

第 5 5 回「労働政策審議会就職安定部会雇用対策基本問題部会」 高等学校進路指導の状況等について

埼玉県立浦和商业高等学校
進路指導部主任 福本 剛史
(埼玉県高等学校進路指導研究会事務局長)
(全国高等学校進路指導協議会就職指導研究委員)
(関東地区高等学校進路指導協議会元事務局長・現常任理事)

就職状況

※本校の求人受付件数(7月～8月)

平成25年度 585件(来校48件、郵便249件、Web288件)

平成26年度 674件(来校92件、郵便528件、Web54件)

求人票の受理受付状況を見ると、前年度に比べて直接本校あてにいただく件数が倍増した。

職種別では、事務系が来校16件、郵送42件の増加、販売系が来校7件、郵送71件の増加、サービス系が来校4件、郵送52件の増加、製造生産系で来校5件、郵送34件の増加となっている。

今年度は、今まで実績のない企業からの問い合わせも多くあり、8月後半からは、9月の一次応募の状況を見て推薦を依頼される企業も多かった。

※1社目受験状況の推移

平成19年度	131名受験	99名内定	75.6%
平成20年度	129名受験	102名内定	79.1%
平成21年度	129名受験	86名内定	66.7%
平成22年度	133名受験	83名内定	62.4%
平成23年度	122名受験	71名内定	58.2%
平成24年度	151名受験	100名内定	66.2%
平成25年度	146名受験	96名内定	65.8%
平成26年度	146社受験(1名辞退)	108名内定 未連絡17名	83.7%

【平成26年度は9月30日12:00現在 平成26年度の内定率は内定者108名を結果が出た129名で割った数字である】

本校の一次応募の状況は、リーマンショック以前は75～80%であったが、ここ数年は7割弱という状況であった。東日本大震災の年は6割を切る厳しい状況でもあった。今年は求人状況の回復や本校での指導体制の見直しに影響してか、現在一次応募での内定率は8割を超える状況にある。

※本校ではここ数年、未決定で卒業する者は出ていない。未就職者への指導については、埼玉県では埼玉労働局において「未就職者ゼロ作戦」として、未就職生徒に対してジョブサポーターが高校卒業後も就職希望者の支援を行っている。その成果として、卒業後未就職者についても、早い時期に就職しているとの報告を受けている。

商業科と普通科との相違

学習指導要領には商業科の学習目標を次のように示されている。

商業の各分野に関する基礎的・基本的な知識と技術を習得させ、ビジネスの意義や役割について理解させるとともに、ビジネスの諸活動を主体的、合理的に、かつ倫理観をもって行い、経済社会の発展を図る創造的な能力と実践的な態度を育てる。

このことから、教科指導の中で、職業観・勤労観を育む指導を行っている。また、商業科では、ビジネス基礎というガイダンス科目が設定され、以下の内容を含めた教育を行っている。

第 1 目 標

ビジネスに関する基礎的な知識と技術を習得させ、経済社会の一員としての望ましい心構えを身に付けさせるとともに、ビジネスの諸活動に適切に対応する能力と態度を育てる。

この科目のねらいは、生産・流通・消費という経済の仕組みの中におけるビジネスの意義や役割などビジネスに関する基礎的な知識と技術を習得させ、豊かな人間性をはぐくみ、自己責任や社会貢献の意識など経済社会の一員としての望ましい心構えを身に付けさせるとともに、円滑にコミュニケーションを図り、ビジネスの諸活動に適切に対応する能力と態度を育てることにある。

また、商業を学ぶ目的や学び方、卒業後の進路などについてのガイダンスを行い、生徒の主体的な学習について考えさせるなど、学習の動機付けを図ることもねらいとしている。

2 内 容

(1) 商業の学習ガイダンス

ア 商業を学ぶ目的と学び方

イ 商業の学習分野と職業

(内容の範囲や程度)

ア 内容の(1)のアについては、商業を学ぶ目的、マーケティング、ビジネス経済、会計及びビジネス情報の4分野とその学び方並びに継続学習の中で専門的能力を身に付けることの重要性についてガイダンスを行い、生徒の学習の動機付けを図ること。イについては、商業の学習と関連する職業の概要を扱い、卒業後の進路について考えさせること。

ここでは、商業を学ぶ目的と学び方、商業の学習分野と職業の関連を取り扱い、商業の学習ガイダンスを行い、商業の学習への動機付けや卒業後の進路について意識を高めることをねらいとしている。

本校では「総合実践」の授業で、全国商業高等学校協会主催のビジネスコミュニケーション検定のテキストを持たせ、ビジネスマナーについての教育も行っている。教科指導とキャリア教育を一環した指導が、高校からの就職実績はもとより、進学してからの就職活動等にも良い傾向として現れていると思われる。

指導に望む就職情報

・以前、キャリアマトリックスという職業とキャリアに関するポータルサイトが、独立行政法人労働政策研究・研修機構から提供されていた。このサイトは、職業図鑑やキャリア・デザインに関する情報、キャリアに関する相談機関等の情報、統計情報などを機構独自で制作したコンテンツに加え、厚生労働省をはじめ労働関係機関の情報にアクセスでき充実していた。職業適性診断や職業興味検査を基本としたキャリア分析ツールも提供されており、各校において進路指導を行うにあたり積極的に活用していた。また、就職支援ツールとして、同機構が編集した「高校生就職スタートブック」も無償配付され、高校として厚生労働省の支援のもと、充実した就職指導を行ってこることができた。しかし、行政刷新会議の事業仕分けにおいて、これらの運営、提供が終了してしまった。

これらの支援が終了した今日でも、各校からはこれらサイトや冊子の復活を望む声は多い。

・卒業生から、企業情報について事前に知りたかったとの意見がある。卒業生がいる企業や直接来校いただける企業の情報は説明していくことができるが、Webによる求人企業の情報はわかりにくいのが現状である。労働基準監督署などから度重なる指導を受けている企業情報など提供をいただけると助かるという声が多い。また、指導に対し是正のない企業については、情報公開などの法改正も検討していただければと思う。

要望等

・埼玉県では、埼玉労働局、県教育局と進路指導研究会(高校や特別支援学校の進路担当者等による研究会)などとの連携がとられている。その成果の一つとして、今年度の合同企業説明会(毎年7月に実施)では、2,462名の生徒が参加し開催された。同日開催の「ステップアップ就職支援セミナー」にも1,484名の生徒が参加した。これは、密に連携を行うことにより、高校側の意見や要望を反映してもらい、より生徒に対して参加しやすく、今後に生かしていく会となっているからだと考察される。他県の進路担当者などとの情報交換では、一方的な就職支援の会の開催計画では、生徒が参加しづらいとの意見を聞くこともある。学校と労働諸機関や教育機関との情報や意見交換など連携を密にしていくことが、有意義な生徒支援につながると考えられる。

・来年度から、大学生等の就職試験開始日が8月1日以降となる。実際に高校生を採用していただいている企業を訪問した際にこの件について聞いてみると、高校生と大学生との採用担当者が分かれている企業では、高校生の企業見学(夏休み期間の実施が中心)、9月16日からの採用選考に問題なしとの回答だが、数名で大学生等・高校生を採用活動を行っている担当者からは未定や検討しているとの回答が多い。ミスマッチの防止のためにも、ここ数年積極的に行われてきた企業見学が、来年度は実施が難しくなる見込みとの意見もある。また、大卒生の採用状況を見て高卒採用を決定している一部の企業では、すでに来年度の高卒求人については見合わせ、状況を見て再来年度以降の再会を検討していくとの話もある。大卒・高卒など若年者に対し、総轄した就職活動時期の検討などを行い、企業に対しても、学生や生徒に対してもより良い検討が行われる必要性を感じる。

平成25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）

- ・求人数は増加傾向にあり、求人の出足が早くなっている。
- ・数年ぶりに高卒求人を復活した企業、大卒求人を高卒求人に変更する企業がある一方、65歳定年延長を理由に例年の求人を取りやめる企業もあった。
- ・サービス、飲食、美容、福祉、建築、土木、電気工事系の求人の増加が顕著。
- ・希望が多い事務職・販売職の求人は昨年並みか微増。製造業は横ばいか、減少傾向。
- ・指定求人から公開求人への切り替えが進んでいる。
- ・大手・中堅企業による大口求人は減少。
- ・競争率が非常に高い企業も多い。
- ・9月以降に高卒の採用計画を立てる事業所が増加している。
- ・比較的高度な知識・技術を要する仕事内容が増えており、採用時に求められる能力・人物の基準が高くなっている。

(2) 有期雇用・派遣求人

- ・派遣企業の求人は少なく、減少傾向にある。
- ・有期雇用の求人も増加したままであり、有期雇用を経て、正社員として採用という求人がやや増加している。
- ・販売、ホテル、福祉分野で有期雇用が多い。
- ・障がい者雇用では、更新を前提とした有期雇用が多い。

(3) 採用試験の状況

- ・応募から選考まで長く待たされる企業に苦慮している事例の報告が増えている。
- ・二次・三次選考、役員面接まで実施する企業が相変わらず多く、選考期間が長期化している。
- ・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。指導を強く望む。
- ・厳選化が進んでおり、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。中には、「採用なし」という企業もあった。
- ・適性検査（SPI、CUBIC、SCOA、DPI）や基礎学力検査、一般常識検査、作文などを実施する企業が増加している。
- ・求人票の選考項目と異なる選考を行う企業があり、指導を望む。
- ・グループワークや集団討論形式の面接を取り入れる企業が増加している。
- ・Webを使ったSPIを実施する企業もあり、試験の公正性に疑問がある。
- ・就職試験解禁日が休日、天候不良となり、連絡に不都合が生じるケースがあった。あらかじめ暴風警報発令時の対応を示すようにしてほしい。
- ・競合することが多く、不採用になる生徒が増加している。

問題事例

- (1) 面接試験で、保護者の職業や勤務先、家族構成、保護者の離婚歴などを聞く違反質問は依然無くなり、指導を望む。
- (2) 企業見学や就業体験を課す企業がある。
- (3) 求人票の選考方法の欄に「[実地研修]と銘打って4日間アルバイトさせた事例があった。
- (4) 9月のはじめに応募したにも関わらず、10月の合同企業面談会に出席を求め、11月に面接を実施する企業がある。
- (5) 応募書類を提出してから1ヶ月後まで試験日を延ばされることがあった。

(4) 学科・課程・地域での特徴

- ・普通科、農業科、商業科、情報に関する学科、家庭科、総合学科の就職が厳しい。
- ・工業科、福祉科の就職は順調である。
- ・定時制・通信制は指定校求人全くなく、指導に苦慮している。
- ・特別支援学校は、求人も少なく、実習先確保にも苦労している。
- ・定時制、通信制課程では多様な生徒が多く、就職指導が難しい。
- ・都市部には求人が多いが、郡部の求人は少なく、地域差が大きい。学校間格差も大きい。

(5) 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）

- ・生徒、保護者ともに、自宅から通勤できる就職を希望することが増えている。
- ・転勤をいやがる傾向がある
- ・家庭の経済的事情でやむなく進学から就職に進路変更する生徒も少なくない。
- ・大卒等の就職状況から就職に変更する生徒もいる。
- ・厳しい内定状況から、進学へ進路変更する生徒もいる。
- ・職種より知名度の高さや会社の規模で選択しようとする保護者の意見の影響を受ける生徒もいる。

- ・就職意識が低く、将来について考えようとしないう生徒、基本的な生活習慣が身につけていない生徒の指導に苦慮することがある。
- ・アルバイトを希望する生徒やアルバイトを継続する生徒もいる。
- ・公務員志望者が増加している。
- ・コミュニケーション能力が乏しく、真面目で大人しい生徒の就職が困難になっている。

(6) 内定取消・求人取消の状況

- ・内定取消の報告もわずかにある。
- ・災害、事業方針の変更などを理由にした求人取消の報告がある。応募後に取消された例もあった。
- ・他校に配慮しその学校の生徒を採用するため、求人取消になった例があった。

(7) 上級学校（四大・短大・専門学校等）との競合状況

- ・採用試験を上級学校との合同で行なっているところが見受けられる。
- ・大卒・短大卒の採用から高卒者の採用に戻しているという企業は増加しているが、それ以上に、上級学校と同時に求人を出すなど競合する企業は急激に増加した。
- ・事務職、販売職で競合しているケースがみられる。
- ・高卒求人を出した後、取消をし、「大卒求人のみにする」と連絡してきたケースがあった。
- ・試験の内容も大卒生並みに考えている事業所が増加している。
- ・上級学校の内定状況によって高卒求人数を決めている企業は少ない。
- ・専門学生と高校生を同等扱いで選考しているケースがある。

(8) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・二次以降の求人は、昨年の少ない状況から改善された地域が多い。
- ・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が増えている。
- ・一次試験の募集期間を長く設定し、求職者を多く集め、競争倍率を高くし、結果発表までの期間が長いケースがある。
- ・生徒の希望する職種の求人が少なく、指導に苦慮している。

(9) その他

- ・療育手帳を取得しない、支援を必要とする生徒の就職が難しい。
- ・引きこもり、アスペルガー、高機能障害、LD等の傾向が見られる生徒や病弱な生徒の就職が厳しい。
- ・病歴理由により書類審査で不採用になるケースがあった。
- ・「部活生に限る」という条件を入れるケースがあった。
- ・性別を理由に不採用というケースがあった。

2 就職慣行の遵守について

(1) 企業見学（早期選考がないかなど）

- ・ミスマッチを防ぐなど有益な活動と評価され、企業側も学校側にも定着してきた。
- ・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、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、履歴書の提出を求める、学科試験や適性検査、作文、面接試験に類する内容を行なうなどの報告がある。
- ・職場見学の趣旨、違反事象に関する認識、合否決定の要件からは必ず除くこと等の指導して欲しい。
- ・企業見学後企業の求める人材と合わないとの理由で求人そのものを取り消された。
- ・企業見学はないため、「アルバイトや職場体験に来てください」という企業があった。
- ・7月下旬から8月上旬までの実施が望ましい。

(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、身上書など統一応募書類以外の提出を求める企業があった。
- ・応募書類送付後（就職試験解禁日前）に、「採用する生徒の調査書の教員推薦文」として、他校の応募生徒の調査書の推薦文欄をコピーし、ファックス送信してきた企業があった。
- ・会社専用の履歴書の提出を求められた会社があった。
- ・可否を生徒へ直接連絡する事業所がある。

(3) その他

- ・授業のある平日に、研修、制服採寸、内定者懇談会、健康診断、忘年会、新年会、内定式を実施したいという企業があった。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。
- ・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。
- ・採用通知時の連絡は文書での連絡を守ってもらいたい。
- ・選考試験日の内容を文書で伝えない企業がある。
- ・1次応募において、9月16日以降の迅速な試験、30日までの採否連絡を徹底して欲しい。
- ・学校に送付された内定通知を生徒が撮影し、ツイッターに掲載した。情報モラルの意識の点から、今後議論になるおそれと考えられる。
- ・求人票に記載されている選考結果連絡日が大幅に遅れる事業所があった。

- ・新規に高卒求人をはじめた事業所には就職慣行を理解していない所が多く、書類や面接での不適切な事案が続いている。ハローワークで指導して欲しい。

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

有意義な機会

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直接聞ける点でも有意義である。未内定者の意欲を喚起する機会にもなっており、ますます充実を望む。

要望・課題

- (1) 今後とも、継続して実施していただきたい。
- (2) 参加企業を増やして欲しい。業種、職種の違いを解消して欲しい。
- (3) かつて高卒を採用していた企業で、大卒者しか採用していない企業に参加を呼びかけて欲しい。
- (4) 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・行政間で検討して欲しい。

(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）

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。

要望・課題

- (1) 今後も、継続していただきたい。
- (2) 広く業種、職種を網羅し、参加企業を増やして欲しい。
- (3) 大学生・短大生・専門学校生との同時開催は、やめて欲しいという意見もある。
- (4) 日程や参加企業を早めに知らせたいという意見もある。
- (5) 開催時期を検討して欲しいという意見もある。

(3) 就職準備講習

継続して欲しい

「職業意識形成にも繋がった」と活用した学校は好評である。

要望・課題

- (1) 継続して欲しい。
- (2) 希望校、希望者すべてに対して参加できるよう、拡充して欲しい。
- (3) 開催時期の調整を要望する意見もある。

(4) 未就職卒業生就職支援事業等

- ・未就職卒業生のいる学校では積極的に活用している。
- ・トライアル雇用を若年者がより活用しやすくして欲しい。
- ・面接練習や職業紹介、支援制度など情報提供により、内定に至り効果を上げている。

4 職業安定機関が実施している職業意識形成支援事業の活用状況、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、就職問題が生じたときの支援など、学校現場ではたいへん役立っている。

頻りに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) 継続して欲しい。ジョブサポーターの雇用期間を延長を望む。
- (2) 担当者の力量の差があり、ジョブサポーターの資質向上の手だてをして欲しい。
- (3) 地域で役割が異なっており、内定率が高まるような役割を担うよう全国で統一して欲しい。

(2) 就職ガイダンスの参加勧奨（周知）の状況

継続して欲しい

多くの高校で積極的に参加を促している。参加した学校からは、職業意識の形成、働くことへの意欲の喚起に繋がったり、履歴書の書き方や就職試験対策を学ぶことができることたいへん好評である。

要望・課題

- (1) 継続の強い要望がある。
- (2) 希望校、希望者すべてに対して参加できるよう、拡充して欲しい。
- (3) 開催時期や開講講座数など、地域ごとで生徒が参加しやすいよう検討して欲しい。
- (4) 遠隔地の生徒は、参加するための交通費の負担が大きく課題がある。
- (5) 開催案内を早く連絡して欲しいという要望もある。

(3) キャリア探索プログラム

認知度が低い

積極的な広報をお願いしたい。活用している学校は、学校行事として定着しており、継続して実施している。生徒の意識の高揚、職業観の育成、職業や産業の理解に有意義であり、非常に効果的な取組みと好評である。

要望・課題

- (1) 活用した学校からは、継続の強い要望がある。
- (2) 手続きや受け入れ企業など、参加を検討する資料を、早めに知らせて欲しい。
- (3) 企業の創業者や生産現場で活躍されている職業人等、さらに講師を充実させて欲しい。

(4) ジュニアインターンシップ

活用校からは好評

活用している学校は少ないが、活用した学校は生徒の望ましい勤労観・職業観の形成役立っていると効果があったと好評である。

要望・課題

- (1) 活用した学校からは、効果的であるとたいへん好評であり、継続を望む。
- (2) 受け入れ企業が減少しているという地域もあり、協力企業の増加を要望する意見がある。

5 厚生労働省に期待する新たな取組について（具体的に）

- ・就職スタートブックなどは使いやすかった。復活を望む。
- ・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、運営して欲しい。
- ・高校生の雇用対策を強く望む。
- ・女性が働く環境が整備されていない企業が多い。男女雇用機会均等法の徹底を指導して欲しい。
- ・生活保護世帯の生徒たちの就職指導を支援して欲しい。
- ・法定雇用率未達成企業への雇用促進を進める上で、罰則の強化を図って欲しい。
- ・障がいを持つ生徒の職業選択や能力開発の機会を保障する制度や機関の充実。
- ・企業側への新卒採用に対する教育訓練補助など。
- ・経済的理由で進学できない生徒に対し、職業訓練の教育訓練給付金を支給して欲しい。また、高校生が参加できる就職支援のための技術取得・資格取得の講座等を開設して欲しい。
- ・やり直しのできる社会システムとしての職業訓練を充実させて欲しい。
- ・てんかん、難聴、発達障害傾向などの生徒の就職対策、もしくは専用の相談窓口の創設して欲しい。
- ・外国籍生徒の雇用について、永住権と定住権での格差の是正をしていただきたい。
- ・キャリアコンサルタントを学校に定期的に派遣して欲しい。
- ・支援学校と事業所の橋渡しをすような取組を期待したい。
- ・就労希望を持つ児童養護施設などの生徒に対する、生活の場を保障できる公的支援制度。

6 求人票の新しい様式について

- ・担当者の氏名のふりがなが加わり、企業への理解の深まりや利便性が高まるなど好評である。記入欄が広がり、仕事内容や労働条件が詳細に書かれるようになった面も良い。さらに、手書きでなくなった面も読みやすくなったと好評である。
- ・文字を大きくして欲しい。
- ・「-」の取り消しラインが細すぎて分かりづらく、○で囲む方式にして欲しい。
- ・各欄の未記入が多く、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多い。
- ・会社の所在地と就業場所の記載箇所が離れていて比較しにくい。
- ・「4選考」の欄に就職応募書類の送付先住所の欄を追加して欲しい。
- ・応募先と本社の住所が異なる場合、応募の記載場所に応募先住所も記載する。
- ・両面印刷で裏表の取り違えを防止するために、両面ともに事業所名を印字が必要である。
- ・A4サイズになり保管等には便利になったという意見もあるが、両面スタイルは、非常に不評である。労働条件欄が表裏に分かれてしまい、読みにくいという意見や、生徒閲覧や資料整理にA3版左右コピーをし直すという手間をかけている実態がある。改善を検討して欲しい。
- ・面接方式は個人か集団か、適性検査や学科試験の内容など選考方法を具体的に記載して欲しい。
- ・選考の欄の応募前見学の可否を入れるのではなく、補足事項・特記事項に移動してもらいたい。企業側が応募前見学を選考の条件や基準に誤解しているケースが見受けられる。
- ・代表者や人事担当者の所属部署、役職名、氏名（ふりがな）をフルネームで明記させて欲しい。
- ・「仕事の内容」、「補足事項・特記事項」が簡潔すぎて、把握しづらいので、生徒にわかるように詳細に表記して欲しい。
- ・以前より少なくなったが、入力ミスも多い。
- ・求人票のシステム変更をできるだけ早く行い、様式改善へ柔軟に対応して欲しい。
- ・選考旅費の有無について、一部支給の場合は具体的な記述があった方がよい。
- ・「補足事項・特記事項」欄に必要な技能や資格が記入されているものがあり、「作業遂行上特に必要な知識または技能」に記入するよう指導して欲しい。
- ・WEB求人指定校名が記載されているものが掲載されている。

7 「高卒求人情報WEBサービス」について、その活用例と意見・要望

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の入手によく活用されている。タイムアウトが早く、パスワードが複雑で再度ログインに手間がかかることに対する改善の要望が多い。

要望・課題

- (1) 迅速に更新して欲しい。充足求人、追加求人がわかるように工夫して欲しい。
- (2) 印刷した求人票の印字が読むことができないところがあり、改善を望む。
- (3) IDやパスワードがもう少し入力しやすくして欲しいという要望が多い。
- (4) 検索後、受付月日で並べ替えできるようにして欲しい。
- (5) 地域指定を任意化や細分化、複数指定などできるようにして欲しい。
- (6) 事業所名での検索がわかりづらいので、わかりやすくして欲しい。
- (7) 求人データをCSVやExcelなどの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欲しい。
- (8) 画面上の求人票から企業のホームページに直接繋がるようにして欲しい。
- (9) 障がいを持つ生徒の求人に関する情報をもっと増やして欲しい。

8 文部科学省、国立教育政策研究所で作成しているキャリア手引書やパンフレット、研修動画の活用状況

活用校は増加

年間指導計画の立案、HR活動、校内研修等の参考にしている学校もある。生徒や保護者への進路説明会等で活用している学校もある。これらの資料をもとに校内研修を行った学校もある。

要望・課題

- (1) 活用していない学校も多く、さらなる周知が必要。

9 2016年春に大学等上級学校を卒業する学生の就職活動時期を、会社説明会は大学3年の3月に解禁し、面接・筆記試験は4年の8月に解禁する予定で経済界など計画が進められています。つきましては、再来年度から、高校生と大学生など上級学校卒業生の就職に関する活動時期が重なり混乱が想定されます。各校で、それへ向けて何か行っている事や、新しい制度について提案がありましたら、お答え下さい。

- ・多くの学校で対応策についての検討は十分に行われていない。
- ・大卒等の採用と競合が増すのではないかと不安である。特に、高卒求人が縮小しないか心配視する意見が多い。
- ・高校生の採用枠と、大卒等の採用枠を分け、高校生の求人枠を確保して欲しい。
- ・夏季休業期間が、大卒等の採用選考期間になるが、授業への支障を考え、企業見学は夏季休業期間に実施して欲しい。
- ・大卒等の採用は、高校の就職慣行と異なるので、企業が混同しないよう指導を徹底して欲しい。
- ・求人票提出時期、試験日程、合否決定が遅くなるのではないかと懸念される。
- ・大卒等の採用決定による求人取消が増加しないか心配される。
- ・大卒等の採用基準と高卒の採用基準が同じにならないか心配される。
- ・混乱を招かないようにするための、検討委員会を早急に設置し、検討を始めて欲しい。
- ・高校生の就職選考試験解禁日が現状のままでよいのか検討して欲しい。
- ・生徒の就業能力の向上や勤労観職業観を高めるための学習プログラムを充実させる。

10 ハローワークとの連携について(事例、期待、意見、要望)

概ね連携はとれている

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、生徒の面接指導、未就職者への対応、企業開拓や、事業所との仲介、障がい者雇用にかかわる実習受け入れ企業探し、企業とのトラブルの際の相談・対処等である。

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欲しい。(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) 企業側に高卒求人の細かい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) 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欲しい。

- ・高校生の就職問題に対して、各ハローワーク及び担当者の意識、対応、支援の差が大きい。管轄ハローワークによって支援の差がないようご配慮願いたい。
- ・早期離職者の多い企業への改善等の働きかけをお願いしたい。
- ・職業訓練校への斡旋や、遠隔地に転居する生徒の現地就職支援、療育手帳取得の生徒への支援。
- ・障がい者雇用未達成企業への働きを期待する。
- ・定着支援での報告は管内の企業に限られるので、今後は他の管轄のハローワークと連携し、他地域の企業に就職した生徒の報告も挙げて欲しい。

11 関係機関(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)に対する意見・要望について

①厚生労働省

- ・就職支援アドバイザーやキャリアサポーターの増員、出張旅費の増額等による活動強化のための財政支援など、是非お願いしたい。
- ・緊急雇用基金事業の継続を強く要望する。
- ・あらゆる採用選考が差別のない公正で公平な採用選考の実現をめざしより一層努めて欲しい。
- ・未就職卒業者および早期離職者も多い上、学費面で資格を取りに行けない生徒も多く、資格取得・

職業能力の獲得のための援助を拡大して欲しい。

- ・支援事業参加生徒の交通費等の予算をお願いしたい。職場見学のバス代予算を復活して欲しい。
- ・発達障害や、てんかんの生徒への対応を充実して欲しい。投薬により日常生活での特別な配慮を必要としない生徒は、業務上必要な要件以外では事業所に申告を必要としないで済むよう指針を出して欲しい。
- ・労働条件・労働環境などが悪い事業所に対する指導を徹底して欲しい。
- ・入社後、高卒社員の企業研修を充実させるため、企業が合同研修などを頻繁に開けるよう積極的に支援して欲しい。
- ・若年者雇用に対する事業所への補助を検討して欲しい。

②文部科学省

- ・効果が上がっている就職支援教員(ジョブサポートティーチャー)を継続して欲しい。また、配置校の増加、生徒引率の権限付加就職支援員を希望に応じて同一者を継続勤務できるようにして欲しい。
- ・キャリア教育を推進する上での学習プログラムの開発や教員研修体制を充実させて欲しい。
- ・文部科学省が作成した「教育支援資料」を普及することで、障がい者に対する社会全体での理解を進め、障がい者の権利を守るとともに自立に繋がることを期待したい。
- ・勤労観や職業観の育成のための教材を開発して欲しい。

③経済産業省

- ・高校生の求人と採用を増やして欲しい。
- ・早期離職をなくすため、採用後訓練制度を備える企業体制作りと働きやすい環境の会社運営の指導をお願いしたい。

④教育委員会

- ・「はじめて就職指導を担当する先生向けの就職指導担当者講座」のような研修を設けて欲しい。
- ・進路担当者は、企業訪問や説明会への参加等、学校外の仕事が多く、進路指導を補助する人材の配置などの支援として、キャリア教育支援員・就職指導専門員の配置校の増加、就職担当者の授業時間の軽減などをお願いしたい。キャリア教育を推進する上で、人的・財政的な支援をお願いしたい。
- ・求人開拓の引率など旅費などの、予算の増額をお願いしたい。特に、へき地の学校においては見学のための引率は、予算面・人員の面で困難である。県外への企業訪問の旅費増額をお願いしたい。
- ・進路指導主任や就職担当者が情報交換を行う機会を積極的に設けて欲しい。

⑤経済団体等

- ・新規高等学校卒業生に対する求人枠の確保、増員をお願いしたい。
- ・求人票に記載されている求人数は必ず採用して欲しい。
- ・障がい者の法定雇用率の達成させて欲しい。
- ・採用したのち、育て上げるシステムを充実させて欲しい。

⑥複数の関係機関

- ・各種調査の統一化、共有化、簡素化をお願いしたい。
- ・各省庁・各機関が連携し、雇用の拡大を図り、高卒求人のさらなる開拓、確保をお願いしたい。
- ・緊急雇用(未内定者)事業や現役生支援事業など、学校への人的・経済的支援を継続していただきたい。
- ・障がいのある生徒に公的な就職支援策(補助金の拡充等)を早急をお願いしたい。
- ・島嶼や遠隔地の生徒に、職場見学、採用試験受験などの交通費や宿泊の支援して欲しい。
- ・9月卒業生の就職が厳しい状況がある。
- ・コミュニケーション能力の育成の具体的プログラムを提示して欲しい。
- ・公務員の選考は結果発表までの時間が長く、選考の迅速化を検討して欲しい。
- ・就職が困難な発達障害者が社会的に自立できるよう支援が広がるよう「発達障害者支援法」を国民全体が理解を深められるよう積極的な広報をお願いする。