



建設企業

が行う

工業高校生

採用活動の

取組事例集

建設産業の担い手の
確保と育成に向けて

〔平成29年12月〕

はじめに

建設業は、社会インフラの整備、住宅等まちづくりの推進や災害時の応急復旧工事を行い、また、地域の安全・安心の守り手としてとても重要なやりがいのある仕事です。

しかしながら、長期的な建設投資の低迷や受注競争の激化による企業経営の悪化などにより、建設業の就業者数は減少を続けており、将来の担い手確保が重要な課題となっています。

このため、本財団においては、「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」や「建設産業人材確保・育成推進協議会」の運営、「2級建築及び電気工事施工管理技術検定学科試験」の受検資格の改定への対応、「3級及び4級建設業経理事務士特別研修」の工業高校における展開、「厚生労働省 建設労働者緊急育成支援事業」の実施など、建設産業の担い手確保及び育成に関連した諸事業を推進しています。

平成27年度においては、上記の「2級施工管理技術検定試験(学科試験)」が、当該年度末において満17歳の者より受検可能となるなど受検資格の緩和措置がとられたことを契機に、建築及び土木の学科を設置する工業高等学校の教諭を対象としたアンケート及びヒアリング調査を実施したところであり、本調査の結果、教育現場における就職支援及び資格取得支援の実態のほか、建設業界に対する要望などを収集しました。

一方で、工業高校等から生徒を採用する建設企業側からは、若年者・新卒者の採用が依然として困難であるという声を聞く機会が多くなっています。

特に近年、地方部における雇用環境が好転し人材確保を巡る他産業との競争が激化し、この流れに建設企業として対応できていないこと、就職する生徒の理解不足やミスマッチ等から生じる早期離職が多い等の評判を払拭できていないことなどが影響していると考えられます。

このような状況を踏まえ、本財団では平成28年度から29年度にかけ、建設企業における新卒者の採用活動の実態や工業高校の進路指導等の状況等について、ヒアリング、及び建設企業に内定した生徒を対象に意識調査等を実施しました。

建設企業の活動と学校教育現場のニーズ、実際に就職する生徒の意識等のマッチングを図り、建築や土木などの専門の学科に入学した工業高等学校の生徒が将来の就職先として建設産業を迷いなく選択することができるよう、また、企業側としても工業高等学校等からの採用を円滑に進められる環境整備の一助としていただくために本事例集をまとめましたので、ご参考にしていただければ幸いです。

最後に、本報告書の発行に当たりご協力をいただいた工業高校、建設企業の皆様にこの場をお借りして御礼申し上げます。

平成29年12月

一般財団法人建設業振興基金



C O N T E N T S

■ 工業高等学校における就職意識等に関する実態調査について	
調査概要	2
高校生アンケート結果概要	3
■ 建設企業における高校生採用への取組	7
総合工事業	
Case 1 大豊建設株式会社	8
Case 2 馬淵建設株式会社	11
Case 3 株式会社星野組	14
Case 4 株式会社浅沼組	17
専門工事業	
Case 5 株式会社鈴木組	20
■ 工業高等学校の進路指導の状況	23
Case 1 東京都立田無工業高等学校	24
Case 2 東京都立総合工科高等学校	27
Case 3 東京都立墨田工業高等学校	30
Case 4 神奈川県立向の岡工業高等学校	33
Case 5 神奈川県立磯子工業高等学校	36
Case 6 大阪府立今宮工科高等学校	39
■ 平成29年度採用内定者を対象にした就職活動の意識調査	42
内定者アンケート結果概要	43
内定者訓練生の就職直前のリアルな声	44
■ 高校生採用のルールとスケジュール	46
高校生の求人～採用までの流れ	48
工業高校における進路指導の流れ	50
まとめ	52



高校生
アンケート

工業高等学校

(建設科等)における

就職意識等に関する

実態調査について

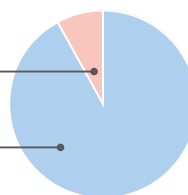
本アンケート調査は、工業高等学校の就職活動において生徒の皆さんがどのようなポイントで志望企業を選択、決定しているか、また不安を感じているかといった点を探るために工業高等学校の3年生にご協力をいただき実施したものです。

調査概要

- 調査対象 ■ ヒアリング調査を実施した工業高等学校のうち、東京都1校、神奈川県2校の工業高等学校建設系学科の3年生を対象として実施した。
- 調査時期 ■ 平成29年8月～11月
- 回答数 ■ 111(東京都1校、神奈川県2校)
- 実施方法 ■ 対象校へアンケート用紙を送付し郵送により回収

女 8%

男 92%



就職先の志望について

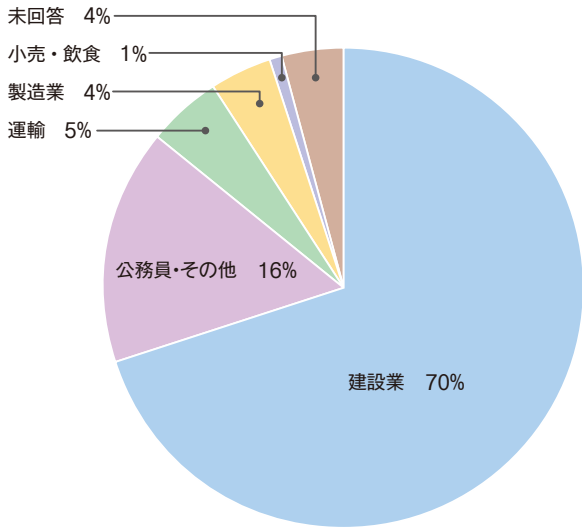


就職志望の産業と志望の意識時期

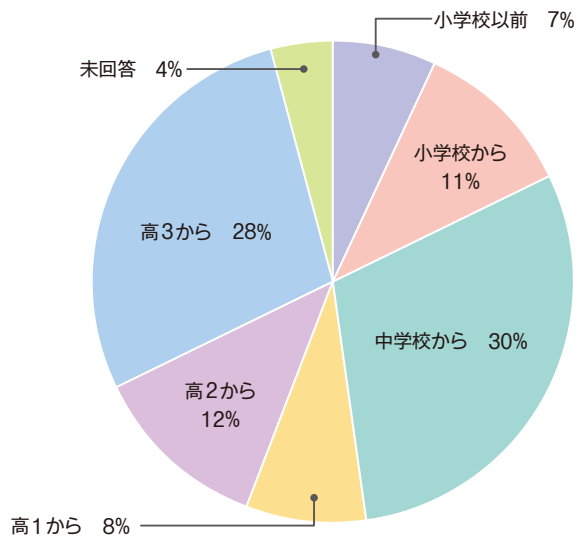
・7割の生徒が建設業と回答。次いで多かったのは公務員・その他

・建設業を選んだ時期としては、「中学校から」と「高3から」を選択した生徒がそれぞれ1/4以上を占めて上位となっている。また、高校進学までに建設業を就職先として意識している生徒は48%

●就職志望の産業は何ですか？



●就職をその産業にしようと思ったのは、いつからですか？



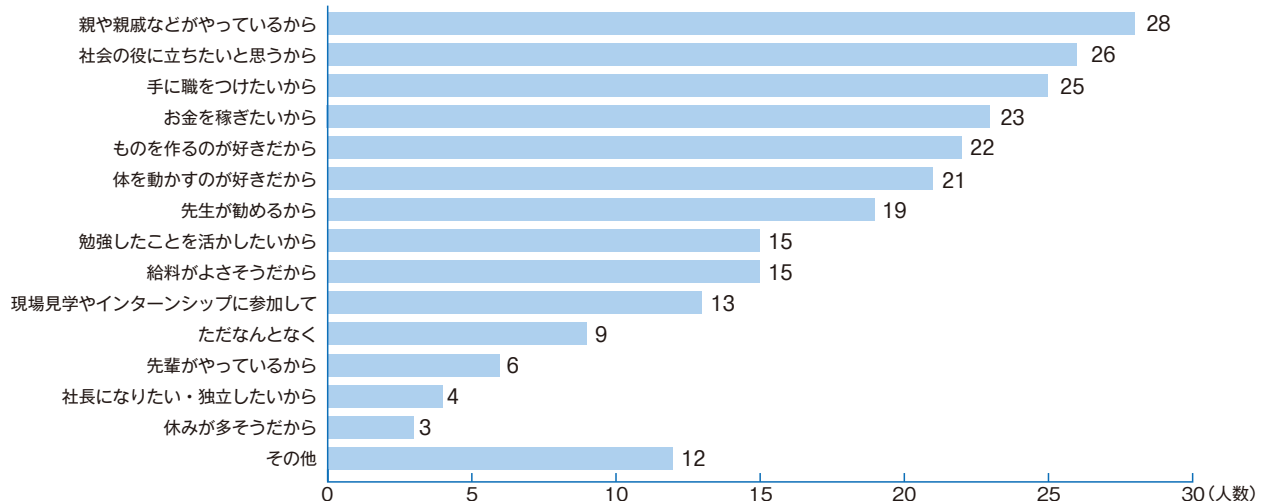
動機・きっかけ

・「親や親戚などがやっているから」という縁故からの理由が最も多い

・次いで多い回答が、「社会の役に立ちたいと思うから」と、社会貢献的な動機である

・「手に職をつけたい」「ものを作るのが好き」「体を動かすのが好き」の回答数が多い点は、工業高校生らしい傾向である一方、「お金を稼ぎたいから」という意見も多くみられる

●志望産業で働きたいと思ったきっかけは何ですか？ ※複数回答可

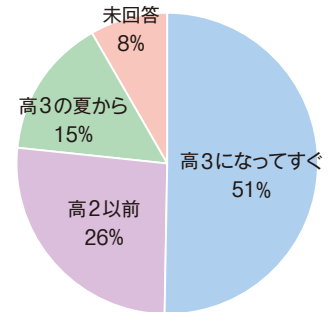


内定までの道のり

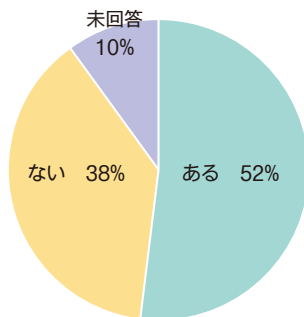
情報収集

- ・就職のための情報収集の開始時期は、「高3になってすぐ」が最も多く半数を占める
- ・求人解禁日(7月1日)以前に、入りたい会社を調べたり、会社について話を聞いたことがある生徒は、全体の52%
- ・解禁日前に情報収集をしたと回答した生徒のうち、その情報源は「昨年の求人票」が最も多く、続いて「ホームページ」「パンフレット」が多くみられる

●就職のための情報収集はいつから始めましたか？

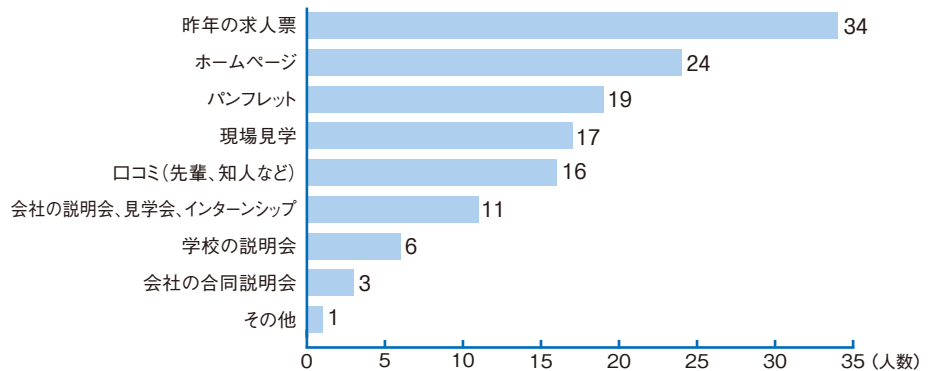


●解禁日(7月1日)より前に、入りたい会社の情報を調べたことや話を聞いたことはありますか？



●どのような機会にでしたか？

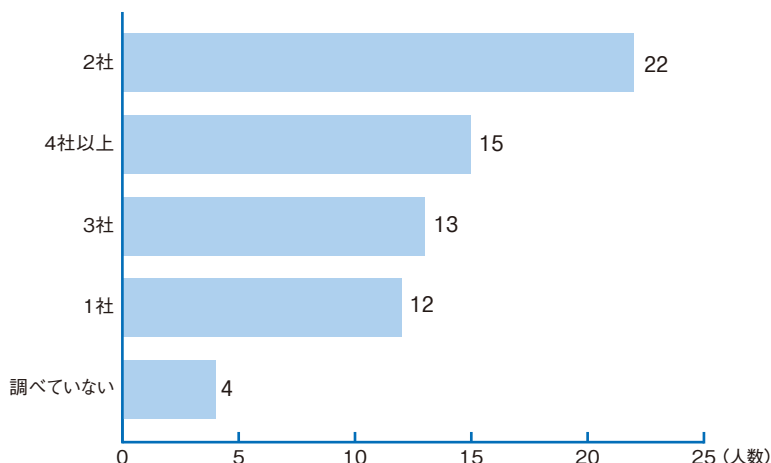
※左設問の「ある」に回答の52%のみ回答



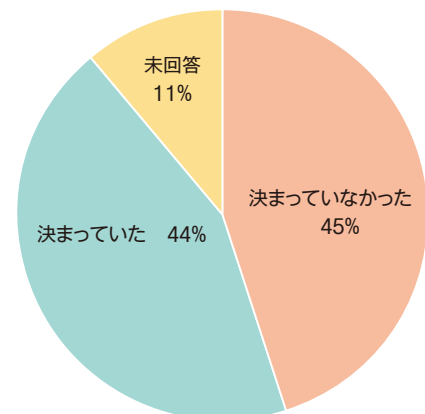
社数

- ・就職情報を収集するために調べた会社の数は、「2社」がもっとも多く、「4社以上」が続く。複数企業の情報に触れ、比較検討をしたうえで決めているといえる
- ・求人解禁日(7月1日)の時点で志望する会社が決定していたかについては、「決まっていた」と回答した生徒がほぼ半数。さらに、そのうちおよそ半数の生徒は6月の時点ですでに決まっていたと回答している

●何社くらいの情報を調べましたか？



●解禁日(7月1日)の段階で入りたい会社は決まっていたか？

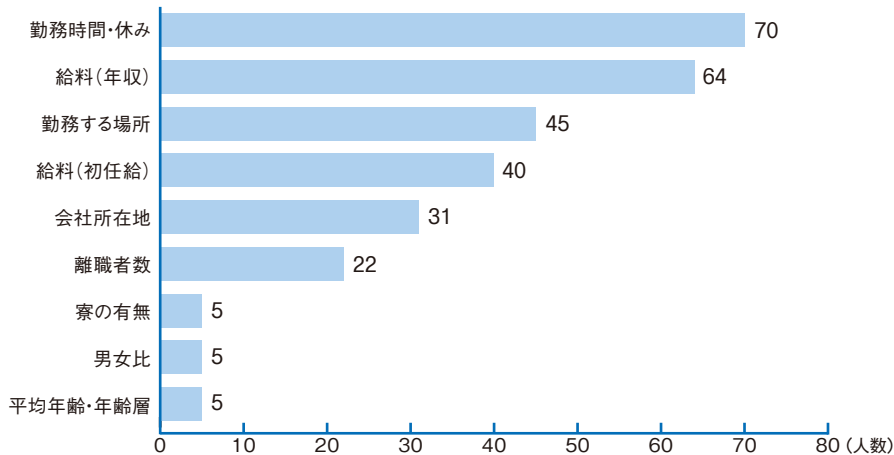


求人票

・最も多い回答が「勤務時間・休み」。次いで「給与(年収)」が多くみられる。給与については「初任給」よりも、「年収」を重視していることがわかる

・続いて「勤務する場所」が多く、直接的な条件を重視する傾向がある中、「離職者数」も重視するポイントとしてあがっている

● 求人票を見るうえで重視するポイントは何でしたか？ ※複数回答可



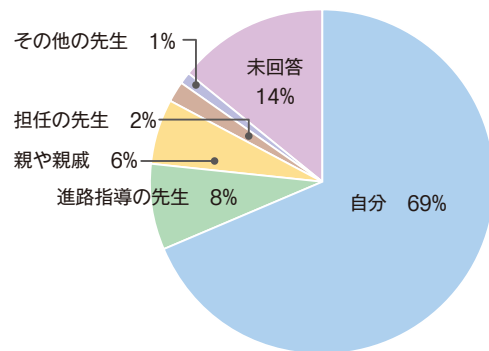
就職希望先の企業について

・就職を希望する会社は「自分」で決めたという回答が、およそ70%と圧倒的多数を占める。続いて「進路指導の先生」が多く、「親や親戚」が多くみられる

・会社を選択する際に重視するポイントについては、求人票を見る際の重視ポイントと同じく「勤務時間・休み」が最も多い。続いて「給料」「会社の雰囲気・設備・制度など」が多くみられる

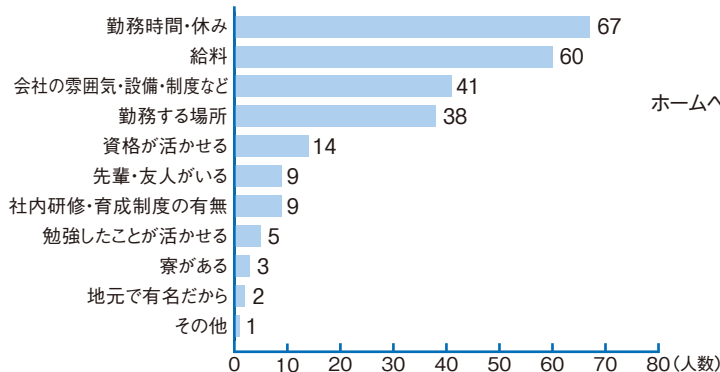
・希望する企業のホームページを見ている生徒は全体の約60%

● 就職希望先の会社を選択したのは誰ですか

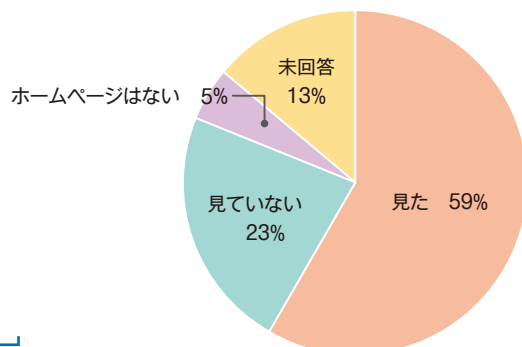


● 会社を選択する際に重視する項目は何ですか？

※ 重視する項目3つまで複数回答可



● 希望する会社のホームページは見ましたか？



就職活動にあたっての不安



就職活動をしていて、「こんな情報があればいいのに」と思うことはありますか。(自由記述)

- ・身近な先輩からの情報を聞く機会を増やしてほしい
- ・知りたい情報を直接会社の方に聞ける手段があればいいと思う
- ・ホームページに実際の作業風景の動画があるといいと思う
- ・ホームページに入社1～2年くらいの社員の生の声があったらよと思う
- ・地方へ就職する際の情報が少ないように感じる
- ・地方の会社への行きやすいようにしてほしい
- ・平均残業時間
- ・パンフレットがあるとわかりやすかった
- ・会社の雰囲気や上下関係が知りたい
- ・会社に勤めている人の感想や、やっておいた方がいいことのアドバイス
- ・ホームページの内容が難しいように感じた
- ・職場の写真や作業中の写真が見れるパンフレットやホームページがあるといいと思う

これから就職先を決めるにあたり、不安に思っていることは何ですか。(自由記述)

- ・人間関係に馴染めるか不安
- ・その会社を選んで後悔しないか
- ・自分が社会に通用するのか不安になる
- ・休みたいときに休めるのか心配
- ・社会という組織に自分が押しつぶされないか不安
- ・給料は上がっていくのだろうか
- ・仕事ができるか、パソコンがちゃんと使えるか、上達していけるか心配
- ・先輩とちゃんとコミュニケーションをとって、なかよくできるか不安
- ・複数の会社を見学できないので、最初からひとつに絞るのは不安
- ・会社が倒産することはないか、急に解雇されることはないか心配に思う
- ・残業時間が多いのではないかと心配になることがある
- ・現場で失敗しないか不安
- ・会社に対するイメージがはっきりしていないことが不安
- ・まだまだ仕事を覚えなければいけないこともあり、朝も早いので、自分の体調管理をしっかりしようと思うが、ちゃんとできるか不安
- ・今の段階では分からないことばかりが多くて、何もかもが不安

CONSTRUCTION
COMPANIES

建設企業における 高校生採用への 取組

総合工事業

- Case 1 大豊建設株式会社
- Case 2 馬淵建設株式会社
- Case 3 株式会社星野組
- Case 4 株式会社浅沼組

専門工事業

- Case 5 株式会社鈴木組

大豊建設株式会社

Company Data

- 所在地:東京都中央区新川1-24-4
- 創業:1949年
- 代表者:代表取締役 大隅健一
- 種別:総合工事業
- 業種:建設業
- 従業員数:936名(平成29年3月31日現在)
- 完工高:993億円
- 企業ホームページ:http://www.daiho.co.jp/
- ここ数年の新卒採用人数:高卒10名(うち女子0名)、大卒30名(うち女子2名)他(平成28年度)



業界の未来を担う“人財”を育成 人物重視の社風で離職率低下を実現する

管理本部 人事部 人事課 課長 松山 英高 さん / 管理本部 人事部 人事課 堀川 順子 さん

大豊建設株式会社の 4 つの POINTS

POINT ①

求める人材像

≡
学歴や成績の良し悪しより、
積極性と努力する姿勢をも
つ人材

POINT ②

高卒者の採用方法

≡
「応募してきた高校生をふる
いがけしたくない」との思い
から、今ある関係を重視

POINT ③

離職率低下への取り組み

≡
OBがいる支店へ配属し、研
修で学びを提供

POINT ④

入社前の意欲向上策

≡
自己紹介文の内定者間共有
と通信教育フォロー

POINT ①

求める人材像

「技術の大豊」は努力家の集団 実力社会を邁進した高卒役員も

業界標準の工法をいくつも生み出し、「技術の大豊」として知られる、大豊建設。公共工事など土木事業を主体とし、新工法の開発と並行しながら建築や海外事業にも力を入れている業界のバイオニアだ。

こうした歴史ある企業を支えているのが、やる気にあふれた“人財”だ。同社は高卒と

大卒で待遇面の垣根がなく、役員は会社が大事にしている現業部門である現場経験者ばかりだ。

「高卒でも努力次第で役員になれる会社です。高卒だから役員にはなれないといったことはなく、学歴や学閥、派閥も一切関係ありません」と管理本部人事部人事課長の松山さん。大学進学率が高まった今日も、この姿勢は変わらないという。

「『大手だから入社できると思わなかった』『自分が活躍できると思わなかった』と社員にいわれることがあります。高校生は多

感で難しい時期なので、周囲や仲間と妙に同調するなど格好つけて勉強しないときもあるかもしれません。でも成績以上に大切なのは積極性と努力。社会人になったら覚悟を決めてやるぞ、と気持ちを切り替えて頑張ればいくらでも活躍できます」。

POINT ②

高卒者の採用方法

採用実績校の縁を大切に 訪問した際には近況報告も

平成28年度の採用人数は40名で、そ

のうち高卒は男子10名。採用については東京にある本社が一括して行っているが、求人票は全国12エリア(岩手、宮城、福島、栃木、茨城、東京、埼玉、静岡、兵庫、岡山、山口、長崎)の21校に提出した。

「今ある関係性を大事にしなが採用を続けていきたい」と、基本的には採用実績校から毎年1人ずつ採用。中には、10年以上も関係が続いている例もある。工事の受注数が少ないときでも欠かさず採用し続けることで、高校には求人票が毎年ストックされる。就職に対して意識が高い2年生が早々に企業を調べる際に、「毎年、安定的に求人がある企業」という印象をもって同社を認識しているのではないかと松山さんはいう。

求人票の各校への提出は、同課の堀川さんが課員と手分けし、できるだけ持参して行うようにしている。「求人票の提出とは別に、10月から年末までは前年に採用があった高校にお礼を兼ねて訪問もしています。卒業生がいる場合は近況報告を行うと先生方も安心していただけます」と堀川さん。

学校と信頼関係が築けているため、採用活動を円滑に進めることができる。

POINT ③
離職率低下への取り組み

》 工事受注増に合わせて地元採用も職種別求人に応募しやすさを工夫

工事受注数が増加しそうな地域については、これまでに採用実績がなくても現場近隣にある高校からの採用も検討する。そのためにもまず必要となるのが、会社を知ってもらうための学校訪問だ。「まず電話で簡単な会社の説明をし、進路指導の先生の都合を確認します。先生方は温かく迎え

[次ページへ](#)



高校生修学旅行での、王子ポンプ所見学の様子

深読み
ポイント

大豊建設と情報発信力

ネットで厚みのある採用情報を発信
修学旅行中の現場見学から採用へ

大豊建設は、高校生向けの会社案内パンフレットは作っていないが、ホームページの採用ページを充実させている。会社紹介では、社員の顔や所属部署とともに紹介された土木・建築・機械・電気・事務の職種案内をはじめ、資格や役職、勤続年数ごとの研修を組み合わせたキャリアプロセス、福利厚生・課外活動まで、先生や生徒が知りたい情報が分かりやすくまとめられている。

「平均勤続年数15年以上」「住宅補助

あり」「資格取得奨励金あり」「家族手当あり」というキーワードも掲げられ、建設業界での人手不足感が強まるなか、安心して働ける環境をつくっていることが分かる。これらの情報発信が奏功したのか、近年、高校側からの問い合わせが目に見えて増えてきた。

「卒業生が活躍している姿や仕事の具体的な内容を学ばせたいと考えた高校側が、ホームページを見て、自校を卒業した社員を指名し、学校行事や企業説明会へ



先輩社員のインタビューに加え、キャリアパスも分かりやすくまとめている

の参加依頼を寄せてくることも。また、昨年は岡山の高校から修学旅行で東京に行くので現場見学をできないかという相談を受け、それがきっかけで採用につながりました。先生方に非常に喜んでいただき、うれしかったです」と堀川さん。誰もが見られるネットを活用した情報発信が、学校と企業とのつながりを広げている。

てくださることが多いので、ご挨拶と会社紹介をしたい旨をストレートにお伝えすると思います」。採用担当の堀川さんは学校側の反応を語る。

同社では学校との信頼関係を築く糸口をもつために、採用実績を積んでいくことが大切だと考えている。一般的には学校に届く求人票は「学校から1枠」という推薦枠が決まっているなか、同社では「学科ごとに1枠」とし、希望があれば相談をしながら採用枠を調整している。また、高校生には「総合職」「技術職」といった求人票では、ハッキリと仕事をイメージできず分かりづらい。「職種別に求人票を出してはどうか」というハローワークからのアドバイスを受け、職種別で求人票を出すスタイルに変更した。「地方を含め採用チャンスを広げるため、ときには公的な機関にアドバイスを求めるようにしています」と堀川さん。また松山さんは、「『東京に本社を置く企業よりも、地元企業のほうが採用してもらえるのではないか』と考えている地方の高校に、目を向けていただけようになりたいですね」と地方の高卒採用にも意欲を見せる。こうした努力が実を結び、採用が積み重なり、学校側が会社の社風にあった質の高い人材を推薦してくれるようになったケースもあるという。

》 研修受け、OBのいる支店へ 配属への配慮が離職率の低下に

「高卒の社員は、まだ18、19歳。自宅通勤を希望するか、寮に入るかなどの選択は基本的には本人に任せていますが、彼らは社会人といえども未成年なのでご家族が心配される場合もあります。そこでまずは



平成29年 江東幹線 現場見学

学校の卒業生や年が近い先輩がいる支店の現場に配属するようにしています」と、配属時の配慮について堀川さんは話す。

一般的に、高卒社員の入社3年間の離職率は5割といわれ、10人採用して3人残ればいい方だと考える会社もあるが、同社の離職者は、ここ3年間で採用した高卒社員20数名のうちたった3名。「定着しないことを理由に高卒予定者の採用を避ける会社もありますが、配属先への配慮や、これまでに多くの高卒採用の実績を積み、その経験から高卒生の入社後カリキュラムも整備できました。しっかりと研修を受講することなどが、離職率の低さにつながっているかもしれません」と、松山さん。

研修は、「新入社員研修」(1週間)をはじめ、「入社6か月後フォローアップ研修」、入社後4、9、15年目に行く「中堅社員職種別研修」(1週間)、「各種技能研修」「語学研修」など多岐にわたる内容だ。手厚いサポートで社員の安心と成長をバックアップしている。



管理本部人事部人事課の
堀川さんと松山さん

POINT 4

入社前の意欲向上策

》 入社までのフォローアップで 仕事へのモチベーション向上

7月に学校へ求人票を提出し、学校側で推薦する生徒が決まったら、職場見学を経て応募の受け付けを始める。採用試験は東京本社を会場に2日間で実施。地方からの受験を考慮して初日は会社説明会を開催。そのあと10分ほどの性格適性検査を行い、地方から受験する生徒には近くのホテルに宿泊してもらい、翌日に筆記試験と面接を行う。

生徒が学業を優先できるよう、企業が内定者に直接連絡を取ることをハローワークは認めていない。一方、生徒は就職先や社会人になることに興味がある。また、会社側もスムーズに仕事を始められるよう、残り半年のフォローアップに力を入れたいところだ。

そこで同社は、三者の立場を考えながら工夫を凝らしている。その中のひとつが、自己紹介文の共有だ。内定者全員の自己紹介文をまとめて内定者全員に送付することで、内定式に参加できない高校生も同期仲間を知ることができる。会社側の負担も少なくはないが、地道な積み重ねが、新入社員のモチベーションを高める第一歩となる。

馬淵建設株式会社

Company Data

- 所在地:神奈川県横浜市南区花之木町2-26
- 創業:1909年
- 代表者:代表取締役社長 馬淵圭雄
- 種別:総合工事業
- 業種:建設事業・不動産事業
- 従業員数:307名
- 売上高: 214.4億円
- 企業ホームページ:<http://www.mzec.co.jp>
- ここ数年の新卒採用実績:高卒6名(うち女子2名)、専門卒2名(うち女子0名)、大卒7名(うち女子0名)(2017年度)



進路担当との情報交換で、人材イメージを共有 徹底した受け入れ体制の整備で安定採用を実現

管理本部 総務部長 谷川 昇 さん / 管理本部 総務部 次長 北山 真吾 さん

馬淵建設株式会社の 3 つの POINTS

POINT ①

高卒採用の契機

リーマンショックからの回復の兆し
の中で、地元工業高校に注目

POINT ②

求める人材

進路指導担当との情報交換は4月か
ら開始。理想の人材について、高校
側とイメージを共有

POINT ③

高校との関わり

学校との信頼関係のもと、生徒との
接触チャンスをできるだけもてるよ
う臨機応変に対応

POINT ①

高卒採用の契機

高卒採用の契機は

》 中期人員計画

5年で100名の採用目標

神奈川県横浜市に本社を置く馬淵建設の創業は、明治42年。古くは旧日本海軍の横須賀鎮守府など歴史的建造物から、近年はマンションや学校施設、道路や橋脚工事まで幅広く手がける総合工事業の草分けだ。横須賀で創業して以来、一貫し

て地元神奈川を主要エリアとしている。

108年の歴史のなかでは、経済的なあおりで採用活動に影響を受けることもあった。記憶に新しいところではリーマンショックだ。

「リーマンショックの頃には、採用を控えた時期がありました。そこから少しずつ回復していくなかで、大卒の採用が難しくなっていることに気づきました。昨今では大学および学部においても土木工学から『環境』や『社会』等へ改称するなど、環境分野や都市開発分野と抱合するケースが目立っています。加えて『建設現場＝労働環

境が悪い』というイメージが先行するのが現場監督を目指す大卒生が少なくなっている印象を受けます。そこで改めて、地元の工業高校との関係をやり直す必要があると考えました」。

高卒人材の積極採用には、もうひとつ要因があった。それは数年前に経営陣からだされた中期人員計画である。

「当時の社員年齢構成をみると、見事な逆三角形を描いていました。そこで中期人材計画を立て、5年間で100名採用という目標を経営方針として掲げました。これは

1年で新卒および中途含め20名程度の採用が目標値です。我々は計画を立て、どう目標を達成していくかというときに、従来どおりに大学や専門学校へアプローチしただけでは達成が厳しいことに気づきました。そこで高校生の採用を視野に入れ始めたころに、たまたま舞い込んできたのが工業系高校からの現場見学の要請です。この高校には弊社のOBが教員として赴いていたこともあり、受け入れ協力をしました。その現場見学に参加していた生徒のひとりが採用に至り、今ではこの高校から毎年採用を続けています」。

OB社員がいたことで、この高校とは他の教員とのつながりもでき、密接な情報交換が可能となった。偶然の縁がはじまりではあるが、安定した採用には実績の積み上げが不可欠であるといえる。

生徒の側から選ばれる会社であるという意味においても、地元神奈川を拠点とし続けてきた同社の強みは大きい。「自分が暮らす街にある建物をつくるということは、この街を自分たちでつくっていくという感覚でとらえ仕事のイメージがしやすいのだと思います」と谷川さん。営業所の範囲が千葉、東京、横浜、静岡と近県にとどまっていることは、地元志向が比較的強いといわれる関東圏の高校生の近年の傾向とマッチしていると考えられる。

「大手企業に入ると、どこに配属されるのか分からないという心配につきものです

が、弊社の場合、営業範囲がコンパクトであることは若者を採用するという局面で、地元へ貢献できる企業の強みとなっています。また、特に土木工事の現場では、山の中や交通の便が悪いこともあり、週末のみ自宅に帰るといった厳しい環境が無い訳ではないが、社員が未成年のうちは一定期間自宅に戻れないなどハードな環境になりすぎないように、工事部でも配慮しながら配員を行っています」。

POINT ②

求める人材

学校との意見交換は4月から 求める人材像を明確に伝える

もちろん、生徒に配慮するだけでは理想の採用は叶わない。そこで同社では、進路担当教員との意見交換および情報共有のために、学校へ定期的に足を運んでいる。

「基本的には、これまでに採用実績のある工業高校から採用していますが、それでも毎年7月1日の求人票解禁日には、必ず自ら求人票を学校に持参しています。最初が肝心ですから、ここは非常に気をつけています」と話すが、学校訪問はここからスタートするものではない。求人票を出す前段階の4月ごろから、担当教員とその年の人材についてしっかりと意見を交換し、毎年それを見越した内容の求人票を出しているという。

「我々が出す求人の枠数には定員があります。工業高校の先生方にはぜひ、推薦する生徒が企業の求める人材タイプであるかどうかをしっかりと見極めていただきたいと思います。そのために我々も、求める人材像はきちんと伝えるよう心掛けています。たとえば現場監督という職種でいうと、協力会社の技能者を指導する立場になります。広い視野をもち、リーダーとして人を引っ張ることができる人材が望ましい。また、入社後、会社のヘルメットを被って現場に立った瞬間から、年上の先輩たちと一緒に仕事を遂行しなければなりません。様々な世代の人と仕事をするなかでも、臆せずコミュニケーションがとれる人、多少人見知りがあったとしても、自分の言葉で話ができる生徒をお願いしますと伝えています」。

このように進路指導担当者と密にコミュニケーションが図れているため、「基本姿勢として、学校から推薦されてきた生徒を信用しています」と北山さん。築き上げてきた信頼関係が、非常に大切だといえよう。

POINT ③

高校との関わり

学校との信頼関係のもと 生徒との接触機会を多く確保

毎年採用の実績を積んでいる高校に関しては、学校側と一緒に2年次からインターシップのカリキュラムを組んでいる。早ければ2年次夏ごろから生徒との接点が生まれてくるが、具体的な採用活動は、求人を出したあとの「現場見学」がスタートとなる。

「例年、3年次の7月中には学校側で弊社希望の生徒が絞り込まれます。基本的には夏休みに現場見学に参加してもらい、同じ学校出身の先輩が弊社にいれば同行し、生徒たちを現場に連れていきます。しっかりと1時間くらい話をしながら実際の仕事の様子を肌で感じてもらいます」。

9月に面接・試験を行い、採用決定へと至る。採用決定後の高校生は学業優先のため、卒業するまで企業との直接の接触は基本的には制限される。しかし学校側と強



い信頼関係を築いている同社では、教員と相談しながら学生と接触するタイミングを作り、安心して入社できるような環境作りにも力を尽くしている。

「関係各所に理解と協力を得ることができたら、学校の社会見学の一環というかたちで、『〇〇工業高校建築科の2年生2クラス』などクラス単位での要望や、多いときにはバス2台ほどでの見学に対応することもあります。

現場は受け入れの準備もしなければならず、当然、労力がかかります。安全確保はもちろん、いい場面も見せてあげたいという準備もしかりです。けれどそこをしっかりとやらなければ、企業としては採用にはつながらないし、信用を得ることも難しいと考えています。要望があれば、近隣の中学校からの見学を受け入れることもあります。現場の意識向上にもつながる、いいきっかけだと思っています」。



馬淵建設と新人研修

研修は大卒・高卒をミックスしたチームで実施 10年にわたる定期座学研修で、同期意識を醸成

入社前には高校生に分かりやすい資料を準備するなど年齢に応じた対応をしている同社では、入社後は「年齢の垣根」が取り払われ、みな同期として研鑽を積んでいく。最初の1カ月は人事預かりとなる。そこで一般常識や人前で話をする訓練や、グループワークを通じた団体行動の意識などを徹底的に身につけていく。この1カ月では、技術的な教育は一切しないという。

「弊社の教育制度で最も特徴的なのは、年齢に関係なく、大卒も高卒もミックスしてチームをつくり、研修を行うことです。こうすることで、同期の仲間意識を醸成しています。本配属後も、定期的に研修を実施。10

年にわたり毎年テーマをもった座学教育や資格取得を目指した勉強会などを行う。

「こういった研修は、所長となるためのベース作りや知識の蓄積を目的として行っています。キャリアパスではないですが、自分の成長の青写真を描くような、『自分の将来を描いてみよう』という少し自由度がある研修を行うこともあります。所長までの短いスパンを想像する社員もいれば、社長になりたいや、死ぬまでに〇〇がしたい、と遠投で目標を描く人も。そんな発想のなかから『では、自分が選んだこの会社は描いた夢が叶うのだろうか』と、会話や質問が広がることもあります」。

社員の心と知識を育む継続した社員教育もまた、同社の強みといえそうです。

こういった年齢、学歴に関係なく切磋琢磨し活躍していく社風は今に始まったことではない。

「当社には古くから、高卒の部長もいれば役員もいます。結果を出せる人材が昇給していける風土です。これはもちろん、今でも根強く続いています。高卒で一級建築士の資格を取得して統括所長になる社員や部長も少なくありません」。

高卒生にとって、学ぶ場・活躍する場は十分に提供されている。残る必要なものは、本人のやる気だといえよう。

株式会社星野組

Company Data

- 所在地:長崎県長崎市宝町4-30
- 創業:1917年
- 代表者:代表取締役会長 谷村隆三、代表取締役社長 星野憲司
- 種別:総合工事業
- 業種:土木工事・ほ装工事・電車軌道工事
- 従業員数:100名
- 完工高:16億円
- ホームページ:<http://www.hoshinogumi.jp/>
- ここ数年の新卒採用人数:高卒10名(うち女子0名)、大卒0名(うち女子0名)



公共事業の入札ができる社員は、資格取得が絶対条件 徹底したOJTで、現場監督への意識を早期形成

総務部長 田口 俊幸 さん

株式会社星野組の 3 つの POINTS

POINT 1

地方の現状

土木系大学不足で求人がままならない地方事情。地元の工業高校生の求人に活路を見いだす

POINT 2

採用実績

基本はOB輩出校に毎年求人。県の計らいで普通科高校とも関係性を築く

POINT 3

教育・育成

土木施工管理技士の資格取得には、明確な時期的目標を設定。社内一丸となって試験に向かう風土

POINT 1

地方の現状

大卒生の採用に苦戦 県行政も建設業の求人を応援

長崎市内を走る路面電車。市民にとって欠くことのできない重要な交通手段である。この電車軌道工事をほぼ一手に担い、縁の下の力持ちとして街を支えているのが、1917年に創業した星野組だ。国土交通省などの公共事業を多く手掛け、「まちづくりは百年の計」との理念を掲げて、

離島を含めた長崎県全域の安全で快適な社会基盤整備に携わっている。

100年の歴史を持つ同社だが、近年、大卒新卒者の採用活動に苦戦している。「九州はそもそも、土木科がある大学が非常に少ない地域です。大学生向けの企業説明会などにも4、5年連続で参加していましたが、それでも採用できた大卒生はやっと2人ほど。地場の建設業界は目も当てられない状態です」という総務部長田口さんの言葉に、「九州の建設業界」の課題をみることが出来る。

一方で、長崎には優秀な工業高校が多いことが、業界内では知られている。県もこの優秀な人材にできるだけ県内で活躍してほしいという姿勢を示しており、長崎を基盤とした建設企業と工業高校、そして普通高校の進路指導担当教員を交えた名刺交換会などの場を提供し、接点をつくっている。

「これまでは、こちらから個別に連絡を取って伺っていましたが、今は県の施策で年に2、3回ほど、各高校の進路指導の先生方と懇親会がもてています。この場にパ

ンフレットなどを持参し、会社の説明をすることができるのは、非常に助かります。これまでパイプのなかった学校とも連絡を取るきっかけになったり、高卒生を対象とした採用活動をしやすくなりました。また、学校主催で合同企業説明会が企画され、参加要請をいただくことも多い。そういう場では、高校生たちと直接話ができるのでとても有益だと思います」。

地方の厳しい現状を打破するためには、県のサポートによる高卒生を対象とした求人活動の充実が鍵を握っているといえそうだ。

POINT 2

採用実績

OBがいる3高校には毎年求人 高校の上下関係がいい刺激に

地元企業が求人活動に悪戦苦闘する中、同社では毎年、高卒の優秀な人材を集めている。その秘訣について田口さんは、学校との関係性、信頼の築き方が鍵になっているという。

「求人票には『現場監督』という職種を明記し、毎年、大村工業高等学校、佐世保工業高等学校、鹿町工業高等学校の3校に出し続けています。土木科があることが大前提で選択した3校ですが、特に大村工業高校とは長い付き合いがあり、積極的に紹介してもらっています。我々もそれに報いるよう、本来ならば社員数を減らさなければいけない厳しい時期であっても、必ず1人は採用してきた歴史がありました。今でも優秀な生徒を推薦してもらっています。

また、鹿町工業高校には、弊社の工事部長が講師として赴き、橋梁についての授業をしています。生徒たちに会社のことを知ってもらえるいい機会だと思い、引き受けています」。

学校側としては、生徒に建設業の現実を率直に伝えるためには実際に現場で働いている人の声が一番だと考えている。それを受けて企業側は、たとえ入職に

長崎の街づくりとともにある星野組の事業例



女神大橋の道路新設工事



鎮西大社諏訪神社の鳥居建立



長崎市内を走る市電の軌道と電停

つながらなくても学校の要望に応えたいとアクションを起こす。こうしたやり取りを積み重ねるなかで、真の信頼関係が築かれるのだ。

十数年来、OBがいる高校からの採用を続けてきたおかげで、社員にとっては必ず同じ高校出身の先輩・後輩がいる環境を作ることができた。この環境は、就職を検討する高校生の保護者にとっても安心材料となっているようで、ウケがいい。もちろん社員たちにとっても、社内での人間関係構築がスムーズになり、モチベーションがアップし、ひいては低い離職率につながるといって効果をもたらしている。

「10年前、経営が厳しかったときに採用し続けてきたことが、今いい形になったと思っています。また10年経てば、今入社した若手が1級の資格を持って一人前になります。自分が若い頃は、上に倣う先輩がいて、10年後には下に後輩がいて教える立場になる。『先輩が先に資格を取ったら恥ずかしい』『後輩も給与が上

がってきたな』など、ライバル意識も生まれ、仕事に対する姿勢も変わります。この繰り返しですが、社内のいい人間関係を作っていくのだと思います。うちはそこがうまくいったのでしょう。離職者が少ないことがそれを表しているのだと考えています」。

POINT 3

教育・育成

資格取得に向けて明確な目標立て 社内一丸となった「受かる」支援

国土交通省の仕事など公共事業がほとんどの同社では、とにかく資格者にならないと仕事を入札することができない。そこで重要になってくるのが、入社後の教育・育成だ。

同社では、工業高校を卒業して入社2年で、2級土木施工管理技士を取得、4年後には1級土木施工管理技士を取得するという、明確な目標を設定している。この間は、仕事の合間に社員が講師となって指導時間を作り、さらに試験が近



総務部長 田口俊幸さん

づけば、外部の委託先で研修を受けるなど、「受かるため」の支援が手厚い。また、長崎県の工業高校は在学中の資格取得に特に力を入れており、卒業時には多くの生徒が2級施工管理学科試験に合格している。勉強の下地がしっかりとできていることも合格に向けての下支えとなっている。

「我が社には、『10年前から10年先を見据えて取り組む』という社風があります。負担は少なくありませんが、10年後



団体がやっている、内定者を対象とした集合研修の様子

には実を結ぶので若手育成は丁寧に行います」。

高卒生は入社したらまず、1カ月間のデスクワークを通し、社会人としてのモラルや社内ルールなどを学ぶ。4月は、年度の変わり目で仕事量が落ちつくタイミングなので、安全管理や測量、写真の撮り方なども教えていく。

「最終的には自分で現場を回していけるようになることを目指しますので、基本はOJTで、作業の一連として業務を覚えていきます。高卒生の中には、バイト経験がない子もあり、社会の仕組みに触れたことがないことが多いので、手厚く指導し



ています。それでも専門学科を卒業していれば、仕事については多少理解しているし、施工管理学科の資格を持っている子も多いので、一現場作業員として仕事に触れていきます。今はほとんどの作業を機械で行いますが、昔は手作業で行うものもありました。将来的に監督という立場になり、現場を仕切っていくうえで、どのような作業があるのかを分かっていることは重要だと思います」。

早い段階から現場のイメージや仕事に対する意識を具体的にもたせ、定年まで目標高く勤めることができるよう教育ステップを用意している。



星野組と普通科出身者の教育支援

普通科卒業の生徒は、会社負担で専門学校に入学 1級土木施工管理技士の受検資格を時短で取得

ここ3年ほどは社員の高齢化も影響し、人員の減少が顕著になっている同社。その対応策として、工業高校だけでなく、名刺交換会などで関係づくりができていた市内の普通高校にも求人票を出し採用する流れができた。

しかし普通科の生徒たちにとって、建設業は未知の世界だ。測量のような仕事はイメージができて、「大変」「きつい」などのイメージが強い。こうした生徒の不安を和らげるため、企業説明会などでは、多くの作業は重機や機械で行うので、それらを操縦し、

運転して仕事をするということを丁寧に伝えている。また、教育もきちんとしていく旨を伝えるようにしている。

教育に関して注目すべきは、2016年度に採用した普通科卒業の生徒の例だ。同社では初の試みで、給与を支払いながら1年間専門学校に通わせ、資格試験の受検に必要な資格取得までにかかる時間の短縮策を講じた。

「宮崎県に土木を学べるいい専門学校があるという情報があり、試験的に1年やってみました。通常、専門学科を学んでいな

い普通科の卒業生であれば、1級の土木施工管理技士の受検資格を取得するまでに、最短でも11年6カ月はかかります。今回は、1年間の給与を払いながら会社で学費を負担するなどコスト面の課題もありましたが、全寮制の専門学校で学ぶ場を提供したことは、長い目で見たときに会社にとって利益となるのではないかと思います。昨年、初めての試みだったので、どう転ぶかはまだ分かりませんが、遊ぶ間もなく集中して学び、いろいろな資格を取得して会社へ戻ってきたようなので、期待をしています」。

株式会社浅沼組

Company Data

- 所在地: (本社) 大阪市浪速区湊町1-2-3 マルイト難波ビル
- 創業: 1892年
- 代表者: 代表取締役社長 浅沼健一
- 種別: 総合工事業
- 業種: 建設業
- 従業員数: 1,243名 (平成29年3月31日現在)
- 完工高: 1,316億1,800万円 (平成29年3月31日現在)
- ホームページ: <http://www.asanuma.co.jp/>
- ここ数年の新卒採用人数: 高卒24名(うち女子5名)、大卒35名(うち女子15名)、専卒5名(うち女子1名) (平成29年度)



女性が活躍する現場を目指し、高卒女子を積極採用 現場が迎えた“転換期”を活かし、さらなる発展を目指す

人事部 主任 川東 洋平 さん / 人事部 主任 新倉 梓 さん / 人事部 研修グループ 升田 堅 さん

株式会社浅沼組の 4 つの POINTS

POINT 1

採用状況

「女性活躍推進法」にもとづき、女性を積極採用。高卒女子を採用したのは今年が初めて

POINT 2

求人票の展開先

求人基準は、「偏差値」ではなく「OBがいるかどうか」。入社実績がある高校を優先

POINT 3

高校生との接点

8月「現場見学会」を有効活用。年齢が近い若手社員の案内で、率直な意見交換の場を提供

POINT 4

入社後フォロー

年齢・環境に近い先輩を教育担当につける「メンター制度」を導入。技術面以外の教育もフォロー

POINT 1

採用状況

「浅沼小町」を掲げ環境整備 2017年は高卒女子を初採用

明治25年に「建設請負業浅沼組」として創業し、2017年には125周年を迎えた株式会社浅沼組。学校・老健施設、集合住宅、大型商業施設や鉄道関係など、建設全般のあらゆるニーズに応える全国展開の中堅ゼネコンだ。

世の中の動きに柔軟に対応する同社

は、平成28年に「女性活躍推進法」が施行されたことを受け、新卒採用者のうち15%以上を女性で占めるよう事業方針を決定した。採用目標50名のうち8名の女性採用に向けて活動を行った平成29年度では、大卒・専門卒の技術職33名のうち女性11名、高卒24名のうち5名の女性を採用。長い歴史のなか、施工管理という技術職で高卒女子を採用したのは初の試みだった。

目標数を大きく上回る女性の採用に伴い、働く環境の整備にも力を注いでいる。

建設業で働くすべての女性の労働環境向上を目指し、女性専用の仮設トイレや休憩室を現場に整備するよう徹底し、女性が建設の最前線で働くことについて周知や周囲の理解などの受け入れ体制の整備に取り組んでいる。

POINT 2

求人票の展開先

求人票を出す基準は 先輩社員がいるか否か

過去3年の工業高校生の採用実績を振

[次ページへ](#)

り返ると、平成27年度に10名、28年度に14名、29年度に24名と増加傾向にある。その背景には、関東での大卒の採用難が影響している。

「数年前までは、大卒もしくは高専卒を採用するという暗黙の流れのようなものがありました。西日本(特に関西)は比較的順調に採用を進められていたのですが、関東は地元企業でないことと学生たちにとって就職先の選択肢が多くあるといった理由で苦戦を強いられていました。そこで、東日本から工業高校卒業者の求人者に踏み切り、近年は西日本の工業高校数校へも求人票を出しています。西日本エリアのみですが、10校以上の進路指導室に、直接訪問して求人票を持参しています」。

求人票を出す基準としたのは、「学校の偏差値」などの成績ではなく、「入社してくる生徒たちの先輩がいるかどうか」。一度求人を出したら、その翌年・翌々年も、継続して求人を出し続けるようにしている。なお、関東の高校への求人については消極的だ。入社実績のない関東圏から応募があるのか予測がつかないためだという。

「今年は応募があった24名全員を採用

しました。高校生は『1人1社の原則』があり同時進行で複数社の選考を受けることができない。それを考慮し、筆記も面接も1回にして早く結果を出すよう配慮しました。高校生からの応募は極力受け入れたいと思いますが、今後は状況をみながら求人票を出す学校の選定や学生の選考をする場合もあるかもしれません。しかし、高校生の採用に人数的な制限は特に決めていません。これからは大卒採用のさらなる苦戦が予測されるので、高卒の採用を念頭に進むのではないかと思います。うちは学歴が昇進にかかわるようなことはなく、高卒の役員もいます。トップを目指せる会社なので、ぜひとも頑張してほしいです」。

POINT ③ 高校生との接点

情報伝達に制限がある高校生「会社見学会」をフル活用

高校生への企業PRは、大学生のそれとは異なり厳しく制限されている。ホームページの採用ページは、基本的に大卒者向け。若手社員のメッセージや、先輩社員と若手社員の対談企画、女性社員同士

の座談会など働く人の声を丁寧に発信しているが、いずれも高校生を意識的に対象とはしていない。また、大卒者とは会社説明会などを通して直接話をするができるが、直接接点がない高校生の場合は、求人票と、進路指導の教諭への伝言しかコミュニケーションの方法がない。

そこで重要視しているのが、採用面接前に唯一高校生と直接会うことができる夏休み期間中の8月に行う「会社見学会」である。

「会社見学会に来た生徒には、できるだけ若い社員が対応するよう努めています。世代の近い社員が現場の案内や説明をしながら様々な話をしています。参加した高校生からは、『現場で職場についての率直な話が聞けて良かった』『志望する企業として確信がもてた』などの声をもらっています」。

限られたタイミングを最大限に活用するためには、同世代の共感性をうまく利用するなどの工夫が功を奏すようだ。



ホームページ採用ページ内の女性社員の座談会企画。入社動機や業務内容など“リアル”が伝わる

深読み

浅沼組と女性社員

技術系職種に女性社員を多く採用する企業側の課題と責任

未成年である高卒女子を全国各地から採用するということは、様々な配慮が必要だ。特に住まい(寮)に関しては「少々費用がかさんでも、セキュリティ対策がしっかりと整ったいい環境を選ばなければ…」と気を使いました。最低でも成人するまでの2年間は、生活の安全・安心についても注意が必要だと思っています」と人事部の新倉さん。

また、現場仕事を中心とする技術系職種に女性が就くには、解決しなければならぬ課題が潜んでいる。

「面接・採用をした高卒女子5人はみな、『長く働きたい』と意欲をもって臨んでくれています。そこで第一に考える必要があるのが、出産・育児などの休暇をどうするかです。これまで技術職や現場勤務で育児休暇を取った前例がないので、どう整えていべきかという課題があります」。

同業他社においても同様の問題が挙げられているというが、その多くは育児休暇明けの職場復帰がネックになり、時短勤務では現場仕事は難しく、やむなく当面は内勤

職をせざるを得ない現状だ。フルタイムに復帰する頃には3、4年のブランクができてしまい、同僚と差がついてしまう。このような溝をどう埋めていくのかなど、課題は多い。国をあげて現場での働き方を見直さなければならず、1社の努力だけでは解決を見いだせないことも少なくない。

「それでも女性を多く採用している以上は、女性が働きやすい環境づくりについて、できることを全力で取り組んでいきたいと考えています」。



ホームページの採用ページでは、「若手社員からのメッセージ」「先輩と後輩のクロストーク」など社員の声が見えるページが多い。どんな人が働く会社なのかという不安を払拭する内容だ



高校生現場見学の様子



新入社員研修の様子



高校生現場見学の様子

POINT 4

入社後フォロー

大卒生も一緒に同期全体研修「メンター制度」でもフォロー

資格取得を積極的に指導している工業高校も多いが、同社では資格を取っているか否かで採用に優劣をつけることはない。

「施工管理という仕事は、コミュニケーションが重要であり、経験しなければできない仕事です。全国区で仕事をしている会社なので、赴く地方によっても、また協力業者さんによってもやり方が違うこともあります。そのような状況下で、いきなり技術的なことを求めることはありません。我々が高卒者に求めるのは『人の話をちゃんと聞き、コミュニケーションが取れること』です。年上の人が多い現場で、うまく懐に入れる子は、

この業界で仕事がしやすいと思います」。

コミュニケーション力やポテンシャルを重視し採用された新入社員は、社歴が近い先輩社員を教育・相談担当につける「メンター制度」のもと、多方面での指導を受ける。

「今年度、高卒者が増え、女性が増え、今、教育に関しては大きな転換期を迎えています。基本的には現場が違う年齢の近い者をメンター担当とし、1年間面倒を見させています。会社としては、女性には女性のメンターをつけたり、同郷の先輩を担当にしたりなど配慮し、現場間での関係性が近づくよう工夫しています。仲間を迎えて先輩側も学ぶところが多い。受け入れ側も成長していて、思わぬ効果を実感しています」。

一方、高校生の技術向上については、作業所での教育やメンター制度だけでは

フォローできない。高校生用の育成プログラムの整備が急務だと人事部の川東さん。同社では2016年に、講師をすべて社員で構成した独自の研修チームを発足させた。これまでは東京、大阪、また建築、土木でそれぞれに新人研修を行っていたが、これを人事部主幹で集約し、研修メニューを大幅に見直している。

「今後は大卒・高卒問わず、同期全員が集まる場を重んじていきたいと思っています。特に今年入社したメンバーは、ぜひとも同期の横のつながりを大切にしてほしい。各自が担当現場に赴くと、どうしても孤独を感じる場合があります。そんなときに同期のつながりがあれば、メンタル的にもフォローがしやすい。研修を通して、関係性も築いてほしいと思います」。

株式会社鈴木組

Company Data

- 所在地:東京都文京区千駄木3-43-3 ATK千駄木ビル4階
- 創業:江戸時代創業(当時、今村組)
- 代表者:代表取締役 鈴木 央
- 種別:専門工事業
- 業種:建設工事、鷹工事、土工事、物流工事、養生・クリーニング工事、研り・杭頭処理・内外装解体工事
- 従業員数:520名(グループ協力会社)
- 完工高:26億円
- 企業ホームページ:<http://www.suzujts.co.jp/>
- ここ数年の新卒採用人数:高卒4名(うち女子0名)、大卒0名(うち女子0名)(平成29年)



待遇や教育周知のため全国の学校を訪問 専門工事業を担う若手技能工の育成を後押し

代表取締役 鈴木 央 さん / 専務取締役 高野 伸一郎 さん / 取締役本部長 斉藤 司 さん

株式会社鈴木組の 4 つの POINTS

POINT ①

採用活動ポイント

社員の受け入れ体制や福利厚生の充実をアピール

POINT ②

入社後のサポート

技能指導やキャリアパスの説明で将来設計を明確に

POINT ③

就活生へのPR方法

分かりやすいホームページづくりと学校への実習協力

POINT ④

高校生との接点

インターンシップや学校行事、長期職業訓練生の積極受け入れをきっかけに、学校側との信頼関係を構築

POINT ①

採用活動ポイント

「やる気」重視で

普通高校からも採用
都知事認定訓練校で技能を習得

大手総合建設会社・大林組の主力協力会社のひとつとして、土木建築の専門工事を手掛ける鈴木組。江戸時代に「徳川家」の土木工事に携わるなど歴史は古い。もとは鷹(とび)工事が専門だったが、建築現場における架設工事全般をはじめ、土工事

や物流工事、養生・クリーニング、内外装解体など今日の業務は多岐にわたる。

「鷹」という専門性が高い職種の企業であるが、求人の際には学生の「やりたいという気持ち」を重視する。そのため以前は工業高校を中心にしていた求人を、今では農業科や商業科、普通科にも広く門戸を開いている。採用担当者は「私たちが必要としているのは工事の施工管理などを行う管理技術者ではなく、自ら現場に立って専門的分野の作業を行う技能者です。技能については社内にある全寮制の職業訓

練校で1年かけて訓練を積みますので、いくらでも指導できます。資格の有無や成績より、モチベーションが大切です」と語る。

あらゆる専攻課程の高校生を、「やる気重視」で受け入れる同社では、入社試験は生徒の意思確認程度のもので、これまでに不合格者は出していないという。企業と高校が密に連絡を取り、情報を共有しているからこそ、スムーズに希望の生徒を採用することができるのだ。面接のほか、「自分の長所と短所」「建設業についてどのくらい知っているか」などをテーマに作文を書いてもらい、生徒

一人ひとりの個性、知識、興味などを把握、採用後の教育や配置に活かしている。

POINT 2

入社後のサポート

高校生の悩みや不安を解消 安心の制度で新卒者を受け入れ

鈴木組では、教育に力を入れることが将来につながると考え、様々な支援体制を整備している。中でも高校生から着目されているのが、同社が運営している「鈴木職業訓練校」だ。専門高校以外の生徒でも、架設工の仕事に必要な技能を一から学んでいける体制を整えた。

「様々な子どもたちが訓練校に入ってくるが、訓練中には少し習得スピードが遅く心配していた子が、現場に出ると別人のように活躍することもある。技能的に腕を上げると、驚くほど成長する場合があります。若者に対して悲観的な意見もありますが、若い人たちは決して「仕事ができない」わけではないと我々は考えています。技能は教われれば分かるものなので、色々なことを理解し、興味が沸き、気持ちが動けば仕事にもしっかり向き合います。ただし、やる気がないとどれだけ時間を費やしても吸収しなければ、成長もしない。そういう意味では訓練校での期間は、子どもたちのやる気を導く

大切な1年間です」。

また、昇進やスキルアップを目指すための「職長研修」「鉄道研修」「施工管理研修」、キャリアを評価した職手当で「スーパー職長制度」(大林組の制度)などを通し、従業員の成長とやる気をバックアップ。併せて「技能工昇進モデルプラン」に基づいたキャリアパスを示し、将来設計を考える機会を用意している。高校生が「ここなら長く安心して勤められる」と思えるような制度を整えた。

給与も就職先を選ぶ決め手になると考えている。同社の初任給は17.5万円。日給に換算すると6,000～7,000円程度になる。日雇いの日給に比べて安いと思われるかもしれませんが、賞与や残業手当を加味した年収・生涯賃金で考えれば決して他社には劣らない。その点を入社時にしっかり説明し、誤解を生まないように心掛けている。

POINT 3

就活生へのPR方法

今でも難しい高卒人材の確保 活路は会長の企業説明行脚

ここまで新卒者の受け入れ体制などを整

次ページへ



年齢に合わせた目標年収を分かりやすく図式化。必要な資格なども明記し、努力目標が自分でも立てやすいように工夫している

深読みポイント

鈴木組と教育キャリアアップ制度

技能の基礎指導から意欲向上を図る制度まで 若手技能工の長期雇用を目指した取り組み

「人材はとるものではなく、育てるもの」という理念のもと、先代社長が大林組の協力や助成金を得ながら平成6(1994)年に社内に設置した「鈴木職業訓練校」。東京都知事認定の全寮制の職業訓練校で、総合架設工の知識と技術を1,600時間のカリキュラムで1年間学ぶ。人を育てることは、会社を育てることにつながり、元請会社である大林組への感謝の気持ちを伝えることにもつながると考える。

指導員や外部講師から座学や実習で

技術を学ぶだけでなく、危険を伴う鳶土工事で最も大切なチームワークやコミュニケーションを、寝食を共にする生活の中で関係を深めながら学んでいく。悩みを抱える訓練生には若い社員および社長・専務が半日～1日かけて面談を行ったり、食事会など懇談の機会を設けたりして精神的なサポートを欠かさないよう心掛けている。

「鈴木職業訓練校」とともに注目したいのが、大林組による「スーパー職長制度」。若年建設技能者にとって将来の目標とな

る理想的な職長を認定して収入を上積みする。登録基幹技能者の資格を取得し、7年以上の職長経験があるのが条件。ジュニア～ベテランのランクを設けて1日2,000～4,000円程度の手当を大林組が直接支給する。年間60～120万円が加算されることになり、人によっては年収が800～900万になることもあるという。

入社からベテラン職人になるまでのあらゆる支援を継続して行うことで、入職者を増やし、建設技能者の意欲向上につなげている。

えていても現場作業を主とする専門工事業の採用は簡単ではない。近年の高卒予定者の採用人数は5、6名だが、過去には1名採用するのにも苦戦していたこともある。そこで会長自らがつてを頼って青森の高校をまわりはじめ、次第に飛び込み訪問で北海道、九州へとエリアを広げた。

高校の進路指導担当者には「給与についての話だけでなく、教育制度や福利厚生といった受け入れ体制が充実していることや会社の姿勢などについてしっかりと話すようにしています」と鈴木社長。長期雇用の構えを示し、「安心して生徒を任せられる企業」であることをアピールしている。高校へは、会社案内パンフレットのほか、ホームページの出力を持参。若手社員の紹介や社内勉強会、社員旅行などのページをプリントし、若い世代がいきいきと活躍していることを丁寧に説明する。

こうした努力が実を結び、進路指導の担当者から「採用活動解禁の7月以外にも積極的に訪問いただきたい」「会社情報を提供してほしい」といわれるように。そこで最近では4月前には挨拶に、9月には2次募集の告知を兼ねて訪問するようになった。社員

による出身校への声かけも継続して行い、少しずつ会社を知ってもらえるようになったという。しかし、生徒との直接の事前面談は禁止されているため、なかなか会社の考えや意向が生徒にうまく伝わらないという事実にも苦慮している。

》 ホームページはこまめに更新 ブログ発信が生徒の情報源に

生徒自らがネットを活用して情報を入手する時代。ホームページは求職者向けに、特に力を入れて制作した。業務内容や施工実績の紹介ページでは写真を多く使い、高校生にも分かりやすい内容になるよう心掛けた。また、施工現場やインターシップ、社内勉強会などの様子も豊富に紹介。現場の様子や、入社後の業務がイメージしやすいように配慮したという。

さらに社内にある職業訓練校について詳しく紹介するページも作成。訓練校の概要や募集要項、学校行事、寮の案内まで写真や図を取り入れながら解説している。「在校生や卒業生からのメッセージ」のページでは、Q&A方式でインタビューを掲載。志望動機や仕事への思いのほか、

「休日の過ごし方」「入校してから一番興味を持った授業・科目」といった項目もあり、訓練校の在校生や卒業生が身近な存在に感じられるよう工夫した。実際に、ホームページを見たという都内や鹿児島工業高校の生徒から「鈴木組に入って職人になりたい」と電話があったことも。「今後は高校生が興味を持ちそうなページをより分かりやすくしていきたい」と、抱負を述べる。

POINT 4

高校生との接点

》 実習やインターシップに協力 現場体験の機会を積極的に提供

高校への訪問を重ねて会社について知ってもらい、継続して情報交換を行って、高校の実習協力や職場体験の生徒受け入れの機会を見つけていく……。こうした取り組みの積み重ねで進路指導担当者との信頼関係が深まると、学校行事への協力を依頼されるようになる。準備に掛かる負担や費用など問題は少なくないが、「期間はせいぜい1週間。対応に慣れるまでは大変でしたが、生徒にとって貴重な現場体験の場を提供することができ、また、先生方との信頼関係を築く良い機会にもなって、手応えを感じています」と語る。

中でも近年、効果を発揮しているのが東京都立田無工業高校との連携だ。これまでに安全講習や検定試験などの学内行事のほか、インターシップや長期職業訓練生の受け入れを実施。生徒は第一線で活躍している職人や現場から技術・知識を学ぶことができる一方、企業側は自社に関心のある生徒と在校時からコミュニケーションを図ることができ、採用の足がかりになっている。ある生徒は「職にあこがれていて、どうしても入社したい」と1年生から休みのたびにインターシップに参加し、応募・就職に至ったという。

同社では、こうした人と人とのつながりを大切にしたい取り組みを継続して行うことが、入職者を増やす足がかりとなっている。



富士教育訓練センターにて。鉄骨実習の様子



訓練校にて。座学の様子

T E C H N I C A L
H I G H S C H O O L

工業高等学校の 進路指導の 状況

- Case 1 ▶ 東京都立田無工業高等学校
- Case 2 ▶ 東京都立総合工科高等学校
- Case 3 ▶ 東京都立墨田工業高等学校
- Case 4 ▶ 神奈川県立向の岡工業高等学校
- Case 5 ▶ 神奈川県立磯子工業高等学校
- Case 6 ▶ 大阪府立今宮工科高等学校

東京都立田無工業高等学校

School Data

- 所在地:東京都西東京市向台町1-9-1
- 設立:1962年
- 課程:全日制
- 校長:前田平作
- 設置学科:機械科、建築科、都市工学科
- 生徒数(学科別):機械科170名、建築科194名、都市工学科103名
- 進路の状況:就職80%程度、進学20%程度
- 進路指導教諭数:10名



企業と共に取り組むキャリア教育で、 生徒の希望や適性に即した進路を実現させる

進路指導部主任 谷村 浩規 先生

田無工業高等学校の 4 つの POINTS

POINT 1

進路指導方針

学科の学びに直結した進路でキャリアを積むように指導

POINT 2

企業とのマッチング

独自の「デュアルシステム」で企業と生徒の相互理解を深める

POINT 3

生徒の意識調査

3年次進級直前・直後に希望する進路について調査

POINT 4

求人票の管理

過去3～5年分を保管するほか、OB在籍企業は個別管理

POINT 1

進路指導方針

企業連携のデュアルシステム まずは自己診断と企業研究を

都立高校の建築科としては多摩地区で唯一であり、また、独立した都市工学科がある高校は都内でここだけという東京都立田無工業高等学校。専門高校であることに責任と誇りをもちながら、社会を支えるエンジニアの育成に臨んでいる

実習をふんだんに盛り込んだ教育活動の中で育まれるものづくりへの興味を追

求し、その興味を将来設計に生かしてほしい。こうした思いで取り組んでいるのが、約300社の企業と連携して生徒を育成する職業訓練制度「デュアルシステム」だ。

デュアルシステムとは、1年次～3年次までたっぷりと時間をかけて行う、即戦力人材育成プログラムだ。これを同校オリジナル版にアレンジ。1年次の2学期にデュアルシステムそのものの説明会が行われ、以降、職種説明会、企業見学会、ビジネスマナー研修などが継続して実施される。2年次からはインターンシップや長期就業訓練がスタート。企業の社員と一緒に継続し



デュアルシステムでのインターン

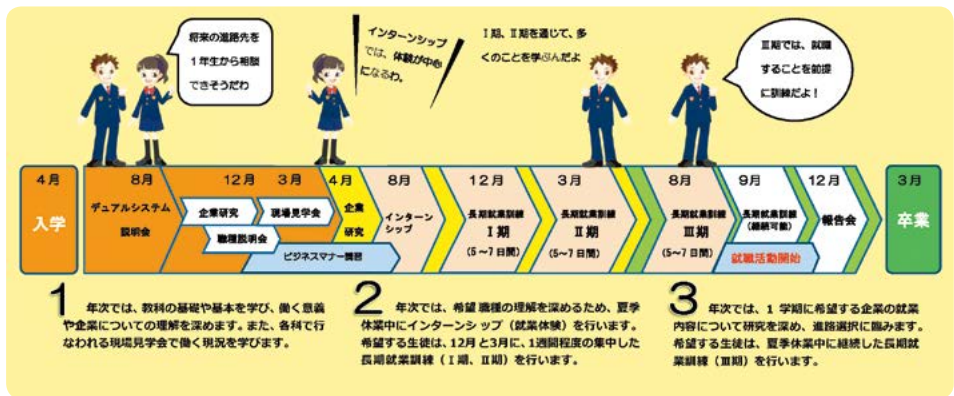
て働くことで、仕事への姿勢や最新技術を学ぶことができる。こうした経験を踏まえ、3年次にいよいよ就職活動へ。じっくり時間をかけて培った深い企業理解、現場で学んだ技術、社会人としてのマナーなどをいしずえに、納得度の高い就職活動を行うことができるのだ。また、受け入れ側の企業も、その企業に関心をもった生徒と相互理解を深めることで、採用の可能性を検討することができるというメリットがある。

POINT 2
企業とのマッチング

約300社が協力する
職業体験でイメージと現実のギャップを払拭

デュアルシステムの肝となるのが、2年次の夏休みを利用して生徒を派遣するインターンシップ。「数日間にとわり興味のある職業を体験することで、自分が抱いていたイメージと実際の就労内容とのギャップを減らすことがねらいです」と進路指導部主任の谷村先生。このほか希望者は、派遣先企業への就職を視野に入れより実践的な職務を通して訓練する長期就業訓練を、

■ 田無工業高校版デュアルシステム



2年次2学期から3年次の夏休みまでの間に行う。

システムの効果をより高めるため、改善を重ねた独自のカリキュラムを実践。「3カ月ごとに1週間継続の職業訓練を行うほうが、週1回の派遣を3~4カ月かけて行う従来型よりも生徒と企業の十分な相互理解が得られているように感じています。また、3期すべての訓練に参加した生徒を受け入れ先企業に優先的に推薦することで、離職率低下の成果が表れています」と述べる。

POINT 3
生徒の意識調査

生徒たちの希望や関心の対象を重視しながら、教員からの目線でアドバイス

機械科に求人を出す大手企業は成績を重視して採用する傾向があるが、建築・土木系は、成績だけでなく個人の希望や適性が求人内容とマッチするかを重視する企業が少なくない。そこで大切になってくるのが、企業研究を丁寧に行い、関心のある分野を探ることだ。

「生徒たちは自分に合った仕事や就きたい仕事について、デュアルシステムで経験をしながら1年次からしっかりと考えています。そこで私たちは、生徒たちの希望や関心の対象を重視しながらも、教員からの目線で個々の能力を発揮できるような会社を紹介します。早期離職をさせない、地に足の着いた技術を身に付けてもらいたいという思いからです」。

施工計画や法規など建設全般への学

深読みポイント

高校生が興味をもちやすい情報

分かりやすいパンフレットは、企業への興味につながる

「保護者会などで話していますが、生徒たちの就職活動のポイントは『安心』のようです。昔のように『背中を見て習え』の姿勢は受け入れられません。丁寧に技術を学ぶことができる研修制度が整備された会社で、無理なく働き、数年先のビジョンが見えることが安心につながります」。

生徒たちの間で安定志向が進んでいることが、進路指導の様子から浮かび上がってくる。

こうした理想の働き方を実現するため、生徒たちは求人票で雇用条件を比較するだけでなく、会社案内にもじっくり目を通すという。「文字でまとめられた施工実績より、図解で見せる年齢ごとの給与目安や高卒で目指せる役職、先輩の紹介、『ある社員の1日』などをよく見えています」と、実績をアピールしたい企業と、安心して勤められるかの判断材料がほしい生徒とのずれを指摘する。

また、イラストや写真を多く使って文字量

を減らし、生徒の興味をひきやすいキャッチーな表現やマンガ形式を取り入れるなど、高校生向けに作られた採用ツールの有効性についても話す。

最近では生徒自身が企業名をネット検索するため、組合名簿しかヒットしない会社などは「情報が少なく、候補にするのは難しい」と感じるという。企業は自社のホームページを充実させるなど広報方法の変更が求められている。

次ページへ

習意欲が高い生徒には施工管理などを行うゼネコンを、一方、ひとつの分野に関心のある生徒には専門工事業を勧める。生徒たちの希望をみると、企業規模の大小に関わらず、鉄道関連工事などの日常生活で身近なイメージをもつことができる建設会社が多く選ばれているようだ。

インターンシップや就業訓練と並行し自己診断や企業研究を行うことで、3年次に進級するころには就きたい職業や将来の目標が固まってくる。そこで学校側は進級直前・直後のタイミングに、就職に関する事前調査を生徒に実施。企業選びで重視するポイントなど10数項目のアンケートに加え、仕事の具体的なイメージも書いていく。

5、6月に行う三者面談の前には就職希望先を第3候補まで提出し、7月半ばの校内選考で成績や欠席日数なども考慮して総合的に判断。1学期終業式の1週間ほど前に決定する。その後、企業に就職希望の意思を伝えて会社見学を行うという流れだ。

POINT 4

求人票の管理

求人票を持参した企業やOBのいる企業を把握

求人活動解禁の7月に入ると、1週間で500~600社もの求人票が郵送で届き、

年間では2,300社程となる。進路指導室では過去3~5年分を保管するほか、熱心な訪問を重ねる企業などは、学科ごとに色が異なるファイルを用いて管理。生徒は自分の科の色のファイルを見て求人票を探す。直接受理した求人票は「持参」という印を付けて分かるようにしている。

「求人状況について企業に問い合わせたときに、採用担当者から『これまで10年くらい求人票を出しているが1回も推薦がない』といわれることがあります。『本校に求人票を出してもらったことがありますか?』と聞くと、『ハローワークに出したら学校に届くのではないのか?』といわれます。ハローワークでの登録が、学校への生徒推薦依頼も兼ねていると思い、生徒からの応募がないと嘆く企業も少なくない。

「進路指導室に事前に連絡をいただければ、会社の業種に見合う専攻科の教員が対応できます。面談を通して企業への理解が深まると、学校行事の協力をお願いすることもあります。就職活動は年明けにひと段落しますので、採用予定がない年も近況報告に訪問していただけると嬉しいです」。

年間600~700件にもなる企業との面談で得た情報はデータ化して教員間で共有し、生徒を推薦する際に役立てている。近年では「素直で元気であれば、あとはこ



企業ごとにファイリングされた資料は50音順で管理。また、「求人票の見方」の解説を掲示している

ちらで一息懸命面倒をみます」という企業に、成績は中程度でも体育祭や部活をまとめられるようなリーダー格の生徒を推薦し、3年連続で採用に結びついている。「性格や資質に合った職場に就けた生徒たちは現場に行くと頭角を現し、成長していくのが分かります。私たちは企業とのやりとりの中で得たニーズを重視して、生徒を選定しています」と、面談でのヒアリングの大切さを感じている。

こうした進路指導を行いながら、独自のデュアルシステムを通して生徒に多彩な学びの場を提供する同校。生徒が自己の適性を見極めて関心のある職業を明確にしていけるようサポートし、未来を担うエンジニアの育成に努めている。

深読み

田無工業高校と企業との関係構築

学校行事への協力でつながれる信頼関係

学校と企業のかかわりが深まるにつれて信頼関係が築かれ、学校側は安心して企業に生徒を推薦できるようになる。専門工事業の鈴木組も、学校側と積極的に連携を図っている企業のひとつだ。

鈴木組は、インターンシップや1年次の職種説明会、現場見学会、3年次の高所作業実習に先立って2年次3月に行わ

れる安全教育講習など、様々な学校行事の運営に協力している。

「学校行事の運営については本来、1社に偏ることなく、様々な会社に協力いただくことが望ましいのですが、鈴木組はいつも対応がとても丁寧で、もう一度お世話になりたいという教員からのリクエストが上がってきます」と谷村先生は、鈴木組の協力的

な姿勢や丁寧な対応が、たびたびの学校行事の協力要請につながったと話す。

1学年全員の受け入れが必要な行事は体制の問題で難しい場合もあるが、職種説明会など職人が学校におもむいて協力できる行事も多い。学校行事への積極的ななかかわりが学校とパイプをつくるきっかけとなる。

東京都立総合工科高等学校

School Data

- 所在地:東京都世田谷区成城 9-25-1
- 設立: 2006年
- 課程:全日制・定時制
- 校長:平田誠一
- 設置学科:(全日制)機械・自動車科、電気・情報デザイン科、建築・都市工学科 (定時制)総合技術科
- 生徒数:機械・自動車科176名、電気・情報デザイン科187名、建築・都市工学科173名
- 進路の状況:就職27% 進学66%
- 進路指導教諭数:10名



目標の明確化は、ものづくりへの興味醸成がカギ 多様な進路を叶えるカリキュラムで担い手を育成

建築・都市工学科 東 君康 先生

東京都立総合工科高等学校の 4 つの POINTS

POINT 1

学校の特色

一般科目の履修単位を最大限に確保。より高度な知識・技術習得のための進学も視野に

POINT 2

目標の明確化

ものづくりに関心をもつきっかけとなるような機会を1年次に設け、目標を明確化

POINT 3

進路指導・生活指導の方針

規範意識の向上に向けた取り組みの必要性

POINT 4

就職指導の流れ

生徒の希望ヒアリングから企業研究、企業選定までを1対1の個人面談で実施

POINT 1

学校の特色

建築と土木の基礎を1年から履修 幅広い視野を育てるカリキュラム

小石川工業高等学校と世田谷工業高等学校を母体に、平成18年に開校した東京都立総合工科高等学校。東京都教育委員会が平成9年に策定した10年計画「都立高校改革推進計画」に基づいて創設された工業高校だ。特色ある学科構成とカリキュラムで、ものづくりにおける工

業技術とその背景にある科学技術の両方を体得し、日本のものづくりを支える技術者の輩出を目指している。

専門教科の履修は、最低必修数の25単位のみ。国語や数学、理科といった一般教科を最大数まで確保し、建設系の知識・技術と一般科目の双方を意識した指導を行う。高校生に求められる基本的な学力を補うことで、より高度な知識や技術の習得を目的とした大学進学也希望にも応えられるようにした。

1年次は、「建築」と「都市工学」の2科を併せた1学科で編成。建築に関する計

画・構造・設計・施工・法規と、土木に関する計画・設計・施工・測量などの基礎学習を通して、建築と土木、双方の立場から建設業について理解を深める。こうした視野を広く持った学びの中で専門的な知識を身に付ける土台を整え、2年次からそれぞれの分野を専攻して専門性を深めていくこととなる。

POINT 2

目標の明確化

関心を深めるきっかけづくり “興味付け”で将来を描く

1年次の学習指導の中で同校が大切にしているのが、“興味付け”だ。ものづくりについて深く考えたり、自分の興味や将来の目標を意識したりするきっかけを、できるだけ生徒に分かりやすいかたちで提供する。1年次の早い段階から取り組むことで、より早く学ぶ意欲を喚起しようと力を注いでいる。

「日常生活の中で、ものづくりの工程を目にする機会は多いのですが、生徒たちの意識が街中にあるものづくりに向くかどうかには、少し地域格差があるように感じています。たとえば建物があまりない地方では建設工事の現場が目につきやすく、建物が完成していく工程に興味をもつ生徒もいます。しかし、ビルに囲まれた都心部での生活では、建設現場が風景に紛れてしまい、ものづくりの工程を見落としがちです。首都圏に住む生徒も、身近な生活の中から興味を育てていければいいのですが……」と話すのは、生活指導担当の東(あずま)先生。街にあふれるものづくりの現場に気づきにくい都心部の高校生には、特に“興味付け”が重要なステップだという。

「ときには、自分が街で撮ってきた建築現場などの写真やVTRも見せながら、身

近な話題を例に挙げて興味をもたせるような話をしています。その流れで、家づくりと町全体をつくっていくことの違いを取り上げ、建築や都市工学の役割を語ったり、模型を作ったり……。教員の造詣が深く、話題づくりが豊富であればあるほどより具体的な事例を示すことができます。教員の経験値の違いで、生徒に与える影響が左右するのは好ましくはありませんので、まずは教員側が共通認識として、興味付けの重要性を意識することが重要だと思います」。

生徒たちへの興味・関心付けの重要性を提言する東先生だが、生徒に機会等しく指導することの難しさを感じているという。

「担当する教員によって指導方法の工夫が足りていなかったり、現場見学などの必要性を認識していなかったり、教員側の問題で興味付けの取り組みが頓挫することもあります。また、当校の場合は、専門科目の単位数に限りがあるため、実習も一部の技能しか学ぶことができません。生徒たちに興味・関心をもたせるための時間をもう少し割きたいというのが本音ですが、限られた条件下でいかに効率よく指導していくのかがいいか、いつも考えています」。

POINT ③

進路指導・生活指導の方針

興味付けの重要性や 生活指導など教員間での 課題共有が解決のカギ

興味付けの取り組みに加え、日本の未来のものづくり分野を担う人材の育成には、学力だけでなく、規範意識の向上に向けた取り組みも必要だと東先生はいう。

「マンガやテレビドラマの影響を受け、『工業高校の生徒は素行が悪い』といったイメージで語られていた時代がありました。学校としてはイメージを払拭することが必要だと考え、社会生活の基本的なルールを理解させるために厳しく指導し、社会人としての礼節を身に付けさせ、生徒たちを社会に送り出してきました。当時も今も、企業は変わらず規律正しい生徒を期待していますが、価値観が多様化する時代においては、生活指導や進路指導の難しさも感じます。

加えて当校は、東京都の肝いりで設置されましたが、まだ歴史が浅いことや新たな都の改革推進計画の発表により、教育指導の方針や基準をはじめ指導の方向性がなかなか明確化できないことも、教員

■ 東先生が撮った街中にあふれる建築への興味付け写真の例



① 建築現場の様子 ② 橋梁部材組み合わせ
③ 階段国道 ④ 江戸時代に西野川(広島県)の中に作られた石の導流堤(水尾という) ⑤ 曲がり電柱

間での課題意識の共有のしづらさにつながっているのかもしれませんが」。

今日の生徒たちを取り巻く生活環境や価値観、進路選択の多様化から、従来どおりの生活指導や進路指導では思うような成果が得にくくなっている。個々の教員の力量に頼った教育が行われているという現状において、様々な問題を教員間で共有することも喫緊の課題だ。

POINT 4

就職指導の流れ

就職希望者は個別面談で対応 希望や適性重視で 企業へ推薦する

生徒たちの希望進路を見ると、建築科は建築士の資格取得やより高度な知識の習得を目指すため大学などへの進学希望が多く、都市工学科は就職希望が多い。

同校にも例年、建設業を中心に多くの求人が寄せられており、その数は生徒1人当たり10社程度にもなる。数多くの企業から、いかにして生徒は希望や適性に合った企業を見つけているのだろうか。

「進路指導をする上では、生徒にいくつか具体的な職種などの希望を考えてくるようにと伝えます。生徒たちは、給与面より

仕事内容や休日、そして将来にわたってその仕事についていけるかという長期的な視点を気にしているようです。個別面談を重ねる中で生徒の希望や適性に合った企業が見つければその都度勧めます。最終的には7月の求人解禁以降に行う面談で、生徒の最終的な意向を確認して1社を決定します。

大手から採用がある場合は、チャンスがあるなら入った方がいいと勧めます。優秀な生徒には大きな現場で監督として仕切っていくような仕事に挑戦させたいですから、採用されにくい企業に対しても本人と企業の個性が合っていると感じる生徒がいたら積極的に紹介していきたい。そのような意味でも、企業と教員の関係性の構築は大切だと思っています」。

とはいえ、数百社という求人の中から選ぶのは至難の業。だからこそ進路指導担当者は、求人票以上のことを知るために、より多くの企業と関係性を構築する必要があるという。

また、「1人1社の原則」といわれる高校生の就職制度自体にも見直しが必要だと付け加える。

「表面的には生徒が企業を自由に選んでいるように見えますが、実情は教員が勧



建築・都市工学科 東 君康先生

める企業を受けるようなものです。それが不採用になると、また一から企業を探し直して採用試験を受けていかなければなりません。この制度が子どもたちの選択の幅を狭めているのでは……と、私たちは苦慮しています」。

特色あるカリキュラムにおける専門性の深化と幅広い学習との両立、教員間の意識共有など取り組むべき課題は山積しつつ、様々な提起しつつある同校。既存制度の問題点を探りながら、生徒たちが納得のいく進路を選択できるよう、進路指導に力を注いでいる。

深読み

総合工科高校と進路指導

偏差値重視の進路指導が 根強いことへの危惧

工業系スペシャリストになるためのステップとして進学してくる生徒もいるが、学年全体の割合でいうと3割程度。約7割の生徒は、普通科高校よりも入りやすいといった消極的理由で選んでいるのが実情だ。

「大学を卒業すれば、より給与の高い仕事に就ける、と考える保護者もいます。それに加え、実際の高校受験において偏

差値は正式には公表されていないので、偏差値のみを重視するようなことはないのですが、中学校の教師ですら今なお誤解をしており、偏差値による輪切りで進学指導をしています。その影響もあり、保護者や生徒は、いまだに合格目安の「偏差値帯」を意識して学校選びをしているようです。

生徒を成績順に輪切りにして志望校を

決めるより大切なのは、何のために学び、働くか。このことについてじっくりと考える機会を設け、本人の希望や志向に合った高校を選ばせることが重要です」。

学歴という社会の偏重がある中だからこそ、偏差値や学歴に偏らない進路指導が大切だと、東先生は指摘する。

東京都立墨田工業高等学校

School Data

- 所在地:東京都江東区森下5-1-7
- 設立:1900年
- 課程:全日制・定時制
- 校長:三神幸男
- 設置学科:(全日制)機械科・自動車科・電気科・建築科 (定時制)総合技術科
- 生徒数:(全日制)機械科90名・自動車科98名・電気科198名・建築科96名
- 進路の状況:就職88% 進学11%
- 進路指導教諭数:7名



伝統と歴史を誇るものづくりのスペシャリスト育成校 1年次からのきめ細かな就職指導で、高い就職率を実現

建築科 鈴木 健 先生

墨田工業高等学校の 5 つの POINTS

POINT 1

学校の特徴

伝統を守った教育、特に“声出し”が、面接での自信や強さを育成する

POINT 2

カリキュラム

専門技術を持つ職人の外部講師を招き、幅広い技術指導を行う

POINT 3

生徒への情報提供

生徒が待遇より仕事の内容に興味をもつよう、企業の特徴を伝える

POINT 4

インターンシップ

1年次に希望者のみ、3年次には全員参加でそれぞれ実施する

POINT 5

就職指導の流れ

いち早く進路の方向性を考えさせるため“動機付け”を段階的に行う

POINT 1

学校の特徴

9割が第一志望に内定
》 その強さは挨拶や伝統の“声出し”の躰教育にあり

明治33年に創設され、110年以上の歴史と伝統を誇る東京都立墨田工業高等学校。これまでに「都立専門高校技能スタンダード」推進校等の指定を受け、ものづくりのスペシャリストを育成する工業高校として知られた存在だ。都内に数ある工業高校の中でも当校は「就職の強さ」が最大の

特徴。毎年2,000社以上の求人が集まり、工業高校トップクラスの就職率を誇る。建築科の定員35名のうち約9割が第一志望の会社に決定している。

同校の建築科で教鞭をとる鈴木先生は、「都内の工業高校は、進学が強い、就職が強いという学校ごとの特色がはっきりしています。就職に力を入れている高校でも、監督者の育成に力を入れているところ、職人希望者が多いところがあります。当校は、職人を目指す生徒がやや多い傾向があります」という。

保護者が建設業界の関係者であった

り、ものづくりに興味があったり、工業高校を志望する理由は様々だが、生徒たちは高校が持つ“カラー”を選んで高校進学する傾向にあるともいう。

「当校では伝統的に、応援団を中心とした“声出し”の訓練を行っています。昔ながら



墨田工業高校名物、応援団の“声出し”の様子

のバンカラのイメージもあり、体育会系の指導方針なので、この校風を望んで本校を選ぶ生徒・保護者も多くいます。

しかし“声出し”の伝統を受け継いでいくことで、徒弟関係のような技能を学ぶための態度等を学ばせたいと考えています。職人の世界ではまだまだ“徒弟関係”から仕事を吸収していく職種があります。そういった現場で役に立てばと思っています」。

そうした経験は、面接における自信や強さにもつながっているという。

「生徒たちの中でも声出しは思い出に残っており、面接で『学校の特色は?』と聞かれた時に『応援です』と答え、『ちょっとやってみて』というようなやりとりがあるようです。その点で、当校の生徒の面接の印象は他校よりもいい、という話は人事の方からも聞いています」。

POINT ②

カリキュラム

外部講師の職人による実践的な技術指導の活発化

技術者・技能者の育成をバランスよく実施する同校では、外部講師を積極的に活用。職能開発協会から派遣された1級技能士を持ち現場をこなしてきた講師たちが、タイル、壁紙、鉄筋、型枠といった技術指導を行っている。

「現場を知らない教員が増えた学校での授業では、なかなか実技指導ができないという現状もあり、これまでの工業高校での建築のカリキュラムは設計が中心でした。しかし、20年ほど前から資格取得が重視されるようになり、教育委員会も資格取得を推奨するようになったことから、外部講師を呼んでとびや大工の資格の取得を目指すような指導方針に変わってきました」。

このような指導の中、生徒たちは建築業界におけるゼネコンと専門工事業、発注者との関係について理解を進める。

「卒業生による講演会など、実際の話聞く機会を多く設けています。ゼネコンに入社したOBには、ゼネコンと一次協力

企業との関係などを説明してもらい、鉄道会社に入社したOBには発注者の立場として、ゼネコンとの関係を話してもらいます。生徒たちは、話の中から仕事の流れについても大枠を把握し、理解できていると思います」。

POINT ③

生徒への情報提供

待遇だけに捉われないよう、“仕事のおもしろさ”を伝える

就職指導を行ううえで生徒たちには、“仕事のおもしろさ”について力を入れて伝えているという。

「学校としては、企業の仕事がまったく分からないところへは生徒を送りません。毎年新規で訪問される企業はありますが、企業からの説明を一方向的に受けるだけではなく、私からもしっかりと生徒の経験値につながるような仕事の内容などをヒアリングして、各企業について熟知した上で生徒たちに話すようにしています。また企業と何かやりとりがあった場合は、授業や雑談の中で『今日は〇〇(企業)が訪問してこられた』という話を随時して、生徒に情報が伝わるよう努めています。生徒たちは放課後に残って作品を作っていたり、ものづくりが好きです。建設業の仕事に興味・



実習の様子



吉村順三氏設計の「軽井沢の山荘」の軸組模型を作成。2階の木造部を1/2の縮尺にて再現



技能マイスターの指導のもと、実技試験に向けた授業も。技能検定(鉄筋)を目指し練習を重ねる

魅力を感じているのに、待遇や処遇がネックで離職してしまうのは残念です。そうならないためにも、企業のことを知るの大切だと思えます」。

1年次から求人が来ている企業の概要や仕事内容を紹介し、進路指導室に設置された五十音順にファイリングされている企業のパンフレットや、ホームページを見るように指導。求人票は届いた順で管理し、一覧表を進路指導室の壁に張り出して、一年生でも閲覧できるようになっており、気になった会社のパンフレットは、紐づいた番号によってファイルから簡単に探せるよう工夫している。

就職指導は1年次から始まっている。企業としては、7月1日の求人票解禁日に求人票だけを送るのではなく、求人票提出前に進路指導室もしくは建築科等の教員を訪問し、企業紹介をすることが重要である。

POINT 4

インターンシップ

1年次から参加できる インターンシップ

「生徒に合った会社を見つけるのが、私たちの大事な仕事」という鈴木先生。企業

と生徒のミスマッチを回避するため、同校ではインターンシップを積極的に行っている。

「1年次は夏休みに希望者のみ、2年次は12月に3日間、全員がインターンシップに参加します。この頃にはある程度進路希望が決まっているので、確認をしてもらうイメージですね」。

学校によっては教員がインターンシップ先を指定するケースもあるが、当校ではインターンシップ協力会社の一覧から、生徒が行きたい会社を選び、企業体験をすることを徹底している。

「リストの中に生徒が行きたい会社がない場合は、学校から電話で問い合わせをして、新規開拓することもあります。インターンシップ経験が、必ずしもその企業への就職につながることはありませんが、生徒が選ぶのであれば経験をさせてやりたいと思います」。

POINT 5

就職指導の流れ

まずは希望職種の選定から 段階を追って進路決定

同校では段階を追って少しずつ考えを深めて行けるよう、1年次の段階では「ど

の職種に就きたいか」を指定の紙に記入する。2年次では希望する会社名を記入し、それをもとにインターンシップを行い、3年次の5月頃に前年の求人票も参考にしながら最終確認を行う。そして7月下旬に校内選考を行い、確定次第、企業見学へと進む。三者面談については、「校内選考の前に行い、保護者の理解を得た上で選考を進めていきます。もしも親子の意見が合わない場合はそこで決定せず、一度持ち帰ってもらうこともあります」。

とはいえ、建築業界に進むことに反対する声はほとんどなく、せっかく建築科に行ったのだから、建築業界に進んでほしいという保護者が多いという。

「保護者の意向も強く、成績のいい生徒なら名の知れたところを紹介してほしいといわれることも多い。逆に生徒の方はあまり知名度にこだわっておらず、待遇や条件面を気にすることが多い傾向にあります」。

保護者は知名度、生徒は働く条件と仕事のおもしろさ。教員は生徒たちが最終意思決定をしていけるよう、1年次から就職を強く意識した進路・生活指導を徹底することで、第一希望企業への高い就職率を実現している。

深読み

墨田工業高校と進路指導

進路指導教員の担当期間が短くなっている弊害 企業と学校の信頼関係構築の壁にも

生徒たちの希望を第一に考え、進路指導を進める中で苦悩もある。

「限られた求人枠に対して複数の生徒が希望した場合、学校の中でどちらがその企業にふさわしいか選別し判断することになります。たとえば、勉強が得意ではない生徒がトップクラスの企業を望んだら、以前は進路指導の担当教員が採用される可能性がより高い企業を検討するようにと、指導できていたのですが、今は本人から『ど

してチャレンジできないんですか』といってくるケースもあります。学校と企業の信頼関係から入社することはできてもうまく続かないということもありました。学校推薦であっても、生徒の希望と進路担当者・担任の指導の方向性が一致しない場合もあり難しい現実もあります」。

また一方で、会社のネームバリューだけで生徒を推薦しないようにも心がけているという。

「インターンシップなどの受け入れをしていただくなど、長く協力体制にある有名企業であっても、その企業にふさわしい生徒がいなければ推薦していません。いい人材が出たらそのときには……というお付き合いをしていますが、進路担当教員の担当期間が2～3年と短くなった今、そこまで理解をしてくださるような信頼関係を築くことはなかなか難しいのが現状です」。

神奈川県立向の岡工業高等学校

School Data

- 所在地:神奈川県川崎市多摩区堰1-28-1
- 設立:1961年
- 課程:全日制・定時制
- 校長:田中宏幸
- 設置学科:(全日制)機械科・電気科・建設科 (定時制)総合学科
- 生徒数:機械科221名・電気科224名・建設科215名
- 進路の状況:就職64% 進学28%
- 進路指導職員数:機械科13名・電気科12名・建設科12名・共通教科24名



的確な「マッチング力」が建設系学科就職率ほぼ100%を実現 採用実績と適性から、双方の希望を叶える就職に

建設科 前場 秀夫 先生

向の岡工業高等学校の 4 つの POINTS

POINT 1

学校の特色

学力的には決して高くないが、優良企業への就職率は県下トップクラス

POINT 2

カリキュラム

1学年から測量や現場監督など就職後を見越した授業を展開

POINT 3

マッチング力

生徒の希望を重視しながら、教員一人ひとりの情報力を生かした適切なマッチング

POINT 4

就職指導の流れ

生徒の考える時間を十分確保できるように、企業情報の収集は春頃から開始

POINT 1

学校の特色

スタート地点は高くなくとも意欲的な生徒と就職率に定評

神奈川県北東部、川崎市多摩区に所在する神奈川県立向の岡工業高等学校。機械科・電気科・建設科の3科を擁する同校は、地元有力企業や国内有数の大手企業への就職を安定的に実現しており、県下では「就職なら向工(むかいこう)」との評価が高い。建設系はほぼ100%の生徒が第一希望の企業への就職を果たし

ている。高い就職率を誇る同校ではあるが、「建設」という仕事に対して高い志や夢をもって入学してくる生徒は多くないという。

「当校は、他校と比べ学力が決して高いわけではありません。勉強することが苦手な子もいます。家庭の事情から高校卒業後には就職をしなければならない生徒もいます。しかし、入学時から明確に就職先や仕事内容を思い描いている生徒は多くありません。また、授業の内容が合わない、学校の規律を守れないなどの理由で退学してしまう生徒も毎年一定数おり、課題とらえています」と、前場先生は現状を冷静に

分析する。一方で、「保護者や兄弟に当校の卒業生が多く、学校の特色や進路方針を理解し、サポートして下さります。そのなかで生徒たちは3年間の指導を通じて成長し、立派に就職していきます。3学年までがんばってきた生徒に、生徒の個性に合った企業とのマッチングが的確にできるのが、当校の強みかもしれません」。

POINT 2

カリキュラム

職業イメージを育てる授業 現場監督の即戦力を養う

「建設」という仕事のイメージがつかめない生徒が多い中、同校のカリキュラムは即戦力を養うべく、「現場監督になるための授業」を基本としているのが特徴だ。たとえば1学年では建設科の生徒全員が「建設一般」のカリキュラムを受け、建設の基礎から学ぶ。2学年より「建築コース」と「都市工学コース」に分かれ、「建築」と「土木」について深く学んでいく。現場監督への就業を見越した授業を1学年から行うことで、職業に対する意識を早期に形成。就業後のイメージが湧きやすいため、実際多くの生徒は就職活動の最初の段階から現場監督・施工管理を希望するという。

「こうしたカリキュラム設計は求人の実態に即し、理にかなっていると考えていますが、逆に現場監督以外の職業イメージが湧きづらい、という課題はあるかもしれま

せん。ときには鉄筋工や型枠大工などの専門職を具体的に希望する生徒もいますが、『鉄筋工って何をする仕事なの?』という声が大半です。1学年に『建設一般』の授業でパンフレットなどを見せながら仕事や職種全体の説明は行っても、いざ3学年になるころには忘れていて進路が決まらない、決められない生徒がいるのが実情です。

職種についての具体的なイメージがつかめない生徒と、高卒生を採用したいけれど、効果的な求人方法を見いだせない企業——その両者の距離をなんとか縮めたいと、前場先生はいます。

「その溝を埋めてくれるのは、卒業生の存在ではないかと思います。今年6月に、地元企業6社ほどの卒業生を招き、全学年を対象とした講演会を開きました。卒業生の直々の話は、生徒たちにとって

感じる場所が多いのではないかと考えたからです。企業側も非常に積極的で、この秋冬にもまた企画しています」。

POINT 6

マッチング力

実績を活かし生徒を紹介 「社風」に合わせマッチング

馬淵建設(株)や(株)三木組をはじめとする地元有力企業への安定的な就職を実現している同校。しかも、統計的には3年で50%程度の離職率といわれる建設業界にあって、今年4月に就職した同校の卒業生で離職したのは2人。そんな数字からも、同校の「マッチング力」の高さが伺える。

その理由は、進路指導を日頃の指導から教員間の連携を密にして、生徒一人ひとりの個性を多面的に把握しているところである。

「これまでの採用傾向からどのような性格やタイプの人材を求めているかなど、企業の『社風』を的確に把握しています。これを就職を希望する生徒の個性と照らし合わせて、一人ひとりに合った企業を勧めるよう努力しています。もちろん、本人が強く希望する企業があった場合は、たとえ本人の実力からみて厳しくても『がんばってみるか』と、送り出します。しかし迷っている場合は、こちらである程度相性を判断しています。ミスマッチはお互いの不幸になりますし、逆にマッチングがうまくいけば企業側からも『向工からはよい人材がくる』ということで、また継続した求人へとつながっていきます」。

しかし、これまで採用実績のない企業に対しては、「どういう生徒を紹介したらいいのか、悩む部分は大きい」という。採用実績のない企業は、生徒にとっても判断材料となるものが不足しがちである。入社したときにどんな仕事をし、社員はどのようなライフサイクルになるのかを示す、「先輩社員の1日の行動」のような資料があると、理解しやすいのではと前場先生はいう。



卒業生による懇談会

ライト工業(株)の施設見学



POINT 4

就職指導の流れ

生徒との接点拡大のカギは 春頃からの早期学校訪問

早ければ2学年からスタートする、同校の就職準備。まずは企業について知ることから始めるが、その際、生徒が資料とするのは前年の求人情報だ。これを見ながら志望企業を決めていく。

求人票は教員が受け取った順に番号を振り、会社概要の一覧を作る。希望の職種が決まっていれば、その職種の該当する企業の一覧を作って生徒に渡すことができる。生徒たちは求人票の「仕事の内容、勤務地、給与、休暇、先輩の有無、離職率」などをチェックする傾向にあるそうだ。同校では県内の就職が85%とかなり多くなっているが、「やはり、地元で就職したい、という生徒は多いです」という。

学校側は春休みにあたる3月下旬から企業の学校訪問を受け付けている。基本的には企業からの連絡がメインだが、中には就職を希望している生徒がいるのに、前年に求人かぎていない企業などへ進路担当より連絡を入れて情報交換を行うことも。

「7月になると慌たしくなるので、訪問



求人票一覧表掲示板の様子

は早めに来ていただけると生徒たちにアナウンスしやすいです。面談した企業については、私もなるべく生徒に紹介したいと思っています。来校していただいた企業については、情報を多くいただけるので、本校生徒にあった情報をピックアップして紹介しやすいです」。

7月の求人開始から、志望企業の決定まで約2週間。この期間設定は同校にとっても大きな課題となっているという。

「毎年、2週間では決められない生徒が少なからず存在します。非常に悩ましい問題です」。

そんななか、生徒自身がより明確なイメージを描くことができるイン

ターンシップや会社見学は重要だと前場先生は考える。

「見学から帰ってきた生徒はテンション高く感想を話してくれたり、先輩たちと昼食を食べて交流した、などの話を聞かせてくれます。肌で感じた社会の様子に就職への意欲がより高まっていくのを感じます。2学年の後半からでも興味を抱いた会社を見学できる機会があればと思います」。

2学年は学校にも慣れ、遅刻が増える生徒もでてくる「中だるみ」のとき。この時期に職業イメージを描くことは、近く社会人になろうとする生徒の着実な成長も促していくはずだ。



レインボーブリッジ再現が神奈川新聞(10/22)で取材される

深読み

向の岡工業高校と職場体験

「実感」を得られる体験の場を重視 重要性が高い一方で、授業コマ数不足の課題も

生徒にはできるだけ「現場」を体験させたいと考える同校。職場体験としてインターンシップを毎年行っており、それをきっかけに生徒の志望意思が固まり就職に向けて頑張ったというケースもある。

生徒たちがイメージをつかみにくい専門工事に関しては、鉄筋組合や測量設計業協会が資材と人材を持ち込み、「出前授業」を実施して現場実習を行う場合も。

体験を目的とした有効な時間ではある。

「必要性は感じますが、実習でまとまった時間を確保することが難しいのが実情です。座学で1時間程度ならなんとか捻出が可能ですが、悩ましい問題です」。

それでも体験の中から得る学びを重視している出前授業の実践は興味深い。

「当校の生徒が講師役となり、小学校へ出向き、小学5年生を対象にした出前



クレーン協会(株)多摩川機工 出前授業の様子

授業をしています。木材をカットして、キューブパズル製作や、歩幅測量といって20歩歩いてその距離を測り、歩数で割って1歩の平均値を出すことを体験します。単純なことですが、体験から得られるものは大きいと思います」。

限られた時間をやりくりしながら、生徒にとって最良の方法を模索している。

神奈川県立磯子工業高等学校

School Data

- 所在地:神奈川県横浜市磯子区森5-24-1
- 設立:1961年
- 課程:全日制・定時制
- 校長:後藤宗治
- 設置学科:(全日制)機械科・電気科・建設科(土木・建築コース)・化学科、(定時制)総合学科
- 生徒数(学科別):(全日制)機械科221名・電気科224名・建設科110名・化学科112名(定時制)総合学科177名
- 進路の状況:就職68.5% 進学28%(平成28年度実績)
- 進路指導教諭数:7名



地域の産業界を支える技術者を輩出 社会基盤を造るプロを目指す

進路活動支援グループ 山下 敦 先生

磯子工業高等学校の 4 つの POINTS

POINT 1

建設業への就職率

進学、建設以外の他業種への就職者は少なく、90%近くの生徒が建設業界へ就職

POINT 2

企業とのつながり

生徒の地元志向が強いこともあり、主に県内の建設会社への就職を勧めている

POINT 3

進路指導方針

しっかり技術技能を身につけることで、土木・建築のプロフェッショナルを目指す

POINT 4

生徒への情報提供

施設見学会などを通じ、生徒だけでなく保護者も含め、最新の建設業を知ってもらう

POINT 1

建設業への就職率

建設業への就職率は90%以上
「求人数過多」の深刻な現状

創立56周年を迎えた神奈川県立磯子工業高校は、京浜工業地帯に近い小高い丘の上に建つ。開校時より地域の産業界へ、優秀な人材を多く輩出してきた伝統のある工業高校だ。

全日制・定時制問わず、資格取得を積極的に推進。将来の日本を支える胆力のある職業人を育てるという教育目標のもと、

「地域とともに育ち、地域に信頼され、地域に貢献する学校」「日本一気持ちの良い挨拶ができる学校」「一人ひとりの自己実現を全力で応援する学校」を目指し、教員一同総力をあげて取り組んでいる。

建設科では2年次からのコース選択で、土木コースと建築コースに分かれる。進学や他業種への就職希望者も若干名いる中、90%以上の生徒が建設業種に就職しているが、それでもなお生徒数を大きく超える求人が寄せられている。就職希望の生徒数には上限があり、企業の期待に応えることが難しい現状を進路活動支援グ

ループの山下先生は問題視している。

「本校は関東にある工業高校ということもあり、県内はもとより関東圏内に本社を構える企業からの求人がかなり多く来ています。昨年の求人総数は1,100件を超え、今年は9月時点で1,500件以上です。その多くの求人を生徒にどのように紹介していくかなかなか難しい。平等感を保つため、特定の企業だけを優遇するようなことはしていません。しかし一方では、本校の学習内容や状況をよく理解してくださっている、地元企業とのつながりも大切だと思っています」。

また学卒採用の制度については、周知徹底する必要があるという。

「高校生の求人活動ルールを知らない企業の採用担当者は少なくありません。ハローワークが定めている求人票解禁日以前に突然学校に訪問され、求人をお願いされることがときどきあるのですが、学校側としては対応に窮してしまいます。実は、求人目的以外の学校訪問については、学校が開いているときならどんどん来ていただいて大丈夫なんです。中には新年のご挨拶に社長が直々に来られることもあります。学校としても求人票の情報だけではなく、実際にどんな企業なのかを知りたいですし、本校の学習内容や数々の取り組みを理解していただきたい。採用後の育成・キャリアアップ制度などを具体的に提示していただいたり、社長の経営方針や人材に対する考え方をうかがえたりすると、生徒を安心して送り出しやすい。また、校内では先生によって知っている企業情報に差異があり、古い情報のまま進路指導にあっている場合もあります。学校はある意味閉鎖的なので、お互いの考え方や情報の交換のために、ぜひ気軽に学校訪問をしていただくとありがたいですね」。

POINT ②

企業とのつながり

》 経済不況時の求人が、信頼関係のいしずえに

大手を含め全国各地から多くの求人が届くが、ほとんどの生徒は地元企業への就職を希望しているという。

「全国どこで仕事をしてもいい、という生徒は少数派です。地元・横浜での就職を希望するのは、生徒本人はもちろん、保護者の意向も強い。また、工業地帯に近いという立地的な要素も影響し、自営業や企業に縁故がある生徒が多い地域ということも、地元志向が強い一因かもしれません。地元の工業高校から人材が流出しづらいこの傾向は、県内に拠点を置く建設会社にとってはチャンスなのではないでしょうか」と地元志向のメリットを唱える。

地元企業を大切にしたい進路指導をする背景には、いままでに企業と築いた信頼関係がある。バブル崩壊後の高卒求人が厳しい状況下であっても求人票を出し続けてくれた地元企業とのつながりを大事にしているのだ。

「苦しいときでも継続して採用を続けてくれた地元企業に、優先して生徒を送るのは当然だと思います。景気が上向きなときだ

け人材が欲しいでは信頼関係が成り立たない。進路指導をする上で重視しているのは、企業のトップ層の姿勢や考え方です。景気がいいときの関係性だけではなく、企業と学校とお互いが困ったときにはどう動くのか。その対応を見極めて生徒を送りたいと思います。生徒の人生に大きく影響することなので、進路担当を受け持ったからには企業研究をしながら指導していきたい」。

POINT ③

進路指導方針

》 技術者としての基本姿勢を、厳しい生活指導の中で伝える

工業高校で学んでいるとはいえ、生徒たちは「土木・建築の仕事」について具体的なイメージができていない。その状態で教員が示すままに就職をさせては、生徒の意識と企業(仕事)との間で齟齬が生じ、トラブルになりかねないと山下先生は考える。そこで同校では、生徒自らが考え選んでいくことができるよう、生徒自らに考えさせる指導を心がけている。

「建設科は1クラス体制だからできることではありますが、生徒がどのような考えをもっているか、担任はもちろんですが建設科の職員全員が把握できているし、生徒の個性に合った会社の想定もしやすい。考え



実習風景



機工祭での実習体験



クレーン出前授業



閲覧室には過去5年分の求人票をストック。色分けシールなどで分かりやすく整理



がまとまらず悩んでいる生徒には、必要に応じて情報を少しずつ与えるようにしています。悩んでいない生徒には、安易に道しるべを与えることはしませんので、自分で一度考えてから出直してくるように話しています。そうすることで生徒たちは、おのずから真剣に考えて動くことの重要性を体感的に身につけているようです。

また、技術者として仕事に従事するうえで必要な姿勢や心構えは、授業内で教えつつも、教員と生徒の間に明確な一線を引いて厳しく接することで指導している。

「新社会人というのは、できないことがあって当然です。『できなかったらどうしよう』などと心配しなくてもいいのに、心配ばかりしている生徒が多い。また先生に怒られたくないから、

先生に近づかないということもある。しかし多少は「怒られ慣れる」ことも必要。また、本校では、学校に携帯電話の持ち込みを禁止しています。単に禁止というのではなく、なぜ持ち込んではいけないのかきちんと理解できるように説き、指導しています。そういった積み重ねで、企業からは当校の生徒はよく耐えてくれると声をいただくことが多いです。

ルールやマナーの指導を徹底することで、社会人としての素養を身につけて活躍してほしいと考えている。

POINT 4

生徒への情報提供

生徒だけでなく 保護者も一緒に建設業界を知ってもらう取り組み

近年入学する生徒の親世代にとって建設業は、未だ3K、5Kとイメージがよくない傾向があり、生徒だけでなく保護者の理解を深めることも課題のひとつである。

「生徒たちには建設業の素晴らしさを伝えるよう心がけていますが、保護者からはネガティブな反応も少なくありません。好ましくないイメージが相当強いため、保護者の考え方を変えるのは至難の業ですが、日進月歩の技術の進化で建設業の仕事も安全

性が高まり、給与面でも配慮されるようになってきました。建設業界の仕事を保護者にも知っていただきたいです。

そのような現状の中、保護者にも参加開放した「かながわ建設ガイダンスセミナー」（（一社）神奈川県建設業協会主催）を開催。保護者にも建設現場の現状を示す機会を作ったが、参加者はわずか数名だったという。

「高校生の就職に関して保護者は学校まかせの部分が多い。我々が信頼を得ていると考えることもできますが、個人的には保護者も巻き込んで一緒に考えていければいいのではないかと思います。一方で、先生によっては、『親離れできない子、子離れできない親』を心配する声も。昨年、子離れできていない保護者が、子どもの就職先とトラブルに。結果、子どもは辞めてしまったということがありました。会社側からは、親からの意見が厳しく、対応に苦慮したといわれましたが、正直、生徒の家庭環境までは我々も分からない領域です。このような現実を踏まえると、進路選択において保護者をどのように巻き込んでいくのかは、非常に重要で、慎重に対応する必要があります。」



生徒たちの将来について熱く語る、進路指導支援グループの山下 敦先生

深読みポイント

磯子工業高校と内定後の生活指導

生徒のモチベーションを下げない 内定後の過ごし方

就職内定後、規定では4月1日の入社まで原則として企業は生徒に接触ができない。そのため生徒は、内定が出されたあとの10月頃から3月末までの間に気が抜けてしまうことが多いという。この時期をどう過ごすかがとても重要だと山下先生は考えている。

「いかに生徒に気を抜かず過ごさせるかで、入社後の意識も大きく変わると考え

ています。企業からの指示があれば車の免許も含め、必要だと思われる資格は取っておくよう指導しています。可能であれば、内定した企業で研修やセミナーを受けられると生徒のモチベーションも上がってくるのですが、現状は不可能です。」

原則、入社まで企業が生徒に直接介入することはできないが、「入社までに生徒が身につけておくべきことを伝えたり、

企業が求める人材像を再度学校側に説明したりするなど、企業側がすすんで進路担当とやりとりする価値は大いにある」という。どんな資格があると有利かなどを知ること、入社までの過ごし方は大きく変わるだろう。生徒の夢を叶える前夜である入社までの期間についてのルールなどは改善が必要なのかもしれない。

大阪府立今宮工科高等学校

School Data

- 所在地:大阪府大阪市西成区出城1丁目1番6号
- 設立:1914年
- 課程:全日制・定時制
- 校長:山崎晃昭
- 設置学科:(全日制)工学系(大学進学専科)・機械系・電気系・建築系・グラフィックデザイン系、工業科(1年次のみ)
(定時制)総合学科
- 生徒数(学科別):工学系118名・機械系153名・電気系159名・建築系80名・グラフィックデザイン系67名・工業科238名
- 進路の状況:就職78.8% 進学21.2%
- 進路指導教諭数:10名



2級施工管理学科の受検資格年齢緩和を活用し、 2年次から建設業界への就職を意識付け

建築系 荒井 友一 先生

今宮工科高等学校の 3 つの POINTS

POINT 1

進路指導方針

2年次より2級施工管理学科合格に向けて指導。優秀成績者の多くが就職へと進んでいる

POINT 2

企業と生徒のマッチング

生徒の希望に柔軟に応え、求人票未着の企業へ問い合わせも。近年は、地元企業希望の傾向あり

POINT 3

企業とのつながり

「1名採用につき、求人票の送付は3校まで」競争倍率3倍を保つ関西特有の職安指導の中でできる信頼関係

POINT 1

進路指導方針

就職を意識し2年次より 2級施工管理学科試験の 受検推進

大正3年に大阪府立職工学校の分校として設立。100年を超えて日本の産業界を支える優秀な技術者を輩出してきた大阪府立今宮工科高校。機械・電気・建築・グラフィックデザインの専門系学科のほか、工学系大学進学専科も開設しており、未来の産業界を担うプロフェッショナルの

育成に力を入れている。

建築専科では建築の歴史的な変遷から、環境やユニバーサルデザイン、構造学、建築関係の法規などを学習すると共に、建築施工現場の第一線で活用できる技術を習得すべく、毎年約40名の生徒が学んでいる。

本科の大きな特徴は、昨年度より17歳から受検ができるようになった「2級建築施工管理技術検定(学科のみ)」への積極的な取り組みである。毎年11月に試験、2月に発表が行われるこの検定試験で、高校2年次(17歳)の合格者を26名出し、全

国の工業高校でもトップクラスの実績を収めた。2年次のうちにこの資格を取得することは、就職への大きなメリットになると荒井先生はいう。

「2級建築施工管理技術検定が2年生から受検できると聞いて、チャンスだと思いました。もちろん3年生の方が学力的には有利ですが、3年生のこの時期は内定もほぼ決まっているので、学ぶことへのモチベーションも下がっています。いまさら勉強をするよりも、会社に入ってから試験を受ければいいと考える生徒が大半です。2年生には、このタイミングで合格していれば、翌



シーリングの実習



パス実習



卒業生講演会

手作りの学内新聞にも
施工管理学科試験の記事



施工管理学科試験の合格記念撮影

資格に合格することで、『将来は施工管理の仕事がしたい』という仕事に対する明確な夢が芽生えたのもよかったです。技術者としてやりたいことなど展望を抱き、自主的に取り組むことができる就職組の生徒は、優秀な子が多いように感じています。

「2級建築施工管理の資格は建築の仕事をするうえで絶対に必要な免許である」という指導方針のもとで学び資格を取得した生徒たちは、建設業への就職を強く意識するようになる。この就職に対する意欲をいかに育てモチベーションをくすぐっていくかが課題である。荒井先生は、このような検定対策や勉強会を通して、生徒たちが互いに刺激し合い、いい連鎖反応を生み出す環境を作っていきたいという。

POINT 2

企業と生徒のマッチング

》 大手企業の求人増加するも 関西圏内での勤務希望多数

建設業界の動向が上向きつつある昨今、高卒採用の需要が高まっており、同校にも大手ゼネコンを含め、700件余りの求人票(平成29年度実績)が寄せられているという。

「求人票だけを学校へ置いていかれる企業もありますが、多くは求人票解禁日より前にご挨拶に来校され、求人票は後日、郵送などでお届けいただいています。

毎年生徒を採用していただいている企業については、求人票を見るだけでもおおよそのことはわかりますし、当校から就職したOBの近況を聞くなどすると、安心して推薦できます。初めて求人票を送っていただいた企業については、求人票だけでは企業のことが分からないのでこちらから企業訪問をしますし、生徒が希望する企業から求人票が来ていない場合には、問い合わせをしています。できるだけミスマッチがないように進路指導をしていきたいと思っているので、情報収集は丁寧に行います。

生徒たちはインターンシップや見学会に行くなど、企業に触れる機会を活用している

年からはじまる就職活動の履歴書に取得資格として書くことができるし、この検定の受検・合格から就職試験は始まっているんだと話しています」。

もちろん2年次までの勉強で、この難しい試験に合格するのは至難の業である。そこで夏休み期間中ほぼ毎日、1日2時間の勉強会を学校で行ったのだという。

「試験がある11月というのは、2年生にとって先輩たちが秋口から続々と就職が決まっていくのを間近で見ている、『いよいよ次は自分たちの番だ』とばかりに、進路意識がすごく高まる時期です。その意欲をうまくかきたててあげたいと考えました。2年生も夏休みにはインターンシップや現場見学に行くのですが、働いている方から『施工管理技術の資格は絶対に必要』『運転免

許と同じで、持っているのと持っていないのとは違うよ』という話をされるようです。こういった先輩社員の生の声は、生徒たちが就職を視野に入れたときに、『資格をとらなければいけないのだ』という気持ちを高めるきっかけになります。勉強会や模擬試験を重ねるうちに生徒たちの間で、『とらないと恥ずかしい』『友達に負けてられない』というふうに盛り上がったのもよかったですね。

2年次で多くの合格者が出たことは、他の生徒も就職を意識する大きな刺激にもなったという。

「修学旅行の報告などを載せた手作りの新聞を作っているのですが、そこに合格者の情報を掲載しました。これはとても刺激になったようですね。3年生になる前に

が、「実際にこの会社ではどんな仕事をしているか」など、深い理解は難しい。少しでも仕事のイメージができるよう、毎年6月にはOBを学校に招き、生徒たちに仕事について話をしてもらおう機会を設けるなどしている。

「当校は工業高校なので、卒業生には現場監督になってほしいと思って指導しています。中でもし職人を目指したいという生徒がいたら、すぐにでも親方につくことを進めます。しかし中には、希望する企業・職種が決まらない生徒もいます。『ここへいけ』と決めつけることはしませんが、しっかりと話をして興味のある職種を聞き出しながら、一緒に決めていきます」。

職種の希望はさることながら、近年の生徒たちは求人票の中で「勤務地」を気にしており、地元である関西圏の企業を選ぶ傾向にあるという。大手ゼネコンなど全国展開の企業からの求人の場合、勤務地をできるだけ関西にするなど、配慮されることもある。未成年での就職になるので、より安心感の高い環境を選んでいるようだ。

POINT 3

企業とのつながり

関西特有ルールの中で築く 学校と企業の信頼関係

高卒採用には様々な規制が設けられているが、関西には、企業が1人を採用する場合には3校までしか求人票を送らないという特有のハローワークからの指導がある。生徒の立場から見ると競争倍率は最大でも3倍ということになり、比較的低い倍率の中で就職活動ができ、ある程度守られた環境が保たれる。一方、ハローワークの定めるところでは、「企業見学に行っても生徒の名前を出してはいけない」など厳しいルールも多くあり、企業側は基本的に面接をベースに生徒を判断しなければならない。

「首都圏の場合は、公開求人という傾向があるようですが、関西圏は指定校が主流です。高校生であれば誰でも応募できるハローワークの『高卒就職情報WEB提供サービス』のサイトを参考にすることも稀にありますが、条件だけが書き連ねられた無機質な求人票を見るだけでは、その会社がどんな会社なのか分からず不安です。また、競争倍率もどのくらいなのか想定できないので、生徒に紹介するのも躊躇します。生徒のことを思うと、先輩がいて、話が聞けるなど人間関係・信頼関係が築けている企業は安心して推薦できます」。

現行の高卒就職協定の難しさを感じながらも、生徒の将来を第一に考えた進路

指導とは…ということを日々模索している。進路指導をする側として、企業研究は必要なことである。それと同じくらいに、企業側も教育・進路の現場を知ってほしいと荒井先生はいう。

「昨年からの緩和なので仕方ない面もありますが、17歳から2級建築施工管理学科試験を受検可能になったことを知らない企業が多いのでは…と思います。生徒が面接の際に話をし、企業側が知ることもありました。高校生も、高い志を持ち、しっかり勉強をして受検しているという事実を企業はもっと知っていただきたい。そういうことが浸透していけば、高卒採用数も、もっと増えるのではないのでしょうか」。

また荒井先生は高卒採用の大きなメリットについては、高校生の純粋さにあると考えている。

「高校生はまだまだ純粋です。大学生のように損得勘定で動くことは少なく、純粋なうちに会社に入って仕事をすることになるので、愛社精神が高まるのではないのでしょうか。もちろん技術的にも精神的にも弱い部分もありますが、会社がフォローしてちゃんと育ててくれたら、4年後にはいい技術者になると思います。高校生の可能性を伸ばしてもらえる企業へ、生徒を送り出したいですね」。

深読み

今宮工科高等学校と女子生徒の就職

建築業界の女性採用への提言

同校3年の建築系クラスには、5名の女子生徒がいる。男子生徒たちと同様に学び、技術を研鑽しているが、企業の女性採用率が非常に少ないことが悩みだという。

「本人たちは現場採用を希望しているのですが、女性用の更衣室の問題など、企業側の受け入れ環境が整っていないこともあり、女子生徒を受け入れる企業があまりないのが現状であり、悩ましい点です。


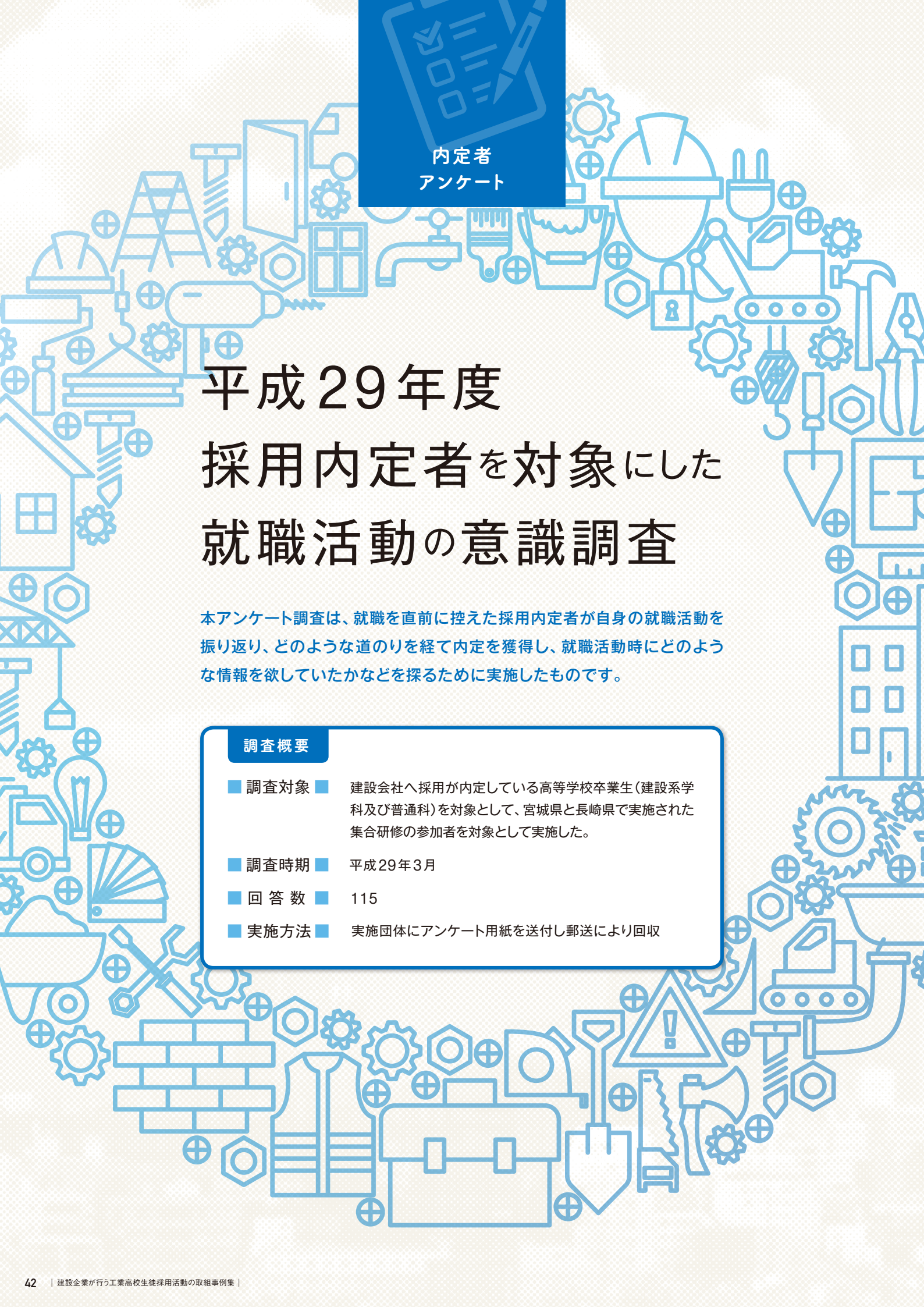
関西圏でも大手企業であれば、女性採用が多いところもありますが、まだまだ積極採用の姿勢は浸透しきれていないように感じています。昨年は女子1名が、施工管理で就職が決まりました。今後も継続して採用してくれるといいのですが…」。

2級建築施工管理技術検定の受検資格が緩和されたように、高校生たちの建設業界への興味の向き方、男女の割合など年々変化を重ねている。学校側と



写真は梶先生と荒井先生

企業側は密な情報交換を行いながら、建設業を取り巻く環境の変化を共有することが必要だといえそうだ。



内定者
アンケート

平成29年度 採用内定者を対象にした 就職活動の意識調査

本アンケート調査は、就職を直前に控えた採用内定者が自身の就職活動を振り返り、どのような道のりを経て内定を獲得し、就職活動時にどのような情報を欲していたかなどを探るために実施したものです。

調査概要

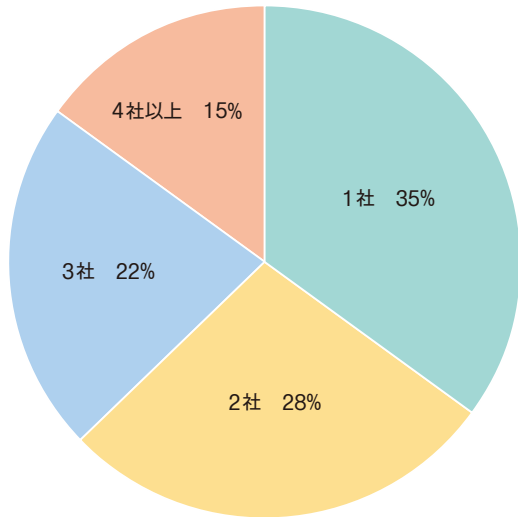
- 調査対象 ■ 建設会社へ採用が内定している高等学校卒業生（建設系学科及び普通科）を対象として、宮城県と長崎県で実施された集合研修の参加者を対象として実施した。
- 調査時期 ■ 平成29年3月
- 回答数 ■ 115
- 実施方法 ■ 実施団体にアンケート用紙を送付し郵送により回収

高校生が内定を取るまでの道のりと影響者の介在

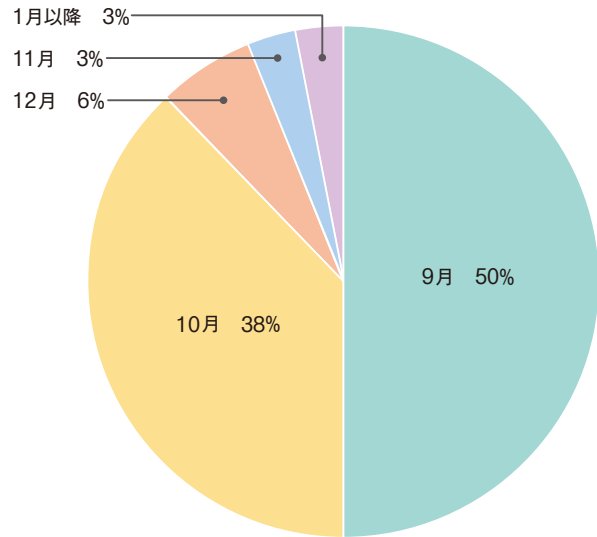


求人解禁日から内定するまでの道のりについて

●学校から紹介された社数



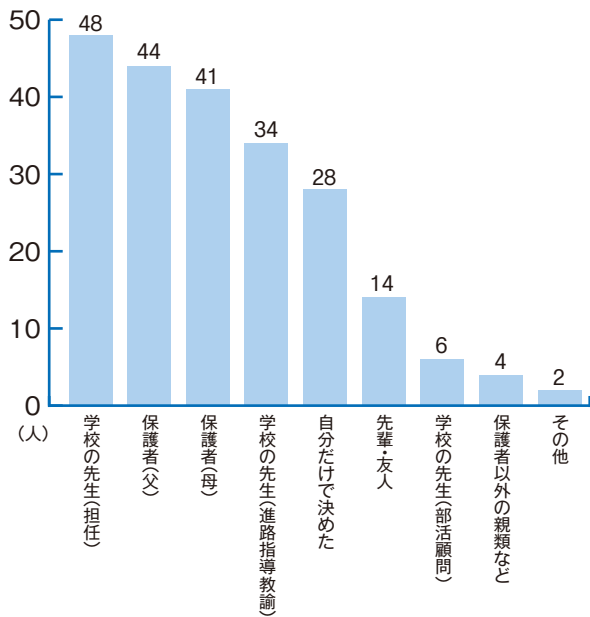
●内定が決まった時期



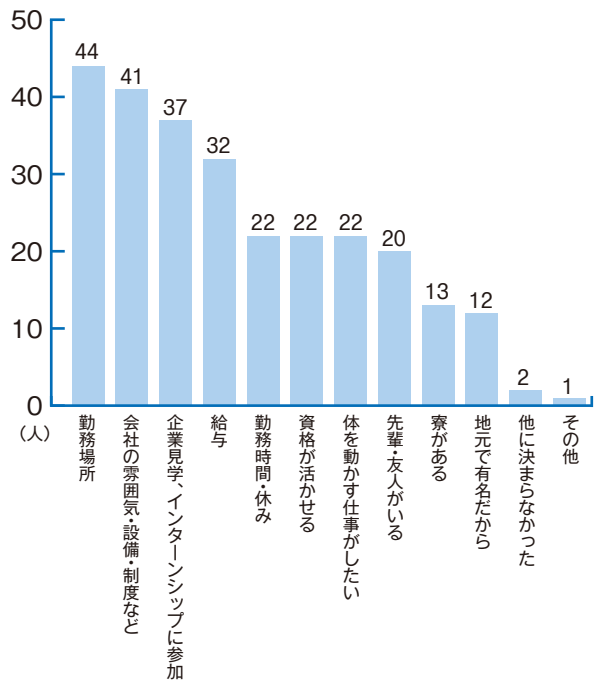
- ・複数の会社を生徒に紹介する学校が、全体の6割近くを占めている
- ・「10月以降」にも2次募集などで、就職活動を継続している層が50%いる

内定先の決定理由について

●就職意思決定の影響者 ※3つ以内選択



●就職先決定の決め手になった理由

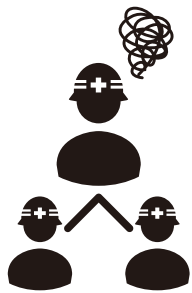


- ・「就職を希望する会社を決める」際には自分の意見が圧倒的に多かったが(P05より)、「就職の意思決定をする」際には自分だけというのは減少している。また、決定した理由は「勤務場所」を重視する傾向が増えている

内定者訓練生の 就職直前のリアルな声

社会人デビューを直前に控えた内定者たちが、仕事や会社に対してどのような不安を抱えているかなど、率直な声をまとめています

人間関係に 対する 不安



上司や先輩との人間関係。

怖い人、厳しい人がいないか、
もしいたらその中でやっていけるのか。

会社内の人たちとコミュニケーションが取れるかどうか不安。

会社の女性社員3名のうち、
もっとも若い方で30代後半。
若い人がいないため、馴染めるかとても不安。

入社前には社長としか話をしていなくて心配。

仕事に対する 不安



学校での実習が現場で活かせるのかどうか。

わからないことは、教えてもらえるのか。

「女性だから」と低評価になるのではないか。

技術的な部分で仕事をうまくやっていけるか不安。いつ頃から現場に出るようになるのか。

仕事についていけるのか、
技術的な面で足を引っ張らないか。

仕事の 内容の 収集方法



パンフレットやホームページに掲載されている情報を自分で検索して確認。

高2の頃から入社希望の会社が決まっていた、先生に伝えていた。先生も下調べをしてくれて、自分でも**インターンシップに参加**。希望**企業も何度も学校訪問**をしてくれて丁寧に説明をしてくれていたの、得たい情報を収集できた。

7月1日に企業からくる**求人票**と、8月に開催される**会社説明会**。

有益だと思った 情報、 欲しいと思った 情報



入社した際に**どんな作業**をするのか？
という**全体的なイメージ**が分かるもの。

必要な資格は何か？

ホームページに動画があると、分かりやすくてよかった。

ホームページに給料のことを
もう少し詳しく書いてもらいたかった。

会社の環境・雰囲気

社員や先輩の意見(声)が聞きたかった。

その他 要望や不満



内定をもらってから、企業から届くはずの**資料がなかなか届かず、不安**に思った。

今、東京は「**けんせつ小町**」がアピールされていて、現場見学に行くと、トイレもきれいだったので、**優遇**されていることが分かった。
女性も働きやすいと思うので、もっと**アピール**してほしい。

高校生採用の ルールとスケジュール

新規高等学校卒業者の採用に関しては、採用計画、採用方針、雇用条件、選考基準、選考方法等を明確に策定し、求人活動を行うことが基本です。

求人活動のルールとして一番大切なのがスケジュールです。求人を目的とした学校訪問、選考日については「推薦開始期日」「選考開始期日」について規制があります。(P48-49図表参照)

また、求人活動において企業、学校、生徒をつなぐ要となるのが「求人票」です。この求人票の作成も採用を大きく左右するものとなります。

これらのポイントをおさえて、より効果的な求人活動を行っていきましょう。

必ずおさえない基本の3つのルール

RULE

1

ハローワークの 手続きとそのスケ ジュールを知ろう

求人申込書の提出、求人票の返戻、学校への求人票の送付または訪問、推薦開始期日、選考開始期日はそれぞれ規制があります。詳しくは次ページのチャートをご覧ください。また年度によって変更される場合があるので、必ず事業所を管轄するハローワークにおたずねください。

RULE

2

1人1社制という ルール

1人の生徒が、ある会社の募集に応募した場合、一定期間についてはその選考結果が決まらない限り他の会社の求人に応募できない就職慣行があります(1人1社制※)。不採用の場合、通知が遅れると生徒が他社へ応募する機会が失われます。採否は選考後、速やかに決定し、極力7日以内に学校を通じて本人に通知してください。

RULE

3

求人活動は学校を 通じて行われます

高校生の採用について、求人票の提出、応募の受付、生徒への連絡等は学校を通じて行います。企業が直接家庭訪問をするといったことは禁止されています。高校生の採用を考える企業は、学校との関係性を深めることがポイントです。

※この1人1社制を適用する期間は、毎年発表される「都道府県高等学校就職問題検討会議における申し合わせ等」を確認してください。

参照:高卒就職情報WEB提供サービス「検討会議実施結果」

https://job.koukou.gakusei.go.jp/cont/session_res.html

求人票作成の5つのテクニック

TECHNIC

①

募集を希望する学校がある場合は指定校求人

高校を指定して求人を出す指定校求人、高校を指定せず、どの高校からも応募できる公開求人があり、いずれかを選択できます(求人申込書に記載欄があります)。募集を希望する学校(推薦依頼校)を指定することができます。多くの企業は推薦依頼校へ求人を出しており、企業も学校もより確度の高い採用に努めています。

インターネット公開希望求人は、全国の高校に対して、「高卒就職情報WEB提供サービス」(*)を通じて求人情報を提供しています。

TECHNIC

②

求人票で生徒が重視する項目は、給与、勤務地、離職率

生徒が求人票の項目の中で重視しているポイントは、給与、勤務地、離職率が多く、また仕事の内容なども読まれています。直近3事業年度の離職者数については、求人申込書に情報を記載することになりました。高校生にも分かりやすく記載することが効果的です。

TECHNIC

③

応募前の職場見学は積極的に

生徒が応募前に職場見学を行うことは、職業や職場への理解を深め、自分の目で応募先を選ぶ良い機会となります。実際に見学を行って採用につながるケースも少なくありません。また、事前の理解不足による就職後の早期離職の防止にも資することになります。また、生徒に採用選考前に直接会える貴重な場となります。ぜひこの機会を積極的に活用しましょう。

TECHNIC

④

パンフレットやインターネットを活用

求人票に記載できる内容には限りがあります。生徒たちは興味をもった企業については、パンフレットやホームページを通じて情報を収集を行います。求人票に会社のパンフレットを添付する、またホームページを活用してより多くの情報を発信することが不可欠といえます。

TECHNIC

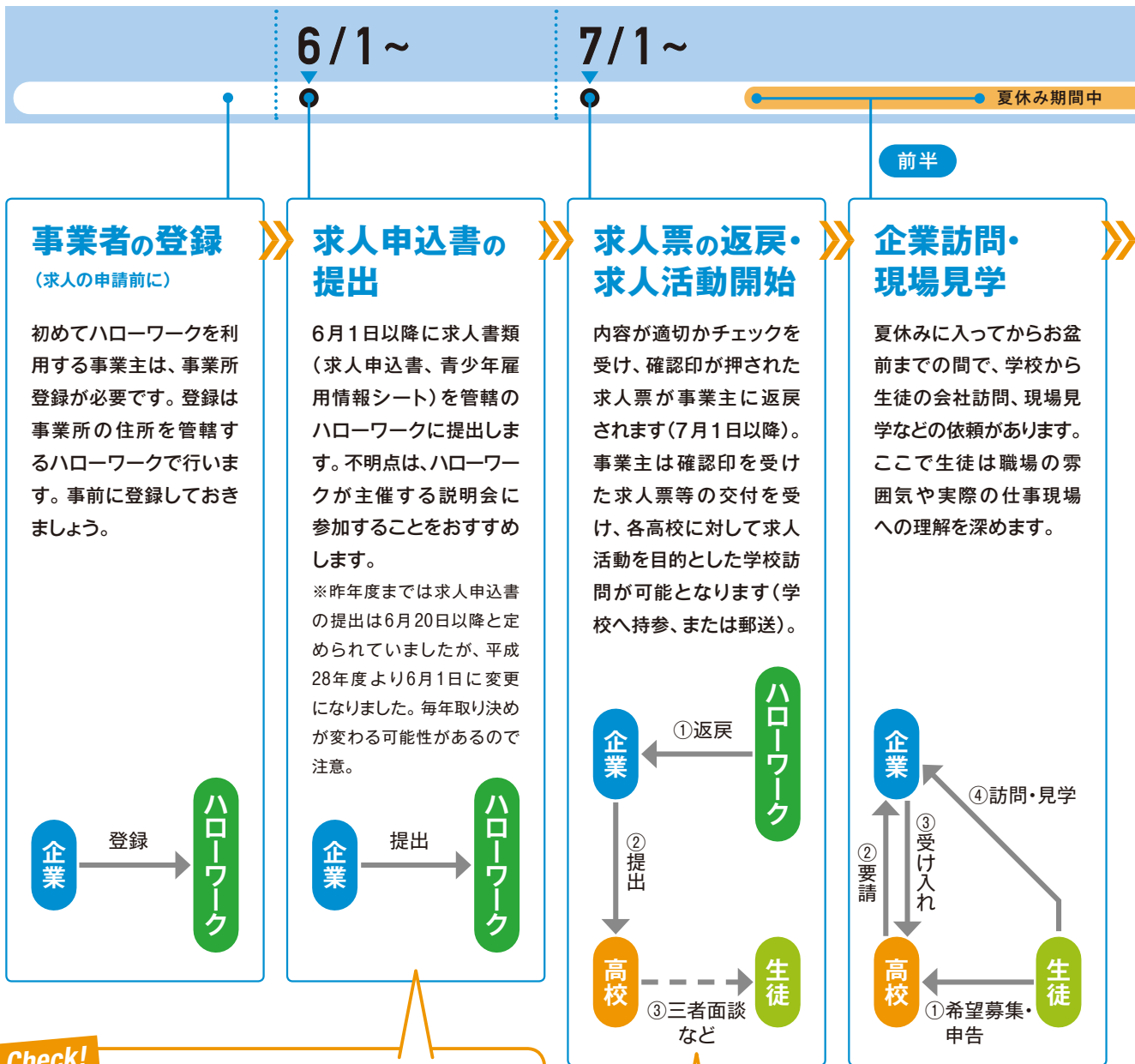
⑤

求人票は持参して情報共有を図りましょう

求人票が受理されたら、企業から学校へいち早く届けることが鉄則です。7月1日の解禁日以降、近年では生徒数を大きく上回る数の求人票が学校に届きます。その中で自社を印象付けること、求人の状況を知るために、求人票は持参することをお勧めします。



高校生の求人～採用までの流れ



Check!

年度ごとに取り決めが変わる場合も

提出期限など、年度によって取り決めが変わる可能性もあります。不備によって提出が受け付けられないなどを避けるためにも、事前にその年度の取り決めをしっかりと確認しましょう。

学科ごと・職種別に作成を

求人票は「対象学科ごと」に、もしくは「職種別」に作成しましょう。1校に複数枚の求人票を提出することが可能となり、生徒の目に触れるチャンスが増えます。

生徒が見る書類だと意識した「書き方」を

一旦ハローワークに提出した求人書類は、最終的には生徒が企業検討の際に、実際に見る資料になります。生徒が気にしているポイントが余白になっているなどがないよう、しっかりと記入しましょう。

Check!

直接持参で情報共有

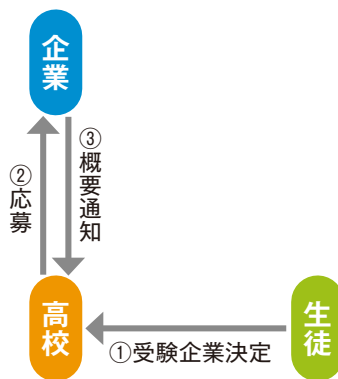
求人票は、できれば学校(進路指導室)へ直接持参して、学校の情報や求人の状況などを確認しましょう。

9/5~

9/16~

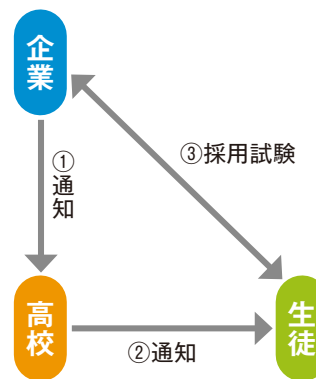
応募受付の開始

学校からの応募があった場合、事業主は採用試験の概要を通知します。



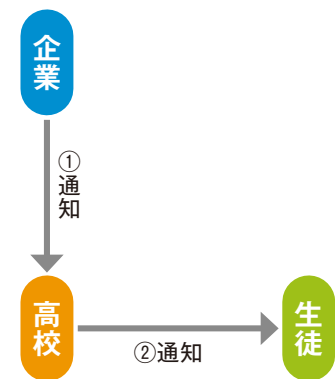
選考の開始

採用試験(作文、面接、適性検査など)は9月16日以降に行います。



結果の通知

選考後はできる限り速やかに採否決定・通知を行います。生徒は「1人1社」の原則で就職活動を行っているため、不採用の場合、生徒は改めて企業を選定し、次の会社に応募することになります。



Check!

生徒1人が一度に応募できるのは1社のみ

生徒が応募できるのは、基本的に一定期間までは1社となります。(1人1社制)。都道府県ごとのルールが設けられていますので、不明点は学校(進路指導担当)に確認してください。

Check!

互いをしっかり確認する場

直接生徒と話ができる機会を、有効に活用しましょう。生徒の質問には、丁寧かつ具体的に説明しましょう。

Check!

採否の連絡は速やかに

生徒は「1人1社」の原則で就職活動を行っています。万が一、1次募集時期で不採用となってしまった場合は、速やかに2次募集時期に向けて動きます。生徒の将来のためにも配慮しましょう。

2次選考

1次募集で不採用となった生徒の選考が再度始まります。10月に入ってから採用可能である企業は、学校側に状況を確認しましょう。

工業高校における進路指導の流れ

4月
新年度

5月
中間試験

6月

7月
期末試験

8月
夏休み

9月

比較的學校訪問に適した時期

✕ 教員繁忙期
學校訪問に不向きな時期

※企業の説明をするための面談に不向きな時期

1年次

1年次4月

入学早々に進路指導

工業高校によっては、1年次入学早々から、進路指導を開始する学校もあります。できるだけ早期に、就職に対する意識形成を行います。

Check!

入学時から進路指導開始の学校多数

2年次

Check!

インターンシップへの参加で、仕事に対する意識の芽生え

インターンシップ受け入れが可能な企業は、求人票のチェック欄☑で受け入れの有無を表示しましょう。

2年次夏休み

インターンシップに参加

2年次に進級すると、まず進路希望調査を行います。夏休みの頃には希望者はインターンシップや就職フェアなどへ参加します。12月や年度後半にもインターンシップが行われます。企業体験をしたうえで、学年末頃に再度、進路希望調査を行います。

3年次

7/1~ 求人受付

※随時

1次募集

3年次4月

希望する企業の選定・確認

この時点では対象年度の求人票はないので前年度の求人票等を見ながら検討します。進路指導担当が中心となり、相談、指導を行います。

Check!

前年度の求人票を見ながら職種・企業を検討

3年次6月

面談週間

試験が終わり、夏休みに入る前のタイミングで、保護者を含め希望企業についての確認の場をもうけます。(三者面談)

Check!

6月中には希望する職種・企業がほぼ決定

3年次7月

校内選考・応募先決

生徒の希望と提出された求人票をもとに、教員は校内選考を行い、最終調整をはかります。夏休みに入る頃には、応募先企業を決定します。

Check!

8割近い企業は、7月中に学校へ求人票を提出。届いた求人票は、到着順・五十音順で整理。パンフレットなどの別資料と併せて保管
遅くなると生徒が求人票を見ない可能性もあるので、7月上旬までには届けましょう。

3年次夏休み

会社見学会申込・実施

生徒たちは、夏休みの間に応募企業に訪問し、会社見学を行います。

3年次9月

2次募集の調整

選考漏れなど、就職未決の生徒の調整など、2次募集に向けた準備を始めます。

[3学期制の場合]

10月

中間試験
文化祭

11月

12月

期末試験

1月

卒業試験
(3年生)

2月

入試
学期末試験(1・2年生)

3月

卒業式・
教員の異動

比較的學校訪問に適した時期

✕ 學校訪問に不向きな時期

※企業の説明をするための面談に不向きな時期

9/5~ 応募受付、9/16~ 採用試験、
9/末 採否通知

2次募集 10月以降随時 ※不採用の場合

●—12月ほぼ決定

(注)ヒアリング調査等を参考に事務局が作成したものであり、高校によってはスケジュールが異なることがあります。スケジュールは、各訪問先工業高校に確認してください。

まとめ

「高校生の求人活動ルールを知らない企業の担当者は少なくありません。求人解禁日前に突然学校に来られ求人をお願いされることがあるのですが、学校側としては対応に窮しています。ただ、求人目的以外での学校訪問についてなら、求人解禁日以前でも学校が開いているときならどんどん来ていただいて大丈夫なんです」。インタビューした工業高校の先生からの言葉です。

今回、安定的に高校生の採用を行っている企業や工業高校の進路指導の先生への聞き取り調査をする中で見えてきたのは、企業と学校の良い関係です。普段から企業担当者が学校を訪問することで、企業は「ほしい人物像」や「今後の採用計画」などを高校に伝え、高校は「企業が実際に何をしているのか」や「就職した卒業生はどうしているのか」などを聞く。この情報交換や学校行事への参加協力などから、お互いの信頼関係が構築されていることや、生徒がいくつかの場面で悩み、先生にアドバイスを求めていることがわかりました。

「本人は就職について悩んでいます。高校は、適切なタイミングで適切な情報を提供したいと思っています。就職について考えるタイミングで与える情報。企業を選ぶタイミングで与える情報。その時々で企業の皆さんに協力をしていただければ高校も生徒も大変ありがたいです」。これも工業高校の先生の言葉です。

高校生の採用に関して、決められたルールがあることを理解しながら、是非、積極的に高校に出向いてみませんか。

建設企業が行う工業高校生採用活動の取組事例集
建設産業の担い手の確保と育成に向けて

2017年12月発行

編集・発行 一般財団法人建設業振興基金

〒105-0001

東京都港区虎ノ門4丁目2番12号

虎ノ門4丁目MTビル2号館

試験管理・講習部

TEL : 03-5473-1585

調査 株式会社 KeyProCreative

編集・ライティング 株式会社 Playce

デザイン 株式会社ラグタイム





 一般財団法人
建設業振興基金