

## 第4章 インタビュー調査結果

### 1. 企業インタビュー

#### (1) 実施概要

##### ○対象企業

企業アンケートで「インタビュー可」と回答した企業から、15社を選定。

一候補先を、「業種」「企業規模」「所在地」で区分し、業種・企業規模・所在地ができるだけバランス良くなるように選定した（具体的な選定方法は後述）。

##### ○訪問期間：令和5年9月末～11月

#### (2) インタビュー結果の概要

○インタビュー結果を調査項目別に見ると、その概要は以下のとおり。

##### ア. 高卒の採用について

###### (ア) 採用の現状・問題点

○中小・零細企業を中心に、採用数が計画未達になるなど、採用に苦慮している企業が多い。

高卒者の採用が難しくなっているのは、①少子化で新卒者の数が減っていること、②大学等に進学する卒業生が増えていること、③コロナ明けで沿岸部大企業の高卒者募集が増えて競争が激しくなっていること、などが要因。高卒者の採用難は「永続する」という覚悟でいる中小・零細企業も少なくない。

○採用未達分については、新卒大卒者やキャリア採用、技能実習生などで補っているケースが多い。キャリア採用者については、現場作業等の辛さを既に経験していて作業内容の認識ギャップが小さいこと（その分、新卒者に比べて離職率も相対的に低い）、技能実習生については優秀な人材が来ることが多く現場作業を黙々とこなす人材が多いことなどを、企業側が評価。

○高卒者の採用難は「永続する」という覚悟でいる中小・零細企業も少なくなく、そうした企業では、募集を高卒者から大卒やキャリア採用、技能実習生（工場現場職）中心に切り替える先も見られている。

###### (イ) 高卒に求める能力と実際とのギャップ

○高卒者の主な職種は、現場職・営業職・販売職などで、先輩や顧客とのコミュニケーションが重要な職場が多くなるため、第一にコミュニケーション力や社会常識・マナーを重視する企業が多い。

次いで、社会で働くことの意義を理解する能力や仕事が合っているかの自己分析力などの声が聞かれた。後述のとおり、早期離職防止のため企業側も努力しているが、企業側がいくら努力しても、学生気分から抜け出せない幼さが残る高卒社員に対する不満も聞かれた。

### **(ウ) インターンシップの取組状況・課題**

○学校や学生からの希望に応じて行っている企業が少なくない。成果としては、入社後の業務内容認識ギャップの事前防止に一定の効果を認める先が多かった。

課題や希望としては、企業側から学校や学生へのアプローチの仕方が分からないという声や、社内の実施人材不足、春休み期間での実施希望（夏休みでは遅すぎる）などの意見が聞かれた。

## **イ. 早期離職について→【調査目的】早期離職をめぐる課題抽出・各企業の対策・ニーズの把握**

### **(ア) 早期離職の理由**

○主に「人間関係」と、入社前のイメージと実際の仕事内容との「ギャップの大きさ」を挙げる企業が多い。入社後に配属される現場職・営業職・販売職などの実際の業務内容を深く理解しないまま入社し、人間関係（上下関係）や事前イメージとの違いに悩んで辞めていくケースが多い。

人間関係については、組織上（会社側）の問題のほか、コミュニケーション力不足など、新卒社員自身の問題を指摘する企業も少なくない。

### **(イ) 早期離職防止の取組**

○人間関係の悩みについては、メンター制度導入や上長者との個別面談で解決を図る企業が多く、配置転換で改善を図る動きも見られる。

イメージギャップに帰因する悩みについても、メンター制度や配置転換などで悩みを緩和する動きが見られるほか、給与改善や休日増加などの処遇面の改善を通じて社員の慰留を図る動きも見られる。一部のオーナー企業では、社員旅行や飲み会・コミュニケーションなど、アットホームな雰囲気作りで慰留しようとする先も見られた。

## **ウ. キャリア教育の課題抽出につながる特記事項**

### **(ア) 高校のキャリア教育への要望など**

○早期離職に関する企業側の問題認識は大きく2つある。

- ① 社会で働くことの意義や自分が何に向いているかに関する自己分析力の弱さ。社会人としての「覚悟」の弱さ、幼さ。
- ② 入社後に実際に行う仕事に対する理解・認識不足、情報ギャップ。

高校のキャリア教育に対しては、企業側から、①、②とも要望が見られるが、①については、就業者各人の資質も問題もあり、キャリア教育での限界も概ね理解している模様。

一方で、②については、改善の余地があることを指摘する企業が多く、具体的な改善提案の主なものは以下のとおりである。

#### **(学校側・行政側で改善できること)**

- ① 学生と企業との直接的接点の増加：インターンシップ制度・見学会や合同企業説明会、出前講座などの機会の増加
- ② 学生と企業との間接的（媒体を通じた）接点の増加：業種毎や職種毎、企業毎の紹介動画の増加
- ③ 保護者と企業の接点の増加：保護者向けの企業説明会や見学会、各種紹介動画の増加
- ④ 進路指導担当教諭と企業の接点の増加：先生向けの企業説明会や見学会、各種紹介動画の増加

#### **(企業側で改善できること)**

- ① インターンシップ制度・見学会や合同企業説明会、出前講座などの機会の増加（従来よりも活発な活動）
- ② 業種毎や職種毎、企業毎の紹介動画への積極的な協力

#### **(イ) その他**

○県内の高校生の就職慣習として、9月末までは1人1社の応募・推薦となっているが、これを複数社応募が可能なようにしてほしいという要望が、応募者が少ない中小・零細企業を中心に、複数の先で見られた。

### (3) インタビュー先の選定方法

○インタビュー可と回答した候補先を、「業種」「企業規模」「所在地」で区分し、業種・企業規模・所在地ができるだけバランス良くなるように、優先交渉先 15 先を選定。業種・企業規模・所在地のバランスについては、以下の業種・企業規模・所在地コードを利用して設定。

#### ○業種コード

コード1：建設業、コード2：製造業、コード3：卸小売業、コード4：その他

#### ○企業規模コード（中小企業庁の定義に準じる）。

コード1：小規模企業：従業員数が製造・建設・運輸で 29 人以下（中小企業庁定義では 20 人以下を小規模企業としているが、アンケートでは 20 人以下の区分がないため）。卸小売業、サービスでも同じ。

コード2：中小企業：従業員数が製造・建設・運輸 299 人以下（中小企業庁定義では 300 人以下を中小企業としている）。卸売業、サービスは 99 人以下（中小企業庁定義では 100 人以下）。小売業 99 人以下（中小企業法では 50 人以下）。

コード3：それ以外

#### ○地域コード

エリア1：人口密集地帯：東京都、千葉市、市原市（以上本庁管内）、市川市、船橋市、習志野市、八千代市、浦安市（以上葛南事務所管内）、松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市、鎌ヶ谷市（以上、東葛飾事務所管内）

エリア2：南部地域：木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市（以上君津事務所管内）、館山市、鴨川市、南房総市、安房郡（以上安房事務所管内）、勝浦市、いすみ市、夷隅郡（以上夷隅事務所管内）

エリア3：1・2以外の地域（主として東部と印旛）：成田市、佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、富里市、印旛郡（以上印旛事務所管内）、香取市、香取郡（以上香取事務所管内）、銚子市、旭市、匝瑳市（以上海匝事務所管内）、東金市、山武市、大網白里市、山武郡（以上山武事務所管内）、茂原市、長生郡（以上長生事務所管内）

○実際にインタビューを行った企業のコード区分は以下の通りとなった。

	業種コード	企業規模コード	地域コード
A社	1	1	1
B社	4	2	1
C社	4	2	1
D社	2	1	1
E社	2	2	3
F社	2	3	1
G社	1	1	3
H社	3	2	1
I社	4	2	1
J社	2	2	1
K社	1	2	3
L社	1	3	3
M社	3	2	2
N社	4	1	2
O社	4	1	2
業種コード社数	1（建設）：4社、2（製造）：4社、3（卸小売）：2社、 4（その他）：5社		
企業規模コード社数	1（小規模）：5社、2（中小）8社、3（それ以外）：2社		
地域コード社数	1（人口密集地帯）：8社、2（県南部）：3社、 3（それ以外）：4社		

#### (4) 個別インタビューの内容

○インタビューで聞かれた主な内容は以下の通り

インタ ビュー先	業種	企業 規模	従業員数	立地場所	高卒の採用について			早期離職について		その他、キャリア教育の課題抽出につながる特記事項 (高校のキャリア教育への要望など)
					採用の現状・問題点	高卒に求める能力と実際とのギャップ	インターンシップの取組状況・課題	早期離職の理由(離職ありの場合)	早期離職防止の取組	
A社	非製造業(建設)	小	24人	東葛・湾岸 ゾーン	商工会議所主催の合同企業説明会に参加しているが応募がない。不足分を大卒新卒とキャリア採用でカバー。	基礎的な学力。専門的な知識は入社後に習得できる。専門的知識を吸収できる基礎的学力が重要。	受け入れる体制は整えているが、応募がない。	女性社員の現場作業負担過多やコロナ禍でのコミュニケーション不足で辞めた例がみられる。	市の産業振興財団が提供する福利厚生サービスの導入。1人あたり月額1000円で様々なサービスの特典がある。	富山県が中学2年生全員に行う「14歳の挑戦(5日間の職場体験)」が参考になるはず。安価で質の良い合同説明会の開催を希望。
B社	非製造業(飲食店運営)	中小	210人 (正社員30人)	東葛・湾岸 ゾーン	合同企業説明会、インターンシップなど採用活動には力を入れているが、応募が少ない。	客商売なのでコミュニケーション力を重視。一般常識、忍耐力をもっと身につけてほしい。	学校からの依頼を受けて毎年実施。採用につながったケースもあり。特段の問題点はない。	主に人間関係と、入社前のイメージと実際の仕事とのギャップの大きさ。	飲食ではネイルや髪型などの制約が厳しかったが、最低限の節度があれば個性を受け入れるスタンスにしている。	キャリア教育で仕事や社会の勉強をすることが無駄とは言わないが、それ以上に一般常識、忍耐力を身に付けさせてほしい。
C社	非製造業(システム開発)	中小	50名	東葛・湾岸 ゾーン	当社独自の試験で仕事に必要な論理的思考の有無を判断。合格者数は少ないが、離職率の低下につながった。	アルバイトを通じてサービス提供の対価として報酬を得るといった経験をしていないため、大卒者と比べて社会性に乏しい。	以前はやってしたがマンパワーに余裕がなく、現在は実施していない。学校との調整の事務負担が大きいこともやめた理由。	ITの仕事に向いていないことが一番の理由。論理的思考が好きでないと続かない。	採用時の入社試験で論理的思考のできる人材に絞ることで離職者が減少した。	IT人材の創出には、ITの向き不向きを早い段階で自覚できるように学習機会を学校ではなく、IT企業に任せることが有効。
D社	製造業(紙のスリット加工)	小	12人	東葛・湾岸 ゾーン	高卒者のほとんどが大手に流れており10年前と比べて採用はより困難になっている。また高卒採用者で長年定着した者はいない。	最低限の常識のほか、「自分が何をしたいのか」を明確にしてほしい。	当社としては是非ともインターンシップを受け入れたい。しかし当社から動こうにも何をすれば良いか分からないのが実情。	従業員が思い描いていた仕事内容と実際の仕事内容とにギャップがあった。	卒業までの時間を使って当社でアルバイトしてもらったうえで仕事・職場の姿を肌で感じてもらえるような仕組みづくり。	県内の高校生の就職慣習として、9月末までは1人1社の応募・推薦となっているが、これを複数社応募が可能のようにしてほしい。
E社	製造業(日本酒)	中小	50人	印旛 ゾーン	これまで高卒者の採用は順調に推移しているが、今年は大企業の人材不足により高卒者がほとんど大企業に流れる動きが顕著。	一番求める能力は「コミュニケーション能力」。高校の先生が優秀な生徒を推薦してくれているので、この点は満たされている。	インターンシップは現状では行っていないが高校から依頼があれば是非とも受け入れたい。	唯一、1人だけ早期退職者がいたが、個人的な理由だった。	職場の人間関係に悩み離職しそうになった高卒者(女性)を配置転換によって慰留させたことはある。	県が主催して入社後のフォローアップ研修を実施すると良いのではないかと。
F社	製造業(プラント設置、機器掘付)	大	820人	内房 ゾーン	直近では15名募集し1名の採用に留まった。採用数は増やしていきたいが人材確保できるのが不安。	求める能力は「1つの作業に集中して取り組める集中力や忍耐力」。高校側が当社が求める人物像を理解しており実際とのギャップはない。	実施したいが、まずは人事系のスタッフを増員するなど社内体制を整える必要がある。	肉体的に辛いことを挙げる者が多い。	人事と現場がより密接に連携し、イメージギャップをなくしていく必要がある。	行政には地元企業と学生との接点をより増やしていく役割を期待したい。
G社	非製造業(建設)	小	24人	九十九里 ゾーン	高卒採用数が計画を下回っている。新卒高卒者を巡る争いが激化して、中小企業には回って来ない。	能力のギャップ云々よりも、高卒者の数が揃わないことが中小企業にとっての問題。	希望があれば、現場作業体験などを行うが、そもそも希望がない。	営業のノルマを達成できない人が辞めるケースが多い。	社員旅行、お誕生日会、飲み会などのアットホームな雰囲気作り。	社長クラスでなく、若い社員による高校への出前講座。社会への親近感の醸成。
H社	非製造業(ガス漏れ対応サービス)	中小	50人	東葛・湾岸 ゾーン	高卒採用数が計画を下回っている。新卒高卒者を巡る争いが激化。大卒とキャリア採用で不足人員を穴埋め。	最も重視しているのは、「コミュニケーション力」。生来の能力であり、個人の問題で学歴とは無関係。	入社前と入社後の業務内容のギャップであるため、インターンシップに前向き。内容は、現場実務見学。	就職する前にイメージした仕事内容と実際の作業内容(3K的)とのギャップが大。	「賃上げ」と「休日日数増加」が目玉。今年度初めてベアを実施。年間休日114→120日に増加。	保護者や先生方による現場見学。先生や保護者向けのキャリア教育(進路決定に先生や保護者の影響が大)。
I社	非製造業(特養ホーム)	中小	45人	東葛・湾岸 ゾーン	高卒採用数が計画を下回っている。大卒と専門学校卒で新卒をカバー。	学力などは二の次で、まず人間性に問題がないことが求められる。これは、大卒や専門学校卒も同じ。	コロナ禍で実施せず。	排泄介助など困難な仕事への直面。	メンター制度。新人を孤立させない取組。	学校への出前講座や地域の合同説明会の増加。
J社	製造業(鋼材加工)	中小	98人	東葛・湾岸 ゾーン	高卒は競争が激しい。採用未達分を大卒と技能実習生で何とか補っている。	健康な人であれば、それ以上のことを多く言うつもりはない。	工場見学や機械いじりなどの体験を日帰りで実施。近年は希望者がいない。	地味な工場作業と、友人たちが働いているアパレルなどの煌びやかな職場環境とのギャップ。休日の少なさ(土曜日は隔週勤務)。	社員旅行、新年会パーティ、新歓パーティなど、アットホームな雰囲気作り。	なし。高卒が採用できず、現場作業員は高卒から技能実習生への切り替えを図っている。
K社	非製造業(建設)	中小	125人	香取・東総 ゾーン	毎年2~3名程度をほぼ希望通りに採用できている。	マナーや時間を守るなどの一般常識は当然必要。面接では元気に反応してくれるところを見ている。	希望に応じて実施。職場体験を2日間。多古町での合同企業説明会を契機にして希望してくるケースも。	コミュニケーション力不足など個人的理由。他人に興味が無く、自分本位の考えの人が辞めていく。	上長との面談(年2回)。社内異動(人間関係が問題の場合)。	職場見学とインターンシップの拡大。春休み中のインターンシップ(求人票提出が7月のため3年の夏休みでは間に合わない)。
L社	非製造業(建設、空港運営支援、産廃、斎場)	大	394人	印旛 ゾーン	高卒採用数が計画を下回っている。新卒未達分をキャリア採用でカバー。	最も重視しているのは、「コミュニケーション力」。コミュニケーション力が不足とみなせば、採用せず。	学校単位の職場見学。	コロナ産廃処理など危険な仕事への直面。	メンター制度や入社同期間のコミュニケーション促進。一人で悩まないための取組。	社会の理解度向上のための取組。1日で色々な職場を見学できる見学会。
M社	非製造業(養鶏、玉子販売)	中小	36人	内房 ゾーン	経営状況に応じて1名募集。応募者があれば、基本的に全員採用(一昨年は4人)。	今まで採用面接で落とすことはない。必要な能力は入社後に教育。	希望に応じて実施。職場体験を3~5日。	給与面や人間関係。仕事内容で辞める人は少ない。卵の無償提供(月3パック)。	賃上げと社長面談(人間関係など悩みを聞く)。	地元の中小企業を知ってもらう取組。地元の愛着形成に資する取組。
N社	非製造業(イベント開催支援)	小	26人	内房 ゾーン	高卒採用数が計画(3名)を下回っている。新卒未達分をキャリア採用でカバー。	素直さや我慢強さなどが重視される。3年間部活動に参加したなど、何かを継続した子を重視。	行っていない。社内の人材が不足。	人間関係。	仕事内容の問題でないため、特にやっていない。	自分が何をやりたいのか、何があっているのかなどの自己分析力の強化やコミュニケーション力の向上に向けた取組。
O社	非製造業(害虫害獣駆除)	小	18人	内房 ゾーン	求人票を出すのが、殆ど応募がない。キャリア採用が中心。	「時間を守るなど一般常識」が一番先で、次に「基礎的体力」。この2つに問題がなければ、基本的に採用。	希望者があれば、現場作業見学を行う。	辞める人は殆どいない。現場への直行直帰で、作業終了後の時間が自由なのが主な理由。残業も月1~2時間。	取り組んでいない。離職する人が殆どいない。	働く目的の醸成。上下関係を理解したうえでコミュニケーション力の強化。

## 2. 大学生インタビュー

---

### (1) 実施概要

○対象：大学生アンケートで「インタビュー可」と回答した人の中から、10人を選定した。参加リストは下表の通り。

NO.	性別	大学・学部
1	男	千葉大学 教育学部
2	男	千葉工業大学 先進工学部
3	男	帝京平成大学 健康医療スポーツ学部
4	女	千葉工業大学 創造工学部
5	女	神田外語大学 外国語学部
6	男	江戸川大学 メディアコミュニケーション学部
7	男	秀明大学 学校教師学部
8	男	千葉工業大学 先進工学部
9	女	和洋女子大学 人文学部
10	女	千葉工業大学 創造工学部

○開催日：令和5年11月19日（日）

## (2) インタビュー結果の概要

### ア. 大学（学部）への進学理由

#### (ア) ポイント

- 進学理由として、将来の職業を見据えたことや興味関心があることを学びたいという理由での進学理由が大多数だった。
- 進路相談者として、家族と学校の先生のどちらかに相談している人が多く、家族と学校の先生はキャリア選択において大きな影響を持っているといえる。
- 高校卒業後の進路として「就職」という選択肢はなく、大学まで進学することは当たり前と考えている。

#### (イ) 回答内容一覧

NO	大学（学部）への進学理由	具体的な理由	進路相談者	就職の検討有無
1	家族から勧められて、千葉市の小学校教員になりたかったから。	母親が小学校の教員で、日ごろから教員の仕事の良さを聞いてきたため、将来は教員になりたいと思った。	母親	無
2	自分の興味に合った勉強ができそうだったから。先生にA0入試を提案されて受けた。	高校入学時は文系だったが、高校で「生物」に興味が出たため、理系に転向した。先生に進学先や受験方法について相談して、今の大学を決めた。	学校の先生	無
3	興味のある勉強ができそうだったから。	中学、高校とサッカー部に在籍しており、部活動だけがをして接骨院に通ったことから、自分もその道に進みたいと思った。	学校の先生	無
4	何かを作ることに関わりたかったから。	デザイン系の学部に行きたいと思っていたが、自宅から近くて、自分のやりたいことができる学部が少なかったため、数少ない候補の中から選んだ。	特になし	無
5	英語が好きで、英語に関することを学んでみたかったから。	中学校の時に英語が好きになり、英語に携わる職業に就きたいと思った。	特になし	無
6	卒業後に自分の進みたい職業に就ける大学を選んだ。	将来は情報通信、IT関係の仕事に就きたいと思い、その進路に進みやすい学部に進学した。	学校の先生、両親	無

7	自分の夢をかなえやすい大学を選んだ。	教員になるという自分の夢を実現するのに最適な学部を備えている大学を選択した。	学校の先生、両親	無
8	学びたい学問があり、家から近かった。	微生物に興味があったので、その分野について研究できる大学で通いやすいところを選んだ。	学校の先生	無
9	興味のある分野で卒業時にその分野に関連する資格を取得できる大学・学部を選んだ。	子どもが好きで、受験校を選択するときは保育の仕事に就くための大学・学部を選んだ。	学校の先生	無
10	家から通えて、自分のやりたいことができる大学を選んだ。	元々、ものづくりやデザインに興味があったが、房総の出身のため、都内の大学は通うのに時間がかかりすぎることから自宅通学圏内で選んだ。	塾の先生	無

## イ. 就職業種を決めた時期、きっかけ

### (ア) ポイント

- 就きたい職業がある人は大多数であり、その職業や決めた時期は人によって異なるが、現在学んでいる内容を生かした職業に就きたいと思っている人が大多数となっている。
- 職業業種を決めたきっかけについて、実際に職業について自分の目で見て、体験したことと学校教育の中で関心がある科目（英語や生物、数学）がきっかけとなっている。

### (イ) 回答内容一覧

NO	就きたい職業の有無	就きたい職業	時期	きっかけ
1	有	小学校教員	小学校4年生	小学校4年生のときに、1/2成人式の取組の一環で職業について調べる機会があった。そこで母親の職業である小学校の教員を調べたことがきっかけとなった。
2	無	(関心のある業種・職種) 業種：医療・薬品・化粧品 職種：営業系	なし	就きたい職業はないが、現在勉強している内容と関連する「医療・薬品・化粧品」に興味がある。また、ネットでの適性診断で営業系が向いているとの結果が出たことから、営業系の業務が体験できるインターシップに行った。
3	有	整骨院	中学校3年生	中学、高校とサッカー部に在籍しており、中学校時代に部活動でけがをして接骨院に通って治療を受けていたため。
4	有	デザイナー（WEB系）、接客サービス系	大学入学後	現在学んでいるデザイナー系や現在バイト先でウェイトレスをやっているため、接客できるサービス系にも関心がある。デザイナーについては小学校の技術の授業で、ものをつくる楽しさを知ったことがきっかけ。
5	有	高校教員（英語）・日本語教員	大学1年生	大学に入る前は決まっていなかったが、大学の授業を通じて、英語を使って教える職業に就きたいと思った。
6	有	IT系の仕事	中学3年生	祖父にPC修理を頼まれて助けた体験や、高校の職業調べ授業を通じて、就きたい職業が明確になっていった。

7	有	教員（数学）	中学生	中学生の時にクラスメイトに勉強を教えた体験から教えることが楽しいと思い、仕事としたいと思った。
8	有	食品メーカー	高校2年生	普段見ているテレビCMで食品を作る仕事に関心をもったことがきっかけである。
9	有	子どもに関係する仕事	高校2年生	待機児童に関するニュースをきっかけに、子どもに携わる仕事に就きたいと思った。
10	有	デザイン系の仕事	大学3年夏	大学生でのデザイン系のインターンシップに参加し、デザインの仕事に就きたいと思った。

## ウ. 就職する上で重視すること

### (ア) ポイント

- 重視することは「職場の雰囲気」と「やりたいことができる」が多く、次に「給料」や「福利厚生」、「通勤の便」との意見が多かった。
- 重視する理由について、「職場の雰囲気」は、今後の人生において、仕事の時間が占める割合が大きいことなどの理由から、職場環境を重視されている人が多い。ストレスがかからない環境での就業を希望しているような傾向が見られた。
- 「年収」について、高い給与ではなく、生活できる給料であればよいとの回答が多かった。

### (イ) 回答内容一覧

NO	就職するうえで重視すること	理由
1	①職場の雰囲気②人間関係が良いこと③失業しない④休みが取れる	先日、教育実習に行った際、実習先の雰囲気が悪かった。仕事を続けるうえで職場の雰囲気が良いことは重要であることから、重視する項目だ。また、生活の安定や今後育休の取得等を考えると失業しないことや、休みが取れることも重要。
2	①職場の雰囲気②若いうちから活躍できること③年収が良い④会社の制度が充実している	職場の雰囲気が良いことは仕事をする上では重要であり、悪いところでは仕事はしたくない。また、年功序列ではなく、若いうちから活躍することも重視している。年収や会社の制度についても充実していることも重視したい。
3	①実家から通える距離②職場の雰囲気③給料	実家から通える距離としては最寄りの駅から30分以内が良い。また、職場の雰囲気が良いことも重要。給料については、高い給料ではなく、生活できる給料であればよい。
4	①趣味が優先できる②やりたい仕事ができる③余裕がある	仕事よりも趣味が優先できることが重要であるため、プライベートがしっかり確保できることが重要である。あとはやりたいことができる仕事が良い。仕事をするうえでは、たくさんの仕事を抱えて大変になるのではなく、余裕をもって仕事をしたい。
5	①好きなことや得意なことが生かせること、②それなりの収入	英語を生かせることが一番重視される。給与は重要な項目だが、高い給与であることは重視していない。
6	①人間関係が良好②適切な休憩時間があること③福利厚生、年金の充実	上司からのパワハラは困るため、人間関係が良好であることが優先される。今までのアルバイトでは、休憩がなく辛かった経験があるため、休憩がしっかりと取れる先を重視したい。人生100年時代で老後に苦勞したくない。

7	①職場の雰囲気が良いこと②通勤距離が長すぎない	教育実習先の方から保護者クレームの実態を聞き、大変であることを聞いたため、せめて職場の雰囲気が良いことが重要。部活動の顧問等で残業が多いときいているので、通勤に時間がかからないところが良い。
8	①オンオフのメリハリのある職場②安定した収入（生活に困らない水準）	職場での付き合いについては仕事とプライベートが分けられていて、オンオフがしっかりとしている場所が良い。不定期に多額のお金を稼ぐより少なくとも生活の心配をしなくてよい安定的収入を希望。
9	①興味のある分野の仕事ができること②福利厚生充実	仕事は今後の人生の中で重要なものであるため、仕事内容は興味のある分野でありたい。また、将来出産や育児があることを考えると、育休・産休が十分に取得でき、女性にとって働きやすい環境を希望。
10	①やりたいことができる②若い人が活躍できる	仕事にかける時間は人生で最も多くの時間となるので、先輩に押し付けられるのではなく、やりたいことを若いうちからできる職場で働きたい。

**エ. 中高の教育の中で将来を考えるうえで効果的であったこと、経験したかったこと**

**(ア) ポイント**

- 効果的であったことは、大学進学に向けた情報収集の機会と職場体験といった職業を体験できる機会の2つが多数を占めている。
- 進路について不安に感じている人が多く、大学生活や職業を体験できる機会や既に大学生や社会人になっている人の本音を聞くことができる機会が欲しいとの意見があった。

**(イ) 回答内容一覧**

(効果的であったこと)

NO	効果的であったこと	回答の背景
1	職場体験(中2)、大学の授業のプレ実施(高校生)	中学校2年生の時に職場体験で小学校に体験に行けたことで、将来をイメージすることができた。大学の進学先については、大学案内といったパンフレットの内容より、実際に授業として体験できたことが、大学を決める要因となった。
2	進路ガイダンス、大学見学、先生の進学時の話(高校生)	進路ガイダンスが自分の将来を考えるうえで重要なきっかけとなった。大学見学や相談に乗ってくれた先生の話も参考になった。
3	大学・職業調べ、面接練習(高校生)	高校の授業で大学や職業調べについて、グループワークではなく個人で興味のある職業や大学を調べる機会があったことが効果的であった。
4	印象に残っていない	中学校・高校でキャリア教育はあったと思うが、部活が忙しくて、自分の将来を考えたような記憶は残っていない。
5	自分の個性を調べる(中学生)、職業の調べ学習(中学生)、大学の説明(卒業生から)	自分の個性を調べる授業で英語に関心があることを自己認識できた。職業の調べ学習で英語を使った職業を学ぶことができ、どの分野の大学に行きたいか明確になった。大学の説明を卒業生から聞いたことで、実際の学生生活を具体的にイメージすることができた。
6	中学校で習う国語・英語・数学の学び直し授業(高校)	苦手科目の克服に役立った。
7	大学見学・説明会	寮生活となることへの不安を払拭できた。
8	①大学訪問(オープンキャンパス) ②英語学習	①オープンキャンパスで大学の様子がよく分かった。②大学での研究において高校までの英語の勉強が役立った。
9	興味のある分野の大学の授業を実際に体験できる授業(千葉女子高校)	進学先を検討する際に貴重な判断材料となった。
10	高校のOB,OGが大学のことを話してくれる年に1回の授業	女性でも理系でやっていける自信を得ることが出来た。

(経験したかったこと)

NO	経験したかったこと	回答の背景
1	企業や興味のある職業の長めのインターン	企業や興味のある職業のインターンがあればよかった。期間は1週間以上で、連続ではなく2日間×3回以上と複数回に分けてもよいと思った。
2	大学や専門学校の見学、大学の授業体験	大学や専門学校の見学や大学の授業を体験できれば、もっと大学生生活のイメージがよかったのではないかと。
3	研究活動の体験、卒業生の講話、インターンシップ	大学で実際にやっていることを体験することや、卒業生の講話、インターンシップもあれば良いと思った。インターンシップについては学校の授業中にやってほしい。仮に夏休みに行われた場合は、部活動もあるので参加しないだろう。
4	仕事で利用する用語の学習 (BtoB など)、社会人1日のスケジュール	仕事で利用する用語について学ぶ機会があれば、高校生のときから社会について知ることができたのではないかと。社会人1日のスケジュールについても、高校生の段階から社会に出た時のイメージをしたかった。
5	実際に様々な職に就いている人を学校に呼んで、説明会を開く。卒業生や大学生などに大学説明ではなく、実際の学校生活を聞ける機会。	職業の方の話を聞いて、仕事の内容を具体的にイメージしたかった。大学の内容についてではなく、実際の学校生活について教えてもらえる機会があればよかった。
6	プログラミング	自分の世代では、情報の授業で表計算程度はやったが、プログラミングまではカリキュラムになかった。
7	教育実習生から本音の意見をきける機会	教育実習の期間中ではなかなか本音を聞き出せるほど親密にはなれないので、実際にどのようなことを思っているかを聞いたかった。
8	企業説明会・職場見学	自らアクションをおこせば体験できたかもしれないが、実際に探すのではなく、身近にそういう機会が多くあってほしい。
9	企業、業種についてもっとよく知る機会	いまのキャリア教育では進路を判断するための情報としては具体性に乏しい。
10	なし	なし

### 3. 社会人インタビュー

#### (1) 実施概要

○参加リスト

NO.	性別	居住地	社会人年数	出身高校	雇用形態	仕事内容
1	女	千葉県	社会人4年目	県内私立高校	パート・アルバイト	コンビニでの接客
2	女	千葉県	社会人2年目	県内公立高校	正社員	アパレルの接客
3	女	千葉県	社会人3年目	県内公立高校	正社員	成田空港の清掃
4	男	千葉県	社会人7年目	県内公立高校	正社員	工場での金属加工
5	男	千葉県	社会人7年目	県内公立高校	正社員	工場でのワイヤー製造
6	女	東京都	社会人9年目	県内公立高校	正社員	運送会社の事務職

○ NO.1 は「社会人アンケート」にて「インタビュー協力可」と回答した人。それ以外は㈱クロス・マーケティングより「県内公立・私立高校を卒業後就職した」、「社会人10年目以内」を条件に募集した人。

## (2) インタビュー結果の概要

### ア. 現在の職場について

#### (ア) ポイント

- 職場への満足度として、「満足（「満足」と「やや満足」の合計）」が大多数であった。満足している理由としては、「職場の雰囲気が良い」、「勤務先が近い」、「休暇が取りやすい」が挙げられた。
- 不満として、「給料」や「業務内容」に関する項目が多く挙げられた。
- 困ったときに相談する人として、「勤務先の上司」が全員から挙がるなど、業務面での困ったことに対し、勤務先の上司の影響力は大きいと考えられる。

#### (イ) 回答内容一覧

NO	現在の職場への満足度	満足している理由	不満であること	困ったときに相談する相手
1	やや満足	希望のスタイルで働けることや勤務地が自宅から徒歩5分と近いところ。	客のマナーが悪いことが不満である。	家族、友達、勤務先の上司
2	やや不満	職場の雰囲気が良く、職場の年齢層は幅広であることから、最初は不安だったが、思った以上に助けてくれる。	仕事量が多く、残業がたくさんある。実際に働いてみて、自分は接客業に向いていないと思っている。	勤務先の上司、同僚、最初は家族にも相談していたが、見当違いのことを言われ相談しなくなった。
3	満足	職場の雰囲気が良く、やりがいがある。	勤務地が遠い（通勤で1時間半）。	勤務先の上司、家族
4	やや満足	得意なことを生かせる、職場が近い。	給料面で不満を感じている。職場が体調不良やケガしやすい環境にあること	勤務先の上司
5	やや満足	休暇が取りやすい、職場の雰囲気が良い。	仕事内容が思った以上に肉体労働だった。給料について不満はある。	勤務先の上司
6	やや満足	休暇が取りやすい。	現在の給料に不満はないが、給料上がり幅が不満である。できれば頑張った分が給料に反映する成果報酬型の給料としてもらいたい。	勤務以外の友人、勤務先の上司

## イ. 就職業種を決めた時期、きっかけ

### (ア) ポイント

- 希望する業種について、大多数が「就けた」と回答している。希望する業種を決めた時期は、高校3年生の春から夏となっており、就職活動の時期が到来したことによって、業種を決めないといけない環境になったため業種を決めた人が大多数だった。
- 業種を決めた理由として、自身のやりたいことができる会社ではなく、給料や休暇などの労働条件から選んでいる人が大多数だった。求人票の内容を参考としている人が大多数であり、そのほか高校3年生の夏にある職場見学を参考にした人もいた。
- 就職の際相談した人は、「家族」や「進路指導の先生」に相談した人が多い。家族については進路先について具体的な業種や条件の選定、進路指導の先生はやりたい業種について、条件に合う会社を見つけてもらうために相談している。
- 進学を選択があったかについて、「大学にやりたいことがない」や「勉強をしたくない」、「経済的事情」などの理由から、就職を選んだとのコメントが多く聞かれた。

### (イ) 回答内容一覧

NO	希望する業種に就けたか	希望する業種を決めた時期	きっかけ	業種を決めた理由	就職の際に参考にしたこと
1	該当せず	特になし	大学進学後にコロナ禍となり、大学生活が想像していたものではなく、4年生時に退学。大学入学時から続けていたアルバイトをそのまま継続した。	アルバイトを継続しているため、業種は特に決めていない。	友達の見解
2	就けた	高校3年生の夏	就職活動の時期が近づいたから、業種を決めた。働きたい業種や仕事は特になく、就職活動を早く終わらせたかった。	現在の勤務先を志望した理由は、知っている会社だったため、志望動機も作りやすいと思ったから。進路指導の先生から「就職担当の方が熱心だったから、採用してもらいやすいだろう」との話があったことから就職志望先を決めた。	求人票、進路指導の先生

NO	希望する業種に就けたか	希望する業種を決めた時期	きっかけ	業種を決めた理由	就職の際に参考にしたこと
3	就けた	高校3年生の夏	就職活動の時期が近づいたから	就職先を考えるにあたって、自分のやりたいことを考えるようになった。家族に相談したところ、給料ではなく、自分のやりたいこと、できることを仕事にしなさいと助言があり、部屋の掃除が好きだったことから、清掃業に決めた。学校の求人では、清掃業の会社はなかったため、自らハローワークに探しに行った。	求人票、進路指導の先生
4	就けた	高校3年生の7月	就職活動の時期が近づいたから。	就職先を決めるにあたって、特にやりたいことはなかったため、就職先を決める際は、年収と休みの2つで希望が合う企業を探した。会社見学には1社に行って、そのまま、そこに決めた。	求人票と職場見学（企業に設置されている食堂を見て決めた）。
5	就けた	高校3年生の4月	就職活動の時期が近づいたから。	就職先を決める時期になり、給与が高い企業を探したところ、電気工事の会社（現在の職場とは異なる）が見つかったため入社した。	求人票
6	就けた	高校3年生の7月	高校1～2年生は進学志望だったが、親に経済的事情で進学できないことを伝えられたため、就職に変更した。	希望業種はなかったが、事務職に就きたいと思っていた。	求人票と父親の助言

NO	就職の際、相談した人	進学は選択肢にあったか	その理由
1	家族、友人	あった	やりたいことがあったため、大学に進学したが、大学4年生時に退学した。大学時のアルバイトを継続しているため、業種は特に決めていない。
2	進路指導の先生、家族	あった	最初は上級学校の進学は考えていたが、早く家から自立したいと考えていたため、就職に変更した。
3	進路指導の先生、家族	なかった	大学では特にやりたいことはなかったため、就職することにした。
4	友人 (家族には報告程度)	なかった	勉強がいやで大学でも勉強や試験を受けたくなかった。そのため上級学校への進学は考えていなかった。
5	家族	なかった	これ以上勉強がしたくなかったため、上級学校への進学は考えていなかった。
6	家族	あった	進学したいと考えていたが、経済的事情のためできなかった。

## ウ. 入社前と入社後のギャップ

### (ア) ポイント

- 入社前と入社後のギャップとして、全員が「あった」と回答しており、その大多数は「悪い」ギャップだった。「職場の雰囲気」については、入社前のイメージより良かったとの意見も見られた。
- ギャップの点としては、福利厚生や労働条件に関するギャップが多く、それに対する不満を感じる人は多かった。求人票や就職前の説明会で説明された内容と実際の職場との違いにギャップを感じている。

### (イ) 回答内容一覧

NO	入社前と入社後のギャップの有無	ギャップがあった点	具体的な内容
1	あった	職場の雰囲気	様々な年齢層の人がいるイメージであり、コミュニケーションをとるのに苦労すると思っていたが、実際は同世代が多く、フランクに話ができる雰囲気だった。
2	あった	労働条件、職場の雰囲気	労働条件：就職前の説明会では最大3連勤と聞いていたが、実際は5連勤するときもあり、事前に聞いていた情報と違った。職場の雰囲気：年齢が近い人が多いと思っていたが、年齢が離れている人も多かった。職場の人が話しかけてくれるためコミュニケーションには苦労していない。
3	あった	仕事内容、福利厚生、職場の雰囲気	仕事内容：想像していた以上に大変だった。福利厚生：人手不足もあり有給休暇が取得しづらく、求人票からはわからなかった。職場の雰囲気：社会人は厳しいものだと思っていたが、職場では仕事を優しく教えてもらうことができている。 【ギャップをなくすために】職場での仕事を体験できるような機会があれば解消できるのではないかな。
4	あった	労働条件	就職前の説明会では昼の休憩は1時間取れると聞いていたが、入社当時は、自分が配属された部署が社内の他部署と比較して多忙な部署だったこともあり、実際は思うように休憩をとることが難しかった。

5	あった	職場の雰囲気、福利厚生	職場の雰囲気：説明会では感じなかったが、実際の職場では緊張感があった。福利厚生：説明会では基本的に土日休みと聞いていたが、実際は学校の電気工事の仕事が多かったため、休日出勤が多かった。
6	あった	仕事内容と年収	高校卒業後、最初の就職先には一般総務として入社したが、社内の人繰り状況の影響もあり営業事務に変わった。4月1日入社と聞いていたが、入社前研修のため3月中も入社した日があった。

## エ. 就職場所の希望

### (ア) ポイント

- 就職場所の希望として、「実家からの通勤圏内」を重視する意見が多数だった。今の環境をなるべく変えたくないという意見が多かった。

### (イ) 回答内容一覧

NO	就職場所の希望	理由
1	どこでもよかった	元々はIT関係の仕事がしたかったため、その仕事ができるのならば、勤務地はどこでもよかった。
2	千葉県内	東京都は怖いイメージがあり、昔から住んでいる千葉県で就職したかった。
3	都心に近く、栄えているところ	都心に近いところがよかった。家族からは自宅から通える場所との希望があった。
4	実家から車で30分以内のところ	電車での通勤は嫌で、車での通勤を考えていた。今住んでいるところが船橋市なので車で30分となると、千葉県内になる。
5	千葉県内	今の友人関係を崩したくなかったため、県外での就職は考えていなかった。
6	実家から1時間圏内	就職場所は、通勤時間で考えており、県内といったこだわりはなかった。通勤エリアとしては有楽町から印西市までを考えていた。

## オ. キャリアアップ・転職についての考え方

### (ア) ポイント

- 転職経験として、「なし」が多かった。転職経験がある人の理由については、「職場の雰囲気」と「労働条件」に関する意見が多かった。
- 現在の転職意向については、転職意向の人は少数だった。現状がよほど不満でなければ、現在の職場を変えて転職しようとする考えにはなりづらかった。

### (イ) 回答内容一覧

NO	転職経験の有無	その理由	現在の転職意向	転職の条件
1	なし	該当せず	なし。現状で満足している	なし
2	なし	該当せず	あるが、もう一度就職活動をするのが面倒くさい。	なし
3	なし	該当せず	なし。現状で満足している。	なし
4	なし	該当せず	転職したいとは考えていない。	該当せず
5	あり	職場の人間関係で上司とあわなかった。	今は考えていない。	該当せず
6	あり	前職は残業時間が110～120時間となっていたため	現在転職意向はないが、転職サイトの閲覧や就職エージェントに3か月に1回面談するなど、情報収集は続けている。より良い条件があれば転職したい。	現在の勤務先より年収が高いこと、同業種、同仕事内容であることが挙げられる。1回目はネガティブな転職だったが、2回目はポジティブな転職として考えている。

カ. 中高の教育の中で将来を考えるうえで効果的であったこと、経験したかったこと

(ア) ポイント

- 効果的であったこととして、職場体験といった職業を体験できる機会が多数を占めている。実際に関心のある職場を体験することで、自分がやりたいことに対するイメージと実際の仕事とのすり合わせを行っている人が多かった。
- 経験したかったこととして、インターンシップなどの職業体験のほか、社会で生きていくうえで必要となる知識などを学ぶ取組が良いとの意見があった。

(イ) 回答内容一覧

(効果的であったこと)

NO	効果的であったこと	回答の背景
1	職場体験	IT 関係に進みたいとの意向があり、その軸で大学進学をした。中学時代に美容師になりたいと思っていたが、職場体験でその職業を体験して自分に向いていないことを感じる事ができた。高校では職場体験のようなものはなかった。
2	中学校の職場見学	中学校の職場見学で自分の興味があったアパレルに行くことができ、仕事をするイメージがついた。
3	職場見学	幼稚園に興味があり、職場見学に参加したが仕事内容がイメージと違っていたため、やめることにした。そのほか、小学校（2日間）、中学校（2年生時、3日間）、高校（2年生時、1週間～2週間）職場体験、見学のようなものがあった。高校では募集定員があり、行きたいところには行けなかった。高校時代のインターンシップは平日に授業の一環として実施していた。
4	自分の個性や向き・不向きを考える学習	自分の個性や向き・不向きを考える学習として適性判断を行い、自己理解につながった。合同企業説明会はあったが、参考にはならなかった。やはり現場を体験しないといけないと思っている。高校ではインターンシップはなかった。
5	中学校の職場体験	中学校の職場体験で3日間近くのコンビニで働き、お金を稼ぐことの大変さを学ぶことができた。
6	インターンシップや職場見学	インターンシップや職場見学で、自分が向いていない仕事などを把握することができた。職場見学ではマクドナルドに行ったが、イメージとは違い、向いていないと感じた。高校は強制参加だったため、先生からすすめられた介護職に参加したが、自分に向いていないことがわかった。ガイダンスはあったが右から左に聞き流していた。

(経験したかったこと)

NO	経験したかったこと	回答の背景
1	インターンシップ	実際に職場の雰囲気を感じられる体験。全員が体験すればいいとは思わないが、どの職業であっても仕事の状況を体験することはイメージのギャップ解消に役立つと思う。
2	専門学校や大学、職業の人を呼んで、話す機会、職場体験	専門学校や大学、職業の人を呼んで、話す機会があれば自身の将来を考える材料になったかもしれない。また職場体験は一定の地域内に限られているため、選択肢が少ない。もっと対象の地域が広がってほしいと思った。
3	自分の向いている職業について知ることができる学習	自分の向いている職業について知ることができれば、仕事を探す際にもう少し楽になったかもしれない。
4	仕事の体験、労働に関する法律や制度の学習	仕事を体験することは必要だと思っている。社会人はどのような感じなのか事前に知ることができる。1週間くらいがちょうどいいが、短くてもよい。あとは労働に関する法律や制度について学びたかった。会社の当たり前が社会の当たり前のように勘違いしてしまう。
5	高校でのインターンシップ	高校でのインターンシップはなかったが、あればよかったと思っている。自分の体験になることでないとよくないかもしれない。
6	求人票からどの企業がよくないか判断できるための知識講座	求人票からどの企業がよくないか判断できるための知識講座。例えばブラック企業で使われる言葉など。

## 4. 学校インタビュー

---

### (1) 実施概要

○対象

キャリア教育で特徴的な取組を行っている県内中学校2校、県立高校2校。

○訪問期間：令和5年10月

### (2) インタビュー結果の概要

○インタビュー結果を調査項目別に見ると、概要は以下のとおり。

#### ア. キャリア教育の現状について

##### (ア) 校内で行うキャリア教育

○校内で行うキャリア教育としては、教室での集会形式の実演や演習（高校での「電話応対」「来客応対・訪問マナー」などの講演・指導）や体育館での職業紹介（中学校での、裁判官やパイロットなどの専門家による職業説明会）などのプログラムが行われていた。

##### (イ) 校外で行うキャリア教育

○校外で行うキャリア教育としては、中学・高校とも、就業体験・インターンシップを行っていた。就業体験の実施期間は、中学校で1日（数回）～2日間で、高校が3日間。個別受入先との調整は、中学校は教員が行っているが、高校では教育の一環として、生徒自身に行わせていた。体験終了後にはレポートの提出を義務付けるだけでなく、高校では、報告会も実施。

##### (ウ) プログラムの実施体制

○基本は進路指導部等の教員が行っていたが、プログラムの内容が高度になるほど（専門家による職業紹介など）、校外の協力の下で実施体制が強化され、開催準備に力を注ぐ傾向が明確に見られた。学校OBや保護者、地域住民の協力の下で、プログラム実施のために半年間以上の時間をかけて開催されているプログラムも見られた（浦安市立日の出中学校「働クエスト」）。

一示唆としては、高度なプログラムを組めば組むほど、校外の協力なしに行うことは難しいということが窺われる。

## イ. キャリア教育の成果について

○「進路先を決める際に、職業を意識して進路先を検討する生徒が一定数増える」など、生徒のキャリア意識醸成に寄与しているとの声が聞かれた。教員が行うキャリア教育のほか、教員以外と接するキャリア教育（外部人材による説明会や就業体験・インターンシップなど）に対しても生徒が高く評価しているとの意見があった。専門家の高度な知識や経験に基づく講話による興味触発や、普段接することのない外部人材との接触などが刺激になっていると思われる。就業体験・インターンシップを契機に、当該企業に卒業後に就職する生徒も見られるとの指摘もあった。

## ウ. キャリア教育の課題について

○総じて、教員の負担が重いという声が多く聞かれた。とくに、①職場体験やインターンシップ先を確保するために、教員が企業等を訪問し調整する負担、②実施するために生徒を指導する負担、③実施中の突発的な出来事（生徒の当日休や事故対応など）に対応する負担など。また、受け入れ先の当たりはずれの問題（生徒に掃除だけを体験させる企業など）を指摘する声もあった。

○この間、キャリア・パスポートの活用については、「生徒自身も将来どのような形で、何を目的に活用されるのかが分かっていない」「高校では使用せず、家で保管するように言われたと証言する卒業生が多い」と指摘する中学校があった。

## エ. 生徒に身に付けてほしい能力について

○「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」など、それぞれの能力を伸ばしたいと考えてはいるが、「この能力」というような特定化はしていないという学校が多かった。

## オ. 県への要望等

○変化する社会・経済情勢や世の中の企業が求めていることがよく分からない教員が多いとの問題意識の下で、以下の要望が多く聞かれた。

- ① 社会情勢の変化や成長産業や雇用形態などを勉強できる教員向け動画の作成
- ② 高校専門学科コンテンツの作成
- ③ 職業別コンテンツの拡充

### (3) 個別インタビュー内容

○インタビューで聞かれた主な内容は以下の通り

インタビュー先	生徒数	卒業生の進路	受賞実績	キャリア教育の現状	キャリア教育の成果	キャリア教育の課題	生徒に身に付けてほしい能力	県への要望等
浦安市立日の出中学校	381人	ほぼ全員高校進学。普通科9割	文部科学大臣賞(平成27年度)	・1年生で「働くクエスト」、2年生で「職場体験」、3年生で「進路相談」というフローになっており、1年生で職業について知り、2年生で職業を体験し、3年生で職業を意識した進路選択する流れ。 ・「働くクエスト」はOBや保護者、地域住民で構成された「日の出中学校サポーターズクラブ」と連携して、専門性が高い職業について紹介を行うもの。体育館などにブースを設け、各ブースで講師が、「仕事内容」や「働くことの素晴らしさ」について説明を行う。対象となる職業は裁判官や航空機パイロット、YouTuberなど多種多様。	・生徒のキャリア意識醸成のほか、進路先を決める際に、職業を意識して進路先を検討する生徒が一定数増える。	・2年生の職場体験は、職場体験先によって当たり外れがある。ある職場では、2日間ずっと掃除だけをやっていた。 ・キャリアパスポートは、生徒自身も将来どのような形で、何を目的に活用されるのかが分かっていない。高校では使用せず、家で保管するように言われたと証言する卒業生が多い。	①社会形成能力。他者と連携して取り組むとなると出来ない生徒がいる。②人の意見を聞いて自分の意見に反映させる能力。③自分で考えて行動する能力。	①社会情勢の変化や成長産業や雇用形態などを勉強できる教員向け動画の作成、②高校専門学科コンテンツ(できれば学校別に)の作成、③職業別コンテンツの拡充
勝浦市立勝浦中学校	262人	ほぼ全員高校進学。普通科7割	文部科学大臣賞(令和4年度)	・愛郷心を育む「郷育(さといく)プロジェクト」。地域の第一次産業の仕事の日帰りで体験する授業。農業であれば、田植え体験、稲刈り体験、収穫したお米で調理実習、稲わらで正月飾り製作など、年数回行う。	・愛郷心の育みやアイデンティティ形成など。	・取組にあたっての役割分担が、市と学校との間で明確になっていないため、教員の負担が大きい。郷育プロジェクトの窓口はできれば教育委員会に行っていたらと有り難い。 ・キャリアパスポートも利用しているが、高校でのキャリア教育と連携が取れば、さらに成果が上がるのではないかと。	・一般的には、人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力、などがあると思うが、このうちの能力を伸ばすかといった重点的な教育は行っていない。	①高校専門学科コンテンツの作成、②社会情勢の変化や成長産業や雇用形態などを勉強できる教員向け動画の作成
県立船橋古和釜高校(地域連携アクティブスクール)	613人	進学7割、就職3割	文部科学大臣賞(平成29年度)	・2年生対象に「キャリアプランニング」の授業。シラバスは、①集会(「電話対応」「来客対応・訪問マナー」などの講演・指導)、②企業実習(就業体験)、③クラス(自己紹介カード作成、礼状作成など)、の3形態。 ・企業実習(就業体験)では、全員が3日間の企業実習を行う。	・生徒アンケートでは「就業体験を実施して良かった」など肯定的な評価が約9割。 ・生徒の自己肯定感の向上にも繋がっている。	①就業体験のためのアポ入れは生徒本人がやっているが、その生徒指導(負担)が必要、②企業と生徒の事前打合せの日時が生徒ごとに異なるので、公欠の扱いについて苦慮することがある、③生徒を受け入れていただくために実施している教員による企業訪問の負担が重い。継続的に受け入れ先を確保するうえでは、さらに組織的な対応が必要。	・就業体験では、仕事を命じられたり作業をしたりすることを通じて、まず第一に生徒の自己肯定感の向上に繋がってほしいと考える。	①デジタルデバイドの解消。アクティブスクール向けのPCの優先配備、②社会情勢の変化や成長産業や雇用形態などを勉強できる教員向け動画の作成
県立大原高校	280人	進学5割、就職5割	魅力ある県立学校づくり大賞(令和3年度)	・1年生で職業人インタビュー、2年生でインターンシップ、3年生で課題探究を実施。 ・職業人インタビューは、①事前学習、②インタビュー(例年11月)、③事後学習という流れ。生徒は、自分でアポを取りインタビューを1対1で行う。報告書1枚にまとめ、報告会も実施。 ・インターンシップは夏休み期間に3日間実施。アポ入れも自分で行う。 ・課題探究授業では、卒業論文の作成とプレゼンを行う。	・1年生のインタビューで選択する学科や将来の職業までの意識が醸成され、2年生のインターンシップで同じ事業所に行く生徒が3~4割。	・教員は1人あたり生徒6~7人を担当するが、相応に負担が重い(総合学科で普通科よりも人員配置が厚いため、何とか対応できている)。	・コミュニケーション力、自己管理能力、キャリアプランニング力など。授業を通じて、それぞれの能力が伸びていると感じてはいるが、「この能力」というような特定化はしていない。	①普通科よりも人員配置が厚いことには感謝、②社会情勢の変化や成長産業や雇用形態などを勉強できる教員向け動画の作成を要望

## 5. インタビュー調査結果のまとめ（キャリア教育の取組に関するもの）

---

### ○企業インタビュー 「具体的な改善提案のうち、主なもの」

（学校側・行政側で改善できること）

- ① 学生と企業との直接的接点の増加：インターンシップ制度・見学会や合同企業説明会、出前講座などの機会の増加
- ② 学生と企業との間接的（媒体を通じた）接点の増加：業種毎や職種毎、企業毎の紹介動画の増加
- ③ 保護者と企業の接点の増加：保護者向けの企業説明会や見学会、各種紹介動画の増加
- ④ 進路指導担当教諭と企業の接点の増加：先生向けの企業説明会や見学会、各種紹介動画の増加

（企業側で改善できること）

- ① インターンシップ制度・見学会や合同企業説明会、出前講座などの機会の増加（従来よりも活発な活動）
- ② 業種毎や職種毎、企業毎の紹介動画への積極的な協力

### ○大学生インタビュー

「効果的であったこと」

- ① 職場体験（中学校）
- ② 大学見学、プレ授業（高校）・・・複数名
- ③ 卒業生（OB）による大学説明・・・複数名
- ④ 大学・職業調べ（中学校、高校）・・・複数名
- ⑤ 進路ガイダンス（高校）
- ⑥ 自分の適性調べ（中学校）

「経験したかったこと」

- ① インターンシップ（高校）・・・複数名
- ② 大学見学、プレ授業（高校）
- ③ 卒業生（OB）による大学説明（高校）
- ④ 教育実習生の本音講話（高校）
- ⑤ 仕事で利用する用語の学習（BtoB など、高校）
- ⑥ 社会人1日のスケジュールの学習（高校）
- ⑦ 社会人による職業説明（高校）
- ⑧ 企業説明会・職業見学（高校）
- ⑨ 企業、業種についてもっとよく知る機会（高校）

## ○社会人インタビュー

### 「効果的であったこと」

- ① 職場体験、インターンシップ（中学校、高校）・・・複数名
- ② 自分の個性や向き・不向きを考える学習（中学校、高校）

### 「経験したかったこと」

- ① 職場体験、インターンシップ（高校）・・・複数名
- ② 社会人による職業説明（高校）
- ③ 自分の個性や向き・不向きを考える学習（中学校、高校）
- ④ 労働に関する法律や制度の学習（高校）
- ⑤ 求人票からどの企業がよくないか判断できるための知識講座（高校）

## ○学校インタビュー

### 「キャリア教育の課題について」

○総じて、教員の負担が重いという声が多く聞かれた。①職場体験やインターンシップ先を確保するために、教員が企業を訪問し調整する負担、②実施するために生徒を指導する負担、③実施中の突発的な出来事（生徒の当日休や事故対応など）に対応する負担など。

○受け入れ先の当たりはずれの問題（生徒に掃除だけを体験させる企業など）。

○キャリア・パスポートの活用については、「生徒自身も将来どのような形で、何を目的に活用されるのかが分かっていない」「高校では使用せず、家で保管するように言われたと証言する卒業生が多い」と指摘する中学校があった。

### 「生徒に身に付けてほしい能力について」

○「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」など、それぞれの能力を伸ばしたいと考えてはいるが、「この能力」というような特定化はしていないという学校が多かった。

### 「県への要望等」

○変化する社会・経済情勢や世の中の企業が求めていることがよく分からない教員が多いとの問題意識の下で、以下の要望が多く聞かれた。

- ①社会情勢の変化や成長産業や雇用形態などを勉強できる教員向け動画の作成
- ②高校専門学科コンテンツの作成
- ③職業別コンテンツの拡充