

令和4年度 学校評価における報告 就職指導部の目標達成のための具体的取り組み

木更津総合高等学校
就職指導部 寺岡 和貴

1. 就職活動の現状

1-1.今年度の求人・希望就職先の傾向：

多くの企業の求人数はコロナ禍の時に比べ増加傾向にある。特に求人数が増加している業種は製造系である。日本製鉄(株)及び協力企業を例に出すと、一次募集では従属せず二次募集を出している企業がほとんどである。またホテルなどサービス系、アパレルなど販売系の求人数が再び増加している。加えて今年度は事務職系の求人が増加傾向にあるが、どこの企業も採用倍率は3倍程度と高くなっている。

反対に就職を希望する生徒は全国的に減少傾向にある。本校もその例に漏れることなく昨年度と比べ学校紹介での就職内定者数が令和2年度約170名、令和3年度約130名、そして今年度は105名と減少傾向にある。主な原因として専門学校などへの進学が以前よりしやすくなった点、コロナ禍の時の経済低迷の印象が強く、保護者が就職よりも進学を勧めるケースが多くなった点などが挙げられる。

1-2.生徒内定状況：

- ・就職希望者：129名(学校紹介110名、縁故10名、公務員9名)
- ・採用内定者：124名(学校紹介105名、縁故10名、公務員9名)
- ・就職活動中生徒：5名(男子2名、女子3名)(1/27時点)

(添付資料「令和5年3月 新規学校卒業予定者の職業紹介状況報告(高校)」参照)

1-3.内定可否に基づく分析：

企業は採用試験において職種に対しての生徒の適性や入社後のポテンシャルを見抜き、評価している。そのため生徒の希望と適性を見抜き、ミスマッチのない就職指導を心がけること、生徒の基礎学力や生活習慣を在学中からしっかり指導することが希望就職先に内定を頂くために大切である。

2. 令和4年度 就職指導部の目標・方針、活動内容の確認

以下が今年度の目標・方針であり、それに基づいて状況を報告します。

目標：生徒が希望する就職先に合格すること

- 方針：
1. 仕事へのリアリティとイメージの強化
 2. 企業との「縁」を大切にする
 3. 生徒の基礎学力、マナー教育の向上

3. 上記目標を実現するため3つの方針に基づいた活動計画

点検・評価項目	自己評価	自己点検・自己評価項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)
就職相談 (通年 昼休み・放課後)	3	当番の先生はどの方も熱心に就職指導に取り組んでくれた。9月以降、就職活動も山を越えた後も、まだ内定の出ていない生徒に対しても受かるまで熱心に指導をしてくれた	当番の教員を昼休みと放課後で別にしたほうが、教員の融通も効かせやすいため、来年度はそのようにしたい。
職種別ガイダンス	3	内容：自衛官ガイダンス(4/22) 千葉県警察官ガイダンス(4/28) 日本製鉄(株)ガイダンス(5/26) 埼玉県警ガイダンス(7/28)	ガイダンスは自由参加であり、生徒は熱心に受講し、自分の進路について真剣に考えることができたようである。また早い段階からのガイダンスへの参加が、進路指導では重要であると考え、11月

		美容系ガイダンス(11/15) 自衛官ガイダンス、高機動車展示(11/22)	以降のガイダンスは主に 1,2 年を対象とした。社会のニーズを考え、よりバリエーション豊かなガイダンスを実施することで生徒一人ひとりが自分に合った進路を考える素材になると考えている。
インターンシップ (4月～6月)	3	協力団体 53、実施団体 39、参加生徒 117 名 インターンシップ説明会には教室に入らないほどの生徒が来るなど、3 年生が積極的に参加する姿勢が確認できた。 民間企業ではアパレルや接客、ゴルフ場、自動車整備、ディーラー、工場などの体験を実施した。また公務員では警察署、消防署、海上保安庁、図書館などで実施した。生徒は慣れないことが多く、なかなか積極的に行動できなかったが、全体的に評価が高かった。	保険申込み等金銭授受は事務室を通じて行うよう日程を 4 月中に決定する必要がある。 就職指導部教員全員に協力してもらい分掌全体で 活発に動くことで、インターンシップの企業団体とのやりとりや生徒対応の理解を深めてもらう。またインターンシップは就職だけでなく進学希望者も対象としており、あくまでも生徒が進路を考えるための教育目的であることを理解していただく。
受付実践(6月～)	3	参加生徒：30 名 2, 3 校時を使って、ビジネスマナーに基づいた来校者への対応や教職員への郵便物の配布などを実施。生徒は緊張感を持って参加しており、来校者からも好評であった。	企業の風潮を鑑みて今後ジェンダー的視点の導入が必要となる。
オンライン求人票	2	・登録生徒数：122 名 ・登録求人票数：1,444 種類(うち公開 1,343) (株)スタジアムの提供する無料サービスであり、本校に届いた求人票 をスキャンし、特定の手続きを経てアップロードを行うことで登録した生徒が閲覧できるようになる。	「気が利く」生徒は早い時期から利用をしている。中には利用が難しい生徒もいるため、より丁寧なガイダンスを実施する必要がある。
模擬面接練習	3	・6 月実施 就職希望者対象(生徒 38 名参加) ・7 月実施 就職夏期講習参加者対象(生徒 65 名参加) ・9 月実施 就職採用試験申込み生徒対象(生徒 101 名参加)	6 月実施の模擬面接は、昨年度に比べ参加生徒が少なかった。来年度は担任の協力を経て担任から生徒へ参加を促してもらい、担任と就職指導部の協力体制を強固なものにしていきたい
一般常識模擬試験	2	7 月実施(就職夏期講習にて)、参加生徒 43 名 就職希望者に一般常識・SPI の問題集を持たせ、採用試験突破に向けて学力を向上させることが目的である。	予定していた 9 月に実施ができなかった。理由は模擬面接練習を優先したためである。来年度は 5 月、7 月など早い時期から学力向上を想定して実施していきたい。特に希望する企業に対し基礎学力が至らない生徒も見受けられるため、早い時期からの学力対策を実施する必要がある。
夏期講習(8月)	3	参加生徒 7 8 名(就職希望 65 名、公務員希望 13 名) 実施期間：7 月 26 日～30 日、9:00-12:00 講習内容は一般常識の国語や数学、作文、クレペリン、適性試験、模擬面接など採用試験に不可欠な内容であった。 またコンピュータでのワード・エクセル学習など入社後に求められるスキルも取り入れた。その甲斐もあり参加したほとんどの生徒は毎回熱心に受講していた。	講習内で実施した模擬試験の成績が全体的に芳しくなかった。そのため早めの(5 月からの)学習プログラムをたて、中長期的に生徒が採用試験を突破できる基礎学力をつけられるカリキュラムを考案する必要がある。

放課後公務員講座	2	参加生徒 8 名 毎週火曜日放課後実施 コンピュータ室 1 公務員一次試験に課される判断推理、数的処理、文章理解、資料解釈を中心に生徒の実力向上を図り実施した。特に生徒が自宅でも自主学習できるよう「何をどのように学習すべきか」を解りやすく指導を行った。 また一次試験である学力試験を通過し、二次面接試験、プレゼンテーション試験を受験する生徒に対して指導部の教員でチームを作り合格に向けて指導を実施した。	模擬試験等の成績の伸び悩む生徒へ繊細な対応が必要となり主な今後の課題である。強すぎる指導は生徒が萎縮し進路変更を意識するようになり、反対に弱すぎれば自主学習能力の低い生徒の成績が伸び悩む。生徒が目的意識と解決するための手段を明確に意識するよう今後は指導の向上を図りたい。また 2 次試験以降の指導について、生徒の適性と職種のミスマッチを予防した指導を今後も心がける必要がある。
公務員模擬試験	2	実施回数：7 回 参加生徒：4 名～17 名 公務員受験状況：受験者数：16 名 公務員講座や公務員模擬試験を丹念に実施し、結果一般行政職や消防職、警察官、自衛官など、目指す進路に多数合格することができた。	公務員の最終的な可否結果は 11 月～12 月に発表される。そのため学校紹介の就職希望者や進学希望者の中で推薦入試を受ける生徒よりも長い期間、気を抜けない状況であり、知識や技術面だけでなく最終試験でベストを尽くせるよう精神面のフォローもしっかりと行う必要がある。

4. 令和 5 年度の課題

・就職希望者数の減少に関して：

主な原因として①専門学校などへの進学が以前よりしやすくなった点、②コロナ禍の時の経済低迷の印象が強く、保護者が就職よりも進学を勧めるケースが多くなったことがあると先にも述べたが、特に②に関しては国内の企業経営状況は上昇傾向にあり、多くの企業が人材を求めており、勤務に関してもかなり良い条件を提示してくれている企業が多い。学歴も大切であるが、入社してからの業績を学歴以上に評価する企業が増えていく。その状況をご理解頂き、後悔のない進路選択ができるよう説明をさせていただく。

・作業の効率化に関して：

教員の煩雑な作業を緩和し、生徒と向き合い指導をする時間をより長く捻出するため、データ処理の IT 化を促進したい。具体的には求人票のデジタル化をよりスムーズに行うことと、企業情報を教員だけでなく生徒も入力のできるシステムを整えるつもりである。

・役割分担の明確化について：

教員の専門性を高めるため「就職指導全般」の他にある程度固定した役割、例えば求人票デジタル化担当、グループワーク指導担当などを設定する。それぞれの役割の中でより専門的に深い技術を身に付け進路指導の一層の向上を図るつもりである。

さいごに来年度も今年度に引き続き「誰一人取り残さない指導」を心がけ、最後の一人が内定をもらえるまで「諦めない・諦めさせない」を合言葉にして就職指導部というチームが一丸となり就職指導に当たりたいと考えています。