

2017年度 高校生の就職内定実態調査（卒業時）

2018年5月16日

全日本教職員組合（全教）

全国私立学校教職員組合連合（全国私教連）

全教と全国私教連は構成組織などを通じて、2018年3月に高校・障害児学校高等部を卒業した生徒の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回を行って以来24年目となります。2017年度卒業生の就職内定率は本調査開始以来2番目に高い内定率になりました。しかし、教育現場からは、内定率だけでは伝えることのできない、内定取り消し、求人取り消し、面接時のルール違反質問、就職活動の長期化、自衛隊のルール違反の勧誘などが依然として数多く報告されています。また、県外就職の実態、既卒業生離職の実態も調査しました。調査結果から、問題点・課題点を明らかにしたいと考えています。

I 集約状況

1. 集約校数 33都道府県424校から回答（内訳：公立381校、私立43校）

2. 学科・課程別の内訳（ ）内は昨年

全日制普通科 214校 (178)	全日制専門科（職業科） 146校 (139)	定時制・通信制 76校 (56)
総合学科 46校 (37)	障害児学校高等部 25校 (31)	合計 424校 (373)

※複数の課程を併設する学校があるため集約数とは一致しない

3. 調査対象となる生徒数

集約校の卒業生数合計 6万9468人（男子3万7110人・女子3万2358人）

そのうち就職希望者は2万1917人（男子1万3448人・女子8469人）

調査対象校の就職希望者は卒業生数の31.5%（男子36.2%・女子26.1%）

II 今回の調査結果のポイント

(1) 内定取り消し5件、求人取り消し23件、解禁日前の募集5件、求人・選考内容の変更18件、面接時の不適切な質問296件、長期化・厳選化15件、自衛隊の就職ルール違反20件、その他の就職ルール違反63件など、内定率だけでは伝えることのできない深刻な実態が報告されています。

- ・「家族構成・家族の仕事について」「プライベートについて」など面接時のルール違反の質問はあいかわらず多く、「セクハラ」と言える人権を軽視した質問なども報告されています。また、報告以外にも高校が把握していないルール違反の質問があると予想されます。

- ・初めて高校生求人を出す企業も多く、高校生に対する「就職ルール」を理解していない企業があったとの報告が多くありました。

(2) 既卒業生の離職の状況について

- ・離職理由は、「労働条件」「休みが取れない」「パワハラ」「適応できずに」「人間関係」「体力的に」「結婚退職」などの報告がされています。

- ・1年以内の離職が多数報告され、職場で新採用者を育てる環境があるのかどうかも影響していることが予想されます。

(3) 卒業時就職内定率97.3%（男子97.9%・女子96.4%）は本調査開始以来2番目に高い内定率になりました。

しかし、内定率は都道府県、男女、課程で差があります。

- ・定時制・通信制過程の就職内定率は 84.1%（男子 86.6%・女子 80.1%）であり、他の課程よりも内定率が低い傾向があります。また、「就職・進学以外」が 14.7%（男子 12.8%・女子 17.4%）あり、就職できても「不安定雇用」が 5.4%（男子 2.7%・女子 10.1%）あり、他の課程よりも高い傾向があります。
- ・障害児学校高等部の就職内定率は 95.9%（男子 96.7%・女子 94.2%）ですが、「就職・進学以外」が 57.2%（男子 53.8%・女子 62.6%）となっており、この中には福祉就労が含まれているなど、内定率だけで実態を見ることは困難です。また、就職ができて不安定雇用が 24.2%（男子 27.4%・女子 16.9%）で、障害児学校生徒の就職先の確保が非常に困難であり、就職できたとしてもその後の支援に大きな課題があることがいえます。

(4) 高校生の就職にあってはならない不安定雇用（パート・アルバイト、期間の定めのある雇用、契約社員、派遣業、請負業など）が、1.2% 255 件（男子 0.8%・女子 1.9%）あります。ハローワークを通じた高校での就職では不安定雇用はあってはならないはずですが、「期限付き雇用での募集」などの報告も寄せられています。

(5) 県外に就職する割合について、全国では 16.8%（男子 18.2%・女子 14.6%）ですが、中国・四国・九州ブロック（28.3%）と北海道・東北ブロック（25.2%）では、約 4 人に 1 人が県外に就職しています。

地元志向の生徒が多い中、地元希望と合った求人がないため、県外就職を余儀なくされている実態もあることが報告されています。

Ⅲ 内定・求人取り消し等の就職ルール違反について（参照：資料②④⑤）

1. 内定取り消し 5 件

- 内定後に課題を出し、一定の成果を出せず、口頭で 4 月からの雇用は不可能な旨告げられた。
- 家庭事情を理由に辞退をすすめられた。

2. 求人取り消し 23 件

- 事業所の閉鎖に伴う求人取り消しがあった。
- 就職応募直前に求人の取消があり、次を探すにはほとんど他の希望者で埋まっていて選択ができなかった。
- 8 月下旬に求人取消の企業が 1 件あった。
- 求人取消は高校求人と一般求人をされており、一般求人採用できたという理由で高校求人を取り下げられた。

3. 就職ルール違反（面接時における不適切な質問や人権侵害、募集と選考における企業の横暴など）445 件

※面接時の違法質問はあいかわらず多いが、ハローワークに伝えて会社に謝罪をさせるなど、ルール違反をなくす現場からのとりくみも報告されています。

(1) 解禁日前の募集 5 件

- 解禁日前の募集については、連絡して訂正させた。
- 試験解禁日より早い試験日があった。
- 個人指定求人、解禁日前に面接を希望されたので、解禁日以降に変更してもらった。
- 夏休みの見学のときに調査書を要求され、事前選考が行われた

(2) 求人・選考内容の変更 18 件

- 求人票になかった試験内容（実技、パソコン操作、簡単な計算等）が 3 件あった。
- 応募前職場見学において、企業側が「公開求人になっていない」や「募集していないため面接はおこなわな

い」などを生徒の前で不適切発言をした。ハローワークから指導してもらった。

- 食品販売業、採用試験時にインターンシップを希望するか否か聞かれ、それを受けないと採用するかどうか分からないと言われた。
- 正社員採用で非公開（指名）求人を出してもらったが、役員面接で契約社員へと雇用形態が変わった。
- 解禁当初、求人票に明記されていた求人数と、応募直前に再送されてきた求人数が大きく違っており、混乱を招いた。
- 介護施設に内定していたが、経営する企業が他の企業に譲渡したときに、給与等の条件が悪くなり、内定を辞退し、他の施設を受け直した。
- 2次試験なし、と求人票に記載されているにもかかわらず、2次試験の実施を生徒に口頭で伝え、その結果試験は長期化。結果的に不合格であった為、その間の生徒の就職活動の機会はうばわれることになった。ハローワークに報告した。

(3) 面接時の不適切な質問など 296件

※高校が把握していない違法質問などのルール違反があると予想されます。

「家族構成・家族の仕事についての質問」「住所についての質問」「本人の身体（持病の有無・身体的特徴など）についての質問」「プライベートについての質問」などが報告されています。また、「セクハラ」と言える人権を軽視した実態も報告されています。

- 「健康や身体にかかわる内容」「親や兄弟の仕事内容」について。
- 母子家庭の生徒に、「父親は？」と聞いた。
- 長男ですか？と尋ねられた。
- 家族構成、母親の職業について聞くものがあった。
- 家族の職業や宗教などについて尋ねた企業があった。
- 家族構成を聞く企業も複数あった。
- 家族の就職等、家庭環境、尊敬する人、休日の過ごし方など多数あった。
- 家族の職業、体型について、彼女はいるか、結婚後も働くか、喫煙をしたことがあるか。
- 地毛である白髪について、面接時に「任意であるが、接客業であるため直すよう」連絡を受けた。
- 面接時に家族に関する質問をされた（結果として合格ではあったが辞退した）。
- 面接担当者（社長）から、体型のことを言われた（女子生徒）。採用内定をもらうが、本人はそのことをずっと気にしていて、結局、内定を辞退した。
- 面接時の明らかな不適切質問あり。直接連絡を入れ、抗議した。ハローワークにも通報した。

(4) 就職活動の長期化・採用の厳選化 15件

※ 厚生労働省「新規学校卒業者の採用に関する指針」により、「事業主は、募集採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする」とあります。高校生の採用選考開始の期日は通例9月中旬で、9月中の選考試験後、1週間で結果通知というスケジュールが関係者の合意になっていました。

また、同指針では、「事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする」とあります。高校生に対しては高校生としての能力に基づき選考を実施すべきであり、即戦力や高度なコミュニケーション能力などを判断材料にすることは妥当性はありません。

- 2度面接が実施され、不採用となった。
- 就職試験が第3次までおこなわれ（求人票には未記載）、1か月以上経った後、不採用となった。
- 2度面接が実施され、不採用となった。
- 選考が2次があると記載なしであるのに、2～3回面接があった。
- 1次試験（筆記）、2次・3次試験（面接）と長期化する企業もあった。
- 見学から受験結果までの期間長すぎる企業あり（不採用で1か月半くらい）。
- 面接を1次と2次（重役面接）に分ける企業が増えた。そのため内定連絡が遅くなり結果によっては2次に間に合わなくなる。
- 公務員（特に警察官）の採用試験の日程が長期化している（1次9月中旬、2次10月下旬、最終発表12月下旬）。

(5) 自衛隊のルール違反 20件

- 9月15日以前に親戚を介して勧誘。
- 説明会を7月11日に実施。
- 願書を出すと決めてからの家庭訪問があった。
- 毎年のように個人宅への訪問がおこなわれている。
- 学校を通さず、直接生徒に連絡してしまうことがたまにあった。
- 自宅の訪問があったよう。
- 家庭訪問はあり、「学校の成績は関係ない」という内容の話をされたようだ。
- 家庭訪問があり、自衛隊の担当者・事務所責任者と話し合い申し合わせを行った。
- 受験者を増やそうとしているためか、身体状況に関する説明が不足している。

<学校への依頼>

- インターンシップの協力を依頼されたが、断った。
- 単独での生徒への就職説明会などを求められる。お断りしても割としつこくねばられる。

(6) その他の就職ルール違反 63件

※初めて高校生求人を出す企業も多く、高校生に対する「就職ルール」を理解していない企業があったとの報告もあった。

<家庭訪問>

- 内定者に対して、企業からの家庭訪問があった。
- 学校を通じての求人ではあるが、直接生徒に連絡するケースがみられた。

<就職差別>

- 応募前職場見学を、定時制高校の生徒という理由で断られた。問題事象として県及びハローワークへ報告した。
- 通信制を理由に会社見学すら受けさせてもらえなかったケースがあった。

<ルール理解不足>

- 見学に行ったときに、不合格通知をいただいた（試験前）。
- 内定をもらう前に本人の意思確認のため一筆かかせるケースがあった。
- 新規参入でルールをまったく分かっていない会社が多い。調査書の内容を面接時に生徒に伝えるということがあった。
- 高卒求人をしたことがない企業や十数年ぶりの企業が増えてきた。企業の採用担当者の理解不足により、ルール違反が起りやすい状況となっており、注意が必要である。

<大学生と同様の採用方法>

- 大卒の採用状況によって枠を狭められていたり、見学の見通しが立たなかったりするなど、7月1日に求人業を出しているにもかかわらず、高卒就職の日程やスケジュールが十分に理解されていないように思われるケースが複数あった。
- 内定後に、内定式や健康診断で平日に出勤させる会社が多数ある。
- 10月の平日に内定式を実施した企業があった。
- 卒業式(3/1)前の内定式・食事会など大学生と一緒にいる企業が増えている。
- 大学・専門卒と一緒に採用試験を行う企業があった。

<困り込み>

- 人材確保のため、アルバイト・研修という形で生徒をつなぎとめようとする企業が多い。アルバイト中に嫌気がさし、内定辞退の例も。

IV 既卒業生の離職の状況

離職理由は、「労働条件」「休みが取れない」「パワハラ」「適応できずに」「人間関係」「体力的に」「結婚退職」などの報告がされています。1年以内の離職が多数報告され、職場で新人を育てる環境があるのかどうか影響していることが予想されます。

- 賃金が低い(上がらない)、長時間労働などを理由に転職の話が増えている。
- 給与・福利厚生面で優遇されている企業への転職が多い。
- 賃金面や勤務時間が不安定、不規則のため離職・転職者が4名。
- 休みがとれないという理由で離職。
- 残業が多い。
- アパレル(販売)関係に就職したが、深夜までの長時間労働に疲れ、3か月で退職。
- 人間関係・パワハラ・体調不良等が理由。
- パワハラのため、4か月で辞めた。
- 2～3年の離職理由は圧倒的に休日が少ないと残業代未払い、給与が低いというものがあり、人間関係は少なくなっている。
- 積極的に中途採用を進める企業に移るケースも見られる。労働条件のミスマッチが見られた卒業生もいた。
- 転職を含む進路変更が多い模様。

V 調査結果について

1. 2017年度高校生就職内定率について

97.3% (男子 97.9%・女子 96.4%)

※(参考)厚生労働省調査(2018年3月末調査)	就職内定率 99.3% (昨年同月比 0.1 ポイント増)
※(参考)文部科学省調査(2017年12月末調査)	就職内定率 91.5% (前年同期比 0.6 ポイント増)
男子 92.4% (同 0.4 ポイント増)、女子 90.1% (同 0.9 ポイント増)	

(1) 卒業時就職内定率は本調査開始以来2番目に高い内定率になりました。2012年の93.8%から毎年微増していました。(参照:資料③)

(2) 就職内定率は都道府県、男女、課程で差があります。

都道府県別	関東甲越	91.7% (男子 93.0%・女子 89.8%)
	近畿	95.5% (男子 97.7%・女子 91.6%)

課程別 定時制・通信制 84.1% (男子 86.6%・女子 80.1%)

2. 「就職・進学以外」について (進学でも就職でもない数。家事手伝いを除く自営・家業は「就職」)
2.3% (男子 2.1%・女子 2.5%)

※定時制・通信制、障害児学校高等部は大きく上回る。

定時制・通信制 14.7% (男子 12.8%・女子 17.4%)

障害児学校高等部 57.2% (男子 53.8%・女子 62.6%)

3. 「一度も就職試験を受けられなかった生徒」について

217人 (男子 101人・女子 116人)

4. 不安定雇用について (パート・アルバイト、期間の定めのある雇用、契約社員、派遣業、請負業など)
1.2% 255件 (男子 0.8%・女子 1.9%)

※定時制・通信制、障害児学校高等部はこれを大きく上回る。

定時制・通信制 5.4% (男子 2.7%・女子 10.1%)

障害児学校高等部 24.2% (男子 27.4%・女子 16.9%)

5. 県外に就職する割合について

16.8% (男子 18.2%・女子 14.6%)

※県外からの求人や関東からの求人が増えたことが報告されています。

北海道・東北ブロック 25.2% (秋田 46.8%、岩手 39.8%、青森 37.4%)

中国・四国・九州ブロック 28.3% (佐賀 46.3%、高知 36.2%、長崎 35.9%、島根 32.7%)

近畿ブロック 15.8% (和歌山 27.8%、兵庫 19.8%)

※地元志向の生徒が多い中、地元で希望とあった求人がないため、県外就職を余儀なくされている実態もあることが報告されています。

※大都市の地域 (宮城、愛知、大阪など) は、県外就職が少ない傾向があります。

6. 障害のある生徒の就職について

障害児学校高等部の卒業生数 565 人に対して、就職希望者 220 人で、就職内定率は 95.9% となっています。しかし、就職・進学以外の人数が 323 人 57.2% となっており、この中には福祉就労が含まれているなど、就職内定率で障害児学校全体の就職状況を分析することは困難だと思われます。また、就職ができて不安定雇用が 51 人 24.2% となっていることは、障害児学校の生徒の就職先の確保が非常に困難であり、就職できたとしてもその後の支援に大きな課題があります。

7. 求人内容の実態～設問 4 (自由記述) の回答から

求人内容の実態の特徴として、求人の増加、県内企業の希望の多さ、新しい企業の参入の実態、労働条件の改善、非正規雇用求人の実態、障害者雇用の実態、自衛隊の勧誘の実態、校内でのとりくみなどの特徴が上げられました。

※全国的に求人が増えているが、生徒の希望職種とは合わない。県外に行かざるを得ない実態がある。

VI 高校生の未来を保障するために～安定した雇用を保障するために実効ある対策を～

高校生の就職保障のために実効ある対策が必要です。厚生労働省はじめ関係省庁には次の対策をとるよう求めます。

- (1) 卒業後も未就職となった新卒者に対して、就職が決まるまで就労支援をするよう自治体に対して指導すること。また、失業給付の支給などの特例措置の実施や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。
- (2) 正規の求人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正規の求人を増やして、長く働き続けることができる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。
- (3) 高校生が望んでいる地元就職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。
- (4) 高校生の就職支援と就職後の支援を強化するため、就職支援員の増員や期間の延長を図ること。
- (5) 高校・大学生の就職における人権侵害を根絶し、就職ルールの確立に向けたとりくみを強化すること。「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こと。
- (6) 離職率の高い企業に対し、企業名の公表も含めた指導を強化すること。また、新規採用者への研修の充実等、離職を防止するための手だてを講じるよう企業に求めること。
- (7) 「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（青少年の雇用の促進等に関する法律）」を実効性のあるものとし、「ブラック企業」に対する規制を強化すること。
- (8) 厚生労働省の「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」や全労連作成の「2018年度権利手帳」、自治体作成のハンドブックなどを活用して、高校生に対して労働法や働くルールの学習をすすめること。高校生や教職員などからの相談窓口の体制を強化すること。
- (9) 求人票の内容を調査し、労働基準法や男女雇用機会均等法などに違反するものを是正すること。また、求人募集の際に求人票に労働条件を明示することを徹底するよう、企業に指導すること。
- (10) 自衛隊の就職ルール違反について是正指導をおこなうこと。

以上