

# 高校生の就職・求人問題に関する同友会の基本見解（案）

## ～同友会と高校進路指導の先生との懇談会に対する基本姿勢～

2002年7月9日

福島県中小企業家同友会郡山地区

雇用問題委員会

### 1. 高校生の就職・求人問題の現状について

長期不況の中で県内の高校生の就職状況は厳しい現状となっています。高校生の就職内定率が59.7%（昨年末時点）という一方、高校卒新入社員の離職率が1年で26.2%、3年で46.1%という現実もあります。「ぜひうちの生徒を採用してほしい・・・」という学校側の切実な願いと共に、「採用しても長続きしない・・・」という企業側の不満もあります。今や高校生の就職難は社会問題化してきています。

その背景には 高い離職率、に加え 企業側が教育コストを削減し始めたこと 高校生の学力低下、常識不足 専門学校以上の新卒者が採用できるようになったこと 即戦力の中途求職者の採用を重要視し始めたこと等が上げられます。

企業としては、高学歴新卒者、または中途求職者を採用することによって企業活動を行なうことは可能です。しかし地域に定職を持たず、教育もされない若者が増大することは10年後の福島県を考えたときに地域社会の衰退につながります。今こそ企業と学校が共に若者達の将来を真剣に考える時です。

一方、現状の企業体力として余分な人員を確保することは難しく、採用は優秀な人材に限られるのは言うまでもありません。こうした現状認識に立った上で、地元中小企業が採用したくなるような人材の育成を企業、高校、PTA、行政が協力して行なうことが求められています。そうした環境づくりをそれぞれの立場から地道に取り組むことが、地域の総合的な雇用力の向上、地域経済・社会の発展につながるのものと考えます。

### 2. 高校新卒者の特徴と私達が望む人材像

(1) 早期離職...高校新卒者の離職率、過去10年間1年で3割、2年で4割、3年で5割という状況が続いています。

(2) 目標・意欲の欠如...新入社員の状況を見ると、自ら能動的に仕事に取り組む、目標に向かって努力するという姿勢が見られない者も多く、総じて受身の姿勢となっています。入社間もない新入社員に話を聞くと、「自分が想像していた仕事内容と違う」「こんなにきついとは思わなかった」という者が多く、企業の事業内容や仕事内容について十分な認識が培われないままで就職してきている（ミスマッチ）ことをうかがわせます。

(3) 私達が望む人材像...「明るく、さわやか、元気で、粘り強く」

「努力、体力、知力のバランスのとれている人」

- 1) 周りから信頼され、思いやりがあり、リーダーシップがとれる人。
- 2) 仕事の中に喜びと、生きがいを見出せる人。
- 3) 物事を大局的本質的に判断でき、自主的に対応できる人。
- 4) 人との触れ合いを大切にし、積極的な謙虚さをもって成長する人。
- 5) 心身共に健康で、自らを律していける人。

### 3. 現在の進路（就職）指導の主な問題点と幾つかの提案について

(1) 働くことを意識・実感する機会がすくない成育過程

産業の近代化が進むにつれ、若者達はその成育過程において家事を含めて「労働」に従事することは

少なくなり、また日常生活において労働現場に遭遇する機会も極めて少なくなっています。カリスマ美容師が話題に上ると美容師志望の生徒が増えたり、「ホテル」というテレビ番組がヒットするとホテルフロント希望者が増加することを考えると、「現代の若者が触れることが出来る労働現場はテレビドラマの中やマスコミ報道しかないのでは」とも思えてきます。

#### (2) 求人票だけが頼りの企業情報

労働を実感できる機会に恵まれないまま就職活動の時期を迎えた高校生は、大学生であれば自由意思でできる会社訪問や企業説明会参加という企業研究・情報収集の機会もなく、学校に送られてくる「求人票」と教師の解説だけが頼りの職業選択・受験希望企業決定を余儀なくされています。しかも、大学生等の採用が早期化する今日、企業も「大卒者の採用を先行させ、採用枠が残った範囲で高校生採用」という採用行動にならざるをえず、そのしわよせが高校生に押し付けられています。

#### (3) 就職に関する親の理解を高める努力が重要

会社を理解する機会が少ないのと共に親が職業選択に無関心との現状があります。就職講話、模擬面接などで質問すると親から「おまえに任せた。自由に考えなさい」と言われている例が多いようです。また離職するときに親から「子供が退職したいと言っているので止めさせたい」などの連絡が一方向的に来ることもあり、就職に関する親の理解を高める努力もたいへん重要です。

#### (4) 一発勝負の採用試験(一人一社制度の見直し)

「受験は1社のみ、その結果が出るまでは、次の受験は出来ない」「内定した場合、生徒からの内定辞退は認めない」という内規が全ての高校に設けられています。相互に事前接触の機会がない企業と生徒、双方とも正に一発勝負です。そのため、特定の企業への受験希望者が多数出た場合、不合格生徒を少なくすることを目的に「校内選考」により応募人員の調整がなされるため、企業にとっても選択の機会が奪われることにもなっています。2002年3月に厚生労働省と文部科学省から「一人一社制度」の見直しが出されました。企業側の対応なども含めて早急に高校側と協議をする必要があります。

#### (5) 基礎学力の低下が高校生採用の障害に(雇用問題は教育問題)

高校生の学習時間が減るにしたがって学力低下が懸念されています。企業経営者からも分数の計算や割引率が理解されていない。研修テキストの漢字が読めない。電卓の使い方がわからないなどの指摘がされています。仕事の内容は業務の一環として教育がなされますが、その根底となる基礎学力や新聞紙上で報道されているような一般的な政治経済の知識はもっていてほしいものです。

#### (6) 就職活動そのものが、大切な成長の機会・社会人への助走期間

就職活動期間を、若者の「成長の大切な節目」「社会人になるための自覚と意識の醸成期間」と見た場合、現在の進路指導・求人活動は深刻な問題点をはらんでいます。第1に、働くことに対する体験・実感が乏しい上に、判断力を養う機会を与えないままに極めて限られた情報の中で決断を強いている、第2に、一発勝負であるがゆえに生徒・企業双方の選択の権利を奪っている、第3に、納得や意識が醸成されないまま就職することによって、企業に対して過剰な教育努力を強い、結果、早期離職を発生させている、と思われます。

#### (7) 生徒達の成長の機会を保障する進路指導・求人活動をめざす同友会の提案

こうした問題点を解決するためには、企業・学校・行政・父母が一体となった取り組みが必要です。そのために、私達同友会は下記の点を提案いたします。

生徒を指導する先生方に企業の実際を理解していただくための「企業見学ツアー」の実施。

生徒が主体的に企業情報を入手する機会としての「高校生のための合同企業説明会」の夏休み開催。

社会人になる意識高揚の援助としての「企業体験学習」の受け入れ。(ジュニアインターンシップ)

高校における「就職講話」への経営者の講師派遣。