

[工業系高校&モノづくり企業懇談会]

開催日：令和元年 12 月 6 日(金)

会 場：石川県地場産業振興センター

参加者：モノづくり企業 45 名、

高校 21 名（県教委 1 名、校長 5 名、教頭 2 名、教員 13 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

【 企業からの意見 】

- ・ 昨年の意見交換で出ていた“工業技術探究”を豊富にしてほしい。
- ・ 国語力（語彙力）をつけられるような学習を取り上げていただけたら良い。
- ・ 数学など学科の基礎をしっかり身に付けてほしい、応用力につながる。
- ・ 基本的なこととして、工具名、スパナの種類などを理解してもらえたら良い。
- ・ 3D的な考え方、図面を見る基礎知識、立体をイメージできるトレーニングなどを身につけてほしい。
- ・ 3Sなど実習から得られる能力をたくさん訓練で身につけてほしい。
- ・ メモをする習慣を身につけてほしい。

【 高校側の回答 】

- ・ 挨拶など当たり前のことができるよう指導している。
- ・ 安全面、学力面基礎基本をまずは高校3年間で身につけることを意識している。
- ・ コミュニケーション能力＝日本語能力と考え、短い文章で説明するトレーニングを実施している。

②人物像、人間性について

【 企業からの意見 】

- ・ 求める人材は問題解決力のある人。
- ・ 挨拶といった基本的なことができる人。
- ・ コミュニケーション能力が高い人。
- ・ 学びに向かう力、人の話を聞き理解し、質問する力を身に付けてほしい。
- ・ 近年、自動化・省人化など企業の環境も変わってきており求める人材も変わってきているように感じる。それに対応する力、適応する力が必要になってくると思われる。

- ・高校3年間で学べることは限られている。入社してから企業が育てる努力も必要になってきていると感じている。

【 高校側の回答 】

- ・自己肯定感を上げられるよう常に生徒に接している。
- ・最近では怒られ慣れしていないのか、失敗したくないと考える生徒がいることも確か。
- ・物事を調べる、伝えるなど何事においても根拠をもって行えるように指導するよう心がけている。
- ・少人数で学習し考える力を養い、発表・意見交換を通じて、自分の意見を伝える授業も行っている。ただ、今までの人生もあるので、高校3年間だけでは厳しいところもあると感じている。
- ・部活動を通してコミュニケーションの取り方、尊敬や思いやりを持つことが身に付くのではないかと考えている。

(2) 今後の中小企業の求人活動について

[デュアルシステム・インターンシップについて企業からの意見]

- ・インターンシップは1社だけしか行けないので、複数社行けるようになれば、ミスマッチは少なくなると思う。
- ・インターンシップを受け入れて、とても生徒さんに好評だと思っていたが、後でサービス業に就職したとき非常に残念だった。当社への就職に直結するとは思っていないが、他業種に流れるのはどうなのか？
- ・工業系高校ではないが、インターンシップに来る生徒が、自分がしたいのではなく、やらされている感じに見える。先生と事前に相談した質問ではなく、本人が疑問を持って質問してほしい。また事前に何を体験したいのか希望があれば聞かせてもらいたい。
- ・学生のデュアルシステムを受け入れしているが、就職には直結していない。ただ、就職後のミスマッチ等が避けられているので有効である。
- ・学生向けのデュアルシステム、インターンシップを受け入れている。就職に直結していないがミスマッチ等は避けられている。保護者向けの工場見学も実施したが、とても好評で今後も継続していきたい。

[高校側の回答]

- ・インターンシップでは事前にインターンシップ先の企業の下調べは行っている。デュアルシステムについては担当者と事前に打合せを行い、経験してみたいことを聞いてくださる企業もある。また、それを他の生徒に発表する機会も設けている。

- ・生徒の中には「行ってみたけど、油の匂いがどうしても馴染めない」など、行ったことにより自分が製造業に不向きであると認識する子もいる。その場合、無理強いはできないので、他業種での就職もやむを得ないと考えている。

[求人票の開示について企業側からの質問]

- ・企業からの求人票は生徒にはどのような方法で開示されているのか？
例えば Excel などに入力し、生徒が希望を絞り込んで見るなどの方法で見せることはできないか？

[高校側の回答]

- ・求人票の開示方法は、高校によって少し違いはあるだろうが、各クラスにコピーをファイリングして置いておき、生徒が自由に見られるようにしている。
- ・保護者と相談するため、枚数を決め自宅に持ち帰らせている高校もある。
- ・求人票を見ると給料・休みばかりを見る傾向がある。月額給与は書かれているが、賞与の金額が書かれていない企業がある。ぜひ賞与も記入していただきたい。
- ・求人票が7月頭にハローワークから発送され、高校は7月16日には希望調査の締切となる。少なくとも第1週目の発送には間に合うように求人票を準備していただけたらよい。

[求人活動・採用について企業側からの質問]

- ・中小企業の高校生の採用がどんどん厳しくなっている。どういう方法でアピールすれば高校生が興味を持ってくれるか知りたい。
- ・大企業だけでなく中小企業も高校側に直接アピールできる機会が欲しい。
- ・認知度を上げていかないと難しいと思い、CM放映を開始した。
- ・企業側の招待で保護者懇親会を試しに実施している。今後の保護者の口コミで就職者が増えることを期待。母親の参加が多数。

[高校側の回答・依頼]

- ・傾向として就職の7～8割の生徒は固定したところにお世話になっている。
- ・近年は求人数がどんどん増えており、そのうち6割が大企業。なかなか中小企業に目がいかないのも事実。
- ・興味をもつのは、先輩が入社して辞めていない企業。3交替や残業の多い企業を敬遠している生徒もいる。大手ほどよく先輩が高校に顔を出している。
- ・生徒・保護者向けの会社案内があるとイメージしやすくて良い。またWebが一番見やすいため、スマホ閲覧できるHPにすると効果的。

- ・動画での企業説明がわかりやすいと思うが、DVDを送られても生徒は手に取って閲覧しないため、会社サイトなどからみられる、QRコードを読み取って見ることができればよい。
- ・中小企業も高校側に直接アピールできる機会について、高校主催となるといろいろな関係があり、企業を選びにくい。
近隣の市・町の商工会議所・商工会・雇用対策協議会当の主催で地元企業の求人説明会がある。

[その他]

- ・離職について、入社2・3年後で会社はいやではないが、他に何かやることがあるのではないかという理由で退職する社員が2名出た。就職する際どんなプロセスで就職先を決めているのか？生徒は主体的に決めているのか？
- ・学校側では、何をしたいのかをまず本人に確認し三者面談をしている。企業ガイダンス等の機会でなるべく情報をとるようにしているが、1年目はまだやめないが3年目に離職が多くなる傾向がある。時代的に辞めてもすぐに就職先が見つかる状況がある。
- ・入社後、新入社員研修をきちんとしているが、入社2年目の社員が会社を悪く言う傾向にあり、そこででの対応が大切と思っている。カウンセリングルームも設置し、表面では読み取れない、現場では対応しきれない社員のフォローをしている。
- ・学校にも生徒相談室を設けているが、いかにそこへ足を運びやすい場所にすることがとても重要である。悩んでいる様子を全く見せない子もいるので気を付けている。
- ・内定後、生徒はモチベーションが下がってしまい、緩みがちで対応に苦慮している。是非、内定を出した生徒には会社慣れにいただくためにも、卒業式以降、研修等を行っていただきたい。
- ・高校も少子化で生徒を集めるべく、中学校へ訪問している。企業さんも実際に学校へ是非お越しいただきたい。実際にお越しただければいろんなお話が出ると思う。