



高専における進路指導についての2, 3の考察

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2013-11-11 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 杉野, 英太郎 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00008058

高専における進路指導についての2、3の考察

A Few Comments on the Guidance in Selecting Courses after Leaving Technical College

杉野 英太郎*
Eitaro SUGINO*

(昭和56年4月15日受理)

あらし

高専学生に対する進路指導は、主として就職に関する指導に重点がおかれる。本稿においては、大阪府立高専機械工学科における求人状況、採用試験の内容、採用決定先の内訳などを分析し、就職指導に関しての若干の考察を試みた。さらに、就職指導上の参考資料を得るため、採用内定後の学生に対して意識調査を実施し、その結果をも紹介した。

1. 緒 言

高専制度が発足してすでに20年に近く、昭和38年に設立された本校の場合も、昭和43年3月より56年3月までに、累計2358名の卒業生を送り出している。そのうち、一部の大学進学・自営などの者を除いて、ほとんどの者は産業界の第一線において技術者として活躍しており、その社会的評価も決して悪くはない。

高専設立当初は未知数的魅力もあって、入学志願者倍率も異常に高く(図-1)、入学者の学力もきわめて高かったが、一時的に高学歴志向の社会的風潮にわざわざされて、志願者数が著しく低下し、入学者の質の多様化と相まって、高専曲り角論さえ称えられる時期もあった。その後、一貫教育と実践教育に主眼をおく高専制度の特色が社会的にも再認識されると共に、学歴偏重主義に対する社会的批判、企業における実力主義重視の傾向、また大学教育の包蔵する欠陥の露呈等もあって、昨今はまた高専に対する評価が高まりつつある感が強い。特に昭和55年度卒業生の就職状況を見る限りにおいては、かつての高度成長期をそのまま再現したかの感がある程の好況であった。この主因は我が国産業界の客観的情勢にもとづくものであると考えられるが、その背後にあって、技術者としての実績を示してきた高専卒業者ならびに彼等の教育に情熱を注いできた高専教官の努力も、看過し得ない一因であるといえよう。

高専の教官は、後期中等教育段階の低学年学生のために、高等学校と同様の生活指導に多くの労力を割かねばならない反面、高学年における専門教育なり卒業研究の指導へ還元されるべき専門的な学術研究もおろそかにできないという、過重な負担が課せられているのが現状である。

さらに、高専の課程を終了して社会に巣立ってゆく学生に対する進路指導の問題も、決してないがしろにできない。高専卒業者は、卒業時点で考えた場合、大学卒業者に比して2~3年は若く、社会常識や判断力等の面においてはなお未成熟な面が多いため、教官の適切な進路指導を必要とすることが多い。就職先の選定に関して、大学卒の場合はほとんどが自分の意志で

*機械工学科 (Department of Mechanical Engineering)

決定することができるが、高専生の場合はいささか無理のようである。むしろ、高専教育5年間の最後の仕上げとして、彼等にできるだけ多くの就職に関する情報を提供し、彼等の希望や適性を勘案して、十分な助言を積極的に行なうことが、きわめて必要なことではなからうか。

筆者はたまたま昭和55年度機械工学科5年生の担任として彼等の進路指導にたずさわったが、一応彼等の卒業後の進路が確定した機会に、過去における就職指導の経験と就職決定先に関するデータをふまえて、高専における進路指導についてのいくつかの問題点を分析し、若干の考察を試みた。なお、本考察にあたっては、主として本校機械工学科における資料を中心としたものであることを付言する。

2. 求人状況

図-1は本校における求人倍率と入学志願者倍率を同軸にとり、年度ごとの推移を示したものである。本図を観察してみると、いわゆる高度経済成長期とその間におけるドルショックによる一時的な落ち込み、あるいは昭和50年以降の石油ショックによる不況期とそれに続く景気回復等の社会情勢が、求人倍率の上に如実に反映している。そして、入学志願者倍率の変化が余り大きくないのにくらべて、求人倍率の変動がきわめて激しいことがわかる。

このような求人倍率の極端な変動の主因である採用人員の大巾な変動は、企業側にとってある程度止むを得ないことであるとしても、従業員の年齢構成や将来のマンパワーの偏在といった面で決して好ましいことではないはずである。まして夢と希望をもって社会に出ようとする学生にとっては、大きな不安材料であり、就職指導をする教官にとってもひとつの障害材料となる。特に石油ショック直後の不況によって、以後数年間新規採用を手控えてきた企業がかなりあったが、長期的展望にもとづいた人材確保という観点に立って、ある程度定常的な求人活動が行われることを望みたい。

一方、高専入学を志望するについても、その時点での産業界の好不況のみを判断材料とし、全く近視眼的に進路を決定することが、いかに無意味に近いことであるかが、図-1によっても読み取れるわけであるから、中学校の進路指導教官や中学生の父兄に対しても、十分にこういったことを認識してもらふ努力をすることも必要ではないかと思う。

表-1の上段は、本校機械工学科に対して、昭和56年度採用のための求人申込みのあった全企業576社の業種別内訳を示したもので、当然のことながら製造業が圧倒的に多く、全体の56%

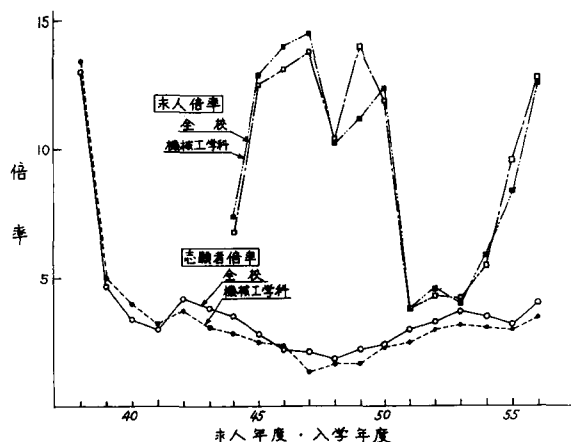


図-1 求人倍率および入学志願者倍率の推移

表-1 業種別求人企業内訳・内定先内訳（昭和56年度）

業種	鉱業	建設業	製造業	商業	金融 保険	運輸 通信	電気ガス 水道	サービス 業	公務員	計
求人企業数 (%)	2 (0.3)	56 (9.7)	321 (55.7)	145 (25.2)	1 (0.2)	6 (1.0)	2 (0.3)	19 (3.3)	24 (4.2)	576 (100)
内定者数 (%)		2 (3.1)	60 (92.3)	1 (1.5)				1 (1.5)	1 (1.5)	65 (100)
求人1社当り 内定者数	0	0.036	0.187	0.007	0	0	0	0.053	0.042	0.113

表-2 企業規模別求人企業内訳・内定先内訳（昭和56年度）

資本金別 企業規模	100億以上	10～99億	1～9.9億	1億未満	公社・公務員	計
求人企業数 (%)	39 (6.8)	107 (18.6)	174 (30.2)	230 (39.9)	26 (4.5)	576 (100)
内定者数 (%)	25 (38.5)	19 (29.2)	15 (23.1)	5 (7.7)	1 (1.5)	65 (100)
求人1社当り 内定者数	0.641	0.178	0.086	0.022	0.038	0.113

(資本金単位：円)

に及んでいる。さらにこの製造業の内訳をみると、食品・繊維・出版印刷・化学・鉄鋼・非鉄金属・金属製品・機械・電気・輸送用機器・精密・その他とすこぶる多岐にわたっている。これ程多くの業種の企業から機械工学科に対して求人申込みがあるということについての学生の認識がきわめて不十分であり、これらの業種においてなぜ機械工学専攻者を必要とするかの理解を深めさせることが、就職指導上まず考慮されなければならないことであろう。

表-2の上段は、同じ求人企業576社の資本金による企業規模別の内訳を示す。企業数では資本金1億円未満の企業が全体の40%を占めている。また表示しなかったが、公務員関係を除いた求人企業552社のうち、地元大阪府下の企業が最も多く、250社(45%)に及んでいる。これに次いで東京都内の企業が203社(37%)を占め、この両者の合計で求人企業全体の82%に達している。

3. 採用試験について

3-1. 採用試験の内容

企業が実施する採用選考の内容は、書類選考・面接・筆記試験ならびに健康診断の4種類に大別される。今回機械工学科に求人申込みのあった576社について、どのような内容の選考法を行うかを調べてみたところ、表-3のような結果となった。本表にみる如く、選考方法としては面接と筆記試験の併用が最も多く、申込件数の44%に達している。

選考方法の中で、面接を実施する企業は537社(93%)となっており、特に内容の明示されていなかった36社を除いた540社に対する比率は99.4%で、ほとんどの企業が面接を実施していることとなる。将来の基幹要員としての高専卒業者採用に関して、如何に面接が重視されているかは明らかである。昭和56年度採用試験を受けた本校機械工学科学生の受験報告によると、受験先70社の中で、個人面接を行なった所が50社(71.4%)、集団面接を行なった企業が17社(24.

3%)、両者併用が3社(4.3%)で、面接を実施しなかった企業は1社もなかった。さらに、面接の際に専門的知識に関する技術面接が含まれていた企業が13社(18.6%)と報告されている。

採用試験に際して、何らかの形で筆記試験を実施する企業は477社(82.8%)に及んでいる。この筆記試験の内容については、3-2.において述べる。

健康診断を実施する企業は203社(35.2%)に過ぎなかったが、この中で37.9%にあたる77社が資本金10億円以上の大企業で、民間企業の中での実施比率は、大企業の方が高くなっている。健康診断の実施率の最も高いのは公務員関係で、申込件数24件中17件は健康診断を実施することが求人票に明記されていた。

表-3 採用選考方法の内訳(昭和56年度)

書類選考のみ	1社	筆記試験・健康診断	1社
面接のみ	37社	書類選考・面接・筆記試験	34社
書類選考・面接	6社	面接・筆記試験・健康診断	178社
書類選考・筆記試験	1社	書類選考・筆記試験・面接・健康診断	9社
面接・筆記試験	254社	小計	540社
面接・健康診断	19社	(明示なし)	36社

表-4 筆記試験の内容(昭和56年度)

適性検査(36), 一般常識(30), 作文(20), 専門(9), その他(1)	計	96社
一般常識・適性検査(31), 一般常識・専門(27)	計	138社
一般常識・作文(26), 適性検査・作文(16), 専門・作文(11), 専門・適性検査(10), 専門・英語(6), その他(11)		
一般常識・専門・作文(29), 一般常識・専門・適性検査(22), 一般常識・適性検査・作文(22), 専門・適性検査・作文(12), 一般常識・専門・英語(7), その他(27)	計	119社
一般常識・専門・適性検査・作文(22), 一般常識・専門・作文・英語(14), 専門・適性検査・作文・英語(8), 一般常識・専門・適性検査・英語(7), その他(20)	計	71社
一般常識・専門・適性検査・作文・英語(9), その他(8)	計	17社
内容不詳	計	36社
合計		477社

3-2. 筆記試験の内容

筆記試験を実施する企業477社の中で、その内容がどのようなパターンになっているかを分類した結果の概略を表-4に示した。ここでは、一般常識の中に一般教養と記されているものを含め、作文の中には小論文を含めて集計した。また適性検査の内容についてはほとんど明記されていないが、YGテスト・クレペリン検査・心理テストその他の性格テストも含めて集計した。

筆記試験の内容別に出題企業数を集計した結果を表-5に示す。この結果より、筆記試験を実施する477社の中で、その半数以上が一般常識テストを実施し、適性検査・専門科目および作文はそれぞれ4割以上の企業が出題していることがわかる。すなわち、採用試験に際して社会人としての一般教養ないしは常識、企業マンとしての適性、技術者としての基礎学力が重視されるのみならず、論理的思考能力や表現力を見るための作文または小論文にも重点がおかれていることに留意すべきであろう。

4. 就 職 先 の 内 容

本校機械工学科の卒業生は、昭和43年卒業の1期生から昭和56年卒業の14期生までを通算すると、その累計は986名に達する。このうち、進学あるいは自営等を除いて、企業に就職した866名について、就職先の内訳を示したのが、表-6、表-7および図-2で、いずれも採用年度別にその推移を示した。

表-6は業種別就職者の年度別推移を示したもので、表中の数字は就職者の人数、()内の数字は就職者総数866名に対する百分率を示す。全般を通じて、当然のことながら製造業に就職した者が圧倒的に多く、全体の約80%を占めている。次いで建設業に就職した者が約10%を占める。商業関係にも約4%就職しているが、その半数は自動車販売会社である。その他の業種はいずれもきわめて少数である。

表-5 筆記試験の内容別集計結果(昭和56年度)

試験内容	一般常識	適性検査	専門科目	作文	英語	数学	国語
出題企業数	273	233	223	222	106	33	5
(%)	(57.2)	(48.8)	(46.8)	(46.5)	(22.2)	(6.9)	(1.0)

表-6 業種別就職者の推移(機械工学科)

業 種	採用年度														計(%)	
	昭和43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56		
建設業	5	4	6	4	11	8	6	8	9	4	9	4	3	2	83(9.6)	
製 造 業	食品製造								1						1	
	繊維工業	1		1	1	1		1						1	6	
	出版印刷								1	1	1	1			4	
	化学工業		3	1	2	2	6	1	3	5	3	1	3	1	6	37
	石油製品										1				1	
	鉄鋼業	2	2	2	2	4		3	2	2	2	2		1	4	28
	非鉄金属	3	1		2		1	1	1	2	3	3		2	1	20
	金属製品	2	2	1	1				2	7	5	5		1	2	28
	機械器具	16	17	16	6	13	18	11	12	12	15	21	11	8	9	185
	電気機器	12	17	21	18	8	7	24	19	6	11	15	7	15	14	194
	輸送用機械	5	16	8	16	13	9	13	4	2	2	2	6	7	14	117
	精密機器	3	3	2	2	3	5	3	1	1	3	3	2	4	4	39
	その他	3	2	2	2	5	4	2	2	2	1	3	3	4	5	40
小計	47	63	54	52	49	50	59	46	41	47	56	33	43	60	700	
商業	1	2	1	1		1	1		7		3	7	9	1	34(3.9)	
運輸業	2		2	1			1	3			2	2	2		15(1.7)	
通信業				2			1								3(0.3)	
電力・ガス	1	1	1			1		1	1	1		1			8(0.9)	
サービス業				1	2				2		2	1	1	1	10(1.2)	
公務員	2		1		2	4	1					1	1	1	13(1.5)	
計	58	70	65	61	64	64	69	58	60	52	72	49	59	65	866(100)	

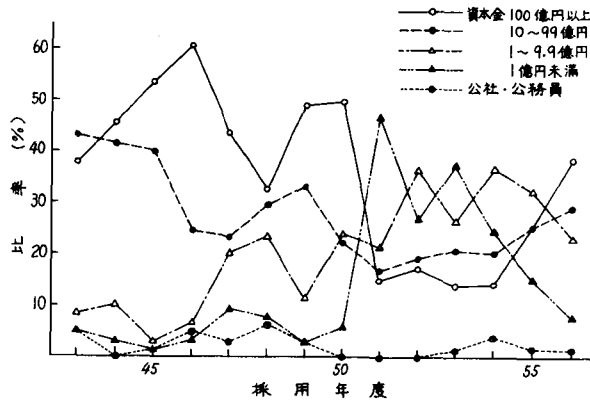


図-2 企業規模別就職者の推移 (機械工学科)

表-7 府県別就職者の推移 (機械工学科)

府県別	採用年度														計(%)	
	昭和43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56		
大阪府	38	30	34	26	29	41	35	30	45	34	45	34	35	36	492(56.8)	
近畿府県	兵庫	3	10	2	2	4	3	3	2	1	2	1		3	3	39
	京都	2	1	3	1	4	2	1	1		1	1	1	2	2	22
	奈良								1		1	1	1	2	3	9
	滋賀										1	1				2
	小計	5	11	5	3	8	5	4	4	1	5	4	2	7	8	72
遠府県	東京	15	24	19	28	19	11	24	23	12	6	14	10	13	17	235
	愛知		4	3		2	2	4	1			1	1	1	2	21
	神奈川		1	2		1	1	1		2	1	1	1	2	1	14
	静岡			1	2	1	1	1			1	1		1	1	10
	長野				1	2	2				1	2				8
	埼玉					1	1				1	1				4
	千葉										1	2				3
	福井										2	1				3
	福岡					1										1
	広島				1											1
	愛媛			1												1
	北海道												1			1
	小計	15	29	26	32	27	18	30	24	14	13	23	13	17	21	302
計	58	70	65	61	64	64	69	58	60	52	72	49	59	65	866(100)	

表-6においては、就業者が最も多く700名に達する製造業についてのさらに細分した業種別内訳をも示している。それぞれの合計をみてわかるように、電気機器・一般機械器具・輸送用機器にかなり集中しており、この3業種への就職者のみの合計で製造業でのおよそ70%を占め

ている。この傾向は、日本リクルートセンターの調査による全国高専の業種別就職状況の結果¹⁾とほぼ類似している。また年度別における傾向をみると、製造業就業者の比率が高い年度には90%にも達しているのに、石油ショック直後の昭和51年度と減量経営の続いた昭和54～55年度就職者の場合には、製造業就職者の比率が70%前後に落込んでおり、このような時には自動車販売を主とする商業部門就職者の比率が常に10%を超えていることが目につく現象である。

図-2は企業規模別に就職先の推移を示したものである。企業規模を従業員数によって区分する方が、長期間にわたる資料としては合理性があると考えられるが、従業員数についての資料が得られなかった企業がかなりあったことと、景気変動によって従業員数の変動も大きく、適正な資料となりにくかったので、本図においては資本金にもとづいて分類した。ただ就職時の資本金によって整理すると、増資や物価上昇率の関係で、14年間という調査期間にわたってはかえって不都合を生ずる。そこで本図における資本金は、すべて昭和56年3月現在に修正したものをを用いた。ただし一部の小企業の中には、新しい資料が得られず、採用時のものを使用した所があるので、若干の誤差は免れないが、大勢は変わらないものと考えられる。本図をみても、石油ショック時を境として、企業規模の傾向が大きく変化していることがよくわかる。そしてこのような就職先の内訳と求人倍率との間には、きわめて高い相関性があることも明白となった。

表-7は府県別に就職者の推移を示したものである。本校の学生はすべて大阪府下在住者であるので、地元大阪府下の企業に就職する者が圧倒的に多いことは当然であろう。しかしその地元就職率の平均が57%であるのに比して、昭和51年度のみ75%までが大阪府下に就職先を求めたという事実は、単なる地元志向の結果のみではなく、石油ショック直後の不況の影響を反映していることは明らかである。大阪府以外では、東京都が多く、その就職率は平均して全数の27%に達する。ただし本表は本社所在地について作成したもので、実際の勤務地は若干異った結果となろう。

就職先の業種・企業規模・勤務地はいずれも就職する学生にとって大きな関心事であり、彼等はできるだけ自分の希望条件に適した企業を受験するので、これらの項目について、求人会社総数の中での比率と、就職先の中での比率とは全く違ったものとなる。表-1および表-2に、昭和56年度採用内定者の業種別ならびに企業規模別の就職先と求人企業1社当りの内定者数を示したが、これらを求人企業全体の中での百分率と比較すると、その相異は歴然としている。すなわち、業種別就職に関しては製造業がきわめて高い比率を示し、他の業種ではすべて減少するか皆無となっている。なお製造業の中で特にこの比率が高いのは、鉄鋼・電気・輸送用機器の3業種である。また企業規模別にみると、資本金規模の大きい企業ほど就職者の比率が高くなっている。

5. 採用内定学生の意識調査

就職指導についての参考資料を得る目的で、採用内定後の学生がどのような意識をもっていかをアンケートによって調査した。調査は昭和55年度本校機械工学科5年生のうち、就職内定者65名を対象として、卒業前の2月に無記名式で行なった。回答者は60名、回答率は92.3%であった。以下にこの集計結果の概略を紹介し、簡単に考察したい。

表-8は本校入学志願の動機のなかに、就職のことがどの程度意識されていたかを調査した

表-8 本校志願の動機について

〔設問〕 本校を志願した動機について (YES, NOのいずれかに○印)		YES	NO	無回答
回 答	1. 就職率がよいから	27	28	5
	2. よい会社に就職できるから	21	33	6
	3. その他の理由から	53	6	1

表-9 本校入学後の意識について

〔設問〕 本校入学後の意識について (YES, NOのいずれかに○印)		YES	NO	無回答
回 答	1. 入学後はじめて就職率のよいことを知った	17	37	6
	2. 入学後により会社に就職できることを知った	22	30	8
	3. 1. 2. のことは全く意識しなかった	21	34	5

表-10 就職希望先の重点目標（2項目まで選択）

目 標	業 種	企業規模	勤務地の条件	職 種	具体的な会社名
人数(%)	41(68%)	22(37%)	12(20%)	28(47%)	6(10%)

表-11 受験先決定の理由

(自由選択)

理 由	人数 (%)
1. 業種への関心	33 (55%)
2. 企業規模に満足	27 (45%)
3. 職種に魅力	25 (42%)
4. 勤務地の条件	11 (18%)
5. 社風がよい	13 (22%)
6. 知名度が高い	10 (17%)
7. 成長性・安定性	39 (65%)

表-12 受験先決定に役立った項目

(2項目まで選択)

項 目	人数 (%)
1. 就職情報誌・会社案内	21 (35%)
2. 会社説明会・見学会	11 (18%)
3. 親の助言	8 (13%)
4. 先輩の助言	3 (5%)
5. 教官の助言	29 (48%)
6. 知人・親の助言	2 (3%)
7. 自分一人の判断	28 (47%)

結果であり、表-9は本校入学後において、就職のことをどの程度意識したかを調査した結果である。これらの結果から、就職率のよいことが、本校志願のひとつの大きな動機となっていたことがわかる。さらに本校入学後に就職率のよいことを認識した者が約3分の1近くいるので、入学前後を合算して70%以上の者は就職に関して不安感は余り抱いていなかったのではないかと想像される。しかし表-9の回答2.においてNOと答えた者が50%もあるということは、入学前により会社へ就職できると大きな期待感を持っていた者の中で、入学後の自己の成績等を自覚して、期待感が減退した者のあることを推定させる。

アンケートで就職希望先の目標をきめた時期を調べてみたが、(1)1～3年次に2名、(2)4年次に4名、(3)5年次の希望調査を行なった5月頃に28名、(4)求人案内がきたときに26名という結果になっており、5年次になってから目標をきめた者が9割を占めている。

表-10は、はじめに就職希望先の目標として、どのような項目に重点をおいていたかを、5項目の中から2項目選択させて得た回答結果である。これによると業種に重点をおいた者が最

も多く、次いで職種を重視した者も半数近くあった。一方勤務地に重点をおいて考えた者は意外に少く2割に過ぎなかった。しかし現実に応募した状況を見ると、かなり地元志向の意識が潜在的に働いていたようである。事実この学年の就職先の府県別内訳でも65名中36名が大阪府下の企業となっている。

表-11は最終的に受験先を決定した主な理由を調査した結果で、該当する項目はすべて自由に選択させた。選ばれた項目は延べ158項で、1人当たり平均2.6項目となっている。過半数の者が理由としてあげたのは、業種と企業の成長性・安定性の2項目であった。ここでも勤務地の条件は2割弱の者しか取上げていない。反面やはり企業規模も重要な要因となっているようである。

表-12は最終的に受験先を決定するに際して、最も役に立った項目を2項目まで選択させた結果を示す。本表の結果をみると、約半数の者が自分1人の判断で決定している反面、教官の助言によって決定した者も約半数あるということは、大学卒にくらべて判断力・決断力においてまだ未成熟な点がある年令的な要素がかなり大きく影響していることを示唆しており、それだけに高専学生に対する就職指導面においては、教官の適切な助言がきわめて重要であるといわざるを得ない。

就職内定先が当初の希望と変わらなかったかどうかの設問に対しては、「変わらなかった」と答えた者が41名(68%)と約3分の2に達しており、求人情勢が好況であったことを裏付けている。反対に「変わった」と答えた者は19名(32%)と比較的少なかったが、この19名が理由としてあげていることは、(1)第1志望の採用試験に合格しなかった(12名)、(2)希望の企業から求人がなかった(2名)、(3)勤務地の条件が合わなかった(3名)、(4)希望者が多かったのであきらめた(1名)、(5)大学編入学試験に合格しなかった(1名)の5項目に整理される。

最後に学校における就職指導に関しての希望を、8項目について問うたが、その回答結果を表-13に示す。この回答を見る限りにおいては、学校として項目1～4についてもっと力点をおけばよいといえる。本校においては、項目1に関する限り、今までかなり努力を重ねており、そのための具体的方法として、(1)就職情報誌・会社案内等は常に学生が自由に閲覧できる状態にしている、(2)関係教官が手分けして会社訪問をし、あるいは求人のための来校者との面談の要項は整理してファイリングしておく、(3)会社説明会・見学会に参加する学生は公欠扱いとする、等の措置を講じている。項目2の工場見学も3年生の頃より卒業時までの間に通算7～10ヶ所程度実施しているほか、卒業研究グループごとの見学も随時実施している。項目3については、種々な制約があって実現は困難であるが、1期生以来全卒業生の企業別就職者一覧表を毎年増補作成して学生の閲覧に供しており、事前に能う限り個人的に希望企業に就職している先輩に連絡をとるように指導している。また最近では、週休二日制の企業が多くなったので、高学年の設計製図について卒業生を非常勤講師として招き、その機会を利用して就職指導に役立つ話をしてもらうようにしている。それとは別に、求人の際に卒業生を母校へ派遣する企業も若干あり、学生にとっても貴重な情報源となっている。項目4については、就職指導の経験がある教官が、講義の時間を利用して適宜話をするほか、毎年企業の技術系の適当な人を招いて特別講演を依頼している。

項目5の夏期実習については、その実効がきわめて大きいにもかかわらず、最近の学生はアルバイト・旅行などのために余り実習には参加したがりない傾向が強く、また実習への参加の意欲はありながら、卒業研究(5年生の場合)やクラブ活動のために参加できなくなる者も多くなっているのが大きな障害となっているようである。さらに最近では会社側も夏休みが1週間続くところが多くなり、実習期間の確保が次第にできにくくなったこと、そのことに関連して

大学の夏休みに合わせて実習開始日がまだ授業のある時期に設定されるところがあることも、高専生の夏期実習実施上での隘路となっている。

表-13 学校での就職指導についての希望

希 望 内 容	YES	NO
1. 会社の情報をもっとくわしくわかるようにしてほしい	50	10
2. 工場見学の回数を多くしてほしい	46	13
3. 卒業生を呼んで話をしてほしい	43	15
4. 就職後の心構えなどの話をしてほしい	40	19
5. 夏期実習に積極的に参加した方がよい	20	37
6. 面接の練習をしてほしい	18	42
7. 実力試験を何回もしてほしい	17	42
8. 適性検査をやってほしい	15	43

6. まとめ

本稿において、本校機械工学科における種々な資料を中心として、求人状況・採用試験の内容・採用決定先の内訳等を分析し、さらに採用内定後の学生の意識調査の結果をまとめ、高専における進路指導に関しての若干の考察を加えてきたが、さらによりよき就職指導を期すためには、卒業生の実態を正確に把握することがきわめて重要なことであると思われる。卒業生が現在勤務している企業において受けている処遇、職務の実態、彼等が現在抱えている意識などが明らかにされることによって、より適切な進路指導が可能となるであろう。

また学校より推薦されて就職したにもかかわらず、不幸にして退職し、別の企業に再就職している卒業生が意外に多い。退職の理由は千差万別であるが、その実態について深いメスを加えてみることも、進路指導上多くの示唆を与える資料となろう。

学生に対する就職指導を単なる就職斡旋業務と考えるのではなく、授業面を通じても社会の実情を認識した上での教育を施すべきであるとの観点に立って、すべての教官が学生に対処することが、よりよき進路指導につながるものと思う。

最近、学歴主義社会か能力主義社会かの論議がよく行なわれているようであるが、我が国の企業の実態に眼を向けてみた場合、完全な学歴主義をとっている企業はまず皆無であるといつてよく、また学歴を完全に無視した能力主義に徹した企業も、技術関係においてはほとんど見られないようである。岩内亮一の言を借りるならば、現在の日本の企業における人事・労務管理は折衷型能力主義であるといわれる²⁾。この現実をふまえた上で、高専を巣立ってゆく者に対し、どうすればより多くの夢と希望を与えることができるかを考えることが、我々高専教官として忘れてはならないことではないだろうか。

参 考 文 献

- 1) リクルート調査月報, 5-2, 82 (1980).
- 2) 岩内亮一, 「学歴主義は崩壊したか」, 日経新書, 168ページ (1980).