは下げるというのではなく、今、働いている社員が、本当にやりがい働きがいを持ってもらうために、[社員満足度向上のためには] どうすればいいのかを常に考えています。ですから社員が本当にやる気になって、仕事に取り組んでくれれば、結果的に、それが会社の業績や社員にもはね返ってくる訳ですから、そういう好循環にしていこうというところが基本的な会社の考え方です」。

年齢構成は、バランスがとれている。若干50代が多く、去年から定年（60歳）後の継続雇用が制度化され、一定の基準で再雇用している。

年齢別構成

区分		～20代	30代	40代	50代	60代～	計	平均年齢
正規	男性	32	44	36	40		152	39.7
	女性	1	5	5	3		14	42.2
非正規	男性				3	8	11	59.8
	女性				1	1	2	54.5

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

離職率が低く、10年間をみても、高卒採用ですぐに辞めた人は2～3人程度しかいない。定着率がよい理由には、同校の先輩が採用されており、会社の事情を理解して入社できる点にある。「やっぱり、入る前にいろいろ先輩に聞いているんで、先輩が『ええ会社やき、来いや』とか。[中略] ざっくばらんにそういうことを言ってくれる先輩がいるので、受けてみようかなというのがひとつ」。もうひとつの理由としては、毎年インターシップが定期的に行われており、実際に会社の仕事を体験できるため何をやらなければいけないかが事前に把握できていることにある。「インターンシップの経験が活かされて、そのまま進路指導部長のほうに申し出て、学校推薦されたという生徒もいるようです」。

【新規高卒の募集とその推移について】

新規高卒者は、毎年、指定校推薦で2名程度採用している。「学校推薦で会社に紹介してくれる生徒は、高校時代に資格をいくつも取得していて、多い人は10件の公的資格を取っているので、学校側はそういう資格をもっている人をピックアップして、進路指導部長が推薦するようです。また、毎年県下では職場早朝野球大会があり、当社に野球部があるのでスポーツをやっている生徒、特に野球部の生徒は、先輩から声をかけられて志望するケースがありますね」。

学校側には、男女平等で特に採用条件を出している訳ではないが、学校側は企業が求める人材をおよそ傾向的に把握しており、企業のニーズに合わせて優秀な生徒を派遣してくるという。そこには、目には見えないが学校と企業間に採用についての絆のようなものが形成されている。「野球部の先輩が後輩に声をかけたりとか、後輩も行く以上は、社会人で野球をやりたいというところがあるでしょうから、進路指導部長がいろいろな生徒と面談をしながら、どういう人を [中略] 紹介すればいいのかというのを、ある程度分かっているのかも知れません」もちろん、企業側は採用の際に役員面接を行うが、企業が求めるような人材が推薦されて来るといふ。

4. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

入社後に集合教育を行い、3ヶ月（4月～6月）の間いろんな部署に配属する。基本的に、最初の3ヶ月は高卒・大卒関係なく、営業職希望者も工場での仕事を体験するこ

とになる。一つの部門を2週間程度で回り、シニアが仮配属中の新入社員を評価し、新入社員の向き不向きを把握する。その後、仮配属の研修等を参考に新人の配属先を総合的に検討し、7月に辞令を出し正式配属となる。正式配属先では、年に2回個人面談を行い、人事考課を実施する。本人の意向や技量を考慮し、適性を見極めながら改めて配属先を検討している。会社も本人も双方がプラスになり、やりがいを持って働ける部署に配置を検討するという。ケースバイケースではあるが、いろいろな経験をさせ、適切な配置に就かせるには最低でも10年位かかる。ただし、ひとつの部署にもいろいろな仕事があるため、部署内でのローテーションも必要に応じて行っている。

一人前になるには、最低でも10年程度はかかる。「仕事の中も複雑多岐になっていますから、そういう面でやはり、ひとつのことだけ出来ても、ある程度の前後の工程、流れがわかっている、自分がやっている仕事の位置づけがどういうものか分かってやらないと、仕事も面白くないし、ただ朝から晩まで何も考えずに同じ事をばっかりやるのでは嫌になると思います。[中略]仕事の流れというか、全体のフローのなかで、自分がやっている仕事の位置づけが理解できることが大切だと思います。」そのためにはある程度の年季が必要である。

【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・取組みについて】

トップの意向を反映させた会社方針があり、それに従って本部ごとに方針や目標が設定される。それは部の方針は課の方針にまで下りていき、更に個人の目標が振り分けられ課題が設定される。半期に1回個人面接が行われ、自己評価を行い、面接指導終了後には、部門長が業績考課（業績評価と役割評価）を行う。その他には、基本行動考課（活性化行動評価）などが総合的に評価されたうえで半期ごとの賞与に反映される。ただし、最初の3年くらいは同期社員の給与差はほとんどないが、年数の経過と共に考課ウエイトが変わり少しずつ差が出てくる。

5. 今後の新規高卒者の採用について

採用数は、退職者の人数と会社の事業量も考慮しながら、今後も2～3名程度は継続して採用する予定である。

6. 学校や職業安定行政に対するコミットメントの状況、または要望

インターシップは、毎年定期的に行っており、学校と企業間の関係も良好である。「学校の先生との間にお互いのニーズがよくわかっていて信頼関係できているという感じがすね」。

また、職安から会社に求人票が届いた時点で、企業側は学校に挨拶に行っている。

(23) I社

1. 企業概要

設立：1958年（昭和33年）

社員数：430名

業務内容：百貨店

2. 従業員の募集・採用とその推移について

【現在の従業員の募集採用活動の方針について】

男女別社員数

	男	女	計
20-24	5	39	44
25-29	10	59	69
30-34	26	61	87
35-39	32	33	65
40-44	31	11	42
45-49	20	8	28
50-54	20	4	24
55-60	49	2	51
計	193	217	410

従業員のほとんどが地元の卒業生で、地元の高校を卒業し、都会の大学に行って戻ってきたUターンである。

正社員採用実績

	新規学卒											中途採用			
	高校			短大・専門			大学			合計			男	女	計
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計			
平成10年	1	8	9		5	5	5	1	6	6	14	20	4	4	8
平成11年		9	9		11	11	3	3	6	3	23	26		2	2
平成12年	1	7	8		10	10	6	6	12	7	23	30	1	1	2
平成13年			0		1	1			0	0	1	1			0
平成14年			0			0			0	0	0	0			0
平成15年		11	11		13	13	2	4	6	2	28	30	1		1
平成16年		5	5		4	4	2	4	6	2	13	15			0
平成17年			0		4	4		1	1	0	5	5			0
平成18年			0		2	2	3	2	5	3	4	7			0
平成19年			0		2	2	2	1	3	2	3	5			0
計	2	40	42	0	52	52	23	22	45	25	114	139	6	7	13

【過去3～5年の従業員の定年退職・離職の状況】

昨年から定年退職者が増え始めており、半数程度が再雇用になる見通し。ただし、計画上、7割は再雇用したいと考えている。女性の平均勤続年数は10年程度で男性の方が長い。全体では15年程度である。

育児支援の体制は、表彰されたことがあるほど、地域内ではトップレベルで整えられ

ている。「結婚・出産を機にやめる方というのは非常に少なくなりましたね。もうやめるほうが珍しい。転居を伴う結婚以外はやめません。[中略] 100%に近いですね。それが当たり前という風土ですから」。

以上のような勤続年数の増加により、メリットとデメリットが生じている。「勤続長期化によるメリット、デメリットというのは当然ございまして、やはり長くなることによって能力が高まる、経験が高まる。[中略] 能力のアップ、経験のアップというのは大きなメリットになるわけですが、一方で、やはりマンネリ化ですとか、あるいは、チャレンジ精神がやや減退する傾向が、勤続の長期化のデメリットとしてございます」。

【新規高卒の募集とその推移について】

高卒者は、平成17年度から採用していない。学歴を重視しているわけではないが、採用の総数が小規模となったので、大卒・短大卒に絞っている。

3. 社員の配置、キャリア形成について

【新卒社員の配置、キャリア形成】

採用後は全員が販売職からスタートし、正社員は全員が役職者になることを想定している。効率化を進めたことにより、役職者1人の管轄範囲は拡大している。「係長の責任というのが重いと思いますね。管轄範囲、売り上げの規模を見ましても、組織を大きくりにしていますので」。係長には、大卒の場合10年程度かかり、2～3箇所でジョブ・ローテーションを行い、係長になる。キャリア形成は、年功序列ではないとは言えないが、「基本的に能力主義でございまして、何年目で昇格ということをやっておりません。ただ、平均的なパターン」はある。係長の上が課長で、課長以上は管理職にあたる。

配属先は、基本的には希望を聞かない。「適性もみましますが、配属をするときに目的を伝えますので、あなた方は正社員で採用をされましたと、好きな売り場の販売をやる立場ではありませんよと。もちろん販売の基本からスタートしますが、あなた方は会社から指定された売り場に配属をされて、そしてある時期に職場が変わって、デパートの基本を覚えながら経験を積んでいく、それがあなた方正社員の配属に関する考え方ですよ。好きな売り場をやりたいのであれば、アルバイトさんを採用しますと伝えてありますので、採用のときから納得して、配属先が嫌でやめてしまったということは、昔はありましたけれども、今はありません」。

給与は資格給になっており、職能資格制度とプラス役割手当の2つがある。ただし、役割資格給の最初の格付は、大卒、短大卒、高卒で異なり、学歴が考慮されている。

【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・取組みについて】

新卒正社員は、最初に2週間ほど机上研修を行う。具体的には、基本用語の反復練習、

姿勢のとり方、立ち姿勢からおじぎの仕方、レジの登録の仕方、当社で使用している伝票の種類と意味と使用方法、包装の技術などがある。その後、先輩社員のマン・ツー・マン研修を行う。ジョブ・ローテーションは3年間程度で行っている。以前は、3年から5年で離職する可能性が高かったため、ローテーションをすると店全体の力が落ちてしまい意味がなかった。勤続年数が伸びてきたことにともない、ローテーションをする必要が生じている。「[ローテーションしないと] 本人のキャリアも上がらない。デパートの管理者を目指していくのであれば、いくつかの売り場を経験したほうが視野が広がりますし、デパート全体の体力も上がってくるということで、そんなことでローテーションはかつてよりは増やしてきています」。

また、最近では年に2回ほど現場研修として、研修の委託先の人にお客様として売場に入ってもらい、販売員の対応能力などを評価（問題点の指摘）してもらうことで、改善し全体力を上げていくことに力を入れている。

高校生に対しては、平成15年に高卒採用を再開した時には、平成14年の夏休みに職場見学を受け入れている。インターンシップは短大・大学生対象に行っている。

4. 今後の新規高卒者の採用について

今の時点では、難しい状態である。「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」。また、非正社員として高校生を採用することに関しては、慎重に進めないといけないため難しい。

JILPT 資料シリーズ No.39

「日本の高卒就職システム」の変容と模索－資料編－

発行年月日 2008年5月26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

研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2008 JILPT

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL : <http://www.jil.go.jp/>)