

令和8年2月20日

近畿高等学校進路指導連絡協議会

## 令和7年度 第4回協議会資料②

【内容】

- ・新規高等学校卒業者就職問題連絡会議報告
- ・新規高等学校卒業者就職問題連絡会議報告書（全高進作成版）

## 令和7年度 新規高等学校卒業生就職問題連絡会議報告

### 0 概要

(1) 日 時 令和8年2月6日(金) 13:30~15:40

(2) 場 所 中央合同庁舎5号館 専用第21会議室

(3) 出席者

#### ア 厚生労働省

(ア) 今野 憲太郎	厚生労働省	参事官	若年者・キャリア形成支援担当	
(イ) 三原 理志	厚生労働省	若年者・キャリア形成支援担当	参事官室	室長補佐
(ウ) 熊田 知俊	厚生労働省	若年者・キャリア形成支援担当	参事官室	室長補佐
(エ) 大塚 あすか	厚生労働省	労働市場情報整備推進企画室		室長補佐
(オ) 加納 貴郁	厚生労働省	若年者・キャリア形成支援担当	参事官室	

若年者就職支援係(司会)

#### イ 文部科学省

(ア) 岡島 勝利	文部科学省	児童生徒課		課長補佐
(イ) 塩川 祐司	文部科学省	児童生徒課		キャリア教育推進係

#### ウ 全国高等学校進路指導協議会

(ア) 吉田 寿美	全国高等学校進路指導協議会			会長
(イ) 松田 晴美	全国高等学校進路指導協議会			副会長
(ウ) 福本 剛史	全国高等学校進路指導協議会			事務局長
(エ) 松尾 拓也	全国高等学校進路指導協議会			事務局次長
(オ) 江本 圭之介	全国高等学校進路指導協議会			就職委員長
(カ) 梶 邦明	全国高等学校進路指導協議会			北海道ブロック事務局長
(キ) 渡邊 武	全国高等学校進路指導協議会			東北ブロック事務局長
(ク) 多田 早穂子	全国高等学校進路指導協議会			東京ブロック事務局長
(ケ) 並木 俊恭	全国高等学校進路指導協議会			関東ブロック事務局長
(コ) 田中 逸郎	全国高等学校進路指導協議会			北信越ブロック事務局長
(サ) 三谷 祐二	全国高等学校進路指導協議会			東海ブロック事務局長
(シ) 牧崎 高德	全国高等学校進路指導協議会			近畿ブロック事務局長
(ス) 佐野 剛	全国高等学校進路指導協議会			中国ブロック事務局長
(セ) 眞鍋 祥江	全国高等学校進路指導協議会			四国ブロック事務局長
(ソ) 徳永 清成	全国高等学校進路指導協議会			九州ブロック事務局長

## 1 厚生労働省挨拶（今野 参事官）

- (1) 新規高等学校卒業生就職問題連絡会議の開催にあたり、関係者への謝意が述べられた。
- (2) 令和7年12月公表のデータによると、9月末時点の高卒求人倍率は3.94倍と過去最高水準である。同時点の就職内定率は63.4%で、前年同期比0.2ポイント増と改善している多くの生徒が早期に内定を得ている背景には、高校の進路指導担当者による丁寧で継続的な支援があるとの認識が示された。一方で、未内定の生徒も存在しており、ハローワークによる支援は今後も継続して行う方針である。
- (3) 学校現場から追加支援の要望がある場合は、管轄のハローワークへ相談してほしいとの呼びかけがあった。本会議を通じて、ハローワークと高等学校の連携を一層強化し、職業紹介業務の円滑な運営につなげたいとの期待が述べられた。

## 2 厚生労働省報告

### (1) 三原 室長補佐より 新規学卒者等への就職支援について

#### ア 若者・高卒者の就職動向

- (ア) 学歴別就職者数は、昭和40年頃までは高卒が最多だったが、平成10年頃に大卒が逆転令和7年3月卒では、大卒約45万人、高卒約13万人、中卒約1,800人である。
- (イ) 高卒就職者数は近年減少傾向で、大学進学率の上昇やコロナ禍での進学選択が要因と考えられる。新規高卒者の就職希望率は、平成31年度以降6年連続で低下しており、新規高卒者の求人倍率は2012年以降上昇傾向にあり、2025年3月卒で4.10倍（過去最高）である。
- (ウ) 就職内定率は3月末時点で98%前後と高水準だが、就職活動が長期化する生徒も存在する。

#### イ 離職状況と課題

- (ア) 卒業後3年以内の離職率（令和4年卒）は、中卒54.1%、高卒37.9%、大卒33.8%で、高卒の1年以内離職率は、大卒より5~6ポイント高い傾向にあるが、高卒者は小規模事業所への就職が多く、人事管理や処遇面が離職の一因と考えられる。
- (イ) 主な離職理由は、労働時間・休日、職場の人間関係、賃金、仕事内容のミスマッチであり、企業研究・職業理解不足によるミスマッチ防止のため、キャリア教育や複数企業の職場見学が重要である。

#### ウ 高校中退者の状況

- (ア) 高校中退者は、卒業直後の就業形態としてアルバイト・パートが多く、就職先の選択肢が限定される傾向がある。

#### エ 行政による就職支援施策

- (ア) 若者雇用促進法（平成27年施行）に基づき、職場ミスマッチ防止施策を推進している…職場情報の積極的な提供とユースエール認定制度を柱として企業には、職業情報の提供努力義務および求めに応じた情報提供義務が課されている。また、ユースエール認定制度は、若者雇用管理が優良な中小企業を認定し、情報発信を支援。認定企業は全国約1,500社に上っている。「若者雇用促進総合サイト」により、企業情報や好事例を発信している。

#### オ 就職・キャリア形成支援の取組

- (ア) 新卒応援ハローワークを全国56か所に設置し、学校と連携した支援を実施。小学生から大学生までを対象に、職業意識形成支援や就職ガイダンスを実施（令和6年度は全国で約7,900回）。尚、高校生では、保護者参加型の取組が効果的とされる。
- (イ) 労働法教育として、漫画・動画・アプリ等を活用し、労働法の基礎知識を普及。

#### カ 規制改革（高卒求人関係）

- (ア) 高卒求人webの公開範囲拡大と求人票公開時期の前倒しを検討中。
- (イ) 求人情報の学校での積極的活用について、教育委員会等を通じ周知予定。

- (ウ) 公開範囲拡大後は、民間職業紹介事業者の参画も検討。
- (エ) 求人票公開時期前倒しは、令和7年度に検討、結論後に措置。
- (オ) 求人数を指定しない公開求人への応募に係る校内選考は必要ない旨を通知している。

(2) 熊田 室長補佐より 地域若者サポートステーション事業について

- ア サポステ事業の支援対象は、15歳～49歳の無業者で、コミュニケーションや人間関係、就労に不安や課題を抱える若者およびその保護者である。
- イ 支援内容は、専門家による個別相談を中心に、コミュニケーション能力向上プログラム、ビジネスマナー講座、職場体験プログラムなどを、寄り添い型・伴走型で継続的に実施。
- ウ サポステ事業は、都道府県労働局が地域のNPO法人等に委託して実施しており、令和7年度現在、全国179か所で展開。
- エ 事業の重要な取組の一つとして、高等学校等と連携したアウトリーチ支援を実施。高校生等向けアウトリーチ支援では、進路未定の生徒や中途退学者など、就労に困難を抱える若者を対象に、ハローワーク利用前段階の準備的支援を行っている。
- オ 高等学校とサポステの連携により、支援内容の情報提供、連絡窓口担当者の設置、連絡会議による情報共有・意見交換を通じて、切れ目のない支援体制を構築している。また、本人の希望に応じ、サポステのキャリアコンサルタント等が学校や自宅を訪問し、専門的な就労支援を実施している。
- カ 高校中退後に無業状態となる若者が一定数いることを踏まえ、在学中からサポステの情報を提供し、円滑に支援につなぐことの重要性が示された。今後も、学校・ハローワーク・サポステ等の関係機関が地域全体で連携し、卒業後に相談先が分からなくなる生徒を生まない支援体制の強化を目指すとのこと。

(3) 大塚 室長補佐より 職業情報提供サイト (job tag) のご紹介

- ア 厚生労働省が提供する職業情報サイト (job tag) は、学校現場や生徒のキャリア学習・適職理解を目的としたツールである。
- イ 仕事内容、必要なスキル、入職経路、労働条件などを、動画やデータを用いて分かりやすく「見える化」しており、現在541職業を掲載している。
- ウ フリーワード、テーマ、イメージ、スキル・資格など、多様な検索方法により、生徒の興味や特性に応じた職業探索が可能である。
- エ 興味・価値観・能力を把握する3種類の自己診断ツールを備え、診断結果を基に職業候補を絞り込むことができる。
- オ 今後は診断結果等の保存機能強化により、授業や進路面談での継続的な活用が期待されている。
- カ (job tag) の活用を通じて、職業理解を深め、ミスマッチによる早期離職の防止につなげたいとの考えが示された。

### 3 文部科学省報告

(1) 岡島 課長補佐より 令和7年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況に関する調査結果について

- ア 今回示された数値は、令和7年3月末時点ではなく、令和7年10月時点のデータである。  
(データ公表が当初予定より遅れているが、現在取りまとめ中で、近日中に公表予定で、併せて、12月分のデータも今後公表予定)
- イ 就職内定状況の全体的な傾向に大きな変化はなく、例年どおり3月末に向けて内定率が上昇しており、最終的な内定率は、おおむね97%前後となる見込み。

(2) 岡島 課長補佐より 「キャリア教育・進路指導」について

- ア 高校におけるキャリア教育は、学習指導要領に基づき、特別活動を中心に各教科等を通して体系的に実施することが求められている。
- イ 地域や企業と連携した就業体験・実践的な学習は、生徒の主体的な進路意識や自己理解を深める有効な取組であり、表彰事例では、保護者と連携した進路計画の共有、地域企業と協働した商品開発・販売等の実践などにより、生徒の主体性や将来への視野が広がったことが確認されている。
- ウ 高校での職場体験等はコロナ禍から回復傾向にあるものの、十分な実施状況には至っておらず、引き続き取組の充実が必要である。
- エ キャリア・パスポートは、高校段階においても学びや体験の振り返りを通じて、将来の生き方や進路を考えるための重要なツールと位置付けられている。
- オ 公開求人に関する校内選考の在り方については、生徒の主体性を尊重する観点から、制度面での見直しが行われている。

(3) 岡島 課長補佐より 将来の在り方・生き方を主体的に考えられる若者を育むキャリア教育推進事業（令和8年度予算案）等について

- ア 既存事業では、地元企業と連携したキャリア教育・インターンシップを推進する人材配置への人件費補助を行っている。
- イ 新規事業として、地方におけるキャリア教育や職場体験のマンネリ化、協力企業不足への対応を目的とした取組を検討している。
  - (ア) 地域ごとに教育関係者・産業界等が参画する協議体を設置し、地域資源や事例を集約・発信する仕組みを構築する。
  - (イ) 3か所程度で試行的に実施し、成果を踏まえて全国展開を検討する。

4 全国高等学校進路指導協議会報告

(1) 就職試験対応・企業対応等について

- ア Web説明・面接等で教員が試験監督を行う事例があり、職業安定法上の適否に懸念がある
- イ 授業日の内定式・研修等への高校生参加が依然として見られ、是正を要望  
(生徒・保護者から出席を求められ、学校対応が困難なケースが多い)
- ウ 民間職業紹介業者の営業は増加傾向だが、実際の就職は学校・ハローワーク紹介が中心
- エ 民間業者の利用は、情報提供や説明会参加等に限定されている

(2) 就職機会の確保について

- ア 多くの地域で一人一社応募が主流で、複数応募の実績は少ないが、就職活動期間が短く、複数社受験への不安から1社応募にとどまる傾向があると思われる
- イ 企業見学は複数推奨されているが、見学期間が十分確保できない地域がある
- ウ 企業側に高校生就職の流れが十分理解されておらず、見学＝受験と誤解される事例がある
- エ 履歴書について、手書き指定を後出しされるケースがあり生徒の負担となっている
- オ 特別支援学校では、統一応募用紙の記載項目が合わず修正が必要との指摘がある

(3) 計画的なキャリア意識形成について

- ア 多くの学校で「総合的な探究の時間」と連動し、1年次から計画的に進路探究を実施し、就職後を見据えたビジネスマナー等の指導も増加している。また、地域関係機関と連携し、早期から企業理解・職業観育成に取り組んでいる事例も報告されている。

(4) 複数応募の活用状況・課題について

- ア 複数応募は選択肢拡大に有効だが、面接日程の重複が大きな課題  
(日程変更依頼の際に、複数応募が企業側に伝わる懸念がある)
- イ 自治体ごとに複数応募の運用が異なり、生徒に不利益が生じないか懸念されている

- (5) 公的・民間就職支援の活用について
  - ア ハローワークの支援事業は、多くの学校で積極的に活用されている
  - イ 特別支援学校から、障害者向け合同企業説明会が少ないとの強い要望がある
  - ウ 民間業者の就職フェア等は一部利用にとどまり、公的機関主催の説明会が中心となっている
- (6) 就職相談員の配置・活用
  - ア 就職相談員の配置・活用については肯定的評価が多数だが、学校間で活用状況に差があるとの指摘もある
  - イ 特別な支援を要する生徒や夜間定時制生徒への支援充実を求める声が多い
- (7) 各種ガイダンス事業
  - ア 全体として評価は高いが内容や効果にばらつきがあるとの指摘
  - イ 民間委託事業について、申込方法・時期が分かりにくいとの要望あり
- (8) 認定企業（えるぼし・くるみん等）
  - ア 認知度は以前より向上し、企業イメージ向上につながっている
  - イ 教員が進路指導で活用する事例が増加しているが、認知・理解が不十分な教員もいるとの指摘もあり、初任者研修・年次研修での制度理解の機会確保を求める
  - ウ ハローワークの求人検索で、認定企業を条件検索できるようにしてほしいとの要望
- (9) 求人票について
  - ア 職種欄が分かりにくく（仕事内容がイメージしづらい）、分かりやすい表現や用語の整理・類型化を求める声が挙がっている
  - イ 賃金欄が分かりにくくなったとの指摘（様式改定後）
  - ウ 応募書類の受付日が限定的で、学校・生徒の負担が大きい
  - エ 応募書類の提出先記載が統一されておらずトラブルの原因に
  - オ 求人内容変更時、変更箇所が分かりにくいため、フォントサイズや訂正方法など、様式の見やすさ改善を要望
  - カ 履歴書のパソコン作成・手書きの取扱いについて引き続き検討要望
- (10) 調査書・履歴書様式について
  - ア 調査書の押印廃止の影響検証を求める声が多い  
（公的書類としての信頼性に不安を感じる管理職もいる）
  - イ 履歴書の資格欄が狭く、専門高校で記載しきれないケースが多発しており、資格欄の制限緩和や様式見直しを要望
  - ウ 履歴書作成ツールで、OS・ソフト差によるレイアウト崩れが課題となっており、入力すればそのまま印刷できる統一ツールの提供を希望
- (11) 高卒求人ウェブサービス
  - ア 全体として肯定的評価
  - イ 例年同様、検索機能が分かりにくいとの指摘
  - ウ パスワード管理は徐々に定着
  - エ 具体的な活用方法の説明を求める声がある  
（ア）「生徒用閲覧サイト」と「教員用業務サイト」を分けて提供してほしい  
（イ）内定状況等を一元管理できる業務効率化の仕組みを要望
- (12) ハローワークの取組の影響
  - ア 概ね好評との評価が多い
- (13) キャリア・パスポート
  - ア 有効活用されている事例が多いが、継続的な改善・検討が必要との意見もあり
- (14) 企業から就職希望生徒に進学用調査書の提出を求められた事例
  - ア 就職では就職用調査書を基本とすべきとの考えから、企業側に進学用調査書を求めないことについて、関係機関の見解提示を要望

## 5 意見交換

### ● 新規高等学校卒業生就職問題調査報告に対して

#### (1) 厚生労働省より（三原室長補佐より）

##### ア WEB 説明会・試験監督に関する対応

(ア) ハローワークが試験監督を行うことは想定外（現行制度の範囲外）

(イ) 過度な負担や学校における教育活動への影響が生じないようにすることを基本方針として関係機関に通知済み（今後も同方針を基本に対応）

##### イ 大学生と同席する内定式への参加要請への対応

(ア) 高校教育・高校生への負担回避が基本

(イ) 個別事例ごとに適切に対応するが、基本的な考え方の周知を継続する

##### ウ 職場見学が早期選考と疑われる事例

(ア) 具体事例があれば事実確認を実施し、不適切な場合は労働局が指導

(イ) 問題があれば各労働局へ相談を

##### エ 特別支援学校に係る応募書類の作成方法

(ア) 国として手書き・PC の一律指定はしておらず、求人票に「手書き／PC／両方可」を明記することを求めている

(イ) 未記載は問題になり得るため、引き続き明確化を促進する

##### オ 「一人一社制」に関する考え方

(ア) 数年来、継続的に議論されているテーマであり、国が一律の方針を示す考えはなし

(イ) 県境をまたぐ不整合は課題として認識しており、今後注視していく

##### カ 障害者向け説明会の機会拡充

(ア) ニーズが高いことは認識済み（担当部署と情報共有済み）

(イ) 既存の就労支援セミナー・見学会の充実を検討する

##### キ 就職支援ナビゲーターに関する意見

(ア) 全体として評価は高く、学校現場の多忙化で支援ニーズは増大している

(イ) 支援内容・ナビゲーターの周知不足を課題と認識しており、年度当初の説明会等で周知を強化予定

##### ク 就職ガイダンス事業（民間委託）

(ア) 全国共通水準を確保する要件を設定（資格・経験・教材確認）

(イ) 今年度から申込み方法を WEB に変更し、分かりやすさを意識して運用中

##### ケ 認定制度（くるみん等）の活用

(ア) 求人検索はフリーワード等で可能で、認定企業は求人票に表示される仕組みである

(イ) 検索方法自体の周知不足が課題であり、今後、分かりやすい表示・案内を検討（時期未定）

##### コ 求人票の表現・内容チェック

(ア) 法令遵守・労働条件の妥当性を確認しており、疑義がある場合は企業に個別確認している

(イ) 明確な法令違反は指導しているが、判断は事案ごととなる

##### サ 高卒ウェブ求人システムの改修

(ア) 改修要望は多数寄せられているが、費用・工程の負担が大きいのが現状

（年度ごとの調整の中で段階的に検討したい）

##### シ 専門学校進学用調査書に関する指摘

(ア) 就職ルールの話と切り分けて整理が必要な部分あり

(イ) 出席状況等の詳細提出の妥当性に疑問があるが、不明点は最寄りのハローワークのへ相談が有効

(2) 文部科学省より（岡島課長補佐より）

- ア 教員研修におけるユースエールの扱いについて、国は具体的な授業内容や教材まで踏み込んだ指示は行わない
- (ア) 教育行政では、自治体・学校の自主性・独立性を重視する考え方が基本
  - (イ) 研修の実施は、各自治体・教育委員会の判断と工夫に委ねられている
- イ キャリア・パスポートの取組は、調査上は前向きな回答が多い
- （「効果的に活用できている」とする回答は、実態を十分反映していない可能性もある）
- (ア) 主な課題は、学年・学校間の引き継ぎの難しさ（特に中学校から高校）
  - (イ) 紙管理では引き継ぎがうまくいかない事例がある
  - (ウ) 現場には「目的が分かりにくい」という声も存在
  - (エ) デジタル活用により、学習に効果的に活かしている好事例もある
  - (オ) 文部科学省としては、学校現場の負担軽減を最重視しているため、現行のキャリア・パスポートの枠組みを活かしつつ、改善を継続していく方針

(3) 九州ブロックより

- ア 求人票の公開時期
- (ア) 7月1日公開では遅いとの意見がある一方、前倒しし過ぎると授業・試験・部活動との両立が難しく、混乱を招く懸念がある。今後の検討の方向性について、現時点での考え方を伺いたい。
- イ 校内選考の在り方
- (ア) 校内選考は必須ではないとの説明を受けたが、九州ブロック内では議論が十分でない。校内選考の位置づけや、実施している学校への対応について、意見交換の場の設置を要望する。
- ウ 学校現場への調査負担
- (ア) 厚労省・文科省からのアンケートや調査依頼が多く、現場の負担が大きい。働き方改革の観点から、調査・アンケートの一本化を要望する。

【厚労省\_三原室長補佐／文科省\_岡島課長補佐 回答】

- ア 規制改革の検討経緯は下記のとおり
- (ア) 一昨年12月に中間整理案を提示
  - (イ) 昨年2月の全国検討会議で都道府県ごとの議論開始を確認
  - (ウ) 昨年夏にアンケート実施、全都道府県で臨時検討会議を開催
  - (エ) 検討結果を踏まえ、国が対応案を検討中
  - (オ) 今年2月16日の全国検討会議で対応案を示し結論予定（資料は後日公表）
- イ アンケートへの配慮
- (ア) 学校現場の多忙さによる負担は認識しているが、全国的な議論には現場の意見収集が不可欠で、協力を依頼
- ウ 規制改革に対する基本的考え方
- (ア) 自由化・柔軟化を重視する意見が多い一方、最優先は高校生の主体的な進路選択
  - (イ) 校内選考については、学校による事前の絞り込みは必須ではないとの整理
  - (ウ) 就職スケジュール等と併せ、関係機関と連携しながら対応を進めている

(4) 近畿ブロックより

- ア 2月の会議で検討されている「求人公開の前倒し」に関連して確認
- (ア) 求人公開が前倒しされた場合、応募前職場見学等の日程は、学校の教育活動に支障が出ない範囲で設定されるという認識でよいか

【厚労省\_三原室長補佐 回答】

- ア 職場見学は、今回の規制改革（求人票公開前倒し）の直接的な議題ではない
- イ 職場見学は、1・2年次から実施されるなど早期に行われる場合もあり、求人公開時期の議論とは性質が異なる
- ウ 基本的な考え方は、生徒や学校現場に過度な負担をかけないことであり、負担が大きいと判断される場合は、関係者間で個別に調整して対応する方針

6 全国高等学校進路指導協議会会長挨拶（吉田会長）

- (1) 高卒採用の公正性・就職機会の均等確保を目的とした協議会であり、学校現場の実態や教員の声を直接届ける場である
- (2) 高校生の就職活動は自立に向けた重要なプロセスで、教員による適切なマッチングと支援が不可欠である
- (3) 高卒者の早期離職率は近年低下しており、定着率は向上している
- (4) 早期離職防止には、学校での企業・業界理解の充実と、企業による正確な情報提供、双方の連携が重要である
- (5) 今後も厚生労働省・文部科学省による継続的な支援と助言を要望している

## 令和7年度

# 新規高等学校卒業生就職問題連絡会議報告書 まとめ

この報告書は、以下の流れを経て作成しました。

### 全高進作業

質問項目の原案作成(全高進 就職委員会)

厚生労働省・文部科学省へ質問項目の確認

### 調査依頼

全高進事務局 ⇒ 地区ブロック事務局(北海道・東北・関東・東京・北信越・東海・近畿・中国・四国・九州)

地区ブロック事務局(東北・関東・北信越・東海・近畿・中国・四国・九州) ⇒ 都道府県事務局

都道府県事務局 ⇒ 各学校

### 報告書作成と報告

各学校で報告書作成 ⇒ 都道府県事務局へ報告

都道府県事務局は各学校の事項の取りまとめ ⇒ 地区ブロック事務局へ報告

地区ブロック事務局はブロック報告書を作成

地区ブロック事務局 ⇒ 全高進事務局

### 協議・検討

第2回常任理事会(11/29)で協議・検討

地区ブロック事務局は修正内容がある場合は全高進事務局へ再報告

全高進就職委員会(1/6)で各地区ブロックからの報告を基に全国のまとめを協議・検討

全高進報告書の作成

全国高等学校進路指導協議会

## 令和 7 年度 新規高等学校卒業生就職問題連絡会議報告書 まとめ

### 1 本年度の求人傾向と就職状況等について【回答期限まででわかる範囲で】

求人に関しては、社会全体の人手不足も重なり、求人総数は今年も大幅に増加しているとともに、労働条件（賃金、福利厚生、休日数等）が良くなっている。特に工業系の求人件数は増加の一途を辿っている。そのため、工業高校だけではなく学科不問で求人を行う企業が増加しているが、年々就職を希望する高校生が減少しており、多くの事業所に生徒を紹介できずにいる。これは進学を希望する生徒の増加もあるが、各都道府県の高校入試において、多数の就職希望者がいる専門高校の入試倍率が軒並み低い状態であるのも新規高卒就職希望者が減少している要因の一つとして考えられる。そのため専門高校の入試倍率回復の策を考える必要があるという声もある。

コロナ禍よりWEBによる企業説明、試験、面接が取り入れられるようになってきたが、対面に戻す企業が増えてきている傾向である。WEBの良さ並びに学校側の負担増との報告もあげられている。次にも述べさせていただいているが、このWEBによる就職試験対応を教員が行うことが良いのかという疑問が投げかけられている。また、毎年問題になっている休業日（授業日）に大学生と一緒に内定式、研修会、アルバイト等を実施する企業が絶えない。高校側としては断りづらい面があり、引き続き強い指導をお願いしたい。

民間職業紹介業者の営業は最近増加傾向にあるが、ハローワークとの連携等を理由に利用者は少ない。資料・情報提供のみを受けている学校、合同求人説明会への参加や面接・志望動機書の作成についての指導を受ける等の利用をしている学校もある。

#### 【WEBによる就職試験等の対応について】

今年も学校施設を利用し、就職採用試験の実施及び試験監督は、職業安定法第 27 条の範囲を逸脱しているのではないかという意見が出されている。

しかし、就職を希望する生徒の中にはネット環境を持たない家庭もあり、学校施設に頼らなければならない生徒が存在する事実もある。

#### 職業安定法第 27 条（学校による公共職業安定所業務の分担）

公共職業安定所長は、学生生徒等の職業紹介を円滑に行うために必要があると認めるときは、学校の長の同意を得て、又は学校の長の要請により、その学校の長に、公共職業安定所の業務の一部を分担させることができる。

② 前項の規定により公共職業安定所長が学校の長に分担させることができる業務は、次に掲げる事項に限られるものとする。

- 1 求人の申込みを受理すること
- 2 生徒の就職申込みを受理すること
- 3 生徒を求人者に紹介すること
- 4 職業指導を行うこと
- 5 就職後の指導を行うこと
- 6 公共職業能力開発施設への入所のあっせんを行うこと

#### (1) 求人の傾向（変化のあった業種、職種等について）

- ・一次募集・二次募集ともに求人数が増加した。
- ・運輸、建設、電気工事等の求人が増加した。専門性を有する職種でも、学科を問わない。（普通科でも）
- ・基本給・年間休日数・福利厚生等の待遇が昨年よりも改善傾向にある。
- ・工業系の求人が顕著に増加。従来は工業高校向けだった企業が普通科にも求人を出す事例がある。建設業・製造業・サービス業・介護・運送・流通・ドライバー等の求人数が増加。反面、例年求人票を送っている地元企業からの求人が来ない等、地域等にもよって偏りが見られた。
- ・初めて高卒採用を行う企業が増加。
- ・法定障害者雇用率が上がるにつれ、企業からの障害者雇用での就職受入れの申し出が増えてきている。
- ・欠席数の多い生徒（例えば、2ヶタ以上）の就職事情は厳しいものがある。

#### (2) 有期雇用・派遣求人の状況

- ・求人票のほとんどが正社員で、有期・派遣求人は極めて少ない。
- ・生徒の希望も正社員中心である。

### (3) 採用試験(面接を含む)の状況

- ・WEB面接やWEB適性検査の実施が増え、学校での受験環境整備が必要となる場面が多い。
- ・試験内容が求人票の記載事項と異なる事例があった。
- ・応募書類提出後、採用試験までの期間が1か月近い事業所があった。
- ・面接試験後に3日間のインターンシップを実施して合否を決めたいという企業があった。
- ・面接は対話重視で、コミュニケーション力を重視する傾向にある。

### (4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・7月30日津波注意報の影響で職場見学が延期になった企業があった。
- ・津波警報が発令されて公共交通機関が止まったため、職場見学の実施日が延期となったのだが、中には実施する企業もあり家族に送ってもらう等の対応をした。生徒の安全を考えると、別日が望ましかった。
- ・台風・地震・集中豪雨により、職場見学や採用試験が変更となるケースが発生した。

### (5) 学科・課程・地域での特徴(通信制・定時制等課程の生徒への支援状況を含む)

- ・外国籍の生徒でも応募可能な企業が大幅に増えた。
- ・学科・課程を問わない企業が増えている。
- ・工業や商業の専門高校では、学んだ専門科目を生かせる求人があり希望できるが、農業高校ではまだ関連業種の求人が少ない状況が見られる。
- ・工業系人材の需要が大きい。
- ・全日制に比べて定時制を対象とする求人は少ない状況が続いている。
- ・地元志向が非常に強く、「自宅から通勤できる範囲」で職場を選ぶ傾向が生徒・保護者ともに顕著。一方、求人数が多いため賃金や待遇の良い大手・県外企業を選ぶ傾向もある。
- ・定時制高校は小中学校と不登校を経験したり、発達障害で手帳を在学中に取得したりする生徒が在籍している割合が高い。比較的就職希望が多いので、就職支援コーディネーター等の人的措置があれば、生徒の状況に即したきめ細かな進路指導をしていけると感じるが、現状は不十分である。

### (6) 就職を希望する生徒(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含む)の状況

- ・進学から就職への変更よりも就職から進学への変更が多いように思う。
- ・進学希望者が増加し、就職希望者が減少している。
- ・業界説明会や先輩の話等を企画して職業意識を高めるような取組を行っているが、就職希望の生徒は減少傾向にある。
- ・地元志向、福利厚生重視、ワークライフバランス重視等、年々条件重視が高まっている。
- ・地元志向が強く、やりがいや適性よりも大企業や公務員等、安定性を求める傾向がある。
- ・自宅から通勤ができ、転勤がなく、卒業生が働いている事業所への希望が多い。

### (7) 上級学校(四年制大学・短期大学・専門学校等)との競合状況

- ・企業が高卒求人枠を増加させる傾向があるため、学生との競合はなかった。
- ・競合は少なく、高卒採用の独自枠が安定的に維持されている。
- ・大学や企業側の事情により、募集定員が充足したために高卒求人を取りやめるケースがあり、高卒求人が不安定になる場面も見られた。

### (8) 民間職業紹介事業者を利用した就職活動

- ・ほとんどがハローワークからの求人票をもとに生徒は選択していた。
- ・少数だが、生徒個人が民間職業紹介事業者のWEBサイトを利用したケースがある。

### (9) その他

- ・求人情報の管理・閲覧には、民間企業の求人票公開検索システムを活用しており、作業効率は向上している。一方で、検索条件だけで安易に企業を選ぶ生徒や、求人票を熟読しなくなる等の課題も見られる。
- ・試験が三次試験まである企業、結果通知が4週間かかる企業があり、選考期間が長期化する傾向がみられる。
- ・就職試験時に台風シーズンや祝日と重なると、企業と学校・生徒へ連絡を取ることが難しい。そのような緊急時(休業日等)に教員や生徒の負担軽減になるような手段や方法はないだろうか。
- ・総合型選抜と就職試験の時期が重なり、業務が煩雑化している。
- ・特別支援学校では、特例子会社では高2実習生からの雇用を原則とする企業も多く、実習時期のズレが課題となっている。

## 2 就職慣行など

就職慣行はおおむね遵守され、いわゆる一人一社制の堅持をのぞむ声が多く寄せられている。9月当初より複数応募可能な地域でも、複数応募する生徒は少ないとの報告がされている。各学校、複数社見学を推奨している傾向であるが、地域によっては見学可能な期間が短く改善を求める意見も上がっている。求人件数が増加するとともに、高卒求人の流れを理解されていない事業所が増え、企業側が職場見学で早期選考と疑われかねない事例も報告され、見学＝応募（出願）と捉えている事業所があるのも事実であり、対応に苦慮されたとの報告が多くされている。

応募書類（履歴書）の作成方法について、多くの県でPCによる作成が行われているが、手書きの履歴書を求めてくる企業も少なくない。全国で統一を求める（PC作成を認める）か手書きとPC作成の可否を示す欄・項目を追加するか意見が報告されている。

特別支援学校より、応募書類（履歴書）の学歴・職歴欄に、既に高等学校入学と記載されているため、その部分を必ず訂正しているため、改善を求める意見があがっている。

### 【問題事例】

- ① 9月16日前にWEB適性試験の実施を求められた。
- ② 応募書類と一緒に作文や企業独自の応募書類の提出を求められた。
- ③ 内定式を課業日（授業日）に設定する企業があった。
- ④ 見学生徒が採用担当者と連絡先の交換を求められた。

### (1) 応募前職場見学[早期選考がないか]（オンラインを利用した職場見学の状況を含む）

- ・オンライン見学は一部企業で実施されており、県外企業や本社が遠方の企業で活用されているが、学校側の準備（PC・会場・職員配置）が負担になるため、対面見学を推奨する傾向がある。
- ・応募前職場見学は、どの企業も快く受け入れてくださり、生徒の都合に合わせて日程を調整していただいた。
- ・求人受付から間もない7月中旬に見学申し込みを締め切る事業所があった。
- ・見学時に社員による差別発言に遭遇した事例、個人情報の取得を目的としたアンケートが実施された事例、受験を強く促す事例、採用に期待を持たせる発言に遭遇した事例、事前選考を行った事例が報告されている。
- ・見学後に応募に否定的であったり、採用試験免除等、見学段階で結果が左右される事例も報告されている。
- ・採用試験解禁前や解禁日に企業で適性検査を行わず、学校のPCを利用し、適性検査を実施する企業があり、当日コンピュータ室の調整に苦労した。適性検査は採用試験解禁後に企業側で行っていただきたい。

### (2) 応募書類[統一応募用紙以外の提出等があったか]（内容の意見・要望は「質問9」で回答）

- ・多くの企業は「履歴書・調査書のみ」で、統一応募用紙以外の追加提出はほとんどなかった。
- ・統一応募用紙以外の書類（作文・個人情報取扱同意書・希望職種/勤務地記入用紙・交通費書類・学校健康診断結果等）の提出を求められる事例が報告されている。
- ・手書きの履歴書の送付を求められた事例も報告されている。
- ・緊急事態発生時の連絡のために履歴書の備考欄に受験者の携帯番号を記載するよう求めてきた。
- ・採用選考には余計な書類（外国籍の生徒の在留カードの写し等）を求められたケースの報告が複数件あった。高卒就職慣行を理解せずに実施している企業が増え、理解してもらうのに時間がかかることが多い。

### (3) その他

- ・高校生の就職慣行を知らない企業がある。
- ・外国籍の生徒には、在留資格を確認し、内定後に在留資格の変更等必要な対応をとるように指示があったが、教員、学校側のチェック体制が追いつかず資格漏れが発生する恐れが常にある。
- ・高校生の就職慣行に反すること（内定式や懇親会への参加、LINE等でのやり取り等）が多く、ハローワークから指導を徹底してほしい。
- ・内定式を課業日（授業日）に実施する企業が増加し、スーツ参加や夜間懇親会等、高校生には負担が大きい場面がある。
- ・面接で家族構成等、不適切な個人情報を質問する企業が依然として存在。
- ・療育手帳を所持する生徒の受験先が限定される、実習後に事業所の経営状況悪化を理由に求人が取り消される等の事例が報告されている。
- ・学校にオンライン試験の会場提供と監督業務を求める、事前に生徒宅でWEB適性検査の実施を求める、作文等の事前課題の提出を求める等の事例が報告されている。
- ・求人票に記載されていない試験の実施や急な面接形式の変更、二段階選考の実施、試験日の未通知、ハローワーク受付後の求人内容の修正、問題のある日程での試験実施等の問題事例が報告されている。

### 3 入学時から卒業時までにおける組織的・計画的なキャリア意識形成に向けての具体的な取組 (インターンシップの実施状況など)

多くの学校で、総合的な探究の時間とリンクさせ、1年次から長期にわたるキャリア教育計画に基づいた進路探究活動を行い、キャリア意識形成へ取り組み、単なる出口指導とならないようにしている。また、近年は就職後に必要となる知識について、ビジネスマナー講座等も積極的に実施している。

高卒者の就職活動は短期間で行われるため、多くの学校では早い時期から企業研究をさせ職業観・勤労観を見いだす取組を地元機関と連携しながら、生徒の成長過程を考慮し、生徒と企業の接点を増やす就職指導を行っている。

- ・キャリア教育をカリキュラムに組み込んでいる例や、地域振興局等との共催による企業説明会や職業講話等、地域と連携しながらキャリア教育を進める例が報告されている。
- ・キャリア教育として進学と就職に分かれて進路実現に向けてのプログラム、地域連携型プログラム、ふるさと教育、キャリア講演等、総合的な探究の時間に実施している学校が多い。
- ・総合的な探究の時間に様々な進路探究活動を行っている。
- ・総合的な探究の時間等で計画的に実施している学校が多い。
- ・多くの学校で組織的・計画的なキャリア教育が実施されており、具体的な取組として、インターンシップや企業訪問・職場実習が行われている。
- ・1年次は職業体験や自己理解の活動、企業・学校見学、職業講話等、2年次は全員または希望者を対象に、地元企業や施設でのインターンシップを実施（期間は2～5日程度が多い）、3年次は希望者対象や学科別にインターンシップや現場体験、面接練習会等を実施している学校がある。
- ・インターンシップや職業講話、会社見学等は生徒の就職に対する意識形成につながっている。
- ・支援学校においては、働くことや職場、仕事内容のイメージを持たせるために福祉的就労の事業所での現場実習を実施し、本人・保護者・教員・実習先の事業所の見解を総合的に判断したうえで事業所での実習（障害者雇用）へと進める事例が報告されている。

### 4 複数応募制の活用状況、効果、課題及び要望

複数応募制については、選択肢拡大に有効である一方で、日程調整等課題も指摘された。しかし、複数応募を実際に利用した生徒は極めて少なく、ほとんどの学校で「利用者なし」または「年に1名程度」にとどまっている。その理由として、生徒の負担（書類準備、面接対策等）があげられている。また、9月の就職選考開始と同時に複数応募が利用できる自治体もあるが統一されていないことで、生徒への不利益にならないか検討する必要がある声もあがっている。

- ・多くの学校で複数応募は実施せず、いわゆる一人一社制を基本としている。
- ・複数応募より複数見学させることを重視し応募は一社という意見ある。
- ・いわゆる一人一社制で内定がほぼ確定しているため、複数応募の必要性が低いのが現状である。書類準備や面接準備等の負担を考え、単独応募で対応する学校が多い。
- ・職場見学（複数見学が7割超えの県もある）等、応募前の活動については複数応募に向けた動きを励行しているが、見学・応募書類の準備を考えると複数応募をする生徒、教員ともに時間的余裕がなく、出願になると一社になってしまうことが多かった。
- ・高校生に同時にいくつもの企業を考えさせるのは無理がある。一社の採用試験に集中させたい。
- ・生徒は一社の準備だけでいっぱい手が回らない状況である。第一に考える一社に集中して取り組ませたほうが内定につながると考える。
- ・一部では、10月以降の就職活動で複数応募が「助かった」という声もあり、生徒の選択肢拡大に一定の効果がある。
- ・地域によっては9月初旬から複数応募が可能である。自治体によって差があることが生徒への不利益にならないか検討する必要があると感じる。
- ・企業側も複数応募をしている生徒に対して「内定辞退が出るのは困る」という理由から生徒の状況と意思を確認するような電話が何度もあった。複数応募可能な企業でも求人票に「10月1日以降可」と表記あり。
- ・制度は選択肢拡大に有効である一方で、日程調整等の課題も指摘された。
- ・複数応募は反対、学校と企業の信頼が壊れるという声もあった。

## 5 職業安定機関や民間職業紹介事業者が実施している高卒者に対する就職支援(就職面接会・ジョブ・フェア[合同職場説明会]・就職準備講習)の活用状況、効果、課題及び要望等

職業安定機関により開催されている様々な支援事業については、積極的に各校で利用することで、生徒のキャリア意識啓発に活用されているが、障がい者向けの支援事業(合同説明会等)の開催要望もあがっている。民間職業紹介事業者によるものはほとんど利用していないとの回答であった。就職面接会やジョブ・フェア等、利用している学校もあるが、あまり積極的ではないとの意見があげられている。

### (1) 職業安定機関によるもの

- ・ジョブ・フェアに就職希望者全員を引率し、参加している。
- ・就職ガイダンス、各労働局主催企業説明会等、生徒の意識啓発や企業理解促進に効果が見られた。
- ・労働局、職業安定所、教育委員会主催の研究会やジョブ・フェア等では、外部が関与することにより緊張感が生まれ、就職に対する意識付けに有効であると報告されている。
- ・地元、管内、広域の合同企業説明会に参加し、情報収集や職業理解を深める場としての活用が見られる。一部地域・遠方では参加が難しい場合もあり、オンライン参加等の仕組みへの要望がある。
- ・特別支援学校の生徒や障がいのある生徒向けのセミナーや面接会等、高卒の障害者雇用に直接関係する講習会等を増やしてほしい。また、障害者雇用枠の新卒求人の情報が少ないので、支援していただきたい。

### (2) 民間職業紹介事業者によるもの

※民間職業紹介事業者は、校内ガイダンスなど「進路支援事業」のみを行っている事業者ではなく、進路支援業務と職業紹介業務の両方を行っている事業者を指す

- ・利用していない学校がほとんど。利用している学校の回答としては「企業説明会に教員が参加し、情報収集を行った。」「合同企業説明会に参加」というものだった。
- ・職業安定機関(ハローワーク)による求人紹介が中心で、民間職業紹介事業者の活用は限定的。
- ・民間業者の活用は一部にとどまり、模擬面接やガイダンス、就職フェア等が進路意識の形成に活用されているが、直接的な採用にはつながりにくいとの声もある。多くの学校ではハローワークを中心に対応しており、企業紹介の偏りや支援体制の不備を懸念する意見もある。職業紹介と進路支援の役割分担や連携ルールの明確化が必要と感じる意見がある。

## 6 職業安定機関が実施しているガイダンス事業の活用状況、効果、課題及び要望

### (1) 就職支援相談員(ナビゲーター)の就職支援

※就職支援相談員は、厚生労働省が全国の公共職業安定所に配置されている方

- ・面接指導や支援を要する生徒への個別アドバイス、履歴書指導、マナー講習、就職試験直前の面接指導、校内就職ガイダンス「未来を切り拓く準備セミナー」を実施している学校もある。困ったときはすぐに相談している。希望する職種が特殊な場合や、生徒の適性判断が難しい場合には相談にのっていただいている。
- ・就職支援相談員の活用は学校によって差があり、模擬面接やガイダンス、職場見学の準備、障害者雇用の相談等で支援を受ける例がある。必要に応じた個別対応や情報提供は一定の効果があり、学校現場では心強い存在とされるが、売り手市場の影響や求人充足により、未活用の学校が大半である。
- ・求人票の見方を説明に来てもらい、療育手帳を使って就職をする家庭への説明や障害者訓練校に行く生徒の相談に乗ってもらっている、という学校もある。
- ・障がい者の求職登録について、毎年学校に訪問していただき手続きに対応してもらっている。障害者手帳保持者の個別指導、メールや電話での対応もしていただいている。
- ・障害者手帳を所持している生徒への面接練習等、具体的な支援を受けている。支援を要する生徒の増加に伴い継続的な実施を要望する。
- ・障がいのある生徒への相談で、相談員の対応に不十分な例もあった。
- ・夜間定時制だと、授業時間内に派遣を依頼できず、定時制の全体指導としては活用しにくい。
- ・就職支援相談員による支援は利用状況に差があり、一部では2年次からの支援拡充を求める要望が出ている。
- ・就職支援相談員の配置はとてもありがたいが、近隣校とのかけもちでの配置となり、十分な支援を受けられない状況である。

### (2) 厚生労働省が実施する就職ガイダンス事業

- ・「高校生のための就職ガイダンス」を実施した。事前打ち合わせで学校側の要望を伝え、自己PR文の作成や面接練習を取り入れていただいた。履歴書作成や採用試験対策の一助になった。ガイダンス事業は、就職に関する知識の深まりにつながり、進路決定の一助になっているとの評価が多い。

- ・夏休みに3年生、冬休みに2年生のそれぞれ就職希望者を対象に、進路ガイダンスを実施している。いずれも進路選択について自分自身を考える良い機会となっている。
- ・「社会人準備セミナー」は高く評価され、生徒に好影響を与えている。
- ・割り当てられた講師により、効果が全く違う。事業についての要望を伝えることが難しい。
- ・授業時数や日程の都合、情報不足等の理由で未活用の場合がある。
- ・厚労省から民間に委託され、申し込み方法、時期が不明瞭になったと感じるとの意見がある。実施方法や講師の情報、申込手順の明確化が望まれる。
- ・開催時期の通知が遅く周知が困難な学校もあり平日実施による参加の難しさから活用していない学校もある。

### (3) その他

- ・キャリアコーディネーターに係る予算の増額やジョブパーク等の機関との連携を求める声があがった。
- ・キャリア探究授業やトップセミナー、工場見学・ボランティア活動等、ガイダンスと連動した学校のキャリア教育も有効に機能している。
- ・生徒対象の企業説明会を、2年生の秋から冬にかけて実施してはどうか。

## 7 「ユースエール認定制度」「子育てサポート企業(くるみん認定)」（就職指導上の好事例、期待、意見、要望）

- ・ユースエール認定企業は地域内にも複数あり、特に希望者が例年多い企業も含まれており、認知度は高まってきたと言える。企業イメージの向上要素として評価されている。
- ・授業や進路学習として「子育てサポート企業(くるみん認定)」「えるぼし認定」について、紹介して学んでいる。
- ・生徒の中には意識して見ている者もいた。今後は制度の説明をして企業選択の際の参考となる情報として提供したい。認定を受けている企業を紹介することは、特定の企業紹介になってしまうことから、望ましい伝え方を検討したい。
- ・ユースエール認定企業に内定している生徒もいる。「ユースエール認定制度」や次世代育成支援対策「くるみん認定制度」、女性活躍推進「えるぼし認定制度」等、認定企業数が少ないことから周知されていないように感じる。
- ・一部の生徒は企業選びの参考にしているが、応募者は少なく、認知度や地域での浸透が十分でないとの声が多い。制度の内容や認定条件が生徒に分かりづらく、魅力的な企業が少なく感じるとの意見もある。認定企業の増加やSNS等を活用した周知をお願いしたい。
- ・教員や生徒の認知度が低く、求人票に記載されていても活用されていない場合が多い。
- ・教員の間でも知らない方が多すぎる。中学、高校の初任者研修や年次研修において必ず学ぶ形にしても良いと考える。
- ・高卒就職情報提供WEB提供サービスで、該当企業が検索できない。
- ・認定基準に疑問を感じる企業がある。認定されていても実質の違いを感じる場合がある。

## 8 「求人票(高卒)」

### (1) 「1 会社の情報」から「5 補足事項・特記事項」までの項目についての意見や要望

#### ① 「1 会社の情報」

- ・「会社の業績が分かる指標の欄」を設けていただけると良い。
- ・企業の基本情報が簡素すぎて把握しづらいので、会社パンフレットや映像資料がある場合は、2次元バーコードを載せる等、情報取得の工夫をお願いしたい。

#### ② 「2 仕事の情報」

- ・「職種」欄に、文章体で仕事内容が記載されている場合、従事する仕事の内容が的確に伝わりにくく、誤解を生む恐れがある。類型化された語を使う等、簡潔に記載していただきたい。また、生徒がパソコンを利用して検索する場合、職種名が統一していないと探しづらい。
- ・「職種」欄に、多くの職種をひとまとめに記載しているケースがあり、生徒が仕事内容を把握するのに戸惑うことがある。しっかりと分けて求人票を作成してほしい。
- ・就業場所が複数ある場合は具体的に記載し、転勤の有無や範囲も「就業場所」欄に明示してほしい。

#### ③ 「3 労働条件等」

- ・賃金の記載が、わかりにくいいため、実際の手取額がわかるような表示してほしい。また、企業によって賃金に含まれる項目が統一されておらず、わかりにくい。

- ・手取額や社会保険料控除後の金額を明記し、定額的手当の割合が高い場合は理由を記載してほしい。固定残業代との整合性や福利厚生の情報も正確かつ充実させ、比較しやすくしてほしい。
- ・「昇給」「賞与」についてもしっかりと記載してほしい。
- ・「昇給」についての記載が企業によって曖昧である。昇給なしと書かれている場合に、こちらから確認すると「あります」と言われる企業があった。
- ・「昇給」「賞与」について実績欄が空欄になっている企業がある。前年度実績がない場合でも空欄ではなく、今年度の予定として記入や「業績による支給」等を記入してほしい。
- ・賞与や福利厚生に関する詳細な説明も必要と考える。
- ・「就業時間」欄に特例等も含め全て記載してほしい。

#### ④「4 選考・応募前職場見学」

- ・受付期間を「〇月〇日～〇月〇日まで」と明記してほしい。「〇月〇日のみ」と限定するのは避けてほしい。
- ・応募前職場見学欄に「随時」と書かれていても、別紙に見学可能日が数日しかないことがある。見学可能日が数日ならばその指定日を記入してほしい。
- ・「応募書類の送付先」欄を設けてほしい。（所在地、就業場所、選考場所さまざまな住所が記載されていたり補足事項に指示があったりする場合や求人票に同封された書類で別住所の指示がある場合等、送付先が不明確なため）
- ・二次試験を実施する場合は、実施の有無と、試験内容を一次と二次に分け内容を記載してほしい。
- ・適性検査の内容についても記載があるとよい。適性検査と学科試験の違いや具体的内容を記載してほしい。
- ・試験内容を詳しく書いてほしい。（「個人面接」「集団面接」、作文の時間と文字数等）
- ・求人票に記載された選考方法と、実際が異なる事例があるため、記載内容を厳守してほしい。

#### ⑤「5 補足事項・特記事項」

- ・企業により記載内容にばらつきがあり、労働条件や選考情報は統一かつ明確に記載してほしい。補足事項に情報が集中してしまい、わかりづらくなっている。また、専門用語や複雑な記載が多く、高校生には理解しづらいため、平易で読みやすい構成をお願いしたい。
- ・求人票の内容を変更し、再送される際には改訂部分の有無、改訂箇所・日付を明示してほしい。

#### ⑥ その他

- ・求人票に、履歴書形式（PC・手書き）について「記載・不記載」がある都道府県とない都道府県がある。全国的な表記の統一を求める意見がある。
- ・読みやすくなるよう求人票の体裁、フォント、フォントサイズ等の再検討をお願いしたい。

## (2) 青少年雇用情報の活用状況及びその他企業選びに資する項目についての意見や要望

※青少年雇用情報が企業選びの参考として活用されているか、既存項目のほか企業に開示や提供を希望する情報があれば理由や背景も含めて回答

### ①「募集・採用に関する情報」

- ・活用されている。「企業全体の情報」だけでなく「高卒の情報」（離職者数や離職率等、職場定着状況を把握できる情報）も明確な記載を求める。
- ・情報を3年間から5年間に改定してほしいという意見もある。
- ・離職者数を正しく表記してほしい。（男女別の離職率があるとさらに便利であると感じる）
- ・新卒等採用者数が複数年にわたり「0」の場合、求人はしたのか、求人をしたが応募者がいなかったのか、応募者はいたが採用者がいなかったのかをわかるようにしてほしい。
- ・定着状況（会社の雰囲気や環境に影響されると思う）がわかってよい。新卒以外の全ての社員についての数も分かるとなおよい。
- ・平均勤続年数と従業員の平均年齢は、企業決定の参考になっている。

### ②「職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」

- ・もっと詳しく書いてほしいし、キャリアアップの取組について具体的に示してほしい。
- ・研修制度や育成方法を明示する欄の設置をお願いする。

### ③ その他

- ・研修の有無、メンター制度の有無、新卒等採用者数と新卒等離職者数、平均勤続勤務年数と従業員の平均年齢（参考値）は指導の際に参考になっている。特に新卒社員の離職者数は、企業選びでは重要な要素の一つとして活用している。

- ・青少年雇用情報は企業理解に役立つが、学校として更なる活用促進が望まれるという声もある。
- ・内容が曖昧で、具体的な職場環境や教育制度が不明な場合がある。
- ・社員の平均年収や、年齢ごとの社員の平均年収のデータを加えてほしい。
- ・障がい者や外国人の雇用に関する情報を明記し、応募に制限がある場合その有無も明確にしてほしい。
- ・離職者数や平均勤続年数、有給取得状況等は企業理解に不可欠で、進路指導に役立つ。特に離職率は企業比較や進路選択の重要な判断材料であり、高卒者や勤務地別の詳細なデータや離職理由・在職期間等の情報掲載の徹底をお願いしたい。

## 9 「統一応募用紙」

### (1) 調査書についての意見と要望など

- ・「統一用紙記入上の注意事項」では、「本人のアピールポイント・推薦事由等」欄は、生徒の個性を多面的にとらえ、生徒の長所を取り上げることを基本として記入する、とある。「特別活動の記録」欄は、特別活動における生徒の活動状況について主な事実及び特別活動全体を通して見られる生徒の長所等、所見を記入する、とされており、長所に関して内容が重複し記載が難しい。長所は「本人のアピールポイント・推薦事由等」に記入し、「特別活動の記録」には、部活動・生徒会・資格取得・インターンシップ・ボランティア等の記録のみとしてほしい。
- ・専門高校等は、普通科目を専門科目で代替する場合がある。それを記述する場所として「備考」等の欄を追加してもらいたい。
- ・公印のない調査書では、事業所と生徒が採用選考をめぐってトラブルになった際に学校が介入する根拠を失わせるのではないかと懸念がある。進学用調査書は公印があり、就職用調査書は公印がなしは紛らわしく、統一性もなく疑問を感じる。公印廃止は本当に良かったのかの検証が必要と考える。
- ・教員の負担軽減の観点から進学用調査書との統一や生徒指導要録の情報活用がしやすいシステムの導入を求める声もある。
- ・「欠席の主な理由」の欄をもう少し大きくしてほしい。
- ・調査書・履歴書の変更についての情報が入ってくるのが遅かった。都道府県の「学校支援システム」が新様式に対応していなかったため、負担が大きかった。
- ・進学用と就職用調査書で異なっている。公印の有無の扱い、A4横置、A4縦置き等、様式の統一を検討してほしい。
- ・調査書の書式変更を知らない事業所があったので周知徹底を要望する。
- ・特別支援学校では評価の方法が一般校と異なるため、統一応募用紙が使いづらい。特別支援学校向けに、学習の内容や到達状況を詳細に記録できる別様式を用意してほしい。今後も支援学校に配慮した様式の提案がのぞまれる。(特別支援学校)

### (2) 履歴書についての意見と要望など(パソコンを使用した作成を含む)

- ・PCでの作成により、履歴書の修正がはやくなった。
- ・「資格等」の欄が5行しかなく、5つ以上取得した生徒が記入できない。線が印刷されていることによって、記載できる資格数が限られてしまった。旧様式のように線の印刷を消してほしい。
- ・「志望の動機・アピールポイント等」の欄は分けた方が良いとの意見ある。
- ・履歴書の備考欄に「希望職種」「勤務希望地」等の記載を求める場合、明記する項目を設けてほしい。
- ・1人一台端末で生徒はタブレット等を持っているが、WordやExcelでの作成は端末の性能や種類に依存する。PDF版、Excel版、Word版、スプレッドシート版等を要望する声がある。クロムブックを使用している生徒は、体裁にゆがみが生じ、修正に時間を要する。また、サイズ(上下左右何ミリの空白)や、フォント(字体)、サイズ等統一した方がよい。公的機関から作成ツールとして、ブラウザベースで作成できる方法等を提供していただき、より良い形を確立してほしい。
- ・PCで作成した際、印刷時にズレが発生することがある。
- ・PC作成を可とする企業が多い中、手書きのみを指定する企業が一定数あるため、生徒の負担になっている。
- ・PC作成の履歴書を提出後に手書き書類で提出し直す要求があった。
- ・個人情報管理・保護する視点で、生徒へ向けた履歴書データ管理の指導が必要となる。
- ・調査書の書式変更を知らない事業所があったので周知徹底を要望する。
- ・面接指導に重点を置くことができてよかった。企業研究の時間が多く取ることができてよかった。
- ・履歴書に記載されている「※記入上の注意事項」が、厚生労働省のHPを見ないとわからないので作成する場所に記載していただくと助かるという意見もある。
- ・履歴書をPCで作成できることは、書字が苦手な特別支援学校の生徒にとって大きな助けとなっており、指導も円滑に進む。手書きに比べて負担が軽減され、不手際なく対応できたとの評価がある。(特別支援学校)

## 10 「高卒求人情報WEBサービス」

### (1) その活用例と意見・要望

- ・名称を「高卒WEBサービス」としていただき、内容を「求人情報サイト」と「業務支援サイト」の2つに分け、「求人情報サイト」は生徒たちも利用できる従来のサイト、「業務支援サイト」は学校だけが利用できるサイトとし、複雑な企業検索やハローワーク等への各種報告、応募前職場見学への申込機能等できるようにしていただけると助かる。
- ・総合的な探究の時間に活用し、生徒が志望企業を決める参考にした。
- ・2回目の受験からは「高校求人情報WEBサービス」も利用した。
- ・県外企業を希望する生徒にとっては情報を得る手段として役立っている。他県のハローワークに連絡し情報共有することは難しいので、自分で検索できる環境は高校にとっても喜ばしい。
- ・求人が終了した企業は、「終了」と表示し閲覧はできるようにしてほしい。
- ・ID、パスワードの管理について、周知されていない。
- ・学校ごとに利用の取扱が違う。「統一した生徒・保護者の利用規程の提示」が必要である。
- ・生徒のみ（保護者含む）で閲覧する際、パスワードの管理に不安が残り、校外での利用に踏み切れていない。
- ・職種・業種分類がわかりにくい。検索や希望条件入力の操作性、就業場所等について改善を望む声がある。
- ・学校に直接お持ちいただいた求人を優先して公開しているため、活用の機会が少ない。
- ・学校に送られてこない職種等の求人票を検索することができ、生徒の選択の幅を広げることができる。
- ・企業の検索方法がわかりづらい。フリーワードを一番上に置き、検索しやすくしてほしい。
- ・検索がしにくい（特に企業名での検索）半角、全角のどちらでも同様の検索結果が行えるようにしてほしい。
- ・絞り込み条件の優先順位を就業場所からにしてほしい。
- ・就業場所となる都道府県すべてを登録して検索できるようにしてほしい。
- ・生徒が興味を持った求人票を学校が管理できる機能は便利である。
- ・インターフェースが非常に悪いので使い勝手に苦む。
- ・定時制（夜間部）に来校や送付での求人票受理が少ないため、「高卒求人情報WEBサービス」頼みである。
- ・企業名や地域、選考内容等で検索できる機能の充実が求められている。フリーワードや職種別検索の精度向上と、検索結果の不正確さの改善により、使いやすさの向上が求められる。
- ・動画や画像の活用やモバイル対応、地域別データの一括取得、多様な応募者向け情報の充実等も要望している学校もある。

### (2) 新たに希望する追加機能

- ・「NOT検索」機能を追加してほしい。（ハローワークインターネットサービスでは導入されている）
- ・事業所名検索を「条件を指定して検索する」にしてほしい。現在の「求人情報詳細条件入力」だと「希望する職種」または「希望する産業」または「就業場所」を入力してから「詳細条件入力」に移動してからの検索となるため、わかりづらく検索しづらい。
- ・ユースエール認定企業検索、子育てサポート企業（くるみん認定）検索機能。
- ・過去求人票の参照、フリーワード検索、複数求人番号検索、地域単位での検索等の要望がある。
- ・「求人情報一覧の検索」からCSVやExcel形式に出力できるが、検索条件が通常の条件より少ない。（「就業場所」「市町村名」「安定所」「希望する職種」「住込」しかない）通常に検索した結果をダウンロードできるようにしてほしい。
- ・都道府県入力等の必須項目をなくし、検索条件を柔軟にしてほしい。
- ・細かな条件検索（寮の有無、障害者雇用の求人、全国展開企業の検索、賞与の有無等）を可能にしてほしい。
- ・検索時に現在募集中のデータのみを表示するようにしてほしい。
- ・検索条件を変えるため「戻る」操作をすると、前回の条件が消えてしまい何度も入力しなくてはならないので前回の入力を維持してほしい。
- ・障害者雇用求人を分かりやすく掲載してほしい。
- ・一覧の並べ替えや閲覧履歴保存、「お気に入り」登録機能により、求人の管理をしやすくしてほしい。
- ・地図上から事業所（もしくは就業地）を探せる機能があると良い。
- ・賃金や年間休日数等の複数項目でソートできる機能。

## 11 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)

- ・十分に連携が取れており、様々な相談事に迅速に対応していただいている。情報提供や応募手続きでの支援体制が高く評価されている。
- ・模擬面接や、企業側からルールに合わないことを言われた時の相談、一次応募が不採用だった生徒の相談等でお世話になっており、親身に相談に乗っていただいている。
- ・高校の進路担当者が就職指導に明るくない場合でも、ハローワークとの連携のおかげで非常に助かっているとの意見が複数校であがっている。
- ・就職ガイダンス、面接指導、個別の相談、求人紹介、違反事例の相談等支援をいただいている。
- ・複数社挑戦したが未内定だった生徒に対して、学校より具体的で実践的な指導・アドバイスをいただけた。教員と生徒という関係性からあえて離れることで生徒も気持ちを新たに挑戦するという意欲が生まれたように感じた。
- ・月報提出の簡略化、イベント参加連絡の利便性向上、特別な配慮が必要な生徒や手帳利用者への支援拡充等、より柔軟な連携・相談体制をのぞむ。
- ・部署や担当者によって対応に温度差がある、担当者に都道府県ごとの就職慣行について周知してほしい等の報告や要望が寄せられている。
- ・合同企業説明会を継続し、より多くの企業が参加できるよう希望する。
- ・障害者雇用枠や支援内容の情報不足があるため、より積極的な情報提供と主導的な支援をのぞむ声がある。
- ・特別な配慮が必要な生徒の就職では、学校・家庭・ハローワークの三者連携を強く希望する声もある。
- ・発達障害のある生徒の相談窓口として動いてほしい。発達障害の企業向けの学習会等も行ってほしい。
- ・障がいのある生徒の応募先企業を一緒に探していただき、感謝している。
- ・障害者就労で、職業評価、トライアル雇用等で連携を密にして行っている。
- ・障害者雇用の開拓をハローワークと共に企業訪問を行った。(特別支援学校)
- ・難治性疾患を持つ生徒の就職における助成金制度の提案と連携や、就職ガイダンスでの講話による意識づけなど、具体的な支援で相談しやすい環境が構築されており、良好な連携状況にある。
- ・地元優良企業の紹介や障がいのある生徒への支援、出前授業の実施等、学校の実情に応じた丁寧で継続的な連携が行われ、生徒一人ひとりに寄り添った就職支援が高く評価されている。
- ・外国籍の人を多く雇用している会社等を教えていただいた。
- ・外国人労働者に関する情報提供(労働者数や職種別、雇用形態別の資料)と外国籍の生徒の就労に対する支援をお願いしたい。
- ・未内定のまま卒業した生徒を引き継いで支援してくださったのおかげで、内定につながった。
- ・早期離職してしまった既卒者に対しても、再度就職活動の支援をしていただきありがたかった。
- ・卒業前にハローワークを認識させておくことは有効だと思う。

## 12 就職活動におけるキャリア・パスポートの活用状況

- ・学校生活を通じて活動を記録し、振り返りを通じてキャリア意識の育成に活用している。学校独自の冊子を制作し、資料として就職活動に活用。全学年で配布し、LHRや面談等で必要に応じて活用している。また、インターンシップ・実習等の記録に利用している学校もある。
- ・採用試験前の事前指導、調査書作成の参考資料として活用している。
- ・最終的な進路決定に向けての意識づけになっている。
- ・特別支援学校では、面接準備や支援会議の資料として有効活用。
- ・自己分析や面接対策、自己申告書の作成の際の参考資料として活用するために、キャリア活動を行った際には日頃から丁寧に記録し、自己理解を深めるために、また、自分の強みをアピール出来る土台作り、自分自身の資格情報の確認に利用して活用している。
- ・学期ごとや年度末等、目標設定、ポートフォリオづくり、学校生活の振り返りに活用。記録を面接指導や履歴書指導、進路選択に活用している。
- ・効果的な活用に関しては、今後も継続的に検討していく必要があると考えている。
- ・有効的に取組が活用しきれていないとの報告がある。

## 13 厚生労働省に期待する新たな支援や取組(具体的に)

- ・就職後の定着率や満足度を調査し、その情報を学校に提供する等、就職後のフォローアップに基づくデータ共有を行うことを期待する。
- ・違反企業への対応や求人票の信頼性確保、求人サイト上の不適切企業への規制を求める意見がある。信頼性を担保し、安全な就職活動環境の整備を期待する声が多い。

- ・障害者手帳を持たないが支援が必要な生徒への包括的支援。
- ・障害児入所施設から総合支援学校に通学している生徒が、高等部卒業後の進路を考えるほとんどの場合、障がい者の入所施設やグループホームの確保が不可欠となるが、定員に空きがない入所施設やグループホームが多く就労先の選択が狭められることがある。またグループホームの場合、空きがあっても経営的に卒業時まで確保しておくことができないと断られることがある。支援や補助の手立てをお願いしたい。
- ・障害者雇用（新卒者向け）をしている企業がわかるものを作ってほしい。（企業のリストアップ等）
- ・障害者手帳の有無に関わらず、配慮を要する生徒へのガイドライン整備を希望する。障害者雇用に積極的な企業が一目で分かる求人票の工夫等、採用支援と情報発信の充実が求められている。（特別支援学校）
- ・新卒者向けに障害者雇用やトライアル雇用をする企業が増えるよう勧めてほしい。
- ・相談支援事業所が運営しやすい取組を実施してほしい。（特別支援学校）
- ・通信制高校の生徒への支援強化と就職活動方法の検討が求められている。
- ・いわゆる一人一社制は基本的に存続させてほしいという意見がある。
- ・生徒の準備や学校の現状を考えると、就職時期の早期化は好ましくない意見がある一方、求人票受付開始日の早期化を期待する意見もある。
- ・就職活動に伴う生徒の経済的負担への補助をお願いしたい。（企業見学や受験の交通費等）
- ・就職支援相談員（会計年度職員）を長期で雇用できる制度の制定をお願いしたい。
- ・産業のアピール（特に人手不足の業界等）、高卒で就職することのメリット等を、積極的に情報発信してほしい。
- ・民間企業の求人票公開検索システムを活用しているが、利用者登録に生徒の利用するメールアドレスが必要であったり、企業には広告掲載の依頼があり、その費用によって広告が出されたり上位に検索される等の問題もあると感じる。安全性・公平性を考えると、国の機関で構築された公的システムが必要だと考える。（職業安定法により職業紹介業務を行っている以上は公正なシステムの運用が適切であり必要である）
- ・不登校生徒への就労支援体制の整備を強く要望する。
- ・特別な配慮が必要な生徒への情報提供の機会ならびにノウハウ伝授の機会を増やしてほしい。

#### 14 関係機関（①厚生労働省、②文部科学省、③経済産業省、④職業安定機関、⑤教育委員会、⑥経済団体等）に対する意見・要望

##### 【厚生労働省】

- ・求人情報公開や就職支援のタイミングについて厚生労働省・職業安定機関との連携強化をのぞむ意見がある。
- ・特別な配慮が必要な生徒も含め、就職支援の強化・企業との調整支援を要望する。
- ・面接における不適切な質問の根絶に向け、企業側に対して、採用試験に関する徹底した指導をのぞむ。
- ・WEBでの適性試験等を行う企業が増えている。不具合対応や機材の準備等も含め、企業側の責任の下で対応をお願いしたい。

##### 【文部科学省】

- ・各調査（特に学校基本調査）の職業分類の統一。（厚生労働省の分類に合わせてほしい）
- ・高校生のキャリア観を育てるための体験や研修を、国や県として充実させてほしい。

##### 【職業安定機関】

- ・求人票公開から採用選考までの期間が短いので、公開日を早めてほしいという意見もある。
- ・発達障害や吃音等、生徒の特性に配慮した就職試験の実施や選考基準の相互の確認等ができるようお願いしたい。
- ・外国人労働者に関する情報提供（各都道府県の労働者数や職種別、雇用形態別の資料）と外国製の生徒の終了に関する支援をお願いしたい。
- ・地域特性だと思われるが、企業にハローワークを通した求人票が基本となることを理解できていないものが多い。奥能登の復興に伴い、人手が必要となる中で、どのように動けばよいかを学校に問い合わせる企業（地域の中小企業）もあり、そのような企業もお困りの様子なので、高卒求人を行う企業に対し、高卒求人の一連のガイドラインが大企業のみでなく中小企業まで周知される環境整備をお願いしたい。

##### 【教育委員会】

- ・定時制課程の学校等にも適した調査書を作成してほしい。
- ・就職・キャリア教育専門のスタッフがほしい。授業と並行して実施するのは負担が多すぎる。

##### 【厚生労働省・総務省】

- ・厚生労働省と総務省で職業分類が違うため、資料作成が大変煩雑となる。統一してほしい。

#### 【厚生労働省・文部科学省】

- ・公印・担任印の扱いについて進学用・就職用の統一を求める意見が多い。
- ・選考スケジュールの見直しをしていただきたい。求人票公開以降のスケジュールが過密すぎる。
- ・調査書の様式統一（資格名称・和暦西暦混在の改善）を求める声がある。
- ・文部科学省と厚生労働省の調査を一本化してほしい。
- ・特別な配慮が必要な生徒を中心に就職先が決まらないまま卒業を迎える例が見られるため、現状の把握と状況改善に向けた対策や指導の実施をお願いする。
- ・特別支援学校における就労選択支援の導入は教育課程や教員負担に影響が大きく、制度改定は前年度中に明確化し、一般とは異なる配慮を求める。（特別支援学校）
- ・キャリア教育やインターンシップ実施のための財政支援、就職支援員の配置を求める声がある。「とりあえず進学」層に向け、高卒就職の利点を厚生労働省・文部科学省と連携して周知してほしい。
- ・在留資格の確認や指導等、教員向けガイダンスを実施してほしい。
- ・通信制高校の生徒の支援強化と就職活動方法の検討が求められる。

#### 【厚生労働省・教育委員会】

- ・求人票受付と公開のデジタル化が進む中で、県やハローワークへの報告の簡略化。
- ・生徒が、地域行事、インターンシップ、企業見学等に参加する際の、交通費や宿泊費等の支援を求める意見もある。

#### 【文部科学省・教育委員会】

- ・学校の負担増に対し、キャリアサポートスタッフや進路アドバイザーの配置拡大を要望。
- ・社会に出て活躍できる人材を育成する教育環境作りが必要である。
- ・外国籍の生徒に対する教育や、学校生活における支援の充実。
- ・定時制課程に、より一層の理解をのぞむ。

#### 【職業安定機関・教育委員会】

- ・ハローワークへの月例報告を、教育委員会と情報共有をお願いしたい。校務支援システムと高卒就職情報WEB提供サービスとの連動化をお願いしたい。
- ・民間企業主催ではない「企業と高校生との意見情報交換会」を年に複数回お願いしたい。

#### 【厚生労働省・文部科学省・経済産業省】

- ・新学習指導要領の審議にキャリア教育との連携を取り入れていただきたい。

#### 【厚生労働省・文部科学省・職業安定機関】

- ・行政手続きの効率化：省庁間での情報共有を徹底し、類似報告の個別依頼を避けることをお願いしたい。
- ・地域の実情にあった法整備。弾力的な運用の拡大。就労選択支援の扱いについて地域差がある。知的な障がいがあっても業務実績で正規職員になれる制度の整備と拡充をしてほしい。（特別支援学校）

#### 【厚生労働省・文部科学省・教育委員会・公安委員会】

- ・運転免許取得に関する年齢制限緩和（18歳前の仮免許許可）をのぞむ声もある。

#### 【厚生労働省・文部科学省・教育委員会】

- ・各種調査の一本化。

#### 【厚生労働省・経済産業省・職業安定機関】

- ・求人票公開方法や送付方法の簡素化・統一を希望。就業場所が支社で変わる可能性がある場合、求人票に明記してほしい。
- ・特別な配慮が必要な生徒の就労に向けた支援の拡充をお願いしたい。

#### 【厚生労働省・経済産業省・教育委員会】

- ・農業人材や社会インフラの整備に係る人材の育成や企業の支援に、より一層の支援をのぞむ。

#### 【厚生労働省・経済産業省・経済団体等】

- ・大企業と遜色がないような、中小企業への就労支援、職業環境支援等の実施。

#### 【経済産業省・経済団体等】

- ・地方定着のため、賃金・福利厚生改善、魅力発信を希望する声がある。

#### 【厚生労働省・文部科学省・経済産業省・職業安定機関】

- ・機関ごとのキャリア教育ではなく、横断的に統一した具体的な提示をお願いしたい。
- ・統計作業が煩雑。各省庁・各機関の調査を統一して実施し、必要な情報は省庁間で共有してほしい。

**【厚生労働省・文部科学省・職業安定機関・教育委員会】**

- ・就職状況調査の締切猶予や、産業分類集計用のExcel提供等、現場の作業を簡素化する仕組みの整備が必要。
- ・進路状況調査の区分が提出先によって異なるため、統一してほしい。

**【厚生労働省・職業安定機関・教育委員会・経済団体等】**

- ・就職指導相談員を定時制高校にも手厚く配置し、療育手帳を取得するまでにはいたらないが、なかなか正社員として就職するのが困難な生徒への、きめ細やかな支援をお願いしたい。

**【厚生労働省・文部科学省・経済産業省・職業安定機関・教育委員会】**

- ・ハローワーク、道教委、教育委員会等への就職状況や職業紹介状況の報告が重複・煩雑で、一本化や統一を希望。

**【厚生労働省・文部科学省・経済産業省・教育委員会・経済団体等】**

- ・施策の変更をするのであれば、厚生労働省、文部科学省がイニシアチブを取り、高校現場の意見もしっかりと聴取したうえでしていただき、全国一斉に足並みを揃えていただきたい。就職の場合は各企業の本社が全国に存在するため、企業ごとに対応がまちまちになるので、その確認作業だけでも大きな負担となっている。
- ・施策の変更をする場合には、少なくとも1年前には、その旨を学校・企業等、関係者に周知していただきたい。

**【厚生労働省・文部科学省・職業安定機関・教育委員会・経済団体等】**

- ・高卒求人票の公開時期を前倒しして期間に余裕を持たせたいとの意見がある。一方で、前倒し反対の意見もある。

**【厚生労働省・文部科学省・教育委員会・経済団体等教育委員会】**

- ・調査アンケートの質問内容に重なる部分が多くあり、提出したデータは省庁間で情報を共有してほしい。

**【厚生労働省・経済産業省・職業安定機関・教育委員会・経済団体等】**

- ・高卒者の雇用促進と企業支援の拡充、地元就職機会の拡大、就職後の定着支援、実効性ある支援体制の整備を求める。

**【文部科学省・経済産業省・職業安定機関・教育委員会・経済団体等】**

- ・教員不足の解消や繁忙期の負担軽減に向けた人員支援と制度整備、就職支援体制の充実、応募前職場見学の連絡・様式統一、求人情報の電子化による事務負担軽減を求める。

**【厚生労働省・文部科学省・経済産業省・職業安定機関・教育委員会・経済団体等】**

- ・各機関からの案内が重複し、学校で処理が煩雑となり情報提供・共有が難しい。案内の交通整理、連携しての実施を求める。
- ・各都道府県で、求人票解禁日、応募書類受付開始日の他に、様々な取り決めをしていただいているが、知らずに違った対応をされる企業(特に県外企業)への対応に苦慮している。上記の個人情報の収集や内定者懇親会、健康診断等について、県内・県外も含めたルール作りをしていただけると助かる。
- ・県外見学・受験の交通費補助を求める声が多数ある。
- ・障害者雇用に関する進め方を、大枠だけでも整理しマニュアル化してほしい。
- ・障害者手帳保有者や特別な配慮が必要な生徒、外国籍生徒(特に在留資格が家族滞在)、生活困窮世帯等、特別支援が必要な生徒への対応強化。
- ・依頼から提出までが極端に短いような報告文書依頼も止めてほしい。
- ・進路に関する調査は、関係機関ごとに内容や時期が異なり重複も多く、学校現場の負担が大きいため、調査の一本化と様式の統一、情報の一元管理と共有を強く求める。
- ・障がいのある生徒の就職支援強化と情報提供の充実、雇用ルールや求人情報の集約、進路先の拡充、受入状況の公開等、早期からの支援体制の整備、並びに支援の地域間格差の解消を求める。(特別支援学校)