

就 職 ア ン ケ ー ト

下山田(逗子葉山)／幸坂(鶴見総合)／高澤(厚木王子)

目的及び方法

本アンケートは、内定状況などから就職動向を探ることや問題点などを調査し、その経年変化をみることで今後の指導に役立ててもらうことを目的としている。

そこで、調査研究部会では令和7年10月に神奈川県立高等学校進路指導協議会の各地区幹事校より加盟校(全課程)へ依頼し、143校から回答を得た(10月31日時点での集計)。

結果

1. 回答数及び在籍生徒数

143校(全日123校、定・通20校)

卒業予定者数 32,984名

就職希望者数(就職活動をした生徒数)

2,582名(卒業予定生徒に対する就職希望男子生徒の割合9.42% 昨年より0.81ポイント減少、女子生徒の割合6.11% 昨年より0.68ポイント減少)(表1)。また、公務員志望者数、自己開拓希望者数も卒業予定者に対しての割合とその増減はそれぞれ0.77%(+0.09)、0.79%(+0.06)であり、昨年度は減少傾向であったが本年度は増加傾向にある。回答校数の違いはあるが、全体としては就職希望者の生徒数の割合は減少傾向にあり、9月時点での求人倍率4.59倍(+0.32)の増加^[1]につながっていると言えるだろう。

2. 内定状況

図1は、過去6年間の内定状況の推移を示したものである(棒グラフが内定者数を、折れ線グラフが内定率をそれぞれ示している)。全国平均(76.0%)^[2]と比較すると、男子は昨年度に引き続き全国平均と同程度で、安定した内定率は新型コロナウイルスの影響による混乱から脱却したと言える。女子についても昨年に引き続き全国より若干下回りはしたが、各校においては3月年度末まで活動을続けて内定を取れるように引き続き指導していくものと思われる。

県内の求人件数について、産業別では製造業の4000件超をはじめとし、建設業が3000件超、運輸業・郵便業が2000件超と続くことからわかるように多くの企業が採用求人を出している^[1]。これらから内定状況に関しては人材不足の解消を狙う事業者と生徒の就職希望とが合致した状況などが推測される。

また、不合格の理由については、・コミュニケーション能力不足・活動が遅かったなどが挙げた。今後も問題のある事例があれば、解決に向けてハローワークと連携をとる必要がある。

3. 未内定者の今後の進路希望

2022年度よりアンケートに加えた項目となる。

表1 就職希望者数

年度	回答数	就職活動者数		計
		男子	女子	
2020	115	1,651	1,124	2,775
2021	137	1,696	1,186	2,882
2022	119	1,535	895	2,430
2023	131	1,675	1,006	2,681
2024	119	1,369	888	2,257
2025	143	1,615	967	2,582

図1 内定状況

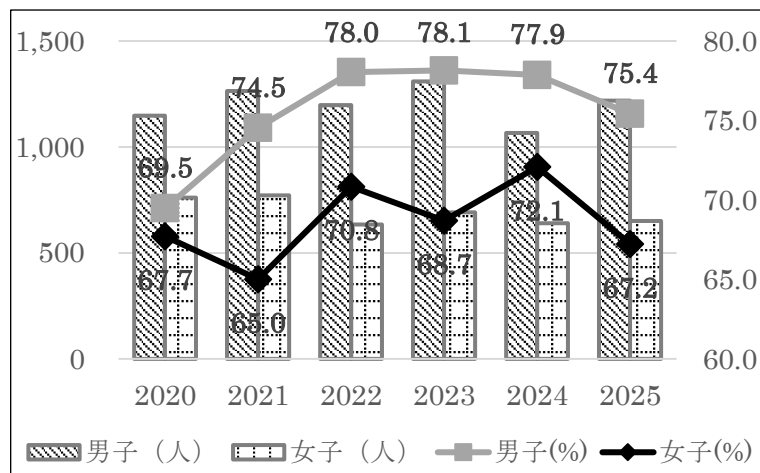
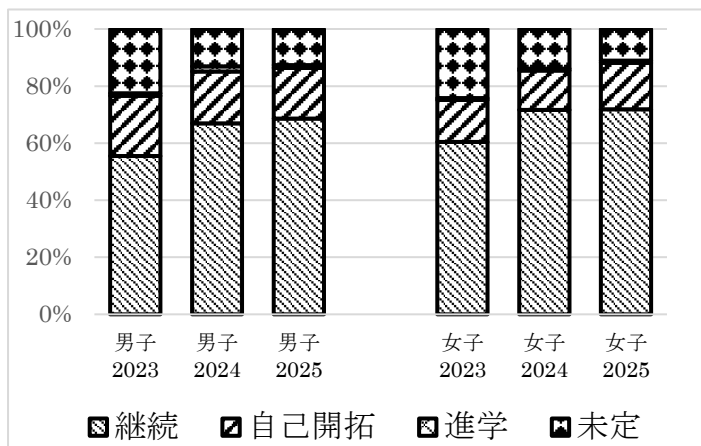


図2 未内定者の進路希望



進路希望別グラフ(図2)より、9月の第一希望で内定を取ることができなかった生徒のうち、継続して就職活動を行う割合が大きく、未定者(次の希望を決めきれない場合を含む)の割合も減少した。次に向けた気持ちの切り替えやきめ細かい指導もその一因だと考えられるが、引き続き経過を見ていきたい。

4. 応募前職場見学

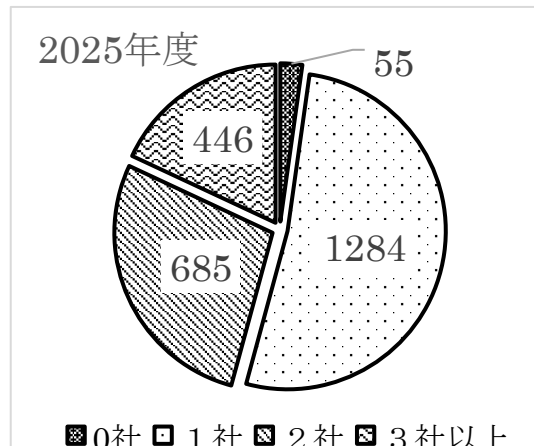
表2 職場見学数(各年10月31日現在)

年度	1社	2社	3社	制限なし	その他
2020	14	7	9	82	2
2021	19	12	5	98	3
2022	12	6	10	52	1
2023	21	9	11	52	2
2024	13	3	7	55	8
2025	14	6	6	72	4

校内で定める職場見学数の規定(表2)については、大半の学校が「制限なし」の回答だったが、決めている学校の中では1社が最も多かった。1社にしているのは、事前指導を通して自分に合う就職先を検討し、試験まで見据えた見学を行わせていることによる結果だと考えられる。

対して、実際に会社見学に行った就職希望者(図3)のうち半数以上が1社のみの見学に留まっている。事前に求人票から検討して見学先を絞りこんだ成果が出ていることも大きい。求人票公開から採用開始までの時期に生徒が複数社へ見学に行く余裕がなく、教員も指導が追い付かなくなっていることも一因と考えられる。今後、経年変化の分析などを踏まえることで、近年増加傾向にある、就職活動開始時からの複数応募の解禁に

図3 就職希望者の職場見学数



対して、生徒に有効な指導の参考にしたい。

5. 主に用いる求人票の種類・求職動向

表3 職場見学数(各年10月31日現在)

年度	郵送・持参		高卒求人WEB	その他
	公開不可	公開可		
2023	16	45	28	9
2024	16	46	22	2
2025	12	61	25	4

生徒が就職活動をするうえで主に利用する求人票の形式について調査した(表3)。郵送・持参の求人票を用いることが多いことには変わりはないが、昨年に続き高卒WEB求人を主に利用している学校の多くは就職希望者が少ない学校となっている傾向が見られる。今後、就職希望者の多寡による検証を行うことで、各学校の実態の分析を進めていきたい。

また、最近では民間業者による求人票デジタル管理システムの利用も増加傾向にある(表4)。保護者も閲覧可能、検索項目の細分化、地図検索機能など利便性も高いが、高卒就職情報WEB提供サービス(厚生労働省)の改善も進んでいることも踏まえ、適切な利用法などを各校で検討する必要があると考える。

表4 求人票デジタル管理システムの利用

	年度	利用	未利用
厚生労働省WEB利用	2023	87	11
	2024	75	11
	2025	88	14
民間利用	2023	35	63
	2024	44	42
	2025	59	43

図4 派遣請負会社求人への扱いの割合

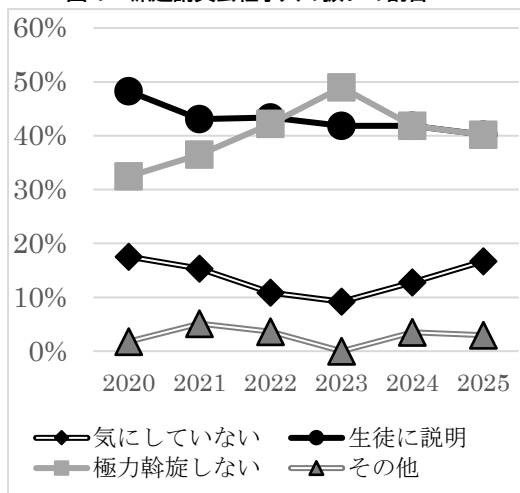
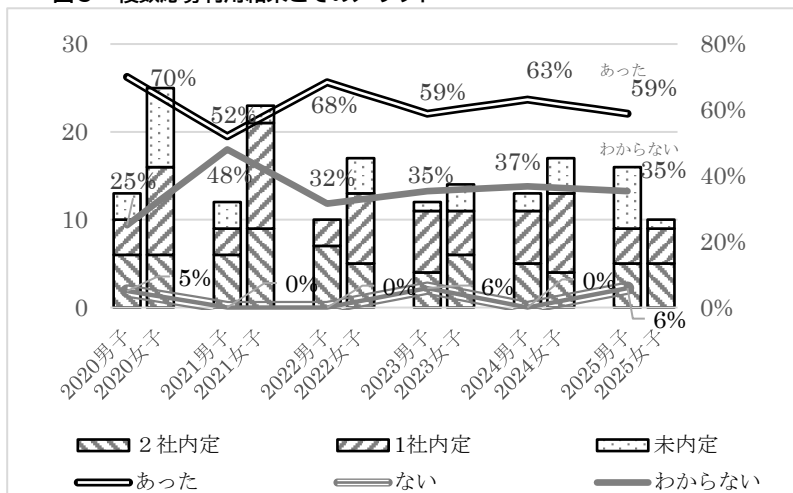


図5 複数応募利用結果とそのメリット



6. 派遣や請負の求人票の扱い

「極力斡旋しない」割合が昨年に引き続き高止まり、「気にしていない」割合が逆に微増といった変化が見られた(図4)。現在、就職者のうち3年以内に離職している割合が昨年度に比べ37.9%^[3]と若干微減したもののいまだに高い水準にある。さらに改善するためにもハローワークと連携したきめ細かな指導を通してミスマッチを防ぐ体制がとられていると考える。

7. 就職用調査書の新様式^[4]

発行の際に公印を押印しない学校が約66%に上る一方、正式な書類として押印しないことに対する不安や、やはり印は必要ではないかとの意見があった。進学用の調査書との不一致に対して、混乱が生じないように教員・担任へ明確な指示が必要であると感じた。新様式に関しては身体状況などの記載事項が削減されたことで概ね好評であったが、更なる改善の余地があるとの意見もあった。

8. 複数応募

表5 複数応募利用者数

年度	複数応募者		計
	男子	女子	
2021	12	23	35
2022	10	17	27
2023	12	14	26
2024	13	17	30
2025	16	11	27

複数応募を利用した人数(表5)とその結果の内訳と複数応募のメリットの実感の推移(図5)を示す。

図5については棒グラフが複数応募者の受験結果を、折れ線グラフが複数応募利用校のうち、メリットに関する実感の有無をそれぞれ示している。今年度の特徴として、複数応募した男子の未内定数が増加している。

複数応募のメリットは、「あった」という回答が多数ではあるが、「わからない」との回答も毎年一定数あることから、複数応募を積極的に生徒に勧める状況にはなっていないと考える。

個別意見においても、有効な制度と考える意見もあるが、準備期間の短さなどから生徒への負担を懸念する声も多い。また、事業者側への周知も十分浸透しているとは言えず、複数応募を推奨しない事業所もあることは課題である。

近年、関東地区でも1人2社制を当初から導入する県が増加しており、他県の実施状況なども参考にしながら、生徒にとって有益となるための情報共有や指導のあり方を考える必要がある。

9. 就職活動の制限

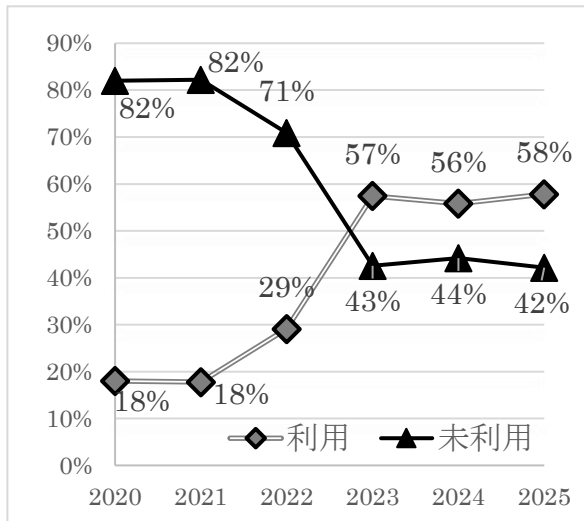
表6 未履修・未修得のある生徒の就職活動の制限

条件は特になし	38
誓約書等の書面の記入や宣誓	11
保護者面談などの実施	21
2学期(10月)以降に判断	23

就職活動前の成績に未履修・未修得科目のある生徒について、就職活動を制限するかどうかについて調査した。(表6)何らかの制限を設けている学校では、10月をめどに卒業単位数や成績の改善が見られたかによって判断している学校が多いように思われる。

10. ジョブサポーターの活用

図6 ジョブサポーターの利用状況



ジョブサポーターの活用(図6)については、「利用した」と回答した学校数はここ3年ほぼ同様の傾向がみられる。利用する高校の方が多い傾向を示している。利用しているほとんどの学校で、肯定的な意見と有効とする事例が多く、学校との連携ができていることが伺えることから、今後もこの制度の利用を拡げていくことは有効であると考え

11. 記述意見から情報共有すべきもの

アンケート結果から特筆すべき事例(●)と進路担当者等の所感(○)を挙げる。

【就職指導全般について】

- 7, 8月の応募前職場見学に参加し、後日受験意思確認書の提出を求められた。内容も選考に関わるものであった。
- 9月受験の結果について、10月に入って不合格通知がきた事業所があった。以前も二次面接・最終面接などが10月以降に設定される場合はあったが、合格であったので問題にはならなかった。10月以降の再受験に影響するため、不合格の結果通知時期については全県統一の基準が必要ではないか。
- 選考結果通知の連絡時期については、原則2週間以内などのルールをハローワークから事業所に徹底してほしい。

○応募前職場見学を「1社のみ」から「2社まで可」としたいが、スケジュール調整が大変で難航している。

○生徒の成績、出欠等を考慮せず、保護者の希望だけで企業見学を出してきたケースがあった。希望する生徒全員が見学できるわけではないことを理解してもらうことに苦労した。

○校内の見学応募などのルールについて、保護者面談等を通して保護者生徒に周知徹底する必要がある。

【障がい者雇用制度について】

- 見学はできるが、採用はできない、と見学前に伝えられた。
- ハローワークの指導、支援のおかげで1名昨年度就職できた。その中で、企業や職種を選ぶためにも、神奈川障害者職業センターで職業能力評価を受ける必要があることが分かった。1年次に声かけ、2年次に評価を受けておくと、3年に対応がスムーズ。
- 手帳は所持していないが、合理的配慮が必要な生徒について、本人および保護者確認の上企業に事前に状況を伝えたことで結果的に公平な選考に至った。
- 特別募集(インクルーシブ)で入学した生徒が、障がい者雇用制度を利用することを避け、一般募集で2社応募したがどちらも不合格となった。
- 障がい者雇用については、ハローワークとの連携、支援が重要である。校内および校外で研修をすることも効果的である。
- 障がい者雇用のメリットについて、あらかじめしっかりハローワークの担当者等から説明してもらうことも可能ではないか。

【外国につながる生徒の就職指導について】

- 就労資格がわかりづらく、制度も複雑に感じる。本人、保護者も理解していないことが多い。
- 外国籍の生徒の在留資格について、学校は生徒の国籍を正確に把握できていない。在留資格の変更の指導について漏れが生じる恐れがある。本人が認めない場合は把握しきれない。
- 外国につながる生徒が、適性検査で記述方法を間違え、評価不能となり結果的に不合格となった。それだけが理由ではないのでは、と若干の不信感が残った。

○外国につながりがある生徒の就職指導については、県の研修で案内されるNPO団体等の支援を求めたり、ハローワークに相談することが必要である。

○該当する生徒への早めの聞き取り、面談等が必要であろう。

【面接での不適切な質問例】

- 容姿、身体に関する質問
- 家族の職業、収入などの情報に関する質問
- 適性検査の結果から本人の性格を決めつけるような発言内容

【その他】

- 教員アシスタントとは別に、就職者の多い学校に就職活動を支援する専任の教員アシスタントを配置してほしい。
- 就職希望者が多く多忙なため、同じような類似のアンケート調査は減らしてほしい。

まとめ

近年の人手不足から高卒求人の早期獲得を目的とした企業が増加傾向にあるが、就職慣行の理解不足や面接時のトラブルに加え、大学生と同じ感覚で研修やオンライン面接などを求める場合が増えて生徒、および高校教員の負担増となっている状況がある。

生徒が希望の職に就くことができることは、進路指導担当の先生方の、丁寧な進路指導が大きな力となっていることは間違いない。今後も学校間やハローワークと連携していき、生徒が希望する進路実現を進めていきたい。

最後に、調査研究部会(進学／就職)のアンケート調査に対して、WEBによる調査・回答へご協力いただいた各校、各地区幹事の皆様に改めて感謝申し上げたい。

〔調査研究部会 就職担当〕

黒田 健夫(上矢部高等学校)
幸坂 ちさ子(鶴見総合高等学校)
下山田 哲(逗子葉山高等学校)
高澤 富美子(厚木王子高等学校)
田中 智史(相模向陽館高等学校)
(50音順)

<参考資料>

- [1] 神奈川労働局「令和8年3月新規学校卒業予定者職業紹介状況」
令和7年9月末現在
(<https://isite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/002441485.pdf>)
令和7年12月末現在
(<https://isite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/002547321.pdf>)
- [2] 文部科学省「令和8年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況(令和7年10月末現在)に関する調査について」
(https://www.mext.go.jp/content/20260204-mxt_jidou01-000047147_001.pdf)
- [3] 厚生労働省職業安定局「新規学卒就職者の離職状況」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>)
- [4] 厚生労働省「全国高校統一応募用紙の見直しについて」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001391182.pdf>)