

令和7年度 専門高校就職指導等研究協議会

1 日時 令和8年2月12日(木) 13時00分～16時50分

2 場所 オンライン会議

3 次第

(1) 開 会

(2) 挨拶 公益財団法人産業教育振興中央会 専務理事 岩井 宏

(3) 挨拶 文部科学省 初等中等教育局参事官(高等学校担当) 付
産業教育振興室長 大久保 享之

(4) 所管事項説明

① 文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課 課長補佐 岡島 勝利

② 厚生労働省 人材開発統括官
若年者・キャリア形成支援担当参事官室 室長補佐 三原 理志

③ 経済産業省 経済産業政策局 産業人材課 未来人材戦略室
課長補佐 幸寺 玲奈

(5) 研究協議 協議題「専門高校における就職の現状と課題」

副題(就職するにあたって生徒が身に付けるべき力を、どのように育むか)

進行: 文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課 生徒指導調査官 佐藤 学

① 事例発表

ア JFE スチール株式会社 東日本製鉄所 労働人事部
千葉労働人事室長 遠藤 佑介

イ 株式会社ワールドサプライ 管理部 人事グループ
人事開発セクション 主任 赤塚 悠太

ウ 山梨県立農林高等学校 進路指導係主任 仲嶋 洋樹

エ 東京都立蔵前工科高等学校 進路指導部主任 池邊 左千夫

オ 栃木県立栃木商業高等学校 進路指導主事 茂木 敬士

カ 飯田橋公共職業安定所 事業所第三部門 統括職業指導官 竹内 克浩

② 協議・質疑

③ まとめ

(6) 閉会

<報告> 所管事項説明より

1 文部科学省

①少子化の現状:

・今後15年間で15歳人口は約30%減少し、専門高校生も現在の約50万人から35万人程度まで減少することが見込まれる。

②高等学校等教育改革促進基金(約3000億円):

・2040年の就業構造を見据え、地域を支える「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成を支援する。

- ・各都道府県に基金を造成し、専門高校の高度化・機能強化を図るパイロットケースを創出・普及させる。

- ・人件費、旅費、施設・設備費など幅広い用途に活用可能。

③DXハイスクールの推進：

- ・令和7年度予算で52億円を確保し、対象校を計1300校規模に拡大する。

- ・スマート農業や医療・介護DXなど、デジタル・理数分野の人材育成を支援する。

④学習指導要領の改訂に向けた議論：

- ・データサイエンスやAIを活用した実践的な学びの充実を目指す。

- ・探究的・実践的な学びの積み重ねを意識できる構造への改善を検討しており、令和8年夏前の取りまとめを予定している。

⑤専門高校の魅力発信：

- ・ポータルサイト「学びの地図」での実習動画公開（約100本）や、Instagramでの生徒作成動画（約400本）の発信により、中学生・保護者へのPRを強化している。

⑥就職内定状況：

- ・令和7年10月末時点の内定率は76.0%である。

⑦就職慣行の検討：

- ・「1人1社制」のあり方について、生徒の選択肢を広げる観点から、地域の実情に応じた継続的な検討を依頼している。

⑧職場見学・インターンシップ：

- ・ミスマッチ防止のため、早期からの職場体験やインターンシップの積極的な実施を求めている。

⑨キャリア教育の課題：

- ・生徒が将来必要とされる能力と、現在自分が持っている能力の間にギャップを感じている現状がある。

2 厚生労働省

①求人倍率と離職状況：

- ・令和7年3月卒の求人倍率は4.10倍と高水準だが、高卒者の3年以内離職率は37.9%に達している。

- ・特に1年以内の離職が高卒者は大卒者より高く、仕事のミスマッチが要因の一つと考えられている。

②若者雇用促進法に基づく施策：

- ・ユースエール認定制度：若者の雇用管理が優良な中小企業を認定（約1500件）し、情報発信を支援する。

- ・職場情報の開示：ミスマッチ解消のため、企業に対し適切な職場情報の提供を規定している。

③就職支援体制：

- ・「新卒応援ハローワーク」に配置された「就職支援ナビゲーター」が学校と連携し、きめ細かな支援を行う。

- ・「ジョブタグ（職業情報提供サイト）」にて、540職種の紹介動画や自己分析ツールを提供している。

- ・労働法教育：漫画や動画を活用し、最低賃金や残業代などの基礎知識を周知することで、不利益な扱いの未然防止を図る。

④就職ルールの見直し検討：

- ・求人情報の公開時期の前倒し（現状の7月1日から）や、情報の公開範囲の拡大を検討している。
- ・「校内選考は必ずしも行う必要がない」旨の明確化と周知を予定している。

3 経済産業省

①2040 年を見据えた人材需給推計：

- ・A I・ロボットの利活用により約 200 万人分の省力化が進むが、依然として深刻な人材不足が見込まれる。
- ・職種別では「専門職」や「現場人材」が大幅に不足する一方で、「事務職」は大幅に余剰となる予測。
- ・学歴別では、特に工業高校卒の人材が約 91 万人不足すると推計されている。

②地域人材育成構想会議：

- ・産業界と教育界が連携し、地域のニーズに即した人材育成方針を議論する場を全国で順次開催する。
- ・事務職が余剰となる都市部への流出を防ぎ、地域で必要とされる専門職・現場人材を育成・定着させることが重要である。
- ・理系人材の需要： 全ての地域で理系・技術系人材へのニーズは極めて高く、専門高校が地域産業の担い手として果たす役割はより増大している。

研究協議

協議題「専門高校における就職の現状と課題」

副題「就職するにあたって生徒が身に付けるべき力を、どのように育むか」

各企業、各学校の取り組み、事例の発表・質疑による研究協議が行われた。

1 企業による発表

① J F E スチール株式会社

・事業概要と技術革新

国内シェア第2位の鉄鋼メーカーであり、現在はD X（デジタルトランスフォーメーション）による未来予測や自動化、カーボンニュートラル（カーボンリサイクル高炉など）といった最先端技術の開発に注力している。

・採用状況

全社員の約7割にあたる1万人が現場職（生産・保全）であり、中途採用比率が高まっているものの、長期的な技能育成の観点から新卒採用への期待は非常に大きい。

・求める人材像

オペレーターにはチームワークとタフさ、メンテナンス職には専門知識を吸収する向上心と関係者への正確な指示出し能力を求めている。

②株式会社ワールドサプライ

・事業概要

S Gホールディングスグループの一員として、百貨店や商業施設に特化した物流サービスを展開している。館内配送や清掃・警備を組み合わせたF L S（ファシリティロジスティクスサポート）や、豊洲市場からの即配業務など多角的な事業が特徴である。

- ・採用と育成

高卒採用を重要視しており、入社後は2ヶ月間の現場研修で4つの事業部すべてを経験させ、適性を判断した上で本配属を行っている。

- ・求める人材像

物流は一人では完結しないため、元気に前向きに働ける人、チームワークを意識して協力できる人を求めており、人柄を重視した選考を行っている。

2 専門高校による発表

①東京都立倉前工科高等学校-

- ・現状

就職希望者が約7割を占め、生徒1人あたり約48枚という豊富な求人が届いている。

- ・指導の取組

1年次からの企業見学や合同説明会、3年次や卒業生による体験談発表（進路ナビゲーション）を実施している。

- ・課題

就職が「原則1社」であるのに対し、進学は複数校を比較検討できるという差がある。早期の企業研究やインターンシップを通じて、1社をしっかりと見て決定できるようサポートし、ミスマッチ防止を図っている。

②栃木県立栃木商業高等学校

- ・地域特性と傾向

製造業が盛んな地域にあり、女子の7割が事務職、男子の7割が製造技能職に就く傾向がある。

- ・生徒の動向

基本給の高さや休日の多さといった「数字」で企業を選ぶ傾向が強まっており、特定の企業に希望が集中し、合格率が下がる事態も起きている。

- ・課題

民間の求人検索システムの導入により、家庭で保護者と選べるようになった反面、学校による適性に応じた調整機能が失われつつある。安易な選択による早期離職を懸念しており、職業観の育成が急務となっている。

③山梨県立農林高等学校

- ・学校の特色

県内唯一の農業高校であり、ワイン醸造やコミュニティスクールとしての防災活動など、地域と密着した教育を行っている。

- ・指導の課題

卒業後の離職率（約4割）の高さが最大の課題であり、生徒が「職場環境」や「給与」のみを重視して、職業研究が不十分なまま就職先を決めてしまう現状がある。

- ・今後の展望

自己理解を深めるためのインターンシップの充実や、低学年次からの探究活動を通じた職業意識の向上を目指している。

3 ハローワークによる発表

①飯田橋公共職業安定所（ハローワーク飯田橋）－

- ・管内の特徴

都内最大級の求人数（都内の約 25%）を誇るが、少子化や進学志向により就職希望生徒数は 9 年前の 3 分の 1 に減少している。

- ・支援内容

就職支援ナビゲーターによる個別面談、模擬面接講座、ビジネスマナー講座などの直接支援に加え、企業へのアンケートに基づいた「採用選考基準の見える化」を行っている。

- ・採用基準の傾向

企業が重視する項目は、1 位 コミュニケーション能力、2 位 基本的な生活態度、3 位 人柄となっており、毎年この傾向は変わらない。

- ・今後の課題

発達障害などがある生徒へのクローズド（障害を伏せた）での支援の難しさや、就職希望者が少ない学校との関係構築、超売り手市場における採用ルールの遵守徹底を挙げている。