

高等学校就職問題検討会議（第 33 回）意見交換用様式

氏 名 森田 正男

所属団体名 就職対策委員会（都立日野台高等学校）

【テーマ 1】就職活動の現状と翌年度に向けた課題及び早期離職に関する状況等について

現状 今年度全高長就職対策委員会にて実施したアンケート結果より、求人状況等については大きな変化はみられていない。

課題 組織的な校内体制の充実・生徒への効果的な指導の工夫
外部機関との連携（教員の負担感・多忙感の中で）。

早期離職 学校での差があるが後追いができていないのが現状。
在学中に指導しても難しい現実はある。

その他 校種により違いはあるが、普通科高校では、大学進学者が増えている現状があり、高校卒業後、すぐに就職という生徒は、減っている状況があるのではないかと考える。

小中学校から、専門高校への進学者を増やす手立てを考えていかないと、将来的に第一次、二次産業へ従事する若者がさらに減少していくという現実が迫っている気がする。特に、一次産業については、求人の掘り起しや農業生産法人とのインターンシップ等により人材確保を進める対策が必要である。

【テーマ 2】在学段階での職業意識やキャリア形成支援（ハローワークとの連携やインターンシップを含む）

* 進路講演会等により、分野別での企業の方々からの講話を聴く機会を設けたり、職場体験等で、職業意識やキャリア形成に向けた取り組みを各学校が工夫して取り組んでいるのが現状なのではないか。

* 大学進学において、将来の就職を意識させた学部選択や方向性の選択を重視していくのも重要であると考え。

* 授業における教科指導を通じたキャリア教育、キャリア教育年間指導計画に基づいた進路指導の意識をいかにして充実させていくかが大きなカギになると考える。

* どのような外部機関との連携を図っていくのか、インターンシップ実施においても、担当教員の負担感・多忙感も含め、課題は多いと考える。

※ 上記テーマにつき、各学校や企業等における実態や、現在感じていること、また、ご所属の団体の関係者等の声など、ご自由に記述ください。

氏 名 奈良孝嗣

所属団体名 都立農芸高校

【テーマ 1】 就職活動の現状と翌年度に向けた課題及び早期離職に関する状況等について

夏季休業中に企業見学を行い、9月16日の1回目の採用選考に向かって準備をするのが、就職活動の大きな流れになっている。早期離職については正確には把握してはいないが、例年採用していただいている企業からの話では、本校の生徒はおおむね3年以上は続けていると思われる。

問題点は、準備期間の短さだと思う。夏季休業中に見学に行った企業の中から受験先を絞るが、新しい求人票を見るのが、7月1日からである。これは期末考査の期間でもあり、教員も生徒もそちらに時間を割くことになる。昨年度の求人票を見て考えておくように指導をしているが、結局まだ出そろっていない新しい求人票と昨年度の求人票を見ながら一人一人生徒と対応していくことになるのが7月5日くらいからである。夏季休業に入る前に企業にアポイントを取る時間を考えると、新しい求人票を見てから1週間くらいで見学先を決めなければならない。勿論夏季休業中も求人票を閲覧し見学先を決めるといった作業は続くが、1回目の選考に間に合わせるには8月の終わりには履歴書が書き終わっていなければならない。求人票の開示がもっと早まれば、準備期間がもう少し長くとれ、結果的にミスマッチがなくなっていくのではないかと考えている。

【テーマ 2】 在学段階での職業意識やキャリア形成支援（ハローワークとの連携やインターンシップを含む）

生徒の就職希望者は近年急激に減ってきている。進学を考える生徒が増えていて、経済的な理由で途中から就職に変える生徒も出てきている。

本校では1年次から多くの進路ガイダンスを行い、職業意識に限らず、意識付けを行っている。また、インターンシップは専科が中心に行っている。ハローワークとの連携は就職活動に行き詰った生徒や、かなり遅い時期に就職活動をする生徒が出た場合にサポートを依頼しているのが、本校の現状である。

引き続きお願いしたい。

※ 上記テーマにつき、各学校や企業等における実態や、現在感じていること、また、ご所属の団体の関係者等の声など、ご自由に記述ください。

【テーマ 1】就職活動の現状と翌年度に向けた課題及び早期離職に関する状況等について

【就職活動の現状】

- ①全国的に求人倍率が高い傾向が続いている。DX、製造業、インフラ整備等人手不足であることが伝わってくる。
- ②学校斡旋による就職活動では、1 次応募の時点で大手企業を含めほぼ内定の連絡がある。
- ③不合格者も 2 回目に挑戦し、内定が出ている。
- ④今年度は対面による面接がほとんどであった。（一部オンライン面接もあった。）
- ⑤県外就職と県内就職の割合が半々になった。または、県内就職が増加している地区がある。

【次年度に向けた課題】

- ①現 2 年生の指導開始時期を 3 学期より前倒しを計画。

【早期離職】

- ①1 学年から組織的なキャリア教育に取り組んでいるため、工業高校出身者の早期離職は、他の学科に比べて低い。

【テーマ 2】在学段階での職業意識やキャリア形成支援（ハローワークとの連携やインターンシップを含む）

【インターンシップ】

- ①今年度は、2 学年 2 学期での実施が多い傾向にある。
- ②集合型で実施している。
（昨年度は、出前インターンシップやオンライン工場見学など）
- ③受け入れ企業も増加傾向にある。

【キャリア形成支援】

- ①実習の授業に企業の専門家に入ってもらい、クオリティーの高い作品が完成している。
- ②電気系企業で製造作業（旋盤など）の体験をさせてほしいとの要望があり、若手社員を教員や国家資格を持った生徒が対応している。

※地元企業への就職について、保護者の理解を図るため、工場見学や工業連合会の講演等を計画している地域がある。

※ 上記テーマにつき、各学校や企業等における実態や、現在感じていること、また、ご所属の団体の関係者等の声など、ご自由に記述ください。

【テーマ1】就職活動の現状と翌年度に向けた課題及び早期離職に関する状況等について

本協会が令和4年度中に全国の商業高校を対象に行った調査等では、今年度の就職活動、就職状況について以下のような特徴があげられる。

- ①求人は全国的に増加傾向、求職者は全国的に減少傾向である。この結果、地元企業からの求人に応募させる生徒がいないという事態も生じている。
- ②特定業種や特定の地域によっては必ずしも増加していない。特に事務系の求人については、地域差が大きい。
- ③就職先については、コロナの影響がなくなったとはいえ、地域によっては引き続き地元志向が強い。一方で、県外就職が回復している県もある。
- ④保護者の就職に対する意識・対応力は低下傾向にある。就職先(応募先)を決めるのに保護者の意向が強く働くケースも見られる。また、保護者は大企業や有名企業を希望する傾向がある。

翌年度に向けた課題として考えられていることは以下の通り。

- ⑤職業意識や自己表現力等が低い生徒が一定数存在する。就職、進学を問わず、主体的・能動的に人材を育成することが求められる。
- ⑥求人数が多く、生徒の選択の幅が広がる半面、早期に就職が決まること等から今後早期離職が懸念される。
- ⑦支援を要する生徒に対する就職支援、LGBTQへの対応等、新たな課題が生じており、今後組織的な対応を検討する必要がある。

早期離職について全商協会では具体的なデータはないが、各企業・団体からは商業高校卒業生の職業意識や仕事に関するスキルは高く、離職率は低いという評価を得ている。

【テーマ2】在学段階での職業意識やキャリア形成支援（ハローワークとの連携やインターンシップを含む）

本協会の調査等によれば、インターンシップは企業・学校共に重視しており、コロナ対策が緩和されたことを受けて各校で再開している。企業側も積極的に受け入れる意向を示している。なお、東京都では商業系学科単独設置校の約半数が、今年度何らかの形でインターンシップ等を復活している。

職業意識やキャリア形成については、商業の学びそのものが職業に関する学びであるという側面があるものの「総合的な探究の時間」や「課題研究」の充実を通して、思考力・判断力やコミュニケーション能力を育成している。

進学者増、就職者急減に対応し、安易な進学に意識が向かないよう学校説明会や1・2年次で高卒就職の意義と進学する場合の覚悟等について指導する地域がある。また、別の県では県と協力して地域の企業を招いた合同企業説明会を開催している。探究的なプログラムを取り入れたキャリア教育を県商業教育研究会が中心となって実施している県もある。

今後の課題として、望ましい職業観を育成する統一的なカリキュラムの開発や業界別の研究会等の実施に関するサポート体制の確立、早期離職を防ぐカリキュラムの開発等を求める声が全商協会に寄せられている。

※ 上記テーマにつき、各学校や企業等における実態や、現在感じていること、また、ご所属の団体の関係者等の声など、ご自由に記述ください。

【テーマ1】就職活動の現状と翌年度に向けた課題及び早期離職に関する状況等について

○コロナ禍における就職活動の現状と課題

- ・インターンシップや企業訪問、外部講師による進路ガイダンス等、キャリア教育の機会が減少したことが、勤労観・職業観の未熟さに繋がっている。
- ・オンライン面接など就職試験の形態が変化し、その変化に対応できない生徒もいる。そこで、実情に応じた指導を一層充実させていく必要がある。

○家庭学科で学んだことを生かせる求人等の状況

- ・服飾関係が特に少ない現状である。アパレル販売等の求人はあるものの、縫製の仕事については、コロナ禍を問わず、求人が少ない状況が続いている。ハローワークや地元企業、関係職員とのつながり等から、新たな求人を開拓していく必要がある。
- ・調理関係は求人が増加傾向にあり、希望の職場への就職内定者が増えた。一方、大手ホテル等で求人票の送付が8月中下旬となり、希望求人がないと不安に駆られ、他の進路に切り替えてしまったケースがあった。

○早期離職に関する状況

- ・コロナ禍により従前と比べてインターンシップや企業訪問等が減少し、勤労観・職業観の醸成に課題が残り、今後の早期離職に繋がらないか心配される。
- ・「社会人基礎力」の不足が顕著で、特にコミュニケーション能力が不足しているため、職場での人間関係の構築が難しいことに起因するケースもある。
- ・家庭学科で学んだ知識や技術を生かせる職種の求人が少ないため、希望の職種でなかったというミスマッチが早期離職の一因と思われる。
- ・生徒・教員共に企業の情報不足・理解不足がミスマッチに繋がっている。
- ・コロナ禍で体調不良等を理由に出席停止が認められていたため、欠勤に対する意識が低いことが懸念される。
- ・本来、進学希望であったものの、経済的な事情で就職せざるをえなかったため、勤労意欲が不足していたと思われるケースもある。

【テーマ2】在学段階での職業意識やキャリア形成支援（ハローワークとの連携やインターンシップを含む）

- ・ハローワークや自治体の設置しているジョブカフェ、民間の就職支援業者の力を借りた就職を見据えた進路ガイダンスや職業レディネステストなど、自己の適性や職業観を養う支援をしている。加えて、会社見学に向けての指導、面接指導、求人選択に関するアドバイス等をお願いしている。
- ・希望する職場のインターンシップに参加した生徒は、職場や働き方について理解がより一層深まり、しっかりと納得したうえで就職先を決断できていた。
- ・下級生のキャリア教育の一環として、校内での報告会を実施している。
- ・キャリア教育上、大変有意義な活動であるので、インターンシップを受け入れてもらえる企業において積極的に実施していきたい。引き続き、学校としても企業との信頼関係を築き、受け入れをお願いしていきたい。