

就職アンケート

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)

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ふことを目的としている。

そこで、調査研究部会では令和3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、137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、10月31日時点での集計とした。

1. 在籍生徒数(男女別)
2. 就職活動を行った生徒数(男女別)
3. 職種別内定者数(男女別)
4. 問題のある不合格理由(記述)
5. 応募前職場見学の実施時期(男女別)
6. 応募前職場見学を一人何社まで認めるか
7. 学校宛て求人票数の動向
8. 学校宛て求人票の到着時期の動向
9. 当初からフリーアルバイターを希望した生徒数(男女別)
10. 就職活動後にフリーアルバイターに変更した生徒数(男女別)
11. 就職活動後に進学に変更した生徒数(男女別)
12. 縁故による就職を希望した生徒数(男女別)
13. WEBによる求人サービスの利用状況
14. WEBによる求人サービスに対する要望(記述)
15. 派遣・請負の斡旋方法について
16. 応募前職場見学、就職試験時の問題事例(記述)
17. 複数応募利用の有無
18. 複数応募を利用した生徒数(男女別)
19. 複数応募を利用した内定者数(男女別)
20. 複数応募を利用したメリットの有無

21. 複数応募についての意見(記述)
22. ハローワークジョブサポーターによるガイダンス実施の有無
23. ハローワークジョブサポーターに対する要望、意見(記述)
24. コロナウイルス対策について(記述)
25. 就職指導全般について(記述)

結果

1. 回答数及び在籍生徒数

137校(全日制120校、定時制17校)

回収率 83.5%

在籍生徒数 32,230名(男子16,459名、女子15,771名)、就職希望者数(就職活動をした生徒数) 2,882名(男子1,696名、女子1,186名)在籍生徒数に対する就職希望生徒数の割合は8.94%で昨年より0.54%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	
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
2021	137	1,696	1,186	2,882

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。

就職内定者数は昨年度比で男子は1,147名から1,264名に、女子は761名から771名に増加した。就職内定率は昨年度比で男子が69.5%から74.5%に増加し、女子は67.7%から65.0%に減少した。男女別内定率の昨年度比の増減は2020年度とは全く逆の結果となった。

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

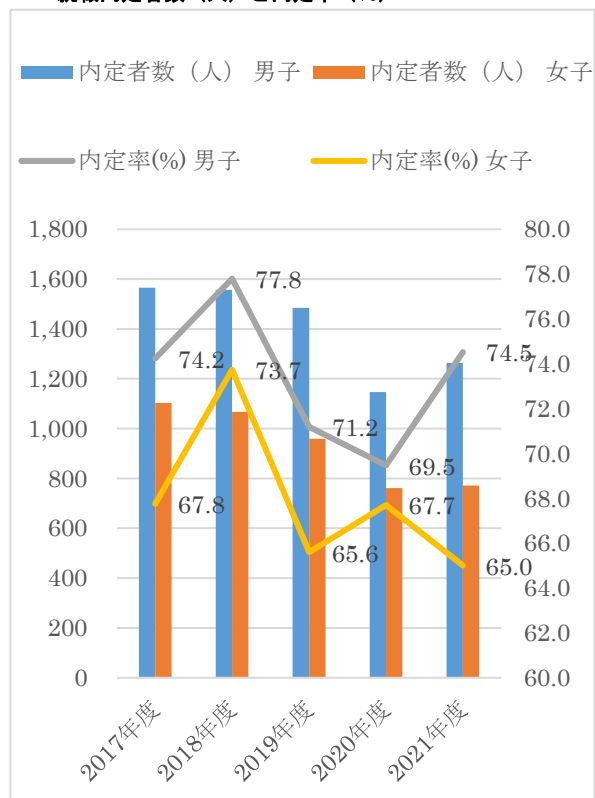
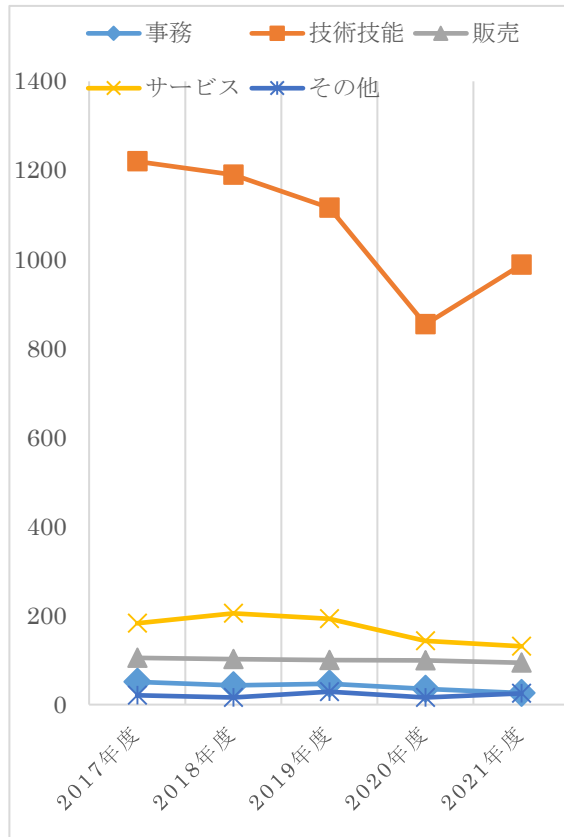


表2 内定状況（各年10月31日現在、2020年度は11月30日現在）

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 (%)
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		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		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		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		67.7
2021年度 139校	男子	26	988	94	131	25	1,264	1,696	74.5
	女子	133	246	163	211	18	771		65.0

図2に表2のデータから男子内定者数(人)の職種別内訳を示した。

図2 男子内定者数(人)の職種別内訳



職種別で「技術技能」の内定者数が増加した。これが男子内定率増加の主因になっている。下落傾向にあった男子「技術技能」の求人状況が昨年度比で改善した。

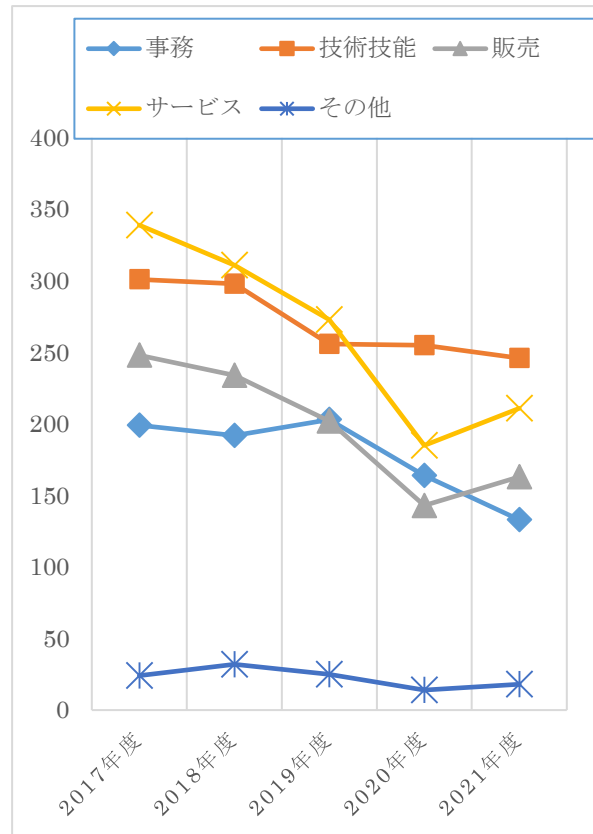
図3に表2のデータから女子内定者数(人)の職種別内訳を示した。

減少傾向にあった「サービス」「販売」の内定者数が2020年度から上昇したが「事務」は減少した。「技術技能」は僅かに減少した。女子内定率減少の主因は「事務」の減少と「技術技能」が男子のように増加しなかったことである。

女子の「事務」の内定者数はリーマンショック後には100人を切る年もあったが2016年度から2019年度は200人程度まで回復していた。2020年度に続き今年も大きく減少した。

昨年度は男女の内定率の差が接近したが本年度は一転して拡大した。内定率の低い年に男女の内定率の差が広がる傾向は過去にもみられた。女子のほうが不況の影響を受けやすい傾向にある。

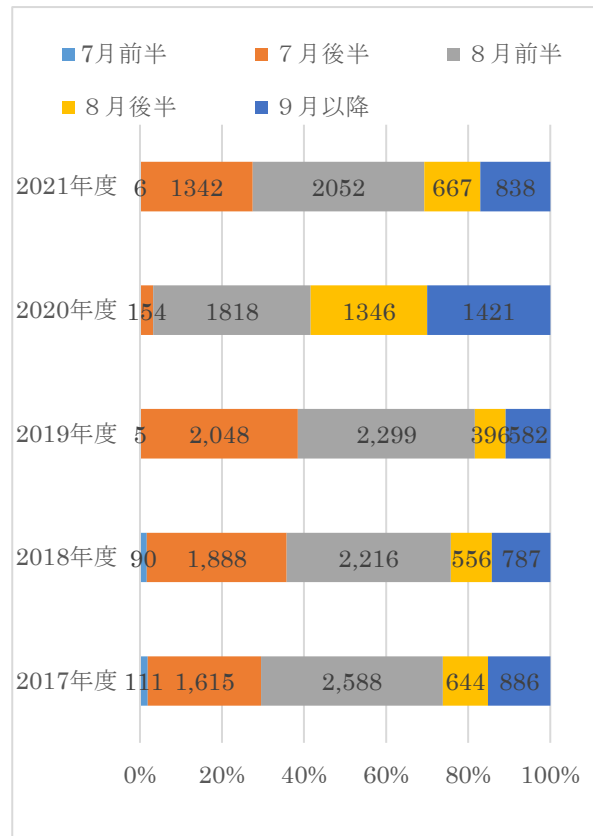
図3 女子内定者数(人)の職種別内訳



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。

図4 応募前職場見学の実施時期と人数(人)



昨年度の報告で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倍と報告したが1.7倍に訂正させていただく。集計作業のミスによるものであり、この場を借りてお詫び申し上げます。昨年度、一人当たりの応募前職場見学した会社数が減少したという結論は誤りであった。

2021年度の値は1.7倍となった。2018、2019年度は1.5倍であったので2020、2021年度と一人当たりの応募前職場見学した会社数が増加した。

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）

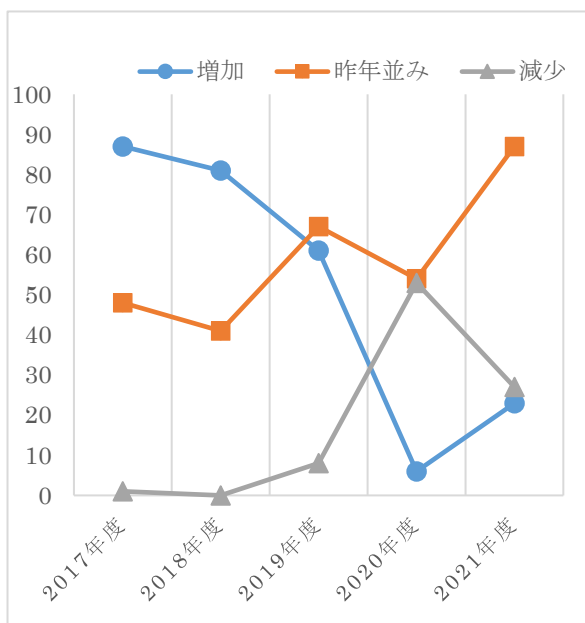
年度	1社	2社	3社	上限無	その他
2017年度	19	5	6	84	5
2018年度	22	5	9	77	1
2019年度	20	11	7	95	0
2020年度	14	7	9	82	2
2021年度	19	12	5	98	3

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。

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。

図5 各学校における求人数の増減（学校数）

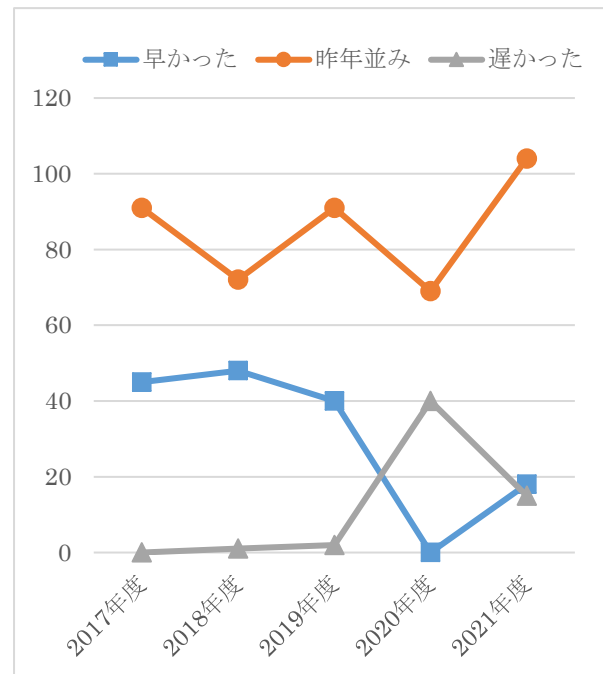


求人票数が「増加」したと回答した6校から23校に増えた。しかし、大幅に「減少」が

増加した昨年度と同程度という学校が87校であることから、求人状況は依然として厳しいと言える。

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）



昨年度は応募開始が例年より1か月遅くなった影響から「遅かった」と答えた学校が多かった。本年度は「昨年度並み」が104校と非常に多い。企業の求人の出足は昨年度並みに「遅い」と言える。

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

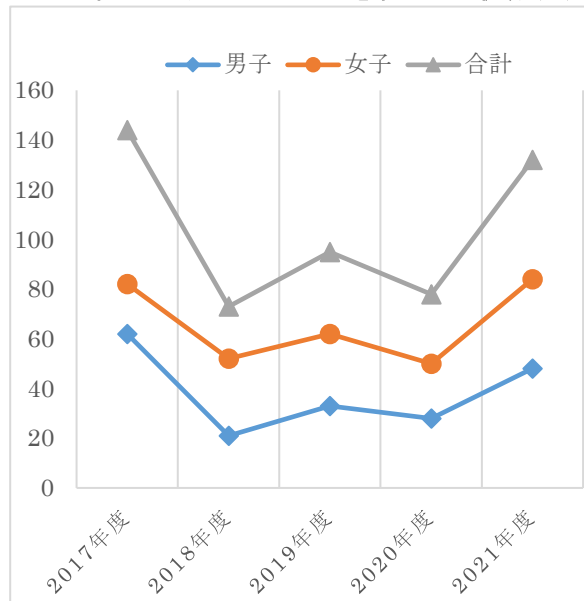
表4 WEBサービスの利用状況（学校数）（%）

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%)
2021年度	55 (40%)	17 (12%)	65 (47%)

昨年度はWEBサービスを利用する学校が増えたが一転して本年度は学校宛に届けられた求人票を用いた学校が増えた。

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。

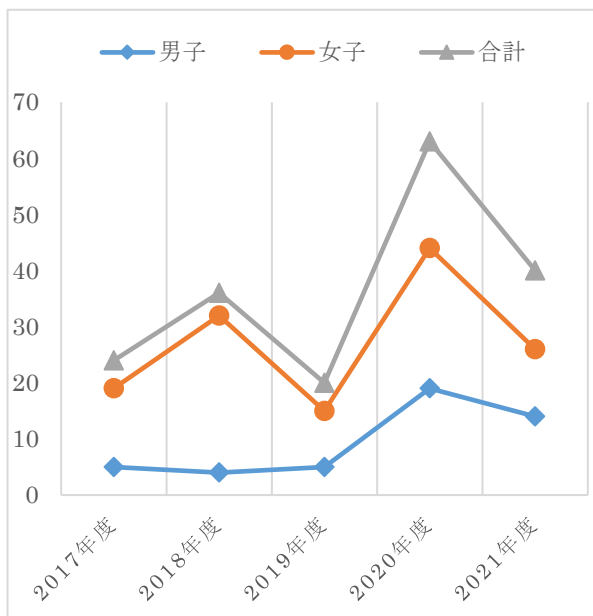
図7 当初からフリーアルバイトを希望した生徒数（人）



2018、2019、2020年度には減少していた「当初からフリーアルバイトを希望する生徒」が男女ともに増加した。

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。

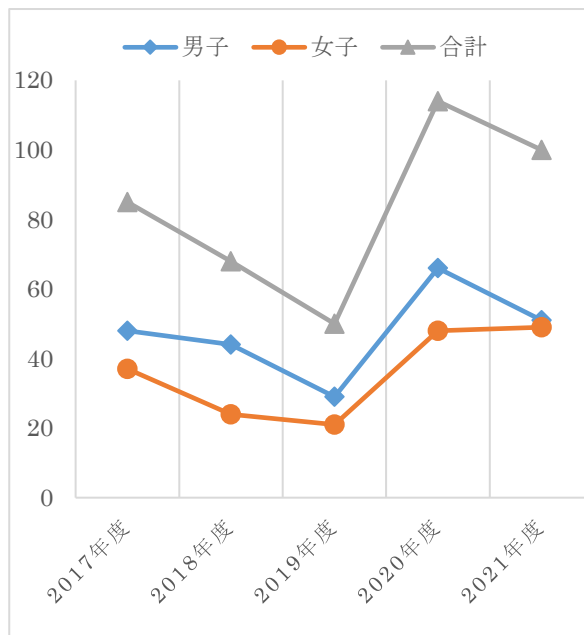
図8 就職活動後にフリーアルバイトへ希望を変更した生徒数（人）



昨年度比で男女ともに減少した。増加した昨年度とは傾向が逆である。「当初からフリーアルバイトを希望した生徒数」の増加と関連するかもしれない。初めから正社員を目指さない生徒が増加した可能性もある。

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。

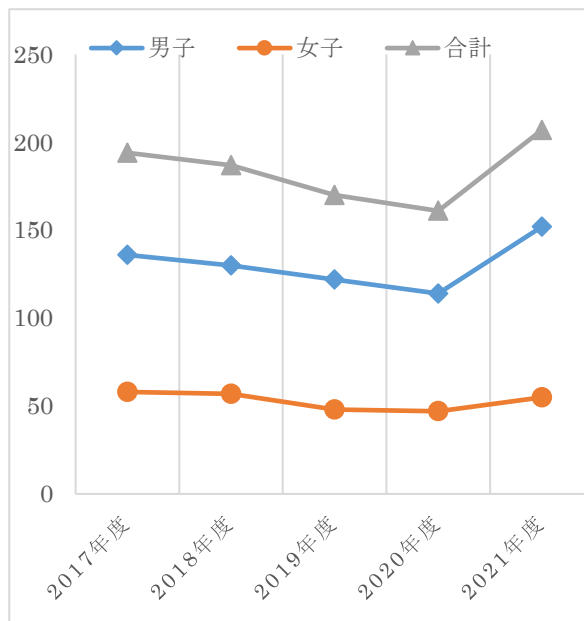
図9 就職活動後に進学へ希望を変更した生徒数（人）



昨年度は男女ともに増加したが今年度は男子が減少した。男子の内定率が高かったこととの関連する可能性がある。

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

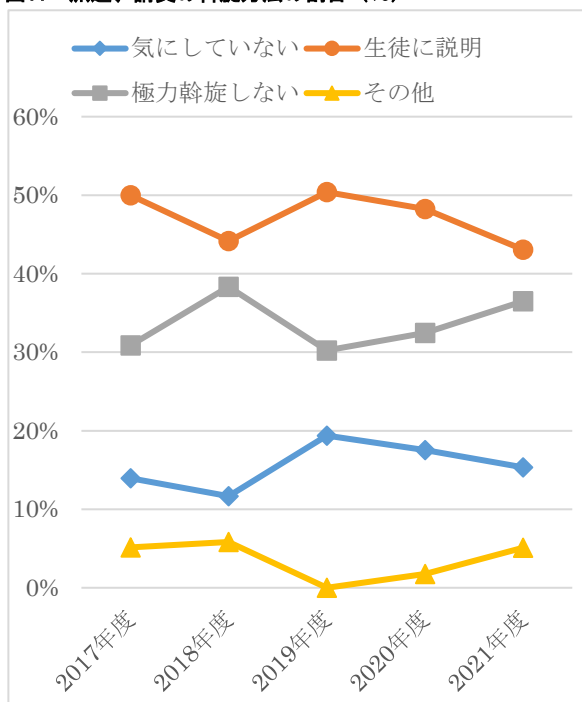


縁故就職希望者数は変動の少ないデータであるが本年度は男女ともに増加した。特に男子の増加が目立った。

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。

図11 派遣、請負の斡旋方法の割合 (%)

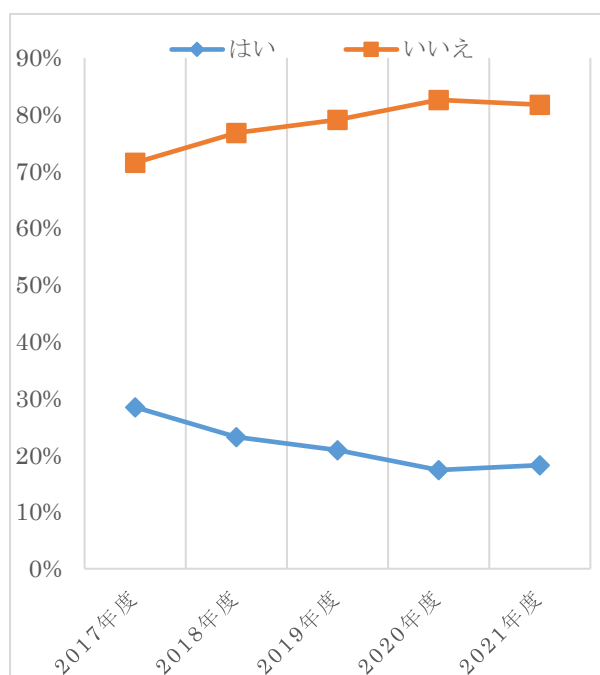


回答数は137校。「極力斡旋しない」が2年連続で増加した。コロナ禍で安定した職の有利さが改めて強調されたことが原因の一つである可能性がある。

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 (%)



回答数は137校。「はい」が昨年度とほぼ同じ18%であった。2013年には33%あったことを考えると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。

「複数応募のメリットを感じた学校の割合」については例年、任意回答の80校程度を母数に算出していた。本年度は複数応募を実施していない学校にもメリットについて必須回答を要求してしまい137校の回答をいただいた。その結果「メリットを感じた」学校の割合が例年の20%前後から12%に急落した。このデータの意味はないと考えグラフの掲載は見送らせていただきたい。ご指摘を受け、複数応募を利用した学校のみを対象にメリットを感じた学校の割合を算出した。しかし、「就職アンケート」についてはオンライン回答により全校からの電子データが集約されたのが昨年度からであるため、2年分のデータとすることをお許し願いたい。

2020年度

利用校数：115校中20校

男子8校 13人 女子15校25人

2 社内定：男子4校6人 女子6校6人

1 社内定：男子4校4人 女子9校10人

メリット：あった14校

なかった1校

わからない5校

2021年度

利用校数：137校中25校

男子8校12人 女子19校23人

2 社内定：男子6校6人 女9校9人

1 社内定：男子3校3人 女子12校12人

メリット：あった13校

なかった0校

わからない12校

このデータから複数応募を実際に利用した学校では「メリットがあった」が2020年度では70%、2021年度では52%と高い数値となった。このような貴重なデータが埋もれていたことにお詫び申し上げます。

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%
2021年度	135	18%	82%

ジョブサポーターを活用した学校数は昨年度と同じ18%であった。依然として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。

8. 記述意見のまとめ

【職場見学での問題点】

- 家族の職業・収入、結婚・出産後も働くか、何歳ぐらいまで働くかを聞かれた。
- セクハラになるような質問をされた。
- 本籍を聞かれた。
- 同じ質問を繰り返す等して就職を諦めさせようとした。
- 両親の離婚・生死・死因を聞かれた。
- 一戸建てに住んでいるかどうかを聞かれた。

【入社試験・面接での問題点】

- 家族の職業・収入を聞かれた。
- 転校の経験について聞かれた。
- 入社前にアルバイトできますか？(入社試験時)
- これからは学校を通さずにLINEで連絡します(内定時)と言われ、LINE交換した。
- 両親の離婚・生死・死因について聞かれた。
- 指導養護施設から通っている生徒に対して家族関係について長時間に渡り詳細に質問した。
- 圧迫的な質問をされた。
- 会社側に書類が届いた時点で学校に欠席日数の多い理由をたずねる電話があった。
- 家族の職業・収入、結婚・出産後も働く

か、何歳ぐらいまで働くか聞かれた。

- セクハラになるような質問をされた。
- 同じ質問を繰り返す等して就職を諦めさせようとした。

【不合格理由の問題点】

- 調査書、履歴書送付後に、延々と連絡がなく、催促をすると、入社試験を実施することなく不採用(書類審査)とされた。(女子)
- (不採用確定ではないが)調査書、履歴書送付後に、延々と連絡がなく、催促をしても、入社試験日程を確定してこない。(女子)
- 理由というわけではないが、歯科助手・受付の求人については、大卒や一般募集とは異なる高卒求人のありかたをよく理解していないのでは、と感じる。ハローワークからの説明、指導を一層もとめたい。
- 1次選考に通過したが、最終選考での不合格理由が、1次選考の作文であった。(男子)

【複数応募について】

- 地域の企業との信頼関係に影響しないか心配です。
- 2社受験できるのは、ありがたい。
- 2社とも内定した場合に企業にお断りするのは、申し訳ない。
- 複数応募は解禁時から行うべき。
- 生徒の職業選択の自由を保障するため、また生徒と企業のミスマッチによる早期離職を防ぐために、1人1社制のルールは撤廃すべき。
- 9月の1期目からの複数応募(せめて2社)はできないものでしょうか？
- 本校の生徒にとって同時に複数の応募作業をすすめることは難しいと感じる。
- 1社を選ぶだけでも苦勞しているので、それ以上選ぶことは厳しそうに感じます。
- 高卒就職は、本人の判断だけでなく、保護者の同意や学校担当者による指導・斡旋を経て進めることを考えると、複数応募を拡大することは、メリットよりもデメリットが大きいように思われる。

- 現状、特に問題がない。
- ミスマッチを防ぐことができる。
- 複数応募に対応できる生徒とできない生徒がいる。
- 複数応募することで、企業を比較することができる。企業側のスケジュールを考え、タイミングの良い日程調整が必要。
- 複数応募により成果を上げる生徒は一部に限られている。それよりも「就職3年後の離職率4割」という現状をよく考え、生徒の将来を見据えた対応を考えていく必要がある。
- 本校の生徒にとって就職活動は非常に負担の大きい活動なので、体力的にも精神的にも2社への対応に同時に取り組むことは困難である。そのため例年結果として利用しないことになる。
- 障害者雇用 指名求人制度で応募しています。
- 就職希望者が少なく、制度の利用にまでは至っていない。

【コロナ対策について】

- 求人票公開時など、密にならないよう配布、公開方法を工夫した。
- Google classroomを用いた指導を行った。
- 一斉指導を少なくし、各系ごとの指導を中心とした。
- オンラインによる説明会参加や面接試験を受験する生徒に対し、環境を整えて個別指導を行った。
- オンラインによる面接の対応（端末貸し出し、部屋の用意）など。
- ウェブ面接になった場合の動作環境の確認や、逆光にならないように指導した。
- コロナ禍により応募前職場見学が急遽中止になる事案が複数件あったので、例年よりも多くの企業に職場見学を申し込むよう指導した。
- 進学希望から急に就職希望に転向する生徒に対応できるように準備しました。（担任との情報共有等）
- 特に卒業予定年次の業者による説明会の機会を減らしたくなかったため、DVDを利用した説明会を行いました。

- オンラインの面接指導を行いました。
- オンライン受験の環境整備
- 生徒への求人票の公開では、求人票をPDF化し、クロームブックを活用し密を避けた。
- 健康管理の指導を行った。
- 就職希望者のクラスルームを作成し、登校できない期間にも連絡を取り合った。
- ガイダンスを例年よりも多く実施した。
- コロナ禍によって、対応力や体力のある業界・事業所が、かえって明らかになったと捉えている。生徒への指導・斡旋をより細やかに行い、地元の優良中堅企業を中心に、就職指導を行っている。
- 8月末から9月末まで、生徒の登校が週に2回程度となった分散登校の期間、Google Classroomを活用して、就職希望者に頻繁に呼びかけや個別連絡等を行い、登校日には綿密な打ち合わせができるよう心がけた。
- 当初は2学年を対象として計画をしたが、人数を制限のため対象を2年生のみに変更した。
- オンラインでの学校内企業説明会の開催。
- 市や民間の企業説明会への参加促進と当日s c cの同行。
- 職場見学時における健康チェックの徹底。
- ガイダンスをオンラインで行った。
- 広い教室を使用する。
- 休業中は、午前・午後に分けて実施する。
- できる限り例年通りの内容で指導するよう努めた。
- 企業の中に、面接試験を、学校の機器を合わせ、職員の勤務時間外に強制するものがあつたため、オンライン面接の機器の準備及び動作テスト等の工夫を行った。
- 希望者全員が集まる機会を減らし、Classroomの配信機能の活用やMeetでの説明を実施した。
- 現場実習（インターンシップ）の開始を前年より1週間早く実施をし、コロナ禍での緊急事態宣言や蔓延防止などで実施できない状況がないようにしました。
- 感染対策について確認した。
- 会社見学がオンライン開催の企業が多かったが、生徒が職場の雰囲気をつかめているかどうか不安でした。

【ジョブサポーターの活用について】

- ハローワークの方の生の情報ということで、生徒がしっかりと聞いていた。(講演会)
- レディネステストが生徒の職種選択の上でよいきっかけになりました。
- 本校は定時制のため19:30～21:00の間に利用できれば活用の機会がより可能になると思います。
- 例年6月と7月に1度ずつ実施。面接まで指導していただき助かっている。
- 次年度以降、利用を検討している。
- 校内ガイダンスで、就職希望の生徒に話をしていただいた。「ハローワークの役割」といった内容よりも、もう少し具体的な事例などについてうかがえると、なお良かったと思う。
- 就職の決まらない生徒へ個別のカウンセリングを行って頂き助かっている。
- (分教室で実施)大変学習効果があがった。今後もお願いしたい。
- 校内にSCCがいるので、必要なタイミング内容で実施することが可能。
- 対応が難しい事案について相談に応じていただいております、高い効果を上げている。
- 資料が古く、今の生徒向けではないように感じたので、今年度は利用しなかった。
- 教員とは異なる視点から指導していただける。また、初対面の大人との面接練習ができるので、本番に近い緊張感を感じながら練習できる。非常に効果的であり助けられている。
- 就職試験について講義していただき、助かりました。

【就職指導全般について】

- 就職活動は生徒にとって自立の機会として大変に大きい変化をもたらす。一つ一つの場面で、生徒自身が考え、生徒から保護者に相談し、最後は自分で決断したという自覚を持たすようにしたい。
- 近年教員の転勤・入れ替わりが多く、就職指導を経験した方が定着しなかったり、3学年に所属しない年がみられるようになっ

た。

- 1年生からキャリア教育をしっかりと行い、外部機関と連携することで、将来就きたい仕事について早い段階から考えさせたい。
- 求人票の「寮」の記載がなくなって、確認作業に苦慮している。
- 初めて高校生の求人を出す小規模企業の学校訪問が増加した。
- コロナ禍の影響で就職希望者が例年より増加した。
- 教員の指導力向上が必要。
- 履歴書は手書きでなければならないのか、今の時代にPCで打ち込んだ形ではだめなのか。社会全体の変化を求めます。
- コロナ感染症防止のため、オンライン見学・オンライン面接が増加した。就職希望者が多く、学校のPCを利用したが設定に苦労した。
- 今年度は7月の求人票公開から応募前職場見学、応募書類の送付、9月入社試験と従来の姿に戻りましたが、分散登校もあり、生徒にとってはしっかりと考えられる時間がなかったり、活動が出遅れたりする傾向が見受けられました。昨年と同様でなくてもよいので、今後もせめて半月ほど入社試験を繰り下げてもよろしいのではないのでしょうか。
- 就職担当は、会社とのやりとりや日程調整などの仕事も多く、これが教員がすべてやらなければならない業務なのか疑問に思う。
- 保護者、本人の就職に対する認識が、現状とマッチしていない場合がある。
- 就職関係で一番忙しい時期が成績処理と重なるので、教科の先生方に迷惑かけることが心苦しいです。
- 生徒が希望する職種(アパレル系販売や事務など)と、人手不足で求人の多い職種(運輸、建設、介護など)には大きな隔りがあるため、生徒の意欲を下げることなく就職指導を行うことの難しさを感じている。
- 手帳を持つ生徒、外国つながりの生徒などの情報不足
- ミスマッチを防ぐための何らかの取り組み

が必要と感じている。

- 発達の特性により、就労が困難な生徒への対応も強化するべきである。
- 1次試験の可否発表が10月に入ってからの企業が2社ありました。不合格の場合、2次応募への動きが遅れる為、企業側に配慮していただきたい。
- ハローワークを通さず電話で求人してきたりなど、ハローワークを通すことなど学卒求人について理解していない事業所からの直接求人や直接連絡が増加した。
- オンラインの説明会やオンラインSPI検査、作文のPDFファイルでの提出を求めるなど、企業がオンラインでの採用選考を行う際、教員の負担が大きくなったと感じます。
- 職場見学に早くいけるように、求人票の見方について細かく指導した。
- 近年、企業側より障害者雇用について、積極的に取り組んでいきたいから学校へ相談に伺いたい旨の連絡が多くなっています。学校側としては進路選択の広がりもあり、嬉しいことではあるが、雇用をすすめたいが故に、支援体制や仕事内容の確立がまだ準備段階で学校側としても積極的に進められないケースがあります。今後も慎重に進めていきたいと思えます。また、新卒の採用は基本的に4月1日からですが、今欲しいから誰かいないかという問い合わせも多く、地域の支援機関等に情報を共有しています。

【本アンケートについて】

- 進路活動は継続中であるため、この段階での調査には疑問が残る。昨年度の内容に関しては、担当が変更している可能性があるため、正確さを欠くのではないかと。年度末での実施を検討していただきたい。
- この時期の、このような細かい調査はやめて下さい。普段の業務に支障をきたします。学期末や学年末の時期にお願いします。
- 男女別の報告が必要か検討してほしい。
- 設問49について、48で「いいえ」と答えたのにメリットについて答えろというのは不適切。

○今回のアンケートについてアンケートの校内起案用の書式(番号等)とWEB回答の書式が異なるので誤答の可能性が高まると思います。また、複数応募・推薦の利用に関する設問について、利用がないのにメリットがあるか回答必須項目になっているのはなぜでしょうか。

9. まとめ

「就職アンケート」昨年からオンラインによる回答方法を取り入れた。昨年は回答率が低下したが今年は回復した。そして何よりもコメントの回答数が激増したことが今回の大きな特徴である。大量のご意見を掲載したので参考にしていただきたい。本アンケートの方法についても貴重なご意見をいただいた。アンケート時期、書式については検討させていただきたい。男女別のデータを取ることは毎年ご指摘を受けるが、男女雇用機会均等法の成果を見るために今後ご協力をお願いしたい。年度末のデータを集計するべきということに関しては、特に内定率について10月末の内定率は意味があるものと考えている。年度末の内定率は未内定者が就職希望者から外れることによって高めに出るという指摘もあるからである。複数応募については今回のご指摘で複数応募を実施した学校のデータを分析した結果、利用に慎重な学校が多い中で、この制度を利用した学校の多くがメリットを感じていることがわかった。高校生の複数応募の導入については国でも議論がされているところなので現場の意見をしっかりと表明できる必要があると思われる。

内定状況については依然としてコロナ禍の影響もあり厳しい状況である。2020年度は男女の内定率の差が縮小したが2021年度は差が増大した。不況の影響が女子に強く出るとは過去にもあったとおりである。

今回も多忙中の御協力に感謝いたします。

〔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)