

[工業系高校&モノづくり企業懇談会]

開催日：平成 30 年 12 月 5 日(水)

会 場：小松市民センター

参加者：モノづくり企業 46 名、高校 22 名（校長 6 名、教頭 2 名、教員 14 名）

—— グループ（3 班）意見交換会での主な意見 ——

(1) 求められる学習内容と人材像について

①学習の内容

【 高校側より 】

・工業技術探究(※)という学校設定科目の授業で、生徒の主体的・対話的に学ぶ力や問題発見力・課題解決力等の育成を行う。一般企業から転職した教員が現場で行われている実践的な技術を教えるなど、それぞれ高校側でも工夫をしている。

※工業技術探究：リーダーシップ・コミュニケーション・疑問を持って探求するなどを目的にした授業の一貫（クラスをいくつかの班に分け、各班で設けたテーマに添って各自が調査しその内容を、生徒同士で議論し、発表する）。

- ・ものづくりの基礎基本を大切に、人間力育成のひとつとして部活動を奨励している。
- ・社会人としての基礎力をつけることを意識し、インターンシップ、デュアルシステムに積極的に取り組んでいる。
- ・“創造力”に重点を置くとともに、課題解決力の育成を目指し、主体的・対話的で深い学び（アクティブラーニング）を大事にしている。

【 企業からの意見 】

(学習内容)

- ・溶接技能者が不足。気持ちとしては溶接科を作ってほしいくらい。
- ・ワード、エクセル、パワーポイントなどの操作。
- ・数学を覚えさせて欲しい。
- ・機械加工以外に様々な業種（鋳物、溶接、金型、溶断など）があることを指導してほしい。
- ・少子化もあり、多能工化を図っていきたい。専門的な勉強より様々な機械を経験させてあげてほしい。
- ・授業の中でいかに生徒に興味を持ってもらえるかを大事に、NC旋盤機等は動画を用いて説明をするなど工夫してほしい。

(人格面)

- ・人間力（適応力、応用力、協調性、コミュニケーション力、メンタル面）の育成。
- ・量産体制にも耐えられる忍耐力・体力・精神力をつけてほしい。
- ・5S（挨拶含む）を教えて欲しい。
- ・積極性、課題解決力のある人材。
- ・学び続ける力、成長したいという思いを持っている人を求める。
- ・自分の作業した製品が次の作業者に繋がることを意識して作業する・・・など、次の事、他人の事を考えられる人材になってもらいたい。
- ・近年、SNSなど情報伝達方法が多様化しているが、やはり自分の意見を相手を見てきちんと伝えられる人材になってもらいたい。

②学校の設備

- ・工業系高校はここ数年でレーザー加工機、NC旋盤、マシニングセンタなど、最新の設備を整備した。技能検定取得に向けた取り組みにも活用している。また高校によって情報系設備を充実した。
- ・総合学科の高校はまだ設備が古く、マシニング、レーザー、プレスを導入はされていない。
- ・高額な機械などを学校で持つ必要はない。工業試験場など公共の機関を利用したり、企業へ生徒を行かせて最新設備など体験させてもらえればいいのか。

③技能検定(高校で取得)

- ・QC検定、機械保全の資格を持っているとうれしい
- ・普通高校と専門高校の違いは技能だと思うが、検定(資格)などは企業に入社してからも良い。
- ・PDCAの実践もしていただきたい。改善意欲のある生徒を。
- ・技能検定2級など高度な資格試験の受験費用については補助金(半額)をだしている自治体もある。
- ・はんだ付け検定の資格も望ましい。
- ・クレーン操作や玉掛けなどの資格はあると良い。

(2) 今後の中小企業の求人活動について

【採用にあたって企業側の意見・課題・要望】

(採用に際し実施している取り組みや意見)

- ・企業ガイダンスに参加している。
- ・企業見学に来た生徒の採用を決めた。
- ・インターンシップ、見学に来た生徒を中心に採用する。
- ・生徒本人だけでなく家族にも納得して就職してもらいたいとの思いから、工場見学に来られるときはご両親も先生も一緒に来ていいですよと声をかけている。

(入社後)

- ・研修センターを設け、技能検定やQC検定の取得を推進している。
- ・離職を防ぐために、入社後定期的に面談（2～4回/年）を行い、違う部署への異動も柔軟に行っている。全社員が社長と直接ディスカッションする機会も作っている。
- ・年間休日数を増やす、産業保健師を配置して健康管理に配慮（健康経営）するなど働き方改革に取り組んでいる。
- ・待遇面でも資格手当等を増やし、やる気を高める工夫をしている。
- ・能登方面からの就職者についても寮を設置して受け入れ態勢を整備している。

(課題)

- ・HPも作成しPRしているが、なかなか採用に結びつかない。
- ・インターンシップでは単純作業のみでかえってマイナスになる。
- ・これまで中途採用中心になっていたが、今後は新卒の採用を増やしたい
- ・普通科の生徒も採用しているが、やはり工業系の学生を優先して採用したい。
- ・工場見学は自社を知ってもらう良い機会なので、見学を積極的に受け入れたい。
- ・来年度から選任の就職担当が高校を積極的に回ろうと考えている。
- ・鑄造は汚いというイメージを持たれがちなので、一番きれいな工場を目指している。

(要望)

- ・知名度だけで選ぶ傾向があるため、ガイダンス等を積極的に行なってほしい。
- ・面談をしても一番はじめに聞かれることは初任給、休日数のこと。企業の成長をもっと見てもらえたらいいなと思う。
- ・デュアルシステム、インターンシップを実施するとミスマッチが少ない。生徒1人1社ではなく数社行けたらもっとミスマッチを防げるかもしれない。
- ・離職率が高い傾向にある。ミスマッチを防ぐためにも事前にレクチャー等してほしい。

【 高校側の取り組み・要望 】

- ・ 求人票の提出が遅くなってきている。
- ・ 学校側でも出来る限り地元の就職を促している。
- ・ 200 人に対し、1600 件の求人が来ている。なかには関東からの求人もある。
- ・ 求人は増えているが、就職先は昔と同じ 100 社程度の企業である。
- ・ より早く求人票をいただいた企業がより多く生徒の目に入る。なるべく早く求人票をいただけたら有難い。
- ・ 保護者にも企業を知ってもらうため、PTA総会時に先生と保護者の工場見学を実施している。
- ・ 今年度初めてPTA総会に企業 10 社を呼び生徒、保護者に向けて企業PRを行った。評判が良かったことから次年度以降も継続する。
- ・ インターンシップ、デュアルシステムを充実させたい。
- ・ マッチングを大事に就職支援をしていきたいと思っている。
- ・ 工場見学、加工から製品までの一貫生産も見せてあげられる機会（サプライチェーンからメーカー企業まで）を設けてほしい。

【 生徒の傾向など 】

- ・ 就職先を決める際、生徒本人だけではなく保護者の思いが強く反映される。
- ・ 地元志向（自宅からの通勤圏内）の生徒が増えている。
- ・ 高校によって中京や関東方面に 10 数%就職しているが、これは以前から就職ルートができており、先輩からの情報も得られやすいことによる。
- ・ 先輩の話、インターネット、いろいろな会に参加することで情報量が増え、ミスマッチを防ぐことに役立っている。
- ・ PTAの会合で「給与面だけで企業を選んではいけない」と言ったら「なぜですか」と言われてしまった。保護者の理解が生徒に影響を与えるため、保護者へのガイダンスにも取り組んでいる。
- ・ 進学は親も交えての進路相談となるが、就職は生徒本人とだけとなっている。今後は親を交えての対応を考えていかなくてはと思っている（大多数の学校で、就職を含めて進路決定には三者面談を実施している）。