

2008—09年版

参考資料3

高校生 就職スタートブック



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

高校生就職スタートブックを利用される方へ

- 「高校生就職スタートブック」は、就職を希望する高校生の皆さんに、就職活動に先立って基礎知識を得ていただくことを目的として作成しています。
- 自習用資料として、また、学校で作成された資料の参考として利用してください。
- この冊子に書かれていることや使用されているデータは、全国の平均的な状況や資料に基づいています。地域別や学校別の資料が利用できる場合には、それらの資料も併せて利用し、学習を深めていただくようお願いします。
- 本文中に掲載した図表等の関連資料を、巻末に付属資料として掲載していますので、必要に応じて参照してください。
- もっと詳しい職業情報を知りたいと希望される方は、「職業ハンドブック OHBY」(<http://ohby.hrsys.net/>) や、インターネット上の職業情報データベース「キャリアマトリックス」(<http://cmx.vrsys.net>) (ともに労働政策研究・研修機構が開発) などをご利用ください。

目次

第1章 就職活動を始める前に知っておこう	4
高卒者の就職は改善しているって本当?	4
就職活動って、いつから始めるの?	5
カッコよく仕事をしたいけど...	5
あこがれの職業には希望者も多いかな?	6
地元で就職できるかな?	7
とりあえずフリーターというのは?	8
フリーターをしながらやりたい仕事が見つかるかな?	9
第2章 就職活動を始める前に考えてみよう	10
働くってなんだ—自分と社会の関わり—	10
企業が望む人材像を知ろう	12
自分自身を知ろう	13
職業・仕事についての理解を深めよう	14
職場見学に行こう	15
就職準備講座Part 1 : 性にとられない職業選択	16
第3章 就職活動を進めるために	18
就職までの流れ (就職活動のスケジュール)	18
現実をよく知って就職先を選ぼう	19
卒業までに就職先が決まらなかったら	19
求人票の見方	20
履歴書の書き方	22
面接の受け方	23
先輩からのアドバイス	24
第4章 就職後の職業生活ってどんな感じ?	26
先輩の体験談から	26
やめたくなったときには	28
いろいろな相談窓口	29
就職準備講座Part 2 : 働くときに知っておきたい法律、制度	30
近くの相談窓口	32
ワークシート ①~⑬	33
マイ・ノート	43
付属資料 (本文図表のバックデータ・資料出所、参考)	44
キャリアマトリックスを使ってみよう	54

いろいろな相談窓口

○ハローワーク（公共職業安定所）

職業の紹介や失業したときの失業給付金の支給などを行うほか、公共職業訓練のあっせんも行っています。また、会社を辞めたくなくなったようなときの相談にも応じています。

(<http://www.hellowork.go.jp/>)

○ジョブカフェ（若者のためのワンストップサービスセンター）

都道府県が設置する若者向けの雇用関連サービスを提供する施設。地域の実情に応じたサービスを提供するもので、その内容は地域によって異なります。ハローワークを併設し、若者に対する職業紹介を実施するものもあります。(http://www.jobcafe-sc.jp/)

○地域若者サポートステーション

若者の状況に応じた専門的な相談や、地域における若者支援機関への適切な誘導などを行っています。(http://www.ys-station.jp/)

○若者自立塾

合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験等を通じて、職業人・社会人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を行っています。(http://www.jiritsu-juku.jp/)

○雇用・能力開発機構 都道府県センター

職業能力開発のための相談や支援を行っています。将来の職業生活設計のための相談にも応じています。

(<http://www.ehdo.go.jp/loc/1.html>)

○総合労働相談コーナー（都道府県労働局総務部）

勤めた会社で何か問題が起きたとき、専門の相談員がいろいろな相談に乗り、問題解決のお手伝いをします。

(所在地一覧 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>)

○労働基準監督署

労働者の最低限の労働条件を定めた労働基準法や労働者の安全を守るための基準を定めた労働安全衛生法などに基づいて、労働者の保護のための仕事を行っています。

(所在地一覧 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/location.html)

○雇用均等室（都道府県労働局内）

募集・採用に当たって、会社が男女を差別して取り扱わないよう、また、労働条件について男女を差別して取り扱わないよう指導等を行うとともに、そうした問題について労働者の相談にも応じています。

(各都道府県労働局所在地一覧 <http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/>)

○労政事務所（地域によって名称が異なります）

会社とのトラブルがある場合などの相談に応じています。

○勤労青少年ホーム

働く青少年等からの様々な相談にのったり、レクリエーションやクラブ活動等余暇活動のお手伝いをするなどのサービスをしています。

働くときに知っておきたい法律、制度

労働者は、採用されたときに会社が示した条件の元で働く契約（労働契約）を結ぶことになります。その契約により、労働者はその労働条件のもとで働く義務を負い、そのかわりに賃金が支払われます。

労働条件が不利に定められたり、差別をうけたりしないように、法律で労働者を守るための基準が定められています。

労働基準法、男女雇用機会均等法、雇用保険法、労災保険法など、労働者を保護し、権利を守る法律について知っておきましょう。

労働基準法及び最低賃金法

○労働条件の明示

使用者（企業側）は、労働契約を締結する際に、労働者に労働条件を明示するよう義務づけられています。

①労働契約の期間に関する事、②就業の場所や従事すべき業務に関する事、③始業・終業時間や所定労働時間や休日等に関する事、④賃金に関する事、⑤退職に関する事は、書面により使用者が労働者に明示しなければなりません。

○賃 金

使用者は、通貨で、直接労働者に、全額を毎月1回以上、一定の期日に賃金を支払わなければなりません。

賃金の男女による差別的な取扱は禁止されています。

また、使用者が最低限支払わなければならない賃金額が、都道府県ごとや産業別に定められています。

○労働時間

使用者は、休憩時間を除き、労働者に週40時間、1日に8時間を超えて働かせてはなりません。

○休憩時間

使用者は、労働時間が6時間を超える場合45分、8時間を超える場合60分の休憩時間を労働者に与えなければなりません。

○休 日

使用者は、1週間に1回以上又は4週を通じて4日以上の日を労働者に与えなければなりません。

○年次有給休暇

使用者は6ヶ月以上雇用し、その8割以上出勤した労働者には年間10日（その後勤続1年ごとに1～10日を加算）の年次有給休暇を与えなければなりません。

○解 雇

使用者は、労働者を解雇する場合、原則として解雇の日の30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません。

男女雇用機会均等法

事業主は、募集・採用に当たって、男女に均等な機会を与えなければなりません。

また、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職及び解雇等について、性別を理由とした差別を禁止しています。

雇用保険法

失業した場合の失業等給付の支給はハローワークで行います。

給付の金額や受け取る日数については、勤めていたときの賃金、年齢、企業をやめた理由、雇用されていた期間によって異なります。

労災保険法

労働者の業務上の事由または通勤による負傷、疾病、障害、死亡に対して必要な保険給付を行います。申請は労働基準監督署に行います。

職業能力開発への支援

長い職業生活の間には、会社の都合やみなさん自身の選択によって、職場を異動したり、転職したりすることもあるでしょう。

新しい仕事や職場に必要な職業能力を効果的に身につけていくことで、このような異動や転職をよりスムーズに行うことが可能になります。

そのため、国や都道府県では、職業能力開発施設を設置するほか、専門学校や大学にも委託して、さまざまな職業訓練を実施しています。

このうち失業して再就職をめざす方々を対象に行う離職者訓練では、新たな技能・知識を身につけるためのコースを数多く用意しており、受講料は教科書代などの実費以外は原則として無料です。

また、在職中から能力開発への支援も行っています。雇用保険制度の一つとして、企業などに3年以上勤め、一定の要件を満たしている人が、指定の教育訓練講座を受講した場合に、「教育訓練給付金」が支給される制度があります。

さらに、2006年6月、職業能力開発促進法が改正され（2006年10月1日施行）、同法に「実践型人材養成システム」が新たな職業訓練制度として位置づけられました。これは新規学校卒業者を主な対象として、企業が主体となって「企業における雇用関係の下での実習（OJT）」と「教育訓練機関における学習」を組み合わせる訓練システムです。

このシステムでは、就労しながら計画的で充実した教育訓練を受けることができ、将来現場の中核となるための実践的な能力を身につけることができます。