

工業高等学校における進路指導・就職指導の充実

Towards the Improvement of Career Education and Vocational Guidance in Technical High Schools

金澤 昭良* 八丁 正樹**

Akira Kanazawa Masaki Hatcho

概要

2018年に公開された「2018年版製造基盤白書(ものづくり白書)」では、若年層の完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在などに見られるように「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないとの指摘がなされた。特に、高等学校段階以降においては、地域や産業界との連携の下、職業において求められる知識や技能、技術に関する教育の充実を図り、自らの職業人生を切り開いていく原動力を育成することが重要である。本稿では、工業高校における進路指導・就職指導の改善・充実に向けた取組を紹介するとともに、早期離職の改善に向けた企業等との連携方策について考察する。

1. はじめに

北海道の人口は、1960年代以降の出生率の低下や道外への人口流出などにより、1997年をピークに減少に転じた後、全国を上回るスピードで減少が進行している。このままの推移で人口減少が進行した場合、遠くない将来、超高齢化の人口構造とも相まって、地域社会の存亡にも関わる極めて深刻な事態になることが危惧されている⁽¹⁾。少子高齢化や人口減少、進学・就職に伴う若者の東京一局集中など、地方の人口流出や産業の縮小が進む中で、活気ある北海道を取り戻すためには、地域産業を担う人材を地域の中で育成し、地元に着定させることが重要である。

2018年に公開された「2018年版製造基盤白書(ものづくり白書)」では、若年層の完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在などに見られるように「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないとの指摘がなされた⁽²⁾。

特に、高等学校段階以降においては、地域や産業界との連携の下、職業において求められる知識や技能、技術に関する教育の充実を図り、自らの職業人生を切り開いていく原動力を育成することが重要である⁽³⁾。

また、2018年7月に告示された「高等学校学習指導要領解説 総則編」では、「高等学校における進路指導は、高等学校教育の目標である『社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させること』や『個性の

確立に努めること』を目指して行われるものであり、校内全ての教職員の共通理解と協力的指導体制により、学校の教育活動全体を通じて計画的、組織的、継続的に行われなければならない」と記述されている⁽⁴⁾。

進路指導が、単なる進学指導や就職指導ではなく将来の生き方を考えさせる指導となるよう配慮するとともに、指導の改善・充実を図ることが求められているのである。

本稿では、北海道苫小牧工業高等学校(以下「苫小牧工業高校」という)による、就職指導の改善・充実を図る取組として、就職後3年以内に離職する早期離職の改善に向けた企業等との連携方策について考察する。

2. 学校概要

2.1 学校の沿革・概要

苫小牧工業高校は、1923年北海道で3校目の工業学校として、苫小牧市に開校した。開校地の検討当初は、鉄鋼の街室蘭市も検討されたが、設備の増設や増産の一途をたどっていた王子製紙苫小牧工場がある苫小牧市への立地が決まった。戦後、現校名に改称するとともに、1983年に現在の場所に移転し、小高い丘の広大な敷地に、将来を担う技術者育成のため、管理棟内の普通教室や特別教室に加え、実習棟には、学科ごとの実験実習の施設設備や情報技術教育機器が整備された。工業都市苫小牧市の発展と共に、「質実剛健」の校訓に則り、工業技術者の

*北海道科学大学全学共通教育部数理情報教育グループ

**北海道札幌琴似工業高等学校

育成に努め、約2万8千名もの卒業生が地元苫小牧市をはじめ、全国、海外で活躍している。令和5年度に創立100周年を迎える伝統校である。

全日課程においては、土木、建築、電子機械、電気、環境化学、情報技術の6学科、定時課程においては工業技術科を設置し、地域や産業界の期待に応えた職業教育を行っている。在籍する生徒は、苫小牧市出身者が約85%で、ほかには近隣市町村より列車等を利用するか、下宿をして通学している。

2.2 卒業生の進路状況

苫小牧工業高校の2016年度卒業生の進路状況を、図1に示したが、およそ2割が大学や専門学校等に進学し、8割が就職している。また、地域別就職者数を図2に示したが、就職者のうち、苫小牧市をはじめとする胆振管内には4割、北海道内（胆振管内を除く）には3割が就職しており、地元に着する割合が高いことが特徴である。

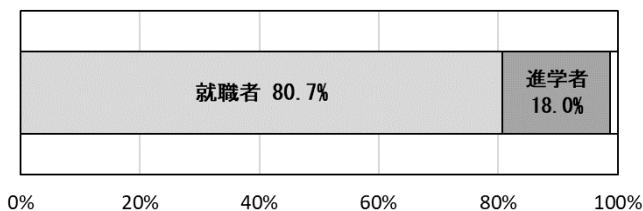


図1 卒業生の進路

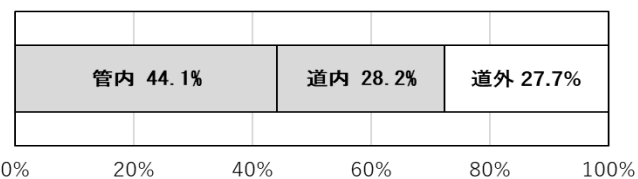


図2 地域別就職者数

2.3 早期離職について

早期離職とは、企業に就職もしくは転職して3年以内に離職することである。

北海道労働局の「新規高卒就職者の離職状況」(図3)を見ると、新規高卒就職者が3年以内に離職する割合は3割を超えている。特に、北海道においては44.8%と、全国に比べ離職する割合が高い水準にあり、およそ2人に1人が3年以内に離職している現状である。こうした早期離職は、企業の採用・人材育成コストの増加だけでなく、早期離職した本人の人生や生活面にも深刻な影響を与えている。

3. 就職指導の改善に関する研究

北海道教育委員会（以下、道教委という）は高等学校における就職指導の改善・充実を図るため、2018年に、「就職指導の改善に関する研究実施要項」を定めた。生徒一人一人が社会的・職業的に自立するためには、基盤となる資質・能力の育成が不可欠である。道教委は、社会や職業への円滑な移行に向けた調査研究を通して、就職後3年以内に離職する早期離職の改善に向けた企業等との連携方策のほか、ハローワークやキャリアプランニングスーパーバイザー等と連携し、就職に関わる効果的な支援方策等の、研究成果を広く普及させることを目的にこの研究を実施した⁽⁵⁾。

苫小牧工業高校における本研究の年間スケジュールを表1に示す。学校、企業や関係機関で構成する就職指導検討委員会を校内に設置し、就職指導検討会議を年3回開催した。

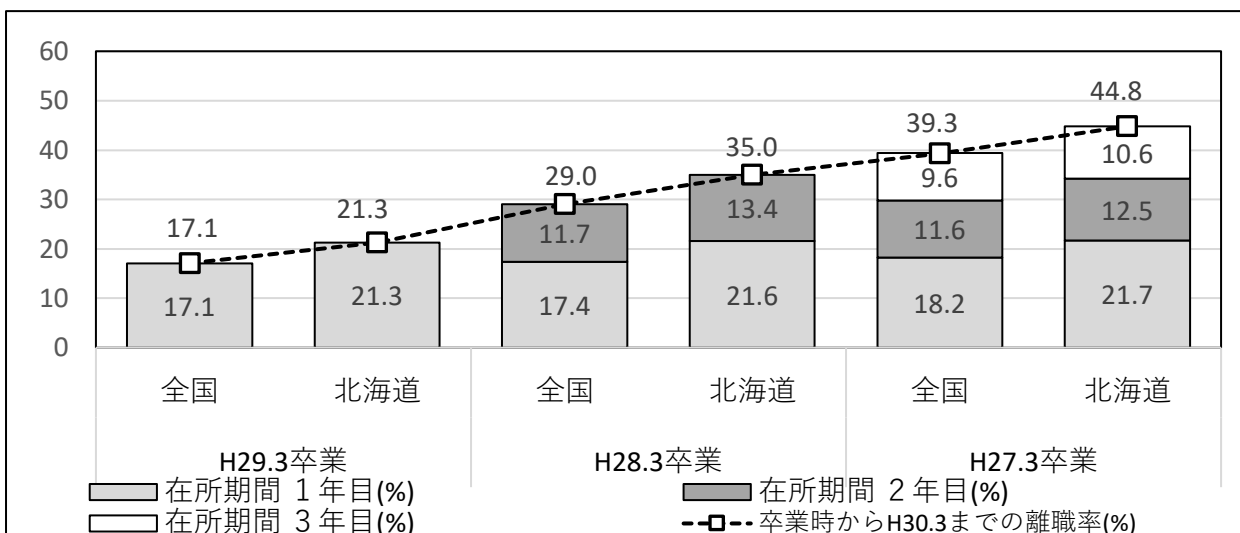


図3 新規高卒就職者（過去3年間）の離職状況

表1 年間スケジュール

月	研究内容
4月	研究計画立案, 各種関係団体の選定 進路希望調査
5月	第1回離職調査, 進路ガイダンス
6月	企業訪問, 進路説明・相談会 《第1回就職指導検討会議》
7月	地区別懇談会, 面談指導
8月	面接指導, 履歴書指導 履歴書等提出書類指導
9月	各科インターンシップ 就職受験者直前指導
10月	第2回離職調査 工場・現場見学会 進路オリエンテーション
11月	《第2回就職指導検討会議》
12月	一般常識総合テスト 就職未定者, 進学希望者の指導
1月	研究成果のまとめ
2月	研究実績報告書の作成 SPI 就職試験対策テスト 《第3回就職指導検討会議》
3月	研究実績報告書の提出 進路ガイダンス

3.1 第1回離職調査（2018年4月実施）

2014年4月～2017年4月に入社した苫小牧工業高卒業生760名を対象として、第1回離職調査を実施した。地域別就職者数を表2に示す。卒業生の就職企業329社に調査を依頼したところ、319社（回収率95.7%）の企業から745名分（回収97.5%）の回答を得た。回答が得られなかった企業は10社であり、15名の離職状況を把握するには至らなかった。

調査結果を表3に示す。苫小牧工業高校での早期離職は、全道や全国平均に比べると少ない傾向にある。その要因として、進路説明会や進路相談会を通じて行く、求人票の正確な見方、履歴書作成や面接対応等の指導のほか、就職する上での心構えの徹底など、個に応じたきめ細かな指導の成果と言える。また、進路担当教員がこれまでの蓄積してきた個々

の企業に関わる情報と、職業に密接に関わる専門教科を指導する教員のノウハウが、相互に連携を図ることで、キャリア教育や職業において求められる知識や技能、技術に関する教育を充実させていることも、要因の一つとして考えられる。

表2 地域別就職者数

卒業生数	就職者数	地域別就職者数		
		管内	道内	道外
936名	760名	296名	229名	235名

表3 第1回離職調査の結果

卒業年	離職者数	離職率	地域別離職者数		
			管内	道内	道外
2014	57名	31.0%	29名	15名	13名
2015	37名	19.3%	14名	9名	14名
2016	33名	16.9%	12名	9名	12名
2017	12名	6.3%	4名	4名	4名
合計	139名	18.3%	59名	37名	43名

3.2 第2回離職調査（2018年9月実施）

第1回離職調査において、「離職した卒業生がいる」と回答した55社の企業を対象に、職場定着に関わる第2回離職調査を実施したところ、離職者139名分の回答を得た。

職場定着について、「①離職を考えたことはあるか」、「②離職を思い留まった理由」、「③離職を考えた時、誰かに相談したか」の3点について調査した。調査結果について考察する。

「①離職を考えたことはあるか」の調査結果を図4に示す。回答があった卒業生のうち、3割以上が離職を考えたことがあると回答した。

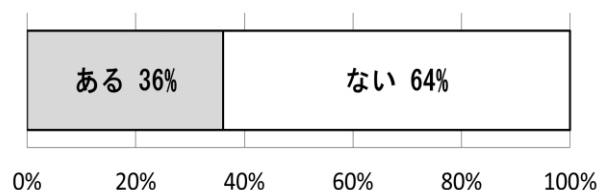


図4 「離職を考えたことはあるか」

「②離職を思い留まった理由」の調査結果を表4に示す。離職を思い留まった理由としては、高いものから順に、「1. もっとよい条件の仕事がない」、「2.

給与が高い」, 「3. 会社の雰囲気がいよい」であった。

「1」については、転職願望があっても、現状より良い会社や仕事は見つからない実態を示しているものとする。「2」については、将来設計・人生設計への重要な条件であるとする。「3」については、職場の人間関係を円滑に保つことなど、職場定着の重要な要素であるとする。上記以外では、「4. 資格・技術が身につく仕事」については、仕事へのやりがいや、自身のスキルアップを自覚することで、定着につながると考える。また、「5. 勤務地が自宅から近い」については、自宅からの通勤で、生活環境を変えずに仕事に専念できることや、悩みや相談をできる家族や親族が近くにいることなども大きな要因と言える。

表4 「離職を思い留まった理由（人）」

離職をとどまった理由	回答数
1. もっとよい条件の仕事がない	21
2. 給与が高い	18
3. 会社の雰囲気がよい	17
4. 資格・技術が身につく仕事	12
5. 勤務地が自宅から近い	11
6. 時間の融通がきく	10
7. やりがいのある仕事	8
8. 会社が有名・信頼できる	6
9. 仕事内容に興味もてる	4
10. 自分の能力に合った仕事	2
11. 自分の体力に合った仕事	2

(複数回答)

「③離職の検討時に相談をしたか」の調査結果を図5に示す。6割以上の卒業生が、離職を考えたときに誰かに相談したと回答があった。さらに、離職を考えた時に誰に相談したかについても調査を行い、表5の結果を得た。「家族や親族」が多く、次に、「勤務先以外の友人・知人」であった。企業が相談してほしい相手とは「勤務先の上司、先輩社員」や「勤務先の同僚」であるとする。企業が相談しやすい環境づくりとして、メンタル面のサポートや企業文化などを教える役割を担うメンターの導入や、専門の相談員を置いた相談室を設けることなどが有効であるとする。

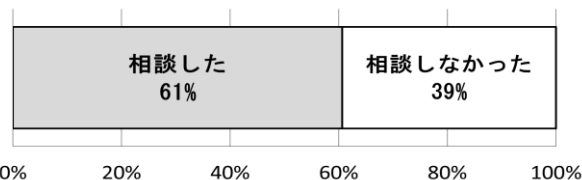


図5 「離職の検討時に相談したか」

表5 「離職を考えた時、誰に相談したか（人）」

離職を考えた時の相談相手	回答数
1. 家族や親族	26
2. 勤務先以外の友人・知人	18
3. 勤務先の上司、先輩社員	16
4. 勤務先の同僚（同年代）	10
5. 勤務先の人事労務担当者	2
6. 行政機関の職員や相談窓口 ※ハローワーク、ジョブカフェ	2
7. 卒業した学校（先生・先輩）	2

(複数回答)

3.3 就職指導検討会議

本研究を推進するに当たり、企業や関係機関等と連携を図るため、苫小牧商工会議所、苫小牧建設協会、苫小牧電気工事業協同組合、北海道労働局（公共職業安定所）、北海道教育庁胆振教育局（キャリアプランニングスーパーバイザー）に各1名の就職指導検討委員を委嘱し、現状や課題を共有するとともに、次のとおり就職指導検討会議を開催した。

- ・第1回 就職指導検討会議
実施日：平成30年6月26日（火）
議 題：研究計画について、
本校生徒の就職希望状況について
第1回離職状況調査の結果について
- ・第2回 就職指導検討会議
実施日：平成30年11月26日（火）
議 題：第2回離職状況調査の結果について
- ・第3回 就職指導検討会議
実施日：平成30年6月26日（火）
議 題：研究のまとめ

離職状況調査の結果を踏まえ、就職指導検討会議において、「①関係機関が考える高校でできること」や、「②企業や関係機関ができること」、「③企業や関係機関、高校との連携」の3点について、意見をまとめた。

「①関係機関が考える高校でできること」については、生徒の卒業後に学校での事後指導は難しい。今後の具体的な方策として、過去3年間で採用実績のある企業に対して、企業の担当者が学校に訪問した際には、卒業生の離職状況や離職した場合にはその理由のほか、職場定着に向けた企業の取組等を、聞き取ることやアンケート等でデータ収集を行うことが重要である。また、第2回離職調査で実施した「離職を考えたことはあるか」や「離職を思い留まった理由」等についての調査結果をリーフレットにして配することや、企業から学校を訪問する際に、企業の早期離職防止策や職場定着の支援策を資料として提供することも大切である。

「②企業や関係機関ができること」については、新入社員に対しては、一定の目標を持つような指導方法を確立することや、マニュアル等を作成し組織として社員を育成することが大切である。企業は、2、3年目の従業員が会社に何を求めているのか、確認することが必要である。そのためには、定期的に人事的なヒアリングを実施するなどして、本人が退職等を考えるより先に会社側が積極的に本人の考え等を聞き入れる体制を作ることが重要である。賃金・仕事の内容(職種)・職場環境(転勤を含む)のほか、仕事に対する客観的な評価と目標設定することが必要である。職責ごとの評価や、任された仕事等の完成度等に対する評価、部署ごとに評価の差があるのかどうかなど、自分が将来どうなりたいか、どうなれるのかの目安となる。新入社員教育の具体的な内容を学校へ周知するほか、メンター制度の積極的導入と定期的なキャリアカウンセリングを実施することや、求人要請時等で学校訪問する際には、卒業生(社員)の様子を学校に伝えることなども重要である。

「③企業や関係機関、高校との連携」については、若者の早期離職は職業経験の蓄積や職業能力の向上を阻害するものであり、望ましいことではないことから、図6のように就職した後も、企業や関係機関、工業高校との連携を図るとともに、離職にかかわる相談を含め、職場の悩みを相談できる環境を整えることが必要である。

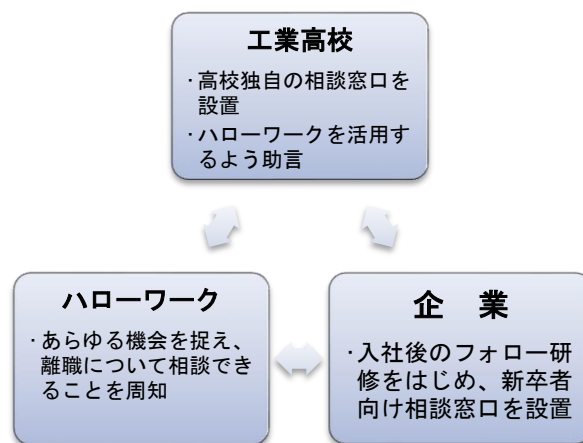


図6 企業や関係機関、高校との連携

4. おわりに

新規高卒就職者が多い工業高校においては、「就職率が100%」であることは当然とも言える。「工業高校の離職が低い理由」については、工業高校は入学時よりキャリア教育を系統立てて行っていることに加え、専門的な知識・技術のみならず、生徒が卒業するまでに、どのような力を身に付けさせていくのか、生徒の個性はどの企業で発揮できるか等、生徒及び多くの企業の情報を各学科で把握しており、学級担任と学科が協力した進路指導を実現していることが反映していると考えられる。

就職指導の改善に関する研究では、早期離職の改善に向けた企業等との連携方策をテーマに、企業や関係機関、キャリアプランニングスーパーバイザーと連携しながら、「離職を思い留まった理由」や「離職を考えた時、誰に相談したか」などの離職調査結果を分析し、生徒が離職を考えた時に、相談しやすい環境や体制を整備することが必要であることを明らかにできた。

また、高校と企業、ハローワーク等が連携することで、生徒・保護者が、会社や仕事内容等をより多く理解できる環境を整備することも必要である。

こうした、課題に対応するためにも、労働局(ハローワーク)や北海道経済部(ジョブカフェ)等と連携を図るほか、キャリアプランニングスーパーバイザーの活用を通して、全学科、全教職員が共通認識の下、学校全体でキャリア教育の充実に取り組むことが必要である。

2011年に中央教育審議会が示した、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」では、「職業教育は、専門分野の学習とそ

の後の進路を固定的にとらえるものではなく、特定の専門分野の学習を端緒として、これに隣接する分野や関連する分野に応用したり、発展したりしていくことができる広がりを持つ教育であるという観点も重要である」と指摘している⁽⁶⁾。今後は、これまでの工業高校での職業教育を改めて評価するとともに、家庭、地域、社会、企業等と連携し、今後の社会に必要な人材の需要等を踏まえつつ、実践的な職業教育を体系的に整備することが必要である。

参考文献

- (1) 北海道：第2期 北海道創生総合戦略，p. 1，
2021：2022年3月3日，
<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/ss/csr/jinkou/senryaku/90765.html>.
- (2) 経済産業省・厚生労働省・文部科学省：製造基盤白書（ものづくり白書）pp. 271-272，2018
：2022年3月3日，
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2018/honbun/mobile/honbun_mb/103023_mb.html.
- (3) 文部科学省：第3期教育振興基本計画，p. 23，
2018：2022年3月3日，
https://www.mext.go.jp/content/1406127_002.pdf.
- (4) 文部科学省：高等学校学習指導要領（平成30年告示）解説総則編，東洋館出版社，pp. 148-150，2018.
- (5) 北海道教育委員会：平成30年度就職指導の改善に関する研究報告書，2018.
- (6) 中央教育審議会：今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申），pp. 18-23，2011：2022年3月3日，
https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf.
- (7) 厚生労働省：学歴別就職後3年以内離職率の推移，2020：2022年3月3日，
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00003.html.