

2010年度卒業高校・障害児学校生の 就職内定実態調査(10月末調査)の結果について

2010年11月30日
日本高等学校教職員組合(日高教)
全国私立学校教職員組合連合(全国私教連)

I 調査の概要とポイント

日高教と全国私教連は傘下の地方組織を通じて、2011年3月に高校・障害児学校を卒業予定の生徒の10月末就職内定実態調査を実施しました(調査用紙は別紙)。なおこの調査は、1994年度に第1回調査を行って以来17回目となります。

調査の概要は以下のとおりです。詳細は別紙集約表①②を参照。

1. 集約状況

(1) 集約 27道府県、519校から集約(内訳:私立12校、公立507校)

(2) 学科・課程等の内訳

○全日制普通科 237校 ○全日制職業学科 211校 ○定時制・通信制 85校

○総合学科 44校 ○障害児学校高等部 29校

○合計 606校(複数課程の併設校があるため学校数の合計とは一致しない)。

(3) 対象となる生徒数

○調査対象校の卒業予定者数合計 80,570人

○そのうち就職希望者は 24,512人(男子 15,056人、女子 9,456人)

*調査対象校の就職希望者は卒業予定者の 30.4%にあたる。

*厚生労働省調査によると、9月末現在の高校新卒者の求職者数は 174,526人で、今回の調査はその 14.0%にあたる。

*2009年度調査(10月末)は 28道府県、509校、卒業予定者 82,797人、就職希望者 25,020人から集約。

2. 10月末就職内定状況等の概要(集約表①による)

(1) 内定率 61.5%(男子 66.9%、女子 52.8%)

前年同期と比べて 1.9ポイント上昇(男子は 1.2ポイント上昇、女子は 2.3ポイント上昇)。

(2) 地域別内定状況(カッコ内は前年同期の内定状況)

①北陸・中部・東海 75.9%(71.9%) ②近畿 65.2%(66.6%)

③中国・四国・九州 64.6%(61.7%) ④関東・甲越 55.7%(54.2%)

⑤北海道・東北 46.7%(50.1%)

(3) 学科・課程・校種別内定状況(カッコ内は前年同期の内定状況)

①全日制職業科 71.0%(69.5%) ②総合学科 57.2%(51.8%)

③全日制普通科 47.7%(46.9%) ④定時制・通信制 29.3%(30.9%)

⑤障害児学校高等部 15.6%(13.1%)

(4) 道府県比較

上位①富山 85.4% ②滋賀 81.0% ③山口 80.3% *静岡(90.1%)は1校のみであり、

参考値とした。

下位①北海道 35.0 % ②青森 44.6 % ③宮城 45.1 %

*長崎 (39.9 %) 島根 (43.3 %) も学校数が少ないため、参考値とした。

(5) 「就職・進学以外」の率

全体は 2.6 %、定時制・通信制は 24.2 %、障害児学校高等部は 48.9 %と高率になっています。

(6) 就職内定に占める「不安定雇用」率

全体は 0.8 %と低い率、しかし男子 0.5 %に対して女子は 1.4 %と 3 倍近い率。また、定時制・通信制は 12.6 % (昨年同期 6.8 %)、障害児学校高等部は 44.7 % (昨年同期 30.0 %) と高率になっています。

3. 内定・求人取り消し等の就職ルールについて (集約表②による)

(1) 「内定取消」について

調査対象校中 439 校から回答があり、内定取消が「あった」と答えたのは 2 校でした。一昨年に大きな社会問題になっただけに、内定取消は大きく減少しています。

(2) 「求人取消」について

調査対象校中 443 校から回答があり、67 校で求人取消が「あった」としています。2009 年度同期 (368 校中 102 校、回答校の 27.7 %) と比べると件数では改善されたといえます。

(3) 就職ルール違反について

内定・求人取消以外の就職ルール違反は、回答のあった 435 校中 51 校から報告がありました (2009 年度同期 361 校中 62 校の報告)。自衛隊の違法な勧誘についても、10 校から報告がありました。

II 調査結果の特徴について

1. 低い内定率のまま回復が見られない内定状況、とくにきびしい女子の就職

特徴の第 1 は、就職内定率が大きく下落した前年同期と同じ低い水準で推移し、回復傾向が見られないこと、とくに女子の内定率が大きく落ち込んできびしい状況があることです。これまで指摘してきた高校生の就職をめぐる 3 つの格差—地域間・課程間・男女間格差もさらに深刻になっています。

(1) 内定率は 61.5 %となり、前年同期比で 1.9 ポイント上昇しています。学校現場や行政等の関係者の努力によって昨年から若干の改善が見られたとはいえ、巻末のグラフにあるように、昨年の 10 月末調査では前年 (2008 年度) から内定率が 15 ポイントも下落し、この調査開始以来最大の落ち込みとなったものです。従って、一昨年水準と比較すると 13.1 ポイントの下落となり、これは厚生労働省が 11 月 16 日に発表して高校新卒者の内定状況 (9 月末現在) と同様の傾向を示しています。

*厚生労働省の就職内定状況等調査 (9 月末現在) …就職内定率は 40.6 %で、前年同期から 3.0 ポイント上昇したものの、一昨年水準からは依然として 10.4 ポイント下回っている。

(2) 地域間格差はいつそう深刻になっています。地域別に見ると、最も高い北陸・中部・東海地域と最も低い北海道・東北地域では 30 ポイント近い格差があり、その差は前年に比べると拡大しています (前年差 21.8 ポイント)。地域間の格差が「固定化」していることは、きわめて深

刻な問題です。

(3) 男女間格差が深刻です。内定率の男女差は 14.1 ポイントとなっています。2004 年度以降 7 年連続で 10 ポイント以上の差があり、格差が固定化し拡大しています。女子の求人状況がいつそうきびしくなっているという報告が学校現場から寄せられています。

■学校現場からの声（現場の困難、内定状況を中心に）

- 今年もなかなか内定が出ない。まじめに熱心に進路活動にとりくんでいる男子生徒もすでに 4 社落ちている。気持ちが切れないように励ましていく（北海道、全日制職業科）
- 保護者の経済的理由から進学をあきらめざるを得ない者、就職にまわっても受け皿がない状況は本当に大変である（青森、全日制普通科）
- 給料が安すぎる。これでは生活できないと思われる額しかもらっていない。離職率が高いのも当然（青森、定時制通信制）
- のべ 36 回の受験に対して合格は 6 名にとどまっている（青森、定時制通信制）
- 毎年内定をもらう県外企業のほとんどが不合格になり、ショックを受けている（秋田、全日制普通科）
- 今回の「事業仕分け」でキャリアマトリックスが廃止されようとしている。なくなると進路指導に影響がある（埼玉、全日制職業科）
- 本人は進学したいが経済的に困難なため、アルバイトで資金を集めるといって就職しない生徒が複数いる（滋賀、全日制普通科・職業科）
- 中長期的視点から高卒求人の枠を確保するメリットを社会的合意にしていかなければならない（大阪、全日制職業科）
- 介護だけは結果がいいが、ヘルパー 2 級を入社までにとることが条件にされ、10 万ほどの出費が家庭に重い（宮城、全日制職業科）
- 「資格取得」に力を入れているが、受験料が多くなり保護者の負担が大きい（福島、総合学科）

2. 高校生を苦しめる求人状況のさらなる悪化

第 2 の特徴は、求人状況がさらに悪化していることです。厚生労働省の発表でも、本年 9 月末の状況は、38.6 %減と 4 割近く求人数が減少した 2009 年度末の求人倍率からさらに悪化しており、学校現場の実感と一致しています。新卒者の求人状況を改善するためには、従来の方策では限界となっていることは明白です。思い切った対策が緊急に求められています。

(1) 求人全体が減少しているとともに、2 次以降の求人が非常にきびしいため、1 次が不調に終わると 2 次以降がまったく見通しが立たないことが高校生を苦しめています。内定率が前年同期より若干上昇しているにもかかわらず、学校現場に危機感が強まっています。

(2) 求人状況が最もきびしい北海道・東北地域では、「県内（地元）求人がきびしい」という状況は相変わらず見られますが、今回は「県外求人もきびしくなっている」という報告が増えています。地域経済の疲弊と雇用の困難がいつそう深刻になっていることが反映しています。

(3) 女子の求人のきびしさが例年にも増して学校現場から寄せられているのも大きな特徴です。比較的女子の応募が多かった事務・販売等の求人が激減していることが反映しています。

■学校現場の声（求人状況中心に）

- 景気が不安定な中で求人が出し切れない中小企業が多い。昨年無理にお願いした会社は給料が遅配気

味である（北海道、全日制職業科）

○介護職の求人が増えたが、生徒の応募はほとんどない。賃金が低いせいか（北海道、全日制職業科・定時制通信制）

○求人数が激減し、1 社落ちると次に受ける会社がない。正規の雇用がなく契約社員や派遣の求人ばかりで、生徒が本当にかわいそう（北海道、全日制普通科・職業科）

○今年度も県内の求人数が非常に少ない。最初に落ちると次の求人を探すのが困難である（青森、全日制普通科・総合学科）

○県外からの2次募集が激減した（青森、全日制職業科）

○求人数が半減、9月以降の来校企業は皆無（青森、全日制職業科）

○学校に送られてくる求人票が極端に少なく、Web で探している状況。1 回目では不採用となると次はない（秋田、全日制普通科）

○県外求人が例年の半分も来ず、県外企業はどこも高倍率で失敗が目立った（秋田、全日制職業科）

○昨年より求人数は15%のマイナス。地元管内が56件から40件に減っており、地場産業の低迷が就職決定率の低下に大きく影響（宮城、全日制職業科）

○求人票を出す企業も少ないが、求人数どおり採用しない企業もある（宮城、全日制普通科・職業科）

○高校生の求職が多い製造業の求人減が大きく影響。派遣法改正など早急な対応が必要。高校が失業者の「製造工場」となりかねない（宮城、定時制通信制）

○11/2 の合同面接会は職を求める高校生であふれ、大変な状況だった。提供された求人数は400人ほど。さらに困難な状況が予想される（宮城、全日制普通科）

○2次の求人が少ない。見学後、なかなか就職試験を行ってくれず、落ちたときには次の応募先がない（埼玉、全日制職業科）

○管内求人は昨年より増加したが、就職希望者数も増加しているため、きびしさは昨年と同様（新潟、全日制職業科）

○求人数に達しない段階で求人を打ち切る企業が目立つ。労働局・ハローワークで公表している求人倍率よりも実態はかなりきびしい（長野、全日制職業科・定時制通信制）

○求人票に示された人数に達していないのに募集を打ち切る企業がある（長野、全日制職業科）

○実業高校には求人数が多いが、普通科・総合学科への求人は少なく、校種間での格差がある（岐阜、総合学科）

○求人数が激減（317人→286人→192人）、とくに普通科への求人が激減（岐阜、全日制普通科）

○一般・公務員含めて18名が不合格。不合格生徒をフォローできる求人がない（岐阜、全日制普通科）

○求人数が少なすぎて生徒が職を選べない。国として何とかならないのか（愛知、全日制職業科）

○商業高校生の多くが希望する事務・販売等の職種が激減しており、企業も短大や4大に求人をシフトする傾向があり困っている（愛知、全日制職業科）

○今年度は全体の求人数が減り、逆に希望者が増えた。「今までなら受かっていたが、今年は希望者が多く、基準が上がって残念な結果になった」という声を何度ももらった（愛知、全日制普通科・職業科）

○求人数が減少（729→321→261）（愛知、全日制普通科）

○大手企業に他府県からの受験者が増加し、地元高校生が採用してもらえない（滋賀、定時制通信制）

■学校現場の声（女子求人を中心に）

○地元での就職を希望するものが多いが、小樽の求人状況は良くない。女子生徒向けの求人（事務・販売など）が少なく、2回目以降の受験に至らない（北海道、全日制職業科）

○女子の求人数が徹底的に不足し、今のままでは就職未内定者がかなりの数出ることが予想される。求人掘り起こしに躍起になっている（北海道、全日制普通科・職業科）

- 女子の求人が少なく、介護・接客等のサービス業中心になっている。求人掘り起こしで無理をして採用した事業所も多く、その反動が今年にきている（秋田、全日制職業科）
- 事務職の求人がきわめて少ない。女子生徒の場合看護・介護関係を仕事を選ばざるを得ない。
- 女子の求人が少なく、2回目以降の採用試験が受けられない（新潟、定時制通信制）
- 女子の求人が少ない。販売・サービス減で女子が苦戦している（新潟、全日制総合学科）
- 女子の求人数が少なく、結果試験倍率が高くなり、1次不採用が増加（長野、全日制普通科・職業科）
- 男子はほぼ決まりつつあるが、女子は求人がなく打つ手がない（滋賀、総合学科）
- 高卒女子生徒が正規雇用には就けるチャンスが限りなくゼロに近づいている印象（兵庫、定時制通信制）
- 男女差別をなくそうととりくんできた結果、女子の実質的な職場がない状況。女子を積極的に採用しない企業に対して改善要求することもできない。昨年度も未就職のまま卒業は男 3 人、女 15 人、今年度も同じ状況。女子も平等に採用する社会にするためには、今の制度では限界（和歌山、全日制普通科）

3. いっそうの困難に陥る定時制・通信制、障害児学校高等部の高校生たち

就職危機の影響は定時制・通信制、障害児学校高等部の生徒たちにもっとも深刻な形であらわれています。

（1）定時制・通信制の内定率は 29.3 % で、10 ポイント近い下落となった昨年同期をさらに下回りました（09 年度 30.9 %、08 年度 40.4 %、07 年度 46.0 %）。全日制諸課程とは大きな格差があります。「定時制には求人が来ない」という状態が全国的な傾向になっています。

（2）障害児学校高等部は昨年同期よりやや上昇したものの、きびしい状況であることは変わっていません。

（3）定時制・通信制、障害児学校高等部とも全日制諸学科と比べて不安定雇用率が異常に高くなっています（定通 12.6 %、高等部 44.7 %）。さらに、「就職・進学以外」率も高く（定通 24.2 %、高等部 48.9 %）、雇用情勢のきびしさや経済的理由から就職・進学をあきらめる生徒が増えていることも深刻な問題です。

■定時制・通信制の現場から

- 定時制には求人票が届かない（神奈川、定時制通信制）
- 定時制には求人がない（岐阜、定時制通信制）
- 昨年以上にきびしく、指定校求人が 18 社→8 社→7 社と激減。3 月から求人開拓に精を出しているが成果はほとんどなく、未内定者の対応に日々追われ苦しい（兵庫、定時制通信制）
- 定時制には求人がほとんどない。何とか行政側から働きかけをお願いしたい（和歌山、定時制通信制）
- 企業が定時制に通う生徒の環境をよく知らないため、定時制というだけで求人対象から外している場合がある。全日制・定時制を区別しないほしい（香川、定時制通信制）

■障害児学校の現場から

- 障害者雇用率は設けられてはいるものの、現状はきびしく、雇用決定にこぎ着けるまでの道のりが長い（宮城、障害児学校高等部）
- 近隣に障害者を積極的に採用している企業はない。福祉的就労に関しても、施設が不足し、定員もいっぱいである生徒の実態に応じた選択肢が限られている（宮城、障害児学校高等部）
- 継続して実習にとりくんでいた事業所に雇用を断られるケースが目立った（宮城、障害児学校高等部）
- 知的障害の正社員雇用はほとんどなく、不安定雇用になってしまう（茨城、障害児学校高等部）

- 本校に声をかけてくれる企業は、法定雇用率を満たすだけでなく、社会貢献として障害者雇用に前向きな大きな企業である。信頼関係があって雇用してくれている（山梨、障害児学校高等部）
- パート労働者にも障害者雇用率が適用されるため、ジャスコ・イオンで採用が増えている。ただし賃金は最賃にきわめて近い（兵庫、障害児学校高等部）
- 視覚障害者に対する理解が希薄である（兵庫、障害児学校高等部）

4. 年々深刻になる就職ルールの破壊ときびしい労働環境

学校・行政・企業などの中で維持されてきた高校生の就職ルールの無視や形骸化が全国各地から報告されています。就職後の労働環境も悪化する傾向が見られ、青年労働者を使い捨てにする風潮が強くなっています。

就職ルールの破壊として、次のような傾向が見られます。

- ① 応募から試験実施・合否通知までの期間が長期化し、不調に終わった場合、その後の就職活動に困難を来している。高校生・家族や教職員に精神的・経済的負担が重くのしかかっている。
- ② 面接で人権侵害につながるような質問をしたり、「圧迫面接」と受け取られるケースがあるなど、面接時における問題も表面化している。
- ③ 1次募集で求人数どおりの採用を出さず、不採用を出しながら、2次募集を行う企業が増えている。
- ④ 高校生が専門学校生や大学生と同じ枠で受験しなければならないケースも増加し、高校生の就職が不利となっている。
- ⑤ 契約社員などの雇用の増加、正社員とは名ばかりの不安定雇用、最低賃金並みの低賃金など、卒業生の労働環境が悪化している。「早期の離職が増えるのは当然」との報告もある。

早期化・長期化の弊害が指摘されている大学生の就職活動について、学生や大学側のみならず、企業の活性化の面からも危惧する声があがっています。こうした弊害を取り除くためには、就職活動に関するルールの確立が必要です。かつての大学生の就職協定が公然と破られたことの教訓を踏まえ、今一度就職ルールの重要性を確認すべきです。このことが日本社会の未来を担う若者を守ることであり、ひいては日本の産業や社会発展にもつながることを社会的な合意にすることが求められます。

■学校現場の声（就職ルールに関連して）

- 雇用形態が正規だけでなく契約が増えつつある。賃金も日給月給や時給の企業が増加（北海道、全日制職業科）
- 昨年採用の生徒は昇給・ボーナスなし、アルバイト1年で現在臨時、正社員までまだ1年かかるなど、足下を見ているような条件の悪さが伝わってくる（北海道、全日制普通科）
- 色覚検査を課す企業が受験した生徒が、その場で色覚異常といわれ、最終的に不採用になった。本人は色覚異常があるとは知らなかったため大変ショックを受けている（北海道、総合学科）
- 1次募集で不採用を出しておきながら、2次募集を行うべきではない（北海道、全日制普通科）
- 卒業生が離職したことを理由に求人が取り消された（青森、全日制職業科）
- 保護者に売り込み子どもを自衛隊受験に向けさせるケースがある。受験させれば勧誘者の得点になることが問題ではないか（秋田、全日制普通科）

- 応募してから試験まで 1 ヶ月半待たされたケースがあり、もし落とされれば次の応募先が見つけれない状況になると不安に思った（秋田、全日制職業科）
- 数社でプライベートな質問をしたり、圧迫面接のようなことが行われたことが報告されている。本人たちもショックを受けている（宮城、全日制職業科）
- 応募前職場見学に「履歴書持参」を求める県外企業があった（宮城、総合学科）
- 求人数を示しておきながら必要数の内定を出さず、何度も再募集して良い生徒を採用しようという企業が多数見られる。採用試験後に求人取消を行った例もある（福島、全日制普通科）
- 選考結果の通知が引き伸ばされている。落ちるとあとの応募に間に合わない（埼玉、全日制普通科）
- 「本校の生徒はいらない」と直接企業からいわれた（4社）。企業訪問に行き、その後受験の意志を伝えると、「受験させないでほしい」といわれた（2社）（新潟、全日制普通科・職業科）
- 採否の通知が遅い企業がある。今年度になって 2 次募集をした企業からの試験日決定連絡が非常に遅いことが多くなってきた（新潟、全日制普通科）
- 9/5 に書類を送ったが、試験及び結果発表まで 60 日を超える企業が数社ある（富山、全日制職業科）
- 不誠実な企業がある。企業訪問後出願したが、試験の通知が未だにこない（長野、全日制普通科）
- ある企業に A・B 2 名が受験（B は外国籍）、後日 B のみ再面接、そこで家族のことを聞かれる。結果は A 採用、B 不採用（長野、全日制職業科）
- 1 次試験の採否結果が 2 週間以上かかる企業があり、2 次出願に困難をきたす（長野、全日制職業科）
- 採用ルールをよく理解していない企業がある。高校生と専門学校生を同じ枠で採用選考した企業があった。求人数が満たないのに求人を打ち切る企業がかなりある。出した求人数だけは採用してほしい（長野、全日制普通科・職業科）
- この機に乗じるように高校生の就職慣行無視とも思える採用を行う企業も現れた。5 人求人に対し 12 人が応募、3 人しか採用せず 2 次募集を行った（岐阜、全日制普通科）
- 試験日や可否通知が非常に遅いところが増加。結果が出ない間は他に受験できないため、生徒が著しく不利益を被っている（大阪、全日制職業科）
- 9 月 5 日に応募書類を送った会社の試験が 10 月 13 日にあった。あまりに遅すぎ、その後の対応が大変であった（大阪、全日制普通科）
- 1 次の試験日が 11 月に突入する企業が 1 社あった（岡山、全日制職業科）

5. 学校現場から求められている新卒者就職支援の拡充

今回の調査では、新たに新卒者の就職に対する自治体等の支援策の状況を聞きました。

（1）高校生の就職難の解決が地域の振興にとって重要な課題であるとの認識から、支援策として以下のような施策が全国で展開されています。

- ① 新卒者を雇用した企業に対する補助金・奨励金等の支給事業
- ② 国の「トライアル雇用」制度等を活用した事業
- ③ 自治体・学校等での臨時職員の採用、採用期間の間にスキルアップ、就職活動の支援
- ④ 高校現場への就職指導支援員等の配置、ハローワークのジョブサポーター配置と増員
- ⑤ ハローワーク・地元業者団体・自治体等と連携したとりくみ（合同面接会、懇談会など）
- ⑥ 厚生労働省の事業である「若者サポートステーション」（中退者支援事業）との連携

（2）学校現場からは新卒者就職支援のいっそうの拡充を求める切実な声が寄せられました。とくに次の点は、緊急に必要な施策として要望が強い項目です。

- ① 就職指導支援員、ジョブサポーターなど、高校生の就職を支援する人的配置が大きな成果をあげており、学校現場からも配置の継続・増員の要望が強い。
- ② 「定時制にもジョブサポーターの配置をお願いしたい。定時制卒業生に限定した市職員の臨時雇用の確保を」(和歌山、定時制)のように、就職が困難な定時制高校への特別の支援を求める声が強いです。
- ③ 経済的困難をかかえる就職希望生徒に対して、2009年度に秋田県で実施された自動車運転免許取得の補助制度、就職試験の旅費への補助などの支援の強化が求められる。

■現場の声

○「(佐久市長と佐久・小諸地区の進路主事懇談会で)行政面からの支援について意見交換。運転免許を取る費用がないため、内定もダメになってしまった生徒の報告があった。それを受けて『就職のための貸付制度』について市長から情報提供いただいた。貸付でなく加算支給の枠が増えることを願う」

(長野、全日制職業科)

○県内企業の就職試験に係る旅費は長崎県が全額負担してくれることになった(長崎、全日制普通科)

Ⅲ 新卒者の就職保障をすすめ、高校生が希望を失わない社会の実現を

～高校生の就職保障に対する日高教の提案～

1. ようやく動きはじめた政府の新卒者雇用対策

この秋、政府もようやく新卒者に対する就職支援の強化を打ち出しました。その柱は①新卒者専門の「新卒応援ハローワーク」の設置、②全都道府県に「新卒者就職支援本部」の設置、③新卒者就職実現プロジェクト(3年以内既卒者トライアル雇用奨励金、採用拡大奨励金)などです。

また、総理大臣補佐官をリーダーとする「新卒者雇用・特命チーム」を設置し、新卒者雇用に関する緊急対策を策定しています。この緊急対策は、新卒予定者・新卒未就職者をターゲットとし、新卒者と中小企業の「マッチング機能の強化」と「新卒応援ハローワーク」を拠点としたワン・ストップ・サービスを打ち出しています。

政府がこうした新卒者就職対策を打ち出したのは、新卒者の就職問題がきわめて深刻な事態であり、社会全体の問題であるとともに、その解決は政治の責任であるとする認識が広がっている結果です。日高教はこうした動きを歓迎するものです。

同時に、あくまで「緊急対策」のとどまっていることから限界もあります。外需中心から内需中心に日本経済の抜本的立て直しを図っていくことを基本に、中・長期的な展望に立った新卒者雇用対策の拡充が強く求められています。

2. 高校生の就職保障に対する日高教の提案

日高教は、長年にわたる調査活動と就職保障のとりくみの中で、高校生の就職難を解決するための積極的な政策提言を行ってきました。それらを踏まえて、以下の提案を行います。高校生の就職保障が前進するよう、関係各方面での真剣なとりくみが進展することを望みます。

(1) 地方からの雇用創出をすすめるため、新卒未就職者に対する「公的就労対策事業」(仮称)を創設する。

① 国・地方の公務切り捨てと「民間頼み」の政策を根本的に改め、公務公共部門での積極的雇

用創出をはかる政策に転換させる。その中心的施策として、国・地方あげて新卒未就職者向けの「公的就労対策事業」（仮称）を創設し、若年者を含む地方からの雇用創出をすすめる。

- ② 現在、国・自治体ですすめられている公務公共部門の民間委託化政策をやめる。
- ③ 学校教育部門における民間委託化政策をあらためる。学校事務職員、学校図書館職員、学校給食・学校用務等の現業部門の正規職員採用を積極的にすすめる。
- ④ 学校教育部門における雇用創出をすすめる。小・中学校、特別支援学校、夜間定時制高校での学校給食の完全実施、全日制高等学校での給食実施を推進する。
- ⑤ 介護・福祉・医療部門での雇用創出をはかるとともに、賃金・労働条件の改善を行い、新卒者に魅力ある職業となるよう努力する。
- ⑥ 農業等の分野における雇用創出をはかる。休耕田・耕作放棄地等を活用し、農業後継者の育成に公的支援を行う。地域活性化とあわせて、農業高校卒業者をはじめ、意欲ある若者の雇用創出をはかる。

（２）中小企業の雇用を下支えする施策を思い切って実施し、新卒者の雇用拡大につなげていく。

- ① 新卒者雇用促進のために導入されている補助金・奨励金制度（トライアル雇用奨励金、既卒者の新卒枠での採用奨励金等）を中小企業対象の制度に切り替えるなど、中小企業の雇用を下支えする施策を実施する。
- ② 地方の中小企業の経営を支援する対策を強化する。
- ③ 上記の中小企業支援策と結んで、新卒者雇用・特命チームが打ち出している緊急対策のうちの「新卒者と中小企業のマッチング機能の強化」を具体化する。

（３）新卒者の公的職業訓練の充実、技能・資格取得への公的支援を推進する。

- ① 公的職業訓練機関の縮小政策を転換させ、再整備を計画的にすすめる。
- ② 医療・介護等の資格取得の推進、その他の技能・資格取得を推進するため、未就職者に対する専門学校等への修学保障支援策を新設する。
- ③ 就職に必須となっている自動車運転免許等の取得への支援策を創設する。
- ④ 「ものづくり」の技能継承のための職業訓練機能を中小企業が果たせるよう、制度確立と必要な援助制度をつくる。
- ⑤ 職業訓練期間の生活費支給制度を拡充する。職業訓練に必要な期間の生活保障、所得制限の緩和などをはかる。訓練終了後の就労支援体制を整備する。

（４）高校現場、ハローワーク等に新卒者支援のための人的配置を拡充する。

- ① 就職指導支援員、ジョブサポーター等を必要な高校すべてに配置する。
- ② 新卒者の職業紹介・支援にあたる正規のハローワーク職員の増員、労働基準監督にあたる監督官の増員など、ハローワーク・労働基準監督署の体制を強化する。

（５）新卒者の雇用と働くルールを確立するために、必要な法整備を行う。

- ① 労働者派遣法の抜本改正、解雇・サービス残業規制、有給休暇取得促進等のための法整備を行い、働くルールの確立に向けたとりくみを強化する。
- ② 厚生労働省の「新規学校卒業者の採用に関する指針」の内容を発展させ、新卒者の雇用率の明示等を盛り込んだ、新卒者の雇用促進のための法整備を行う。
- ③ 「障害者雇用率」達成の厳正化をはかる。

④ 最低賃金の底上げと最低賃金法の厳守化を推進する。

(6) 大企業の雇用破壊を規制し、雇用創出と新卒者の就職保障に対する大企業の社会的責任を果たさせるため、政府は強力な指導力を発揮する。

① 大企業がこの 10 数年間に蓄積した内部留保を、労働者・中小企業と社会に還元させ、雇用創出の原資を確保する。

② 非正規雇用の規制と非正規雇用労働者の正規雇用化の推進、「サービス残業」の根絶、完全週休 2 日制実施と有給休暇の完全取得による雇用創出、最低賃金の大幅引き上げなど、働くルール確立等によって積極的に雇用創出をはかる。労働基準法等の労働法規に違反する企業に対する労働監督と罰則を強化する。

③ 地方での雇用確保のため、地方に誘致された企業の社会的責任を明確にして雇用創出をはかる。とくに地元の新卒者・若年者の雇用を積極的にすすめる。

青年の雇用を守り、高校生の進路を保障することは、日本社会の未来にかかわる重要な課題であり、就職を希望するすべての高校生・障害児学校生の願いを実現するために、いまあらゆる手立てを尽くすことは社会の責任です。

日高教・全国私教連は、高校生が希望を持てる社会を築いていくために、先頭に立って奮闘する決意を表明します。

以 上