

高等学校就職問題検討会議（第 32 回）意見交換用様式

氏 名 井 戸 康 文

所属団体名 全国高等学校長協会就職対策委員会

【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

就職希望者数の割合が高校卒業生数の減少と比較して就職希望者数のより多い割合で年々減少している。

少子化のため、大学へ入りやすくなっていることから、高等学校としては学科にかかわらず大学進学を進めている。保護者からも大学への進学希望を期待する声が多い。

○昨今の傾向

離職することよりは発展的に様々な経験を積んで自分なりの仕事を見つけさせることが将来の生活につながっていくよう指導している。高等学校の進路指導が早期離職を大きな課題とはとらえにくくなっている。

○翌年度に向けた課題

キャリア教育を進めていく際に、官民学が一体となって進めることができる体制づくりと中長期的（5年以上先）に就職の在り方を考え、担当者任せにならないように継続性と実現可能な組織づくりが課題と思われる。

【テーマ 2】コロナ禍におけるインターンシップの現状と課題

○インターンシップの現状

専門学科高校や総合学科高校では積極的に職場体験や実習を取り入れることを学校行事として行っているが、我が国の 7 割を占める普通科高校ではインターンシップの導入が進んでいない。コロナ禍におけるインターンシップについては、まだ平常どおりの活動に戻っていない。インターンシップが実施できていない現状である。

一方、実施しようと計画を試みた学校からは、企業側から感染症を防止する点から断られる状況もあったと報告があった。

○インターンシップを実施する上での課題

インターンシップは必要だとは思っている教員や生徒は多いが、重要度は高くないため実施する意欲に欠ける。インターンシップへの興味関心を高めることが課題である。学校だけでは意欲を育てることができない。生徒の主体性を導くことができるように生徒を取り巻く組織が整えることが肝要。

また、キャリア教育を教育課程に位置づけて実施する場合、教員への負担や生徒からの要望、保護者からの期待を鑑みると、インターンシップの価値を高め、充実感を高める必要がある。

※ 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。

高等学校就職問題検討会議（第 32 回）意見交換用様式

氏 名 並川 直人

所属団体名 全国農業高等学校長協会

【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

意見交換資料を作成するにあたり、本協会の副理事長、支部長、自校の進路指導主任から意見聴取を行いました、

【求人状況】

- ・ 求人倍率が増加している地域が殆どである。求人数が全国平均の 3 倍、過去最高になった県もあるが、進学希望者の増加もあり、就職を希望する生徒の人材不足傾向がある。
- ・ 地元志向が強く県内就職者が多い。地域社会を支える貴重な人材となっている。
- ・ 経済活動の再開に伴い、未曾有の売り手市場となっている。
- ・ 飲食関係の求人が復活した。
- ・ 農業関係の求人は相変わらず少なく、親元就農者数を法人就農者数が超えたとの報告もあるが進路先の開拓や農業法人への働きかけが必要である。
- ・ 求人増加に伴い、毎日来校する人事担当への担当、求人票の事務処理にマンパワーが不足している。

【就職活動の状況】

- ・ 応募前の職場見学の実施率が高くなっているが、地域差もみられる。
- ・ 内定率は各地域とも高い傾向にある。
- ・ 県外就職者が高いので、関係機関と連携して県内企業の PR や魅力発信を強化し、県内就職を希望する生徒を増やしたい。
- ・ 生徒の希望が地元の大手企業に集中し、多くの企業の需要を満たすことができていない。背景として生徒が地元企業をよく知らないことが挙げられる。年間で地元企業 30 社に来校してもらいガイダンスを実施しているが、生徒は卒業生が就職した会社を選ぶ傾向が強い。
- ・ 合格内定後の研修について、授業日に設定してくる企業があり、理由を尋ねたところ、大学生とともに研修を行いたいという事であった。高校生は授業が優先となるよう、研修日や期間について配慮が欲しい。
- ・ 求人票の WEB 化や就職試験の CBT 化が進む中、その対策と指導が必要になっている。

【早期離職について】

- ・ 学校で把握できるのは本人や企業等から退職後に知らされることが多く、全容は掴みにくい。
- ・ 会社見学を行って入社しても自分がやりたい仕事ではなかった、思っていた

職場ではなかったとの理由で離職する生徒が一定数いる。

- ・離職者の原因として、コミュニケーション不足、人間関係の気まずさや業務内容のミスマッチ、忍耐力のなさなどがあげられる。
- ・保護者向けの企業説明会に入社数年までの新人社員を参加させる企業がある。入社して成長している姿を見る事ができ、入社後も大切にしてもらえている、成長が感じられる企業が増えれば離職者は減るのではないかと思う。

【課題解決に向けて】

- ・応募前見学には必ず行くように指導を徹底させたい。
- ・学校がハローワークと連携し、再就職支援の体制を整備することが必要。
- ・企業が求める人材を意識し、研究していくことも大切である。
- ・新規高等学校卒業者の就職活動に関わる仕組みやルールなど、根本的な部分から検討する必要があるのではないか。
- ・12月にハローワークの就職ナビゲータが生徒にクリスマスカードを贈ってくれ、生徒に手渡す際に、仕事を始めて辛くなった時に、「職場で信用できる先輩」「家族や友人」「公的な機関（ハローワーク）」の3か所に相談してみようと伝えてくれている。
- ・企業からの要望により、就職した年の6月頃に、企業の人事担当者とその生徒の特性や性格について話をし、企業で成長するための効果的な声掛けの仕方などの方法を検討する会議を開催した。企業側の人材育成についての考え方がよくわかった。
- ・学んだ事を活かせる就職先は（数値では掴んでいないが）マッチングがうまくいき、離職率が少ないように感じている。

【テーマ2】コロナ禍におけるインターンシップの現状と課題

- ・インターンシップの実施企業等はコロナ禍前の水準に戻った地域が多い。
- ・コロナ対策が進み、インターンシップの受け入れに協力的になった。
- ・実施はできたが、コロナ禍前よりは期間が短くなった。
- ・看護・医療系、食品系はまだ受け入れ先がほぼないか少ない。
- ・介護施設や保育施設でのインターンシップは困難な状態が続いている。
- ・日帰りでのインターンシップは再開したが、宿泊を伴う県外でのインターンシップは中止が続いている。
- ・コロナ禍でインターンシップを実施できなかった学年は進路選択の実感がもちにくく、進路に対する頑張りもやや弱いように感じる。
- ・1社だけでなく複数社のインターンシップが体験できるとよい。
- ・これまでは学科に関係する企業を中心に実施してきたが、生徒の進路希望が多様化してきており、本人の希望等も考慮して柔軟にインターンシップを実施することが望ましいのではないか。

高等学校就職問題検討会議（第 32 回）意見交換用様式

氏 名 福田 健昌

所属団体名 全国工業高等学校長協会

【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】

厚生労働省(令和 4 年 10 月)有効求人倍率は、1.34 倍(昨年度 1.15 倍)、新規求人倍率は 2.27 倍(2.08 倍)であり、コロナ禍前と比較すると低い数字である。しかしながら、工業高校への求人は 17.2 倍(15.4 倍)と近年最高の倍率となった。

【課題と早期離職に関する状況】

本協会では、令和 4 年 10 月から 11 月に東海地区で離職率調査を行った。就職内定率 99.7%、就職後 3 年間を経た現在も勤務を続けている工業高校卒業生は 68.7%、離職者 14.3%、不明や回答無し 17.4%であった。厚生労働省調査によれば、全国の調査対象年度の新規高卒者の離職率が 35.9%であることから、高い定着率であることがわかる。また、この傾向は、全国的である。

定着率の要因として考えられるのは丁寧な進路指導やキャリア教育の積み重ねにより地域の発展に貢献するとともに、産業社会のニーズに応えることにつながっている。企業サイドも早期離職対策として「職場での意思疎通の向上」「本人の能力・適性にあった配置」「教育訓練の実施・支援」「面接制度の構築」など行っている。一方、離職理由は、「転職」「仕事の適正」である。

今後も離職率の実態を正確に把握し原因を分析し、離職率低下に向けた教育内容の改善に取り組まなければならない。

【テーマ 2】コロナ禍におけるインターンシップの現状と課題

【現状】

今年度は、生徒や企業担当者がコロナの陽性となり急に予定が変更になるなど対応もあったが、コロナ禍前に復活の傾向である。また、高校生のインターンシップに理解のある企業が増加している。製造業を中心に人材不足の背景があると考えられる。林業など、幅広くインターンシップ先が広がる傾向もみられる。

【課題】

家庭で保護者と働くこと(就職)について、コミュニケーション不足であると感じる例がある。専門学校などの進学を希望し就職を先送り傾向もありインターンシップに積極的になれない生徒もいる。

木材加工などの実習を通して、金属加工以外にも興味や関心持つ生徒のインターンシップ先として林業が追加された。都市部より移動時間の課題が残った。

※ 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。

高等学校就職問題検討会議（第 32 回）意見交換用様式

氏 名 石山 智典

所属団体名 全国商業高等学校長協会

【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求人数は増加傾向で、早期に決まることが多い。
- ②就職希望者数は減少傾向で、さまざまな場面で卒業生を受け入れて就職を支えてくれた企業に送る生徒がいないという状況が一部に生まれている。
- ③地元志向が強くなり、特に保護者の意向で都市部を敬遠する傾向が一部見られる。
- ④進学希望者は引き続き増加しているが、コロナの影響等により家庭の経済事情が悪化し進学を断念し就職を希望する生徒が一部に出現している
- ⑤生徒が主体的に選ぶというよりも保護者の意向が強くなっている
- ⑥商業高校からは引き続き事務系の希望が多いが、一部の地域では事務系の求人も増加している。

今後の対策、対応としての以下のような意見がある。

- ⑦早い段階から就職に目を向けさせることで安易に進学、特に専門学校進学を回避する。
- ⑧創造性や柔軟性、筋道を立てて考える力や資料を読み取る力等を身につけさせることで、企業の求める人材を育成していく。

【テーマ 2】コロナ禍におけるインターンシップの現状と課題

本協会が令和 4 年度及び 3 年度に行った調査や本協会が開催した就職問題連絡協議会における参加企業等からの情報、東京近県の状況等によれば、インターンシップは企業、学校ともに重要視している。企業側は地域企業や当該企業の魅力を知り就職に結び付けるため、学校側としては職業意識の醸成や就職のミスマッチを避けるためという理由を挙げている。

一方で、コロナの影響で実施できていないケースは多い。学校側が自粛するケースや企業側が受け入れを断るケースがある。今年度からは規模を縮小するなどにより再開している学校も見受けられる。インターンシップの代替として、複数の業種の企業から学校に人を集めてクラス別等小グループの講演会を開催、バス利用による見学会を開催、というケースも見られた。

コロナの動向にもよるが、通常通り実施した学校や来年度以降の実施について企業側と合意している学校が一部あることから、コロナ対策の緩和とともにインターンシップの実施校が増加することが見込まれる。

※ 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研究会等、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。
- ・学校行事の中止や活動の制限により、自己PR材料が不足していた。

○家庭の専門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。
- ・調理関係はコロナ禍以前の状況に戻りつつあり、希望の職場への就職内定者が増えた。

○早期離職に関する状況

- ・家庭の専門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その要因の一つと思われる。
- ・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。特に、コロナ禍で、キャリア教育の機会が減少したことが影響している。
- ・「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。
- ・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】コロナ禍におけるインターンシップの現状と課題

- ・コロナ禍前に近い状況で、医療系、保育系、教育系、食品系の企業(事業所)にインターンシップ受け入れてもらえる状況にある学校と、依然としてインターンシップ受け入れ企業の少ない学校がある。
- ・レストランへ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上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、With コロナの状況にあっても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。
- ・学校としても企業との信頼関係を築き、インターンシップの受け入れをお願いしていきたい。