

就職アンケート

辻 宏道(山北高校) / 有年 大樹(座間総合高校) / 面高 崇(大船高校)

目的及び方法

本アンケートは、内定状況などから就職動向を探ることや問題点の把握などを調査し、その経年変化をみることで今後の指導に役立ててもらうことを目的としている。

そこで、調査研究部会では令和5年10月に神奈川県立高等学校進路指導協議会の各地区幹事校より加盟校(全課程)へ依頼し、131校から回答を得た。アンケートの質問項目は以下の通りであり、10月31日時点での集計とした。

結果

1. 回答数及び在籍生徒数

131校(全日115校、定・通16校)

卒業予定者数 29,026名、

就職希望者数(就職活動をした生徒数)

2,681名(卒業予定生徒に対する就職希望生徒の割合11.39% 昨年より0.34ポイント上昇)(表1)また、公務員志望者数、自己開拓希望者数も卒業予定者に対する割合とその増減はそれぞれ0.77%(-0.18)、1.05%(+0.03)であった。回答校数の違いはあるが、全体として就職希望者の生徒数は減少傾向にあり、11月時点での求人倍率4.13倍(+0.61)の増加^[1]につながっているといえるだろう。

表1 就職希望者数

年度	回答数	就職活動者数		計
		男子	女子	
2016	150	2,008	1,459	3,467
2017	149	2,108	1,628	3,736
2018	145	2,000	1,447	3,447
2019	137	2,086	1,462	3,548
2020	115	1,651	1,124	2,775
2021	137	1,696	1,186	2,882
2022	119	1,535	895	2,430
2023	131	1,675	1,006	2,681

2. 内定状況

図1は、過去5年間の内定状況の推移を示したものである。(棒グラフが内定者数を、折れ線グラフが内定率をそれぞれ示している)

男子については昨年度に引き続き、全国平均(77.8%)並み^[2]となり、新型コロナウイルス前の水準を保つことができたが、女子については全国平均(76.0%)を下回り^[2]昨年度と比較しても、内定者数増となったが内定率は微減となり、増加傾向が鈍化した印象を受ける。今年度より職種別内定者数の回答を廃止し集計の簡略化を行ったために推測の域を出ないが、希望者に人気の事務職や販売職に集中したことに対し、職種別求人数における増加率が他職と比較して小さい^[1]ため、採用につながりにくい状況があったのではないかと考える。

また、不合格の理由については「コミュニケーション能力不足」、「志望理由が不明確」、「一人暮らしが可能か」などの報告があった。これらの中で問題のある事例については解決に向けて今後ともハローワークと連携をとっていく必要があると考える。

図1 内定状況



3. 未内定者の今後の進路希望

昨年度よりアンケートに加えた項目となる。進路希望別グラフ(図2)より、9月の第一希望での内定を取ることができなかった生徒の中で比較的女子の方が継続して就職活動を行う割合が多いが、未定(次の希望を決めきれていない場合を含む)者の割合も多い。複数応募が可能となる10月以降へ対応しきれない生徒も多い中で、次に向けた気持ちの切り替えや場当たりに自己開拓や進学等に切り替えることがない指導の工夫が必要となっている。

4. 応募前職場見学

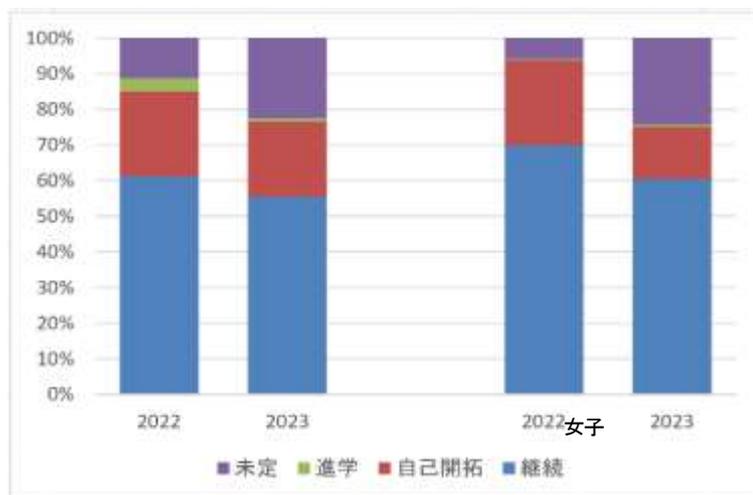
表2 職場見学数(各年10月31日現在)

年度	1社	2社	3社	制限なし	その他
2019	20	11	7	95	0
2020	14	7	9	82	2
2021	19	12	5	98	3
2022	12	6	10	52	1
2023	21	9	11	52	2

校内で定める職場見学数の規定(表2)については、大半の学校が「決めていない」の解答だったが、決めていた学校の中では1社が最も多かった。就職希望者の多い学校に限定すると、より実態をつかみやすいと考えられる。

対して、実際に会社見学に行った就職希望者(図3)のうち1社であるのが56%に留まっている。事前に求人票から検討して見学先の絞りこんだ成果が出ていることも大きい。求人票公開から採用開始までの時期に生徒が複数社へ見学に行く余裕がないことも一因となっていると考えられる。

図2 未内定者の進路希望



5. 主に用いる求人票の種類・求職動向

表3 WEBサービスの利用状況

年度	郵送・持参		高卒求人WEB	その他
	公開不可	公開可		
2022	11	41	23	8
2023	16	45	28	9

昨年度より主に利用する求人票について調査した(表3)。郵送・持参の求人票を用いることが多いことには変化はないが、高卒WEB求人票を主に利用している学校の多くが就職希望者10名以下(71%)であった。就職希望者の多寡による検証も行っていきたい。

また、最近では民間業者による求人票デジタル管理システムの利用も増加し(表4)、保護者も閲覧可能、検索項目の細分化、地図検索機能など利便性も高い。今後の増加が予想されるが個人情報の適切な利用などが求められる。

表4 求人票デジタル管理システムの利用

	年度	利用	未利用
厚生労働省WEB利用	2022	75	8
	2023	87	11
民間利用	2023	35	63

6. アウトソーシング

派遣請負会社求人への取扱い(図4)について、「極力斡旋しない」割合の増加、「気にしていない」割合の減少といった傾向が続いている。現在、就職者のうち36.9%が3年以内に離職している現状^[3]を改善するためにもハローワークと連携した指導体制がとられていることを示している。他方で業者を排除するのではなく、生徒へは選択肢として情報提供した後、生徒に説明して求人票の送付を依頼、斡旋するといった手法をとる学校も例として挙げられた。

図3 就職希望者の職場見学数

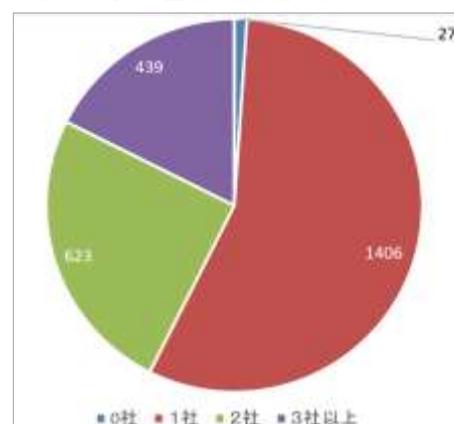


図4 派遣請負会社求人への扱いの割合

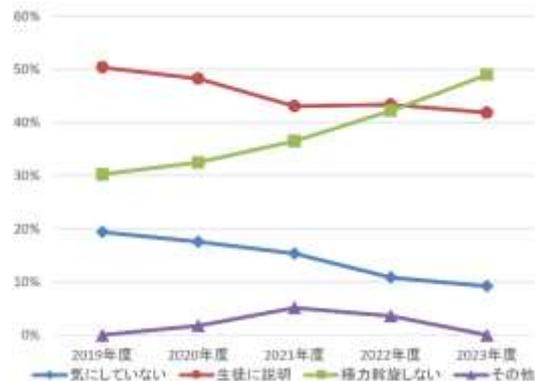


図6 ジョブサポーター利用状況

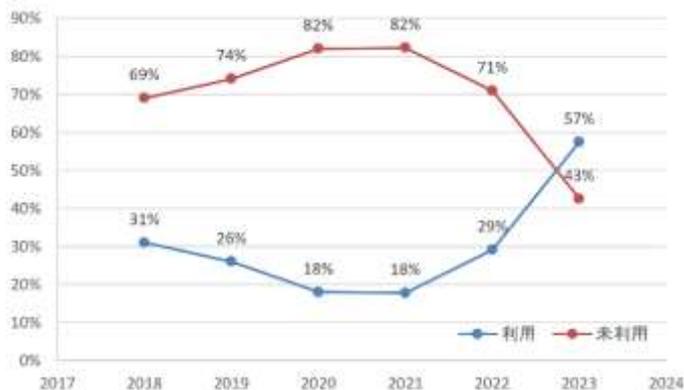


図5 複数応募利用結果とそのメリット



表5 複数応募利用者数

年度	複数応募		計
	男子	女子	
2020	13	25	38
2021	12	23	35
2022	10	17	27
2023	12	14	26

7. 複数応募

図5および表5は、複数応募を利用した人数とその結果の内訳と複数応募のメリットの実感の推移である（棒グラフが複数応募者の受験結果を、折れ線グラフが複数応募のメリットに関する実感の有無をそれぞれ示している）

複数応募のメリットについても「わからない」の回答も一定数ある中で、職種や職場とのマッチングを慎重に検討しなければならない生徒については有効な制度ととらえられるが、就職活動の早い段階での実施は難しいと考えられる。個別意見についても、機会の増加を歓迎する声から生徒への負担増を懸念の指摘、事業所側への周知が浸透していないといった意見が見られた。関東地区でも令和7年3月卒業者に対して1人2社制を当初から導入する県^[4]があることなども踏まえ、制度の利便性や必要性について今後も検討していく。

8. ジョブサポーターの活用

ジョブサポーターの活用（図6）については、「利用した」と回答した学校数は昨年度（23校）から大きく増加（54校）し、初めて「利用しない」を上回った。急激な増加の背景はハローワークからの積極的な広報活動や、退職などによる効果や就職に詳しい教員の減少なども挙げられるが、新型コロナウイルス等による近年の減少の影響が回復したことも考えられる。

活用の効果としても「実践的な面接指導」「情報提供や生徒の良い相談相手となった」「教員向けの講習会で指導の参考になった」など、利用しているほとんどの学校で、肯定的な意見と有効とする事例が多く、ジョブサポーターのサポート依頼が有効であるとされ、学校との連携がとれつつあることが伺える。一方で企業説明会への教員の引率など、負担軽減を課題に指摘する意見もあった。

9. 記述意見からみえるもの

今年度も、企業によっては選考から採用内定まで数多くの問題点を残した。

初めて高卒求人をする企業がさらに増えていることもあるが、面接での不適切な質問、ハローワークを通して求人することを知らなかったり、高校側のことがよく理解できていなかったりするケースがあった。以下、アンケート結果から今後参考となる事項や特筆すべき問題事例を挙げる。

【就職指導全般について】

- 9月動き始めの1社で内定が決まる傾向が強い。生徒自身も掛け持ち併願をするよりは、人手不足で採用が通りやすいため、求人数が多い首都圏においては、秋冬であっても1社集中で動いたほうがよい。
- 最初に内定した企業から就職の有無を尋ねられ、他社の結果を待つことができなかった。
- 書類の作成・提出がきちんとできない。SPIのテストがPCになり、考える時間が短くなったため、慣れる練習が必要。
- 高卒担当職員の増員をお願いしたい。手厚いサポートを希望する。

【障がい者雇用制度について】

- 障がい者雇用率がアップしており特例子会社等での採用枠が出てきている。
- 支援が必要な生徒の対応、課題の受容、就職について、関係機関の認知を深めてほしい

【外国につながるのがある生徒への就職指導について】

- 応募要件ではないが求人について必要となる日本語の能力（N2が必要等）について具体的に伝えられた。
- 保護者とのコミュニケーションに難しさを感じる。
- 「日本国籍でないと働くことができない」等、外国に繋がる生徒への配慮が足りない企業もある。

【面接での不適切な質問例】

- ・ 家族構成に関する質問
 - ・ 家族の職業、収入などの情報に関する質問
 - ・ 適性検査の結果から本人の性格を決めつけるような発言内容
- この他、選考に係る期間が1ヶ月半以上かかり、就職の機会損失につながる恐れのある事例も報告されている。

まとめ

進路指導においては、新型コロナウイルスの影響が顕著に出ていた近年からの改善が見られ、フリーアルバイターの希望者なども減少傾向にあり、求人倍率の増加は続いている（全国3.49倍、神奈川県：4.13倍）。要因として就職希望者の減少や高卒求人のルールを理解していない事業者による採用トラブルの増加などの側面もあるが、進路指導担当の先生方の、丁寧な進路指導が大きな力となっているだろう。

また、調査研究部会（進学／就職）のアンケート調査をWEBによる回答へ変更して数年が経つが、入力・集計作業の負担軽減などにつながっていると考えている。調査にご協力いただいた各校、各地区幹事の皆様に改めて感謝申し上げます。

〔調査研究部会 就職担当〕

辻 宏道（山北高校）
有年 大樹（座間総合高校）
面高 崇（大船高校）
菅原 恭一（秦野総合高校（定））
並木 俊恭（大和南高校）
宮城 峻（大船高校）

<参考資料>

- [1] 神奈川県労働局「令和6年新規学校卒業者職業紹介状況（令和5年11月末現在）」
- [2] 文部科学省「令和6年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況（令和5年10月末現在）に関する調査について」
- [3] 厚生労働省職業安定局「新規学卒就職者の離職状況」
- [4] 茨城労働局職業安定課「新規学校卒業予定者（募集・応募）関係」