

# 就職指導システム改善モデル事業 報告書

～内定率向上を目指した高校3年間を見通した就職指導システムの構築～

(事業期間 平成23年4月～平成26年3月)

## 指 定 校

蔵王高等学校  
村田高等学校  
柴田農林高等学校  
名取高等学校  
塩釜高等学校  
岩出山高等学校  
鹿島台商業高等学校  
加美農業高等学校  
田尻さくら高等学校  
本吉響高等学校

平成26年7月  
宮城県教育委員会

指 定 校

蔵 王 高 等 学 校  
村 田 高 等 学 校  
柴 田 農 林 高 等 学 校  
名 取 高 等 学 校  
塩 釜 高 等 学 校  
岩 出 山 高 等 学 校  
鹿 島 台 商 業 高 等 学 校  
加 美 農 業 高 等 学 校  
田 尻 さ く ら 高 等 学 校  
本 吉 響 高 等 学 校

就 職 支 援 推 進 員

高 橋 一 夫  
遠 藤 喜 雄  
佐 々 木 寛 樹  
池 田 敏 明  
石 田 雅 夫  
佐 藤 玲 子  
竹 中 悦 郎  
平 田 実  
松 本 正 明  
藤 本 勇 紀

## はじめに

近年、高校生を取り巻く雇用情勢は厳しい状況が続いており、宮城県における高校生の就職内定率は、リーマンショックによる金融危機等の影響もあり全国的に低位で推移してきました。労働局などの関係機関との連携により様々な事業を展開するなどの対策を施してきましたが、高校において就職に関する指導方法を見直し工夫することで内定率を向上させることも必要となってきました。

このようなことから、「就職内定率の向上」を目標とした就職指導システム改善モデル事業を平成23年度から平成25年度の3年間にわたり実施することになりました。これは、就職内定率低迷の原因として何があるのか、進路指導計画や進路指導体制における問題点は何かなど現状の分析と課題の抽出を行い、「高校3年間を見通した就職指導システムの構築」を図るものでした。そのためのモデル校として、県立高校10校に就職支援推進員を配置し、改善のためのシステムモデルの研究を進めてまいりました。配置校においては、この3年間において、問題点を明確にし改善活動を行うことにより就職内定率が大幅に向上し、生徒の希望進路の実現に大きな役割を果たすことができました。

この事業の成果である指定校各校のモデルケースを県内各校に広め、各校が既存の進路指導方法などを再点検し独自の就職指導システムを構築し、就職内定率を高めていくことをお願いしたいと考えております。

末筆となりますが、就職指導システム改善モデル事業の研究を担当されました就職支援推進員の皆様や進路担当の先生方、並びに御支援や御協力をいただきました各関係機関の皆様方に心より感謝申し上げます。

平成26年7月

宮城県教育庁高校教育課 山内 明樹

# 目次

第1章 就職内定率の低迷（事業実施前）	・・・・・・・・・・	1
1節 経済状況の影響		
2節 学校を取り巻く状況		
第2章 就職内定率の向上（事業実施前）	・・・・・・・・・・	1
1節 全国平均並みの内定率を目指して		
2節 指定校の選定		
3節 就職支援推進員の配置		
第3章 各指定校の「課題」と就職指導システム改善モデル	・・・・・・・・	3～57
1節 各校の特徴		
1 本校の概要		
2 事業開始前年度の就職状況		
2節 問題と対策（状況・課題・対応）		
1 生徒について	指定校毎の掲載	
2 保護者について	1 蔵王高等学校	・・・ 3
3 学校について	2 村田高等学校	・・・ 8
4 企業について	3 柴田農林高等学校	・・・ 14
5 その他	4 名取高等学校	・・・ 19
3節 問題解決への実践内容	5 塩釜高等学校	・・・ 25
1 弱みの解消について	6 岩出山高等学校	・・・ 30
2 強みの伸長について	7 鹿島台商業高等学校	・・・ 35
4節 3年間を通じた就職指導システム改善モデル	8 加美農業高等学校	・・・ 41
1 3つのポイントによる3年間の指導計画案	9 田尻さくら高等学校	・・・ 48
2 指導計画案の特色	10 本吉響高等学校	・・・ 53
3 その他の取組		
5節 新たな問題		
1 本校卒離職者の問題		
2 職場定着率の向上を目指して		
第4章 全体課題	・・・・・・・・・・	58
1節 モデル事業終了後の展開		
2節 人材育成		
3節 早期離職への対応		
第5章 参考資料	・・・・・・・・・・	64

## 第1章 就職内定率の低迷（事業実施前）

### 1節 経済状況の影響

日本経済は平成19年秋頃からそれまでの景気拡張期間から後退期間に入った。特に平成20年秋以降、いわゆるリーマンショックによる世界金融危機をきっかけに、国内外に急激な減産の動きがみられた。平成22年の日本経済は、外需と経済対策の効果などにより持ち直してきたが、年後半には輸出の弱さが次第に明確になるとともに急激な円高が影響を及ぼし、エコカー補助金終了などの影響も加わって景気は足踏み状態となった。

一方、平成22年の宮城県経済は厳しい状況にあるものの、政府の経済対策の効果などにより生産を中心に持ち直しの動きが見られたが、エコカー補助金終了などの影響も加わり景気は横ばいの動きとなった。平成22年度の経済成長率（宮城県民経済計算・速報）は、名目0.8%増、実質が1.5%増となり、名目、実質とも4年ぶりのプラス成長となった。そのような中、平成23年3月に発生した3月に発生した東日本大震災の影響により宮城県経済は大幅に下落した。雇用においては、改善に向けた動きがみられたが、依然厳しい状況が続いた。

この間、高校生の就職内定率は、平成19年度卒業生（H20.3月卒）が95.1%から減少し、平成22年度卒業生（H22.3月卒）では90.9%まで低下するなど低調が続いた。これは、景気後退による企業の採用手控え（求人減少）と東日本大震災による採用取り消しなどが大きく影響していると思われる。

### 2節 学校を取り巻く状況

経済状況の他に学校を取り巻く状況から、内定率が低迷している原因を考えると以下の点が挙げられる。

#### ○他県からの高卒者の流入

宮城県は以前から東北の他県からの高卒者の流入が多く、流入率は、平成15年度が10%、平成21年度が17%と増加しており、他県高卒者に負けない就職指導の強化が必要である。

#### ○求人状況に合わせた応募先の調整

県外の優良企業からの求人数が多いにもかかわらず、求人就職希望者において県内希望者の割合が依然として多い。また、求人の少ない事務系職種への希望も依然として多い状況である。

#### ○1回目就職試験での内定率の低迷と未受験

平成21年と平成22年の9月末において、就職内定率は25%以下であり、全国45位と低迷している。これが最終的な年度末の内定率に大きく影響している。また、就職希望でありながら1回目の就職試験を受験しない生徒が多数存在している。

## 第2章 就職内定率の向上（事業実施前）

### 1節 全国平均並みの就職内定率を目指して

宮城県の平成22年3月卒業者の就職内定率は90.9%と全国平均を下回り、就職が未内定のまま卒業した生徒の420名にアルバイト等臨時的就職希望者の502名を含めると、約1,000名の生徒が正規的就職ができず卒業していくという大変厳しい状況であった。平成22年度も依然厳しく、11月末現在では東北地方で最下位、全国では沖縄県と北海道に次いで45位であった。求人数も増加の兆しが見えず、対策を取らなければ再び多くの就職未内定者を出してしまうことが懸念され、全国平均並みの就職内定率を目指した新規高卒者への就職支援は喫緊の課題であった。

### 2節 指定校の選定

内定率を向上させるには、東北他県から流入する高卒者に負けないくらいの力をつけてさせることが必要であり、早い時期から生徒の個に応じた適正な支援を施すことができる就職指導システムの確立が不可欠である。また、県内における高校別就職内定率は、学科、地域、就職と進学割合等により様々である。

そのようなことから、就職内定率が比較的低い学校からタイプの異なる10校を選び出し、その学校の就職指導システムを改善したモデルをつくり、他校に広めて全体的な底上げを図る取り組みを始めることになった。指定校として、蔵王高等学校、村田高等学校、柴田農林高等学校、名取高等学校、塩釜高等学校、岩出山高等学校、鹿島台商業高等学校、加美農業高等学校、田尻さくら高等学校、本吉響高等学校の10校を選定した。

### 3 節 就職支援推進員の配置

4月など早い時期から就職指導を始めるためには、進路指導に関わる教員だけではなく生徒への個別指導や地域求人開拓等の経験を積んだ専門的な人材の支援が不可欠であった。そこで、10校には、民間企業の経験を持つ就職支援推進員を配置し、就職状況における指導方法を分析・改善し、高校3年間を見通した就職指導システムを確立させ、その定着と他校への普及により県内高校生の就職内定率の向上を目指した。

業務としては、

- ① 3年間を見通した就職指導のシステムづくり
- ② 早期就職指導への取組
- ③ 求人状況の分析
- ④ 未受験者の詳細分析
- ⑤ 受験合否の詳細分析
- ⑥ 就職指導上の問題・課題分析
- ⑦ 前年度未内定者の指導
- ⑧ 受験企業の企業訪問
- ⑨ その他校長が就職指導に関して必要と認める業務

であり、内定率を高める方策を実践・改善し、その指導方法を3年間の就職指導システムとして構築し他校に広めるものであった。そして、3年間の成果としての就職指導システム改善モデルを次章に学校毎に挙げる。

### 第3章の1 各指定校の「課題」と就職指導システム改善モデル

#### 【蔵王高等学校】

#### 1節 各校の特徴

##### 1 本校の概要

##### (1) 校種と生徒数

課程	学科	第1学年		第2学年		第3学年		第4学年	
		生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数
全日制	普通科	65	3	81	3	71	3		

平成25年度学校基本調査より

(コメント) 1学年3クラスの小規模校で男女比率はほぼ半々である。

##### (2) 卒業後の進路

年度	卒業 生徒数	四年生大学 (%)	短期大学 (%)	専門学校 (%)	就職(%)		その他(%)
					民間	公務員	受験準備等
H22	94名	16.0	5.2	21.3	45.7	0	11.7
H23	70名	8.6	7.1	38.6	32.9	2.9	10.0
H24	84名	15.5	6.0	19.0	51.2	0	8.3
H25	70名	10.0	5.7	18.6	55.7	5.7	4.3

(コメント) 就職希望者数の割合は年度によって多少のバラツキはあるものの約半数程度が就職を希望。26年3月卒の民間就職希望者は55.7%と特に多かった。

##### (3) 学校の概要

平成8年に白石女子高校から独立して今年度で18年目を迎えた全日制普通科高校である。本校の大きな特色は、単位制を生かした生徒の進路希望実現である。2・3年次には、80を超える選択科目の中から各自の適性、興味・関心や希望進路に合わせて科目を選択し、一人一人の時間割を作って学習。もう一つの本校の大きな特色としては、1年次から3年間「蔵王タイム」という総合的な学習の時間がある。この「蔵王タイム」では、卒業後の進路について学習し、しっかりとした将来の目標を設定できるよう図る。

#### 2 事業開始前年度の就職状況 「平成23年3月卒業生のデータ」

##### (1) 内定率の推移

工業系製造職求人応募やハイレベルの企業求人(知名度が高く人気があり高倍率求人です試験が難しい)へトライするも不採用となる生徒が多い。9月の1回目採用内定率は38.2%と低迷状態で苦戦、3月末の結果としては81.5%の採用内定率である。

##### (2) 1回目受験率

1回目受験率が83.6%と、全体的に就職ムードの高まりが鈍く遅い。その上、生徒の就労意欲が希薄であり就労意識改革と早期就活への取り組み指導が必要である。

##### (3) 未内定者の意欲

ハイレベル企業求人への応募で不採用や職種(工業系製造職・アパレル系販売職)に拘る者及び優柔不断者が結果的に次の会社選択に苦慮して受験応募できていない。未内定者対象として直接的に追加求人説明と個別面談の実施が必要である。

##### (4) 内定に至るまでの受験回数

当校の場合、多くとも3回程度の受験でほぼ採用内定は得られているが、職種の拘りや優柔不断者の場合はなかなか決まらず、結果としてアルバイトや臨時での就労を余儀なくされているケースもあり、本人と徹底した面談指導による意識改革(職種変換の勧め)が必要である。

##### (5) 面接指導の回数

模擬面接訓練日程は3年次で6回(日)設定。設定日以外での面接訓練希望者は個別に直接先生方に依頼し指導をお願いする方法で実施している。面接訓練は少しでも早い時期から指導を数多く実施することは、高校生活の中で様々なことに「気付き」「自らの考えが整理」されるという意味では大いに奨励すべきことである。しかし一方応募会社によって質問内容(自衛隊等)や面接方法(集団面接・グループディスカッション等)に違いがあるので、その対応の模擬面接をもっと指導する必要がある。

##### (6) 会社訪問における企業数と教員数

会社訪問は出来るだけ多くの教員で行い世間の実態(労働市場の理解)を学校全体で共有し全校あげて就職への取組みを展開すべきである。特に校長先生のトップセールスは企業

との関係構築強化と校内の就活取組み意欲喚起に大変有効である。

### (7) 県内と県外の希望割合

生徒の就職希望先は県内(自宅通勤可能範囲)が9割強と圧倒的に多い。また、未内定者へ県外求人をも勧めても保護者(家から通わせたい・遠隔地生活は心配等子離れ出来ず)に理解してもらえず折角の応募チャンスを逃している実態もある。

## 2 節 問題と対策 (状況・課題・対応)

	NO	問 題(阻害要因)	対 策
生徒	1	自己の実力理解不十分(人気が高いハイレベル企業求人への応募希望者が少ない)	弱みの解消。 『就活支援推進から』
	2	工業系製造職希望者が多い。	
	3	地元志向(自宅通勤可能範囲)が強い。	
	4	1年、2年次での欠席日数が多い。	
	5	就労・就活意欲希薄者が少ない。	
	6	問題の解き方が判らない(就活のやり方・方法が判らない)	
	7	第1回目採用受験に未応募者有。「就職チャンスの放棄」未応募者率⇒24年3月卒23.5% 25年3月卒8.3% 26年3月卒8.9%	
保護者	1	母(父)子家庭が多く学校任せ(片親で忙しく学校行事への参加が困難か或いは無関心か?)	今後の課題。
	2	成績下位グループは高校卒業が目標で就職は二の次と関心が薄い。	
学校	1	環境側面からの改善(Web求人公開方法・進路室の活性化・求人票掲載方法・就活指導姿勢・就活差別化)	弱みの解消。 『就活支援推進から』
	2	創立18年と学校の知名度低い。(企業訪問で当高校を知らない企業経営者や人事担当者もいた)	今後の課題。
	3	地元の中학생からの学校イメージが良くないとの情報もある。	今後の課題 『学び直しと生活(躰)指導』の徹底
	4	生活態度要指導の者や不登校者という高校生として「不本意入学者」とも思える者が混在する。	
	5	成績低位校(学校間格差)	今後の課題 『気付きと提案』
	6	担任や就職指導を担当する教諭の説明指導不足。(授業や部活等で忙しい等)	
	7	普通校で就職に関する特筆事項が弱い。(企業へのPR)	
他	1	卒業生の力量が不足。(卒業生に会社での上位役職者や事業家が少ない)	今後の課題。
	2	就職のための職場見学日数が短い。(運動部部活や大会出場、会社はお盆休み等)	
	3	欠席日数が多い等は元々中学校での生活態度がそのまま高校生活へと引きずって来ている者が大半で、特に欠席は中学校での休みに対する取扱いが高校とは大きく異なるという情報もある。	

## 3 節 問題解決への実践内容

### 1 弱みの解消について

#### (1) 就活支援推進 (生徒側面)

NO	課 題	状 況	対 策
1	「記念受験」の阻止	24.3卒の工業系製造職求人応募結果「1勝10敗」、25.3卒は7戦全敗であった。又、ハイレベル求人への応募希望があり学校推薦可で受験するも不合格となる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>工業系製造業求人応募の自粛。</li> <li>身の丈相応職求人への応募徹底。(企業の採用基準レベル及び他校の応募(対戦相手)を予想した総合的評価を希望者へ周知)</li> </ul>
2	成績不振者	成績がふるわなくても明るく元気で素直な生徒を希望している企業もある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人手不足業界求人への勧め。</li> <li>体力勝負の職種或いは3K職種求人等を積極的に勧める。</li> </ul>
3	極端に欠席の多い者	欠席は特に1・2年次に多く3年次では大方の生徒は改善傾向にある。しかし1・2年次の出席状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>リセット対応(専門学校等への進路変更の勧め; 要経済性の確認)</li> <li>人手不足業界求人への勧め。</li> </ul>



		も履歴として応募書類に記載される。多い欠席日数＝致命的。	・面談で個別に欠席日数対応策について指導
4	就職意欲が希薄な者や優柔不断者	どんな仕事をしたいのか漠然として良く判らない。何となく成り行き任せで己の意志が見えない。就活のやり方・方法が判らない。面倒くさいことはやりたくない。	・個人面談を徹底。 ・リセット対応(専門学校等への進路変更の勧め;要経済性確認) ・担任経由にて保護者のバックアップを要請。
5	面接応答に欠陥が認められる者	採用試験の面接は全ての企業で必ず実施される。会話が苦手な生徒も少なくない。生理的に欠陥回避が困難と認められる生徒もいる。	・模擬面接訓練指導を徹底。 ・リセット対応(専門学校等への進路変更の勧め;要経済性確認) ・応募予定企業へ訪問し実直に事情説明の上応募可否を確認。
6	就活理解不十分	問題の解き方が判らない。(就活のやり方・方法が判らない)	・個人面談を徹底。
7	1回目採用受験に未応募者有。	「就職チャンスの放棄」未応募者率⇒24年3月卒23.5% 25年3月卒8.3% 26年3月卒8.9%	

## (2) 就活支援推進 (学校環境側面)

NO	課題	状況	対策
1	Web公開求人情報共有化	これまでWeb公開求人票は一部の近隣企業のみを選択し公開。	・全てのWeb公開求人検索可能な環境の整備(PC設置検討) ・今年度は進路室に県内全てのWeb求人票綴りを設置公開。
2	進路室の活性化	生徒専用スペースが確保出来る環境作り ⇒ 生徒活用には狭すぎる。特に来客(同時期多い)があると進路室そのものが使用出来ず。就職支援推進上常に生徒と相談出来る空間が必要。	・古い資料の整理とレイアウト等の実施。 ・スペース確保が困難な場合、 <u>就活時期のみ生徒活用時間の来客対応は別室を検討。</u>
3	求人票の掲載方法の改善	現在の表示方法は1ヶ所「進路室前廊下張り出しの求人票」でなかなか時間的に閲覧しにくく、又、友達同士での話題になりにくい。	・3学年各教室に県内全ての求人票綴りを設置公開⇒「 <u>出前求人票</u> 」を予定。 『求人票の次工程(お客様)は生徒』
4	就活指導支援姿勢の改善	一部の生徒を除き当校では「考える」は通用しない「考える」と放置し自ら行動を起こすことを期待しても良い結果は得られない。	・積極的に引っ張り込んで一緒に考える、考えさせる、そして気付かせることが大事。(特に担任教諭の理解ある就活指導が不可欠)
5	就活差別化	企業ニーズに合った就活PRの為の特色作り『就活のための売りもの・光りもの』	・在学中に介護資格取得が出来る仕組みの構築検討。

## 2 強みの伸長について(優位性)

### (1) 「単位制」と「蔵王タイム」を生かしたより濃厚な学習の実践。

就職希望者向けの商業科目、さらには基礎介護、家庭看護福祉、中国語、手話点字等他の高校にはあまりみられない科目もある。一方、1年次から3年間、「蔵王タイム」という総合的な学習の時間を設け就職についてじっくりと調査研究が出来る。

### (2) 小規模校

クラス人数は平均25名前後であり生徒一人一人のニーズに対応しやすい。

### (3) 生徒も自己の力量に納得

「身の丈相応職求人」や「人手不足業界求人」を紹介するのに勧め易く本人の同意も得やすい。

### 3 成果

項目	年	23年3月卒 (モデル事業開始前)	26年3月卒 (開始3年後)	差
1回目(9/16)応募率		83.6%	91.1%	+7.5P
1回目(9/16)採用内定率		38.2%	48.9%	+10.7P
3月末採用内定率		81.5%	100.0%	+18.5P
無形効果	1 企業との良好な関係構築が出来つつある。(パイプが太くなってきた) 2 校内就活雰囲気には危機感が出てきて就活取組みが早まって来た。			

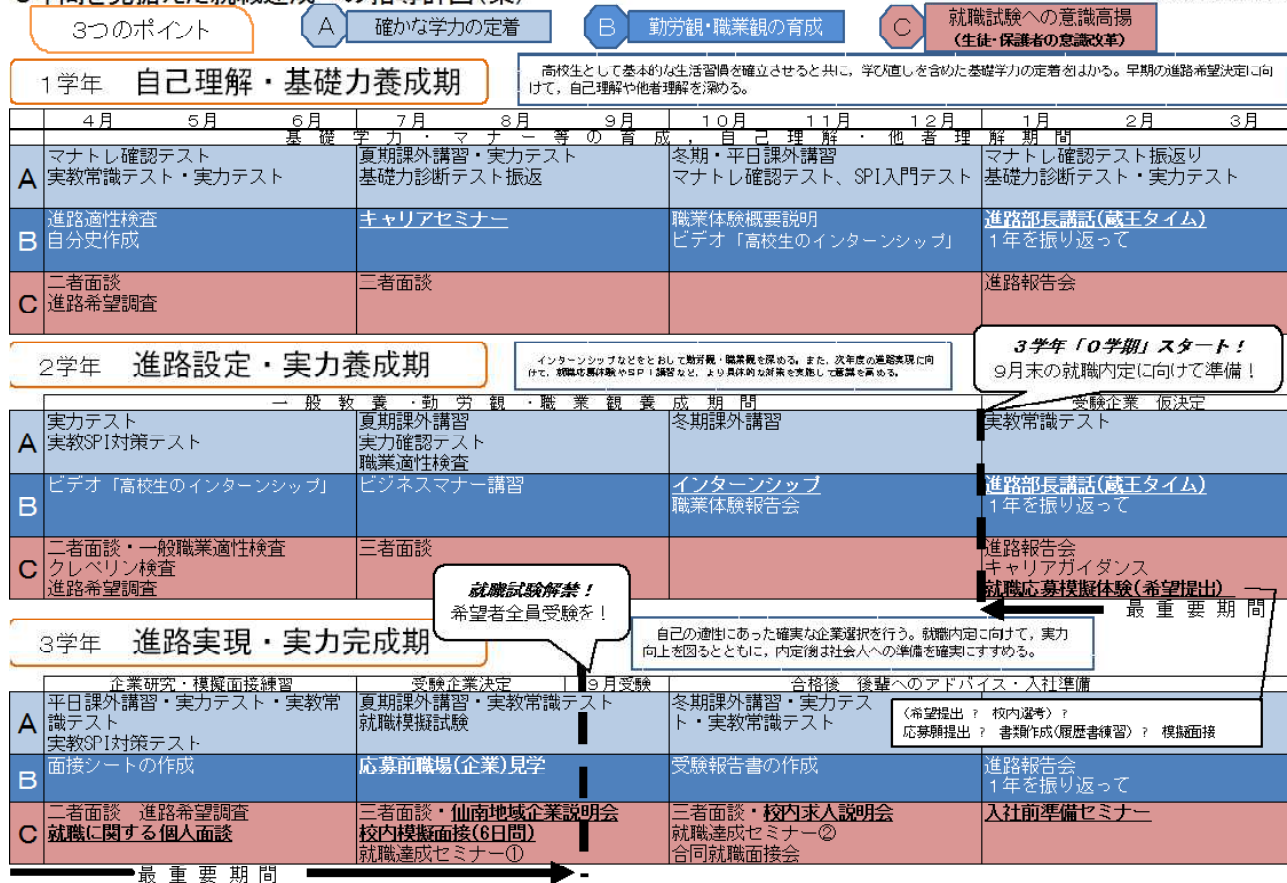
### 4 節 3年間を通じた就職指導システム改善モデル

#### 1 3つのポイントによる3年間の指導計画案(再掲5章)

本校の課題に対する対応策を、3つのポイントと学年ごとに構築したのが下図である。

#### 3年間を見据えた就職達成への指導計画(案)

宮城県蔵王高等学校



### 2 指導計画案の特色

#### 【就職指導コンセプト】

就活を通して「自ら考え自ら探索する」行動パターンを身に着ける。

『自ら調べ・気付き・選択・決断』する癖。

	特色	狙い
1年生	1 職業人インタビューの実施(H23) ジョブシャドウイング(H24) キャリアセミナー(H25) 2 就活における評価項目(評点, 欠席日数, 部活, 取得資格, 行事参加状況等)の重要性理解の徹底。	1 職場・仕事を知ること及び将来就きたい希望職業の理解。 2 欠席日数低減への意識改革及び部活・行事への積極的参加及び資格取得チャレンジ推進。
2年生	1 インターンシップの実施。 2 就職における自己の希望と現実を知る。(自己の能力・適性の見極めと職場環境の理解) 3 己が選ぶ職業の調査研究(企業情報収集及び分析・理解)	1 就職希望職種とインターンシップ職種のマッチングによる希望職種の更なる理解。 2 求人選考方法「一般常識・SPI・適性検査・作文・面接」の訓練実施回数増によるレベルアップ。

3年生	上期 『就職受験の準備』主な事項 1 就職に関する個人面談実施。 2 応募予定企業の事前職場見学実施。 3 全教員による模擬面接実施。  下期 『継続就活者対応』 1 校内求人説明会開催。 2 ハローワークと連携し就活支援を展開。	『就職希望者全員採用内定へ向けて』 1 就職環境や希望・考え方等の聴取り。 2 見学義務化によるミスマッチ防止及び企業を知る。  1 追加求人募集企業を洗い出し間髪入れず未内定者へ情報提供。
その他	通年での取組；徹底した「学び直し」と生活(躰)指導の実施。	

## 5節 新たな問題

### 1 本校卒離職者の問題

#### (1) 本校における離職者の状況

《平成24年3月卒離職者8名》

- ① 就労意欲低下や希望外職種就労による退職女性3名(美容職1・介護職2⇒職種選択の誤り)
- ② 過酷な労働環境による退職男性4名(土建・足場組立職3, 炉前作業1⇒職場環境理解不十分)
- ③ 責任負担増での過重労働で退職女性1名(身障者支援職⇒職場環境理解不十分)

《平成25年3月卒離職者6名》

- ① 持病による体調不良や能力的問題で仕事指示の理解が不十分等により試用期間内で雇用契約解除男性2名。又、同様に仕事について行けず退職男性1名(建築「いずれも大工職」⇒職種選択の誤り, 職場環境理解不十分)
- ② 介護資格取得条件(費用負担)の不一致による女性1名退職(介護職⇒求人条件詳細確認不足)
- ③ 過酷な労働環境により男性1名退職(足場組立職⇒職場環境理解不十分)

#### 【コメント】

職種選択の誤りや職場環境理解不十分及び求人条件の詳細確認不足等によるミスマッチであり応募前職場見学及び採用内定時での確認や個別面談時に仕事内容・採用条件等をしっかり周知すべきである。又、25年3月卒者で現在14.0%の離職状況にあり定着率向上に向け真摯な支援活動の必要性を実感。

### 2 職場定着率の向上を目指して

定着率向上策の一環として採用実績企業を訪問(定着フォロー・離職者の事由確認及び企業要望事項の確認・来春の求人情報等収集)し企業・同窓生・学校の三者連携強化を図る。

### 3 その他《気付きと提案》

#### (1) 企業ニーズに合った就活の為の特色作り(売りもの・光りもの)

生徒は地元志向が強く特に介護職希望者が多い。当職は資格優先職故希望生徒には在学中に資格取得『外部機関との連携含め』が出来る様な仕組みを構築すべきである。

(特に介護職は今後地元でも引き続き求人増加が予想され企業は地元人材を強く要望している。)

#### (2) 就職指導体制の整備強化

進路(就職)を担当する先生方は授業や部活指導の他に進路業務を担当し忙しすぎる。授業或いは進路(就職)指導の「ありがたい姿」はどうか？先生に余裕がないと言うことは、結果的に生徒にその「つけ」がまわることでもある。

## 第3章の2 各指定校の「課題」と就職指導システム改善モデル

### 【村田高等学校】

#### 1節 各校の特徴

##### 1 本校の概要

###### (1) 校種と生徒数

課程	学科	第1学年		第2学年		第3学年		第4学年	
		生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数
全日制	総合学科	106	3	116	3	110	3		

平成25年度学校基本調査より

###### (2) 卒業後の進路

年度	卒業 生徒数	四年生大学 (%)	短期大学 (%)	専門学校 (%)	就職(%)		その他(%)
					民間	公務員	受験準備等
H22	112	10.7	3.6	29.5	41.1	5.4	9.8
H23	105	11.4	6.7	26.7	52.3	2.9	
H24	105	6.7	4.8	24.8	58.1	4.8	1.0
H25	108	7.4	3.7	24.1	52.8	5.6	6.5

###### (3) 学校の概要

本校は、仙台市から約27キロ、車で35分の宮城県柴田郡村田町に位置する県立の高等学校である。総合学科の歴史は、平成7年4月に新設校である宮城県宮城野高等学校と共に、全国8番目、宮城県では初めての「総合学科」設置高校として新たな教育活動を展開している。緑豊かな自然環境のもと、生徒はそれぞれの進路目標の達成を目指して学習や部活動に励んでいる。

#### 2 事業開始前年度の就職状況「平成23年3月卒業生のデータ」

##### (1) 内定率の推移

平成22年9月時点での就職希望者数は60名で9月（1回目）の内定率が18.3%と低かった。その後は、生徒自身が積極的に面談・面接指導を受けることで、11月末内定率が57%、3月末内定率75%で就職未定のまま卒業した生徒が15名もいた。

その後も、担任・進路指導部・キャリアアドバイザーが指導指導したが、4月末内定率85%であった。

##### (2) 1回目受験率

就職試験解禁直後の1回目を9・10月に受験した生徒数は50名で、受験率83.3%、38%の内定率であった。生徒の就職試験に対する基礎学力のないことに早期の対策を講じる必要があった。

##### (3) 未内定者の意欲

1回目の就職受験で内定がもらえなかった場合、次の受験企業を選択するまでの時間を要する生徒が多く、担任・進路指導部と連携を取り三者面談をして早急に対応する必要性を感じた。

##### (4) 内定に至るまでの受験回数

年度	受験回数	1回	2回	3回	4回以上
H22	人数	29	10	11	1
H23	人数	27	19	9	3
H24	人数	43	17	4	2
H25	人数	42	13	3	1

##### (5) 面接指導の回数

	1年次	2年次	3年次
回数	0	1	5以上

##### (6) 会社訪問における企業数と教員数

	管内	管外	県外	担当教員数
H22	52	60	1	41

県外への就職を指導していく必要がある。しかし、現状は生徒・保護者とも地元（管内）希望が強い状況にある。このようなことから管内企業のさらなる求人開拓が必要である。

## (7) 県内と県外の希望割合

希望割合	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
県内(%)	98.3	96.7	96.7	95.0	95.0	95.0	95.0
県外(%)	1.7	3.3	3.3	5.0	5.0	5.0	5.0

9月当初では県外の希望割合が非常に低い状況であったにもかかわらず、内定していない生徒が県外を考えず強く地元(管内)を希望し、県外は3名にとどまった。

## 2節 問題と対策(状況・課題・対応)

### 1 生徒について

#### (1) 状況

「平成23年度生」

- ・ 3年次は、男子40名、女子66名と女子の在籍割合が非常に高い学年である。
- ・ 在籍106名のうち、就職希望が男子23名、女子35名である。
- ・ 地元(管内)就職希望者が90%以上と圧倒的に多い。
- ・ 基礎学力が低く、筆記試験への取り組みが足りない。
- ・ 職業適性検査・模擬試験の実施。

「平成24年度生」

- ・ 3年次は、男子55名、女子50名と在籍割合のバランスがとれた学年である。
- ・ 在籍105名のうち、就職希望が男子39名、女子28名である。
- ・ 地元(管内)就職希望者が圧倒的に多く、自宅通勤を望んでいる。
- ・ 初めて求人票を見て職業や職種、就業場所を考える生徒が多い。
- ・ 総合学科(各系列)の特色を活かしていない。
- ・ 2回目の応募企業選択が遅い。

「平成25年度生」

- ・ 3年次は、男子50名、女子60名と女子が少し多い学年である。
- ・ 在籍110名のうち、就職希望が男子36名、女子30名である。
- ・ 地元(管内)就職希望者が圧倒的に多い割には、筆記試験への取り組みが足りない。
- ・ 職種(事務・販売)に対する、こだわりが女子に多い。

#### (2) 課題

「平成23年度生」

- ・ 生徒・保護者・学校が連携した進路方向性と受験企業の早期決定。
- ・ 生徒の家庭環境を踏まえた進路先選定の指導。
- ・ 応募書類の迅速な作成。
- ・ 東日本大震災による影響を加味し、県外も勧めたが地元(管内)希望が強かった。

「平成24年度生」

- ・ 1・2年次における面談指導。
- ・ 進路説明会(保護者参加)・応募前企業見学及び受験企業の早期決定。
- ・ 系列の特徴を活かした受験企業の選定。
- ・ 長期休業中の課題学習と模擬試験。
- ・ 生徒・保護者における進路に対する意識を高めさせる

「平成25年度生」

- ・ 受験企業に対する、作文・面接・一般教養試験の資料分析データ学習の徹底。
- ・ 家庭内での早期企業選定。
- ・ 基礎学力の強化。

#### (3) 対応

「平成23年度生」

- ・ 生徒の性格・適性を考慮した進路指導。
- ・ 過去の質問内容・企業訪問時の会社が求める人物像を加味した面接指導。
- ・ 夏期強化講習(進学・就職・公務員)の実施、担当者による個別指導。
- ・ 作文・小論文の書き方・筆記試験対策の個別指導。
- ・ 個人面接・集団面接・グループ討議を徹底的に実施。

「平成24年度生」

- ・ 総合学科(各系列)の特色を活かした就職指導の強化。
- ・ 戦略的企業訪問の実施。(企業の求める人物像・優先的選考条件の把握)。
- ・ 生徒への早期進路決定への意識付け。

(5月末までに方向性を決め、三者面談で最終決定)

- ・ 過去(5・6年位)採用企業への再採用、継続採用のための企業訪問実施。
- ・ 徹底した基本的生活習慣・マナー教育・個人面接・集団面接・グループ討議の指導。
- ・ 作文・小論文の書き方・筆記試験対策の個別指導。

「平成25年度生」

- ・ 新企業開拓。
- ・ 就職後の離職率を少なくする指導。
- ・ 就職希望生徒に対しての応募前企業見学の完全実施。
- ・ 作文・小論文の書き方・筆記試験対策の個別指導。
- ・ 成績・職業適性検査の結果を重視しながら家庭環境・希望に合った求人紹介。

## 2 保護者について

### (1) 状況

- ・ 地元(管内)就職希望率が生徒以上に強い。
- ・ 生徒・学校まかせで進路指導部だよりの講読がない。
- ・ 進路説明会・PTA総会の参加率が非常に悪い。
- ・ 家庭環境の問題が多い。
- ・ 家庭において進路について十分な話し合いがなされていない。
- ・ 生徒の希望と実力を考えないで企業を選択している。

### (2) 課題

- ・ 家庭において、1年次から進路相談について十分に話し合いをする必要がある。
- ・ 企業説明会・三者面談等で就職活動の現状を理解してもらう。
- ・ 生徒・保護者および学校が連携して早期進路決定への意識付けが必要である。
- ・ 1年次から地元(管内)就職だけでなく、県内・県外にも視野を広げる必要がある。

### (3) 対応

- ・ 年次ごとに、生徒・保護者に進路別ガイダンスの実施。
- ・ 成績・職業適性検査の結果を重視しながら家庭環境・希望に合った求人紹介。
- ・ 保護者対象の進路説明会・PTA総会・学級懇談会等の参加への協力要請。
- ・ 「進路のしおり」の配布、進学・就職活動の流れと情報提供。

## 3 学校について

### (1) 状況

- ・ 全職員、就職支援推進員およびキャリアアドバイザーによる企業訪問。
- ・ 全職員、就職支援推進員およびキャリアアドバイザーによる面接指導。
- ・ 就職支援推進員による、1年次の面談指導。
- ・ 生活指導の強化。(基本的生活習慣・マナー教育等)
- ・ 就職希望生徒全員の応募前企業見学の実施。
- ・ 平成26年度2年次全員によるインターンシップの実施。(今年度までは希望生徒)

### (2) 課題

- ・ アルバイトが主で、就職活動に意識の低い生徒への指導。
- ・ 3学年や進路指導部だけでなく、全職員一体となった取り組みの連携が必要である。
- ・ 低学年からの面談・面接の指導が必要である。
- ・ 3年次の4月には、企業選択が出来るよう早期指導。

### (3) 対応

- ・ 1・2年次は、年次主任・クラス担任を中心に年3～5回を目安に面談活動をおこない、生徒一人・ひとりの家庭環境・性格・部活などの理解に努めている。
- ・ 2年次は職業適性検査後に就職支援推進員と職業・進路についての面談をおこない将来の進路設計の確立を目指している。
- ・ 3年次は企業受験のための個人面接指導を、全教員・就職支援推進員・キャリアアドバイザーで、就職内定するまで実施をしているのが現状である。
- ・ その他に、LHR・年次集会・総合学習の時間を利用して徹底した・マナー教育・個人面接・集団面接・グループ討議等の指導をおこなっている。

## 4 企業について

### (1) 状況

- ・ 地元(管内)企業からの指定校求人が少ない。

- ・ 求人票は出ているが、選考試験日や選考結果連絡の遅い企業がある。
- ・ インターンシップ・応募前企業見学等を参考に応募企業選考に役立っている。

## (2) 課題

- ・ 企業が求める人材像を、どのようにして生徒に伝えるかが課題。
- ・ 各企業との連携を大切にして、企業に合った生徒を送る。
- ・ 採用枠の拡大。
- ・ 将来の目標のない生徒に対しての進路指導が課題。

## (3) 対応

- ・ 生徒自身に、企業についての情報収集をさせる。
- ・ 応募前企業見学に積極的に参加して、直接企業側とお話をする機会を利用する。
- ・ ハローワークと連携をとりながら各企業の情報収集・把握に努める。
- ・ 企業合同説明会・就職面接会等に積極的に参加する。

### 3 節 問題解決への実践内容

#### 1 弱みの解消について

##### (1) 就職への意欲が低い

- ・ 就職希望者全員に1回目の就職試験を受けさせる指導。
- ・ 業者による進路ガイダンスで就職意欲の向上に努める。
- ・ 二者・三者面談で就職の現状、実際に体験している卒業生の企業での生活実態情報を聞くことで、意識を高める指導。
- ・ 基本的な生活習慣が出来ていない成績不振の生徒は、担任・進路指導部・就職支援推進員・キャリアアドバイザーが相談活動しても受験応募をしない。

##### (2) 一般常識などの筆記試験の成績が低い

- ・ 基礎学力の向上を目指して、1年次より筆記試験対策として、一般常識・職業適性検査・SPI講習・作文講習会等の指導。
- ・ 夏期・冬期強化講習会、一般常識・就職模擬試験等の課題学習。

#### 2 強みの伸長について

##### (1) 資格取得への意欲

- ・ 資格取得のために、放課後に検定対策補講の実施。

簿記・電卓・情報処理・ビジネス文書・ガス溶接技能講習・危険物取扱者  
自動車整備士3級資格（ガソリン・ディーゼル・シャシ）・日本漢字能力検定  
実用英語技能など。

##### (2) 少人数での授業

- ・ 系列ごと授業は少人数のため、徹底した個別指導ができる。
- ・ 個々の充実した専門科目の学習が出来る。

##### (3) 努力型の生徒

- ・ 少数ではあるが、放課後や夏期・冬期講習会に参加して、SPI・基礎学力養成・作文等に意欲的に取り組んでいる

### 4 節 3年間を通じた就職指導システム改善モデル

#### 1 3つのポイントによる3年間の指導計画案（再掲5章）

本校の課題に対する対応策を、3つのポイントと学年ごとに構築したのが下図である。

# 3年間を見据えた就職達成への指導計画

3つのポイント

**A** 確かな学力の定着

**B** 勤労観・職業観の育成

**C** 就職試験への意識高揚  
(生徒・保護者の意識改革)

## 1年次 自己理解・基礎力養成期

高校生として基本的な生活習慣を確立させると共に、学び直しを含めた基礎学力の定着を図る。早期の進路希望決定に向けて、自己理解や他者理解を深める。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	基礎学力・マナー等の育成、自己理解・他者理解期間											
<b>A</b>	実力テスト(国数英)① 基礎学習・教科指導 就職模試(学校独自)①		進路別夏期講習(基礎力養成講座) 実力テスト(国数英)②			進路別冬期講習(基礎力養成講座) 就職模試(学校独自)②			SPI体験① 実力テスト(国数英)③ 模擬試験(進学・公務員・就職)			
<b>B</b>	進路講話(オリエンテーション)① 社会人講話 進路ニュース①②③④		進路講話②・進路ニュース⑤⑥⑦ 職場見学 オープンキャンパス			インターンシップ報告会見学 社会人インタビュー 進路講話③・進路ニュース⑧⑨⑩			進学・就職試験体験講話(卒業生) インターンシップ希望表提出 進路ニュース⑪⑫⑬			
<b>C</b>	進路のしおり配布 職業適性検査 進路希望調査①・二者面談①		進路指導部講話① マナー講座 保護者進路学習会			進路希望調査② 三者面談			進路指導部講話②・二者面談② 保護者対象進路ガイダンス①			

## 2年次 進路設定・実力養成期

インターンシップなどを通して勤労観・職業観を深める。また、2年次の進路実現に向けて、模擬試験やSPI講習など、より具体的な対策を実施して意識を高める。

**3学年「0学期」スタート!**  
9月末の就職内定に向けて準備!

	一般教養・勤労観・職業観養成期間						受験企業 仮決定					
<b>A</b>	実力テスト(国数英)① 就職試験指導・就職模試(学校独自)① 模擬試験(進学・公務員・就職)①		進路別夏期講習(基礎力養成講座) 実力テスト(国数英)②・作文講習会 ①・SPI講習①・就職模試(学校独自)			冬期講習(実力養成講座) 一般常識・SPI試験① 小論文模試・就職模試(学校独自)③			SPI試験②作文講習会② 実力テスト(国数英)③ 模擬試験(進学・公務員・就職)②			
<b>B</b>	進路講話(卒業生)① マナー・電話講習・進路ニュース① ②③④		インターンシップ(実践) オープンキャンパス・社会人講話 進路ニュース⑤⑥⑦			キャリアセミナー インターンシップ報告会 進路ニュース⑧⑨⑩			進路講話(企業経営者)② 進学・就職試験体験講話(卒業生) 進路ニュース⑪⑫⑬			
<b>C</b>	進路のしおり配布 二者面談① 進路希望調査①		三者面談 求人票の読み方 履歴書の			進路希望調査② 保護者対象進路ガイダンス②			二者面談 就職応募模擬体験(希望提出)			

**就職試験解禁!**  
希望者全員受験を!

最重要期間

## 3年次 進路実現・実力完成期

自己の適性にあった確実な企業選択を行う。就職内定に向けて、実力向上を図るとともに、内定後は社会人への準備を確実にすすめる。

	企業研究・模擬面接練習		受験企業決定		9月受験		合格後 後輩へのアドバイス・入社準備	
<b>A</b>	実力確認テスト(SPI・一般常識)実力養成講座・模擬試験(進学・公務員・就職)①		模擬試験(進学・公務員・就職)②				(希望提出? 校内選考?) 応募願提出? 書制作成(履歴書練習)? 模擬面接	
<b>B</b>	進路講話(民間・公務員・進学) 企業研究(先輩の受験報告書より) 進路ニュース①②③④		応募前職場(企業)見学・就職受験マナー講座・進路ニュース⑤⑥⑦⑧		受験報告書の作成・進路ニュース⑨⑩		進学・就職試験体験報告会・進路ニュース⑪⑫⑬	
<b>C</b>	二者面談 進路希望調査(毎月) 二者面談① 保護者対象セミナー③ 校内模擬面接①		三者面談(企業決定)・合同企業説明会・履歴書の書き方・校内模擬面接②④ PIA役員・学校長による模擬面接		就職達成セミナー② 合同就職面接会		入社前準備セミナー	

最重要期間

## 2 指導計画案の特色

### (1) 1年生における特色

- ・ 2年次からの系列選択を視野に入れた基礎学力の充実に努めさせる。
- ・ 特別活動に積極的に参加させ、個性の伸長をはかり、集団生活(思いやりや協力)のあり方を学ばせる。
- ・ 自己の職業適性を知り、将来の進路を考えさせる。

### (2) 2年生における特色

- ・ 各自の進路目標を達成するために、週末課題・朝学習にしっかりと取り組ませる。
- ・ 「総合的な学習の時間」を通じ、生徒たちに職場見学やインターンシップなどを体験させること。
- ・ 社会人講話やキャリアセミナーを通して、日常生活に必要な基本的な生活習慣や規則を身につけさせ、よりよい生活態度を養わせる。
- ・ インターンシップに全員参加。

### (3) 3年生における特色

- ・ 企業見学や合同企業説明会を通して、社会で必要な学力及び知識を身に付けさせ、就業意欲の向上を図る。
- ・ 社会人としての挨拶や礼儀、最低限のマナーや協調性を身に付ける。
- ・ 自己の進路目標達成のために労を惜しまず、積極的に行動する姿勢を育成する。

### (4) 本校のキャリア教育

#### 「1年次」

- ・ 地域へのボランティアを全員に体験させ、社会貢献と地域との結びつきについて考えさせる。
- ・ 職業の種類や内容を調べさせ、多くの人材(外部講師等)を活用し職業選択の方法を理解させる。
- ・ 自分の考えを進んで発表させる機会を極力持たせる。

#### 「2年次」

- ・ 全員にインターンシップを経験させ、社会人としての役割を認識できるようにするとともに報告書作成やその発表を通して自己の適性に叶う職業選択ができるように



指導する。

- ・ 進路情報を計画的に与え、希望進路に応じた模試利用の活用を図り、学力の状況を常に客観的に把握させる。

「3年次」

- ・ 進路相談を充実させ夏期休業前まで全員の希望進路先を確定させる。
- ・ 進路指導部と連携した模試の利用と分析に基づいた指導の充実。
- ・ 内定者への事後指導を強化するとともに未内定者への丁寧で継続的な支援をする。

### 3 その他の取組

#### (1) 就職試験対策に必要な問題集の作成

- ・ 就職模擬試験・SPI・基礎学力（国・数・社・理・英）・漢字検定・長期休業用課題などの問題作成。
- ・ 面接試験の質問項目集や過去の作文「題名」のまとめ。

#### (2) 進学・就職試験対策に必要なPDFデータの作成

- ・ 過去10年分の就職受験報告書のPDFデータ化。
- ・ 過去10年分の進学受験報告書のPDFデータ化。
- ・ 求人票一覧のPDFデータ化。

## 5節 新たな問題

### 1 本校離職者の問題

#### (1) 本校における離職者の状況

年 度	男	女	計
H 2 2	2	6	8
H 2 3	2	6	8
H 2 4	7	5	1 2

震災で採用取消（女2）

#### (2) 離職者の主な理由

- ・ 職種不一致
- ・ 人間関係
- ・ 体調不良
- ・ 自己都合
- ・ 能力的に問題あり仕事について行けない。
- ・ 進学したくなった。

### 2 職場定着率の向上を目指して

#### (1) 問題解決への取組

- ・ インターンシップ・応募前企業見学の完全実施。
- ・ 系列の特徴を活かした進路指導をする。
- ・ 応募企業の求める人材像を把握して、それに対応できる生徒を育成する。
- ・ 三者面談等で生徒・保護者に職種選択・職場環境理解・求人条件の詳細等の確認をしっかりと理解して頂く。
- ・ 生徒が退職した企業を訪問して、状況を把握し対策を考える。

#### (2) その他

- ・ 仕事の悩みがある時は、信頼のできる人（家族・上司・友人・担任）と相談する。
- ・ どうしても現職を辞める場合は、家族・担任に連絡・相談して、次の準備をする。

### 第3章の3 各指定校の「課題」と就職指導システム改善モデル

#### 【柴田農林高等学校】

#### 1節 各校の特徴

##### 1 本校の概要

##### (1) 校種と生徒数

課程	学科	第1学年		第2学年		第3学年		第4学年	
		生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数
全日制	食農科学科	40	1	40	1	40	1		
〃	動物科学科	40	1	40	1	40	1		
〃	森林環境科	40	1	40	1	40	1		
〃	園芸工学科	40	1	40	1	40	1		

平成25年度学校基本調査より

##### (2) 卒業後の進路

年度	卒業 生徒数	四年生大学 (%)	短期大学 (%)	専門学校 (%)	就職(%)		その他(%)
					民間	公務員	受験準備等
H22	115	6.1	0	26.1	36.5	0.9	30.4
H23	132	2.3	0	22.0	68.9	1.5	5.3
H24	129	3.1	0.8	26.4	59.7	3.1	7.0
H25	123	4.1	0.8	17.9	70.7	4.1	2.4

##### (3) 学校の概要

明治41年(1908)柴田郡立蚕業講習所として創立し、平成25年には創立105年を迎えた歴史と伝統のある農業高校である。平成18年度に学科を改編し食農科学科、動物科学科、森林環境科、園芸工学科の4学科(1学年160名)とした。

本校は、多様な産業界で活躍できる故郷定住後継者の育成を目指し、地域や生徒の実態に即して、特色と魅力ある幅広い職業教育・職業準備教育を展開している。

入学してくる生徒は、ほとんどが非農家で地元柴田町、大河原町、角田市などの仙南エリアから通学してくる子弟が多い。性格は土地柄のんびりして素直であり、活動的な生徒が多いが、意外と内弁慶な者も見かけられる。例年全体の7割程度が就職希望であり、そのほとんどは保護者も含め地元志向が多い。

#### 2 事業開始前年度の就職状況 「平成23年3月卒業生のデータ」

##### (1) 内定率の推移

9月スタートからの内定率は極めて低く、年度末の3月末においても56.2%と就職未内定者が32名もでる状況であった。着任時はその数値をどの程度伸ばせるかが課題であった。早速連絡のついた卒業生と面談などしながら、6月末現在11名を就職させた。(71.2%)

##### (2) 1回目受験率

就職希望者82名のうち、応募者は58名で70.7%であった。

就職解禁直後の1回目を受験しない生徒の割合が多い状況であり、これは生徒の就職に対する意識が低かったとともに、学校側としても指導力が欠けていたと考えざるを得ない。

##### (3) 未内定者の意欲

1回目の受験で失敗した生徒の多くが、再チャレンジしようという意欲に欠けていた。学校側から個別面談を積極的に行いながらフォローしていく姿勢がなかったことも原因として窺われる。

##### (4) 内定に至るまでの受験回数

1回目で内定を得た生徒は31名(53%)と応募者の半数を超えてはいるが、受験回数が多くとも最終的に内定しない生徒(32名)が残ってしまったことを考慮すれば、生徒の特性に合った企業を個別に紹介し、面談しながら指導することで相当数の採用内定につなげていくことができたのではなかったかと感ずる。

##### (5) 面接指導の回数

キャリア教育の一環として、インターンシップ同様2学年の早い段階から取り組み、働くことの意識を高揚させ合わせて社会人としての心構えを身につけさせるべきであったと感ずる。

##### (6) 会社訪問における企業数と教員数

県内からの求人数が多くなかったため、掘り起こしのため定着指導を兼ねて1社でも多

くの企業を確保する必要に迫られた。

## (7) 県内と県外の希望割合

例年県外希望者は全体の1割以下であり、保護者を含めて圧倒的に県内、それも自宅から通勤できるエリアでの勤務にこだわる傾向が強い。

## 2 節 問題と対策（状況・課題・対応）

### 1 生徒について

#### (1) 状況

- ・ 就職しようという意欲を持って行動する生徒が少ない。
- ・ 希望する職種、企業、地域にこだわり過ぎる傾向が強い。
- ・ 学力が低く就職するレベルに達していない生徒も多い。

#### (2) 課題

- ・ 入学当初からキャリア教育を実施できるシステムづくり。
- ・ インターンシップにより早い時期からの職業観を植え付けさせ生徒の能力等を活かした企業を具体的に紹介する。
- ・ 中学の学習レベルの復習と一般常識程度の学力の醸成。

#### (3) 対応

- ・ 進路ノートや進路適性検査の結果を活用する。
- ・ 数学、国語の基礎レベルの年間を通しての復習（1学年）。
- ・ 職業人講話の機会を増やし意識の高揚を図る。
- ・ 2年生原則全員対象にインターンシップと、3年生の下校前の一般常識ドリルの継続実施。
- ・ 2年生の段階からの個別面談を通じた情報共有を図るとともに進路担当者との信頼関係の醸成

### 2 保護者について

#### (1) 状況

- ・ 子離れができない。
- ・ 企業、職種、地域にこだわる傾向が強い。
- ・ 子供とのミスマッチがあり、調整できない。

#### (2) 課題

- ・ 進路説明会等で学校側より現状報告を通し、その都度理解と協力を求める。
- ・ 学校側で把握した求人情報を的確に生徒に伝え、それを保護者側に確実に伝わるようにする。

#### (3) 対応

- ・ 学校から発行している「進路だより」で周知するとともに、保護者を含めた「進路説明会」「保護者会」「三者面談」で実施。

### 3 学校について

#### (1) 状況

- ・ 学校一体となった体制が弱い。
- ・ 進路部に頼りきり、任せきりという傾向が強い。  
(就職指導を専門的にサポートする者がいなければ内定数を相当数確保することは今後とも厳しいものとする)

#### (2) 課題

- ・ 教職員の意識を高揚させ、定着させる仕組みづくり。  
(そのための進路部のリーダーシップが必要)

#### (3) 対応

- ・ 学年会と進路部との連携強化を図る。  
(就職対策の情報交換会の実施)

### 4 企業について

#### (1) 状況

- ・ ハローワーク大河原管内の非公開企業が多い。
- ・ 地元の高校生を積極的に採用する地元企業が少ない。
- ・ 農業法人からの求人がほとんどない。

#### (2) 課題

- ・ 地域全体で高校生の雇用を推進していくための風土を改革し、雇用の機会均等を図るようになる。(県側から労働局への申し入れ)
- ・ ハローワークの担当者も入った会議の中でも直接要請する。
- ・ 合同就職説明会の地元開催を定例化し、学校側との信頼関係を図る

### (3) 対応

- ・ 学校側からハローワークに対し、会議の席上等で企業への指導について継続して要請する。
- ・ 就職支援推進員とCAが個人的なネットワークも活用しながら積極的な新規求人開拓を継続実施する。

## 3 節 問題解決への実践内容

### 1 弱みの解消について

#### (1) 就職への意欲が低い

- ・ 1 回目の採用試験への応募を高めるように指導した。  
(23年度、24年度は8割、25年度は9割)
- ・ 2年生のインターンシップへの参加を原則全員とし、早い段階から職業観を醸成させ、勤労意欲を持たせた。
- ・ 就職支援推進員やCAとの面談を2年生段階から実施し、生徒との信頼関係の醸成や就職に対する意識の情報共有を図った。

#### (2) 一般常識などの筆記試験の成績が低い

- ・ 1年生を対象に数学、国語の基礎レベル(中学程度)の年間を通しての復習の実施。
- ・ 一般常識対策として、3年生全員に平成24年度から下校前の時間を利用し毎日実施するとともに一般常識チェックテストの定期実施。

#### (3) ハローワーク大河原管内の非公開企業が多い

- ・ 学校側から会議の席上などでハローワークへの要請とともに、新規求人開拓の為、就職支援推進員は仙台及び名取、岩沼エリアを中心にまたCAは仙南エリアを中心に企業訪問し3年間合計約280社を企業を訪問し、キーマンとの信頼関係を築くとともに直接の採用にもつなげた。

#### (4) 過去応募した採用企業等の受験情報が少ない

- ・ 従来は生徒がまとめる受験報告書を参考にしていたが、それでは真の対策にはならない。就職支援推進員やCAが企業訪問した際に情報収集した試験情報を「傾向と対策」でまとめ、校内や保護者との説明会や推薦会議にも活用し、生徒の特性及び身の丈に合った応募先の決定にも活用した。

### 2 強みの伸長について

#### (1) 農業高校として生徒の強みを活かす

- ・ 毎日畑、森林などの自然や動物などの生物を対象にした授業に取り組んでいることもあり、特に男子生徒は土木、建設や製造等比較的体力を使う仕事に例年5割前後の内定を出している。

#### (2) 活発で元気な生徒が多い

- ・ 運動部の活動が比較的活発なこともあり、割合活動的な生徒が多い。特に、ウエイトリフティング部は全国レベルで戦える生徒もいて、交代制勤務の製造工場では指定してもらえることもある。

#### (3) 校内での各種資格取得の支援

- ・ 当校の男子生徒の就職先は、土木、建設、製造が多いため、就職後を見据えた仕事にも活用できるように3年生を対象に、小型建設機械の操作、フォークリフトや玉掛け操作、ガス、アーク各種の溶接講習会を開催し、技能修得させている。

#### (4) インターンシップの原則全員参加

- ・ 例年6月初旬頃、2年生を対象に全員参加型で実施し、生徒の企業理解の一環として及び自身の職業観や勤労観の意識を醸成させている。  
その結果、インターンシップの経験を直接自分の第1希望の就職先(業界)につなげ、内定を得た生徒もでてきている。
- ・ インターンシップの報告会を下級生にも伝える活動も実施している。

#### (5) 応募前職場見学の義務化

- ・ 生徒自身が主体的に参加し、直接職場環境などに触れさせ志望先の意識付けを図りな

から受験対策及びミスマッチ防止にもつなげる。

#### 4節 3年間を通じた就職指導システム改善モデル

##### 1 3つのポイントによる3年間の指導計画案（再掲5章）

本校の課題に対する対応策を、3つのポイントと学年ごとに構築したのが下図である。

#### 3年間を見据えた就職達成への指導計画(案)

宮城県柴田農林高校

3つのポイント		A 確かな学力の定着	B 勤労観・職業観の育成	C 就職試験への意識高揚 (生徒・保護者の意識改革)
<b>1学年 自己理解・基礎力養成期</b>				
高校生として基本的な生活習慣を確立させると共に、学び直しを含めた基礎学力の定着をはかる。早期の進路希望決定に向けて、自己理解や他者理解を深める。				
4月	5月	6月	7月	8月
基礎学力・マナー等の育成		自己理解・他者理解期間		
A	基礎力確認テスト(国数英) 教科指導(特に国数)での基礎力養成(通年)	進路ノート活用	進路ノート活用 各種検定への取組	進路ノート活用 学年末課題
B	進路講話(オリエンテーション)	進路適性検査・職業適性検査	キャリアセミナー	進路講話(進学・就職)
C	進路講話(オリエンテーション) 二者面談 進路希望調査①	三者面談	進路希望調査①・進路別ガイダンス	インターシップ報告会の見学 二者面談、進路講話(卒業生)
<b>2学年 進路設定・実力養成期</b>				
インターシップなどをおこなって勤労観・職業観を深める。また、次年度の進路実現に向けて、就職試験対策やSP・講習など、より具体的な対策を実施して確信を高める。				
3学年「0学期」スタート! 9月末の就職内定に向けて準備!				
一般教養・勤労観・職業観養成期間		受験企業 仮決定		
A	実力養成講座	職業適性検査 表現学習	各種検定への取組	学年末課題(一般常識)
B	進路適性検査・職業適性検査 インターンシップ	インターンシップのまとめ	進路ガイダンス・職業講話	インターンシップ報告会・就職ガイダンス
C	二者面談 進路講話(オリエンテーション) 進路希望調査①	三者面談	進路希望調査② 保護者対象セミナー	二者面談 進路講話(卒業生) 就職体験報告会の実施 就職希望者個人面談
就職試験解禁! 希望者全員受験を!				
自己の適性にあった確実な企業選択を行う。就職内定に向けて、実力向上を図るとともに、内定後は社会人への準備を確実にすすめる。				
<b>3学年 進路実現・実力完成期</b>				
企業研究・模擬面接練習		受験企業決定		
9月受験		合格後 後輩へのアドバイス・入社準備		
A	実力確認テスト(一般常識) 作文力養成講座			〈希望提出? 校内選考?〉 応募願提出? 書類作成(履歴書練習)? 模擬面接
B	進路講話(企業経営者) 企業研究(先輩の受験報告書より)	応募前職場(企業)見学	受験報告書の作成	就職試験体験報告会
C	二者面談 進路希望調査(毎月) 保護者対象セミナー	三者面談 校内模擬面接 就職達成セミナー	就職未内定者個人面談① 合同就職面接会	就職未内定者個人面談②・入社前マナー講座(消費生活・身なり)
最重要期間				

## 2 指導計画案の特色

### (1) 1年生における特色

- ・ 進路適性検査，職業適性検査を実施する。
- ・ 社会人としての職業意識を持たせる為会社経営者等からの職業人講話を実施する。

### (2) 2年生における特色

- ・ 社会人としての職業意識を持たせる為会社経営者等からの職業人講話を実施する。
- ・ 原則全員を対象にしたインターンシップの実施及び実施後の報告会で学年展開するとともに、後日1年生にも報告させ、意識の高揚を図っている。
- ・ 就職希望者全員に対する進路ガイダンスに参加させている。
- ・ 就職希望者全員との個別面談の実施

### (3) 3年生における特色

- ・ 応募前の職場見学の義務化
- ・ 合同就職説明会，就職達成セミナーへの参加
- ・ 卒業前に社会人になる為のマナー講座や消費生活講座などキャリア教育の一環として実施。

## 3 その他の取組

### (1) 進路室活用のオリエンテーションの実施

- ・ 新学期早々3年生について、生徒の企業理解の一環としてオリエンテーションを実施し、進路全体に向けた意識の高揚を図った。特に就職する生徒については、就職支援推進員やCAが企業訪問の際もらってくる会社案内のパンフレットを五十音別にファイリングし生徒が来室した時に説明、企業理解に努めさせ、応募検討材料にした。

### (2) 企業別の就職試験対策用の情報メモの活用

- ・ 就職支援推進員やCAが企業訪問により把握した企業の採用傾向を企業別の就職対策メモとして作成し、それを生徒との個人面談や模擬面接に活用するとともに、校内推薦

会議でも活用し生徒の適性にあった企業への紹介と身の丈にあった企業への応募につながった。

## 5 節 新たな問題

### 1 本校離職者の問題

#### (1) 本校における離職者の状況

平成24年度卒業者で就職した人数81名のうち、6月末現在における離職者はすでに11名と全体の14%である。学校側で本人の希望を取り込み希望通りの職場に就職させたのにも関わらずである。退職した数人からの聞き取りでは、「実際仕事をしてみたら合わなかった」というケースや、「人間関係でいじめられた」というケースもあり、すべてが生徒の問題とも言い難いところもある。

### 2 職場定着率の向上を目指して

#### (1) 問題解決への取組

職場定着の向上のためには、例えば就職希望者に1年から夏休みなどに1週間程度の実践的な就業体験や短期のアルバイトなどを経験させ、働くことの意味、意義を体得させながら大人との関係についての忍耐力も学ばせる必要がある。その他、学校側で毎年行っている定着指導の回数を、企業側と連携しながら増やすことも考えられる。

### 第3章の4 各指定校の「課題」と就職指導システム改善モデル

#### 【名取高等学校】

#### 1節 各校の特徴

##### 1 本校の概要

##### (1) 校種と生徒数

課程	学科	第1学年		第2学年		第3学年		第4学年	
		生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数
全日制	普通科	240	6	234	6	231	6		
〃	家政科	40	1	40	1	38	1		
定時制	普通科	24	1	20	1	13	1	18	1

平成25年度学校基本調査より

##### (2) 卒業後の進路

年度	卒業 生徒数	四年生大学 (%)	短期大学 (%)	専門学校 (%)	就職(%)		その他(%)
					民間	公務員	受験準備等
H22	268	13.8	4.5	47.4	19.8	0.7	13.8
H23	272	16.9	7.4	37.1	34.2	0.4	4.0
H24	271	24.7	9.6	31.4	27.7	0.1	5.5
H25	269	24.5	7.4	32.0	26.8	1.9	7.4

##### (3) 学校の概要

本校は、大正13年、岩沼実科高等女学校として創立した。その後、昭和23年新制度施行に伴い、校名を変え女子校から男女共学の名取高校となり、平成25年度に創立90周年を迎えた伝統校である。全日制課程普通科18学級、家政科3学級、定時制課程普通科4学級を併設している学校である。



#### 2 事業開始前年度の就職状況 「平成23年3月卒業生のデータ」

##### (1) 内定率の推移

平成22年9月時点での就職希望者数は87名、9月の内定率が23.0%と低かった。その後は、生徒への意識改革や生徒自身が積極的に指導を受けたことにより、12月は54.1%、平成23年3月91.5%と内定率が向上していった。

##### (2) 1回目受験率

就職試験解禁直後の1回目を9月中に受験した生徒数は52名、受験率59.8%であった。生徒の就職に対する意識が低く、対策を講じる必要があることがわかった。

##### (3) 未内定者の意欲

就職試験を受験したが内定できなかった生徒が、次の会社を受験しない割合が高いことがわかった。生徒のフォローなど進路指導に個に応じた工夫が必要である。

平成23年3月末時点で37名が進路先未定で卒業した。受験準備3名、留学希望1名、声優・劇団入所希望1名、家事手伝い1名、アルバイトの勤務先決定4名。受験したが不合格につき就職できずに卒業17名。一度も受験せずに卒業10名。

合同面接会への参加を促進した。(参加率 11/2 47.1% 2/4 17.6%)

##### (4) 内定に至るまでの受験回数

受験回数1回は46名、受験回数2回は12名、受験回数3回は11名、受験回数4回以上は5名であり、受験回数が多くても内定しない生徒の指導が必要である。

##### (5) 面接指導の回数

これまで、1年次は0回、2年次は0回、3年次は5回であった。面接指導の回数は多い方がよい。2年次の後期から段階的に進める必要がある。1年次から就職希望の生徒には就職

試験についての説明や先輩の進路選択を研究させる必要を感じている。

## (6) 会社訪問における企業数と教員数

訪問事業所数は、管内53社、県内(管外)6社、県外0社、担当教員数25人であった。

また、県内の求人件数は231件、県外の求人件数は264件、よって県外へ就職を指導することが必要である。しかし、現状は生徒、保護者とも地元志向が強い。とするならば、県内企業への更なる求人開拓が不可欠であると考えている。会社訪問を担当する教員は三進会(3学年・進路指導部・前年度3学年)が中心となっている。

## (7) 県内と県外の希望割合

9月の時点で県内97.7%・県外2.3%であった。平成23年3月では県内96.6%・県外3.4%であった。なお、県内への応募件数は104件、県外への応募件数は24件であった。

## 2 節 問題と対策(状況・課題・対応)

### 1 生徒について

#### (1) 状況

[平成23年度生]

- ・ 3年生は、男子88名、女子184名で女子の在籍割合は67.6%である。
- ・ 在籍272名のうち就職者数が95名(男子29名・女子66名)「24年3月時点」
- ・ 地元志向が強い。
- ・ 自己分析、自己PR、志望動機、会社分析に時間をかけていないので、面接に対する準備不足・練習不足。
- ・ 事務系や販売系など職種に対するこだわり。
- ・ 自分の身の丈以上の求人に応募している。
- ・ 1回目の受験率92.5% (就職希望93名 86名応募)「23年9月時点」
- ・ 合同面接会への参加推進(参加率 11/2 89.5% 2/2 61.5%)

[平成24年度生]

- ・ 3年生は、男子76名、女子195名で女子の在籍割合は72.0%である。
- ・ 在籍271名のうち就職者数が77名(男子17名・女子60名)「25年3月時点」
- ・ 地元志向が強い。自宅から通勤可能な勤務地を望んでいる。
- ・ 生徒の自主性を尊重しているが、安易に応募先を決めている傾向がある。
- ・ 1回目の受験率88.2% (就職希望85名 75名応募)「24年9月時点」
- ・ 合同面接会への参加推進(参加率 10/31 97.1% 2/4 72.7%)

[平成25年度生]

- ・ 3年生は、男子92名、女子177名で女子の在籍割合は65.8%である。
- ・ 在籍269名のうち就職希望が85名(男子19名・女子66名)「26年3月時点」
- ・ 2回目応募企業検討にスピード感が欠けている。
- ・ 1回目の受験率88.6% (就職希望88名 78名応募)「25年9月時点」
- ・ 合同面接会への参加推進(参加率 10/31 51.9%)

#### (2) 課題

[平成23年度生]

- ・ 筆記試験やSPI対策。
- ・ 外部の就職ガイダンスや就職セミナーといった対外的刺激が不足。
- ・ 応募職種の選択ミス。企業・生徒の意識・資質の乖離。

[平成24年度生]

- ・ 学力の定着と向上のために筆記試験の早期対策。

[平成25年度生]

- ・ 積極性の欠如と職種へのこだわりから合同面接会への参加が著しく低い。

#### (3) 対応

[平成23年度生]

- ・ 約25名の生徒に対して自己分析・自己PR・志望動機・会社分析の検討に一人につき、3~4回延べ5時間以上費やして準備させた。
- ・ 空回りしている生徒は、担任・クラスメートを通して進路閲覧室に来させて指導。

[平成24年度生]

- ・ 4月~7月中 一般常識・SPI・適性検査・作文等の基礎学力を図った。
- ・ 朝自習の実施と充実を図り、英・数・国・一般常識を毎日継続した。

[平成25年度生]



- ・ 24年度生に行った4月～7月の基礎学力向上策や朝自習の拡充が効果大であったので、今年度も継続した。また、平常課外の充実を図った。
- ・ 自習用の廊下学習机に電気スタンドを設置したり、選択教室を学習室として利用させるなど学習環境を整備し、生徒をサポートした。

## 2 保護者について

### (1) 状況

- ・ 地元志向が生徒以上に強い。
- ・ 受からなければ当面親元から通えるアルバイトでよいと考えている。
- ・ 子どもの希望と実力を考えないで企業名や職種から就職先を追っている。
- ・ 3年次の三者面談後の進路変更。親と生徒が家庭の経済状況をきちんと話し合っていない。その結果、進学を断念し、就職へ進路変更で生徒の心が折れてしまい、就職活動もままならず、そのまま卒業してしまった。
- ・ 保護者も不景気なので仕方がないと考えている。

### (2) 課題

- ・ 1年次から県内の他、県外も視野に入れた就職をイメージさせる面談等の工夫。
- ・ 子どもに諦めないで就職先を探すように励ましてもらえるか。
- ・ 両親の帰宅が遅く、家庭内での会話や進路相談をしてもらえるか。

### (3) 対応

- ・ 学年毎に保護者進路別ガイダンスを実施した。
- ・ 奨学金や教育ローン等を紹介して、自力進学の道や、後悔のない進路選択を勧めている。

## 3 学校について

### (1) 状況

- ・ 会社訪問は三進会（3学年教員及び前3学年教員1名につき2社、進路指導部所属教員1名につき5社）のメンバーと就職支援推進員及びキャリアアドバイザーの2名で22年度・59社、23年度・82社、24年度・97社、25年度・86社に行った。
- ・ 生徒の自主性の尊重（進路先の安易な選択）が安易な応募先選定に見受けられる。選考が楽（面接だけ）ならどこでも、とにかく早く決めたいという考えが一部に見られる。

### (2) 課題

- ・ 就職活動に意識が低い生徒への指導や1回目不合格生徒へのフォローの必要性。
- ・ 進学を断念し、就職へ変更した生徒に対し、勤労観や就職活動の心得等を徹底する必要がある。
- ・ 企業訪問し、採用担当者と話した際のニュアンスを生徒に伝える機会が少ない。報告書の作成にとどまり、それで終わっているの、生徒への効果的な伝達が必要である。

### (3) 対応

- ・ 応募企業選択前に、担任・進路就職担当、就職支援推進員やキャリアアドバイザーで就職希望者と面談し、受験企業・職種をきめ細かく早めに把握する。
- ・ 就職希望者の1回目の受験率100%を図るためのきめ細かい相談活動。
- ・ 不合格の生徒のフォローとして、生徒・担任・進路就職担当の三者で打ち合わせの場を設定する。また、面接指導の強化を図る。
- ・ 進路部内では担当を進路先ごととした。（就職3名・公務員1名・大学2名・看護系1名・専門各種2名・進路全般1名）他に就職支援推進員とキャリアアドバイザーを加え12名で対応することとした。

## 4 企業について

### (1) 状況

- ・ 製造業において企業により採用枠がない。
- ・ 2年次に行っている就職希望生徒の職場体験が応募企業検討の際に役立っている。

### (2) 課題

- ・ 企業訪問において企業が求める人材を把握し、それに対応した生徒をいかに応募させるか。

### (3) 対応

- ・ 応募職種選択ミスを避けるためにも、応募前事業所訪問を徹底する。  
23年度生 48社・延べ生徒数112名、24年度生 65社・125名、25年度生 41社・79名

- ・ 5月～6月に前年度不採用企業を訪問し、情報を収集している。

### 3節 問題解決への実践内容

#### 1 弱みの解消について

##### (1) 就職への意欲が低い

- ・ 1回目の就職試験を受験するように、担任・進路就職担当・就職支援推進員・キャリアアドバイザーが相談活動をした。応募しなかった生徒の言として、「自分が何をしたいのかわからない」という言葉が多く聞かれた。

##### (2) 一般常識などの筆記試験の成績が低い

- ・ 基礎学力の向上を図るため、筆記試験の早期対策として、4月～7月を一般常識・SPI適性検査・作文等の強化月間とした。
- ・ 朝自習の実施・充実を図り、英・国・数・一般常識を毎日継続した。

#### 2 強みの伸長について

##### (1) 活動的な生徒が多い

- ・ 運動部に所属している男子生徒の割合が7割と多いため、協調性と計画性がある。
- ・ 全校生徒の3分の2が女子生徒で、おおらかで自由な校風である。明るく元気な情操豊かで心身とも健康な生徒達である。

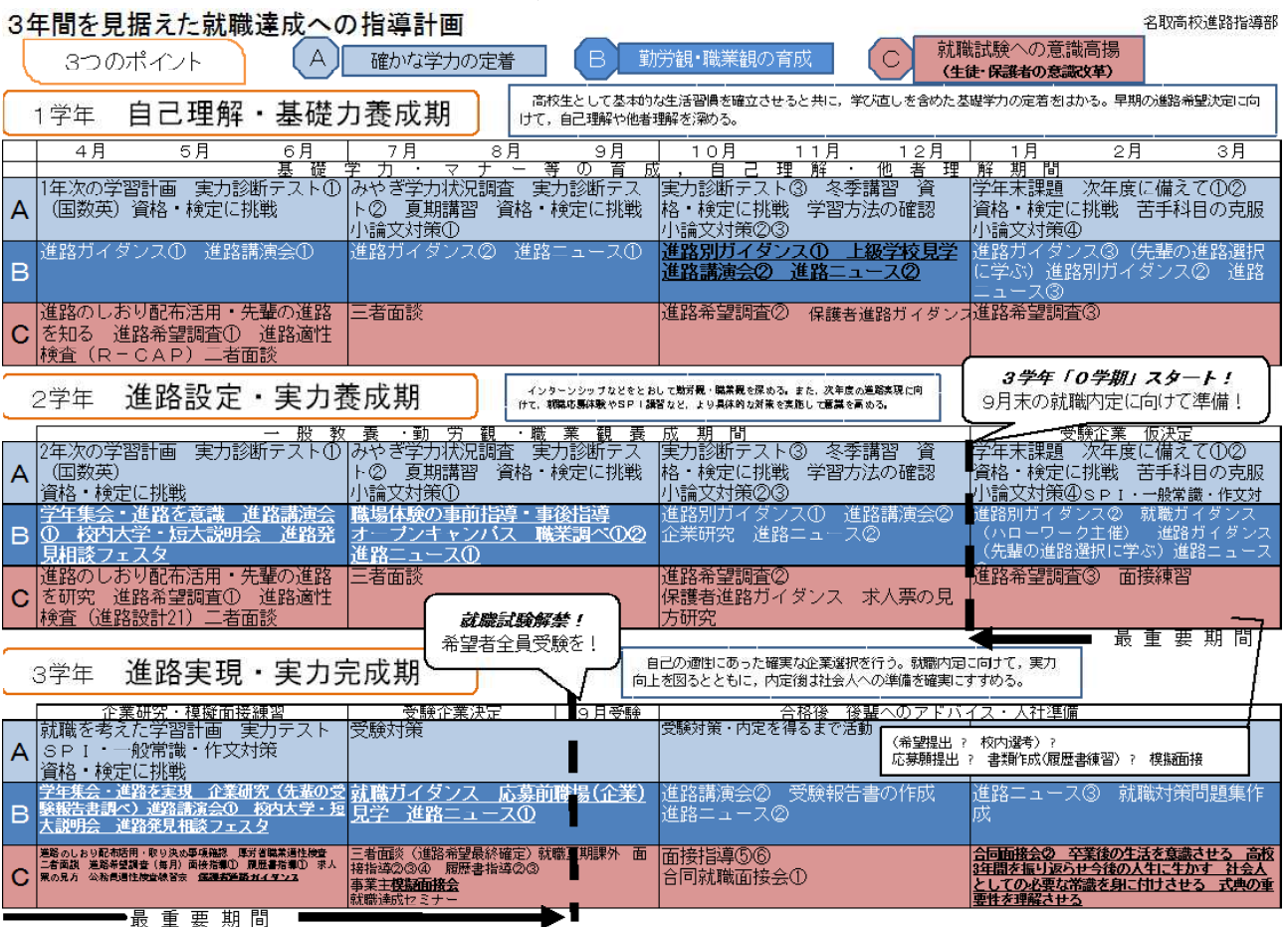
##### (2) コツコツと努力する生徒が多い

- ・ 土曜日の外部講師による課外講習に多くの生徒が参加した。
- ・ 週末や夏期講習・冬季講習のSPI・適性検査・作文等の課題に意欲的に取り組んでいる。

### 4節 3年間を通した就職指導システム改善モデル

#### 1 3つのポイントによる3年間の指導計画案（再掲5章）

本校の課題に対する対応策を、3つのポイントと学年ごとに構築したのが下図である。



### 2 指導計画案の特色

#### (1) 1年生における特色

- ・ 進路適性検査・職業調べを通して、自己の適性を的確に把握し、自分が役割を果たせる職業分野を検討している。更に、自分の適性を活かせる職業を具体的に調査すること

により、自らの生き方を探求している。

- ・ 上級学校見学を通して、職業に直結した学習の場を経験している。また、看護体験や保育ボランティアを通して、人の役に立つことへの喜びを実感している。

## (2) 2年生における特色

- ・ 1年間の高校生活を終えたところで、実際の職業に結びつけた進路適性検査を行い、明確な職業像を描けるようにしている。
- ・ インターシップ体験やオープンキャンパスへの参加、ボランティア活動等の経験を、将来像を明らかにする手段として活用している。

## (3) 3年生における特色

- ・ 職場見学を通して、身近に迫った就業に対する意欲を高め、企業の担当者から直接話を聞くことで、自分に相応しいか否かを判断している。
- ・ オープンキャンパス・大学説明会への参加を通して、自分が理想とする社会人になるため、最も適した上級学校を選択する判断材料にしている。

## (4) 本校のキャリア教育

- ・ 本校のキャリア教育の目標は次の2点である。
  - 社会の一員としての自己を認識し、社会参加する力を身に付けさせること。
  - 成功体験を通して、自己を肯定する力強さを身に付けさせること。
- ・ 具体的な内容。
  - 進路ガイダンスを通して、いろいろな職業を知る。
  - 進学ガイダンスに参加し、いろいろな学習の場を知る。
  - 小論文指導を通して、物事を総合的に考える訓練を行う。
  - 就職・進学志望理由書の作成を通して、自分の将来に対する意欲の確認をする。
  - 地元ロータリークラブによる面接会を通して、社会人として求められる資質を確認する。
  - 部活動・学校行事・検定試験・定期考査・模擬試験で成功を体験する。
  - 自発的なボランティア活動を行うことで、地元から認められる。また、自己有用感を高める。

## 3 その他の取組

### (1) 進路ニュースの発行

- ・ 年3回、進路ニュースを発行している。これにより、生徒・保護者とも意識を高めている。

### (2) 資格・検定の受講推奨

- ・ 資格や検定の取得を促し、生徒のスキルアップを目指している。
  - 英語検定・年3回、漢字検定・年3回、全商簿記検定・年2回、
  - パソコン検定・年4回、ビジネス文書実務検定・年2回、ワープロ検定・年2回、
  - 数学検定・年2回、情報処理検定、保育検定、食物調理検定、被服検定・年2回など。

## 5 節 新たな問題

### 1 本校離職者の問題

#### (1) 本校における離職者の状況（平成25年6月時点で判明したもの）

- ・ 23年度生 14名  
設備工事・現業職、食料品・事務職、食料品・販売職、衣服製造・現業職、燃料小売・販売職、飲食店・販売職、飲食店・販売職、旅館・現業職、情報・現業職、警備・現業職、医療福祉・事務職、その他・事務職、県外・販売職、県外・現業職
- ・ 24年度生 5名  
衣服製造・現業職、飲食店・現業職、娯楽・現業職、その他・現業職、県外・販売職

#### (2) 離職者の主な理由

- ・ 23年度生  
仕事が合わない。研修一日目で退職。転職するため。交際相手の家業を継ぐため。進学したくなった。社員教育がない。家庭の事情。精神的な苦痛。事務職採用なのに介護に回された。専門学校に通うため。
- ・ 24年度生

仕事が合わない。入社前に体調不良。5月連休明けに体調不良。  
勤務地・勤務時間に不慣れ。進学したくなった。

## 2 職場定着率の向上を目指して

### (1) 問題解決への取組

- ・ 応募職種や業種の選択ミスマッチが「仕事が合わない」という卒業生の言葉に現れている。そのために、在学中に生徒に対して、将来の自分を見据えて何をどうしたいのかをはっきりさせる取組として2年次の職場体験は大変重要であり、積極的に参加させている。
- ・ 6月の教職員による会社訪問時に、卒業生に会い、励ますことを心掛けている。
- ・ 23年度生で辞めた卒業生2名は、辞める数ヶ月前に進路室に来ていた。卒業生に対しても親身になって相談に乗ることが大切である。
- ・ 生徒が退職した事業所をできるだけ訪問し、状況を把握し対策を練る。

### (2) その他

- ・ 仕事の面白さ、厳しさ、向き不向きは3年間程度働いてみてわかることが多い、3日間頑張れ・1ヶ月間頑張ってみよう・半年間頑張れ・1年頑張ってみよう。
- ・ 仕事の悩みがあったら、上司や同僚、家族や友人、信頼できる大人と相談しよう。
- ・ どうしても仕事（現職）を辞める場合は準備が大切。  
次の仕事をあらかじめ見つけておき、資格等を取得してから。また自分を売り込む営業力も必要になる。

### 第3章の5 各指定校の「課題」と就職指導システム改善モデル

#### 【塩釜高等学校】

#### 1節 各校の特徴

##### 1 本校の概要

##### (1) 校種と生徒数

課程	学科	第1学年		第2学年		第3学年		第4学年	
		生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数	生徒数	学級数
全日制	普通科	320	8	319	8	311	8		
〃	ビジネス科	80	2	79	2	81	2		

平成25年度学校基本調査より

##### (2) 卒業後の進路

年度	卒業 生徒数	四年生大学 (%)	短期大学 (%)	専門学校 (%)	就職(%)		その他(%)
					民間	公務員	受験準備等
H22	422	27.7	5.0	32.2	25.8	1.2	8.0
H23	392	28.1	4.8	29.3	33.7	2.8	1.3
H24	396	30.8	6.1	35.9	22.5	3.3	1.5
H25	392	27.8	6.9	27.8	30.6	3.3	3.6

##### (3) 学校の概要

本校は、昭和18年に塩竈市立塩竈中学校として創設された塩釜高等学校と、昭和4年に塩竈実科高等女学校として設立された塩釜女子高等学校の、伝統校同士が平成22年4月に再編統合されて開校した男女共学の新しい高等学校である。これまでそれぞれ地域社会の発展に貢献してきた両校の伝統を受け継ぐとともに、統合によってさらに大きく発展していくことを目指している。また、統合にあわせて、旧塩釜高等学校商業科も平成22年度からビジネス科に名称変更して、共学に生まれ変わった。各学年、普通科8学級、ビジネス科2学級の2学科計30学級という県内一の大規模校である。名勝松島や塩釜湾（千賀の浦）に臨み、奥州一宮鹽竈神社を背にする、風光明媚な丘の上に両キャンパスが近接して建てられている。豊富な施設・設備を活用して学習活動を展開できる点で、教育環境は極めて恵まれている。

#### 2 事業開始前年度の就職状況 「平成23年3月卒業生のデータ」

##### (1) 内定率の推移

平成22年度は9月の第1回目の受験者数は6割を切っており、内定率の推移は芳しくなく、最終的にも低調であった。23年度以降は9月の第1回目の受験率が大幅に改善し、内定率の推移も好調で、最終結果も大幅に改善した。

##### (2) 1回目受験率

月	9月
受験希望者数	141
受験者数	80

平成22年度は統合初年度で体制も整わず、9月の第1回目の受験者数は6割を切っておりスロースタートであった。23年度以降は就職支援体制を整え、早期に受験準備をさせることが課題となった。平成23年度以降は就職を希望する殆どの生徒が9月の第1回目の受験をしている。

##### (3) 未内定者の意欲

平成22年度は就職試験に失敗すると、次の会社への受験意欲が削がれてしまう生徒が散見され、失敗を重ねると更に意欲が低下してしまう生徒も見受けられた。平成23年度以降は、学年と進路指導部で情報を共有し、個別に声掛け、情報提供など適切なフォローをしていくことを実践し、未内定者の受験意欲の低下を少しでも防止すべく努めている。

##### (4) 内定に至るまでの受験回数

平成22年度は9月の第1回目の受験人数が6割を切っていたため、全体的に受験に対する意識が低く、10月以降の複数受験の回数も少なめであったため内定に至るまでの平均の受験回数は少なめであった。平成23年度以降は9月の第1回目の受験率が大幅に改善したが、内定の確率をアップさせるため10月以降の複数受験も推奨したため、内定に至るまでの平均受験回数は増加傾向にある。

##### (5) 面接指導の回数

平成22年度は全体的に受験に対する意識が低く、模擬面接希望の生徒の動きが遅く、一部の熱心な生徒を除いては3年生になってから面接指導を開始しており、全体的に面接指導の回数は多くなかった。23年度以降は早期の模擬面接指導が課題となった。

模擬面接指導は早期より回数をこなした方が当然面接は有利に展開し、生徒の不安も解消し、自信を持って面接に臨める効果は大きい。しかし、企業の採用担当者によっては、面接での立ち居振る舞い・熱意・元気・明るさなど表面的なものだけでなく、面接練習をこなすだけでは培いきれない誠意・自立心・自分の言葉で話せるかなど内面から滲み出る人柄を見ようとする傾向も高い。採用の目的が将来会社の戦力になる人材を見つけることにあるならば、生徒は入学時より何かに打ち込む前向きな姿勢を身につけ、成し遂げた経験を積み、多くの友や大人と語らう機会を持ち、読書経験を積むことにより視野を広げ、客観的に物事を捉える目を養う必要を感じる。小さくとも志を持ち、将来の自分の夢を語り、そのために試行錯誤し努力を惜しまない人物になれるように、日頃の地道な指導が不可欠である。

面接指導において注意したいのは、決して練習時の洗練された受け答えだけを目指すのではなく、面接官が何を求めているのかを理解し、誠意を持って自分の言葉で臨機応変に対応できる力を付けることを模索している。人と接するのが苦手な面接がうまくいかない生徒には、表面上の面接練習だけでなく、じっくり時間をかけて面談を実施している。

## (6) 会社訪問における企業数と教員数

この地区は、生徒・保護者とも地元・仙台市内勤務志向が強く、県外勤務希望者が少ない。県外企業の開拓にはあまり力点を置いていなかった。現在は管内・管外（特に仙台市内）の企業を中心に定着指導も兼ね、企業との良好な関係を維持すべく教職員のスケジュール調整を計りながら訪問活動をしている。東日本大震災後の平成23年度以降は、県内企業の求人減少の予想のもと県外企業開拓に力を入れた。平成24年度以降は新たに県外で就職した企業を中心に進路部長が新規開拓で首都圏企業の訪問に力を入れている。

## (7) 県内と県外の希望割合

従来より県内希望者が多く、平成22年度においても県外希望者は全体の1割から1.5割程度であった。東日本大震災後の平成23年度においては県内企業の求人減少を反映して2割から2.5割程度と大幅に増加するが、平成24年度以降は県内企業優良企業の頑張りや被災企業の復活により求人数が増加し、県外希望者が減少傾向にある。

## 2 節 問題と対策（状況・課題・対応）

### 1 生徒について

#### (1) 状況

- 平成25年度の3年生は男子166名（42.3%）、女子226名（57.7%）と女子の在籍割合が非常に高い。
- 在籍392名のうち、就職希望者が140名弱（約35.7%）と約1/3を占める。
- ビジネス科は2クラス81名のうち、就職希望者50名（61.7%）と非常に多い。

#### (2) 課題

- 女子の割合が多いため県内（特に仙台市内）の事務職を希望する割合が非常に高いが、事務職の求人数は限られている。幅広い職種選定が課題。
- 県内就業希望者の割合が8割を超え県内の企業だけでは希望職種が見つけれられるか不透明。県外勤務も視野に入れた将来人生設計を考えさせることが課題。
- 業種・職種に表面的な知識しかなく固定したイメージが先行して企業選定する生徒が多い。自ら詳しく調べ、自身の希望に照らし合わせて、自ら考えた上で親や周囲の意見を参考にできる生徒を育てることが課題。

#### (3) 対応

- 職業人講話・二者面談・三者面談等を通して広い視野に立った業種・職種選定を指導。
- 勤務地の第3希望までを調査し、県外勤務にも可能性のある生徒を集めて面談実施し、県外企業へも目を向けるように指導。
- 夏期休業前より進路部で応募前職場見学参加を促し、生徒自身で企業に足を運ばせ自らの目で職場を体験して、企業を選定できるように指導。

### 2 保護者について

#### (1) 状況

- 従来より地元（県内）志向が強い土地柄であり、県外への就職は希望しない保護者

が多い。昨今の少子化で長男長女の家庭が増加傾向にあり、更に地元志向を強めている。特に女生徒の保護者においては地元志向が顕著である。

- 就職について親子間で十分な話し合いをもたないケースが散見される。

## (2) 課題

- 地元（県内）志向が強く視野が狭い、広い視野に立った企業選定が課題。
- 親子間で意見の相違が見られることもあり、職業選定に生徒が自身の考えを上手にまとめられず納得のいく企業選定が出来ていないことが課題。

## (3) 対応

- 生徒・保護者対象進路別説明会・三者面談等で親子間での意見の相違を解消することに配慮。

### 3 学校について

#### (1) 状況

- 東（普通科1～2年生）西（普通科3年生、ビジネス科1～3年生）の2キャンパスで運営している。

#### (2) 課題

- 就職希望者の人数が多いクラスと少ないクラスで就職に対する生徒同士の情報交換にばらつきが生じることが課題。
- 3学年は10クラス有り、教職員間での連絡・スケジュール調整に時間が掛かる。
- 2キャンパス運営で普通科1～2年生に3年生の就職活動の緊張感が伝わりにくい。

#### (3) 対応

- 就職の少ないクラスは担任を通して生徒を進路指導室に誘導し、生徒の希望把握、情報提供などを適宜実施。
- 教職員間の連絡はPCの共有ファイルの掲示板を利用。重要な連絡は必ず学年主任を通すようにして情報の共有を徹底。
- 東キャンパス（普通科1～2年生）と西キャンパス（3年生）との物理的隔たりを埋めるほどの効果は期待できないが、東キャンパスの進路資料室を充実させている。

### 4 企業について

#### (1) 状況

- 平成25年7月1日の求人票開示前は、本校生徒が多数内定をしている企業の反動減が懸念されたが、一部企業を除いて追加募集もみられるほど採用に意欲的な企業が増加。

#### (2) 課題

- 企業の求める生徒像を生徒に上手に伝えられるかが課題。

#### (3) 対応

- 事前に企業についての公開情報を生徒自らに調べさせるのは元より、応募前職場見学に積極的に参加させ、生徒自身が企業に足を運び、企業の方と直接話せる機会を積極的に利用。

### 3節 問題解決への実践内容

#### 1 弱みの解消について

##### (1) 就職への意欲が低い

- 1回目の就職試験を原則就職希望者全員に受けるように指導。
- 職業人講話、二者面談、三者面談、その他生徒との面談等で高校生の就職の現状、就職した卒業生の実態など、情報を提供することにより、就職に対する意識を高める指導。
- 全教職員による模擬面接等の実践指導。

##### (2) 一般常識などの筆記試験の成績が低い

- 基礎学力の向上を図るため課外授業やSPI講習などを実施。
- 基礎学力の向上を図るには普段の授業の積み重ねが大切であることを理解させ、日頃より学習習慣をつけるように指導。

#### 2 強みの伸長について

##### (1) 活動的な生徒が多い

コミュニケーションの基本である挨拶がしっかり出来る生徒が多い。折に触れて褒めて伸ばす。

##### (2) 素直な生徒が多い

人として大切なことである。否定から入らないで話をじっくり聞くことを心掛けている。  
**(3) 伝統校としての強み**

歴史ある塩釜高等学校と塩釜女子高等学校が統合されたことにより、就職先としての選択肢が広がり、各校の採用実績ある企業との関係がより親密になるように努力している。

#### 4 節 3年間を通した就職指導システム改善モデル

##### 1 3つのポイントによる3年間の指導計画案（再掲5章）

本校の課題に対する対応策を、3つのポイントと学年ごとに構築したのが下図である。

##### 3年間を見据えた就職達成への指導計画

【別紙2】  
宮城県塩釜高等学校

3つのポイント		A 確かな学力の定着	B 動労観・職業観の育成	C 就職試験への意識高揚 (生徒・保護者の意識改革)
<b>1 学年 自己発見・基礎力養成期</b>				
高校生活において基本的な生活習慣を確立させ、目標を持ち、それを実現させるために主体的・計画的に努力する姿勢を養い、学び直しを含めた基礎学力の定着をはかる。進路希望決定に向けて、適性・興味を基に、自己の将来を考え、適正な科目を選択し、自己理解や他者理解を深める。				
4月	5月	6月	7月	8月
春季実力テスト 実力テスト振り返り学習 学び直し開始(国・数・英)	学習合宿 夏季実力テスト 実力テスト・模試振りかえり学習	表現力サポート講座 後期公務員課外 各種検定への取組【ビジネス科】	冬季実力テスト 実力テスト振り返り学習	進路ガイダンス
進路講話 進路サポート講座	職業人講話 企業見学			
進路希望調査① 「進路の手引」配布・説明 二者面談	三者面談	進路希望調査②		3年生招待H.R
3学年「0学期」スタート! 9月末の就職内定に向けて準備!				
<b>2 学年 自己錬成・実力養成期</b>				
高校生活の中心的存在として活躍し、生活体験を豊かにすることにより、将来の人生設定をたくる。就職の目的を定観を考え、業人講話・進路別講話・進路別説明会、進路ガイダンス等をおして動労観・職業観を深める。また、次年度の進路実現に向けて、課外講習等を実施して一般教養や学力を養う。				
一般教養・動労観・職業観養成期間				
4月	5月	6月	7月	8月
春季実力テスト 実力テスト振り返り学習	夏季実力テスト 実力テスト振り返り学習	表現力サポート講座 後期公務員課外 各種検定への取組【ビジネス科】	冬季実力テスト 実力テスト振り返り学習	受験企業 仮決定
進路講話 進路サポート講座	職業人講話①	進路別講話 職業人講話②		進路オリエンテーション
進路指導調査① 「進路の手引」配布・説明 二者面談	二者面談	進路希望調査②		
就職試験解禁! 希望者全員受験を!				
<b>3 学年 進路実現・実力完成期</b>				
3年間の総決算としての人的成長を促すとともに、学習を中心とする高校生活の充実を図る。就職内定に向けて、個々の興味・適性・能力などを総合的に考え、自己の適性に基づいた現実的な企業選択を行う。一般教養等の実力向上を図るとともに面接試験に向けて人的魅力を養う。また、採用内定後は社会人への準備を確実にすすめる。				
企業研究・模擬面接練習				
4月	5月	6月	7月	8月
春季実力テスト 実力テスト振り返り学習	前期公務員課外 SPI講習	9月受験	合格後 後輩へのアドバイス・入社準備	
生徒・保護者対象進路別説明会	インターンシップ【ビジネス科】 応募前職場(企業)見学 応募前見学報告書の作成	受験報告書の作成 ハローワーク塩釜面談 パーソナルファイナンス法律出前講座		
進路指導調査① 「進路の手引」配布・説明 面接・志望理由書等講習会 二者面談	担当教諭・支援員・CAとの面談① 三者面談 就職希望カード提出⇒校内選考 就職模擬面接 就職希望者説明会	担当教諭・支援員・CAとの面談② 合同就職面接会① ミニ就職面接会	合同就職面接会②	
就職希望カード提出? 校内選考				

#### 2 指導計画案の特色

##### (1) 1年生における特色

- 中学校の学び直し
- 模試・実力テスト全員受験
- 模試・実力テスト振りかえり学習
- 基礎学力向上のための反復学習及び家庭学習の定着
- 面談指導の充実
- 「進路の手引」配布・活用
- 学習合宿、課外講習
- 将来の自己実現に向けた正しい進路目標設定のための適切な進路情報の提供  
( 進路講話・進路サポート講座・職業人講話・企業見学  
・進路オリエンテーション・3年生招待ホームルーム )
- 部活動全員所属
- 各種検定試験への取組【ビジネス科】

##### (2) 2年生における特色

- 実力テスト全員受験
- 実力テスト振りかえり学習
- 「進路の手引」配布・活用
- 進路目標の確立と実現に向けての努力
- 面談指導の強化
- 進路指導部と連携して早めの進路対策



(職業人講話・進路別講話・志望理由書講座・進路ガイダンス)

- 公務員講座の強化
- 各種検定試験への取組【ビジネス科】

### (3) 3年生における特色

- 年度当初面談設定
- 実力テスト全員受験
- 実力テスト振りかえり学習
- 「進路の手引」配布・活用
- 進路指導部との連携強化，進路実現に向けた早期対策  
(生徒・保護者対象進路別説明会・面接志望理由書等講習会)
- 科，教科との連携を大切にしながら進路目標達成に向けた支援
- 公務員講座の強化
- 平日課外・SPI講習
- インターンシップ【ビジネス科】

## 3 その他の取組

### (1) 刊行物

- 毎年春に『進路の手引』発行
- 不定期で『進路だより』発行

### (2) 進路作業のIT化

- 学校のサーバーの共有ファイルを利用して【掲示板】【進路関係ファイルの共有】

## 5節 新たな問題

### 1 本校離職者の問題

#### (1) 本校における離職者の状況

本校卒業生の離職問題は，今までは職場訪問による定着指導等や元担任，元部活顧問による個別指導を行っているが，進路指導部による一括管理は特にはしていない。22～24年度卒業生の就職者は309名にのぼり，企業数も200社を超えている。昨今は個人情報保護の意識向上もあり，実態調査は困難を極める。場合によってはセンシティブな内容を含んでいるため，情報収集には細心の注意が必要である。

### 2 職場定着率の向上を目指して

#### (1) 問題解決への取組

- 先ずは企業を選ぶ段階からミスマッチを防止するための取り組みが必要である。企業についての情報をストックしたものを一元管理し，必要なときに共有ファイルから取り出せるようにシステム化を進めているが，より多くの充実した情報をストックして，生徒の指導に役立てたい。
- 事前に企業情報を収集しても，働いてからミスマッチに気づくこともある。早くから計画的に職業教育に取組み，社会へ出て働くことの意味，自己実現していくことの辛さ，楽しさを指導していくことが必要である。また，仕事のスキルも身につけていないうちに転職することの無謀さ，転職先が見つからない経時の経済的損失等を理解させる指導をしていきたい。