

就 職 ア ン ケ ー ト

小俣(向の岡工業) / 田中(相模向陽館) / 高木(商工) / 半田(横浜修悠館)

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6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、119校から回答を得た(10月31日時点での集計)。

結果

1. 回答数及び在籍生徒数

119校(全日115校、定・通16校)

卒業予定者数 26,461名

就職希望者数(就職活動をした生徒数)

2,257名(卒業予定生徒に対する就職希望男子生徒の割合10.23% 昨年より1.16ポイント減少、女子生徒の割合6.79% 昨年より0.24ポイント減少)(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0.68%(-0.09)、0.73%(-0.32)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、9月時点での求人倍率4.27倍(+0.14)の増加^[1]につながっていると言えるだろう。

表1 就職希望者数

年度	回答数	就職活動者数		計
		男子	女子	
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
2024	119	1,369	888	2,257

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)。

全国平均(77.3%)^[2]と比較すると、男子は昨年度に引き続き全国平均と同程度で、安定した内定率は新型コロナウイルスの影響による混乱から脱却したと言える。女子については全国より若干下回りはしたが、過去5年の推移から全体として増加傾向にある。職種別では飲食・サービス業の求人数における増加率が他職種と比較して大きく^[1]、人材不足の解消を狙う事業者と生徒の就職希望とが合致した状況などが推測される。

また、不合格の理由について問題のある報告は特に挙がってこなかったが、今後も問題のある事例があれば、解決に向けてハローワークと連携をとる必要がある。

3. 未内定者の今後の進路希望

2022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月の第一希望で内定を取ることができなかった生徒のうち、継続して就職活動を行う割合が大きく、未定者(次の希望を決めきれていない場合を含む)

図1 内定状況

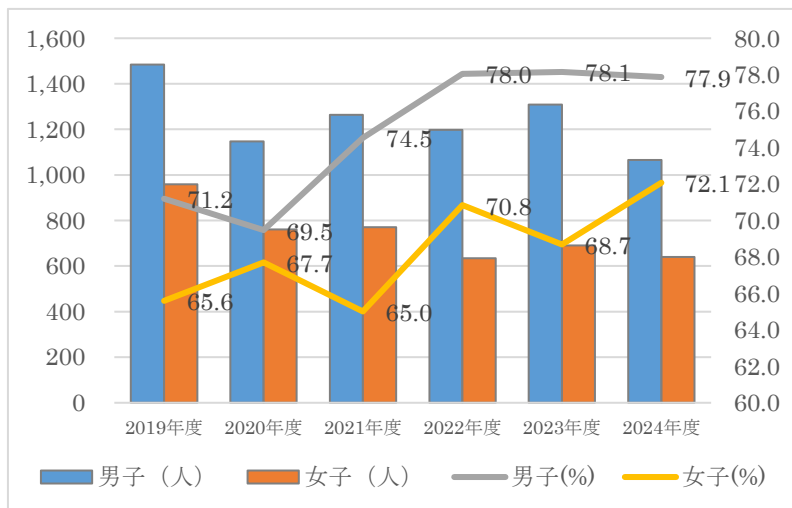


図2 未内定者の進路希望

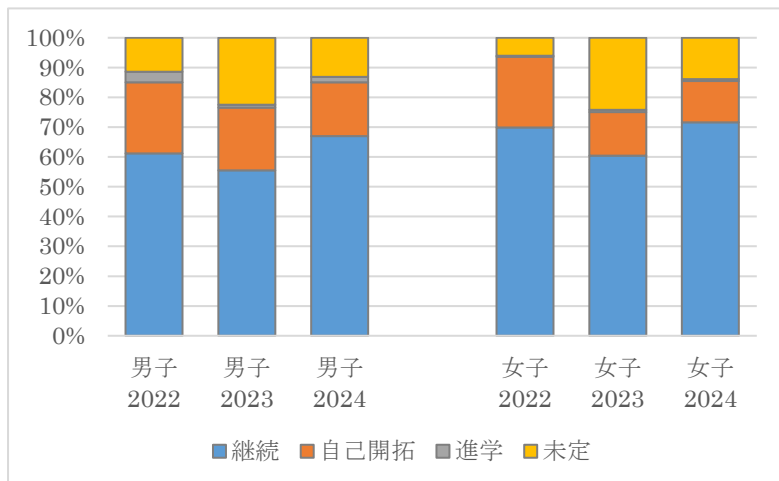
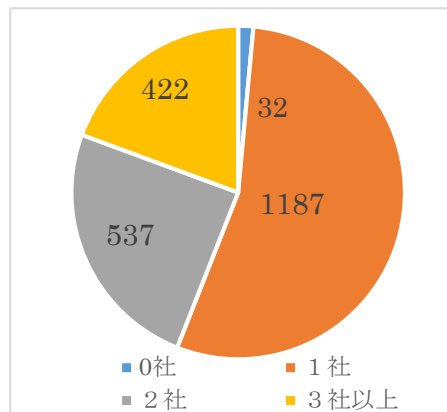


図3 就職希望者の職場見学数



の割合も減少した。次に向けた気持ちの切り替えや場当たりの自己開拓や進学等に切り替えることがない細やかな指導もその一因だと考えられるが、引き続き経過を見ていきたい。

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
2024	13	3	7	55	8

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「制限なし」の回答だったが、決めている学校の中では1社が最も多かった。1社にしているのは、事前指導を通して自分に合う就職先を検討し、試験まで見据えた見学を行わせていることによる結果だと考えられる。

対して、実際に会社見学に行った就職希望者(図3)のうち半数以上(54%)が1社のみの見学に留まっている。事前に求人票から検討して見学先を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く、教員も指導が追い付かなくなっていることも一因と考えられる。今後、経年変化の分析などを踏まえることで、近年増加傾向にある、就職活動開始時からの複数応募の解禁に対して、生徒に有効な指導の参考にしたいと考える。

5. 主に用いる求人票の種類・求職動向

表3 職場見学数（各年10月31日現在）

年度	郵送・持参		高卒求人WEB	その他
	公開不可	公開可		
2022	11	42	23	8
2023	16	45	28	9
2024	16	46	22	2

生徒が就職活動をするうえで主に利用する求人票の形式について調査した(表3)。郵送・持参の求人票を用いることが多いことには変わりはないが、昨年に続き高卒WEB求人を主に利用している学校の多くは就職希望者が少ない学校となっている傾向が見受けられる。今後、就職希望者の多寡による検証も行うことで、各学校の実態にあった形式の分析を進めていきたい。

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傾向にある(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が、高卒就職情報WEB提供サービス(厚生労働省)の改善も進んでいることも踏まえ、適切な利用法などを各校で検討する必要があると考える。

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
	2024	75	11
民間利用	2023	35	63
	2024	44	42

図4 派遣請負会社求人への扱いの割合

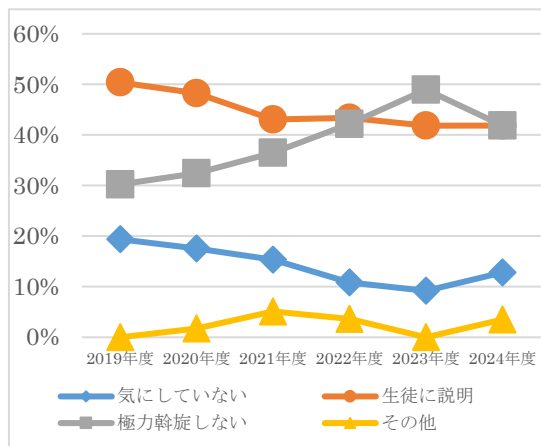
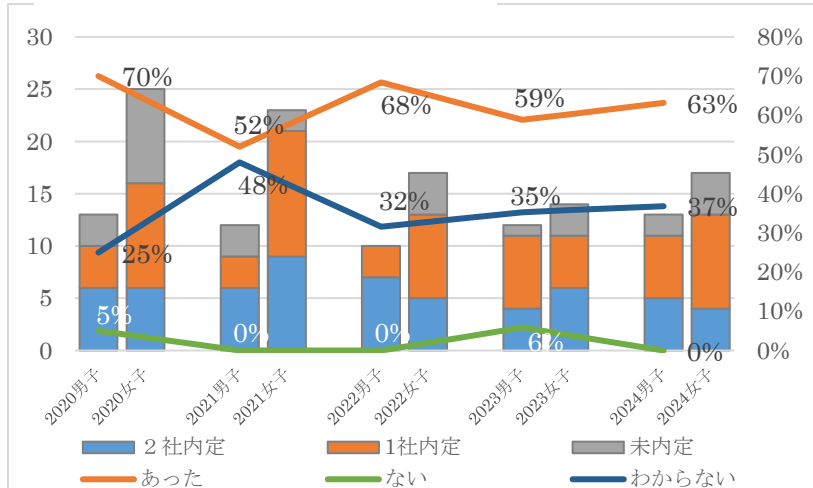


図5 複数応募利用結果とそのメリット



6. アウトソーシング

「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（図4）。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を通してミスマッチを防ぐ体制がとられていると考える。

他方で、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の例など、業者の斡旋をきっかけとしてハローワークとの連携による指導をする手法などは多くの学校で参考にできるのではないかと感じた。

7. 複数応募

表5 複数応募利用者数

年度	複数応募者		計
	男子	女子	
2020	13	25	38
2021	12	23	35
2022	10	17	27
2023	12	14	26
2024	13	17	30

複数応募を利用した人数（表5）とその結果の内訳と複数応募のメリットの実感の推移（図5）を示す。図5については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利用校のうち、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は、「あった」という回答が多数ではあるが、「わからない」との回答も毎年一定数あることから、複数応募を積極的に生徒に勧める状況にはなっていないと考える。

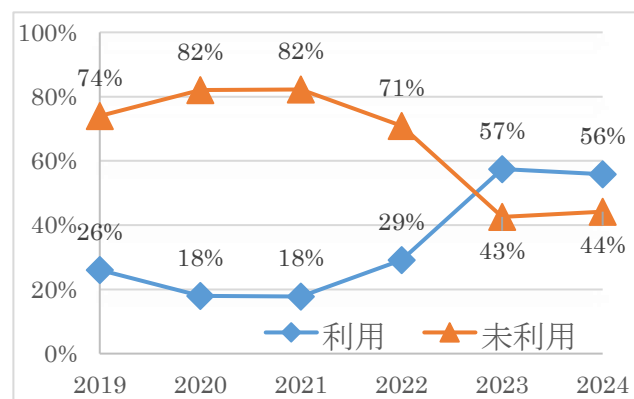
個別意見においても、有効な制度と考える意見もあるが、準備期間の短さなどから生徒への負担を懸念する声も多い。また、事業者側への周知も十分浸透しているとは言えず、複数応募を推奨しない事業所もあることは課題である。

近年関東地区でも1人2社制を当初から導入する県が増加しており、他県の実施状況なども参考にしながら、生徒にとって有益となるための情報共有や指導のあり方を考える必要がある。

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（54校）から少し減少（48校）したが、利用する高校の方が多い傾向を示している。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、学校との連携ができていることが伺えることから、今後もこの制度の利用を拡げていくことは有効であると考えられる。

図6 ジョブサポーター利用状況



9. 記述意見から情報共有すべきもの

今年度も、企業によっては選考から採用内定まで多くの問題点を残した。アンケート結果から特筆すべき問題事例（●）と進路担当者等の所感（○）を挙げる。

【就職指導全般について】

- 学科試験（SPI）テストが校内での実施を指示する事業所があり、業務の負担を感じる。
- コロナ禍に多かったWEBによる会社見学や就職試験が減少した。ミスマッチの防止や業務負担の観点からも大変良い傾向である。

【障がい者雇用制度について】

- 入社試験後に障がい者雇用枠の利用の選択ができる事業所があり、同一労働、同一賃金の原則に従った適切な採用が行われている印象を受けた。
- 障がい者雇用があるかないかを求人票を見てすぐわかるような項目がほしい。
- 制度に対する理解がまだ深まっていないため、通常の就職活動との違いを理解してもらえない事業所もまだまだある。

【外国につながるのある生徒の就職指導について】

- 入社試験前に在留カードの提示などを求められたり、会社見学時に「永住の資格を持っていないと採用が難しい」など、在留資格に対する適切でない対応をする事案があった。
- 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。
- （教員側も）外国に繋がる生徒の就職支援に関する情報が不足しているので、情報共有の必要性を感じた。

【面接での不適切な質問例】

- ・ 容姿、身体に関する質問
- ・ 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

近年の人手不足から高校生求人の早期獲得を目的とした企業が増加傾向にあるが、就職慣行の理解不足や面接時のトラブルに加え、来校による学校業務の負担を感じている学校が増えている。窓口対応の方法など、次年度のアンケート項目なども検討していきたい。

また、次年度から統一応募様式や就職用調査書の変更などが控えているが、生徒が希望の就職に就くことができることは、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ことは間違いない。今後も学校間やハローワークと連携していき、生徒が希望する進路実現を進めていきたい。

最後に、調査研究部会（進学／就職）のアンケート調査に対して、WEBによる調査・回答へ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たい。

〔調査研究部会 就職担当〕

小俣 真一郎（向の岡工業高校）
高木 一博（商工高校）
田中 智史（相模向陽館高校）
半田 一喜（横浜修悠館高校）
菅原 恭一（秦野総合高校（定））
並木 俊恭（希望ヶ丘高校）

<参考資料>

- [1] 神奈川県労働局「令和7年新規学校卒業生職業紹介状況（令和6年9月、12月末現在）」
- [2] 文部科学省「令和7年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況（令和6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] 厚生労働省「全国高校統一応募用紙の見直しについて」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001391182.pdf>