

2011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

2011年12月6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、2012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。この調査は、1994年度に第1回調査を行って以来18回目となります。

調査の概要は以下のとおりです。集計の詳細は別紙集約表①②を、調査用紙はとじ込みのものを参照してください。

1. 集約状況

(1) 集約 29道府県、470校から集約(内訳:公立453、私立17)

(2) 学科・課程等の内訳

○全日制普通科218校 ○全日制職業学科172校 ○定時制・通信制78校

○総合学科46校 ○障害児学校高等部27校 合計541学科・課程

(3) 対象となる生徒数

○調査対象校の卒業予定者数合計73,737人

○そのうち就職希望者は23,719人(男子15,332人、女子8,387人)

*調査対象校の就職希望者は卒業予定者の32.2%にあたる。

*厚生労働省調査によると、2011年9月末現在の高校新卒者の求職者数は174,297人で、今回の調査はその13.6%にあたる。

*2010年度調査(2010年10月末)は27道府県、519校、卒業予定者80,570人、就職希望者24,512人から集約。

2. 10月末就職内定状況等の概要(集約表①を参照)

(1) 内定率 64.8%(男子69.6%、女子56.0%)

前年同期調査と比べて3.3ポイント上昇(男子は2.7ポイント上昇、女子は3.2ポイント上昇)。

(2) 地域別内定状況(カッコ内は前年、前々年同期の内定状況)

①北海道・東北49.4%(46.7%、50.1%) ②関東・甲越57.0%(55.7%、54.2%)

③北陸・中部・東海78.8%(75.9%、71.9%) ④近畿66.3%(65.2%、66.6%)

⑤中国・四国・九州68.0%(64.6%、61.7%)

(3) 学科・課程・校種別内定状況(カッコ内は前年、前々年同期の内定状況)

①全日制普通科51.2%(47.7%、46.9%) ②全日制職業科75.7%(71.0%、69.5%)

③定時制・通信制28.0%(29.3%、30.9%) ④総合学科57.2%(57.2%、51.8%)

⑤障害児学校高等部20.0%(15.6%、13.1%)

(4) 道府県の状況

富山 85.3 % 愛知 82.4 % …青森 44.7 % 北海道 36.6 % 神奈川 22.8 %

(5) 「就職・進学以外」の率

全体は 2.8 %、定時制・通信制 18.7 % (前年同期 24.2 %)、障害児学校高等部 60.0 % (前年同期 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 0.5 %。しかし男子 0.2 % に対して女子は 1.2 % と 6 倍。定時制・通信制は 6.1 % (前年同期 12.6 %)、障害児学校高等部は 16.1 % (前年同期 44.7 %) となっています。

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 418 校から回答があり、内定取消が「あった」と答えたのは 1 校でした。この間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 417 校から回答があり、57 校で求人取消が「あった」としています (昨年同期の調査では 443 校から回答、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 %) と比べると改善されていますが、ほぼ昨年度と同水準です。

(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 414 校中 50 校から報告がありました (昨年同期調査では 435 校中 51 校から報告)。自衛隊の違法な勧誘についても、11 校から報告がありました。この項については、ここ数年ほぼ同水準で推移しています。

(4) 求人の増減について

昨年同時期と比べての求人の増減では、回答のあった 397 校中、「増えた」が 92 校 (23.2 %)、「減った」が 161 校 (40.6 %)、「変わらない」が 139 校 (35.0 %) でした。高校新卒者の求人状況は引き続き減少傾向にあるといえます。

II 調査結果の特徴について

1. 求人・内定状況について

内定状況は、内定率が 50 % 台に落ち込んだ 2009 年度卒業生の状況からみると、学校現場や行政等の関係者の努力によって回復傾向にあるものの、求人状況等を考えると、高校新卒者の就職難は依然として続いていることは明らかです。

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・男女間格差も依然として深刻です。

地域間格差では、内定率が最も高い県 (富山県) と最も低い県 (神奈川県) では 52.5 ポイントという大きな差となっています。北海道・青森県など就職状況がきびしい地域では、就職選考を開始して 1 ヶ月半を経た 10 月末になっても 50 % に達していません。

神奈川県の場合、22.8 % と他県に比べて極端に低くなっていますが、厚生労働省調査 (9 月末) でも、都道府県別に見ると、神奈川県は沖縄・北海道に次いでワースト 3 となっています。地区別でも京浜地区は北海道に次いで低い内定率になっていることを見ても (前年比 - 1.2 ポイント)、傾向としては同様と考えられます。求人の増減 (集約表②) を見ても、関東はマイナス感

が大きく、「求人が減少した」とした回答が過半数を超えた唯一の地域です。

他地域でも、回復傾向にある近畿にあって、和歌山県だけが前年比－4.3ポイントと落ち込んでいます。こうした「固定化」しつつある地域間格差の解決は、地元への就職希望が多い高校新卒者の就職保障にとって重要な課題です。

男女間格差では、内定率の男女差が2004年度以降8年連続で10ポイント以上となり、格差の固定化・拡大がみられます。

以下にあげた記述欄での報告によると、「女子の求人状況がいつそうきびしくなっている」「1次で不合格になると2次の求人がまったくない」「地元での就職希望が多いにもかかわらず地元求人が減っている」等の報告が共通して寄せられています。

■学校現場の状況（求人・内定状況を中心に）

- 県外求人が減少。求人票1枚あたりの求人数が減少し高倍率になるため、内定が年度末にシフトする傾向がある（青森県、定時制通信制）
- 県外の求人数が減っているためほとんど選べない。1 社目の不合格後、2 社目の受験先がない。学校からの求人開拓も難しい（青森県、全日制普通科）
- 昨年度は10月間に5割が内定したが、今年度は2割しか内定していない。一度も応募していない女子が4名もいるのは初めてである（青森県、定時制通信制・総合学科）
- 就職希望者数が昨年175名から今年は206名に増加。ただし、就職決定率は昨年同様に推移している（宮城県、全日制職業科）
- 行政からの働きかけもあり関東圏・東海圏からの求人が増加している。しかし、地元志向は震災後ますます強まっているという話がよく聞かれる（宮城県、障害児学校高等部）
- 地元の求人が少ないと見込まれたことから、県外への就職をすすめたが、生徒本人がその気でも親がそれを許さない。限られた求人から探さなければならず、苦心している（宮城県、総合学科）
- 製造業の求人が減っており、工業高校への影響はきわめて大きい（宮城県、定時制通信制）
- 女子の受け入れ先確保に困難を感じている（宮城県、全日制普通科）
- 事務職に関する求人がきわめて少ない。男子しか採用しないとの企業もあり、女子の内定状況はきびしい（茨城県、全日制普通科・職業科）
- 女子に割り振れる求人がないので、一度も採用試験を受けられない生徒がたくさんいる。地元志向と地域性を考えると仕方がないのか（茨城県、全日制普通科・職業科）
- 現在も出願できずに動けない生徒がいる（茨城県、定時制通信制）
- 女子の求人・採用がきびしい、とくに2次以降。販売などは皆無である（群馬県、全日制普通科）
- 求人数の減だけでなく、生徒が希望する業種・職種があまりないので就職できず、専門学校への進学に切り替えたりフリーターになってしまった生徒も目立つ（神奈川県、全日制普通科）
- 男女の差が昨年以上に開いている。「高卒女子」の就職問題は構造的なもので、根本的な対策が求められている（山梨県、総合学科）
- 2回目以降の求人票が少なく、少ない求人票を眺めては何もしない生徒が20名弱いる。運転免許取得とする求人票が多く、家庭の経済状況から敬遠している生徒も何人かいる（新潟県、定時制通信制）
- 2次以降女子向けの求人がほとんどない。生徒が消極的になり2次をなかなか受けない（新潟県、全日制普通科）
- 1次不合格者の次の応募先が少なく、確保するのに大変。円高の影響のためか9月以降の求人が若干減少している（富山県、全日制職業科）
- 不採用が続き、やむなく進学に進路変更する生徒も出ている（長野県、全日制普通科）

- 県内の求人が足りない。地元での就職を希望する生徒がほとんどであるのに、選択肢が少なすぎる（滋賀県、総合学科）
- 指定校求人から公開求人に切り替える企業が増えてきた。府内で 50 %を超えた（京都府、全日制職業科・定時制）
- 企業は公開求人やジョブフェアに軸足を移しており、9～10月中に決まらない生徒が増加した（兵庫県、全日制職業科）
- 不安定雇用が製造業の中で増えている。正規雇用を増やしてほしい（和歌山県、総合学科）
- 女子生徒が希望する事務や販売の求人はとても少ない。県外の求人が減少している。県外の求人はほとんどが公開求人になっている（和歌山県、全日制普通科・職業科）
- 学校にまったく求人が来ない。きびしい状況である（岡山県、定時制通信制）
- 自信を持って送り出した生徒の 42 %が不合格になっている。お盆以降の求人が 20 件と低迷し、求人数は 7 %減少。学校としての限界を感じる（岡山県、全日制職業科）
- 地元への就職希望者が毎年 9 割以上と圧倒的に多いにもかかわらず、求人数が年々減少している。各方面から求人増加につながる積極的な働きかけをお願いしたい（岡山県、全日制普通科）

2. 東日本大震災の影響について

今回の調査では、「東日本大震災の影響と思われる事柄」について記述してもらいました。東日本大震災が発生してから初めての就職選考であり、学校現場や関係機関の就職保障に向けての努力が伺えますが、大震災と原発事故被害が高校生の就職にも大きな影を落としています。

記述の特徴として、以下の点があげられます。

- ① 東北の被災県では、大震災からの復興支援を目的とした「震災枠」での求人が関東圏等からかなりあり、昨年同期の内定率と比べて、宮城県が+ 7.5 ポイント（46 校 46.2 %→ 35 校 53.7 %）、福島県が同水準（11 校 59.0 %→ 9 校 58.5 %）となっています。「被災地の高校生を支援しよう」という社会的なとりくみが一定の効果をみせています。しかし、来年度以降の見通しが立たないことへの不安もみられます。
- ② 宮城・福島被災地域からは「（建設業など）求人職種に偏りがある」などの報告があり、宮城県では水産関連企業への打撃の影響が深刻です。障害児学校卒業生の困難さも報告されています。高校生の就職保障にとって、大震災からの復興と地域産業の再生が重要な課題となっています。
- ③ 北海道や青森など近隣道県では、「被災地の高校生を採用する」という動きの中で、求人の減少や採用手控えが報告されています。また、茨城県の県北地域では大震災の影響が、求人の減少などの形でストレートにあらわれています。
- ④ 東北以外の東日本各県では、「風評被害による野菜の売れ行き不振」（埼玉）、「東京電力と関連企業からの求人減少」（山梨ほか多数）などが特徴的です。西日本の各府県では、東北各県のような東日本大震災の直接的な影響は少ないものの、東日本にある工場の操業短縮による影響、関東圏からの求人減などが報告されています。

厚生労働省が 11 月 18 日に発表した 9 月末現在の内定状況では、東北の被災 3 県の内定率について、岩手県は前年同期比 5.5 ポイント増、宮城県が 6.3 ポイント増、福島県が 3.8 ポイント増と、内定状況が芳しくない東日本では内定率の上昇が高いとしています。きびしい就職難にあって、内定率が上昇したことは喜ばしいことですが、この 3 県における求職者数の減少にも注

目する必要があります。岩手県は求職者数が前年に比べて 3.4 %減、宮城県は 10.5 %減、福島県は 7.2 %減と、求職者数の減少が他県に比べて大きくなっています。

その原因は、これまで地元就職が中心であった東北地方において、高校生たちが東日本大震災と福島原発事故で地元就職の道を狭められた一方で、経済的事情などで首都圏をはじめとした他地域への就職もきびしい状態におかれているからと考えられます。宮城県を例に見ると、県内関係者の努力によって求人状況がやや好転にもかかわらず、求職者数は県内が昨年同期より 19.5 ポイント減少し、県外求職者が 32.7 ポイント増加しています（9 月末現在、10 月 21 日宮城労働局発表）。

いずれにしても、高校生の就職保障にとっても、東日本大震災と原発事故からの復旧・復興がきわめて重要で緊急性の強い課題であることが浮き彫りになっています。

■学校現場の状況（東日本大震災の影響を中心に）

- 震災という言葉を利用して求人を出さないところもある（北海道、全日制職業科）
- 毎年学校指定求人を出してもらっている本州の企業から「今年は東北地方の高校生を採用したい」と求人をもらえなかった（北海道、全日制職業科）
- 被災 3 県を多く採用し、青森県からは採用を控えているように思われる（青森県、全日制職業科）
- 被災地域からの求人は激減。近隣県（福島・相馬地区）からの求人は皆無。影響は大きい（宮城県、全日制普通科・職業科）
- 県外希望者が昨年の 35 %から今年は 50 %と大幅に増加した。県外企業も震災卒等の配慮が見られる（宮城県、全日制職業科）
- 県内の倍率が上がった。福島からの受験生が増加した（宮城県、全日制職業科）
- 就職希望者はすべて福祉就労。施設では震災の影響で企業からの外注作業が減り、工賃が激減している（宮城県、障害児学校高等部）
- 一般就労を求める場合、仙台市・県南地区方面へというのが現状。震災で常磐線が寸断され、代行バスの活用など通勤の問題があり、一般就労に苦労している（宮城県、障害児学校高等部）
- 求人職種にかなり偏りがあり、その結果不本意就労が増え、早期離職につながるのではないかと危惧している（宮城県、全日制普通科）
- 水産関連企業が被災し、会社がなくなり求人が激減。震災で心身ともにダメージを受けた生徒が多かった（宮城県、全日制普通科・職業科）
- 被災地支援事業で関東方面からの求人が多く出て助かった（福島県、全日制普通科）
- 進学希望から就職希望に進路変更した生徒が 10 名ほどいた（福島県、全日制普通科）
- 県内の求人は 1 割減、県外求人は 2 割増（福島県、全日制職業科）
- 県北地区は被災地であり、求人を出せない企業が多くあった（茨城県、全日制普通科）
- 県北地区は、県内求人は減少、県外求人は増加となっている。とくに中小企業からの 10 月以降の 2 次募集は激減している（茨城県、全日制職業科）
- 5・6 月に企業訪問したときは多くの企業が困っていたが、現在の求人状況を見ると、あまり影響は残っていない（群馬県、全日制職業科）
- 農業系の企業が風評被害で野菜が売れなくなり、正規雇用での求人を取りやめ、パート雇用で検討してもらっている（埼玉県、障害児学校高等部）
- 昨年に比べ求人数が 3 分の 2 に減少。その原因は不況であることは明らか。大震災との関係は不明（神奈川県、全日制普通科）
- 東京電力とその関連企業からの求人はゼロに（山梨県、全日制普通科、職業科、総合学科など複数校）

- 求人数が例年より減らされ、本校の生徒が最終的に弾き飛ばされてしまった（富山県、定時制通信制）
- 製造業（食品）で観光地に出荷している企業は、風評被害のため生産を自粛し、雇用に影響が出た（長野県、全日制職業科）
- 震災に伴う業務不振で求人の見合わせや求人数の減という会社が10数社あった（岐阜県、総合学科）
- がれき撤去の機械委をつくる企業が活性化（静岡県、全日制職業科）
- 中小企業では、震災の影響もあるはずだが、長期的雇用計画を崩さずよくがんばっている（愛知県、総合学科）
- 大阪本社で東日本に工場があり、被災しているにもかかわらず求人をもらった企業もあるが、求人倍率がどの企業も上がっている（大阪府、全日制職業科）
- 関東地方からの求人が激減した。一部企業では「被災地への求人」のため、地元採用数が抑えられている（岡山県、全日制職業科）
- 県内企業への求職者数が増加し、採用がきびしくなった（山口県、全日制普通科）
- 震災の影響で生産ラインを一部ストップさせ、従業員を午後から帰宅させている管内企業もあった（長崎県、全日制職業科）

3. 経済的困難による進路変更について

依然として経済的困難による進路変更がおこっています。進学を断念したケースだけでなく、就職の困難さが重なってやむなく進学あるいは進路未定に変更する生徒が多数にのぼると予想されます。

「定時制には求人が来ない」という状況が改善されていません。最近では多くの事業所が「要普通免許」が採用条件となっているにもかかわらず、経済的困難から運転免許が取得できず、就職の困難にぶち当たっている事例も報告がありました。

■学校現場の状況（進路変更、経済的困難など）

- 家庭の経済的理由で進学する生徒が減りつつある。求人数は昨年とあまり変わらないが、求職する生徒が増え、求職地も限定されているので、数少ない地域の職に希望が集中した（北海道、全日制職業科）
- 夏休みを過ぎてから進学希望から就職に進路変更した例が何件かあった。経済的事情によるものと思われる（山梨県、全日制普通科・総合学科）
- 定時制には就労を前提とされているためか、求人が来ない。就職以前に家庭の困難さから精神的に不安定で就職に向かえない生徒が複数いる。貧困ゆえ普通免許が取得できず、進路選択の幅が極端に狭められている（岐阜県、定時制通信制）
- 就職がきびしいため、進学に切り替えた生徒が少なからずいる。求人状況は昨年同様に少なく、1次で受験しない生徒が20名ほどいた。2次では応募者が殺到し、不合格になってしまう。就職したくてもできない生徒が意欲を失っている（愛知県、全日制普通科）
- 家庭の経済状況悪化のため、進路を断念する生徒がいる（滋賀県、全日制普通科・総合学科）

4. 就職ルールの問題について

「公開求人」の広がりや雇用の「規制緩和」の動きが高校生の就職ルールの破壊につながっており、その傾向が年々強まっています。今回の調査では、次のような傾向が見られました。

- ① 応募から試験実施・合否通知までの期間が長期化する傾向が全国で一般化しています。一次で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ます。
- ② 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みられ、高校生を苦しめています。
- ③ 公開求人の場合、多くは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ます。
- ④ 契約社員などの雇用の増加、正社員をとらずにアルバイトから採用して正規採用にしていく不安定雇用など、卒業生の労働環境が悪化しています。不本意入社による早期の離職につながる温床になっています。

大学生の就職活動の早期化・長期化について、学生や大学側のみならず、企業からもその弊害を危惧する声があがっています。就活問題に関する世論を受けて、日本経団連は「企業の広報活動を2ヶ月遅らせて12月1日からとする」という措置をとりました。これが早期化・長期化にどれほど実効性があるかは検証が必要ですが、就職活動に関するルールの確立が求められていることは明らかです。かつて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。

■学校現場の状況（就職ルールについて）

- 管内・町内企業には出願から試験までの期間が長い、基本的なルールを理解していない、面接での不適切な質問など、就職ルールにずさんな状況がある（北海道、全日制職業科）
- 応募から試験まで1ヶ月待ち、受験後結果が出るまで2週間という時間は、生徒には大変な問題である（北海道、定時制通信制）
- 入社試験を何度も実施し、なかなか内定を出さない企業がある。求人票に男女の記載はないが、面接で「今年は男子はいらない」と男子生徒に言う会社もある（北海道、全日制職業科）
- 警備会社で受験時に「4・5月はあまり仕事がないので、最初の賃金は7月にまとめて払う」「内定を出すか、保護者と相談して断ってもかまわない」と言われ、学校を通じて内定を辞退した（北海道、全日制職業科）
- 出願後、1ヶ月半たっても試験実施の連絡が来ないことがあった（青森県、総合学科）
- 高校求人と一般求人の差がなくなりつつある。企業の採用基準が厳しくなっている（福島県、全日制普通科）
- 採用試験後、合否通知までの期間が長すぎる企業があり、次の指導が困難なケースがある（福島県、全日制職業科）
- 合否の結果通知まで2週間以上かかる例があり、7日程度での通知義務を大幅に逸脱している（福島県、全日制普通科）
- 試験から内定までの日数が1ヶ月以上かかって、まだ確定しない企業がある（群馬県、全日制普通科）
- 高校生・専門学校生・短大生・大学生をいっしょにして区別なく実施する企業がある。大学生と比べられると「それでは高校生は無理だ」という感は否めない（群馬県、全日制職業科）
- 9月に書類を送って11月試験など、入社試験が遅い企業がある。有期雇用はやめてほしい。採用しているのかも疑わしい企業がある（山梨県、全日制職業科）
- 住基ネットのデータを用いた高校3年生へのダイレクトメールの送付、問題ないのでしょうか（富山県、全日制職業科）
- 1回目の試験が10月20日という企業がある。こちらから催促してもなかなか試験を実施せず、その

上不採用となってしまった（長野県、全日制普通科）

○1次の結果は遅くとも10月はじめには出してほしい。企業によっては10月はじめに第1次というところもあり、応募から半月待たされた。2次に遅れてしまう（長野県、全日制職業科）

○1回目の応募は9月上旬にもかかわらず、A社は試験が10月5日、B社は試験が11月1日だった（長野県、全日制職業科）

○販売職（服飾・食品・ドラッグなど）で正規社員の求人をせず、アルバイトからはじめて正規採用をめざす、不安定な雇用慣行が増えつつあり問題である（滋賀県、総合学科）

○地元の福祉施設が1年ごとの契約社員扱いでの採用である。資格を取って初めて正社員扱いになるが、職安でも「福祉はどこもそんなもの」と問題にもしていない（京都府、全日制職業科）

○不適切な質問として、面接時に「結婚年齢」を問われた女子生徒がいた。また男子生徒で、「縁故応募者を優先した」を不採用理由とした事例もあった（京都府、全日制普通科）

○日本料理の調理で、「伝統的に認めない」という理由で女性は調理場に入れないという事業所があった（京都府、全日制普通科・職業科）

○2次募集で受験から発表まで2週間以上あり、さらに社長面接までしたいという会社があった。合否は早くしてほしい（愛媛県、全日制職業科）

○日給・月給制から時給になっているところが出てきた（愛媛県、全日制職業科）

○応募しても試験日をなかなか通知してこない会社があり、2ヶ月待たされた会社もあった（長崎県、総合学科）

就職ルールに関連して、今回の調査では、自衛隊のルール違反の事例の報告が多く寄せられました。国の機関が公然と就職ルールを無視した募集活動を行うことが放置されていることは許せません。強く改善を求めます。

■学校現場の状況（自衛隊のルール違反）

○自衛隊の幹部が校長を直接訪問し「学校で説明会を実施してほしい」との要請があった。2年前は進路指導部に直接依頼があり、断った経緯がある（北海道、全日制職業科）

○自衛隊の勧誘は各家庭に直接働きかけを行う。断り方があいまいだとしつこく何度も訪問してくる。生徒が学校に訴えに来るほど困惑している。しかも年々加熱している（北海道、全日制普通科）

○依然として自衛隊が一本釣りをを行い、面接練習までやっている（秋田県、定時制通信制）

○学校を介さずに自衛隊が公務員・看護学科希望者の自宅を訪問する（福島県、全日制普通科）

○自衛隊は4月から頻りに学校訪問している（愛知県、全日制普通科）

5. 行政による就職支援について

今回の調査では、とくに質問事項は設けていませんが、就職支援員の配置などを中心に行政の支援を求める声が多く寄せられています。とくに、学校に配置されている就職支援員が大きな役割を果たしているケースが多く、その拡充を求める声が強くなっています。ハローワークとの連携もますます重要になっており、ハローワークの体制強化が求められています。

■学校現場の状況（就職支援員など行政の就職支援について）

○未決定の生徒について、卒業後も生活保障つき職業訓練から就職までの確かな制度を整備してほしい。

内部留保を抱える企業に雇用義務を課し、過酷な働かせ方をなくするルールが必要（神奈川県、定時制通信制）

○就職支援員の力ですすんでいる状況。次の会社を探す、面接の心構えを確認するなど、とても心強い（長野県、全日制普通科）

○既卒者のトライアル雇用が使えるか、ハローワークに問い合わせてもはっきりしない。行政の雇用対策が後手後手にまわっている感は否めない。次年度に就職支援員が配置されないと就職指導が困難になる。関係機関に強く働きかけてほしい（長野県、全日制普通科・職業科）

○特に求人開拓において就職支援員によるところが大きいので、県独自事業として来年度も実施してほしい（長野県、全日制普通科）

○政府の雇用奨励策のタイミングが悪く、一度内定を得たものを奨励策に基づく採用に変更するよう要請されたことがあった。一昨年には就職者が学業を続けられる支援が設けられても（12月）、それ以前の内定者には適用できない不都合があった（愛知県、総合学科）

○今年は求人開拓支援員がもらえず、希望する求人開拓ができずきびしい（滋賀県、全日制普通科）

○管内のハローワークに在籍するジョブサポーターには大変お世話になり、求人票の紹介、就職希望者への面談、進路決定に向けての講話などしてもらっている（岡山県、定時制通信制）

Ⅲ 高校生の未来を保障するために ～就職保障のために実効ある対策を

以上のことを考えるならば、高校生の就職保障のために実効ある対策が必要です。日高教と全国私教連は、昨年と同調査にさいして「高校新卒者の就職保障をすすめ、若者の未来をひらくために～政府の新卒者雇用対策に対する私たちの提言～」を発表しています。それを基本としながら、とくに来春卒業する高校生向けに次の対策をとるよう求めます。

(1) 求人の拡大に向けていっそうの努力を行うこと。とくに大企業が積極的に求人を出して雇用に対する社会的責任を果たすよう、政府は指導性を発揮すること。

大企業が派遣・期間社員など不安定雇用シフトしている中で、高校生の求人の多くは地元企業に依存しています。宮城県の企業規模別求人状況（9月末現在）を見ると、29人以下の企業が52.0%、100～299人の企業が25.7%と昨年から求人を増やしているのに対して、1,000人以上の企業は32.8%も求人を減らしています。大企業の雇用に対する消極的姿勢が雇用の悪化に拍車をかけています。

(2) 高校生の求人の多くを担っている中小企業の支援策を強化すること。

(3) 卒業予定者の内定に向けて引き続き全力をあげるとともに、未就職者対策を新たに動かすこと。未就職となった新卒者に対して、失業給付の支給などの特例措置を実施すること。求職者支援法を充実・改善するなど、未就職者対策を抜本的に強化すること。

(4) 高校・大学生の就職における人権侵害を根絶するため、就職ルールの確立に向けたとりくみを強化するとともに、「新規学校卒業者の採用に関する指針」の内容を発展させて、新卒者の就職ルールの法整備をはかる。

以上