

**平成26年度 高校新卒者就職内定状況 速報**  
**9月末の内定率は63.2%と好調(回答校平均)**  
**3割以上の高校の教職員が「ミスマッチが多い」と指摘**

進路ヒューマンズを標榜し、進路指導・キャリア教育の支援、大学・短期大学・専門学校に関する進路情報の提供を行う株式会社さんぽう(本社:東京都渋谷区、代表取締役社長:渡邊王雄)は、全国の高等学校を対象に平成27年3月卒業予定の高校生の就職内定状況について「新規就職に関するアンケート」を実施した。

**内定率は63.2%。87%の高等学校が求人数が増えていると回答**

アンケート回答校507校の集計では、平成26年9月30日時点での就職内定率(内定通知を受けた人数/就職希望者数)は63.2%だった。昨年同時期の全国平均(厚生労働省発表)45.6%に比べ高い水準となっている。

また、今年度の求人の特徴については、68.8%の高等学校が「求人数も増え条件も良い」と回答した。「求人数は増えたが条件が悪い」を加えると、実に87%の高等学校が、求人数の増加を実感している。しかし、「募集職種の幅が広がった」は44.1%にとどまり、事務職・販売職の求人が少ないなど、職種の偏りを訴える声も多く見られた。

**「ミスマッチの原因は主に就職希望者」が76%**

求人元と就職希望者の間のミスマッチについては、「非常に多い」が2.0%、「多い」が31.2%と、計33.2%だった。

ミスマッチの原因は求人元・就職希望者のどちらにあるかについては、「就職希望者にある」が17.8%、「就職希望者に多くあるが、求人元にもある」が最も多く58.2%、合計すると76%にも上る。「求人元にある」は1.8%、「求人元に多くあるが、就職希望者にもある」が15.7%、「その他(求人状況など)」は6.5%だった。

**ミスマッチの事例では、求人票と実際の違い・残業・人間関係も**

ミスマッチの具体例(自由記述回答)では、就職希望者側の「仕事内容や必要な能力・適性などの理解不足」や「浅薄な職業意識や安易な選択、高望み」、「入社後の忍耐力のなさ」などによる事例が84件挙げられた。一方、「求人票での条件と入社後の違い」、「残業の多さ」、「人間関係の苦労」など、求人元側についても80件とほぼ同数となっている。

ミスマッチを防ぐ手段については、「応募前職場見学の実施」65.4%、「職業理解の向上」56.7%、「インターンシップ」41.7%の順に多いという結果となった。

**【調査結果概要】**

景気回復傾向の兆しを受け、企業側の採用意欲も高まっている。この動きに伴い、多くの高等学校では求人数の増加を認識しているようだ。しかし、売り手市場とは言え、進路指導の現場では現状を手放しで喜べる状況でないことがアンケート結果から明らかとなった。実際には、就職を希望する高校生の職業意識の希薄さや安易な職業選択など高校側で問題を抱えている現状がある。一方で求人票からは読み取れない情報の提供や、高校の状況を理解した採用活動の実施など、採用企業側への要望も多数挙げられていることから、高校側と採用企業側の双方で策を講じる必要性も見えてきた。

**【アンケート調査概要】**

調査目的 : 平成27年3月卒業予定の高校生の就職内定状況の実態を把握する。  
 調査期間 : 平成26年10月9日～10月20日  
 調査方法 : FAX調査  
 調査対象 : 全国の全日制・定時制高等学校  
 集計対象数 : 507校

(都道府県別回答校数は「都道府県別・就職内定状況」の表にて掲載)

【本プレスリリースについてのお問い合わせ】

株式会社さんぽう 教育総合研究センター 久保・齋藤

TEL : 03-3378-7977 FAX : 03-3378-7992

HP : <http://www.sanpou-s.net> E-mail: [k-kubo@sanpou-s.net](mailto:k-kubo@sanpou-s.net) / [y-saito@sanpou-s.net](mailto:y-saito@sanpou-s.net)

## ①【平成26年9月末現在の就職内定状況】

- ◆質問①: 就職希望者数と就職試験受験者数は？(9月16日～9月30日までの期間で該当者数)
- ◆質問②: 受験者の内、9月30日までに内定を得た人数(県内/県外)は？

### ●内定率は63.2%

回答校全体の、9月末時点、1・2社目での内定率(内定者数/希望者数)は63.2%だった。内定者の99.5%が1社目で内定通知を受けているのもわかる。

昨年9月末の全国の内定率(厚生労働省発表)が45.6%だったため、今年度の求人倍率の回復を反映し、全体的に好調な出足と言えそうだ。

また、内定者数の県内外比率は、県内78.7%、県外21.3%だった。県内が50%以下の県は青森・佐賀・長崎・熊本・宮崎・沖縄の6県で、九州地区に集中している。

一方、就職希望者数に対する受験者数の割合は86.1%で、希望者の約14%が9月末までに受験していないことになる。

### 《内定状況・回答校合計》

項目	人数
希望者数	27,609
受験者数	23,783
1社目での内定者数(県内)	13,664
1社目での内定者数(県外)	3,698
1社目での内定者数(合計)	17,362
2社目での内定者数(県内)	72
2社目での内定者数(県外)	17
2社目での内定者数(合計)	89
1・2社目での内定者数(合計)	17,451
1・2社目での内定率(内定数/受験者数)	73.4%
1・2社目での内定率(内定数/希望者数)	63.2%

注) 内定者数は9月30日までに内定通知を受けた人数です。

### ●地域別では求人倍率と内定率の相関関係がうかがえる結果に

地域別に内定率を見てみると、高い順に京浜(79.1%)、山陽(77.4%)、北陸(74.0%)、東海(73.4%)、甲信越(66.4%)となり、厳しい順では、北海道(33.5%)、山陰(49.9%)、南九州(53.7%)、東北(57.6%)、北九州(57.8%)であった。

一方、厚生労働省発表の今年7月末時点の求人倍率は、高い順に京浜(2.56倍)、京阪神(1.68倍)、東海(1.50倍)、北陸(1.46倍)、山陽(1.28倍)で、厳しい順では南九州(0.66倍)、近畿(0.85倍)、北海道(0.92倍)、北九州(0.96倍)、山陰(0.96倍)だった。

両データを比較すると、多少の順位の違いはあるが、おおむね7月末の求人状況が内定率に反映されていることがうかがえる。

また、昨年9月末時点の厚生労働省発表の内定率と比較してみても、昨年内定率の高かった北陸、東海、山陽、四国は今回の調査でも上位につけ、内定率の低かった北海道、南九州、北九州、東北は依然として厳しい状況のようだ(都道府県別の詳細データは次頁に掲載)。

### 《地域別内定状況》

地域	回答校数	就職希望者数	内定者数(1・2社目)	26年9月末就職内定率(弊社回答校)	26年7月末求人倍率(厚労省発表)	25年9月末就職内定率(厚労省発表)
北海道	23	1,124	377	33.5%	0.92倍	22.7%
東北 (青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島)	77	3,546	2,041	57.6%	1.12倍	44.0%
関東 (茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉)	68	3,952	2,385	60.3%	1.15倍	46.2%
京浜 (東京・神奈川)	24	1,007	797	79.1%	2.56倍	37.2%
甲信越 (新潟・山梨・長野)	41	1,746	1,160	66.4%	1.09倍	45.7%
北陸 (富山・石川・福井)	19	1,148	849	74.0%	1.46倍	61.6%
東海 (岐阜・静岡・愛知・三重)	63	5,106	3,749	73.4%	1.50倍	56.9%
近畿 (滋賀・奈良・和歌山)	18	1,212	722	59.6%	0.85倍	48.6%
京阪神 (京都・大阪・兵庫)	29	1,118	680	60.8%	1.68倍	49.6%
山陰 (鳥取・島根)	11	369	184	49.9%	0.96倍	44.5%
山陽 (岡山・広島・山口)	30	1,707	1,321	77.4%	1.28倍	51.7%
四国 (徳島・香川・愛媛・高知)	28	1,141	732	64.2%	1.17倍	49.9%
北九州 (福岡・佐賀・長崎)	30	1,762	1,019	57.8%	0.96倍	39.1%
南九州 (熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄)	46	2,671	1,435	53.7%	0.66倍	36.1%
計	507	27,609	17,451	63.2%	1.28倍	45.6%

注) 内定者数は9月30日までに内定通知を受けた人数です。

アンケートご回答校・平成26年度高校新卒者の都道府県別・就職内定状況

(平成26年9月末現在)

都道府県	地域区分	回答校数	就職希望者数	就職試験受験者数	内定者数合計	内定率 (内定者数 ／受験者 数)	内定率 (内定者数 ／希望者 数)	内定者数 (県内)	内定者数の うち県内就職 の比率	内定者数 (県外)	内定者数の うち県外就職 の比率
北海道	北海道	23	1124	725	377	52.0%	33.5%	346	91.8%	31	8.2%
青森	東北	18	845	714	430	60.2%	50.9%	171	39.8%	259	60.2%
岩手	東北	10	385	315	226	71.7%	58.7%	158	69.9%	68	30.1%
宮城	東北	14	652	563	404	71.8%	62.0%	293	72.5%	111	27.5%
秋田	東北	12	658	573	448	78.2%	68.1%	243	54.2%	205	45.8%
山形	東北	5	105	100	68	68.0%	64.8%	48	70.6%	20	29.4%
福島	東北	18	901	756	465	61.5%	51.6%	414	89.0%	51	11.0%
茨城	関東	22	1421	1247	827	66.3%	58.2%	733	88.6%	94	11.4%
栃木	関東	10	605	536	394	73.5%	65.1%	343	87.1%	51	12.9%
群馬	関東	10	534	485	378	77.9%	70.8%	336	88.9%	42	11.1%
埼玉	関東	17	912	800	501	62.6%	54.9%	338	67.5%	163	32.5%
千葉	関東	9	480	389	285	73.3%	59.4%	238	83.5%	47	16.5%
東京	京浜	16	440	403	297	73.7%	67.5%	258	86.9%	39	13.1%
神奈川	京浜	8	567	540	500	92.6%	88.2%	315	63.0%	185	37.0%
新潟	甲信越	19	675	633	445	70.3%	65.9%	417	93.7%	28	6.3%
富山	北陸	7	444	424	334	78.8%	75.2%	321	96.1%	13	3.9%
石川	北陸	6	372	347	293	84.4%	78.8%	282	96.2%	11	3.8%
福井	北陸	6	332	283	222	78.4%	66.9%	217	97.7%	5	2.3%
山梨	甲信越	3	289	238	219	92.0%	75.8%	194	88.6%	25	11.4%
長野	甲信越	19	782	677	496	73.3%	63.4%	479	96.6%	17	3.4%
岐阜	東海	14	944	831	673	81.0%	71.3%	539	80.1%	134	19.9%
静岡	東海	14	1138	1020	736	72.2%	64.7%	691	93.9%	45	6.1%
愛知	東海	22	1734	1644	1377	83.8%	79.4%	1336	97.0%	41	3.0%
三重	東海	13	1290	1175	963	82.0%	74.7%	850	88.3%	113	11.7%
滋賀	近畿	13	719	612	438	71.6%	60.9%	404	92.2%	34	7.8%
京都	京阪神	5	45	39	26	66.7%	57.8%	21	80.8%	5	19.2%
大阪	京阪神	16	815	727	514	70.7%	63.1%	466	90.7%	48	9.3%
兵庫	京阪神	8	258	212	140	66.0%	54.3%	132	94.3%	8	5.7%
奈良	近畿	2	56	52	38	73.1%	67.9%	34	89.5%	4	10.5%
和歌山	近畿	3	437	351	246	70.1%	56.3%	162	65.9%	84	34.1%
鳥取	山陰	3	188	180	101	56.1%	53.7%	58	57.4%	43	42.6%
島根	山陰	8	181	139	83	59.7%	45.9%	71	85.5%	12	14.5%
岡山	山陽	9	402	367	265	72.2%	65.9%	247	93.2%	18	6.8%
広島	山陽	9	642	605	540	89.3%	84.1%	452	83.7%	88	16.3%
山口	山陽	12	663	606	516	85.1%	77.8%	403	78.1%	113	21.9%
徳島	四国	4	166	151	118	78.1%	71.1%	86	72.9%	32	27.1%
香川	四国	4	264	224	145	64.7%	54.9%	140	96.6%	5	3.4%
愛媛	四国	15	533	463	360	77.8%	67.5%	252	70.0%	108	30.0%
高知	四国	5	178	159	109	68.6%	61.2%	55	50.5%	54	49.5%
福岡	北九州	13	618	448	285	63.6%	46.1%	247	86.7%	38	13.3%
佐賀	北九州	5	396	335	216	64.5%	54.5%	93	43.1%	123	56.9%
長崎	北九州	12	748	714	518	72.5%	69.3%	164	31.7%	354	68.3%
熊本	南九州	7	500	367	255	69.5%	51.0%	119	46.7%	136	53.3%
大分	南九州	10	718	601	525	87.4%	73.1%	266	50.7%	259	49.3%
宮崎	南九州	6	531	453	349	77.0%	65.7%	137	39.3%	212	60.7%
鹿児島	南九州	12	366	319	205	64.3%	56.0%	136	66.3%	69	33.7%
沖縄	南九州	11	556	241	101	41.9%	18.2%	31	30.7%	70	69.3%
合計		507	27609	23783	17451	73.4%	63.2%	13736	78.7%	3715	21.3%

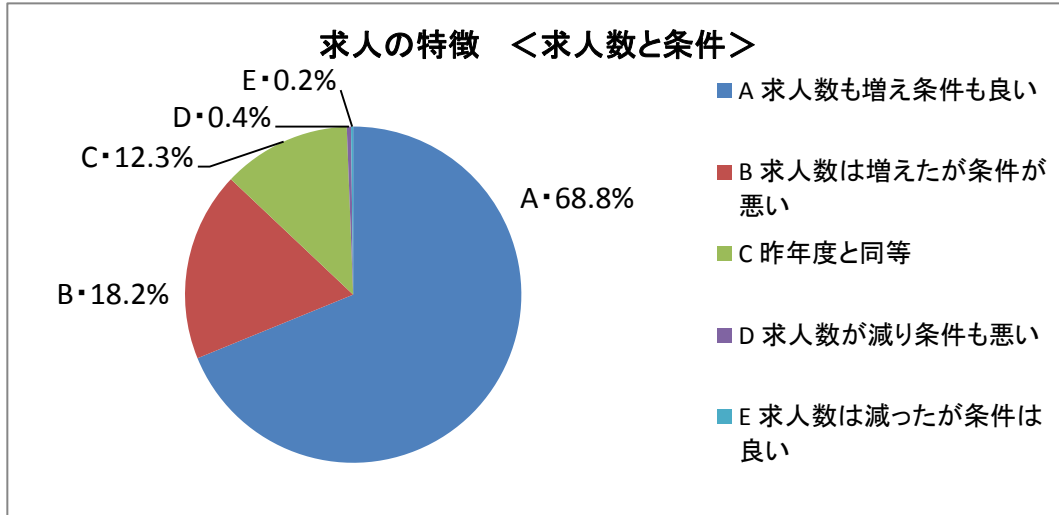
注) 内定者数は9月30日までに内定通知を受けた人数です。

## ②【求人の特徴】

### ◆質問①: 求人数と条件は昨年度に比べてどうか？

#### ●87%の高校で求人数が増えたと回答

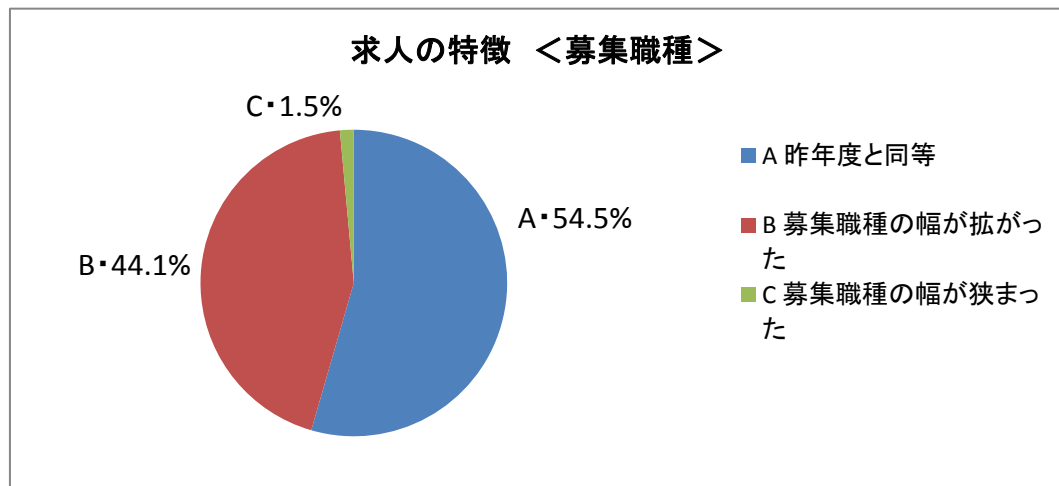
求人数は、「増えて条件も良い」が68.8%と全体の3分の2以上を占め、「増えたが条件が悪い」(18.2%)を加えると実に87%の高校で増えていることがわかる。厚生労働省発表の7月末時点での求人倍率も、前年の0.93倍から1.28倍と6年ぶりに1倍を超えており、各高校での感触もその好調さを裏付ける結果となった。



### ◆質問②: 募集職種は昨年度に比べてどうか？

#### ●募集職種は「昨年並み」が半数を越え、職種・業種の拡がりが望まれる結果に

募集職種は、「狭まった」がわずか1.5%と回復基調を反映している一方、「広がった」(44.1%)よりも「昨年度同等」(54.5%)の方が10%以上多い。具体的な意見として「建設・福祉業界の求人は多いが希望者が少ない」(岩手県)や、「販売・サービス業が地元にはない」(新潟県)、「女子の事務職は毎年希望があるが、求人数は少ない」(茨城県)など、職種だけでなく業種の偏りも指摘されている。

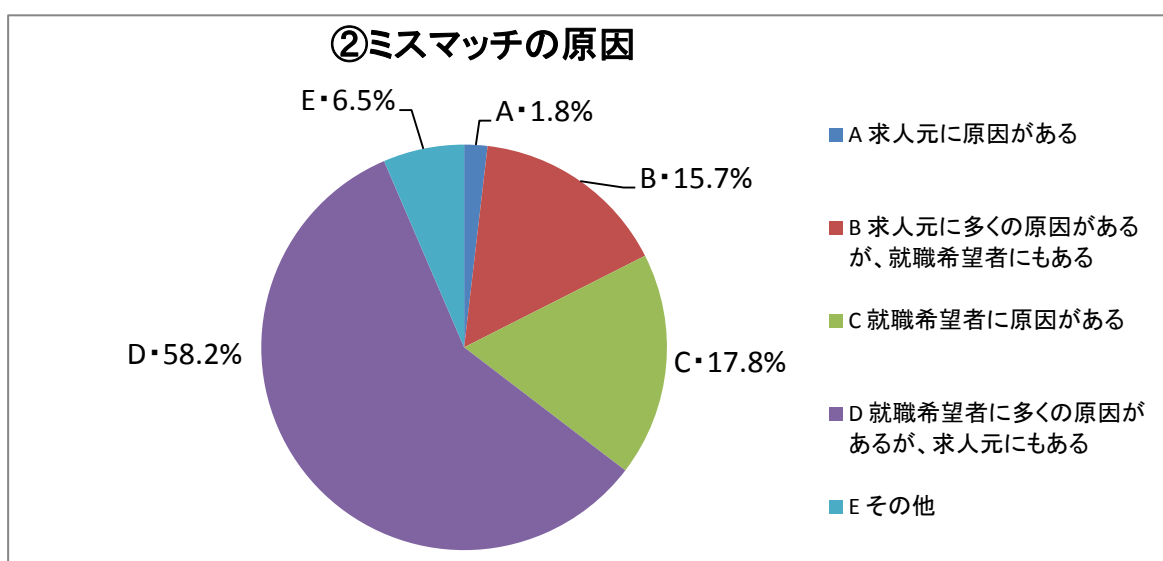
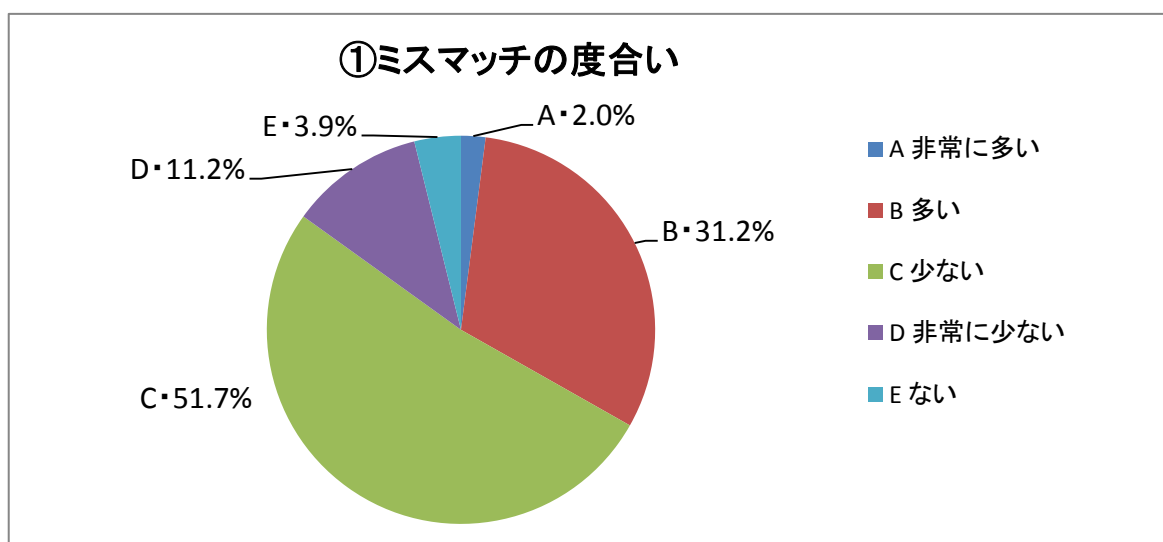


### ③【採用企業と就職希望者間のミスマッチ】

- ◆質問①: 求人元と就職希望者の間にミスマッチはどれくらいあるか？
- ◆質問②: ミスマッチの原因は求人元・就職希望者側のどちらにあると考えるか？

#### ●減らぬ就職ミスマッチ。原因は就職希望者にあり？

ミスマッチが「非常に多い」「多い」が合わせて33.2%となった。3人に1人の先生が「ミスマッチが多い」と感じていることになり、生徒のキャリア形成に重大な影響があることは否めない。  
 ミスマッチの原因は、「求人元にある」「求人元に多くあるが就職希望者にもある」が計17.5%、「就職希望者にある」「就職希望者に多くあるが求人元にもある」が計76%と、『就職希望者側に多い傾向』が求人元側の4倍以上を示す結果となった。希望者の就職への理解不足や、幼さなども指摘されており、その具体的な事例も次頁以降で紹介していく。  
 また、「その他」(6.5%)として社会情勢、全体的な求人状況にも原因があるのではという声も挙げられた。



#### ④【ミスマッチの具体的事例】

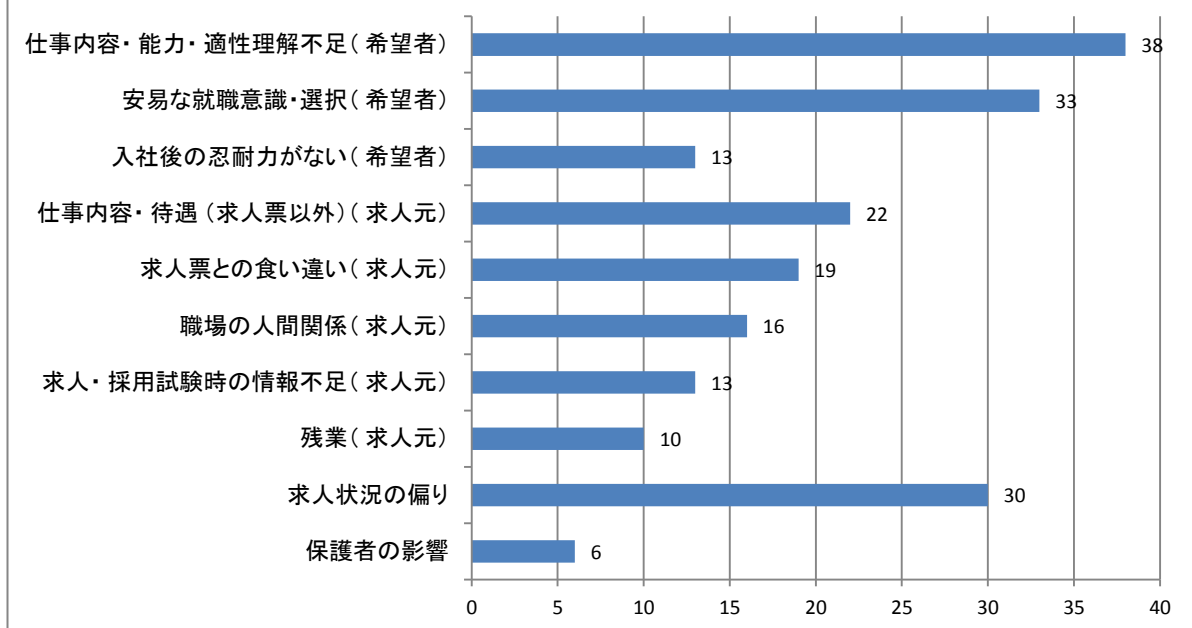
◆ミスマッチの具体例を可能な範囲でお書きください。(自由記述回答)

##### ●求人元側にも多くの事例が

今回のアンケートでは、高校の先生方から様々なミスマッチの具体的事例が寄せられた。それらの事例は、複数の要因から成るものもあるが、大まかに《就職希望者側の問題》《求人元側の問題》《求人状況の偏りの問題》《保護者の影響》に分けられる。ミスマッチの原因において、「就職希望者に多くの原因があるが、求人元にもある」が58.2%と最も多いこともあり、両者についての事例が多く挙げられた(希望者側計84件、求人元側計80件)。両者はさらに内容別に下記のように分類することができる。

また、ミスマッチの原因について「その他」と回答したのは6.5%と少数だったが、《求人状況の偏り》が原因と思われる事例も計30件と多く寄せられた。個々の事例については次頁に掲載する。

#### ④ミスマッチの事例分類

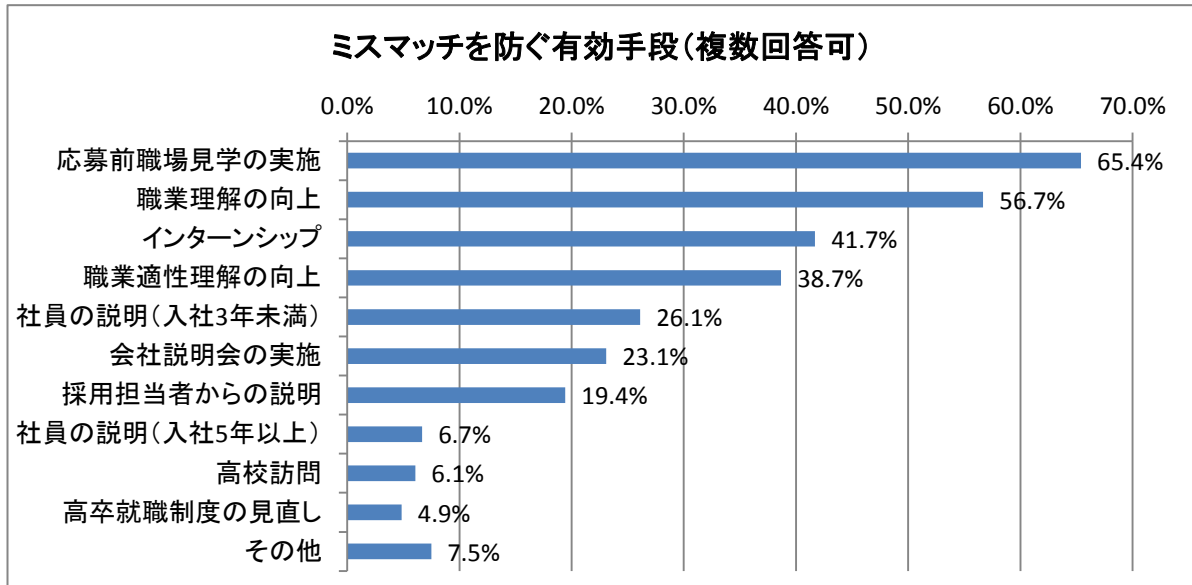


## ⑤【ミスマッチを防ぐためには?】

◆質問:ミスマッチを防ぐ有効な手段は?

●ミスマッチ防止には、見て体験し、身をもって職場・仕事を理解することが重要。

ミスマッチを防ぐ手段には「応募前職場見学の実施」65.4%、「職業理解の向上」(56.7%)、「インターンシップ」(41.7%)、「職業適性理解の向上」(38.7%)が有効であると多くの方が回答した。説明を充実させることだけではなく、見学やインターンシップなど、実際に体験することが職業や仕事への理解につながると考えられている結果となった。

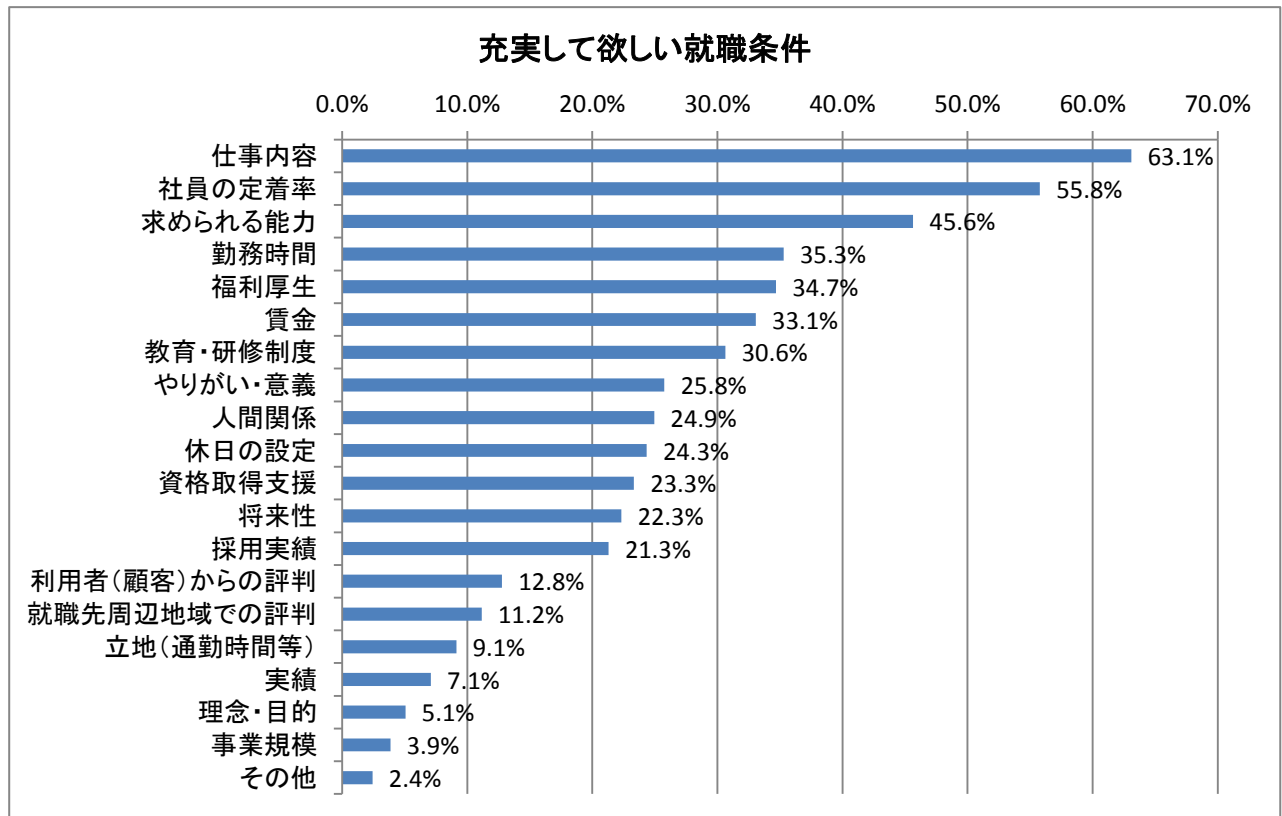


## ⑥【今後充実して欲しい情報】

◆質問:就職条件で提供される情報のうち、今後充実して欲しい項目は？

●求人票には書かれない、生きた情報が求められている

今後充実して欲しい情報としては、複数回答で「仕事内容」(63.1%)、「社員の定着率」(55.8%)、「求められる能力」(45.6%)が上位3項目となった。定着率については、求人票に離職者数の欄があるものの、その理由や企業側の事情についての情報は開示されていないのが現状だ。「勤務時間」「福利厚生」「賃金」「教育・研修制度」も3割以上の方が選択しているが、それ以上に、ミスマッチの要因ともなる項目の具体的な情報が求められている。



### 《その他の自由記述回答》

- ・30歳、40歳での賃金水準。(秋田県)
- ・例として高卒10年後の平均賃金。(福井県)
- ・会社の財務諸表(純資産額と利益の額を特に)。(秋田県)
- ・就業場所、転勤の可能性とそのエリア。(愛知県・兵庫県)
- ・三交代勤務の場合、シフト制。(山口県)
- ・離職の理由・離職率。(茨城県・広島県)
- ・離職を防ぐための方策。
- ・沖縄の学生(特に離島の生徒)は寮がある会社にしか行けない現状がある。社宅か寮の情報は必須。(沖縄県)
- ・就職試験の項目(内容):求人票の掲載では面接のみだったが、当日筆記試験をさせられた等。(沖縄県)



## 【ミスマッチの具体的事例(自由記述回答より)】

(※回答は一部抜粋、編集有り)

### ★就職希望者側の問題

#### ①仕事内容や必要な能力・適性などについての理解不足

「コミュニケーションがうまく取れないのに接客や販売の求人を探している」、「PC操作がうまくなかったり、計算が苦手だったりしても事務職を考えている」、「製造業希望だが、あまり手先が器用ではない」といった、本来その職種に求められる基本的な適性を考えずに目指してしまう事例を挙げる声が目立った。

また、「仕事内容が多岐にわたり、表面上の業務内容以外に苦手な仕事がある(例:キャディー計算が苦手)」、「菓子製造ラインの仕事と解っているのに、『手作りのケーキを希望する』とすぐ退職した」、「花の流通関係に就職したが、葬儀が多く精神的に参ってしまった」というように、多少の知識はあったものの実際の仕事内容への理解が浅かったために起きたミスマッチも見られた。

介護職に関しては「希望する生徒の理想と現実(実際の仕事の現状)の差が大きい」、「インターンシップで体験する内容と違うため、退職する者が出ている」といったように、理想と現実のギャップに耐えられなくなってしまうケースも多いようだ。

#### ②安易な就職選択、職業意識の希薄さ、高望み

「知っている企業にしか出願しない」、「カフェ・ショップ店員(自分のお気に入りの店限定)など、はやりの職に就きたがる(求人はほとんどない)」、「アルバイト経験者が、自分が取り組んできた仕事が正社員の仕事そのものだと誤解する」といったように、イメージ先行で業界や仕事の研究をほとんど行わないまま就職を希望してしまうケースもあるようだ。

#### ③入社後の忍耐力がない

「働くことの厳しさ(要求されることに対して、精一杯向わなければならない)を十分理解できない」、「求人票の内容に納得していても、いざ働き始めると自分に都合のいい理由でやめてしまう」、「忍耐力のなさが退職の最大の原因。楽な仕事はないとの認識をさせることが重要」、「1年以内の離職率が高い。「もういいや」という感じで決めてしまう場合も少なくない」というように、入社後、忍耐力の不足により短期間で退職してしまう傾向を嘆く声も多かった。

### ★採用企業側の問題

#### ①求人・採用試験時の情報不足

「サービス残業が多いなど、求人元の説明不足」、「求人元に問い合わせをして、そこで初めて普通科からの申込みが不可である事が発覚する」、「介護分野において、求人元はあまり悪いところを生徒に見せない。こんなはずではなかったと思うようになる」など、ミスマッチを防ぐために必要な、より具体的な情報を企業側に求める意見が多く見られた。

#### ②求人票との食い違い

「求人票と入社後の勤務時間の違いや、企業の事情による転勤など」、「求人票記載内容や職場見学での説明と、入社後の仕事内容や就業場所等の条件が違う場合がある」、「正社員で募集求人票を出してきておいて「契約社員で」と持ちかけられた」といった、求人票の記載内容が明らかに実態と異なるケースがあることを示す例が見られた。

#### ③仕事内容・待遇など(求人票以外の問題)

「入社後すぐに配置替えがされ、希望の業務ではなくなった」、「会計・情報処理スタッフとして採用されたが、現場(フロアスタッフ)での仕事为中心だった」、「職場環境(物理的要因)によるアレルギー反応が出たため、退社の事例あり」など、求人票の問題ではなく、入社後の人事や環境面での問題を指摘する例が見られた。

#### ④残業

「入社翌日から残業が連続(会社はそれが当然だと思っている)、ついていけず退職した」、「規定の就業時間内に帰れる雰囲気がなく、毎日サービス残業をしている実態がある」、「10時間近くの過労働による不満」など、景気の回復に伴ってか残業の多さを指摘する声もあった。

#### ⑤職場の人間関係

「就社後、自分の思ったような人間関係が形成できず早期退職をした」、「仕事内容より、人間関係に苦勞して辞めたいと思うようだ」、「先輩とのコミュニケーションが課題となっている」などの声は多く、やはり人間関係が原因の退職が多いことが窺える。

### ★求人状況の問題

「生徒が希望する職種の求人が少ない」、「女子の事務職希望が多いが、求人は少ない」、「女子に希望者の多い服飾・販売・事務の求人は少ないままである」、「女子の多くは洋服の販売を希望するが、求人数は多くない」、「介護職と美容理容の求人が非常に多いが、希望は非常に少ない」、「土木建設、介護職は求人が多いが希望者は少ない」、「今年度求人数が増えているが、景気とのバランスが心配。建設・福祉・運輸系が多い」など、求人内容について高校生の希望と増加する求人が一致していないことを示す例が非常に多かった。

また、「地元志向の強い土地柄だが、地元の景気が回復できておらず希望どおりに就職できない」、「県外や都市部からの求人は増加したが、県内企業の希望者が多い」など地域差を示す例も見られた。

### ★保護者の問題

「親の意見に振り回され、本人の適性を無視した職種の選択」、「本人の特徴や学校での様子から適性がないと思われたが、家庭ではそれを受け止められずに受験して失敗した」、「景気が良くなっただろうと考え、保護者の目が優良企業にばかりいく。何としても入れたいとの思いが強すぎる」など、多くはないものの、保護者の考え方の偏りを指摘する例が見られた。

## 【ミスマッチを防ぐための手段(自由記述回答より)】

(※回答は一部抜粋、編集有り)

### ★採用企業側への提案・意見

「採用したい人材をもっと明確に」、「仕事のやりがいと同時に大変な点もあわせて明確に」、「悪いところも包み隠さず生徒に伝える倫理観を求人元は持つべき」といった、採用企業に対してより明確な情報を求める声が多く見られた。  
また、「高校の就職活動のスケジュールを理解されていない企業がある」、「求人票を郵送してくるだけでどんな生徒が欲しいかわからない企業など。直接学校に来てくれると色々な話が聞けるのに」といった基本的な部分の理解を企業に求める声もあった。  
入社後の待遇、環境に関して求めるものについては「働きやすい職場づくり」「入社後、社員を育てる環境がどれだけあるのかにもよる」「内定後研修」などオーソドックスな意見が多く見られた。

### ★高校での指導に関する提案・意見

#### ①見学・インターンシップの実施

「できる限り事前見学や実習をさせ、選択肢を増やした中で決めさせる」、「見学した上で受験したが、職場環境になじめず退職することがある。見学だけでなく、可能な限りインターンシップをした方がミスマッチを減らせると思う」など、やはり職場見学やインターンシップを重視する意見が目立った。さらに「応募前見学の実施、インターンシップでミスマッチはほとんどなかった」、「企業見学をさせてくれる企業が多くなったので、ミスマッチは大幅に減った」など企業見学やインターンシップの実際の効果について評価する声もあり、採用企業側での受け入れ態勢が広がっている状況も窺える。

#### ②説明会などの実施

「企業との懇談会で学校に対する理解を求める」など高校側と企業との具体的な対話の場を望む声や、「企業側から保護者への説明」のように企業と保護者間の相互理解の機会を求める意見もあった。また、「生徒からの希望を校内で検討する機会を持つ」のように生徒の希望を一度校内で十分に吟味する機会の必要性を感じている教員もいた。

#### ③生徒の職業理解の向上

「種々雑多な作業や生活経験。特殊な仕事や「〇〇師(士)」ではない一般的な職業理解」、「選択したい職業を増やす」、「生徒の社会への理解を深めること。経営者の立場を理解しようとする」といったように、高校生の視野を広げるためにより具体的で実践的なキャリア教育の必要性を感じている様子が見られた。

#### ④生徒・保護者の意識を変える。

「厳しさの理解。小・中からの失敗経験」、「生徒の基本的な生活習慣の見直し、ストレス耐性を身につける」、「生徒指導、家庭の意識向上(特に勤怠は)」、「社会の厳しさを教えるよう教員が意識しないといけない」など就職活動に直面する生徒の意識の未成熟さ、そこに至るまでの家庭での教育不足を指摘するとともに、それを高校現場でフォローする必要性を訴える声も挙がっている。

### ★その他

- ・ ブラック企業の淘汰。
- ・ 産業構造の改革。
- ・ 夜間の学校や働きながら通う上級学校に進学をすること。
- ・ どうしても働かざるを得ない者は続けられる企業ということで就職後も安定している。
- ・ 高校まで18年間学校と家庭だけで育ててきてミスマッチなく生涯の職につける方が奇跡と思っている。そのため環境に適応する力をつけること、教育してくれる企業を探すことにも力を入れている。

## 【高校生の就職に関する動向全般についての意見(自由記入欄より)】

(※回答は一部抜粋、編集有り)

### ★今後の募集のあり方など

- ・ 来年度、大学生の就活開始時期が後倒しになることで、高校生にどう影響が出るか不安を感じる。
- ・ 非公開=求める人材の推薦。WEB公開の様な公開求人は高校生の1社しか受験できない仕組みでは不利。
- ・ 求人数と求人事業所数が多くなった分、不適切な求人、採用試験をする企業が増えたような気がする。また、それに対する地元ハローワークの対応も心もとないことも多い。高校生が経験もなく、純真に試験に臨んでいることをもう少し理解して欲しい。
- ・ 求人票は可能な限り7月中にいただきたい。
- ・ 企業の方が求人にみえる時期が遅く、校内選考のスケジュールに合わない。お互いに損をしている。
- ・ 今年度は求人が8月末以降に出ることがあった。もうすこし早く出してほしい。
- ・ 一次求人の選考結果(採・否)の送付が遅い事業所がある一方で、二次募集の書類提出期日の締め切りが早く、一部生徒の中で改善してほしいという声がある。
- ・ 一次募集の採用試験や採用通知の遅い会社があり、二次募集の時期に大幅に食い込む企業がある。一次募集の結果通知期限日の設定や、二次募集の開始日、受付締切日を全面的に統一してほしい。  
など

### ★生徒の意識など

- ・ 自分の意思で就職先を決める生徒が減っているような印象。親の意見が大きい。
- ・ 高校生は職業選択の幅が狭いことを生徒自身がわかっていない。大卒と同じと考えていることが残念に思う。
- ・ 企業側は採用に向け十分努力している。続かない高校生に問題があると思う。  
など

### ★採用企業側に望むこと(募集活動以外で)

- ・ サービス業においては、人手不足によるアルバイト・パートへの依存が「ブラックバイト」などの悪いイメージをより作り出しているように感じる。
- ・ 高校生の意識と雇用側の意識とのギャップが大きい。若者を1～2年かけて育てるという考え方を欲して欲しい。社会情勢として厳しいと思われるが。
- ・ 日給月給が大多数で、生活の自立が難しい。社員を育てる意識が低い。
- ・ 基本給より手当が多い企業、残業代が最初から手当として給与に組み込まれている企業が目に付く。
- ・ 企業側から即戦力を求められる傾向が強くなったように感じる。厳しいかもしれないが、高校生から育てていくという企業が増えていくことを望みたい。

### ★高校での指導に関して

- ・ 応募前職場見学を実施すべきであることはよく理解している。しかし、引率者の関係で全員には難しい面がある。
- ・ 普通高校からの就職は、学校によって希望する生徒の数も校内での対応も違いすぎて、担当する職員によってはノウハウがまちまちのように感じる。
- ・ 生徒自身はなかなか企業の情報をつかめないのが、私たちが早期に多くの企業訪問をして生徒へ情報提供することが大切である。
- ・ 高校卒業の段階で、一生涯続けられる仕事を見つけることはかなり困難ではないか。何回かのステップアップが必要。
- ・ 景気が上向きといっても、地域や業種によって求人票の増減には差があるので、安易に考えすぎずにはいけない。また内定をもらえればそれで終わりではなく、入社後もやっていける力を身につけて送り出す責任が学校側にある。

※本アンケート調査結果の詳細データにつきましてご要望の際は下記連絡先へお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

株式会社さんぽう 教育総合研究センター 久保・齋藤

TEL : 03-3378-7977 FAX : 03-3378-7992

HP : <http://www.sanpou-s.net> E-mail: [k-kubo@sanpou-s.net](mailto:k-kubo@sanpou-s.net) / [y-saito@sanpou-s.net](mailto:y-saito@sanpou-s.net)

## 【会社概要】

■会社名 株式会社さんぽう ■代表者 代表取締役社長 渡邊 王雄

■所在地 〒151-0061 東京都渋谷区初台1-31-16 初台壺番館ビル

■TEL:03-3378-7111(代) FAX:03-3373-0880

■URL <http://company.sanpou-s.net/> Email [tokyo@sanpou-s.net](mailto:tokyo@sanpou-s.net)

### ■事業内容

#### 高校生対象

高校内開催説明会(ガイダンス)・生徒対象の「大学・短大・専門学校見学会」(年3回)

進学資料「配布会」・専門学校分野別ガイドブックの発行(全11冊)

高校内掲示ポスター(約100種類)の発行

#### (大学進学関連)

大学進学情報紙(教員・保護者対象)「大学Times」の発行

大学進学情報誌「大学まるわかり事典」、系統別大学進学情報誌学びのすすめシリーズの発行(全9冊)

都市開催大学・短大・専門学校説明会(全国主要約70都市開催)

#### (看護・医療系進学関連)

看護・医療系模擬試験(年2回 小論文のみ通年)

看護医療系進学情報誌「看護医療系学校最新入学全ガイド」の発行

#### インターネット事業

さんぽう進学ネット(進学総合サイト) <http://www.sanpou-s.net/>

さんぽう進学ネットモバイル(進学総合モバイルサイト) <http://www.mbsn.jp/>

さんぽう進学ネットスマートフォン(進学総合スマートフォン向けサイト) <http://smt.sanpou-s.net/>

看護医療進学ネット(看護・医療・福祉系情報サイト) <http://www.ishin.jp/>

ホームページ制作

#### 留学企画

海外からの留日説明会・日本からの海外留学説明会

日本留学専門誌「日本留学資訊大全」の発行

「留日ガイド誌」(日本語版 / 韓国語版)の発行

#### 大学生・短大生対象

大学、短大生のための進学フェアの実施

大学、短大内掲出 就職に強い資格・検定インフォメーションポスターの発行

#### 高校の先生対象

高校の先生対象の大学・短期大学・専門学校見学会(年3回)の実施

高校の先生対象 研修会「進路指導研究ゼミナール」及び「教育研究フォーラム」の実施

高校の先生対象「リサーチ」の発行

大学進学情報紙(教員・保護者対象)「大学Times」の発行

#### 就職事業

薬剤師求人・情報誌発行・就職イベント開催・薬剤師求人情報サイト運営

医療資格者新卒紹介及び中途紹介

Bslink(薬剤師求人情報サイト) <http://bslink.jp/>