

平成30年度 新規高卒者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

(1) 求人の傾向 (変化のあった業種、職種等について)

- ・リーマンショック以降、最大の求人数という学校も多い。
- ・障がい者の法定雇用率が上がった影響か、障害者雇用に前向きな企業が増加した。
- ・金融業の求人数が減少傾向にある。
- ・大量採用する事業所が少なくなった。昨年複数求人をしてきた企業が減らす傾向もみられた。
- ・警備関係・運輸関係は、人材確保に特に熱心だった。
- ・新規に、あるいは久しぶりに高卒求人を出すようになった企業が増えた。
- ・定時制生徒の採用に前向きな企業が増えた。
- ・労働条件の改善（給与の増加や年間休日の増加）がみられた。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・派遣企業の求人は減少傾向にある。
- ・有期雇用の求人は多くはない。
- ・販売職の求人、有期雇用、派遣社員へシフトする兆候がみられる。
- ・学校では派遣求人に対して慎重に指導しており、希望する生徒も少ない。
- ・有期雇用を経て、正社員として条件付き採用の求人もある。
- ・正社員としては不合格だが、契約社員としてなら採用するという企業があった。

(3) 採用試験の状況

- ・売り手市場の影響か、採用試験の易化が目立つ。
- ・応募から選考まで長く待たされる企業が多い。
- ・二次、三次と選考を重ねて実施する企業があり、選考期間の長期化を嘆く意見が多い。一方で、書類審査だけで合否を決める企業もある。
- ・選考から結果の連絡までの期間が長い企業が依然多く、不合格になった生徒が不利益を被っている。
- ・一次応募において、9月16日以降の迅速な試験、9月30日までの採否連絡を徹底してほしい。二次応募については、1週間以内に結果を連絡するよう、企業を指導してほしい。
- ・内定を得られやすいが、その一方で、企業が求める人材でないと不合格とし、募集・選考を重ねる企業や、募集人数を充足せずに募集を終了した企業も見られた。
- ・面接重視が主流だが、様々な適性検査、基礎学力検査、一般常識検査、作文などを課す企業も多い。
- ・求人票の選考項目と異なる選考や健康診断を行う企業があり、指導を望む。採用試験当日に二次試験を告げる事業所もあった。
- ・求人票に記載がなく、資格を卒業までに取得したら内定という事業所があった。
- ・携帯電話等の販売職で、本人のスマホのメールアドレスを伝え、スマホで試験をおこなったケースがあった。
- ・試験日が複数日にわたる場合は日程の間隔を狭めてほしい。
- ・採用試験後に「異なる職種ならば」「異なる就業場所ならば」「関連の他の企業ならば」内定という企業があった。
- ・事前に学校・本人に相談もなく、応募企業は不採用で、応募企業から親会社の事務所に外向するという形の関連会社での内定という通知を出す企業があった。
- ・人手不足の折、縁故就職が増加した。

問題事例

- (1) 面接で、家族構成・家族の職業・家族の出身地・兄弟の職場名・健康状態、既往症などを聞く違反質問がなくなる。「彼氏がいるか」と尋ねられた生徒がいた。指導を望む。
- (2) 夏休みの企業見学に参加していないということで応募を断る事業所があった。
- (3) 9月16日以前に試験を実施しようとする事業所があった。
- (4) 9月当初に選考書類を提出したにもかかわらず10月中旬まで試験日を延ばされることがあった。
- (5) WEBで適性検査や筆記試験を実施するよう求める企業が増加し、公平性が憂慮される。
- (6) 性別を理由に受験を拒否してきた企業がある。雇用機会均等法の遵守に努めてほしい。

(4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・台風の影響で、応募前職場見学の日程、選考日が延期や中止になったり、ジョブフェアへの参加ができなくなったりしたケースがあった。生徒への変更の連絡に苦慮した。
- ・被災地域の事業所の求人取消し、求職者の転居にともなう希望先の変更があった。
- ・停電の影響で、事業所との連絡がとれなくなった。
- ・交通機関が長期にわたって不通になったため、生徒が試験会場へ行くことができなくなった。
- ・郵便物の遅配が生じ、学校と事業所との書類の授受に手間取った。
- ・面接練習、履歴書指導などができなくなった。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・すべての学科で、求人が増加しており、内定率も向上している。
- ・専門的な知識・技能を必要とする職種でも学科指定をなくし「学科不問」にするケースが増えた。
- ・例年よりも、定時制・通信制の内定状況もよく、訪問する企業もでてきた。
- ・障がい者雇用では、現場実習（インターンシップ）を経て採用となる通例だが、それに加えて、面接を実施する企業が増えた。
- ・定時制・通信制はアルバイトをしている生徒が多い。在来職に就職する生徒や未定者が多い。

(6) 就職を希望する生徒について（進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて）

- ・経済的な理由で、進学から就職に進路変更する生徒は依然として多い。
- ・売り手市場で内定を得やすいと考え、緊張感に欠け、取組みが甘い生徒が増加している。就職後、安易な離職や早期退職者の増加につながる危険がある。
- ・就職希望者・公務員希望者ともに増加している学校は多い。
- ・保護者の関与が強くなっており、保護者の意向で進路を決定する生徒が増えている。
- ・生徒、保護者ともに、自宅から通勤できる就職を希望する傾向は相変わらず高く、転勤のない企業を選ぶ傾向がある。
- ・職種より知名度や会社の規模、給与、休日、勤務形態等で選択しようとする生徒が多い。
- ・発達障害等、手帳を持たない生徒の内定が難しい。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・内定取消の報告はない。
- ・求人取消の報告がある。職場見学後、また応募後に取消された例もあった。工場建設の遅れ、業績悪化、中途採用や上級学校生での充足などの理由が報告されている。
- ・求人票を見て職場見学の申し込んだところ、高校生の採用はないと告げられたケースがあった。
- ・受験後に通達なしで採用数が減員され不採用になったケースがあった。
- ・書類提出前に、労働基準監督所からの改善命令によって、応募が保留になったケースがあった。

(8) 上級学校（四大・短大・専門学校等）との競合状況

- ・上級学校との競合は少なくなっている。
- ・競合を感じる事例は少ないものの、採用試験を上級学校生と合同でおこなう事例が見受けられる。引き続き、上級学校の学生と同列で高校生の試験をやらぬよう企業側に働きかけてほしい。
- ・高卒採用を上級学校採用と分けている企業が多いが、上級学校の内定状況によって、高卒の求人数を決めている企業がある。高卒求人をつけて募集してほしい。
- ・大卒等での充足が厳しいことから、高卒求人を新たに始めるという企業が増えている。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・同じ企業が内定を出さずに何度も再募集をかけているケースは今年も見受けられる。
- ・二次募集や追加募集の求人も、昨年以上に増加した。
- ・未充足企業からの、内定状況の確認や求人依頼の電話や学校訪問が増加している。
- ・公務員の結果待ち以降でも対応してくれる事業所もあった。
- ・継続して求人をいただくが、未内定者が少ない。
- ・生徒の希望職種にあわないものが多かった。

(10) その他

- ・初めて高卒を求人する企業が今年も多く、指導の徹底をお願いしたい。求人票の提出の仕方、学校への連絡、書類や面接での不適切な対応、試験時期やその後の書類・手続きの仕方などで不手際が多い。事例としては、「7月1日以前の求人票を郵送」「独自書式の求人票の郵送」「9月16日以前の採用試験の実施」「9月16日の解禁前に、結果が届く」「インターネットを利用した適性検査を9月15日までに実施を指示する」など。
- ・早い時期から、人事担当者の学校訪問が増加している。
- ・学校訪問する際、勤務時間終了後に来る企業がある。
- ・同一企業から、同一内容の求人票を複数回にわたって送付されるケースがある。
- ・見学の日時、試験に関する通知、採否等の連絡が、メールのみ、電話のみの企業がある。学校に文書で伝えてほしい。
- ・学校へ直接求人を求めた企業や生徒がみつめてきた求人広告の企業に、学校から高卒求人としてハローワークへ求人票を提出してほしいと依頼したが、提出してもらえなかったケースがある。
- ・障がい者雇用枠をもつ事業所や雇用条件を明示した求人票の一覧を作成してほしい。
- ・不採用になった場合は、具体的な理由を教えてください。

2 就職慣行（一人一社制・求人票の交付から採用の流れ）の遵守について

(1) 応募前職場見学（早期選考がないかなど）

- ・ほとんどの企業で、遵守されている。
- ・早期選考の事例があった。例えば、見学時に合否を決めたと伝えてくる、応募書類受理後、試験を行うことなく不合格を伝えてくる、作文と一般常識試験、適性検査を実施、学校生活や家族構成などについての質問、アンケート用紙などへの記入など報告がある。選考に至らぬまでも、成績証明書や調査書の提出を求めてきた事業所がある。
- ・企業見学の趣旨、違反事象に関する認識等の指導してほしい。

- ・出願を前提とした生徒しか受付ない企業や見学をおこなわない企業がある。すべての希望する生徒が見学できるようにしてほしい。
- ・7月下旬から8月上旬までの実施が望ましい。
- ・交通費の経済的な負担が大きく、見学できない生徒もいる。特に遠方の場合、大変厳しい。
- ・セキュリティ管理上という理由で住所など個人情報が必要とされたケースがあった。
- ・求人受付から間もない時期に見学申込みを締切る事業所がある。ゆとりを持った申込み期間を設定してほしい。
- ・応募前職場見学の日時を限定する場合は、求人票に記載してほしいという意見もある。
- ・企業見学時に、連絡先を聞き、学校を通さずに本人と連絡を取る企業がある。
- ・会社で作成された専用申し込み用紙やWebメールでの申し込みが増えた。
- ・企業によっては指定日が限られていて、都合がつかないケースがあった。
- ・職場見学が5分程度で終了した企業があった。
- ・見学可としているにもかかわらず、見学を断られるケースがあった。

懸念

職場見学のシステムに業者が介在し、生徒が直接ホームページにアクセスしてアポを取り、その結果を学校に伝えるケース

- ★学校の指導下での活動でないものを、後追いで学校の就職指導の流れに切り替えることになるため、学校としての指導責任がとれない場合が心配される。
 - ・補講・公式戦など見学日や時間変更しなくてはならなかった場合
 - ・見学取りやめがとなった場合の連絡
 - ・校内推薦に向けて進める一斉指導からの逸脱

(2) 応募書類

- ・不採用の場合の書類返却をしない企業が多く、個人情報の取扱い観点から配慮を望む。
- ・エントリーシート、作文、健康診断書、卒業見込証明書、成績証明書、会社のホームページからダウンロードした身上書など統一応募書類以外の提出を求める企業がある。
- ・試験日などの詳細を記した書類を学校に送らず、受験する生徒の自宅に直接送付した企業があった。

(3) その他

- ・一人一社制を堅持してほしい。
- ・授業のある平日に、内定式、健康診断、研修を実施したいという企業が今年も非常に多い。内定後、アルバイトを求める企業もある。入社前の研修は卒業式以降という慣行を指導していただきたい。
- ・内定式に、教員の参加を求める企業がある。
- ・統一応募用紙の存在（趣旨）、複数応募（推薦）の取り決め、公正な採用に関わる就職慣行の知識が不十分な企業が増えている。徹底を望む。
- ・国内外の転勤や配属場所の変更などを求人票に記載していない企業がある。
- ・保証人なしの「入社承諾書」の活用を促してほしい。
- ・採用試験で健康診断を行う場合は、職務上欠かせない場合のみ認められることであって、それ以外は採否に関わることをしないよう指導してほしい。
- ・応募前職場見学で、希望就業地での採用と言われていたが、試験当日、遠方の就業地となることが伝えられ、内定を辞退するケースがあった。
- ・求人票に交付されている条件と実際の選考条件が違う事例もあった。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

好評 売り手市場で参加生徒数は減少しているが、内定に導く支援として非常に効果がある。複数の企業の話や面接を受ける点でも有意義である。生徒が役立つ情報を得る良い機会になっており、未内定者の意欲を喚起する機会にもなっている。

要望・課題

- (1) 今後とも、継続して実施していただきたい。
- (2) 業種、職種のバリエーションを増やしてほしいという意見がある。
- (3) 開催時期・回数・開催時間・会場の広さについて、地域ごとに学校・企業・行政間で検討してほしい。
- (4) 離島等遠方の生徒は交通費の負担が大きく、参加しにくいという課題がある。

- ・県外の就職希望者が県内で面接が受けられる場合があり、助かる。
- ・参加申込みの締切日が早くて申し込みがしづらい。
- ・面接会で面接をし、その後本人の意思で辞退したにもかかわらず、学校に何度も電話をされた。

(2) ジョブ・フェア（合同職場説明会）（実施している地域のみ回答）

とても好評 参加する学校数も多い。企業情報を直接、得ることができ企業理解を深めるのに良い機会になっている。就職希望者の意識高揚に役立っている。ミスマッチを防ぐ効果もある。また、求人開拓の機会ととらえている学校もある。

要望・課題

- (1) 今後も、継続していただきたい。
- (2) 広い会場で、多くの参加企業が参加できるようにしてほしい。

- (3) 学事日程の関係で参加しにくい時期に開催された地区もあり、開催日を協議検討してほしい。
- (4) 日程や参加企業を早めに知らせてほしいという意見もある。
- (5) 遠方の生徒は、参加するための交通費の負担が大きく、参加しにくい現状がある。
- (6) 障がい者雇用を積極的に実施している事業所の参加を呼掛けてほしい。また、手話通訳を配置してほしいという意見もある。

(3) 就職準備講習

継続してほしい

面接指導、適性検査、マナー講習、SPI、作文・履歴書書き指導、求人票の見方、労働法規の講習会等が実施されている。「職業意識醸成にも繋がった」と活用した学校は好評である。

要望・課題

- (1) 継続してほしい。
- (2) 内容・講師など希望校の要望を聞いてほしい。
- (3) 開催時期・開催場所など参加しやすさを考慮してほしい。
- (4) 開催日の連絡を早くしてほしいという意見もある。
- (5) 校外実施の地区では校内で実施してほしいという要望がある。
- (6) 講師の資質による差があり、資質向上の研鑽に努めてほしいという意見もある。

(4) 未就職卒業者就職支援事業等

- ・未就職卒業者のいる学校では積極的に活用しており、成果も出ており、たいへん好評、継続を望む。
- ・就職が好調な時期の未就職者は、課題を抱えている生徒が多く、手厚い支援を必要としている。
- ・ハローワークに比べ、学校には求人情報が少ないため、ハローワークと強い連携のもと行われる。その一方で、未就職卒業者の結果や進捗状況など全く連絡がないケースがあった。せめて内定がとれた場合は学校に連絡してほしい。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員(ジョブサポーター)等の就職支援

欠かせない存在

生徒や保護者、教員への面談を通して、情報提供や職業意識啓発や選択決定を促しているほか、面接指導や履歴書の書き方指導、保護者や生徒への講演の講師、新規求人開拓、問題が生じたときの支援、定着状況の報告、未就職卒業者のハローワークとの架け橋、課題を抱える生徒への支援など、学校現場ではたいへん役立っている。各校を巡回して状況把握、企業と学校とハローワークとのパイプ役を担っている。

要望・課題

- (1) 継続してほしい。減員をしないでほしい。

(2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等(ハローワークが実施するガイダンス事業)

継続してほしい

多くの高校で積極的に活用しており、職業意識の形成、働くことへの意欲の喚起に繋がったという意見が多く、マナー講習、労働法、求人票の見方、面接対策、履歴書の書き方を学ぶことができたというたいへん好評である。

(3) その他・要望・意見

- ・インターンシップに関わる保険の補助が打ち切られた。是非復活してほしい。
- ・ジュニアインターンシップが廃止され、対応に苦慮した学校がある。
- ・他の行事予定との調整上、3月末までに「ガイダンス事業」の一覧があると活用しやすい。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1) ユースエール認定制度について(認知度や理解度、活用)

認知度・理解度が低い

学校、事業所への積極的な広報をお願いしたい。今回、知ったことで、活用への期待を示す学校もある。企業選びに活用するケースは皆無である。

- ・生徒への紹介の目安の一つにしている学校もある。
- ・どの企業が認定されているのかもわからない。求人票へ明記してほしいという意見もある。
- ・認定された企業が増えないと活用できず、認定企業を増やしてほしい。

(2) 若者雇用促進法について(認知度や理解度、意見、感想)

やや認知されているものの、理解には至っていない

- ・促進法に基づく雇用機会確保や職場定着のための措置をもっと広報してほしい。
- ・平均勤続年数や研修の有無など、就労実態等の職場情報の充実是指導に役立つ。

(3) えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)

認知度・理解度が低い

高校生の企業選びにはまだまだ活用されていないのが現状。学校、事業所への積極的な広報をお願いしたい。認定されている企業をもっとPRすることで認知度をあげてほしい。

- ・「えるぼし認定」「くるみん認定」を受けている企業をもっと増やしてほしい。

6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて(具体的に)

- ・企業側への新卒採用に対する教育訓練補助など。
- ・地域の企業に、キャリア形成促進助成金等を周知し、利用を勧めてほしいとの意見がある。
- ・行政処分を受けて一部業務停止中の企業や、労働局の是正勧告に従わない企業、過去にも問題があった企業の情報がほしい。
- ・内定時に提出する書類の保証人欄の撤廃を進めてほしいという意見もある。
- ・生活保護世帯では、子どもの収入分が減額されるため、就職を拒むことがあり、対策を望む。
- ・高校生の技能講習・資格取得の費用を補助金などでもっと安価にしてほしい。
- ・障害者雇用率のさらなる引き上げをしてほしい。
- ・外国人労働者受け入れ拡大によって高卒求人がなくならないようにしてほしい。
- ・企業向けの障害特性を理解するための研修を充実させてほしい。
- ・大卒者の就職協定廃止が、高卒就職者に対して不利にならないよう努めてほしい。
- ・定着指導の充実をはかってほしい。

7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について

- ・担当者の所属部署、役職名、氏名(ふりがな・フルネーム)や応募先の記載の不備が多い。
- ・「4選考」の欄に就職応募書類の送付先住所の欄を新たに設けてほしい。
- ・該当しないものに取り消しラインを引くのではなく、該当するものを○で囲む方式にしてほしい。
- ・「仕事の内容」、「補足事項・特記事項」を生徒にわかるように具体的に表記してほしい。
- ・各欄の未記入をなくすよう、求人票提出の際の確認と指導を徹底していただきたい。特に「採用・離職状況」の数字の未記入の指摘がある。ない場合「0」「なし」の表記を統一してほしい。正確な数値を記入してほしい。求人票内の就業場所が不一致の場合もあった。
- ・「青少年雇用情報」と求人票の内容で重複する部分を削除するなど工夫し、A4版2枚に収めてほしいという要望が多い。
- ・多くの学校で、求人票を生徒閲覧用にコピーしており、両面印刷1枚等に統一してほしい。
- ・求人票をデジタルデータで提供してほしい。
- ・「青少年雇用情報」を送付してこない事業所があるなど、3枚になったことでの問題が出てきている。求人票の内容と重複する部分を削除するなど工夫し、2枚に収めるようにしてほしい。
- ・「青少年雇用情報」は定着、残業、有休取得などの状況がわかる有効な資料という意見がある一方で「活用していない」という意見が多いが、活用例など紹介するなど活用を促す工夫をしてほしい。
- ・適性検査や学科試験の内容、面接方式など選考方法を具体的に記載してほしい。
- ・賞与の昨年度実績を必ず記入してほしい。
- ・「補足事項・特記事項」欄に、「変形労働時間を採用している場合、具体的な状況」を記載してほしいという意見もある。
- ・入社後の休暇取得状況や残業時間などについて実態と異なるものがある。正しく記載してほしい。
- ・全国展開の企業の場合、就業場所の記載内容が不十分である。

8 「高卒求人情報WEBサービス」について

(1) その活用例と意見・要望・改善してほしい点

有効に活用されている 多くの学校がこのサイトに頼っている。他の都道府県の求人情報や特殊な職種の求人入手によく活用されている。

要望・課題

- (1) 迅速に更新してほしい。充足求人、追加求人がわかるように工夫してほしい。特に、一次募集充足後は速やかに対応してほしい。
- (2) 求人データを CSV や Excel 等表計算用などのデータでダウンロードできるようにしてほしいという要望がたいへん多い。
- (3) IDやパスワードの生徒への公表について、本会としては職安法での職業紹介の権限を踏まえ、ハローワークと学校のみで利用できればよいと考えている。IDやパスワードの管理上、伝えていない学校が多い。高卒求人の情報が外部に伝わることによって、不利益を被る可能性も憂慮される。求人票を印刷するコストや、学校のインターネット環境などから、生徒の端末でアクセスできるようにしてほしいという意見もある。ワンタイムパスワードを発行など検討してほしい。
- (4) パスワードは1回入力すると次にログインするときは、パスワードを入力せずにログインできるようにしてほしいという意見もある。
- (5) プリントアウトの体裁を簡単に整えられるようにしてほしい。特に、届けられた求人票と異なる体裁の印刷が見にくく、調整できるようにしてほしい。
- (6) 終わった求人票の表示を充足がはっきりわかる形で残してほしいという意見もある。

(2) 新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)

- ・求人票の掲載日を常に明示してほしい。再募集には「再募集」、背景色を変える等記載の上再登録してほしい。また、受付日、掲載日で検索できるようにしてほしい。新着状況が掲載位置が変わったり、Noが変わっていたり、確認作業に苦労している。「新着状況を前日求人票の後ろに掲載」「Noをそのまま通し番号」など統一してほしい。
- ・検索後、受付月日で並べ替えできるようにしてほしい。

- ・ 事業所名やフリーワードでの検索がわかりづらい。求人票にある文言で検索できるように検索機能の精度を高めてほしい。
- ・ 複数の文言で検索する時、or ではなくて and 機能、「～を除く」検索もつけてほしい。
- ・ 検索項目として、「選考方法」「資本金」「従業員数」「細分化された職種や業種」「就業場所（特記事項や補足事項の欄に記載されているものも含めて）」「障がい者枠」の要望がある。
- ・ タイムアウトの時間をもう少し長くしてほしい。
- ・ 求人票のダウンロードに時間がかかり、ダウンロードを再開しようとする時、ログインからやり直しになるところを改善してほしい。
- ・ スマートフォン対応のブラウザを採用してもらいたい。
- ・ 「詳細条件の変更」時、直前に入れた内容を保存した状態で入力できるようにしてほしい。
- ・ 企業のHPにリンクする機能をつけてほしい。
- ・ 求人票を一括印刷できるような機能がほしい。
- ・ 所定の項目で並べ替えをした後、画面に表示している項目のみでの求人情報の一覧表を作成しダウンロードおよび出力できるようにしてほしい。

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

活用校は増加

指導計画の策定や、「進路の手引き」など進路指導資料の作成の参考にしたり、校内研修等で活用したりしている学校もある。

要望・課題

- (1) 活用していない学校が多い。特に、動画の活用が進んでいない。学校現場が動画を閲覧できない環境にあるためという意見もある。

- ・ WEB上で見つけやすくしてほしいという意見もある。
- ・ かつてあったジョブジョブワールドのような職業紹介動画を提供してほしい。
- ・ 送られてくる時期が年度末なので、活用しづらい。

10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)

連携はとれている

十分に連携が取れており、対応に満足、感謝しているとの意見が多い。具体的な取組みとして、個別相談、学校求人情報の提供、不適切な選考の対応、保護者や生徒への進路講話の講師派遣、未就職者への対応、企業開拓、事業所との仲介、企業とのトラブルの際の相談・対処等、外国籍の生徒や発達障害の生徒への就職、活動へのアドバイス、就職支援機関の案内、カウンセリングの案内、「職業レディネス・テスト」「厚生労働省編一般職業適性検査」の提供と実施後の解説。

要望

- (1) 不適切な採用試験などに対し、厳しく企業を指導してほしい。(不適切な質問、迅速な結果の報告、早期選考、内定後の研修、求人票に記載されていない選考の実施など)
- (2) 企業側に高卒求人「就職に関する申し合わせ事項」を遵守するよう指導をお願いしたい。(内定式・研修会や懇談会、就労を求める企業、就職慣行)
- (3) 求人票受付時に、未記入がないことや、今後の採用の流れを確認してほしい。試験日・採否決定期日の遅い企業をなくしてほしい。
- (4) 職安担当者、ジョブサポーターによる学校訪問を今後も続けてほしい。
- (5) 定時制の生徒に対応できるよう業務時間後の17時以降にも連絡や相談ができるようにしてほしいという意見もある。
- (6) 都道府県高等学校就職問題検討会議における申し合わせ等を企業に徹底してほしい。
- (7) メール等の連絡手段を確保してほしいという地域がある。
- (8) ジョブフェアで説明を受けた事業所への受験の可否を調査連絡するようハローワークから求めた地域があった。

11 関係機関に対する意見・要望について

- ・ 各種調査の書式等の統一化、共有化、簡素化をお願いしたい。内定者の月報については、一本化していない地域が多いので、一本化を進めてほしい。
- ・ 「学校基本調査」は日本標準職業分類に基づいており、厚生労働省の調査等は厚生労働省分類に基づいているので、統一してほしい。
- ・ 東京五輪後も、経済の安定を期待したい。

厚生労働省・職業安定機関

- ・ 就労観や職業観育成のための教材開発を求める意見もあり、就職スタートブックなど、改訂復活してほしい。
- ・ キャリアマトリックス等、公的機関が管理運営しているキャリア関連ツールを再度構築し、運営してほしい。生徒が自由に適性を診断し、職業探索できるシステムが効果的だった。
- ・ 発達障害を含め障がい者への配慮資料を事業所に広報し、求人を受け入れやすくしてほしい。
- ・ 高卒求人サイトや高卒受け入れ企業の紹介を行う業者に苦慮しており、対応を考えてほしい。公正

な採用活動が遵守されるよう監督、指導してほしい。

文部科学省・教育委員会

- ・求人票が増えたことで、進路指導部の事務量も増えている。就職支援教員(ジョブサポートティーチャー)など人的支援・財政的支援を充実してほしい。また、進路指導に関わる教員の授業時間数減をはかってほしい。
- ・就職指導の経験が少ない教員も多く、常駐型の「就職指導専門員」、「就職相談専門員」を配置したり、就職指導担当者実務研修等を設けたりしてほしい。
- ・外部からの添付ファイルの取り込みや動画の閲覧不可など ICT 環境の悪い地域がある。インターネット接続環境を改善してほしい。
- ・勤労学生への支援、働きながら学ぶ場の創設をお願いしたい。
- ・18歳成人となる場合の配慮事項を明示してほしい。

高等学校の進路指導へ

- 生徒に対する以下の指導が必要である。
 - ・入社までに雇用契約書を取り交わす指導
 - ・「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」の活用
 - ・受け身ではなく、ハローワークへ相談する体制づくり
 - ・公務員の任用と、民間企業への就職の違い
- 就職指導上の注意
 - ・ハローワーク求人以外の求人で、トラブルが発生した事案がある。ハローワークへ提出を企業側に依頼することが大切。
 - ・求人票に同封されてくる鑑に、選考旅費の申請などが記されている場合があり、見落としや紛失に気をつける。
 - ・求人票と異なる実態の申し出があったら、「ハローワーク求人ホットライン」へ相談
- ★労働法などの理解
 - ・職業安定法第二十七条と、第三十三条の二の理解
 - ・「これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A」「知って役立つ労働法」の理解
- ★障がい者・発達障害の生徒への対応
 - ・障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センター、発達障害情報・支援センター等の取組
 - ・特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金、障害者初回雇用奨励金、障害者職場復帰支援助成金、障害者職場定着支援奨励金などの助成金について、事業所や学校、保護者に広報し、雇用につながるようにしてほしい。
 - ・就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援担当）との連携
 - ・インクルーシブ教育への理解

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向(変化のあった業種、職種等について)

- ・高卒求人を初めて出す企業が増えました。(管外の企業、大卒・専門卒から求人の範囲拡大)
- ・新規の求人(特に首都圏からの求人、建設業、施工管理、運輸業等の求人)が増えた印象があります。
- ・ハローワーク受理の求人票では事務職が少なく、飲食サービス・建築土木・介護分野の求人票が多いです。
- ・定時制生徒の採用に前向きな企業が増えています。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・減少傾向にある。地元企業ではほとんどありません。
- ・一般財団法人から「メールで」嘱託職員の募集案内が送られてきました。
- ・服飾販売を希望する生徒用に関東勤務の無期型派遣の求人に応募。研修や寮などキャリアアップや生活が成り立つか否かを確認した上で応募しています。
- ・社員以外常勤職員という標記の求人が有りました。(「正社員でないがいずれ登用する。」)
- ・無期雇用の派遣求人です親会社への派遣の例がありました。

(3) 採用試験の状況

- ・個人面接のみの試験がへり、適性検査や作文、集団面接などを実施する事業所が増えたように思われます。
- ・学力検査や適性検査で落とされるケースが増加してきました。
- ・昨年と比べ、二次試験を実施する企業が増えた印象があります。
- ・採用試験の日程連絡が、電話のみでの企業があった。書面でいただけるとありがたいです。
- ・採用面接で「妹と同じ両親ですか。」という質問をした企業がありました。
- ・リーマンショックの頃より、筆記試験を実施する企業が減ったように感じました。
- ・応募後、求人票に明示されている選考試験を受験する前に書類選考で不採用となった事例がありました。
- ・求人票に明示されている選考試験内容とは、別の試験を実施した企業があった。
- ・一人一社制度を理解しておらず、採用試験を応募後1ヶ月たってから採用試験を実施しようとした企業があった。
- ・筆記試験で適性試験を行う企業が増加した。
- ・交通費支給をする企業があった。

(4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・応募前見学会で台風の影響により時期を1週間遅らせてくれた企業もありました。
- ・特に問題はなかったが、9/6(木)の地震発生のため、就職応募の第一陣が、郵便物の物流がストップしたため、9/10(月)まで郵送することができなかった。先方の厚意により締切を9/12まで延ばしていただいた。また、JR北海道の地元路線が2週間ほど不通だったため、面接官がこちらの支店まで来ていただいて、試験を実施していただいた。
- ・地震を心配して、採用試験を延期するかどうかの打診をくれた道外企業がありました。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・例年は地元就職志向が強いが、今年度は管外や道外への就職希望者が多くいました。
- ・定時制に通う生徒には、過去に不登校の経験がある生徒や、コミュニケーションがうまくとれない生徒が多く、対人関係に不安を抱き、受験に踏み出せない傾向が強いように感じられる。
- ・雇用対策のための企業説明会等を開く自治体が増えている。
- ・農村地(北海道十勝地区)ならではの農業系求人が多いと感じる。
- ・地元の木工製作企業がしばらく採用をしていなかったが、従業員の高齢化から企業の存続のために若い人材を求めて本校に声をかけてもらった。

(6) 就職を希望する生徒について(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)

- ・経済的な問題で、親元から通える職場(管内求人に応募)を希望する生徒が多い。
- ・工場勤務を避ける生徒が増えてきた。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・受験後に通達無しで採用数が減員され不採用になる事例があった。
- ・応募した企業を受験したが、その企業は不採用で関連会社での内定通知を受けた。可否通知前に事前に学校・本人に相談なく、受験企業からの出向という形で親会社の事務所で業務につくというものであったが、一方的な内定通知であり、残念ながら保護者・担任と相談の上、辞退をした。

(8) 上級学校(四大・短大・専門学校等)との競合状況

- ・一次募集で充足せず二次募集をかけてくる企業が多数あった。
- ・地元企業の中には、大卒・短大卒よりも優秀な高校生を採用したいという声がある。

- ・医療事務系は専門学校にとられていると感じるがその他はなし。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・製造業関係の採用は良好である。ただ、女子に人気のある事務・金融系の求人がない。
- ・特に道外の会社からの二次募集の案内が多い。以前なら一次でも受からないような会社からの二次募集もあった。
- ・二次、三次と求人を継続されている企業も多く、一次で内定が出なかった生徒もすぐに次の企業を受けることができた。

(10) その他

- ・特になし。

2 就職慣行(一人一社制・求人票の交付から採用の流れ)の遵守について

(1) 応募前職場見学(早期選考がないかなど)

- ・早期選考はないが、求人票に、受付開始が9/1～という企業があった。ハローワークでどのようにチェックしているのか、と疑問を感じました。
- ・事前の職場見学を推奨する企業は多くみられた。
- ・ほとんどの企業が協力してくれていると感じました。早期選考もなかった。
- ・見学可としているのにもかかわらず、スケジュールの調整ができないということで、見学を断られる事例があった。

(2) 応募書類

- ・履歴書・調査書以外の提出物がある企業について、その旨を求人票ではなく求人票送付の鑑などに記載してくる企業があった。送付忘れ防止のため求人票にも明記してほしい。
- ・応募書類一式(履歴書・調査書)以外に、別途健康診断書を求める企業があったが、調査書の記載内容(聴力や視力など)で対応できないのかと問い合わせたところ、それで充分という回答をくれる企業が数社あった。
- ・高卒求人ではなく、一般求人票を送ってくる企業があった。

(3) その他

- ・受験後に通達無しで採用数が減員され不採用の事例があった。求人票に交付されている条件と実際の選考条件が違う事例もありました。
- ・J A北海道の高卒求人募集に際して、J Aカレッジへの受験と入学が前提であるにも関わらず、求人票にその記載がなく、また、進学の祭に進学費用が別にかかります。
- ・応募から就職試験、結果通知までに40日以上かかった企業がありました。
- ・本州企業(東京都)を受験しました。選考旅費について、求人票には選考旅費ありと記載があるのに、事前に申請していないので支給できないといわれました。ハローワークに報告し、現在対応中です。
- ・ハローワークを通さない求人を受験したところ、求人票には「社宅入居は要相談」と記載されているのに、面接で「採用されたら絶対に入ってもらわないと困る」と言われました。今後、どのように対応すればよいでしょうか。
- ・学校の記録ではなく健康診断の提出を求められました。
- ・就職試験解禁前に試験を実施する旨の通知を出す企業があります。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・積極的に参加し、面談した企業への職場見学後応募しています。
- ・面接会実施前に参加事業所へすでに応募している生徒に対しては、当該面接会実施前にその生徒に対して採用の可否(内定)を出してもらいたい。
- ・11月の就職フェアを活用しているが、地方の学校は都市部へ行かなければ参加できない実情があります。
- ・都市部(大都市)で実施しているようですが、地方の小都市ではないので困っています。

(2) ジョブ・フェア(合同職場説明会)(実施している地域のみ回答)

- ・説明会に参加している企業を希望する生徒は、原則全員参加させていますが、開催時期が少し早いと感じます。
- ・6月に地元企業中心の合同企業説明会に、就職希望者全員が参加している。就職活動のスタートを意識付ける機会として役立っている。

(3) 就職準備講習

- ・夏休み中に開講されるジョブカフェ主催のセミナー等を活用している。
- ・就職希望者に対して、職安の就職促進指導官に来校を願い、相談会を実施している。
- ・6月に地元の専門学校主催の高校生就職ガイダンスへ参加させている。
- ・7月末に厚生労働省推奨の就職ガイダンスを実施している。
- ・ジョブサポーターの増員をお願いします。
- ・ハローワーク、教育局、商工会の好意で実施し、成果をあげることができた。

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・進路学習で進路の状況を説明していただくなど生徒への情報発信をしていただいている。

- ・定時制の生徒でも参加出来るような時間帯でも設定して欲しい。
- 4 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、効果及び要望について**
- (1) 就職支援相談員(ジョブサポーター)等の就職支援**
- ・就職希望生徒に対する模擬面接や面接指導をお願いした。
 - ・ジョブサポーターは素早く要望に応じてくれるので毎年助かっている。ここ数年で人員削減されているようなのでハローワークはジョブサポーターの人数を確保していただきたい。
- (2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等 (ハローワークが実施するガイダンス事業)**
- ・インターンシップの事前講話で活用しています。
 - ・1・2年生で就職講話をお願いしており、早期の進路指導として効果的であると感じています。
 - ・ジョブカフェ2日間日程×2回、ハローワーク1日日程を1回開催している。就職希望者がいづれかに参加できるように配慮して行っています。
- (3) その他・要望・意見**
- ・合同企業説明会のチラシが、ハローワークからパスワードが必要なメールが届いたが、パスワードを設定する必要があるのか疑問に感じます。
 - ・求人票をメールで送信してくださることは本当にありがたく思っております。今後とも継続していただきたいです。
- 5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について**
- (1) ユースエール認定制度について(認知度や理解度、活用)**
- ・北海道にはこの認定された企業が15社しか公表されていないようです。
 - ・認知度が低いように感じます。求人票へ明記することで認知度も上がるのではないかと考えます。
- (2) 若者雇用促進法について(認知度や理解度、意見、感想)**
- ・是非継続をお願いします。
 - ・認知しているが、詳細については理解していない。
 - ・法律があることは認知しているが、理解度については不十分だと思います。青少年雇用情報シートについては、現状のままでは生徒に提示しにくい形態です。
- (3) えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)**
- ・くるみん認定の認知度はある程度あるが、高校生の求人活動には直接結びついていないのが現状です。
 - ・認知度、理解度ともに低く、活用もされていない。
 - ・北海道において「えるぼし認定」を受けている企業は12社、「くるみん認定」を受けている企業は39社にとどまっている。
- 6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて(具体的に)**
- ・企業が学校へ訪問し、企業説明会を実施する機会を設けてほしい。
 - ・離職者への就職支援の充実や全般的な雇用環境の改善。
 - ・介護職の賃金が改善されてきたとはいえ、他の職種に比べてまだまだ低いので待遇改善のための施策を期待します。
 - ・人材の不足している製造業などの事業所に補助金を出すかたちで、新規高卒者の基本給を大幅に上げて、人材確保出来るようにしてもらいたい。外国人に頼るよりも長期的には安上がりになるのではないだろうか。
 - ・生徒の円滑な応募・内定を促進する方法として、応募から試験実施までの期間が著しく経過する等の問題に関して、ハローワークが事業所に対して指導する権限を強化して欲しい。
 - ・新規に高卒採用する会社に向けて一人一社制など徹底事項の確認をしていただきたいです。
 - ・個々の求人とは別に、人材の不足状況を地域別・産業別・職種別にまとめて情報提供していただきたい。
 - ・特別支援が必要な生徒や手帳を持つ生徒に対しての支援と共に、障がい者手帳を持たないグレーゾーンの生徒への就職支援体制を考えてもらいたい。
 - ・新卒採用の人材育成プログラム(研修)の企業への推奨。
 - ・東京五輪後の経済の安定を期待したい。
- 7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について**
- ・生徒にとって就職先を決める大切な情報なので、企業によって記載方法が違う・記載内容がバラバラではとても不便です。特に選考方法についてはもっと詳細に記載してもらいたいです。
 - ・ほぼ活用するのは1、2枚目が多く、3枚目の使用はほとんどありません。3枚目の活用方法とご提示いただくとありがたいです。
 - ・企業側からも1、2枚目は送られてくるが、3枚目がないことがよくありました。
 - ・求人票のコピーをしなければならない関係で、できれば1枚にまとまっているとありがたいです。
- 8 「高卒求人情報WEBサービス」について**
- (1) その活用例と意見・要望・改善してほしい点**
- ・生徒が自由に使える状態にはしていません。もっと簡単に生徒が利用できるようなになれば良い

と思います。(現状ではパスワードを生徒に知らせることは難しい。)

- ・プリントアウトする際の操作が煩雑。(縮小・両面印刷等の操作が必要)
- ・FAXで送られてくるものが1ページ目しかないため、結局WEBサービスを閲覧し、すべてプリントアウトせざるを得ないのが現状です。

(2)新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)

- ・10年以上続けて要望していますが、業務削減のため局報告と職安報告をぜひ一本化してもらいたいです。
- ・会社別の求人票もPDF化して保存ができるようにしてほしい。
- ・求人票に昇給や賞与について具体的な記載をするように改善してほしい。(記載内容が企業によってバラバラです。)

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

- ・検索をかけたときの一覧に、産業分類・職業分類・従業員数を載せてほしい。
- ・新規求人がWEBにアップされた日付を入れていただけるとありがたいです。
- ・企業名からも検索できる機能を加えて頂きたい。
- ・どの求人に対して応募し、その可否を入力するようなシステムになれば報告が必要ないのではと考えます。(ハローワーク報告業務との統一化)。
- ・キャリア手引き書等も活用して、本校独自の「進路の手引き」を作成している
- ・学校や生徒の現状・実態に合わせた物を学校独自で作成しているのであまり活用していない。
- ・積極的に活用してないのが現状です。

10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)

- ・いつも丁寧な対応をして頂いています。(就職希望の生徒が直接ハローワークに行き面接指導をしていただいています。緊張感も体験できる良い機会でした。)
- ・インターンシップ実施時に、ハローワークの方に来校していただき、「働く」ということについて講話をしていただいています。
- ・求人票の情報がFAXで送られるので早く生徒に伝えることができ、ありがたいです。
- ・地元ハローワークは学校現場の意見を聞いてくれる姿勢は大変ありがたいです。
- ・伝えにくい事柄(生徒の欠席日数の多さや、応募前職場見学に行ったが受験しない場合)について企業への伝え方について多大なアドバイスをいただいた。
- ・就職試験対策(特に面接)、校内企業説明会の開催など多方面で連携して生徒の進路実現のために協力を今後ともお願いします。
- ・定時制の生徒が参加できるように勤務外の時間帯で講演いただいた。とても有難かったです。
- ・インターンシップの保険については是非復活をお願いします。
- ・高卒求人ではなく、一般求人として出されている求人について、ハローワーク経由で「高校生が応募しても良いか」打診していただき、高卒求人を出していただいたことがある。(H29年度)
- ・採用・不採用の通知をなるべく早くするように指導をお願いしたい。(不採用の通知が来る前に2次募集の求人票を出す企業があった。)
- ・特別な支援が必要な生徒(引きこもり等)に対しての就労施設などの情報などがあればいいと思う。
- ・障がい者雇用は地域の特性だと思うが進んでおらず、情報も少ないため非常に苦慮している。
- ・ハローワークや教育局宛の報告様式を統一してほしい。類似した調査が複数あるので業務が煩雑になっています。

11 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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。

- ・早期離職やミスマッチを防ぐための、具体的で効果的な指導方法について情報がほしい。(①)
- ・定時制の生徒が相談できるような時間(17時以降)に来校や相談ができるシステムにほしい。(①④)
- ・関係機関との連携によって、各調査をできるだけまとめて(一本化)いただきたい。
- ・企業奨学金や社員として専門学校等に通う企業委託制度などの情報は「点」でしかないので、まとめていただくことができないか。(看護師、介護福祉士、保育士、自動車整備士など)
(①④⑥)
- ・公務員就職試験の結果が遅く、不合格の場合に一般企業へのエントリーで大きく不利になる状況です。公務員の結果を9月中には発表していただきたいと思います。
- ・本校は特別支援の生徒を抱えている。そのために、障がい者雇用などの研修会へ参加している。地域柄、なかなか障がい者の雇用について理解されていない企業の方も多く、特別支援の生徒の就職については苦勞している。その、研修会で何度も話題になっていたのは、今年度から、障がい者の雇用率が引き上げられることである。2.0%から2.2%になるだけで、関係する企業は頭を抱えている。それが、この夏に政府の省庁で、障がい者雇用を、自分たちの都合のよいように解釈して誤魔化していたことが判明した。中小企業の現場の人は、罰則を科せられないように障がい者の確保に奔走している。われわれも、地元企業にそのことを説明して、

障がい者雇用を理解を求めてきた。これは、由々しき事態である。各省庁の担当者含めてきちっとした説明責任を果たさず、誰も処分されず、今年度採用数を増やしたから良いでしょう、ということではないと思われる。そもそも、障がい者や指導している先生方、企業を馬鹿にしているのではないか。このことは、かなり問題であり、全国の高校の進路指導の然るべき組織から、正式に抗議すべき事態だと考える。(①～③)

- ・調査関係の書式を統一してほしい。(④)
- ・定時制は近年、療育手帳所有の生徒が入学している傾向があるため、障がい者就労に関する情報が欲しい。現在、地域の相談室と連絡を取り合い、紹介してもらっている状況。福祉的就労のほか、一般企業での障がい者採用の情報も併せて知りたい。(①③④⑥)
- ・就職内定状況など同じような報告を各所から求められる。「働き方改革」に言われるような事務作業の効率化もこういったところでも求めたい(窓口の一本化。例えば、必要なデータを教育委員会に提出すれば、各所はその窓口求めればよい、など)。(①②④⑤)
- ・毎月の内定状況報告において、現行では9月に報告した進路希望を、決定した後でなければ変更できないが、随時変更を認める形にし、書類上と現状の祖語を解消していただきたい。(②⑤)
- ・ハローワークと各関係機関(地方自治体、教育局、道進協など)の情報の共有。毎月のように進路状況等同内容の報告を別々の書類でそれぞれに報告することが業務を増やし負担になっていると強く感じます。
- ・ハローワークに提出する就職内定状況調査と、北海道教育委員会に提出する就職内定状況調査の統一を図っていただきたい。省庁が協力して書式を共通化することで現場の労力を削減できる部分がたくさんあるのではないか。(①②)
- ・2020年に経団連の大卒予定者の就職協定廃止に向けて、高卒者にも影響が及ぶことが予想されるから、新しいルールなどについて、前年度(2019年)には高校へ知らせてほしい。(①④)
- ・毎月の就職決定者の報告について①と②の二重報告の形態となっているので、改善してほしい。(①②)
- ・高等学校には多様な生徒が入学し、その進路選択も年々多様化している。中学校の情緒学級や知的学級に在籍した生徒が特別支援学校の学校説明会に行った際、「一般就労を目指すなら特別支援学校ではなく、高等学校へ進学した方がよい」と説明され、高等学校へ進学してくる例がある。現在、高等学校における特別支援教育の理解を深めるため研修など進められている状況ではあるが、特別支援学校においても、グレーゾーンの生徒の学びと成長の場となるよう体制を整えてほしい。(②)
- ・調査報告書の書式統一化を図っていただきたい。
- ・内定状況報告書類や調査関係など、各省庁、各機関、各部署で共有、共通化を図ってもらいたい。(似たような報告、調査を求められることが多すぎます。)
- ・毎月提出する報告書(局とハローワーク)を1つにまとめてもらいたい。各教育委員会・教育局がイニシアチブをとって動いてもらいたい。
- ・報告書の書式等のある程度、統一してもらいたい。(④⑤)
- ・公的機関の学卒に対する支援が必要だと思います。
- ・北海道教育局所属の進路相談員の存在は大きく、今後も密な連携を維持したいと考えています。
- ・ジョブカフェと進路相談員の仕事内容の見直しと、整理が必要だと思います。
- ・新規高卒者の就職状況における調査が、ハローワーク(厚生労働省)・文部科学省・教育委員会で様式が異なるため、例年複数回行われております。そのため、進路指導担当者の過重な業務負担となり、本来の生徒対応に影響が出ています。せめて国の機関である厚生労働省と文部科学省で様式を統一できないものでしょうか。(①②④⑤)

(東北ブロック)

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向(変化のあった業種、職種等について)

- ・建設・土木、警備、美容、福祉などの求人が増加した。
- ・どの企業も研修制度(OJT)を充実させ、時間をかけて育成する姿勢が見受けられた。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・有期雇用、派遣求人に対する指導は慎重であり、紹介しないようにしている。

(3) 採用試験の状況

- ・同じ系列(学科)でも指定校制をとっている企業があり受験できない企業があった。
- ・選考から結果連絡(不合格)まで長いものがあった。
- ・採用が内定していたにもかかわらず、不採用通知が学校に届いた。応募書類を学校に返却するようにたまたま電話連絡したところ採用内定であることが分かった。幸いにも生徒と保護者に不採用を知らせる直前であった。
- ・両親の出身地・職業・兄弟の職場名・彼氏はいるかを質問され、更に不採用となった。
- ・応募したが、面接の前に不合格の結果を提示してきた企業があった。

- ・職場見学の際には何も言わず、応募書類提出後に性別を理由に受験を拒否してきた企業がある。
 - ・「健康診断」「適性検査」について、求人票への記載はあるものの、その内容が不明確な場合も多い。とくに健康診断においては、色覚検査など生徒の個人情報に配慮すべき検査もあり、その内容の通知が事前であればと感じる事例もある。
 - ・最近グループディスカッションを取り入れる企業が増えてきている。
 - ・SPI導入の企業も目につくようになり、生徒の学力によっては対策に苦慮するケースがある。
- (4)災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響**
- ・台風の影響で職場見学の日程を延期した企業もあった。
 - ・生徒が移動する際の交通手段の情報も含め、企業側が災害を意識した対応が感じられる。(
- (5)学科・課程・地域での特徴**
- ・学科不問にする企業が増加した。地域全体で女子生徒の希望が多い職種の求人数が増加した。
- (6)就職を希望する生徒について(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)**
- ・経済的な理由で、進学から就職に進路変更する生徒は依然として多い。
 - ・仕事の内容よりも待遇や条件(勤務時間、通勤距離、給与、休日数、他の福利厚生)を優先する生徒が増えており、早期離職の心配がある。
- (7)内定取消・求人取消の状況**
- ・書類提出前に、労働基準監督所からの改善命令が出たため、応募が保留となってしまった。
 - ・応募書類送付後の採用試験中止、9月16日以前に書類審査で不合格、合否通知の発送忘れなどのトラブルがあった。
 - ・県内(管内)にて9月5日に求人取り消しが1社あった。本社経営悪化が原因。事業所側より代表・担当者から謝罪と事情説明があった。※ハローワークにも報告済み。
- (8)上級学校(四大・短大・専門学校等)との競合状況**
- ・県内において大学生と同列で採用試験を実施している企業がある。
- (9)二次以降の求人状況・採用状況**
- ・採用活動を継続している企業は例年より多い。
 - ・求人は多いものの、生徒の希望職種にあわないものが多かった。
- (10)その他**
- ・学校訪問する際、勤務時間終了後に来る企業がある
 - ・同一企業から、同一内容の求人票を複数回にわたって送付されるケースがある。
 - ・学校へ直接求人を求めた企業に、ハローワークへの申込みを伝えたが、求人票は来なかった。
 - ・見学日時、採用試験等の連絡が電話での口頭連絡のみの事業所があった。
 - ・合格内定通知の際に、入社承諾書も併せて同封して頂くか、履歴書のように全国統一様式があった方が利便性がよい。

2 就職慣行(一人一社制・求人票の交付から採用の流れ)の遵守について

(1)応募前職場見学(早期選考がないかなど)

- ・企業見学必須などの記載はないが、応募後に企業見学を求める企業がある。
- ・応募してから、9月12日に正式な試験を行う前に会社へ来てほしいとの連絡をうけた。
- ・交通費の経済的な負担が大きく、見学できない生徒もいる。特に遠方の場合、大変厳しい。
- ・職場見学で一方的に採用を決定し、成績証明書の提出を求め、選考はせずに内定にするとってきた企業があった。
- ・応募前見学の説明時に、生徒に対して「書類を出せば、みんな合格だ」と言った企業がある。
- ・早い時期の企業見学を応募条件にしている企業があり、生徒が具体的に応募先を決める前に応募資格がなくなってしまうというケースがある。
- ・「アンケート」として個人情報の収集(住所、メールアドレス、電話番号)や面接試験を実施した企業があった。
- ・入社を前提とした写真撮影があった。
- ・適性検査を受けさせたケースがあった。

(2)応募書類

- ・不採用の場合、通知と一緒に応募書類(履歴書・調査書等)を戻してくれない企業がある。
- ・応募書類として「成績証明書・卒業見込み証明書」等が求人票に記載されているケースがあった。

(3)その他

- ・合否の通知が遅い企業がある。
- ・入社式を平日授業日に行わないでほしい。
- ・応募前職場見学は、応募が前提ではなく、あくまでも生徒が応募するかどうかを考えるための機会としてほしい。
- ・応募前職場見学で、就業地の希望を聞かれ、ほぼ希望が通る旨の説明を受けていたが、試験当日、代表者から西日本に配属すると説明があり、内定を辞退する結果となった。
- ・採用試験後に「職種、就業場所を変えて」くれれば、内定を出すと言われた。
- ・採用試験後に「他の会社に移って」くれれば、内定を出すと言われた。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

・生徒が役立つ情報を得る良い機会になっており、意欲を喚起する機会にもなっている。

(2) ジョブ・フェア（合同職場説明会）（実施している地域のみ回答）

- ・本校管轄のハローワークが主催する説明会にしか参加できないので、生徒の就業希望地と合致しない。就業希望地に応じて、他地区（近隣区）の説明会に参加できるようにしてほしい。
- ・参加企業選定の抽選で外れた事業所の中に、生徒が希望する企業が多くある。企業選考方
- ・遠方の生徒は、参加するための交通費の負担が大きく、参加しにくい現状がある。

(3) 就職準備講習

- ・受講後の生徒・教員への評判が大変良い。
- ・どんな観点で会社を探すとよいか、求人票のどこをしっかりと見るべきかなどの具体的なアドバイスをいただきたいとリクエストしていたが、期待外れだった。

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・生徒個々の希望に合った職種を紹介していただけるので、離職率が低いようだ。
- ・今年の3月以降にジョブサポーターのお世話になり就職した生徒がいた。その際企業から、学卒扱いにしたい旨の連絡あり、応募書類の提出を求められたため送付したが、学校に内定通知をいただけなかった。結果についてジョブサポーターから学校への連絡もなかった。生徒が学校に報告に来なければ結果について把握できなかった。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員（ジョブサポーター）等の就職支援

- ・人員を増やして定時制にも配置してほしい。定時制に対応した勤務時間等の調整をお願いしたい。
- ・学校で指導困難な生徒が、ジョブサポーターの支援により就職活動に意識が向いた例がある。
- ・実施することにより、保護者の意見との食い違いが生まれにくい。
- ・就職支援相談員の存在により、他校の状況、各企業の求人状況、卒業生の様子、地元企業の様々な状況などを知ることができ、生徒へ還元できる情報が多く助かる。

(2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等（ハローワークが実施するガイダンス事業）

・企業説明会の会場と学校が離れており、平日の参加が難しい。遅くまでの開催を望む。

(3) その他・要望・意見

- ・効果的であるが、手続きや連絡等については簡潔かつ迅速にお願いしたい。
- ・学校では年度初めに1年間の予定を組む場合が多いので3月末までに案内がないと活用しづらい。また、事業ごとに案内や申込文書が来るのではなく、「ガイダンス事業」の一覧（時期・内容）があれば計画しやすい。
- ・インターンシップに関して、学校独自で行っている活動にも保険料等の支援をして欲しい。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1) ユースエール認定制度について（認知度や理解度、活用）

・特になし。

(2) 若者雇用促進法について（認知度や理解度、意見、感想）

・平均勤続年数や研修の有無など、就労実態等の職場情報が増えているのはありがたい。

(3) えるぼし認定、くるみん認定（認知度や理解度、活用）

・(1)～(3)ともに、認知度・理解度は、まだまだ低く、ほとんど活用されていない。

6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて（具体的に）

- ・定例報告を毎月ではなく3ヶ月に1回か最終決定のみにするなど、報告回数を少なくしてほしい。
- ・セクハラ、パワハラ、過度の時間外労働などで離職や苦情の多い企業名の情報を提供してほしい。
- ・発達障害などの問題を抱える生徒のため、デジタル入力した履歴書も認めてほしい。
- ・生徒を指導する現場からの意見・要望をもっと強く企業に伝えて欲しい。例えば、求人票の記載漏れや試験の実施時期・内定を通知する時期は9月中であって欲しい。
- ・大学新卒者の就職活動時期の撤廃が、高校新卒者に対して不利にならない制度の対応を要求したい。

7 求人票（1,2枚目）青少年雇用情報（3枚目）に対する活用状況および意見・要望について

- ・求人票はA4両面印刷1枚にしてほしい（片面2枚やB4もある）。
- ・3枚目の活用はあまりないので、内容を整理して2枚にしてほしい。
- ・記載されている住所以外に、応募書類の提出を要求する事業所がある。その事についても求人票内にしっかりと明記していただきたい。
- ・就業場所が1枚目（中央あたり）と2枚目（右下）で不一致の場合があった。ハローワークで受付時に確認してほしい。
- ・代表者の役職名、担当者の部署・役職名・フルネームの記載の徹底をしてほしい。また、氏名にはふりがなをお願いします。

8 「高卒求人情報WEBサービス」について

(1)その活用例と意見・要望・改善してほしい点

- ・保護者も含めもっと簡単に就職情報を検索できるシステムはないか、スマートフォンから気軽にアクセスできないものか。

(2)新たに希望する追加機能など（ハローワーク報告業務との統一化など）

- ・見学日の検索ができるようになってはいるが、入力内容や基準がまちまちで使えない。また画面上で見られるだけで、印刷できないカレンダーなので、使いづらい。
- ・新着の求人票が既に出された求人票の中に入っている場合があるので探しにくい。受付日を表示するようにし、それで検索ができると良い。
- ・基本情報と詳細情報を、分けることなく一括で検索できると指導しやすい。
- ・企業名やキーワード、障害者枠の求人票も検索できるようにしてもらいたい。
- ・求人票の中にQRコードを入れて欲しい。
- ・求人一覧表をエクセルデータとしてダウンロードを可能にしてほしい。

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

- ・送られてくる時期が年度末などなので、活用しづらい。
- ・キャリア手引書は、参考にしてはいる。その他は、特に利用してない。

10 ハローワークとの連携について（好事例、期待、意見、要望）

- ・調査の締め切りまでの期間が短すぎる。
- ・ハローワークにおけるジュニアインターンシップの企画が廃止され、各校ともその対応に苦慮した。

11 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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。

- ・月2回の報告は必要ない。誰の何のための報告なのか不明なので、依頼文書で活用方法を明確にするか、ハローワークと同様に毎月月末1回の報告にしてほしい。（⑤）
- ・教員の多忙化が問題になっているが、真剣に生徒の就職活動を支援すると休みも取れず、授業にも行けない。教員ではなく専門の職員を配置すべき。（①②④⑤）
- ・内定式を平常授業日に実施したり、教員の参加を求める企業が増えていて困る。（①③④⑥）
- ・報告はどこか1か所にしてほしい。すべての様式を統一にすべきである。（①②③④⑤⑥）
- ・このアンケートも含めて様々な機会に改善を要望し報告しているが、毎年同じ内容の報告書が送られてくるだけである。アンケートの集計をする方の苦労も考えると、本当に必要なのかと考えてしまう。また、このアンケート調査の結果をハローワークの職員は知らない。（①②③④⑤⑥）
- ・6月20日から求人票の解禁にしてほしい。職業安定所が20日も早くなったので、その半分でも高校側も早くしてほしい。準備後に生徒が閲覧するので企業を選ぶ期間が短い。（①）

（関東ブロック）

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1)求人の傾向（変化のあった業種、職種等について）

- ・求人件数は増加した。特に警備、建設、設備、介護・福祉、運輸などが顕著であった。
- ・金融業において、求人数がやや減少した。
- ・障がい者の法定雇用率が上がったため、様々な職種で求人が増えている。

(2)有期雇用・派遣求人

- ・アウトソーシング企業からの求人が増加。特にアパレル系販売職や製造職が目立つ。
- ・あまり多く無かった。全国展開している、企業に多い。
- ・百貨店の求人契約社員があった。
- ・有期雇用はあまりない。派遣求人は増えてきた。
- ・有期雇用は学生社員募集に、派遣は数件見られただけであった。

(3)採用試験の状況

- ・ネットによる適性検査を実施する企業が増えた。
- ・売り手市場の影響か、採用試験の易化が目立つ。
- ・昨年度と比較して、二次試験（面接試験）を実施する企業が増え、選考期間が長期化している。
- ・求人票→応募→面接→内定の流れが企業によってまちまちの場合によっては、面接を行ってから求人票が出る場合もあり、条件を確認できないまま、選考をされてしまうケースもかなりある。（特別支援学校）
- ・応募書類を送ってから選考日まで長い企業があった。不合格になった場合、次に試験を受ける企業を探すのが難しくなる。
- ・求人票の試験項目にある試験をせずに、合否を出した企業があった。
- ・求人票には明記していないのに複数日に亘って試験を実施する企業があった。

(4)災害（台風・地震・集中豪雨・噴火等）の影響

- ・台風の影響により、企業見学・採用試験の延期・変更があった。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・地元志向が強く、県外への就職希望者は減少傾向にある。
- ・関東広域から学校訪問と求人がある。
- ・高校の学科を限定しない企業への就職が多い。
- ・建設系学科への求人（土木）が圧倒的に多い。
- ・基本は現場実習（インターンシップ）を経ての採用となるが、それに加えて、面接を実施する企業が増えてきた。（特別支援学校）

(6) 就職を希望する生徒について（進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて）

- ・9月以降に変更する生徒も多い。
- ・経済的理由から進学から就職に変更した生徒がいた。
- ・公務員不合格者が10月から就職希望へと変わる。
- ・大卒で中小企業より、高卒で大企業への就職を意識する生徒・保護者が増えている。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・求人を取り消した企業が若干あり、生徒は別の企業を受験した。ハローワークに報告をした。
- ・就職試験選考資料を送付後に求人取り消しを連絡した企業があった。

(8) 上級学校（四大・短大・専門学校等）との競合状況

- ・9月5日前に「短大生の応募があり、希望者がいるならすぐに」と催促があったが解禁日前なので応募できずに終わった。高校生の就職活動日程が企業に周知できていない。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・技能系で二次募集求人が多い。大手製造業を含めて二次・三次募集が増加。
- ・昨年度より二次募集数はかなり増加した。採用状況は事務職系を除き、順調である。
- ・求人が豊富で、公務員の結果待ちで対応していただける企業が多い。

(10) その他

- ・採用試験解禁について理解しておらず、試験を解禁日以前に設定しようとした事例があった。
- ・求人票に記載がないにもかかわらず、資格を卒業までに取得したら合格という事業所があった。

2 就職慣行（一人一社制・求人票の交付から採用の流れ）の遵守について

(1) 応募前職場見学（早期選考がないかなど）

- ・業務が忙しかったのか、職場見学が5分程度で終了した企業があった。
- ・8月の会社見学時に作文と一般常識問題を実施した企業があった。
- ・高卒求人を初めて実施する企業から早期選考をしたいとの問合せが数件あった。
- ・ほとんどの企業で応募前職場見学を許可していただいているが、まだ不可や一般の工場見学ツアーと同等の企業もある。ミスマッチを防ぐためにも応募前の見学は100%行いたい。

(2) 応募書類

- ・一部企業でエントリーシートを併用。
- ・健康診断にかえるため、高校の健康診断票の写しの提出を求められるケースが若干ある。
- ・基本的には履歴書（ハローワーク書式）のみである。（特別支援学校）
- ・不採用の場合、書類返却のない企業が多い。個人情報の観点から配慮がほしい。

(3) その他

- ・内定後のアルバイトを予定している企業を時折見かける。その都度、ハローワークの申し合わせ事項に抵触すること説明して理解を頂いている状況である。
- ・本年度の求人票が間に合わず、昨年度の求人票を持参して挨拶に来られた企業があった。
- ・求人票提示前（6月中）に希望者の有無を確認しようとする企業があった。
- ・一次試験と二次試験の間が空きすぎ（3週間以上）、結果不採用となったため、次の企業を受験するのがかなり遅くなってしまった。二次試験までの間は1週間から10日程度にしてほしい。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・面接会で面接をし、その後本人の意思で辞退したにもかかわらず、学校に何度も電話をされた。
- ・定期試験中の日程は参加しにくい。
- ・参加申込みの締切日が早くて申し込みがしづらい。
- ・高校内での選考の関係があるので、もう少し早く設定してもらえるとありがたい。

(2) ジョブ・フェア（合同職場説明会）（実施している地域のみ回答）

- ・より多くの事業所が参加できるように、より大きな会場設定を行うか、2日間連続で行う等、参加事業所、実施期間、会場についてはさらに改善が必要だと感じている。就業場所、業種・職種などの違いが、参加する高校生にとって理解しやすいブースの設置工夫を検討いただきたい。
- ・申し込みの段階で午前・午後の希望を聞かれたが、その希望が通ったのかどうかの返答がなく、生徒への指導が遅れた。希望を聞くのであれば、回答を確実にしてほしい。
- ・地域性もあり、利用する機会に恵まれない。

- ・専攻科の生徒が参加したが、とても参考になった。(特別支援学校)
- ・生徒が説明を受けたすべての企業に受験するか否かの連絡をするようにハローワークから指示された。選考会ではないので、趣旨に反するという話をし、お断りさせてもらった。

(3) 就職準備講習

- ・求人票の見方など、生徒対象説明会をしていただき、就業意識の高まりがみられると好評である。
- ・プログラムが厚生労働省で決められているため学校で指導を終えている内容まで行われて、効率が悪かった。もう少し内容については各校の要望を聞いてほしい。
- ・開催時期・場所などにより参加のしやすさが異なる。
- ・早めに実施していただけるとありがたい(特別支援学校)

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・対象者がいる場合は、卒業前に対象者に対して情報の提供をする。
- ・打たれ弱い生徒が多くなっているため、離職者は増えると思われる。随時利用している。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員(ジョブサポーター)等の就職支援

- ・1名体制ではなく、複数体制にしてほしい。
- ・会社訪問でのマナーについて講演してもらった。緊張感があってよかった。
- ・障害者手帳を持っている生徒の対応をきめ細かく指導していただき助かっている。
- ・障がい者雇用について情報交換、模擬面接指導、10月1日以降の求職者への個別相談等の支援、社会人講師事業、職業講話など活用している。
- ・障がい者雇用などに関して、連携して生徒の就職支援に当たることができた。

(2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等 (ハローワークが実施するガイダンス事業)

- ・3年生向けに就職についての講義をしてもらった。本校生徒に合わせた内容で講義をしてもらったため、内容もわかりやすく生徒も教員も学ぶことが多い。
- ・キャリア探索プログラムとして、高2・3年生、年1回ずつ一部の生徒向けに出張授業として活用している。(特別支援学校)
- ・学校の教員が話すよりも、ハローワーク実施というだけで生徒の緊張感が増し雰囲気が変わる。

(3) その他・要望・意見

- ・要望はありませんが随時連絡をいただき連携が図れているので今後も継続していきたい。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1) ユースエール認定制度について (認知度や理解度、活用)

- ・認知度・理解度は低い(活用の重要性は感じる)。
 - ・認知度等はまだ低い。また、ユースエール企業に応募が集まれば、全日制生徒との競争に勝てないという考えもある。定時制生徒応援事業所があっても良いのではないかと思うが、公的な認定については、事業所が採用者限定的な認定を受け入れないことも予想される。
- (通信・定時制)

(2) 若者雇用促進法について (認知度や理解度、意見、感想)

- ・有効であるが、一般に認知されているとは言い難い。
- ・採用の方法や手厚い新人研修のしくみが広く啓発されていくとよい。

(3) えるぼし認定、くるみん認定 (認知度や理解度、活用)

- ・認知度・理解度は低いが、活用の重要性は感じる。

6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて (具体的に)

- ・スクールカウンセラーの個別指導が功を奏している。就職者の多い学校には常勤させた方がよい。
- ・内定式や就業前研修のルールを、都道府県をまたいで統一してほしい。
- ・離職率を低下させる取り組みをしてほしい。

7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について

- ・応募書類発送先が表面の所在地と同じでない場合があるので、応募書類発送先の欄がほしい。
- ・青少年雇用情報が新たに追加されたのは歓迎だが、合計で2枚に情報を収めてほしい。

8 「高卒求人情報WEBサービス」について

(1) その活用例と意見・要望・改善してほしい点

- ・条件が少なくても検索できるようにしてほしい(企業名のみや勤務地・〇〇線沿線の検索)。
- ・充足した企業は削除して常に最新の状況にしてほしい。
- ・WEBサービスへの登録したことで、自動的に学校へ情報が伝わると思い込んでいる企業もある。
- ・遠隔地希望の生徒には、有効に利用できた。
- ・求人票データの一括ダウンロードで2次加工ができないため使い勝手が悪い。できれば、エクセルやアクセスに取り込める形式もあってほしい。
- ・ANDとORを使い分けられるとよい。

(2) 新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)

- ・ハローワーク報告業務との統一化。
- ・求人番号を入力すると企業名や住所、職種、採用数等の数値化できるデータをエクセルに表示できるものを作ってほしい。あるいは、それをするためのデータベースがほしい。
- ・求人票の見方や就職試験のアドバイスといった高校生向けのページ。
- ・就職内定者名簿作成に関して、所在地や産業・職業分類、従業員数など細かな企業情報を入力させず、単に求人番号だけにしてほしい。求人票番号さえあれば、電子化されているわけですから元データベースから抽出できるのではないかと。ソフトの技術で補えるものは工夫してほしい。

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

- ・動画の活用はしなかったが、キャリア手引書やパンフレットは活用した。
- ・WEB上のどこにあるのかわかりやすくしてもらいたい。
- ・リーフレットを学年集会や総合学習の時間に利用させていただいている。
- ・キャリアマトリックスの復活をお願いしたい。
- ・面接の仕方のDVDなどがあれば活用したい。

10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)

- ・常にやりとりをメールでできるようにしてほしい。
- ・県や関係機関とも連携をとって情報を共有し、同じような調査の件数を減らしてほしい。
- ・高校生の求人手続きが分からない企業があるので、対応をお願いしたい。
- ・WEBの入力形式にするなどに、月例の報告の形式を改善してほしい。
- ・困っているケース(障がい者手帳を持っている生徒)について、頻繁に情報共有しながら、生徒に対して指導を行っており、保護者との面談も行ってもらった。また、就職を希望しながらも現段階で活動に移せていない生徒への面談や情報提供を行ってもらった。
- ・外国籍の生徒に対して的確なアドバイスをしていただき、大変助かった。
- ・全国ハローワークの高校求人データをダウンロードして共有できる環境を願います。

11 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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。

- ・内定者の統計調査について、統一化、簡略化はできないか。(①④)
- ・スクールカウンセラーの意義の周知と待遇改善。(①②③⑤)
- ・内定式、入社前職場見学会、制服採寸などを、課業日に実施しないでほしい。(①②③④⑤)
- ・職業分類表が厚労省と総務省で2つあるのは紛らわしい。(①)
- ・試験結果について、試験実施日後〇日以内に通知と規定できないか。(①)
- ・求人票のデジタルデータをダウンロードできるようにしてほしい。求人票受付の際に学校でも情報を入力しているため入力作業に時間がかかり指導する時間が割かれてしまう。(①)
- ・進路指導主事は仕事量が多く、教員の標準時間での授業時間だとかなり無理がある。文科省と調整をして厚労省が予算立てをし、進路指導に関わる教員の授業時間数減をはかってほしい。また、求人票の処理、報告の資料作り等のプログラミングを学校任せにせずに責任を持ってほしい。(①②)
- ・特別支援学校の就労支援の好事例等を学校、関係機関、企業等、発信してほしい。(②)
- ・現1年生の進学用だけでなく、就職用の調査書も同時にどうするか提示してほしい。(①②⑤)

(東京ブロック)

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向(変化のあった業種、職種等について)

- ・求人状況全般にわたり良好。事務、販売、運輸、建設、警備、介護、飲食関係などさまざまな職種で増加。郵送の求人数も増えた。10月以降の状況が続いている。
- ・新規に、あるいは久しぶりに高卒求人を出すようになった企業が増えた。
- ・「事務」だけではなく「総務事務」とするなど、職域の幅を広げた求人を目にするようになった。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・求人そのものを見ないとする学校がほとんどである。

(3) 採用試験の状況

- ・一般常識・適性検査・作文など学力をはかる企業が増えた。
- ・面接以外の何らかの試験を課す企業が増加し、パソコンによる試験を実施する例が増えた。

(4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・今年は台風が多く、職場見学や会社内定式も含め、日程変更の連絡に手間取った。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・羽田空港に近い学校では、空港関連の求人が多い。
- ・地元の中小企業を中心に就職するなど、自宅通勤、地元志向が伺える。
- ・家政科対象に調理師などの専門職の求人がある。

(6) 就職を希望する生徒について(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)

- ・毎年経済的な事情で数名2学期（10月ごろ）から活動を始める生徒がいる。
- ・漠然と進学希望者が9月以降に就職希望に変更している。
- ・今年度は進学希望から就職希望へと変更する生徒が増加した。
- ・当初進学を希望したが経済的に厳しく、就職へ変更する生徒もいた就職意欲が不足し指導が難しかった。
- ・進学志向の強い学校では、少数の就職希望者に対する指導が行き届いていない。
- ・生徒の中には週単位で希望職種が変化するなど、職種が定まらない例もある。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・内定取消はない。
- ・求人票を見て会社見学の申し込みを行ったら、高校生は取らないといわれ見学を断念した例がある。

(8) 上級学校（四大・短大・専門学校等）との競合状況

- ・「なし」「わからない」「特記事項なし」と回答した学校が多い。
- ・短大、専門学校生が同じ試験会場にいた例があった。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・販売、サービス、建築、保守点検、介護などが増え、応募も増加
- ・求人を継続する事業所や、二次三次の案内を次々に送付する企業が増加
- ・電話での問い合わせ（求職者の有無）や、来校しての求人も増えた。

(10) その他

- ・7月以前の企業による学校訪問が増えた。

2 就職慣行（一人一社制・求人票の交付から採用の流れ）の遵守について

(1) 応募前職場見学（早期選考がないかなど）

- ・「問題なし」「該当なし」「遵守されていた」と回答した学校が大半
- ・職場見学のシステムに業者が介在し、生徒が直接ホームページにアクセスしてアポを取り、その結果を学校に伝えることも可能となっており、懸念している。

(2) 応募書類

- ・「問題なし」「該当なし」「遵守されていた」「報告なし」と回答した学校が多い。

(3) その他

- ・面接資料としてその場でアンケートの記入があり、項目にアレルギー、入院等の有無があった。
- ・高卒採用が初めての企業で、3月までの研修を校内で実施するよう依頼があり、ハローワークに相談の結果、受けられないと回答した。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・なし。

(2) ジョブ・フェア（合同職場説明会）（実施している地域のみ回答）

- ・積極的に参加させている、引率して指導を行い、有効に活用している。
- ・参加企業を確認し、生徒を指導。教員が欠席確認を行う。
- ・最低でも一日は参加させている。
- ・説明会で話を聞いた企業に応募した生徒がいる。
- ・2次対策として参加させた。
- ・就職希望者全員に立川会場新宿会場1日ずつ参加することを徹底している。
- ・希望する職種等がある場合、必ず行くように指導している。

(3) 就職準備講習

- ・進路ガイダンス、講話、適性検査、マナー講習、面接指導など、生徒の就職活動に生かした。
- ・職業講話として心構えを講演していただいた。
- ・職業指導官による面接指導・マナー講習
- ・9月以降も必要に応じて実施
- ・面接練習・職種・企業選び求人票の見方など
- ・レディネステストの実施

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・ハローワークのジョブサポーターが、未決定者の就職相談、就職ガイダンス、面接指導など学校を全面的に支援している。
- ・東京都の自立支援チームと連携し、ユースソーシャルワーカーが週3回学校に常駐し、特に支援を必要とする生徒を中心にサポートしてくれている。
- ・卒業生の指導まで学校の対応が行き届かないと感じている学校が多い。
- ・就職未決定者への案内。
- ・卒業生の状況を報告し支援を受けている。
- ・卒業時に未内定の生徒をハローワークと連携してサポートしてもらう。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員（ジョブサポーター）等の就職支援

- ・就職相談や面接指導、ガイダンスなど幅広く協力していただいている。
- ・内定者ガイダンス
- ・VRT, GATB実施後の講演会
- ・生徒のハローワークに直接出向いての相談
- ・就職未内定卒業生への対応
- ・障がいを持つ生徒へのアドバイス（通信制）

(2)生徒、保護者への講義・講話、企業説明等（ハローワークが実施するガイダンス事業）

- ・合同ホームルームで実施
- ・希望進路別のガイダンス
- ・生徒・保護者・担任・進路・職安の5者面接の実施（島しょ）
- ・マナー講習
- ・求人票の見方指導
- ・講話と職業適性検査、労働講話
- ・保護者対象説明会
- ・就職に向けての心構え、面接指導
- ・2学年対象「労働者の権利と義務」

(3)その他・要望・意見

- ・特になし。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1)ユースエール認定制度について（認知度や理解度、活用）

- ・認知している学校はごく一部である。

(2)若者雇用促進法について（認知度や理解度、意見、感想）

- ・名前は認識しているが、詳細については把握していない学校が多い。

(3)えるぼし認定、くるみん認定（認知度や理解度、活用）

- ・ほとんど認知されていない。

6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて（具体的に）

- ・高卒者が働ける職場の確保、就職機会の拡大、生活保護世帯の生徒の正規労働への意欲喚起
- ・ジョブサポーターの拡充、キャリア教育関連の研修の拡充
- ・高校に在学している、発達障害など「特別な支援の必要な生徒」への就職支援
- ・規定に違反する企業への公表も含めた指導

7 求人票（1,2枚目）青少年雇用情報（3枚目）に対する活用状況および意見・要望について

- ・青少年雇用情報シートは就職後の定着状況、定着のための試み等、指導に役立てることができたとする学校がある一方、十分活用しきれていない例もある。
- ・入社後の休暇取得状況や残業時間について実態を反映していないと思われるものがある。
- ・求人受付の段階から、応募者数・採用者数・離職者数など、正確なものにしてほしい。
- ・過去の採用実績、離職者の欄は必ず記載してほしい。実施がない年度の記載方法を統一してほしい。
- ・求人票に書かれている試験内容を遵守してほしい。
- ・整理の簡略化のため、求人票（1,2枚目）、青少年雇用情報（3枚目）とせず、A3一枚にしてほしい。
- ・求人票を電子化してほしい。

8 「高卒求人情報WEBサービス」について

(1)その活用例と意見・要望・改善してほしい点

- ・求人先の探索にはとても有効である。特に、生徒にも検索できる点が良い。
- ・求人が終わったものも参考までに表示してほしいが、すぐに充足とわかるようにしてほしい。
- ・検索精度が低く使いにくいので改善していただきたい。
- ・パスワードを教えた生徒の名簿の作成、管理は実際問題として難しい。

(2)新たに希望する追加機能など（ハローワーク報告業務との統一化など）

- ・プリントアウトしても見やすいものとしてほしい。
- ・ハローワークの月報には求人番号を記入するだけで良いように改善してもらいたい。
- ・求人票から必要な企業の必要な情報のみを抽出して、生徒に配布するための一覧作成機能がほしい。

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

- ・進路ガイダンスで教材として使用したり、キャリア教育を計画立案する際の手引きとして活用している
- ・あまり活用されておらず、意見がほとんどない。

10 ハローワークとの連携について（好事例、期待、意見、要望）

- ・とてもお世話になっており、大変ありがたい。今後も事業を継続してほしい。
- ・ジョブサポーターの方が頻繁に来校し、生徒との個別面談や面接連絡を実施してもらっている。

- ・通信制高校の特殊な事情にも適切に対処、連携し助かっている。
- ・ジョブサポーターと連携して、非常に多くの機会を得ている。今後とも様々な形で連携していきたい。
- ・特に10月以降の活動の際に大変お世話になっている。
- ・ジョブサポーターの生徒個人々人への指導も的確できめ細かい。今後も更に連携を深めていきたい。
- ・学校にハローワークの方が来て指導していただけることがありがたい。

- 11 **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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。**
- ・似通ったアンケートが機関ごとであり、同じ回答が多く、統一してほしい。（①②④⑤⑥）
 - ・「特別な支援の必要な生徒」への支援を充実させてほしい。（①②④⑤⑥）
 - ・多忙化を解消し、授業の持ち時間を軽減してほしい。（①②⑤）
 - ・求人の急増、処理すべき項目の増加に伴い、事務処理の負担が急増し、本来の就職指導に当てる時間が削減されている。人的支援をお願いしたい。（②⑤）
 - ・求人サイトや求人斡旋業者への対応についての統一見解がほしい。学校業務内における対応に苦慮している。（①②③④⑤⑥）
 - ・労働者側に立った「働き方改革」を実行してほしい。（①③⑥）
 - ・就職後のハローワークによる定着指導が縦割りになっており、管内に限定されている。少なくとも同一都道府県内で共有できないか。（①④）
 - ・ハローワークの定着指導を受け入れない高卒採用企業があるが、企業名の公表も含め対策を講じてほしい。（①④）

（北信越ブロック）

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向（変化のあった業種、職種等について）

- ・ほとんどの業種で求人数が増加している。
- ・建設や土木関係の業種は安定して多い。
- ・これまで高卒求人を行っていない企業が今年度から高卒採用を始めるケースがみられた。
- ・大量採用する事業所が少なかった。
- ・警備関係・運輸関係の事業所が、人材確保に熱心な感じを受けた。
- ・求人については、今年度、ここ数年の間で一番多かった。事務・製造関係の職種が多かった。
- ・介護職の求人が多かった。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・求人はあるが、有期雇用・派遣求人に応募する生徒はいない。
- ・有期雇用や派遣社員の求人が一部あったが、応募はなかった。

(3) 採用試験の状況

- ・採用選考1次で合格した生徒は昨年度よりも多い。
- ・事業規模が大きな事業所を中心に、筆記、面接・適性などの試験を課すため、それに向けた対応が必要だと感じている。また面接試験も二次、三次と複数回にわたる事業所も見られた。
- ・採用試験の実施が遅い事業所も見られた。

(4) 災害（台風・地震・集中豪雨・噴火等）の影響

- ・試験には大きな影響はなかった。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・学科不問とする事業所の増加が見られた。
- ・学科を問わず県内志向が強い。特に生徒本人だけでなく保護者も含め地元就職希望が強い。
- ・工場を新設する事業所が多く、求人増加が見られた。

(6) 就職を希望する生徒について（進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて）

- ・民間就職を希望する生徒の人数は例年並み。その一方で就職希望の生徒や公務員希望の生徒が増加した事案も見られる。
- ・保護者が就職氷河期世代となり、経済的に苦しい家庭が増加しているように感じている。
- ・発達障害など手帳を持たない生徒の内定が依然難しい。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・求人取消は昨年に比べて極めて少ない。

(8) 上級学校（四大・短大・専門学校等）との競合状況

- ・進学との競合はあまり見られなかった。（複数）
- ・地元の事業所からは高卒採用者に期待する声が聞かれる。
- ・製造業について大学生の採用が苦戦しているため、高校生の採用枠を増やした事業所が見られた。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・一次応募について、採用試験の倍率が高い事業所と応募者がいない事業所の両極化が進んだ。

そのため二次応募について、求人数が多く二次以降の就職活動への支障はみられない。

- ・多くの事業所から二次応募への要請を受けた。

(10) その他

- ・公正採用選考について、就職差別につながるおそれがある質問を行う事業所がいくつかある。各県の労働局・ハローワークを通じて、指導の徹底をお願いしたい。
- ・高校生の採用がはじめてという事業所の増加がみられた。各県の労働局・ハローワークから求人者のルールの徹底・指導をお願いしたい。

2 就職慣行(一人一社制・求人票の交付から採用の流れ)の遵守について

(1) 応募前職場見学(早期選考がないかなど)

- ・早期選考にあたるような事例はない。
- ・例年、非公開の事業所の求人票が今年度は求人情報(冊子)に掲載されていた。そのため希望する生徒がいたが、応募事業所が指定求人を誤って公開したことが分かり、応募・選考に至らなかった。(所管するハローワークから指導済み)。

(2) 応募書類

- ・全般的に問題と考えられる事例はない。
- ・就職慣行についての認識が不足しているため、応募書類送付後の採用試験実施前に結果通知が学校に届く事案が発生した。ハローワークに相談し適切に対応してもらった。

(3) その他

- ・一人一社制はよい制度だと感じている。大卒等のような採用方法だと過剰な競争と採用試験の長期化を生むと感じている。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・面接セミナー(ハローワーク主催。ジョブサポーターから面接指導を受ける事業)に就職希望者全員が参加し、生徒の面接に対するモチベーションが向上し、たいへん有効な事業だと感じている。

(2) ジョブ・フェア(合同職場説明会)(実施している地域のみ回答)

- ・合同職場説明会(ハローワーク主催)に生徒が参加することで、就職に対する意識が高まった。複数の事業所を知るとともに、複数地域で開かれる合同職場説明会の時期が重ならないように、労働局が調整していることも生徒にとっては有益である。

(3) 就職準備講習

- ・就職ガイダンス、面接セミナーを通じて、就職を希望する生徒のスキルアップにつながった。たいへん有効な事業だと感じている。
- ・学校が障害者枠での就労を薦める際、教員向けのレクチャーなどの支援をいただけるとありがたい。

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・活用したいが内容の周知徹底が為されておらず、十分な認識を持っていない。
- ・未内定者については、所管ハローワークと連絡を密に取りながら生徒への支援を行っている。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員(ジョブサポーター)等の就職支援

- ・昨今の経費削減の影響でジョブサポーターの配置人数が減少している。是非とも増員をお願いしたい(要望多数につき、強くお願いしたい)。
- ・ジョブサポーターの存在は大きい。生徒の就職について情報共有や生徒への面談等を通じて大いに支援していただいている。

(2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等(ハローワークが実施するガイダンス事業)

- ・近年の求人動向や現況について、生徒、保護者、教職員に対して講話していただいている。
- ・生徒、保護者、教職員の就職活動についての意識啓発に役立っている。
- ・就職希望者に対する履歴書の書き方、求人票の見方についての講話や、内定者に向けた講義など多岐にわたって指導いただいている。

(3) その他・要望・意見

- ・特記事項なし。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1) ユースエール認定制度について(認知度や理解度、活用)

- ・教職員間の認知度が低いため、生徒への周知が十分ではなく、生徒の認知度や理解が高まらない。

(2) 若者雇用促進法について(認知度や理解度、意見、感想)

- ・教職員間の認知度が低いため、生徒への周知が十分ではなく、生徒の認知度や理解が高まらない。

(3) えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)

- ・教職員間の認知度が低いため、生徒への周知が十分ではなく、生徒の認知度や理解が高まらない。

- 6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて（具体的に）**
- ・就職支援相談員（ジョブサポーター）等を学校に配置していただくとありがたい。
 - ・高校が取りまとめる各種の就職に関する情報を一元的に管理し、多方面から活用できるシステムの構築を是非ともお願いしたい。
- 7 求人票（1,2枚目）青少年雇用情報（3枚目）に対する活用状況および意見・要望について**
- ・生徒閲覧用に左綴じのための余白がほしい。学校側で縮小コピーをしてファイリングし、各クラスに配付しているため。
 - ・3枚目の活用について、ないよりもあった方がよいが、求人票は裏表2頁に収まるよう様式の改定を求める。
- 8 「高卒求人情報WEBサービス」について**
- (1)その活用例と意見・要望・改善してほしい点**
- ・県外や管外の事業所の情報収集に参考となった。
 - ・パスワードは担当分掌と担任に限って伝えている場合が多いが、可能であれば、生徒各自が個人のスマホ等から閲覧できるとたいへんよいと感じている。
- (2)新たに希望する追加機能など（ハローワーク報告業務との統一化など）**
- ・事業所名やキーワードから事業所を検索できるようにしてほしい。
 - ・フリー検索できる機能があると有り難い。
- 9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況**
- ・あまり活用できていない。
 - ・キャリア手引書を参考に校内資料を作成している場合もみられる。
- 10 ハローワークとの連携について（好事例、期待、意見、要望）**
- ・現在、ハローワークと緊密に連絡を取り合っているため、現在特に問題はない。
 - ・ジョブサポーターの人員削減により、進路説明会の講師等についての時間設定が難しい場合がみられた。ジョブサポーターの人員の増員をお願いしたい。
- 11 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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。**
- ・例年のことだが、各種統計がさまざま依頼されるが、内容が似通っているため、統一するよう要望したい。（②④⑤）
 - ・新学習指導要領にもキャリア教育の充実が盛り込まれおり、学校教育と関係機関との連携の重要性が高まっている。地域の活性化や変化する社会への対応する力を涵養すべく連携を模索していきたい。（①②③④⑤⑥）
 - ・ハローワークのジョブサポーターの人数が減少している。是非ともジョブサポーターの増員をお願いしたい。（①④）
 - ・ハローワークの職員の配置転換（2年程度）が早すぎる。地域課題に取り組む前に異動しているような気がする。腰をすえて課題解決に取り組むべく配慮してもらいたい。（①④）
 - ・教職員や関係各部署における事務処理の軽減（報告様式の統一、情報の一元的な管理等）をお願いしたい。（①②③④⑤⑥）
 - ・発達障害や障害者に対する理解を深め、雇用の拡大をお願いしたい。（①②③④⑤⑥）

(東海ブロック)

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1)求人の傾向（変化のあった業種、職種等について）

- ・今まで高卒を採用していなかった企業や、大卒から高卒に移行する企業の求人が増えた。
- ・大手企業、生活関連サービス業、製造業、建設業などの求人が増えた。

(2)有期雇用・派遣求人

- ・請負形態の求人や派遣会社の正社員募集が増加している。しかし、学校では有期雇用を薦めていないので、このような職種に就職を希望する生徒はいない。

(3)採用試験の状況

- ・面接重視で行われ、二次試験まで課せる企業も多かった。
- ・採用意欲は強いが、人物重視で採用している企業が多く見られた。集団討論やグループワークなどで生徒の協調性や指導性を確認したり、適性検査（性格検査）を課したりする企業が増えた。
- ・面接試験のみと求人票には記載されていたが、実際は筆記試験や作文が課せられた企業もあった。

(4)災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・台風や豪雨は多かったが、生徒の日程に影響はなかった。また、影響が発生しそうな場合、事前に相談して延期を決めた企業が幾つかあった。

(5)学科・課程・地域での特徴

- ・工業高校では、今までは学科を指定する企業が多かったが、「とにかく人がほしい」「入社しても

らえれば育てる」ということから、学科不問のところが増えた。

- ・商業高校は事務職の人気の高いが、給与、休日などの待遇面を重視し、中小企業の事務職よりも大手企業の技能職を希望する生徒もいる。
- ・定時制高校に関心を持ってくださる企業が増えているが、全日制課程に比べると少ない。
- ・県内求人は昨年並みだが、県外からの求人は昨年に引き続き増えている。

(6) 就職を希望する生徒について (進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)

- ・大手企業への希望が集中し、地元の中小企業への応募が減少した。また、リーダーシップや様々な仕事への取り組みを期待される職種は敬遠されている。
- ・大手志向、地元志向が強く、自宅から近いことや休日、勤務形態等の諸条件で、企業を選択する生徒が増えた。
- ・経済的な理由から進学を諦め、就職に変更する生徒が増えている。11月以降に就職へ希望を変更する生徒も増えている。
- ・保護者の意向が強く、生徒の希望や適性とのミスマッチが見られた。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・業績悪化で、求人を7月の段階で取り下げた企業があった。

(8) 上級学校 (四大・短大・専門学校等) との競合状況

- ・上級学校の内定状況によって、高卒の求人数を決めている企業があった。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・多くの企業で二次募集の依頼が早くからあり、また10月以降に新規の求人依頼もあった。
- ・10月に入ってから、現在の内定状況や受験状況について企業からの問い合わせが増えた。

(10) その他

- ・郵送による求人依頼が多く、企業の求める人物像が明確になりにくいいため推薦できる生徒かの判断がつきにくい。

2 就職慣行 (一人一社制・求人票の交付から採用の流れ) の遵守について

(1) 応募前職場見学 (早期選考がないかなど)

- ・新規学卒求人が初めての企業で、応募前職場見学で選考会を兼ねている企業があった。
- ・会社で作成された専用申し込み用紙やWebメールでの申し込みが増えた。
- ・求人受付から間もない時期に、見学申込みの締切りがある企業があった。

(2) 応募書類

- ・事業所独自の送付書や応募前見学依頼書を利用する企業もあり、その都度個別に対応するため困っている。
- ・作文の事前提出や応募書類に健康診断書を入れてほしいという企業があった。

(3) その他

- ・一次試験が10月上旬の企業が数社あった。選考解禁日は全国统一であり、少なくとも解禁日1週間以内に実施していただきたい。
- ・学卒求人への新規参入の企業が増えたが、基本的なルールが伝わっていない。ハローワークで事前によく指導していただきたい。
- ・内定式および内定者説明会などが、平日の授業日に当然のように実施される企業があった。学業を優先させていただきたい。
- ・年度末から次年度の応募希望生徒がいるかの問い合わせが一部の大手企業で始まり、年度が替わると応募人数の確定数を確認してきて困っている。
- ・複数内定した場合、内定辞退をする必要がある。企業と学校の信頼関係を維持するため、一人一社制は現行のままがよい。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・外部の方にやっていただくと、生徒は緊張感を持ち意識も高まるので非常によい。アドバイスも的確で、受講した生徒の姿勢に変化が見られ、有意義な事業である。

(2) ジョブ・フェア (合同職場説明会) (実施している地域のみ回答)

- ・遠方、へき地に住む生徒も参加しやすい形を検討していただきたい。
- ・非常に良い取り組みなので、今後とも継続をお願いしたい。しかし、生徒の希望とマッチする企業はあまり無い。

(3) 就職準備講習

- ・生徒の意識付けときちんとした準備ができることから大変有意義である。ぜひ、継続をお願いしたい。

(4) 未就職卒業者就職支援事業等

- ・11月以降でも就職が決まらない生徒は課題を抱えていることが多く、手厚い支援を必要としているので、毎年継続して実施していただきたい。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員 (ジョブサポーター) 等の就職支援

- ・障がい者の応募について、相談にのっていただいた。定期的に来校していただき、教員や生徒

の質問、指導に丁寧に答えてくださるので大変助かっている。

- ・担任に向けて、「求人票の見方」の説明会を実施していただき、非常に好評だった。
- ・生徒との面談や地元企業とのパイプ役として機能しているので、より充実させてほしい。
- ・県外の就職希望者や外国籍の生徒についてなど、質問や相談にも迅速に親切に対応していただき大変助かっています。

(2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等(ハローワークが実施するガイダンス事業)

- ・「キャリア探索プログラム」の講師派遣による職業講話は毎年活用しており、好評である。

(3) その他・要望・意見

- ・生徒対象の地元合同企業説明会を各ハローワーク主催で6月ごろ実施していただけると、生徒の意識向上と地元企業への就職が増加すると考える。
- ・ハローワーク、厚生労働省の事業を委託する事業者の講演講師は力量が高く、学校・生徒の期待に込めている。
- ・インターンシップに関わる保険の補助が、今年度より打ち切られたので復活を切望する。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1) ユースエール認定制度について(認知度や理解度、活用)

- ・生徒、教員共にほとんど認知していない。認知度を高め、活用していきたい制度である。

(2) 若者雇用促進法について(認知度や理解度、意見、感想)

- ・基本的に企業が対応するものだと理解している。教員の立場としては、生徒が就業後に不当な不利益を受けないよう、企業選びの段階で事例を挙げながら触れていきたい

(3) えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)

- ・どちらも認知度、理解度共にほとんど無く、活用もできていない。しかし、これらを意識した企業は増えていると感じるため、認知度を高めていきたい。

6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて(具体的に)

- ・業界や職種について、管内やその地域の特徴を生徒や保護者に周知する取り組みを期待します。
- ・発達障がいなどの問題を抱える生徒について、就職支援の充実をお願いしたい。学校では限界もあり、スクールソーシャルワーカーの活用が充分行えるよう検討していただきたい。
- ・定時制の生徒(外国籍・障がい・貧困・過年度など)に対する就職支援をしていただきたい。
- ・大学生の求人日程が変わるような動きであるが、高校生は現状の体制でお願いしたい。

7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について

- ・「応募書類送付先」を明確に示し、担当者名はフルネームで記載し、企業の代表者名の欄には役職の欄を加えていただきたい。
- ・「適性検査」について、特記事項に内容を記載するようにしていただきたい。
- ・仕事内容について簡潔すぎて把握しづらい企業があるので、高校生向けの記載の仕方を指導していただきたい。
- ・就業時間で変形労働時間が1年交代の場合、入社1年目の就業時間帯のみでなく、変形労働時間の全てのパターンを明記することを義務化していただきたい。
- ・賞与や昇給などの欄に「あり」だけでなく、前年度実績で構わないので具体的な数値を記載していただきたい。
- ・「転勤の可能性あり」という記載は、地元志向が強い生徒の傾向を考えると敬遠されがちです。「将来、希望があれば転勤の可能性あり」など、本人の意思が尊重される書き方も検討していただきたい。
- ・生徒は、青少年雇用情報シートを企業選択の参考にしている。できれば、この情報を1・2枚目の中に盛り込んでいただきたい。
- ・青少年雇用情報シートを提出されない企業がまだ多くあるので、必ず提出するように指導を徹底していただきたい。

8 「高卒求人情報WEBサービス」について

(1) その活用例と意見・要望・改善してほしい点

- ・全国の求人が見られるので、このシステムは維持していただきたい。また、求人の充足状況、未充足状況が分かるともっと活用しやすい。
- ・この趣旨は理解しているが、ID・パスワードを生徒に教えてはいけないということは非現実的です。家庭に帰ってから家族と一緒に検索したりできないため、有効活用するためにも生徒用のID・パスワードを設定していただきたい。

(2) 新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)

- ・大分類を選択しないと検索ができないため、企業名やフリーワードでの検索機能を充実させていただきたい。また、職種や業種の検索項目は、内容一覧などがあるとありがたい。
- ・企業名からの検索ができるようにしていただきたい。

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

- ・キャリア教育を踏まえた進路指導計画の立案、進路ガイダンスの参考にしている。

10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)

- ・10月末に就職先未決定者のために来校していただき、高校求人と一般求人の違いなどの説明及び生徒と簡単な面談をしていただいた。生徒に対し良い機会となり、生徒が活発に再活動し始めた。
- ・毎年9月以降、ハローワーク職員が来校し、現状を把握していただいている。顔が見える交流で良好な関係ができています。
- ・学校指定の求人では生徒が希望する職種がない場合、生徒をハローワークに出向かせている。丁寧に対応してもらい、希望する職種に就くことができた。
- ・求人票は統一した書式なので、高校に届いた求人票をバーコードで読み取り、各学校でデータベース化できるようなシステムの開発をしていただきたい。
- ・ハローワークの受付が6月1日に変更になったので、学校での受付も前倒しの方向で検討していただきたい(7月1日の1週間前倒し)。生徒への解禁は、7月1日以降でよい。

- 11 **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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。**
- ・進路に関するアンケート調査などは、統一した形式にさせていただき簡略化を望みたい。各機関の連携を図っていただきたい。(①②③④⑤⑥)
 - ・内定後の企業説明会、懇親会、健康診断や内定式の開催は、高校生の学業優先の観点から、開催時期を3月以降に設定していただきたい。(①②⑥)
 - ・女性が働きやすい環境および仕事内容を、法的な整備を踏まえ企業に働きかけていただきたい。(①③④⑥)
 - ・現状の高卒就職の体制や支援は全日制を想定したもので、ほとんどの生徒が就職し、また問題も多い定時制独自の支援なども検討していただきたい。(①～⑥)

(近畿ブロック)

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向(変化のあった業種、職種等について)

- ・求人数は増加(特に建設、運輸、製造、飲食、サービス業や関東・東海など他地域から)しているが、高卒求人に不慣れな企業や採用のルールを知らない企業が多くなっている。
- ・障がい者の法定雇用率が上がり、例年よりも声がかかる企業は多くなった。
- ・生徒の希望職種と一致しない求人が多くある。
- ・指定校求人から公開求人への切り替えが例年より多かった。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・正規雇用を中心に学校は斡旋している。
- ・有期雇用・派遣求人は、多少あるが事情等のある場合以外は勧めない。
- ・アパレル業界では、有期雇用を経て正社員として雇用されるケースが多い。

(3) 採用試験の状況

- ・書類送付後、選考日の通知が来るのが遅い企業や採用試験の案内が電話だけと言う企業がある。
- ・面接の場にて「内定」と口頭で伝える企業があった。
- ・9月16日以降の迅速な試験実施と文書における結果連絡の迅速を徹底してほしい。
- ・禁止14項目への質問(特に、家族に関する内容が多い)が絶えない。
- ・求人票にない二次試験や健康診断(試験当日、前日からの絶食)の実施があった。
- ・応募書類だけで結果(不合格)を出した企業がある。
- ・選考試験の時間が長時間の場合があった。
- ・試験日が複数日にわたる場合は日程の間隔を狭めてほしい。
- ・適性検査の多様化、面接重視の傾向がうかがえる。

(4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・台風の影響で試験日が変更になった会社はいくつかあった。
- ・高校が9/4(火)～9/7(金)停電のため、4日間休校となった。電話・ファクスが不通となり、企業からの連絡が繋がらず迷惑をかけた。
- ・災害を考慮した変更等の連絡は、学校へ事前にしてもらいたい。
- ・台風の影響で面接練習、直前指導・履歴書の提出の声かけなどが出来なかった。また、生徒からの書類提出が遅れ、書類発送がかなり遅れた。
- ・応募書類の配達遅延を心配し、各会社に送付の連絡電話を行った。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・通信制、単位制の仕組みを知らない企業がいまだにある。
- ・県外からの求人が増加したと感ずる。

(6) 就職を希望する生徒について(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)

- ・学校から促さないと主体的に生徒が動かない。勉強が嫌だから就職を希望する生徒の離職率が目立つ。また、進学を希望するが家庭の事情によりあきらめて就職する生徒がいる。
- ・発達障害を持つ(可能性のある)生徒の内定及び離職率が悩み。
- ・自宅から通勤できる企業を希望する生徒や転勤を嫌う生徒が増加。

- ・公務員試験が不合格で民間就職に切り替える生徒の対応が困難である。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・求人取り消しは若干あったが、内定取り消しの報告はない。

(8) 上級学校（四大・短大・専門学校等）との競合状況

- ・進学を希望していたが合格できず縁故関係で就職希望する生徒がいる。
- ・大卒対象から高卒にも求人を出す企業が少し増加している。
- ・大学生の採用の結果を見ないと高校生の採用予定が立たないと言った企業がある。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・二次募集は増加、採用内定率も高い。
- ・一次で定員が充足されず二次追加募集を行う事業所が増加。

(10) その他

- ・不採用になった場合は、具体的な理由を教えてください。
- ・求人広告にて応募しようとする生徒がいて、求人票を依頼したが、企業から出してもらえなかった（高校生求人なのに、求人票なしは問題ではないか）
- ・障がい者雇用枠をもつ事業所や雇用条件を明示した求人票の一覧がほしい。

2 就職慣行（一人一社制・求人票の交付から採用の流れ）の遵守について

(1) 応募前職場見学（早期選考がないかなど）

- ・おおむね見学時の早期選考状況は見られないが、応募前見学で選考され選考日の前に内定通知が届いたケースがあった。
- ・一部の企業ではセキュリティのために氏名の提出を求められた。
- ・地域により意識が異なる、解釈が異なる点が多々見受けられる。全国的に統一したルール作成やその適用をお願いしたい。
- ・企業によっては指定日が限られていて、都合がつかない場合があった。
- ・同一校からの複数の見学希望を同一日時にまとめて欲しいという企業があり、対応に苦慮した。
- ・工場見学に行くことが受験条件になっているような状況がある。

(2) 応募書類

- ・東京などの本社に郵送する場合、近畿統一用紙があることを知らない企業がある。
- ・履歴書送付から試験日までの期間が長い企業があり、採用試験実施期限を決めてほしい。
- ・不合格の場合の書類を返却しない企業や高卒求人のルールを理解していない企業がある。

(3) その他

- ・面接という面接がなく雑談等で選考を行う企業がある。
- ・内定式を大学生と同様に平日に実施する会社がある。高校の取り決めを周知してほしい。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・生徒への告知は行っているが、参加希望者が少ない。
- ・効果的に活用できていないが、有効であると思われる。継続してほしい。
- ・障がい者用の合同面接会を利用するケースがある。

(2) ジョブ・フェア（合同職場説明会）（実施している地域のみ回答）

- ・未内定者に積極的に参加を勧めている。
- ・障がい者雇用を積極的に実施している事業所の参加を呼掛けてほしい。また、手話通訳等の保証が必要である。

(3) 就職準備講習

- ・各学校の実情に合わせて利用している。校内で実施してほしいという要望もある。
- ・生徒を高校生から社会人に自立させることに大いに役立っている。継続してほしい。

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・効果的に活用できていないが、有効であると思われる。今後も継続を希望する。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員（ジョブサポーター）等の就職支援

- ・各校が実情に応じて活用している。定期的に学校へ訪問、アドバイスはありがたい。興味を引く資料提供や面接練習、講話などで生徒の意識向上に効果的である。人数増加を希望する。

(2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等（ハローワークが実施するガイダンス事業）

- ・各校が実情に応じて活用し大変助かっている。一方、学校行事との調整が難しいこと、学校が求める内容と合わない等で活用していないところもある。

(3) その他・要望・意見

- ・特になし。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1) ユースエール認定制度について（認知度や理解度、活用）

- ・各校で認知度にバラツキがある。

(2) 若者雇用促進法について（認知度や理解度、意見、感想）

- ・各校で認知度にバラツキがある。

(3)えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)

- ・各校で認知度にバラツキがある。
- ・県でも同様な取組をされているので、統合・統一してもよいのではないか。

6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて(具体的に)

- ・一人でも発達障害や知的障害の新入社員がいる場合、定着指導員をつけて採用されやすい環境を作してほしい。
- ・働きやすい職場環境の指導、従業員を大切にしているシステムの構築を希望する。
- ・高卒生の定着率を上げるための取り組みをお願いします。

7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について

- ・3枚目は十分に活用できていない学校が多いが、もう少し具体的に記載したものとがあると生徒及び保護者に対して企業のイメージを把握させやすい。
- ・勤務時間で将来夜勤などの可能性がある場合記入しておいてほしい。
- ・「補足事項・特記事項」の記載が不十分で知りたい情報の記載が無い時がある。
- ・全国展開の企業の場合、就業場所の記載内容が不十分である。
- ・応募書類送付先と担当者の職、氏名の記入欄を設けてほしい。
- ・2枚に収まるか、A3版の1枚もので見やすくしてほしい。
- ・指定校求人を含め、求人票をデジタルデータで提供してもらえれば仕組みがほしい。
- ・試験内容で実施しないものを消すのではなく、実施するものに○印をつけるように希望する。

8 「高卒求人情報WEBサービス」について

(1)その活用例と意見・要望・改善してほしい点

- ・基本的にはパスワードを生徒に伝えないで、学校で教員と相談しながら利用している。特定の職種や他府県への就職を希望する生徒に対する情報提供に大変役立っている。一方、登校機会が少ない通信制高校などではルール遵守を徹底うえで自宅での検索を可能にしてほしいという要望もある。
- ・事業所名だけで検索ができる機能や職種別、勤務地の入力を行っての検索機能、「～を除く」検索、「～かつ」検索ができるようにしてほしい。
- ・電子データとしてダウンロードができるようにしてほしい。
- ・「お気に入り」などの登録ができるようにして、更新や削除があった場合にメールなどで連絡が来るようにしてほしい。(求人票が更新されたことがわからない)
- また、充足している企業は早く取り下げてほしい。
- ・二次募集がある場合、わかりやすい印をつけてほしい。

(2)新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)

- ・ハローワーク内定状況の報告業務や他の部局の調査を一本化(特に文科省の調査、各県の調査において、データの共有化)
- ・企業のホームページへリンクするよう機能をつけてほしい
- ・求人情報を電子データ(PDFではなく、項目ごとのデータ形式)でダウンロードできるようにしてほしい。

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

- ・効果的に活用できていない学校もあるが、キャリア教育の視点をもった授業づくりに取り組むとともに、教員個々のレベルアップを図るための参考資料として活用している学校もある。

10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)

- ・個別相談、講演、面接指導等で協力支援を受け助かっている。障害を持つ生徒や外国籍生徒の就職支援も含め、今後も支援いただき良好な関係を継続していきたい。
- ・高卒求人、求人票の電子データがいただければありがたい。

11 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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。

- ・就職関連業務の負担軽減のため各種調査の共有化・簡素化を進めてほしい。(①②④⑤)
- ・就職支援員・ジョブサポーターなど今後も進路指導・キャリア教育推進に人的支援・財政支援をさらに充実してほしい。(②⑤)
- ・大卒求人の就活ルールの変更が高卒求人に影響が出ないようにする。(①⑥)
- ・就職内定後の高校生の内定式で大学と高校の区別を明確にする。(⑥)
- ・厚労省、文科省、県、県教委によって、就職に関する調査の様式が違うので、集計に労力を要している。各部署でご協議いただき様式の統一もしくはデータの共有をお願いしたい。(①②④⑤)
- ・発達障害や障がい者手帳・養育手帳の取得に至らない生徒に対する就職支援を充実してほしい。(①②⑤⑥)
- ・障がい者雇用に関して時短労働などは採用しつつ正社員となれるような制度が必要。(②④)
- ・保護者の責任や働き方の見直し、授業料の無償化。(①②③⑤⑥)
- ・18歳成人となる場合の進路指導等における注意点を明示してほしい。(②)

- ・高校生の就職慣行を理解していない、または軽視している事例が後を絶たない。求人説明会や窓口での事業所指導をさらに徹底してほしい。(①④⑤)
- ・内定後の健康診断を学校における健康診断にて対応できるようにしてほしい。(①⑥)
- ・就職準備講習(就職試験の事前指導、社会人研修等々)をぜひ継続してほしい。(③⑥)
- ・離職状況については企業側から推薦した学校への報告義務をお願いしたい。(①⑥)
- ・入社手続きで保証人の署名を求める事業者があるが、生徒によっては困難な場合がある。何らかの対策をお願いしたい。(①④)
- ・とにかく学校現場の人手がたりない。コーディネータのような制度は復活しないか。(①②⑤)
- ・貧困や家庭環境により意欲をなくす生徒が多い。高校や大学の無償化等を実施し、社会に対して前向きになれる環境を作してほしい。(②)

(中国ブロック)

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向(変化のあった業種、職種等について)

- ・求人件数は過去10年間で最高である。
(特に製造業・販売業・サービス業・福祉業の増加。事務系は地域によって増加あり)
- ・他地域、新業種の企業からの学校訪問や求人の増加。
- ・障がい者雇用に前向きな企業が増えていると実感している。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・請負業による派遣は存在するが、純粋な有期・派遣はない。
- ・派遣労働法改正前よりもかなり減少している。
- ・正社員としては不合格だったが、契約社員としてなら採用できるとの企業側からの申し出があった

(3) 採用試験の状況

- ・今年度は9月16日が日曜日であったため、その日に試験を実施されると、万一の時に学校で対応することが難しい。
- ・1次応募の合格率は例年を上回った。
- ・人材の確保が難しくなっているため、例年通りの試験は行うが、あまり内容を重視していないように感じる。
- ・売り手市場で合格率は高かったが、面接でコミュニケーション能力や人柄を問われるケースが多く、それが合否に大きく関わっていると痛感している。
- ・適性検査や作文・論文を実施する企業が増えている。また、適性検査の内容が多様化している。
- ・不合格になった企業においても、二次募集を行っていることから、採用のレベルは下げていると思われる。
- ・結果をなかなか出されない企業があった。こちらから催促して出してもらった。求人票に書いてある採否決定日に通知を出してもらいたい。
- ・携帯電話等の販売業務で、応募者の許可を得て、本人のメールアドレスを伝え、登録してから本人のスマホで入社試験をした。
- ・一次試験当日に二次試験のあることを告げられ、受験者が困惑するような状況が見られた。
- ・不適切な質問(親や家族の職業)が今年もあった。人事担当者ではなく管理職から質問されるケースが多い。

(4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・西日本豪雨の被害を受けた生徒もいたが、進路決定に影響はなかった。
- ・応募前職場見学の時期などを配慮いただいたが、志望先の変化などへ影響は感じていない。
- ・転居による希望先を変更した生徒がいた。
- ・求人票の送付や学校訪問、就職ガイダンス、職場見学の遅れや中止があった。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・地元を希望する保護者、生徒が多い。
- ・学科指定の企業は以前より少なくなった。

(6) 就職を希望する生徒について(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)

- ・全体の約1/3が就職希望である。
- ・勉強を苦手とする生徒が、就職を希望する傾向が強い。
- ・就職希望者の60~90%が地元での就職を希望している。
- ・経済的な理由から変更する生徒が少なからずいる。
- ・進学希望からの変更はほとんどない。逆に就職から進学(職業訓練校舎)へ希望を変更した生徒が若干有り。
- ・特別支援学校の生徒の中には、病気で無理ができないことや体力が十分ではないためにフルタイムは難しい場合があり、生徒のことを理解してもらえるところに就労するようにしている。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・求人取消3件あり。(工場建設の遅れを理由に、求人を取り下げた企業があった。)

(8) 上級学校（四大・短大・専門学校等）との競合状況

- ・上級学校の学生を計画通り採用できなかったため、高卒の採用を増やす企業が中堅から大手に見られた。売り手市場なので競合はしないが、買手市場になればこれらは競合すると思う。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・昨年に比べ、二次募集をする企業が多かった。電話や訪問も例年になく多い。
- ・例年以上に二次募集が多く、二次で応募した生徒は全員内定した。
- ・未充足の企業が製造業を中心に多く残っており、二次応募の企業も多いが、応募する生徒の数は少ない。

(10) その他

- ・障がい者雇用をしたいという企業が増えているが、生徒数の減少やジョブマッチの面で就職に結びつきにくい。

2 就職慣行（一人一社制・求人票の交付から採用の流れ）の遵守について

(1) 応募前職場見学（早期選考がないかなど）

- ・早期選考ではないが、見学後それに近いような要望を学校に伝えてきた企業が1社あった。
- ・見学先で面接のように色々聞かれたという生徒がいた。
- ・二次募集で応募前見学と面接日が同じという企業があった。

(2) 応募書類

- ・統一の応募書類のみ送付している。・作文の提出を求められた（断った）。

(3) その他

- ・出願書類発送前に、充足していることを連絡してきた企業があったので職安に連絡した。
- ・応募書類受理から試験の連絡や試験までの待機期間が3週間以上と長い企業がある。
- ・試験結果の連絡が求人票記載日より遅い企業があった。
- ・試験日程の早期連絡と試験の早期実施。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・就職試験に向かうための心構えができる素晴らしい機会なので、今後も続けていただきたい。
- ・参加している。企業からの面談希望も多い。
- ・希望者がいる場合は参加することもある。

(2) ジョブ・フェア（合同職場説明会）（実施している地域のみ回答）

- ・応募前の見学ができなかった会社や、一家転住による他地域での受験先選びに大変有効である。
- ・他校の様子も分かり、とても有意義な取り組みである。
- ・就職希望者は原則参加と指導している。
- ・今年度は台風の影響で不参加。
- ・事業所の参加について抽選を実施していると聞く。

(3) 就職準備講習

- ・ハローワークの学卒ジョブサポーターの方による面接指導。外部の専門家にご指導いただくことで生徒達の気持ちも引き締まった。
- ・できるだけたくさんの方の事業所に参加して欲しい。・合同職場説明会の中で行っている。現行のままで良い。

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・未就職卒業生については、6月までは新卒者としてハローワークと連携し、支援しており、それ以降は基本的にハローワークの方に支援を依頼している。
- ・卒業生の現状把握が難しく、活用できていないが、希望者がいる際にはお願いしたい。

4 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、効果及び要望について

(1) 就職支援相談員（ジョブサポーター）等の就職支援

- ・学卒ジョブサポーターの方による面接指導。外部の専門家にご指導いただくことで、生徒達の気持ちも引き締まった。
- ・企業の情報収集、生徒の面接指導などで、大変助かっている。
- ・学校に就職アドバイザー（支援員）がいるため、今のところ活用していない。
- ・定期的・年に数回、ジョブサポーターと進路担当教員との情報交換をしている。
- ・2月以降で、就職を希望するが就職先未定の場合などに就職支援をお願いすることがある。

(2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等（ハローワークが実施するガイダンス事業）

- ・就業学習前に学卒担当者を招聘して、講義をしていただいている。
- ・7月の就職ガイダンスに生徒を毎年参加させている。今後も参加させたい。
- ・大変有効であり、積極的に参加しているので、継続実施を要望したい。
- ・他校と合同で行うことにより、生徒の刺激となりありがたい。
- ・就職ガイダンスは、学校紹介による就職希望者は全員参加としている。

(3) その他・要望・意見

- ・様々な支援事業があるので統廃合なども考えられるが、各学校によって活用状況は異なるので利用状況を考慮して検討していただきたい。できれば現状のまま継続をお願いしたい。

- 5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について
- (1) ユースエール認定制度について(認知度や理解度、活用)
- ・認知度・理解度は高くない。
 - ・認定企業については意識しているが、就職指導においてあまり活用していない。
- (2) 若者雇用促進法について(認知度や理解度、意見、感想)
- ・認知度は低く、理解、活用出来ていない。
- (3) えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)
- ・認知度は低く、理解、活用出来ていない。
 - ・ある生徒に「えるぼし」について説明したところ、志望理由の一つに挙げた。今後、PRしていく必要があると思う。
- 6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて(具体的に)
- ・実効性のある働き方改革の実現。
 - ・人事や採用担当者だけでなく全社員に対して、障害特性を理解するための研修の充実。
 - ・障害者雇用率のさらなる引き上げ。・労働条件の厳守等労働法の周知徹底
 - ・応募前職場見学の対応を簡単にしてほしい。(大学や専門学校のようにHPなどによる申込)
- 7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について
- ・3枚目については実質的に利用していないので、2枚にして欲しい。
 - ・離職、残業、有休取得状況の確認に使用した。
- 8 「高卒求人情報WEBサービス」について
- (1) その活用例と意見・要望・改善してほしい点
- ・非常に使いやすく、よく活用させていただいている。
 - ・検索をしやすいしていただきたい。例えば、求人している会社のリストだけはパスワードなしで見られるようにしてほしい。
 - ・Excel書式でダウンロードできるようにしてほしい。
 - ・パスワードは1回入力すると次にログインするときは、パスワードを入力せずにログインできるようにしてほしい。
 - ・生徒へのパスワードの公開は情報漏えいの観点より、今後もしないほうが好ましい。
 - ・10月以降、求人を継続しているのか、あと何人求めているのか、リアルタイム(に近く)分かるとうありがたい。
- (2) 新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)
- ・ハローワーク報告業務との統一化
- 9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況
- ・教員の研修資料として活用している。
 - ・存在は認識しているが、活用できていない。
- 10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)
- ・就労支援ナビゲーターについて、卒業後でないとう動けないという回答だった。発達障害を持った生徒への、適切な進路指導に向けて学校外部と連携していきたいが、現状ではどう動いていけばいいか分からない。
 - ・障がいのある生徒の就労について、相談に乗ってもらい心強かった。
 - ・夜間定時制では、ハローワークの関わる講話等は実施が不可能。
 - ・指定校求人について、企業はハローワークに求人票を出したが、学校に求人票を届けない企業があった。
 - ・7月1日が日曜日だったが、ハローワークの計らいで1日から求人票を確認することができて、今年も次の業務がスムーズに進んだ。
 - ・公務員を希望している生徒との面接練習を行っていただき、生徒への的確なアドバイスが非常に有効的であった。来年度以降も、ぜひ希望したい。
 - ・面接練習等でお世話になっている。その他の連携も今後考えたい。
 - ・キャリアアドバイザーの配置がない本校では特にありがたかった。
 - ・PTA総会において、保護者対象に、管内の求人動向、就職活動の流れ、事業所が求められるもの、保護者としてすべきサポートなど講演していただいている。
 - ・「職業レディネス・テスト」「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)」の提供、実施後、生徒を対象に結果の見方、生かし方について説明会を開催している。
- 11 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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。
- ・厚労省、文科省などの進路状況調査を一本化してほしい。(①②③④⑤)
 - ・適切な面接等採用試験の実施について、面接担当者に指導助言をお願いしたい。(①③④⑥)
 - ・労働時間の短縮、正規雇用の割合の向上、ワークライフバランス等働き方の改革に伴う適切な指導。(①)
 - ・職業理解等キャリア教育と日頃の教科学習との連動した運用。(②)

- ・大都市圏と地方との賃金格差の是正(生活の標準化が進み、地方といっても生活費が特に安く済む訳でなく、最低賃金で大きな格差が生じると人口流失の要因となっている)と安定した職場の確保が必要。(③)
- ・企業情報など高校と、より一層の情報共有、離職者調査等での連携強化。(④)
- ・高校生就職の受け皿企業として県内企業への働きかけ、啓発活動の強化。(⑥)
- ・農業業高校では、高校で学んだことを生かした職場、仕事に就くことを望む生徒が多いが、農林業の事業所、求人が少ないのが現状である。県教委はもちろんであるが、行政との連携、協力をお願いしたい。(⑤)

(四国ブロック)

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向(変化のあった業種、職種等について)

- ・県内外ともに求人数は増加。事務職の求人も増えており、ほとんどすべての職種で求人が増加。
- ・久しぶりまたは初めて高卒を採用する企業や学科の指定を取り払う企業・職種が増えた。
- ・人事担当者の学校訪問が増加。(特に県外)
- ・障がい者雇用に興味を示す企業が増加。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・正社員への道はあるものの、数年間は契約社員での雇用を条件とした求人があった。
- ・介護職については、介護福祉士資格を取得するまでは契約社員扱いとする事業者が多い。
- ・多少あるが生徒は選ばない。

(3) 採用試験の状況

- ・一次試験での内定率は高くなっているが、大手企業の選考は厳しい。
- ・二次(三次)試験まで行う企業が増加している。
- ・9月中に試験をする企業が増えた。
- ・大手企業で学科試験(一般常識・SPI)やTAPを実施する企業が増加している。
- ・中小企業では面接重視の採用が増加した。
- ・違反質問を行う企業がまだ残っている。

(4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・それほど影響はなかった。
- ・豪雨災害により、被災した企業が求人まで手が回らない状況もあった。
- ・(大阪の事業所で)台風の影響で選考日が二週余り遅れたケースがある。
- ・職場見学会(7月)や応募前見学の時期と重なり、生徒への連絡対応に苦慮した。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・「必要な知識・技能は入社後指導する」とのことで、学科・資格を問わない求人が増えた。
- ・普通科には製造業の求人は少なく、サービス業・運送業の求人が多い。
- ・実業高校のみに指定校求人を出す企業が多い。
- ・事務職の求人は商業科に多い。
- ・機械、電気、建設、土木系の人気が高い。
- ・地域によっては、第一次産業の求人が多い。
- ・定時制課程ではアルバイトからの採用や縁故での就職が多い。

(6) 就職を希望する生徒について(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)

- ・経済的な問題により進学から就職に変わる生徒がいる。
- ・就職希望者は減少傾向にある。
- ・売り手市場の影響で就職を簡単に考える生徒が増加している。
- ・生徒本人より保護者の意向が重視される傾向がある。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・わずかだが求人の取り消しがあった。

(8) 上級学校(四大・短大・専門学校等)との競合状況

- ・大学生から高校生への充足に変えた事業所が数社ある。
- ・選考日が大卒生優先的な事業所がある。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・大手企業も含めて、県内外ともに昨年以上に募集が多く、採用状況も良い。

(10) その他

- ・基本給や休日の増加など労働条件の改善に取り組む企業も増えている。
- ・内定式を平日に行う企業があり、授業に支障がでている。
- ・求人増などの動向に関しては好ましい状況にあると感じるが、少子化による学生の争奪戦は今後さらに進学、就職ともに進んでいくことが予想される。進路先の決定において生徒たちに「楽勝ムード」が漂っていることに危機感を覚える。特に就職に関しては、事業所の切迫感が伺われるだけに、生徒にとって容易だった進路決定が、安易な離職や早期退職者の増加を招く結果につながらないかと危惧している。

2 就職慣行(一人一社制・求人票の交付から採用の流れ)の遵守について

(1)応募前職場見学(早期選考がないかなど)

- ・職場見学をすることで生徒や保護者が安心感を得ている。事前見学は双方にとって有益である。
- ・職種によっては、応募前職場見学が出来ない事業所がある一方、応募前見学必須という事業所もある。
- ・早期選考がなされた場合がある。

(2)応募書類

- ・特に問題はない。

(3)その他

- ・一次試験の日程や試験後の合否連絡がかなり遅い企業がある。
- ・人手不足の折、半縁故就職(遠縁、近所の知り合いによる紹介)のようなケースが増加している。
- ・(初めて高卒を採用する企業が増えたため)高校新卒の採用ルール等を説明しなくてはならない場面が増えた。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1)就職面接会

- ・内定の早期化により参加生徒は減少している。
- ・事務職の求人を出している企業など、参加企業の種類を増やしてほしい。いつも同じ企業の印象。
- ・個別の面談の時間を増やしていただきたい。
- ・効果については微妙。

(2)ジョブ・フェア(合同職場説明会)(実施している地域のみ回答)

- ・教職員のみが参加している。
- ・参加した生徒の就職意識高揚につながっている。
- ・10月実施のものについては必要性を感じられない。1学期中に行われるとありがたい。

(3)就職準備講習

- ・夏休みに3年生就職希望者全員受講させる。意識を高める上で非常に効果があるので、継続を望む。ただ、講師による当たり外れがあるのも事実。
- ・時期が悪く実施できない。時期の検討を望む。

(4)未就職卒業生就職支援事業等

- ・学校中退や離職の前に、まずは学校に顔を出すよう指導している。ハローワークの協力もあり離職を思いとどまった者、再就職が決定した者がいる。
- ・毎年参加している。未内定の者については、ありがたい機会だと思う。
- ・あまり効果がないように思う。

4 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、効果及び要望について

(1)就職支援相談員(ジョブサポーター)等の就職支援

- ・地元企業の情報提供、校内での面接練習会、未内定者への面談の実施など、多大なご支援を頂いている。学校の要望に応じ、柔軟に対処してくださるため、とても助かっている。今後、離職者への就職支援も含め、さらに連携を深める方向で取り組みたいと考えている。
- ・新規開拓や職場定着指導等において積極的に活動してくれている。特に定時制の就職希望者については、個別の斡旋や面接指導をしてきているので大変助かっている。今後も引き続き配置をお願いしたい。
- ・特別な事情のある生徒への対応など、情報提供や的確なアドバイスがありがたい。
- ・担当者が学校についているのかどうかよくわからない。

(2)生徒、保護者への講義・講話、企業説明等(ハローワークが実施するガイダンス事業)

- ・3月に2年生対象に企業説明を実施予定
- ・校内での企業説明会を実施しており、今後も継続してほしい。
- ・ハローワーク学卒担当者に、講話や面接指導をしていただいている。

(3)その他・要望・意見

- ・定時制では、勤務時間外に職員に来ていただくことをお願いしにくいし、生徒に勤務を休んで各種サポート事業に参加させることも難しいという現状がある。

5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について

(1)ユースエール認定制度について(認知度や理解度、活用)

- ・認知度は低く、どの企業が認定されているのかもわからない。
- ・認定企業であるかどうかを応募の基準にすることはなかった。
- ・いただいている冊子等活用させていただき、生徒への紹介の目安の一つにしている。

(2)若者雇用促進法について(認知度や理解度、意見、感想)

- ・認知度が低いし、効果がわからない。
- ・法律があることは知っている。活用事例等把握していないので良い事例があれば参考にしたい。
- ・促進法に基づく雇用機会確保や職場定着のための措置をもっと広報してほしい。

(3) えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)

- ・認知度が低いし、効果がわからない。
- ・初めて聞いた。
- ・認定企業であるかどうかを応募の基準にすることはなかった。
- ・あまり認知されていないと感じるので、認定されている企業の公表など広報活動をしてほしい。

6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて(具体的に)

- ・1年生向けの就職ガイダンスを企画していただきたい。
- ・就職活動支援員やジョブサポーターの人員配置の継続を求める。
- ・求人票を分かりやすく。記入漏れの根絶。
- ・高等教育無償化も良いが、高校生の技能講習・資格取得の費用を補助金などでもっと安価にしてほしい。
- ・引きこもりの成人がかなりいるので、社会全体として幼少期からの教育体制や家庭教育、成人になるまでの具体的な実践やフォロー体制を整えていただきたい。

7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について

- ・求人票の各種様式を統一してほしい。(片面or両面印刷、表示年度及びその並びなど)
- ・賞与の昨年度実績は必ず記載させてほしい。
- ・一定年数経過後(5、10、20年など)の社員の給与が知りたい。
- ・記載されている内容と実際が異なるのはやめてほしい。また、試験・適性検査が自社作成なのか業者作成なのか、筆記なのかWEB方式なのか等、もっと具体的だと準備・対応がしやすい。
- ・3枚目はあまり活用されていない。職種ごとではなく企業に1枚あればそれで良い。
- ・3枚目については、詳しく事業所を知るための資料とはなる。

8 「高卒求人情報WEBサービス」について

(1) その活用例と意見・要望・改善してほしい点

- ・求人がWEBサービスだけの事業所も多く、生徒への情報提供は必ず実施している。
- ・校内に求人のない職種や企業に対しての検索に活用。教員指導のもとで利用している。
- ・生徒にはパスワードは伝えていない。
- ・求人の充足状況がリアルタイムで分かるようになると、二次募集を探すのに便利である。
- ・求人の並び順をアップロードの日の順番にしてほしい。
- ・企業名で検索できるようにしてほしい。
- ・プリントアウト時に通常の求人票と、同じ体裁になるようにしてほしい。
- ・個別に相談を受けながらサーバーにアクセスし対応しているため、不通の影響は大きい。

(2) 新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)

- ・求人票一覧のCSVファイルがダウンロードできるようにしてほしい。

9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況

- ・教員サイドで目を通し、生徒に配布できるものは配布するなど必要に応じて活用。
- ・具体的な活動に反映はしていない。業種毎に仕事の内容を紹介する動画を提供していただきたい。

10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)

- ・現役生だけでなく卒業生への指導など、さまざまな形で連携が取れており感謝している。障がい者の就業先開拓などにも協力していただいております。今後もこの関係を継続したい。
- ・県外就職者がいるため、他県のハローワークとの連携や紹介をしていただきたい。
- ・高校新卒者の開拓はもちろんだが、一般求人との違いなどを各事業所に周知していただきたい。

11 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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。

- ・各機関で同じ内容のような調査が多く、まとめていただくとありがたい。(①②③④⑤⑥)
- ・各機関、個別でのキャリア教育ではなく、統一した具体的な提案をしていただきたい。各省・各機関、そして都道府県と市町村が連携もなくバラバラに取り組んでいるという印象がある。(①②③④⑤⑥)
- ・就労観や職業観育成のための教材開発が必要と感じる。(①②③④⑤⑥)
- ・新指導要領とキャリア教育の連携を具体的に提示していただきたい。(②)
- ・大学生等の採用状況によって高卒求人が左右されないようにしてほしい。(①④)

(九州ブロック)

1 本年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向(変化のあった業種、職種等について)

- ・求人数全体が増加。特に製造業、外食産業、サービス業、介護・福祉等が顕著である。
- ・事務職も増加傾向である。また、県内、九州内の求人が増加した。
- ・労働条件の改善(給与の増加や年間休日の増加)がみられた。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・全体的に減少傾向であり、生徒へも勧めにくい。

(3) 採用試験の状況

- ・内定しやすい状況になってきている。まず採用という企業が多い。
- ・人物重視の傾向が強く、面接以外にも集団討論やグループワークを取り入れる企業もある。
- ・一部企業では「厳選採用」しており、人気企業は依然として厳しい状況にある。
- ・求人票に明記されていない試験内容を課す企業がある。
- ・違反質問が増えた。(特に健康状態や既往症を問う事例が多い)
- ・9月第3・4週に集中していたが、一部10月に入ってからの試験もあった。
- ・福岡県への就職希望者が多く、本州への就職者数とほぼ等しかった。

(4) 災害(台風・地震・集中豪雨・噴火等)の影響

- ・台風による日程変更があった。
- ・被災地域から求人取り消しがあった。

(5) 学科・課程・地域での特徴

- ・学科、地域に関わらず求人は増加傾向にある。
- ・学科・課程を問う企業は少なくなった。
- ・普通高校に要請がなかった技術職等の求人があった。
- ・今まで高卒求人を出していなかった職種から求人があった。
- ・地元の女子生徒の就職先が依然として厳しい状況である。

(6) 就職を希望する生徒について(進学希望から就職へ希望を変更する生徒の状況等も含めて)

- ・経済的理由により進学から就職へ希望を変更する生徒がいる。
- ・求人の増加に伴い就職希望者数が増加しているが、進学希望から就職への変更は少ない。

(7) 内定取消・求人取消の状況

- ・内定取り消しはなかった。
- ・求人取り消しはあるものの極めて少数であった。

(8) 上級学校(四大・短大・専門学校等)との競合状況

- ・企業は会社に応じた人材を求めているので、上級学校との競合はない。
- ・特別支援学校では一般就労ではなく福祉的就労(就労継続支援A型事業所)を希望する傾向にある。

(9) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・増加傾向である。
- ・二次募集する企業は多いが、生徒の希望と合致しないため、生徒の動きが鈍い。
- ・昨今の状況では、一次試験で落ちた生徒にも受験機会が十分にある。

(10) その他

- ・委託業者による求人票の大量送付はやめてほしい。

2 就職慣行(一人一社制・求人票の交付から採用の流れ)の遵守について

(1) 応募前職場見学(早期選考がないかなど)

- ・多くの生徒が参加している。
- ・職場見学はミスマッチを防ぎ、離職を防止するためにも今後も継続実施が望ましい。
- ・企業によっては見学を断られることもある。
- ・多くの企業が取り入れ、保護者同伴可とするなど積極的な対応をしている。
- ・職場見学へ参加することが受験の条件となっている企業が一部見受けられる。
- ・選考の場としないことになっているが、選考の場と捉えている企業も一部ある。
- ・「見学=応募」とはならない点について、事業所に理解していただくことが必要である。

(2) 応募書類

- ・九州統一承諾書を送付しても、相変わらず企業独自の承諾書が内定通知と一緒に同封されて来る。
- ・受付期間を9月1日からにしてほしい。切符の手配等間に合わないケースも多い。
- ・履歴書はワープロ打ちに統一されたら良いと思う。

(3) その他

- ・1人1社制など現行の制度が良い。複数受験すると現在の進路指導体制では作業が膨大になり、対応に不安が大きい。
- ・履歴書送付後、受験まで2カ月以上待たされた企業がある。
- ・内定式を平日に実施する企業がある。本来大学生向けであり高校生には不要ではないか。

3 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況、効果、課題及び要望等について

(1) 就職面接会

- ・県外の就職希望者が県内で面接が受けられる事例があり助かっている。
- ・一度にいろいろな企業の担当者と会うことができたし、他校の生徒も一生懸命に就職活動しているところがみられたのが良い刺激になった。
- ・売り手市場のため求人が多く、参加した生徒が少なかった。

(2) ジョブ・フェア(合同職場説明会)(実施している地域のみ回答)

- ・積極的に利用している。
 - ・参加企業が年々減ってきている。中小企業が多く、給与や労働条件が厳しいところが多いので、もう少し企業への働きかけを行ってほしい。
- (3) 就職準備講習**
- ・多くの学校で夏季休業中に講習を実施しており、就職の自覚を高めるなど有効であった。
 - ・土日の引率が困難。
 - ・3年生が参加している。
 - ・3月に就職や面接の指導をしていただき、就職への関心が高まった。
- (4) 未就職卒業者就職支援事業等**
- ・人間関係構築が苦手な生徒、発達障がいを抱える生徒などの支援のため県内のネットワークを活用。
- 4 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、効果及び要望について**
- (1) 就職支援相談員(ジョブサポーター)等の就職支援**
- ・概ね、どの学校も連携がうまくいっており、就職指導に大いに役立っているようである。
 - ・問題事案が起きたときには、連絡して相談に乗ってもらっている。
 - ・3学期以降未内定者がいるときは、ハローワークの職員の方と連携をとっている。
- (2) 生徒、保護者への講義・講話、企業説明等(ハローワークが実施するガイダンス事業)**
- ・ハローワークキャリア探索プログラム(職業講話)を全学年に行った。
 - ・生徒向けの講義、講話などを実施している学校が多く、生徒からの反響も良いようである。
- (3) その他・要望・意見**
- ・キャリア教育の一環として企業人からの講話等、依頼できる環境は整っていると思う。
 - ・保護者向けのガイダンスを行ってほしい。
- 5 厚生労働省の若年雇用に関する施策等について**
- (1) ユースエール認定制度について(認知度や理解度、活用)**
- ・知っているが特に認定されたことを理由にその企業を受けたということはない。
 - ・理解しているが対応している県内企業が少ない。
 - ・現在のところ、ユースエール認定企業と生徒の希望する企業のマッチングがほとんどない。
- (2) 若者雇用促進法について(認知度や理解度、意見、感想)**
- ・卒業後3年以内の者を新卒者とみなす取組や最低賃金の引き上げ、中途退学者への職業相談の促進等の取り組みは良いと思う。
 - ・認知度・理解度共に低い。高校での活用の仕方がわからない。
- (3) えるぼし認定、くるみん認定(認知度や理解度、活用)**
- ・良い取組だと考えるが、これまで設定を理由に受験したことはない。
 - ・効果が不透明であり理解されていない。
 - ・認知度の低さを指摘されている。
- 6 厚生労働省に期待する新たな取り組みについて(具体的に)**
- ・非正規雇用の是正と未就職者の更なる支援を期待する。
 - ・就職解禁時期の早期化が話題となっているが、学習活動に支障のないように配慮いただきたい。
 - ・大卒求人ルール変更に伴う悪影響が高卒求人へ波及しないようにしてほしい。
- 7 求人票(1,2枚目) 青少年雇用情報(3枚目)に対する活用状況および意見・要望について**
- ・青少年雇用情報シートの活用が十分にできていない。
 - ・求人票のデジタル化(PDFやワード、エクセルファイル)。
 - ・求人票の「代表者の肩書と氏名」は必ず記入するように指導してほしい。
- 8 「高卒求人情報WEBサービス」について**
- (1) その活用例と意見・要望・改善してほしい点**
- ・学校に送付されている求人だけでは追いつかないので、WEBの存在はありがたい。
 - ・一覧表ダウンロードで、たとえば介護とか調理とかで条件を絞り込めるようにしてほしい。
 - ・募集終了した企業が分かる(または削除)ようにしてほしい。
- (2) 新たに希望する追加機能など(ハローワーク報告業務との統一化など)**
- ・探索機能の強化(職種名・企業名等)。
 - ・写真や動画など企業のPRがあればイメージしやすい。
 - ・企業のホームページへのリンク等あればありがたい。
- 9 文部科学省、国立教育政策研究所、独立行政法人教職員支援機構で作成しているキャリア手引書やリーフレット、研修動画の活用状況**
- ・よく考えられた内容だと思う。全ての高校の生徒分を無償配布できないか。
- 10 ハローワークとの連携について(好事例、期待、意見、要望)**
- ・多くの学校で様々な支援をいただいている。関係は良好である。
 - ・過年度卒の未内定者に丁寧な対応をしていただいた。
 - ・違反質問等が県によって違いがあり、他県を受験した生徒が違反質問をされる事例がある。国としての方針などで統一できないか。

- ・協定違反した企業等には厳しく指導をしてほしい。
- 11 **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・要望について ※関係する機関の番号を各回答の文末にご記入ください。**
- ・就職状況調査は複数あるので関係機関で統一してほしい。（②）
 - ・求人票の学校受付を早期化してほしい。（応募前職場見学会の時間確保のため）（④）
 - ・高校生の就職慣行の厳守。（1人1社制）※現在の進路指導体制は個々の生徒に手厚く指導しているため複数応募には対応できない（①②③④⑤⑥）
 - ・携帯電話やSNSの普及により、生徒を取り巻く環境は激変している。学校と企業との意識の差を埋めるためガイドラインを作成できないか。（④）