

就職アンケート

菅原 恭一(秦野総合高校)／並木 俊恭(大和東高校)／藤田 正彦(綾瀬高校)

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2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より加盟校(全課程)へ依頼し、115校から回答を得た。昨年度に続きオンラインシステムを利用しての回答をしていただいた。アンケートの質問項目は以下の通りであり、11月30日時点での集計とした。本年度はコロナウィルス感染対策により就職試験の日程が1か月遅くなったためである。

- 【1】内定状況
- 【2】不合格理由の問題事例
- 【3】応募前職場見学会の実施時期
- 【4】求人・求職の動向
 - (1)求人数の変化
 - (2)求人の出足
 - (3)フリーアルバイトの希望者
 - (4)就職から進学へ進路希望変更
 - (5)縁故就職
 - (6)高卒求人WEB情報サービスの利用状況
- 【5】アウトソーシング
- 【6】応募前職場見学や採用選考試験での問題事例
- 【7】複数応募の利用状況
 - (1)複数応募の有無と有りの場合の内訳
 - (2)複数応募によるメリットの有無
- 【8】ジョブサポーターの活用
- 【9】就職指導上の困難な点など(自由意見)

結果

1. 回答数及び在籍生徒数

115校(全日99校、定・通16校)

回収率 70.1%

在籍生徒数 29,286名、就職希望者数(就職活動をした生徒数) 2,775名(在籍生徒数に

対する就職希望生徒数の割合は9.48%で昨年より1.33%減少)(表1)

表1 就職希望者数(人)

年度	回答数	就職活動をした生徒数		合計
		男子	女子	
2013	142	1,948	1,279	3,227
2014	145	1,903	1,329	3,232
2015	141	1,892	1,408	3,300
2016	150	2,008	1,459	3,467
2017	151	2,108	1,628	3,736
2018	145	2,158	1,463	3,621
2019	137	2,086	1,462	3,548
2020	115	1,651	1,124	2,775

2. 内定状況

図1は、表2のデータから過去5年間の男女別の就職内定者数と内定率を示している。

図1 10月30日(2020年度は11月31日)時点の男女別の就職内定者数(人)と内定率(%)

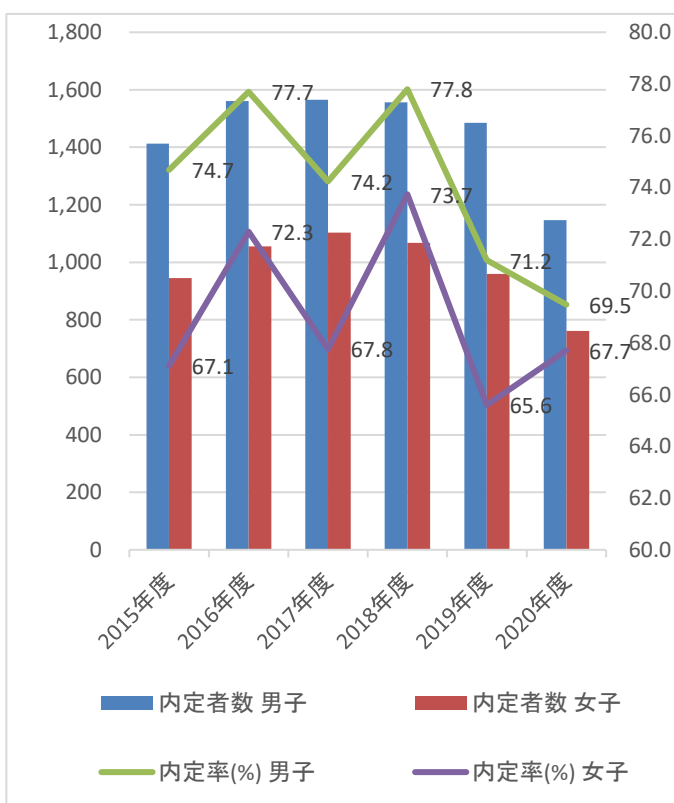


表2 内定状況（各年10月31日現在、2020年度は11月30日現在）

年度 校数	性 別	事務 (人)	技術技能 (人)	販売 (人)	サービス (人)	その他 (人)	内定合計 (人)	就職活動 者数(人)	内定率 (%)
2015年度 141校	男子	39	1,074	72	207	21	1,413	1,892	74.7
	女子	146	263	223	293	20	945	1,408	67.1
2016年度 142校	男子	23	1,222	86	219	17	1,567	2,008	77.7
	女子	196	326	250	263	20	1,055	1,459	72.3
2017年度 150校	男子	51	1,220	105	183	21	1,565	2,108	74.2
	女子	199	301	248	339	24	1,103	1,628	67.8
2018年度 153校	男子	43	1,326	106	209	16	1,700	2,158	78.8
	女子	195	305	236	313	32	1,081	1,463	73.9
2019年度 137校	男子	47	1,116	100	193	29	1,485	2,086	71.2
	女子	203	256	202	273	25	959	1,462	65.6
2020年度 115校	男子	35	854	99	143	16	1,147	1,651	69.5
	女子	164	255	143	185	14	761	1,124	67.7

例年は10月31日時点の集計であるが2020年度は採用試験の解禁が1か月遅くなったため11月30日時点での集計に変更した。就職内定者数は昨年度に比べ男子は1,485名から1,147名に、女子は959名から761名に減少した。回答校の在籍者数が3,541名減少し、さらに就職希望生徒の割合が1.3%減少した影響があると思われる。就職内定率は男子が71.2%から69.5%に減少し、女子は65.6%から67.7%に増加した。

内定率は2019年度に男女ともに大きく減少した。2020年度は男子の内定率の下落が続いた。男女ともに、この時期の内定率が70%以下になったのは2014年度以来である。

図2に表2のデータから男子内定者の職種別内訳を示した。

職種別では「技術技能」の内定者数の落ち込みが2019年度に引き続き顕著である。これが男子内定率減少の主な要因になっている。

図3に表2のデータから女子内定者の職種別内訳を示した。

「サービス」「販売」の内定者数が2018年度から下落傾向である。2019、2020年度と下落幅はさらに増大している。今年度は男子とは異なり

「技術技能」職の内定者数が落ち込まず、女子内定率の減少をくい止めた。

図2 男子内定者数（人）の職種別内訳

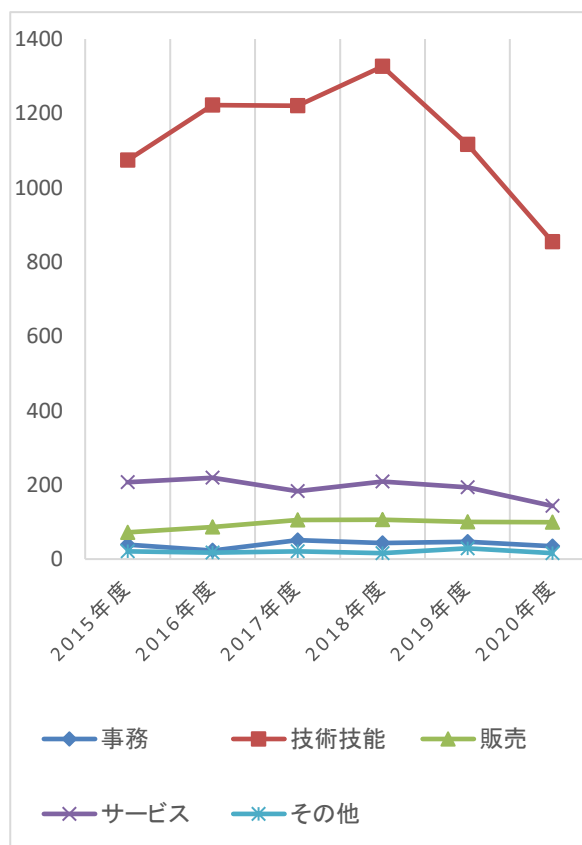
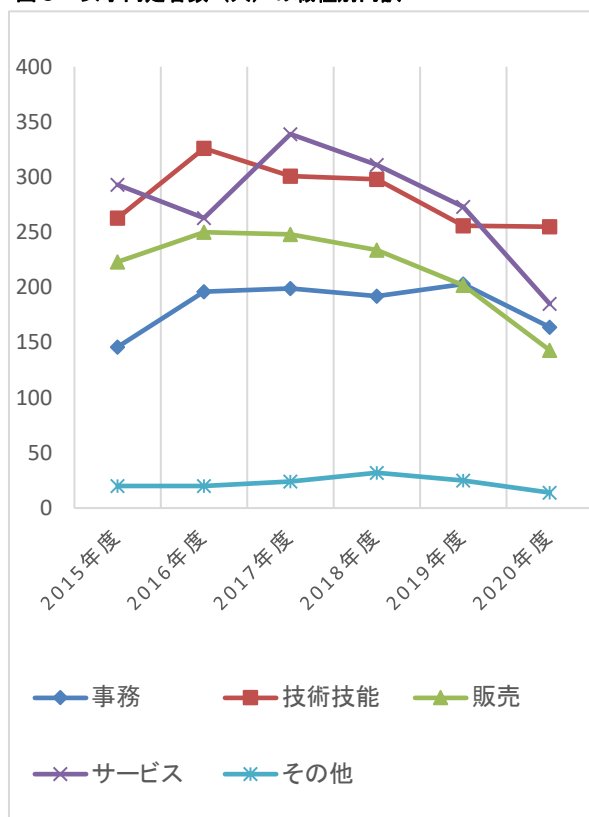


図3 女子内定者数(人)の職種別内訳



2020年度の応募開始翌月時点の就職内定率は男女ともに70%を下まわった。内定率の変遷をみると、2011年度には男子は58.3%、女子は48.3%であった。2012年度からは上昇が続き2016年度と2018年度は男女ともに70%を超えた。しかし、2019年度から下降の兆しが見えた。2020年度はコロナ禍もあり、さらに下降が続いた。男子の「技術技能」職の不振が響いた。しかし、女子は「販売」「サービス」職の不振にもかかわらず「技術技能」職の内定が良好で2019年度より内定率が上昇した。

男女の内定率の差が調査開始以来、最低になっていることは2020年度の大きな特徴である。不況時には10%を超えることもあった男女の内定率の差が、不況の様相を呈した本年度に2%を切ったことは大きな出来事である。女子が「技術技能」職に安定して内定者を出し続けたことがこの結果に結びついたといえる。

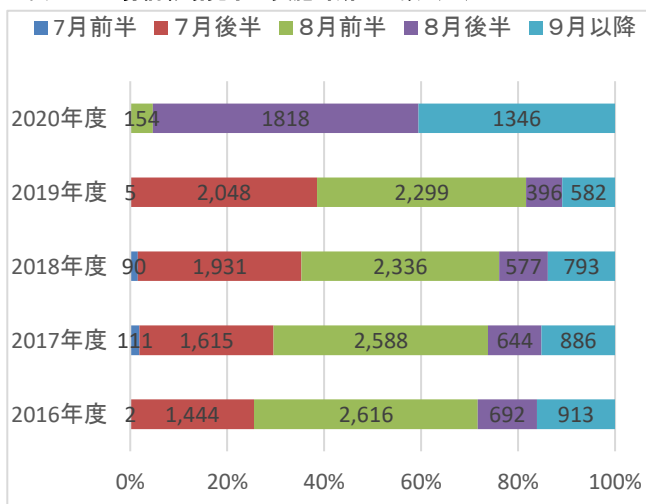
3. 応募前職場見学の実施時期と人数

図4に応募前職場見学の実施時期と人数について示した。

応募開始が9月5日の年度では、70%から80%の生徒が7月後半と8月前半に応募前職場見学を行っていた。ここ数年は7月後半に行う人数が増え、応募前職場見学の実施時期が早

まる傾向が見られた。

図4 応募前職場見学の実施時期と人数(人)



2021年度は新型コロナウイルス感染対策の影響により応募開始が10月5日になった。このため8月後半、9月以降に応募前職場見学を行った生徒が多数を占めた。

2021年度に応募前職場見学を行った生徒の延べ人数は就職活動を行った人数のほぼ1.2倍であった。ここ数年は1.5倍であったので2021年度は一人当たりの見学した事業所数が減少したと言える。

表3に各学校における「応募前職場見学が可能な事業所の上限数」を示した。

表3 応募前職場見学が可能な事業所の上限数(学校数)

年度	1社	2社	3社	上限無	その他
2017年度	19	5	6	84	5
2018年度	22	5	9	77	1
2019年度	20	11	7	95	0
2020年度	14	7	9	82	2

上限を設けていない学校が多数を占める。1社と回答した学校には就職希望者の多い学校や職業科のある学校が多い。

ここ数年の応募前職場見学を行った生徒の延べ人数が就職活動を行った生徒の約1.5倍であることから、実際に生徒一人当たりが見学する事業者数は平均すると1から2事業所程度に留まっていると思われる。

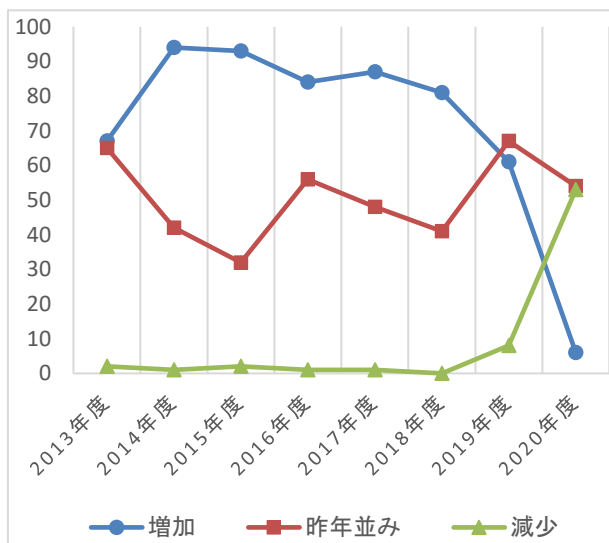
4. 求人動向

図5に「各学校における求人数の増減」について示した。

「減少」と回答する学校数が2019年度の8校から53校に増加した。2013年度から2018年度までは「減少」と回答する学校数は0から2校で

あった。

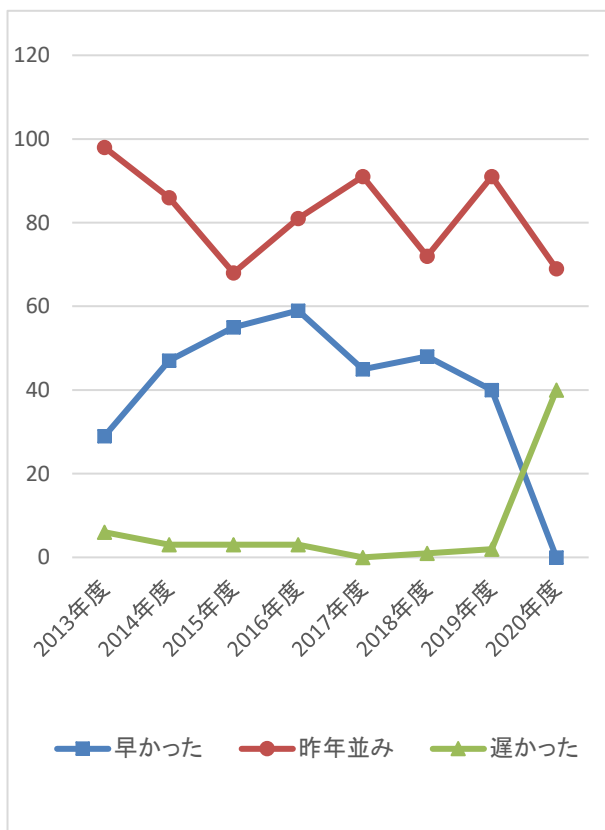
図5 各学校における求人数の増減（学校数）



「増加」と回答した学校数は2014年度をピークに下がり続けている。

図6に「各学校における求人の出足」について示した。

図6 各学校における求人の出足（学校数）



2020年度は「遅かった」と答えた学校が2019年度の2校から40校に増加した。「早かった」と答える学校は0校であった。応募開始時期遅延の影響と考えられる。それでも「昨年並み」と回答した学校は、回答校の半数を超える69校あ

った。

表4に厚生労働省が運営する各学校の「高卒求人情報WEB提供サービス」の利用状況を示した。

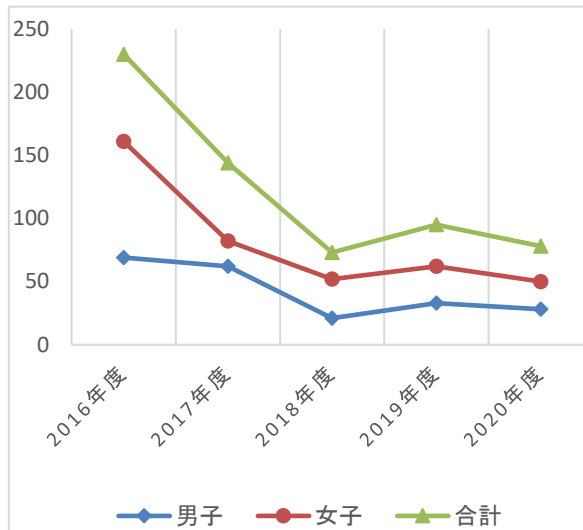
表4 WEBサービスの利用状況（学校数）（%）

年度	求人票中心	WEB中心	両方
2017年度	35 (33%)	16 (15%)	56 (52%)
2018年度	46 (40%)	13 (11%)	56 (49%)
2019年度	58 (42%)	10 (7%)	69 (50%)
2020年度	39 (34%)	14 (12%)	62 (54%)

「学校に届いた求人票中心」と回答した学校の多くが工業高校と進学校であった。「WEB中心」と回答した学校も進学校がほとんどであった。就職者の多い学校は「学校に届いた求人票」と「WEB」の両方を用いて求人情報を取得していることが読み取れる。WEBサービスの使い勝手については「求人が終了したページを削除してほしい」「検索の方法がわかりにくい」などのコメントが得られた。

図7に「当初からフリーアルバイトを希望した生徒数」を示した。

図7 当初からフリーアルバイトを希望した生徒数（人）



2018年度まで減少傾向が続き2019、2020年度には大きな変化は見られなかった。就職を希望する生徒のうち正社員を目指す割合が増加し一定の割合に達した状態にあると思われる。女子の人数が2016年度から大きく減少していることから正社員を目指す女子が増加していることが読み取れる。

図8に「就職活動後にフリーアルバイトへ変更した生徒数」を示した。

2019年度と比較すると男子は5人から19人に、女子は15人から44人に増加した。男女ともに正社員を断念した人数が増加したことが読み取れた。特に女子の増加が顕著である。

図8 就職活動後にフリーアルバイトへ希望を変更した生徒数(人)

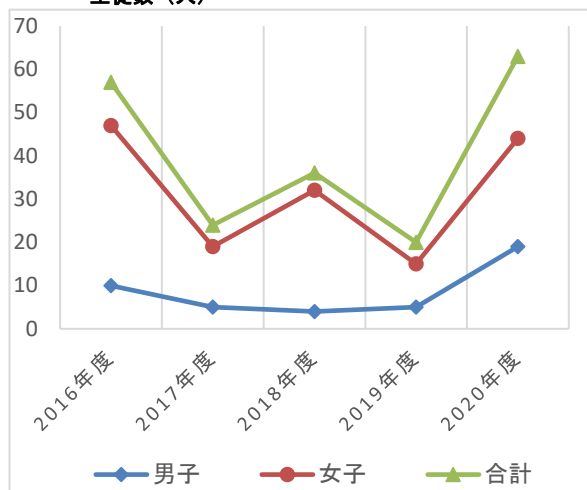
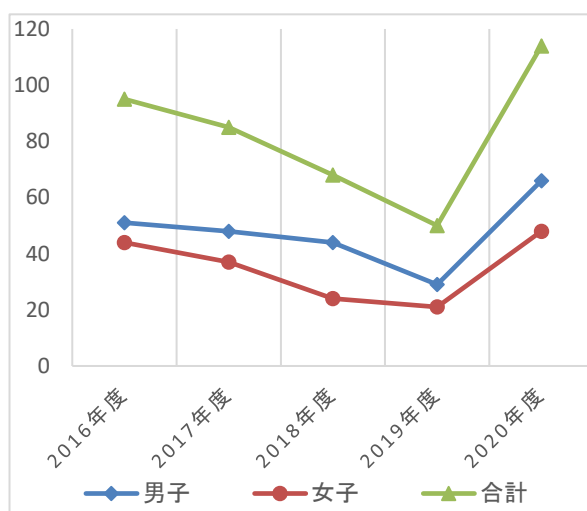


図9に「就職活動後に進学へ希望を変更した生徒数」を示した。

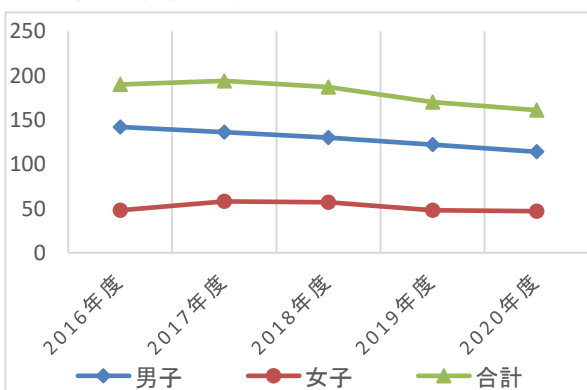
図9 就職活動後に進学へ希望を変更した生徒数(人)



2019年度と比較すると男子は29人から66人へ、女子は21人から48人に増加した。この結果からも2020年度の就職の厳しさを読み取れる。

図10に「縁故就職希望者数」を示した。

図10 縁故就職希望者数(人)



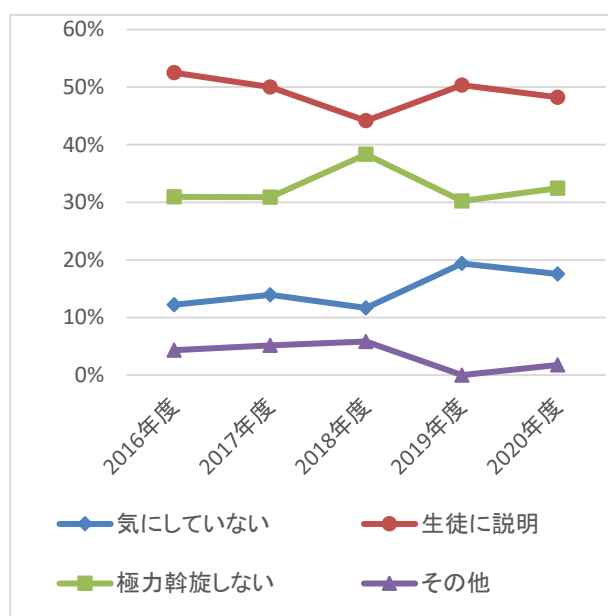
2016年度から大きな変動はない。縁故就職希望者数は就職活動をした生徒数の約5%でほぼ安定している。

5. アウトソーシング (派遣、請負の斡旋方法について)

図11に「派遣、請負の斡旋方法の割合」を示した。

「生徒に説明」「極力斡旋しない」が合計で80%近くを占める。派遣、請負をできるだけ勧めない傾向は強いと思われる。しかし「気にしていない」が2019、2020年度には2018年度の2倍近くに増加している。これは多様な労働形態を容認する傾向の表れかもしれない。

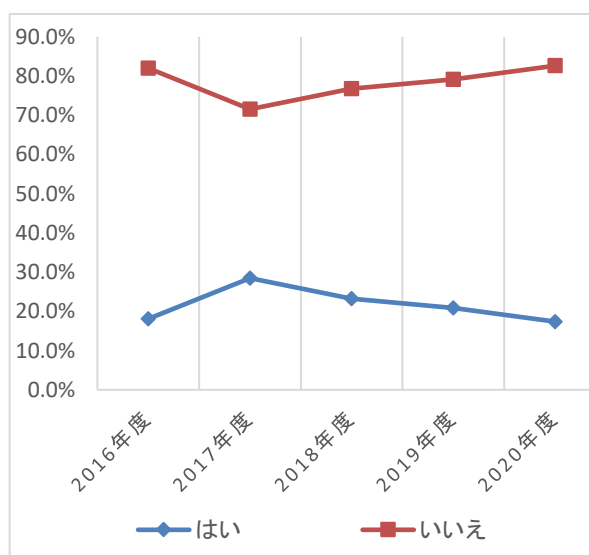
図11 派遣、請負の斡旋方法の割合(%)



6. 複数応募

図12に「昨年度に複数応募を利用した学校数の割合」を示した。

図12 昨年度に複数応募を利用した学校数の割合(%)

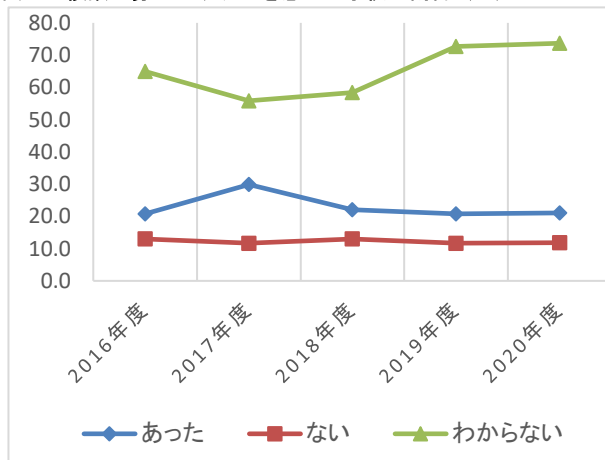


複数応募の利用に「はい」と回答した学校数の割合は2017年度の28.5%を頂点に下がり続け2020年度は17.4%になった。複数応募の推進を模索する動きもあるが、各学校が複数応募の実現に苦慮している現実があると思われる。

図13に「複数応募のメリットを感じた学校の割合」を示した。

昨年度（2019年度）の10月以降に複数応募を利用した学校のうち「メリットを感じた」学校の割合は21.1%であった。11.8%の学校が「メリットはなかった」と回答し73.7%は、「わからない」と回答した。2016年度以来「メリットはなかった」と回答した学校の割合は11%から13%で固定しているが「わからない」と回答する学校の割合は増加し、2019年度と2020年度は70%を超えている。複数応募の制度は生徒の就職機会増大のために有効であると思われるが有効利用するためには困難な課題があるようである。

図13 複数応募のメリットを感じた学校の割合（%）



7. ジョブサポーターの活用

表5にハローワークのジョブサポーターを活用した学校数の割合を示した。

表5 ジョブサポーターを活用した学校数（%）

年度	回答数	はい	いいえ
2015年度	134	26%	74%
2016年度	142	24%	76%
2017年度	91	18%	82%
2018年度	127	31%	69%
2019年度	136	26%	74%
2020年度	112	18%	82%

ジョブサポーターを活用した学校数は昨年

度の26%から18%に減少した。コロナウィルスの感染対策による影響があると思われる。活用している学校の内訳をみると就職者の多い学校が多くを占める。ジョブサポーター制度が導入された当初は就職者の少ない学校も含めてキャリア教育の講師として活用されていたようだが、現在は就職者のための支援員としての活用が定着したと思われる。活用した学校からは「ガイダンスでは教員の指導とは異なる緊張感が得られた。」「生徒へ個別対応をしていただき内定を得た。」「障害者手帳を持つ生徒の就職支援をしていただいた。」などのコメントが得られた。

8. 記述意見のまとめ

【職場見学での問題点】

○看護助手希望者が既往症を理由に応募しないように説得された。

【入社試験・面接での問題点】

○保護者の勤務先、役職を質問された。

○容姿、身体に関する質問をされた。

○警備職で補導歴、違反歴について質問された。

会社は予めこの件について質問するとの通知をしていた。

○家族の状況について質問された。

○就職試験解禁前にFAXで不合格通知が送られてきた。電話で問い合わせしたところ受験可能になったが、二次試験で落とされた。不手際の謝罪文もFAXで送られてきた。

○不合格の通知がメールのみで済まされた。書面を要求するとメールの内容を張り付けた文書を送付された。

○WEB面接が行われた企業から採用試験を実施する土曜日にWEB障害時の緊急連絡先として教員が学校に待機するように求められた。管理職からは代休や振替扱いにすることは困難であると言われた。

【不合格理由の問題点】

○鉄道会社で「色覚異常のため不合格。」眼科では異常なしと診断された。

○「生徒の持っている能力が企業の求めている能力と異なっていた。」高校生に能力・スキルを求めることは適切なのか。

【就職指導全般について】

○家庭の協力を得られないことがある。

○卒業後も関係機関と連携し、就労支援ができ

るようにしている。

- ハローワーク、教育委員会、進路指導協議会への調査回答を一本化してほしい。
- 公務員試験の合格対策についての資料がほしい。
- 各高校宛での求人票も電子化してほしい。
- 事務職への就職は難しいと感じた。
- コロナ禍の影響で製造業への内定が難しかった。
- 非常事態宣言の臨時休業により夏季休業が短縮されたため、課業期間中に応募前職場見学を実施した生徒が多かった。出席停止を余儀なくされた。
- 求人票から応募先を決定することが困難な生徒が多い。サポートの必要を感じた。
- 採用内定結果の通知が採用試験後2週間を超える会社があった。結果は不採用であった。生徒の就職活動上、問題である。
- オンライン見学・面接を行った事業所の実数が知りたい。

9. まとめ

アンケートの回収率が昨年にも増して低下した。昨年度からWEBを利用した回答方法に変更した影響があると思われる。回収率向上のための取り組みが必要である。

2020年度はコロナ禍の影響をうけ高卒の就職状況は厳しい状況になった。11月末の就職内定率の低下にその影響がみられた。特に男子の「技術技能」職の内定率激減が響いた。逆に女子は「技術技能」職の内定率が好調で内定率の低下は見られなかった。この結果、男女の内定率の差が激減した。

問題事例としては、2020年度も面接での不適切な質問が報告された。また、看護助手、鉄道会社では業界に特有の適性を要求する事例が報告された。新たな問題点としてオンライン職場見学、面接への対応に苦慮する事例が報告された。

2021年度はコロナウィルスの感染状況しだいという面もあり経済の行方は不透明である。しかし、2021年度も神奈川県立高校在籍生徒の約10%が就職活動に臨むことに変わりはないはずである。このアンケートが就職指導の参考となれば幸いである。最後に、このアンケートに協力していただいた皆様に感謝を申し上げます。

る。

〔調査研究部会 就職担当〕

菅原 恭一（秦野総合高校（定））

並木 俊恭（大和南高校）

藤田 正彦（綾瀬高校）