

浦和実業学園高等学校 就職指導『温故知新』

「伝統ある就職指導と就職指導革新」

浦和実業学園高等学校
就職指導主任 田口純平

1 浦和実業学園高等学校について

本校は埼玉県南部に位置する私立学校で、『実学に勤め徳を養う』という校訓の下、実学教育を中心としています。全校生徒数は併設する中学校を含め2400人を超え、普通科、商業科の2学科を設置した高等学校です。

本校の就職指導としては学年と進路指導部、就職指導との連携を高め、生徒一人一人の意思を尊重し、就職指導に取り組んでいるため、創立以来内定率100%を達成しております。各企業に対し実学を体得し、実社会で実践できる人材を輩出しております。

2 就職指導におけるキャリア教育

① 就職指導革新、キャリア教育『内定後研修』

●『内定後研修』——実施のきっかけ
生徒達は自信と不安が入り混じった気持ちの中、一生懸命自身の就業に対する意欲をアピールし内定を頂きます。内定を頂くと、生徒は涙を流して

喜びます。しかし「内定を頂いた後が大切な時期である」という言葉を生徒全員に私は伝えます。

大学生の場合、内定後は内定式や企業研修などさまざまなプログラムを内定企業から受け取り、就業意欲を自身で高めていきます。しかしながら高校生の場合、各企業が内定者を企業へ呼び、研修を実施することができないという約束があります。多くの高校生は内定を頂いただけで満足し、社会人意識を育成されることなく就業します。しかしそうした場合、就業意欲が薄れ、高校生の気持ちのまま就業してしまいます。

仕事というのは学生と違い、人間関



係の構築から新しい環境への対応、新しい知識の導入と、劇的に生徒の社会は変化します。しかし就業意識の薄れた状況で入職した場合、仕事に対応できずに自信を失くし離職してしまう、または仕事に対応できないストレスで退職してしまうという状況があります。生徒達が、そして企業が、満足する就職はできないものだろうか。そう考えた結果、私が導き出したのが『内定後研修』でした。

●『内定後研修』——実施までの挑戦

私が就職指導総括責任者に着任した3年前、実情を鑑み、いざ『内定後研修』を実施しようとしても、一体何から始めたらよいのかわからず、途方に迷いました。というのもこの指導は大学を含め、どの学校でも実施されていないプログラムだったからです。内定前に資格を取るための指導や、就職に向けてのマナー指導は学校で実施されています。これはキャリア教育が各高校や大学に浸透した大いなる結果であると思います。しかし内定後に必要な能力を身につけ、卒業するといった観点に注目したところは一つもなかったのです。

先行事例がない状況で私が考えたのが、「各企業の人事担当者に直接話を聞き、入職までに必要な能力とは何か調査し、独自でテキストを作成しよう」というものでした。

内定後について少し補足しますと、大学生の場合、内定後の指導は各企業が実施します。内定式や研修など就業前の1年間をじっくりと使い、社会人としての自覚を芽生えさせ、入職に向けたプログラムを企業は作成していきます。しかし高校生の場合、学業が最優先されます。そのため各企業が入職前に生徒への指導を基本的にはできないという倫理憲章が存在します。そこで高校内で放課後を使い実施することでその問題を解決し、生徒達が就業意欲を高める指導はないかと考えました。

●『内定後研修』——各企業の協力

研修を実施するにあたり、就業までに必要な能力とは何か、内定企業を訪問し、本校の就職指導における試みを一社一社説明して歩きました。内定後研修を始めて早3年、現在では延200社以上の人事担当の方々に相談をしております。

人事担当者に話を聞くと、新入社員についてのさまざまな問題点が表れてきました。たとえば「今年、大学卒で入社した新入社員に多いのだけど、電話を取り次ぐことができない、あるいは伝言メモが残っていても、一体何を伝えているのか全く分からないんだよね」など、聞けば聞くほど我々社会人が当たり前に知っているとと思っている



ことが全くわかっていない高校生内定者、大学生内定者が多いことに気づかれます。

各企業人事担当者が悩んでいる、能力不足で仕事に取り組めない人材を育成するための一助になればと意見を反映し、テキストを作成しました。『内定後研修』のテキストはすべて手作りです。作成したものに對し私自身、自信がもてないこともあり、各企業に持参して1年1年改訂していきました。

今では研修内容を伝え、テキストを持参すると、「多くの高校や大学を知っているけど、この取り組みは聞いたことがない」「ここまでテキストを作り、実施しているなんてびっくりした」という声を聞き、また相談をしていた各企業からは、「できあがって私もうれしい」「人事部全員に回覧した」などの声もあり、私も完成した成果を実感するとともに感動を覚えました。

●『内定後研修』——本校独自のキャリア教育 研修内容とは

マナー研修といっても、実際お金をかけて学校に指導者を呼び実施すればよいと考えるでしょう。しかしながら3年間生徒達を指導してきた教員だからこそ生徒一人一人の個性を理

解しています。私は外部への依頼をせず、テキストを自分で作成し指導しました。

さて『内定後研修』の内容ですが、企業が求める人材像を鑑みると、一般の社会人マナーをただ単に実習し、教える形式だけでは何も伝わりません。そこでテーマを「形ではなく心を伝えるマナー」とし、生徒へ指導することに決めました。

「心を伝えるマナー」とは何か、一例を述べますと、3回目に実施する言葉遣いの対応の中で、「コピーをお願いすると上司に問われたとき、どのような対応をとるべきか」というシミュレーションをします。生徒は「かしこまりました」という言葉を知っており、口々に答えます。しかしながらそこで終わってしまう。

指導内容としては「この場合、何時までに、何部コピーが必要か。またホチキス止めをするのか、配布すべきかどうかなど、相手が仕事をする上で心地よくなるような説明、聞き方が必要だ」ということを伝えます。「かしこまりました」という言葉は挨拶程度、その先まで見据えた仕事こそ高校生に必要な心遣いであるということを指導し、単に敬語を使えばよいという形式的な指導ではない心遣いの大切さを伝えます。

●『内定後研修』——生徒の評価

生徒は『内定後研修』を受講する際、知らなかったことに對し初めて知る喜びを得ているようです。「知らなかつ

たことが多く、楽しかった」という感想を口々に述べます。「知を得る喜び」がそこにあるわけです。

就業後に話を聞くと、『内定後研修』で覚えた挨拶を研修に生かしたので自分に自信がついた」と内定者が述べ、また企業も『内定後研修』の成果は明らかに出ています。高校卒ですが、大卒よりも挨拶ができ、意欲的に仕事に取り組みます。大卒生にハッパをけなさないけませんね」という評価を頂いています。保護者からも「全国で初めての取り組みでびっくりしている。子供が帰ってからこんなことを覚えたよと実践するんです。楽しい、早く社会に出たい。就業してもこの気持ちは続くでしょうね」という評価を頂き、私もうれしい限りです。

②何十年も続く生徒へのフォローアップ 伝統指導

本校の就職指導の成果として、本校を卒業し就業した者は、離職率が低いことが挙げられます。これは『内定後研修』を導入する前から、伝統的な指導を通じて生徒に対するフォローアップを欠かさなかったからです。

本校では就業したらそれで終わりではありません。就業後に就職担当が企業訪問をし、就業した生徒の様子、仕事内容の確認、企業側の要求について保護者との面談など、就業後のフォローアップを欠かしません。これは伝統的な本校の就職指導で、代々就職指導主任が受け継いでいるものです。このフォローアップは生徒にとって

も喜びのようで、就業後に会った際に、いつ先生が来るのかと楽しみにしていましたという声を聞きます。

キャリア教育、就職指導の結果として

本校の就職指導におけるキャリア教育が、生徒そして各教員に浸透しているエピソードをお話します。

一昨年、雇用状況が厳しい中、女子生徒が企業より内定を頂きました。企業から内定に関する連絡があった後、私はすぐさま職員室に駆け込み担任に伝達しました。「〇〇内定です」と私が伝えた瞬間、職員室から「おおっ、やった」という歓声。さらに多くの3年度の教員が私に握手を求めてきました。私も笑顔で握手に応えました。

一人の生徒の内定に大きな喜びの声が上がるのは、まさしく3年間苦勞し、指導してきた先生方のキャリア教育に関する成果といえるのではないでしょう。本校の教員が真剣に就職指導に向き合い、そして生徒の将来を案じ、結果が出たことを喜ぶ。このような光景は就職だからこそ現れたものであると感じます。

就職指導の責任者として、私は「生徒の一生を背負っている責任」というものを痛切に感じております。だからこそ内定後研修や就業後も3年間フォローアップを怠らないわけです。

本校では今後も生徒のため、保護者のため、企業のために伝統の指導と革新の指導を融合させた進化した就職指導を続けてまいります。