

都道府県高等学校就職問題検討会議における高卒求人票の公開範囲 及び公開時期の見直しに係る検討内容の取りまとめ（報告様式）

大阪労働局

I 高卒就職情報 WEB 提供サービスの公開範囲の見直しについて

厚生労働省が運営する高卒就職情報提供サービス（高卒 WEB）において高卒者向けの求人情報が教師及び生徒にのみ開示されている仕組みを変更し、個人情報及び求人企業情報の適切な保護を前提に、広く一般に公開することについての都道府県高等学校就職問題検討会議での検討結果について、以下ご記載ください。

1 結論（構成員計 13 名が回答）

（該当する（ ）内に「○」を選択してください。）

- ☐ 高校生本人にのみ公開（学校の裁量で制限可）
- ☐ 高校生本人にのみ公開（学校の裁量なし）
- ☒ 高校生本人に加え、保護者まで公開（保護者への公開につき、学校の裁量で制限可） 8 名
- ☒ 高校生本人に加え、保護者まで公開（学校の裁量なし） 2 名
- ☒ 一般公開 3 名
- ☐ その他（ ）

※検討に当たっては、以下の観点にご留意ください。

- 生徒に対する学校の就職支援の在り方や生徒による主体的、自主的な求人情報の収集や就職活動についてどう考えるか。
- 生徒の応募先選定に当たっての保護者の関与についてどう考えるか。
- 高卒就職情報 WEB 提供サービスの求人情報について、「一般公開」にまで拡大することにより、求人企業や民間職業紹介事業者と生徒との間で求人応募のやり取りを直接行う可能性が高まることについてどう考えるか。
- 学校現場における民間事業者のサービス（求人情報の集約や検索支援、求人企業情報の提供等）の活用についてどう考えるか。

2 検討会議における議論の概要

(1) 高卒WEBにおいて求人情報を公開してもよいと考える範囲について

【経済団体側の意見】 計4名

○高校生本人に加え、保護者まで公開（保護者への公開につき、学校の裁量で制限可） 2名

- ・企業関係者のアンケート結果で最多の回答のため。
- ・様々な求人情報や企業情報を閲覧することは、高校生本人が主体的に行動することにも繋がるので公開が望ましいと考える。
- ・企業情報等を収集することで就職先の選択肢が広がるとともに、社会勉強にもなると考える。
- ・多くの場合、高校生本人だけで就職先を決めるのは難しく、保護者に相談して就職先を決めることが多いと思われることから、保護者まで公開する方が望ましい。

なお、高校生本人の希望よりも保護者の意向が強くなる場合があるので、学校において一定の制限をかける必要があると考える。

また、求人数が増加する一方で就職を希望する高校生が減少傾向にあるにも関わらず、早期退職が問題となっていることから、ミスマッチによる早期退職を防止するためにも、進路指導担当教諭の適切な助言や指導、ハローワーク職員による求人内容の補足説明、各種情報提供や職業指導等をお願いしたい。

○高校生本人に加え、保護者まで公開（学校の裁量なし） 1名

- ・現行サービスは高等学校就職担当者のみへの提供となっているが、これは就職担当者の裁量で情報が選別されるリスクがあると考えます。

生徒へのキャリア教育をこれまで以上に充実させ、そのうえで生徒と保護者に就職に対する意識をしっかりと持ってもらうためにも学校の裁量なしで情報を提供することが必要ではないかと考えます。

また、教師の負担を軽減するために教師ではない専任の就職担当者（キャリアコンサルタント等）を配置することの検討も必要であると考えます。

○一般公開 1名

- ・大卒採用や経験者採用など他の求人と同様に、一般公開することに支障はないと考える。

【学校側の意見】 計3名

○高校生本人に加え、保護者まで公開（保護者への公開につき、学校の裁量で制限可） 2名

・一般公開を望む声は本研究会を対象に行った調査の意見としては非常に少なく、これまでの高校生のみへの公開もしくは高校生及び保護者への公開という意見が多かった。求人票のDX化が進み、個人の端末でも閲覧することが容易になってきた状況があるが、その普及率を同程度に、学校にいただいた求人票が外でも閲覧できることについて、情報の機密性という観点で考えたときに、一定の懸念を抱いている教員も多くいる。しかし、一方で、保護者にも求人票を閲覧してもらい、求人票についての理解を深めてもらいたいという声も多くあるゆえ、現状よりは緩和をしていく必要があると考える。

高卒WEBそのものの活用状況等を踏まえて、段階を経て公開の設定を緩和していくべきであると考えます。

・生徒の応募先選定については、年々保護者の関与が高まっていると感じており、大人の視点から生徒の企業選択への支援が得られるため保護者まで公開することは良いことだと考える。

一方、府内の高校に在籍する生徒の実情や家庭環境には学校間で大きな違いがあり、各学校の事情によっては学校判断で制限を設ける必要がある場合が少なくないと思われる。

また、普通科、専門学科、総合学科など各高校の校種の違いにより、求人票の種別や生徒が就職する企業の職種も大きく異なり、職種によって企業規模や知名度だけでは判断できない進路指導上の留意点もあるため、情報の公開については良い意味での学校側の制御が必要な場合があると考えます。

○高校生本人に加え、保護者まで公開（学校の裁量なし） 1名

- 職業選択の自由という観点からも、指定校求人以外は高校生とその保護者が誰でも閲覧できる環境が必要である。
- 私立学校は幅広い地域から通っている生徒が多く、学校の立地によっては非常に遠方の地域から通っている場合もある。それに対して学校に来る求人は近い地域のものが多く、遠方から通学する生徒に対応するためにはWEBによる幅広い求人情報が必要である。
- 自由に生徒や保護者が閲覧することによって選択肢の幅が広がる。また、実際に多様な就職先があり、またこれからさらに多様化していくと考えられるので、生徒や保護者自身もそのことに対応して相談を進めていく必要がある。
- 生徒本人だけでなく保護者にも十分納得していただいたうえで就活を進めることができる。

- 就職をするのは生徒本人だが、生徒が幼くなる傾向が続いており、そのためまだ的確な判断ができないと感じることが増えており、保護者の意見を求めることの必要性が増している。生徒本人の希望より保護者の希望により就職先選びが進んでしまうのではないかという不安は尽きないが、十分な情報の中での就活を通して生徒本人が成長するものと考えている。

以上の観点から、WEBで保護者まで公開することが大切だと考える。

- 民間業者のデジタル求人が普及している今日、学校間での閲覧状況が異なれば保護者の高校進路指導への不信感に繋がる可能性がある。
- ますます就職先が多様化する現在、家庭での相談が重要になっている。学校によって差が生まれるようなことはあってはならない。

以上の観点から、学校の裁量は必要がないと考える。

【その他（教育委員会、生徒、労働局等）の意見】 計6名

○高校生本人に加え、保護者まで公開（保護者への公開につき、学校の裁量で制限可） 4名

・高校3年生の求人票を閲覧する時期には、未成年者も多くおり、生徒本人で判断できないことも含まれることから、保護者の閲覧も可能にすることが必要だと考える。

・子どもと保護者が一緒に閲覧することによって、生徒が何を考え、どのような視点で選択しようとしているのかを保護者が把握できたり、ともに就職について話し合うよい機会となる。

・自宅でも閲覧可能となるため、学校で使用している端末に限りアクセスできるようにするなど、規制を設け、他者に情報が流出しないようにできればよいと思う。

・就職を決める際に保護者の意向もあることから、高校生が得た求人情報を保護者も見られることが望ましい。

・就職指導は学校を通じてのものであるため、一定の制限は必要であると考え

る。

・現状、高校生のみに公開されていても、応募に当たっては保護者に相談していることが想定される。高校生の就職活動においては、保護者の意向は大きな影響を及ぼすものの、生徒の意思より保護者の意向に左右されることがないように、学校の裁量による公開とすることが望ましいと思料する。

○一般公開 2名

- ・高卒者向け求人情報の一般公開は、生徒の進路選択の幅を広げるとともに、企業の人材確保にも繋がることから、基本的には制限なく実施されるべきだと考える。

現在の学校とハローワークを通じた「学校斡旋方式」では、求人情報は学校を通じた限定的なものであり、生徒が主体的に情報を収集・比較する機会が限られている。求人情報を一般公開することで、生徒自身が多様な企業情報にアクセスできるようになるだけでなく、保護者や OSAKA しごとフィールド、地域若者サポートステーション等の支援機関も情報を共有できるようになり、進路指導のみならず進路決定に対する支援体制の補完が可能となる。

さらに、大阪府では、令和6年度3月末時点で、進路未決定のまま卒業する生徒が約2,900名、中途退学者が約3,300名にのぼることから、こうした生徒に対しても求人情報が届くようになる点も意義深い。

企業にとっても、自社の情報が生徒等に届きやすくなることで、人材確保につながる可能性が高くなると考えられる。

なお、求人情報の一般公開を進めるにあたっては、生徒がその内容を正しく理解し、主体的に進路を選択できるよう、キャリア教育の充実や支援機関との連携などの体制整備を進めることも重要である。

- ・高校生やその保護者に制限する必要性を感じないため。
- ・高校生の職業選択については、学校だけでなく保護者からの支援も必要であるため。

（２）求人情報を一般公開したうえで民間職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチング手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。

【経済団体側の意見】 計４名

○ぜひ活用したい １名

・ハローワークと高校、民間事業者がしっかり連携して、民間職業紹介事業者の支援を導入することで、生徒への就職支援が充実しますし、高校の就職担当者への負担軽減にもなると考えます。

○活用したいとは思わない １名

・高校生は社会経験が少ないことから、大学生と同じように民間職業紹介事業者を活用することには不安がある。

・民間職業紹介事業者はビジネスとして考えていると思うので、高校生を対象とすることには抵抗があり、高校生本人の進路を適切にアドバイスできるとは考えにくい。

・社会人への第一歩となる就職であることから、学校（進路指導担当教諭等）において適切なアドバイス等をお願いしたい。

○どちらとも言えない ２名

・学校または本人が判断すべきこと。

【学校側の意見】 計３名

○活用したい １名

昨年度の当研究会加盟校 102 校の就職状況は次の通りである。

- 就職希望者のいる学校：加盟 102 校中 87 校
- 就職希望者：87 校 総数 1928 名（MAX:329 名 MIN：1 名）
- 就職者：81 校 総数 1193 名（MAX:111 名 MIN：6 校が 0 名）
- 就職未定者：51 校 総数 735 名（MAX:239 名 MIN：1 名）

就職未定者数二桁の学校数は 18 校

特に就職未定者数上位 5 校（すべて通信制）の合計は 431 名で

就職未定者総数の 58.6%に当たる

就職未定者数 735 名（就職未定者率 38.1%）という数字は、通信制のみならず全日制学校に合理的配慮・支援が必要な生徒が多数在籍していることを反映している。義務教育まで支援学校・学級の生徒が「面倒見が良い」私立学校の全日制に入学する傾向が増大していると言われている。

文科省は拡大する不登校に対して「学校復帰」にこだわらず、将来的な「社会的自立」を目指す方向に変わりつつあると言われているが、高卒就職未定者は「社会的自立」が難しい状況のまま卒業を迎えている。ちなみに通信制の2校は就職未定者数の卒業生に占める割合が30%を超えている。

- 未就職者数の数字は学校を通じての就職活動のキャパをオーバーした学校が多数あることを示している。
- 担任や進路担当者の負担が増しており、軽減する必要がある。
- 選択の幅が広がり、幅広い就職先が確保できる点にメリットがある。
- 進学者と同様に、企業説明会や面談の機会を作り、生徒の就職活動を充実させる。

以上のように、「ぜひ活用したい」という声も多くあり、学校の状況によっては民間職業紹介事業者との連携は必須のことかと考える。

- 古くから繋がりのある事業所がたくさんある。
- 民間業者が間に入ることによって就職に対する指導が煩雑になる。
- すでに民間業者からの訪問や電話で負担が増えている。
- スポンサーとなっていない企業が不利になるのではないかな。
- 生徒の個人情報収集しようとする推奨できない業者もある。

以上のような声もある。

就職希望者のあった87校のうち36校が就職未定者数が0であり、学校を通じての就職活動が十分機能している。現行制度で十分な学校にとっては業者を間に挟む必要がない。

そのことを考慮した上で、上記の懸念を払拭する民間職業紹介事業者の選定が必要である。

○活用したいとは思わない 2名

・生徒の個人情報の取り扱いやトラブルが起こった際の対応など、学校側が民間職業紹介事業者との間で調整しなければいけないことが多くあり、これまでの指導体制や方法をいかに切り分けて事業者に託していくかということを考えたときに切り分けが難しいという意見がある。事業者が行う説明会等が有益だったという意見も一部あるが、あくまでも我々は職業安定法に基づいて公共職業安定所の代行を務めているに過ぎないわけであり、業務を一部になってくれることと引き換えに、事業者の意向が生徒の就職指導に入る可能性が生じてしまうことは、就職活動を行う新規高卒就職者への影響を考えると、手放しで喜べるものではない。

・高卒就職における企業選択の難しさは、勿論社会人経験のない高校生が、限られた日数や時間の中で自分に合った企業を見つけることにある。さらに長く務めることができる企業を見つけることは至難である。このため、指定校求人制度

による学校と企業との信頼関係によるつながりや、就職している卒業生の在職状況から優良な企業を学校側が一定の判断をしている現状だと思われる。

労働力不足が心配されている今後の日本において、高卒生を採用したい企業の増加傾向が続くのであれば、民間職業紹介事業者の活用による選択企業数の増加は、生徒にさらなる企業選択上の混乱を生じさせる可能性が心配される。

また、現在求人票を持参して来校される企業数も多く、進路指導担当の教員の来客対応にも限界があり、これ以上に民間職業紹介事業者の電話等の対応が加わると教員側にも混乱が生じる可能性がある。

【その他（教育委員会、生徒、労働局等）の意見】 計6名

○活用したいとは思わない 1名

- ・各学校における進路指導におり、十分対応ができているため。
- ・古くから学校とのつながりがある企業があるため、そこに第三者を入れることでつながりが途切れないか不安である。
- ・生徒の個人情報漏洩しないか不安である。
- ・企業選択のミスマッチが発生した場合、責任の所在が曖昧となる。

○全く活用したいとは思わない 2名

・一般公開については、ハローワークの一般求人でも民間事業者からの営業電話等が業務妨害になるとの求人者の苦情が寄せられていることもあり、今後、若年労働者の獲得競争が激化する中、懸念材料は払拭しておくべきと思料する。

なお、一般公開されなくとも、採用ルールの範囲内で民間事業者を利用することは可能であり、現状でも利用している求人者は存在する模様。

○どちらとも言えない 3名

・高校生の就職活動について、民間職業紹介事業者をマッチング手段の一つとして活用することは、マッチングの一環として実施される職業理解や業界研究等の様々なサービスの提供など、学校だけでは対応が難しい領域において、民間職業紹介事業者は補完的な役割を果たすことが期待できる。

一方で、営利目的の事業者が介在することにより、情報の偏りや不適切な仲介が生じる可能性もある。また、民間事業者の参入が進むことで、大学生の就職市場に見られるような学歴や資格等による能力主義的な評価が高校生にも波及し、選考基準の画一化が進み、個々の資質や適性が埋もれてしまう傾向が強まることも懸念される。

以上のことから、民間事業者を活用する場合には、適正な運用を担保する仕組みやルールの整備が不可欠であり、大卒者のような競争的・能力主義的な市場構

造に陥ることなく、個々の資質や適性に応じた評価が適切に行われるような仕組みとなるよう、慎重な検討が求められる。

- ・教員の負担軽減の観点からは有効であり、かつ生徒にとっても幅広い就職先が確保できる点にメリットがあると考える一方、生徒をよくわかっている教員が生徒と相談しながら企業研究・求人閲覧を行っていくことが、最終的には生徒にとって最も適性のある企業選び・職種選びに繋がると思われる。

公正な採用選考という観点からすると、民間職業紹介事業者が紹介する事業所にその趣旨をどれだけ周知徹底できるか疑問がある。

- ・民間職業紹介事業者の介入によって、多くの事例からミスマッチを防ぐことができる考える。

しかし、高校生の就職活動については、一定規制があるほうがよいようにも思っているので、民間が入ることに懸念もある。

3 アンケートの集計結果

(標準様式とは異なる内容のアンケートを実施した場合のみ、アンケートの設問とあわせて集計結果をご記載ください。)

学校関係者のみ標準様式と異なるアンケートを実施し、集計結果は別紙のとおりとなります。

Ⅱ 高卒求人票の公開時期（７月１日）の前倒しについて

現状では、７月１日に求人票が公開されることによって、求職する生徒が就職先企業を十分に研究する機会がごく短期間に限定されるとともに、学期末試験等の業務による学校現場の繁忙期において教員の業務負担増となっているとの意見もあることを踏まえつつ、学業生活への影響を最小限にすることを前提に、求人票の公開時期を例えば１～２か月前倒しすることについての都道府県高等学校就職問題検討会議での検討結果について、ご記載ください。

１ 結論（構成員計１３名が回答）

（該当する（ ）内に「○」を選択してください。）

（○）前倒しが必要 ７名

（○）前倒しの必要はない ６名

（ ）その他（ ）

※検討に当たっては、以下の観点に留意してください

- 生徒が学業に専念できる環境や時間の確保についてどう考えるか。
- 生徒が企業研究や応募先企業を選定する時間の確保についてどう考えるか。
- 就職活動にかかる期間（時間）と就職のミスマッチや採用後の早期離職の抑制についてどう考えるか。
- 学校における教職員の人事異動や各種業務（３年次１学期の期末テスト等を含む）のほか、部活動や諸行事との兼ね合いについてどう考えるか。
- 求人企業における人事異動や大卒等他の学卒者の採用選考スケジュールとの兼ね合いについてどう考えるか。

2 検討会議における議論の概要

【経済団体側の意見】 計4名

○前倒しが必要 2名

〈前倒し時期 3ヶ月（4月1日～） 1名〉

・公開時期を前倒しすることで、生徒には企業のことを知ってもらう機会が増えますし、企業も多くの生徒に求人情報を見てもらう機会が増えるのではないかと考えます。

時期は、1年2年でキャリア教育の時間を取る前提で、3年生になった4月でも良いのではないのでしょうか。

キャリア教育の充実には民間事業者を積極的に活用することの検討が必要です。

〈前倒し時期回答せず 1名〉

・学業への影響を考慮すべき。

○前倒しの必要はない 2名

・企業関係者のアンケート結果で最多の回答のため。

・求人票の公開時期の前倒しを希望する企業が多いとは言えない。

・前倒しによって、生徒の学業の妨げに繋がる恐れがあるのなら、必要性は薄いと考える。

なお、公開時期の前倒しを行うのであれば、高校生に対する職業教育やキャリア教育などを早い段階から取り組む必要があり、ハローワークの役割は重要と考える。

【学校側の意見】 計3名

○前倒しが必要 2名

〈前倒し時期 1ヶ月（6月1日～） 1名〉

・このアンケートに関する回答としては「必要」「必要ではない」の意見が本研究会としては同数になっている。前倒しが必要ではないという意見には専門高校の回答が多く見られ、「前年度の求人票を基に企業研究を行うので前倒しは必要ない」という意見が多く見られた。一方で、求人票の配布時期が分散されることで業務を分散させることができるといった意見や、支援学校からは「6月に行う実習先を考えるために時期を早めてくれるとありがたい」という意見もあり、広い意味合いでの雇用促進を狙ったときに、有効な要素も多いと考える。

〈前倒し時期 2ヶ月（5月1日～） 1名〉

- 現行では生徒は選ぶ時間が足りない。
- 求人票の公開時期を前倒すことにより、生徒が複数企業を十分に研究する機会を確保することができる。
- 現状のスケジュールでは、学期末試験等の業務による学校現場の繁忙期と重なる。

以上の理由から、前倒しが必要である。

- 6月以降は大学の指定校の書類が届き、求人票の受付処理が追い付かない。
- 担当教員が人事異動で着任後間もない場合、支障が出る。

以上の理由から、4月1日～と6月1日～の公開時期は排除される。

- 5月は高校3年生の進路面談、保護者への進路説明会の時期である。

そのことも含めて考慮すると、前倒しは5月1日～が妥当である。

公開時期を前年度にといった意見もあるが、前年度の資料を活用することで応募先企業研究はできるものとする。

○前倒しの必要はない 1名

・生徒が働きやすく勤務条件が整った良い企業を選ぶために大切なことは、そのような優良企業のひとつを多くの選択肢からダイレクトに選び抜く前に、そのような状況にない企業を選択肢から外すことだと考えている。

高校では入学当初の早い段階からキャリア教育を行っており、求人票の読み込み方や勤務条件等の判断手法については3年生進級の時点である程度の素養は有しているため、現在の高卒求人の公開時期でも時間上の問題を感じてはいない。また、時期だけ前倒しをしたとしても、就職のミスマッチや早期離職の抑制に効果があるかは疑問である。

3年生は部活動や学校行事等での活動との関係があるため、公開時期を早めても応募先をしっかりと検討する時間が取れるのは、実質夏季休業日前後の時期だけではないだろうか。

【その他（教育委員会、生徒、労働局等）の意見】 計6名

○前倒しが必要 3名

〈前倒し時期 1ヶ月（6月1日～） 3名〉

・現在の高卒者向け求人情報の公開時期では、夏休みを活用した企業研究や職場見学、インターンシップ等に参加するための準備期間としては十分とはいえない。公開時期を1か月前倒しすることは、学業と両立しながらも、仕事内容や職

場環境への理解を深めた上で応募先を選定することが可能となることが期待できる。

また、求人公開時期の前倒しに加え、1・2年次からのキャリア教育の充実を図り、早期から進路に関する意識を育み、生徒が自らの将来を主体的に考える環境を整えることが、進路指導の質を高めると考える。

- ・求人票の公開時期を前倒すことにより、生徒が複数企業を十分に研究する機会を確保することができるため。

- ・生徒が求人情報を早く得ることができ、メリットを感じる。

○前倒しの必要はない 3名

- ・前倒しのメリットが見つからない。

- ・学校の多くは3学期制をとっており、3年生1学期の行事や部活動など、学校生活で大切な時期でもあり、それが終わってからの夏休みに指導できる点では、現行の日程がよいと思う。

- ・教員の業務を考えても、前倒しは厳しいと考える。

- ・高校生が応募先企業を検討する時間を確保することは、求人の公開時期を前倒しすることで解決するとは考えにくい。

公開時期の前倒しによって就職活動が長期化するのであれば、本業である授業や部活動等の学校スケジュールを優先させるべきであり、応募先企業を検討するためにはキャリア教育を充実させる方が効果的だと思料する。

キャリア教育について、卒業年次に進学する前から（極論で言えば小中学生の時点から）取り組むことの重要性を議論すべきではないか。

【その他特記事項（議論に当たって参考とした調査等の概要等）】

3 アンケートの集計結果

(標準様式とは異なる内容のアンケートを実施した場合のみ、アンケートの設問とあわせて集計結果をご記載ください。)

学校関係者のみ標準様式と異なるアンケートを実施し、集計結果は別紙のとおりとなります。