

**【独自調査】新規高卒就職に関するアンケート調査**  
**“8割が一人一社制に賛成。ミスマッチ対策には就職指導による職業観の醸成”**  
高校進路指導部対象アンケート調査

全国の高等学校で進路行事を企画・運営し、高校生の進学・就職を支援する株式会社ライセンスアカデミー（本社：東京都新宿区、代表取締役：白田 康則）は、全国の高等学校を対象に、新規高卒就職に関する高校指導現場の状況について調査すべく、全国の高等学校を対象にアンケート調査を実施いたしましたので、ここにご報告いたします。

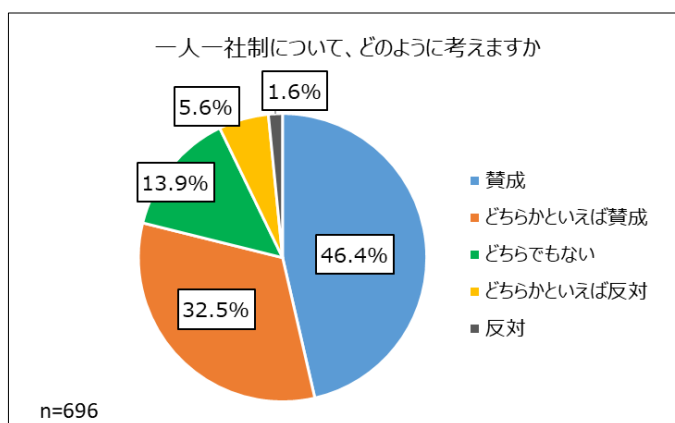
**Q. 一人一社ずつ応募する仕組み（いわゆる一人一社制）について、どのように考えますか。その理由についてもお答え下さい。**

「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせると、約8割の教員が現行の一人一社応募する制度に賛成であることが分かった。「どちらでもない」と回答した教員は1割程度、「反対」「どちらかといえば反対」とした教員は1割に満たなかった。

現在、都道府県によっては、一定の時期を過ぎると、同時に複数社応募可能な仕組みになっている。ただ、「賛成」とした理由には、「まずは一社に絞ることで十分な対策ができる」、「一社だからこそ生徒の真剣度が増す」といったように、一社に集中して取り組むことのメリットを主張する意見が多かった。また、「複数応募に対応する時間的余裕が生徒にも教員にもない」と、スケジュール上の理由から現在のルールを支持する声もあった。そのほか、「学校推薦の意味合いがなくなる」と、高卒就職の在り方から賛成とする意見もみられた。

反対の理由には、「不採用になった場合、選択の幅が狭くなってしまう」、「大卒と比べて選択肢の幅が狭い」のように、希望の業界・職種に就社できないリスクを懸念する声があった。

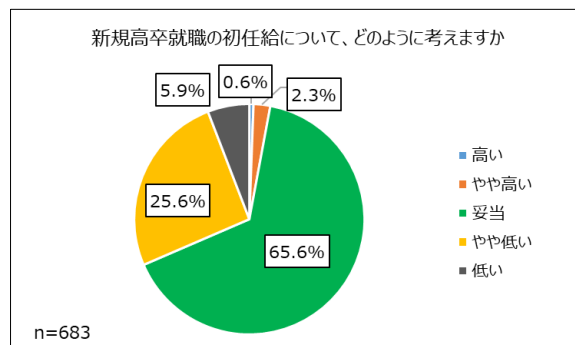
「どちらでもない」とする意見では、「メリットとデメリットがあるため判断できない」「選択の幅は広げてあげたいが、一社制だからこそ就職ができる生徒もいる」などが挙げられた。



**Q. 新規高卒就職の初任給について、どのように考えますか。**

「妥当」が65.6%で最も多かった。「低い」と「やや低い」を合わせると31.5%、「高い」と「やや高い」を合わせると2.9%だったため、この点を比べると、初任給については低いと考えている教員が多い結果となった。

アンケートには参考資料として厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査結果（初任給）概況」の高卒者初任給16万7,400円を示した。高卒者の給与は地域の最低賃



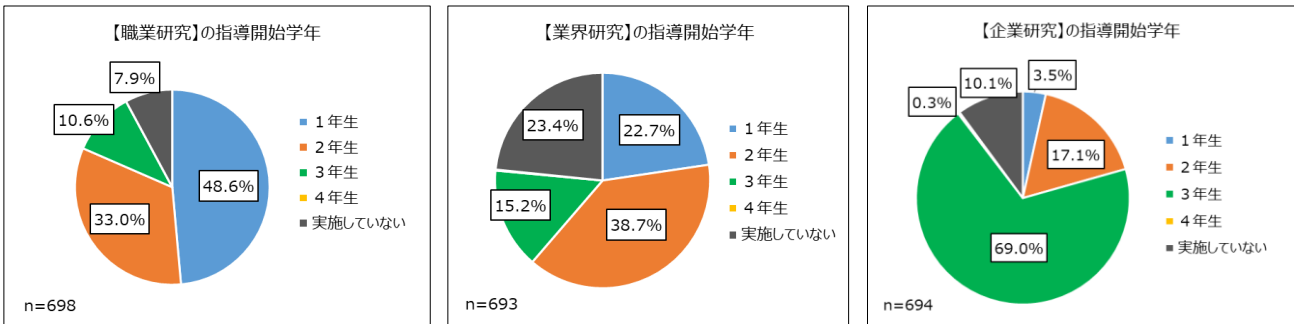
金をベースに定めているケースが多く、地域差が大きい。そのため、高卒者初任給が低い地域の教員は、この額でも「地方から比べれば高い」との意見があった。

同調査をみると、高卒者初任給は平成27年度から比べると6,500円ほど高くなっている。それでも、月給を時間給に換算した場合、最低労働賃金とさほど変わらない現実がある。また、労働時間や休日日数、手取り額等を考慮すれば、決して高い給与とは言えないという結果だろう。

**Q. 就職希望者への指導について、【職業研究】【業界研究】【企業研究】の指導開始学年をお答え下さい。**

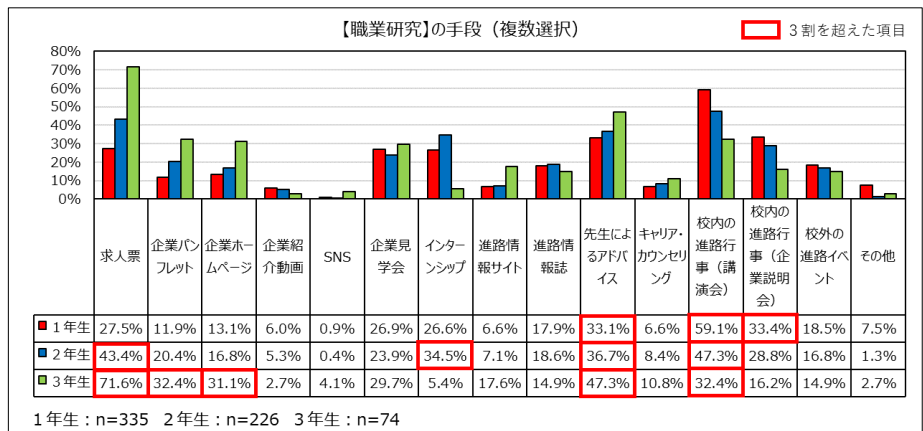
【職業研究】を開始する学年で最も多かったのは「1年生」で48.6%だった。「2年生」が33.0%、「3年生」が10.6%と続いた。「実施していない」高校は7.9%だった。【業界研究】は2年生で実施する学校が最も多く、4割近くあった。1年生をくわえると過半数を超える高校が2年生までに実施していることになる。実施していない高校は2割以上あった。【企業研究】は3年生になって実施する高校が69.0%だった。2年生の段階で指導する高校も2割近くある。

【職業研究】は入学後、早い段階から取り組む高校が多い傾向にある。まだ大まかな進路が決定していない時点で実施されている職業研究は、就職希望者に対してだけでなく、キャリア教育の一環として全生徒を対象に実施していると考えられる。【企業研究】は応募する企業の選定に直結するため、より具体的な企業について調べる必要のある3年生に集中したと考えられる。



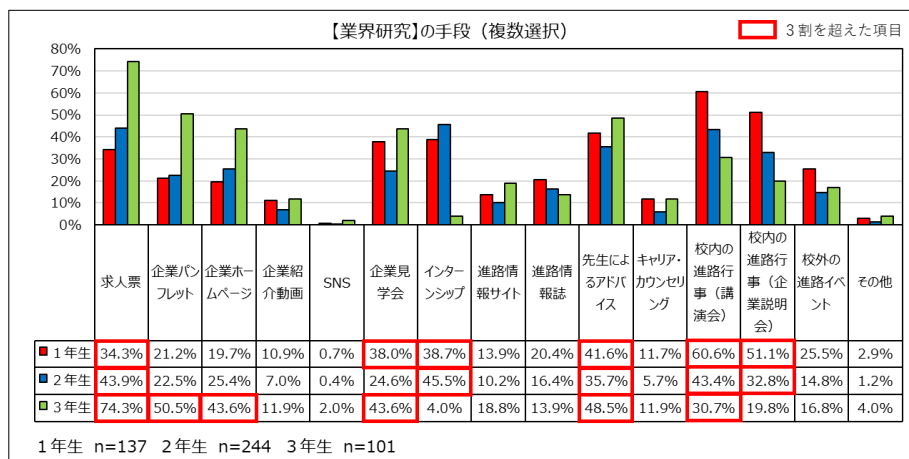
**Q. 就職希望者への指導について、【職業研究】【業界研究】【企業研究】の指導手段をお答え下さい(複数選択)。**

【職業研究】の指導手段で学年問わず使われているのは「校内の進路行事(講演会)」、「先生によるアドバイス」だった。とくに「校内の進路行事(講演会)」は1年生で約6割、2年生で約5割と、職業研究の指導手段として広く使われているようだ。2年生にな



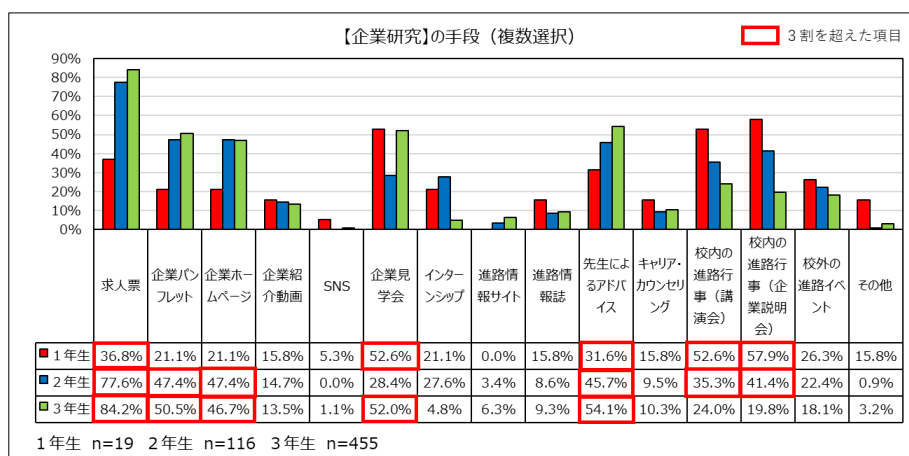
ると「求人票」、「インターンシップ」での指導が3割を超える。3年生になると、インターンシップの割合は大幅に減るが、「企業パンフレット」や「企業ホームページ」が3割を超えてくる。

【業界研究】の場合、学年問わず比較的幅広い手段によって指導が展開されていることがわかる。ただ、傾向としては、学年が上がるにつれて、より具体的な企業の情報につながる手段の割合が増えてくる（求人票：34.3%→43.9%→74.3%/企業パンフレット：21.2%→22.5%→50.5%/



企業ホームページ：19.7%→25.4%→43.6%）。これは、より個人の希望に沿った研究ができるよう、具体的な企業の情報につながる手段が選ばれている結果だと推測できる。「インターンシップ」は、就職指導の手段としては、とくに1・2年生の業界研究として最も使われている。

【企業研究】の実施学年は3年生が多い。そのなかで、最も選ばれる手段は「求人票」で84.2%だった。高校に届く求人票で各種条件を比較して応募先を絞り込むのが一般的なようだ。ただ、求人票だけでは分からない情報もあるため、「企業パンフレット」や「企業ホームページ」等を使って調べて

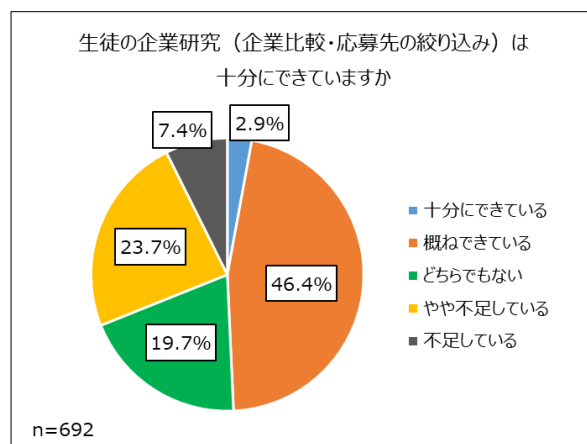


いと予測できる。「企業見学会」の割合も高いことから、実際に自分の目で見て確認できる手段も活用されている。大学生の就職活動で情報収集によく活用される「校外の進路イベント」は、高校生の就職活動においては、他の手段と比べてその割合は低かった。

Q. 生徒の企業研究（企業比較・応募先の絞り込み）は十分にできていますか。その理由についてもお答え下さい。

「十分にできている」と「概ねできている」を合わせると、5割近い教員が、企業研究はできていると回答した。一方、十分でないと感じている教員は「不足している」と「やや不足している」を合わせて3割ほどだった。

「できている」と回答した理由には、「計画的な指導」によるものが多く挙げられていた。高校によって指導方法にバラエティはありつつも、1年次からの計画的な指導によって目指す業種や職種を定めていき、スムーズな応募先の絞り



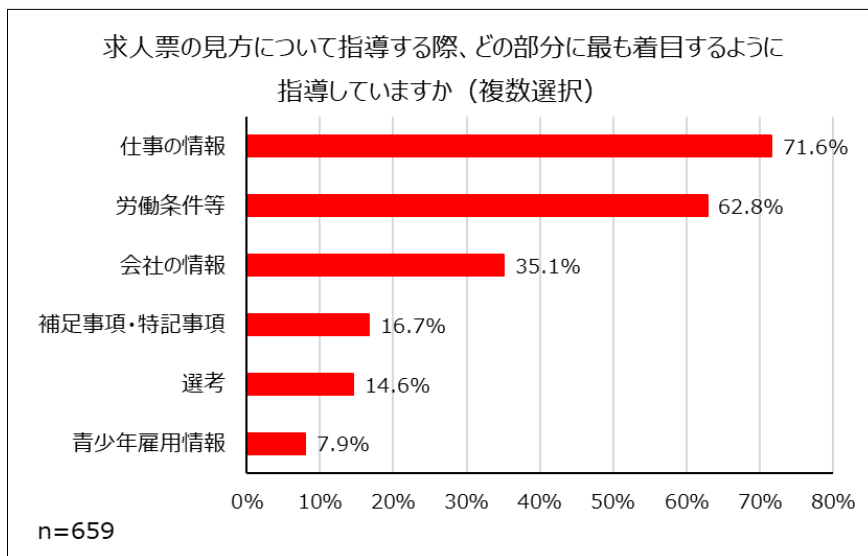
込みへとつなげているようだ。応募先の絞り込みには、その土台となる職業研究や業界研究などを通じた職業観の醸成が重要だと言えるだろう。

それを示すかのように、「不足している」と回答した理由には、「職業・仕事への意識が乏しい」「求人票が出ないと現実問題として捉えることができない」「適性や希望が見えていない生徒は、いくら指導しても応募先が決定できない」と、職業観の乏しさに関わる理由が多かった。早い段階から「働く」ことへの意識を高めることが重要で、それが自己の適性や希望に合った職業選択、つまり精度の高いマッチングにつながるはずだ。

企業研究の前段階の問題点にくわえて、求人票公開後から応募までの期間の短さを指摘する意見もあった。

**Q. 求人票の見方について指導する際、どの部分に最も着目するように指導していますか（複数選択）。また、そのなかでとくに注意して確認するように指導している詳細項目があればお答え下さい。**

求人票は企業の絞り込みや応募にあたり基本的かつ重要な情報になるため、すべてをきちんとチェックする必要があるが、そのなかでも、「仕事の情報」が71.6%、「労働条件等」が62.8%と、多くの回答を集めた。「仕事の情報」には雇用形態や仕事の内容が、「労働条件」には福利厚生・加入保険や賃金、休日、残業などに関する情報が掲載される。

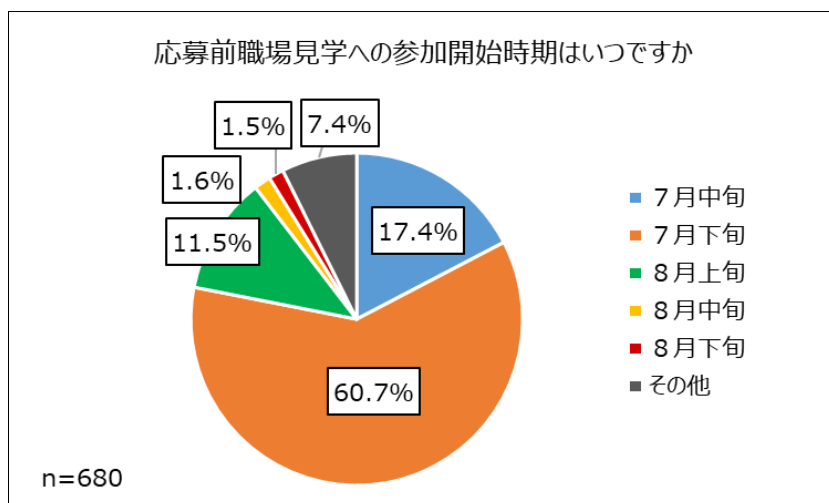


詳細項目では、「離職者数」

「育休」「備考欄」などのほかにも、幅広い項目が挙げられた。生徒の目がいきやすい箇所だけではなく、すみずみまでチェックするよう指導していることがわかる。

**Q. 応募前職場見学への参加開始時期はいつですか。**

最も多かったのは「7月下旬」で6割ほど、次に多かったのは「7月中旬」で2割弱だった。約8割近くの高校で、7月中に応募前職場見学への参加を開始させるという結果だった。8月に入ってから開始するのは1割ほど。「その他」では、9月に入ってからという意見が多かった。



そのほか、就職希望者が少ない前提で、希望者がいた場合に企業と調整の上、その都度対応するという声があった。

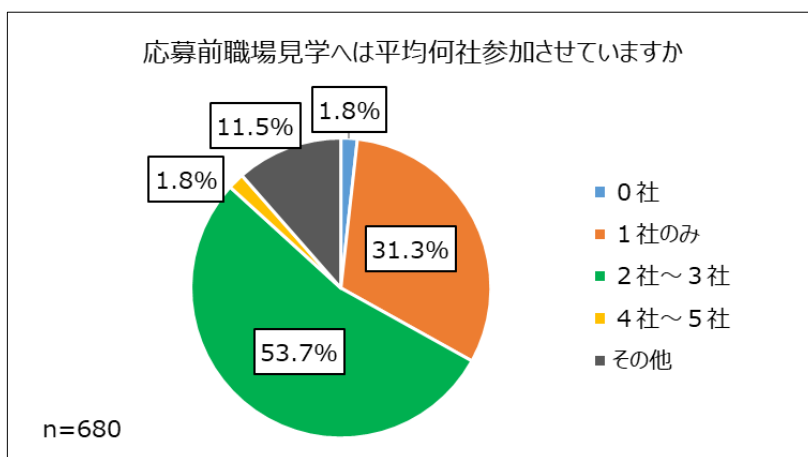
### Q. 応募前職場見学へは平均何社参加させていますか。

5割以上の高校で、平均して「2社～3社」を見学させていることがわかった。応募前職場見学を応募先決定の重要な機会と位置づけ、複数社見学することで比較を促しているようだ。ただ、「1社のみ」とした回答も3割ほどあった。

応募前職場見学については、「その他」に寄せられた具体的な意見を含め、高校によって対応が2つに分かれていることがわかる。ひとつは、複数社に

見学へ行き、そのうえで応募する1社を決める場合。比較前提で見学するケースだ。もうひとつは、見学は1社のみを原則とし、どうしても合わないと感じれば別の会社に見学へ行くという場合。その企業への応募を原則として見学するケースだ。生徒の希望によって、可能な限り納得いくまで見学に行かせるという高校もあった。

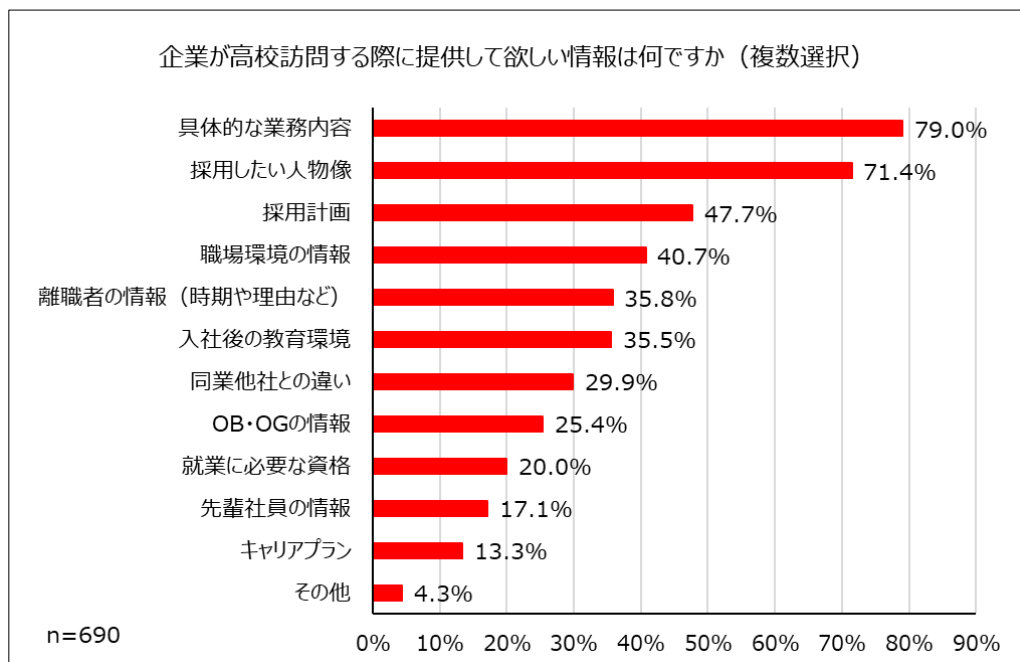
「0社」は1.8%と少なかったことから、就職希望の生徒は応募先を検討するうえで、ほぼ必ず応募前職場見学に行っていることがわかる。



### Q. 企業が高校訪問する際に提供して欲しい情報は何か（複数選択）。

「具体的な業務内容」が8割近く、「採用したい人物像」が7割ほどで最も多かった。

求人票にも「仕事の内容」の記載があるにも関わらず回答が集まった理由は、より具体的な情報が欲しいからだろう。教員や生徒が日々の業務を十分にイメージできるような、より具体的に透明化された情報提供が求められる。

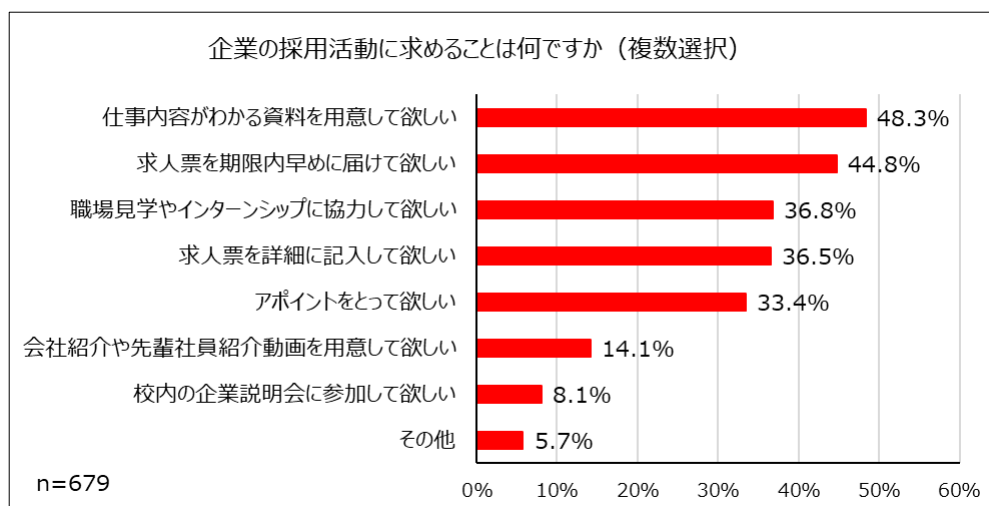


「採用したい人物像」は、企業と生徒のマッチング度を高めるために重要な情報だろう。さらに、「職場環境の情報」、「離職者の情報」、「入社後の教育環境」など、職場への定着に関わる情報に3～4割の回答があったことも見逃せない。「その他」では、「一定年齢の社員の待遇」、「採用試験の詳細」、「外国籍の生徒の採用有無や必要な日本語能力」といった意見があった。

高校訪問で得た情報は、教員と生徒の企業理解につながる。そのため企業は、高校が求める情報を理解するとともに、可能な限り言語化することを心がけたい。

## Q. 企業の採用活動に求めることは何ですか。(複数選択)

「仕事内容がわかる資料を用意して欲しい」が48.3%と、仕事内容に関わる項目が最も回答を集めた。教員がこうしたツールを求める理由には、指導するうえで、生徒が具体的な仕事内容をイメージできるかどうかを重要視しているからだと推察できる。



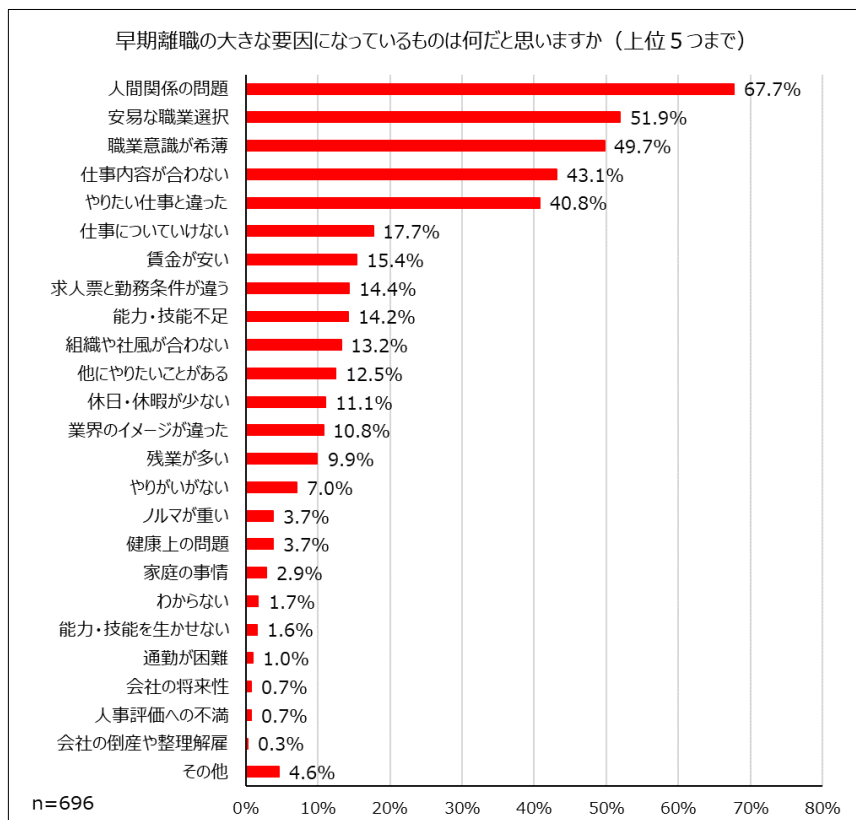
「求人票を期限内早めに届けて欲しい」が44.8%、「求人票を詳細に記入して欲しい」が36.5%と、求人票に関係する項目も多くの回答を集めた。企業研究に最も使われるのが求人票である。そのため、情報の具体性はもちろん、応募までの検討期間を十分に確保するためにも、早めの提出が企業への要望につながっているようだ。

「その他」には、「求人票に寮費を記載して欲しい」、「青少年雇用情報の『1. 募集・採用に関する情報』に新卒高校生の情報も記載して欲しい」、「現場の雰囲気分かる写真が欲しい」、「ホームページを充実させて欲しい」、「結果通知をなるべく短期間でお願いしたい」など、さまざまな意見が上がった。

## Q. 新規高卒者の3年以内退職率は約4割とされています。早期離職の大きな要因になっているものは何だと思いますか。(上位5つまで)

近年大きな話題となっている高卒者早期離職の要因について、教員の視点ではどのように考えられているかを聞いた結果、5つの要因に多くの回答が集中した。

最も多かったのは「人間関係の問題」で、7割近くあった。高卒者に限らず離職理由としてよくみられる要因だ。続いて、「安易な職業選択」、「職業意識が希薄」と回答した教員が5割ほどだった。これらは、生徒の職業観に起因する要因である。その後、「仕事内容が合わない」、「やりたい仕事と違った」が4割ほどで続いた。企業とのマッチングに起因する要因だと言える。「賃金が安い」「休日・休暇が少ない」



といった生徒にも分かりやすい条件面を要因だとする声は比較的少なかった。

「その他」では、「がまんが足りないから」「学生意識から労働者意識に切り替えられていないから」といった生徒が抱える問題と、「高卒社員を一から育てる意識が低いから」「企業は採用の際に良い面しか伝えないから」など、企業側の問題それぞれが挙げられた。また、「いまの高校生は怒られ慣れていない。社内で厳しい言葉で言われると人格否定されたと感じて辞めてしまう」といった、双方に関わる問題点を指摘する声もあった。

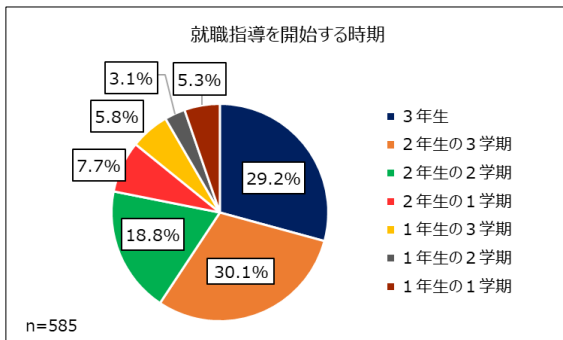
### 【調査結果のまとめ】

調査結果で特筆すべき点は、高卒就職者のミスマッチを生み出す要因として指摘されている「一人一社制」を、約8割の教員が支持していることだ。では、ミスマッチの大きな要因はどこにあるのか。本調査結果からみえてきたのは、職業観の醸成と仕事内容の理解が不十分だということである。

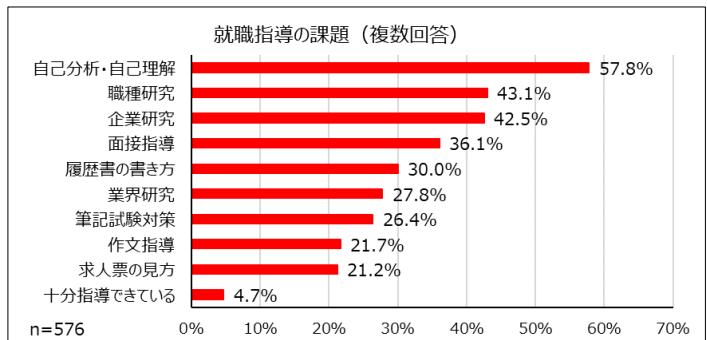
応募先の絞り込みが「十分にできている」と回答した高校の多くが、「計画的な指導」をその理由に挙げた。1年次から職業教育を積み重ね、自己の適性や希望を理解したうえで企業選択を行い、十分に納得した上で就社できるかがポイントということだろう。

以前弊社が実施したアンケート調査では、約7割の高校が1・2年生のうちから指導を開始していた(図1)。ところが、就職希望者への指導が「十分にできている」と回答したのは、わずか4.7%だった(図2)。指導はしているものの、自己分析や職種・業界・企業研究などにおいて、十分に指導できていると感じている教員は少ないのが実際だ。生徒の職業観が乏しい点、十分な理解が進まないまま入社している点が、入社後のミスマッチにつながる大きな要因になっているのではないか。

<図1>



<図2>



ライセンスアカデミー「進路指導と進路選択に関するアンケート調査」2021年7月

高校と企業が協力する高企連携(高校と企業の協力)を強化したい。双方が一体となって、働くことについて考える機会の提供や、企業理解を深めるための見学会・説明会などを開催することで、就職指導の充実を図れないだろうか。企業の協力は高校にとって心強く、定着率が高まれば企業に大きなメリットとなる。

くわえて企業は、求人票の記載の見直しや慣例的な企業説明にとどまらない工夫など、自社について生徒や教員それぞれに理解してもらう姿勢をより強くもちたいところだ。とくに教員から多くの要望があった仕事内容の説明については、たとえば具体的な作業内容まで説明する企業努力が求められる。

高校生はまだ若く社会経験も少ない。高校と企業が互いに連携をとりながら、高校生の職業選択についてしっかりとサポートする必要があるだろう。

## Q. 就職者と企業 mismatches を防ぐため、どのような対策が必要だと考えますか。(自由記述)

### <職業観の醸成>

- 早くから就業へのイメージを持たせるために企業人講話や進路行事を開催。興味を持った業種の情報を自ら集め、インターンシップや会社見学会に参加する。体験することが mismatches を防ぐ。(沖縄県 公立)
- 高校在学中に、いろいろな業種、職種を就労体験する機会がさらに必要。(岡山県 公立)
- 働くには多少の我慢も必要。嫌なことは「ブラックだ」と結論づけさせないような意識づけ。(鳥取県 公立)
- 就職希望者に学生気分と働く覚悟の違いを言い聞かせる。(大阪府 公立)
- 早い段階から志望理由の書き方を学び、自己分析をしておく。(神奈川県 公立)
- やはり社会に対する考えが甘い。いくら給与面の条件が良くても数年に一度は迷うはず。(岡山県 公立)
- 就職してからのイメージを、繰り返し何度もできるだけ具体的に想像させる。(鹿児島県 公立)
- 進路希望を早めに決めて希望業種について十分調べる。インターンシップや応募前職場見学で現場を実際に体験したり見たりすること。(山形県 公立)
- 企業の良い点のみだけでなく悪い点にも目を向ける指導・研究。安易に就職を選択せず、本気で働きたいという意志を持たせる。(新潟県 私立)
- できれば数週間、実際に働かせてもらうのが一番良いのだが。自己分析をより促すことが重要。目標が入社することではなく、その企業で働くことに意識を持たせようとあれこれ試行錯誤している。(埼玉県 公立)
- 生徒の職業観の育成。賃金をもらうことは大変なこと、夢のような甘い仕事はないこと、どの仕事でも人間関係はつきもの、どの仕事でも嫌なことは必ずあることを教える。(三重県 公立)
- 企業をどう絞り込むかという方法論ではなく、まずは健全な職業観の育成が第一。なぜ人は働くのか。そもそも意識が希薄。(群馬県 公立)。

### <具体的な就職指導>

- 応募前の体験・見学。採用1~2年目の社員の生の声をうかがう機会。(北海道 公立)
- 高1、高2の段階でのジュニアインターンシップ。(長野県 公立)
- 早めに具体的な活動(求人票研究、会社見学)を開始し、担任との面談回数を増やす。(茨城県 公立)
- 早めの指導開始(本校は2年生の9月から)。担当教員による企業の詳細な情報の把握。(京都府 公立)
- 可能な限り応募前職場見学に参加。企業の採用担当者との面談し、得た情報を指導に活かす。(福岡県 公立)
- キャリア担当教員の増員による、細やかなカウンセリング。離職者の話を企業からしてもらう。(東京都 公立)
- 応募前職場見学を1社ではなく何社か行い、比較対象をつくる。(石川県 私立)
- 自己に焦点を絞った業種・職種研究や適性診断を総合的探究の時間の中に組み込みたい。(山梨県 私立)
- 就職者が仕事内容に納得して応募する。そのために企業見学や卒業生の情報などを集める。(山口県 公立)
- 1年次から職業研究、自己研究につとめる。(愛知県 公立)



#### <高企連携>

- 早期から職業の実際を見たり、体験したりできる機会が複数回あること。(静岡県 公立)
- 人事担当以外の従業員と面談する。あるいは、実際に仕事を体験する機会を充実させること。(北海道 公立)
- インターンシップを取り入れ、1週間～10日程、“働く大人”の姿を見せたほうがよい。バイトができるから大丈夫と安易に就職を選ぶ生徒も多い。(新潟県 私立)
- インターンシップの受け入れ。進路行事について、学校と企業がより連携を深める。(群馬県 公立)
- 仕事の大変さを理解せずに就職しないよう、体験入社等があれば良いのではないか。(三重県 私立)
- 求める人物像などの事前の情報交換。(愛知県 公立)
- 見学も含めて、生徒と企業が早くから「出会う」こと。(静岡県 公立)
- 社員との懇談会などで、少しでも現場のイメージをもつ。(京都府 公立)
- 企業について知る機会を早くから設けたい。1・2年次など応募前職場見学よりもっと前から。(公立 島根県)
- 企業体験で実際の仕事を体験させる。就業時間も実時間を経験させる。(神奈川県 公立)
- 早期の企業見学会・説明会の実施。地元の中小企業はとくに生徒と企業の顔つなぎが大切。(徳島県 公立)
- 内定後、就業に関する会社説明会やインターン、企業見学等を行って欲しい。生徒の就業に対する決意や意思を把握できる。内定から卒業まで期間があり、就業への熱が冷める生徒がいる。(沖縄県 公立)
- 職場見学でなく「職業体験」を3日間ほど実施する。内部を知る機会とし、企業もその生徒の能力を知ることができる。見学と体験を選べるようにしてほしい。(京都府 私立)

#### <就職制度>

- 応募前職場見学をより充実させるため、求人票の配布開始を2週間早める。(山口県 公立)
- 求人票公開～出願までの期間を長くして企業研究する時間を確保。今は試験対策で精一杯。(長野県 公立)
- 求人票を見る、見学する、決める期間が短い。せめて求人票を早く見たい。(東京都 公立)
- 11月選考開始にして見学に複数行けるようにする。7～9月は見学に行けるようにする。(愛媛県 私立)
- 求人票開始の7月1日から試験の9月16日までの期間が短い。企業のことを知る期間を長くすべき。その間に見学などを通して、いろいろ研究ができる。(青森県 私立)
- 応募前職場見学の時期が原則夏季休業中となっているが、期間が短すぎる。8月上旬には三者面談を行うため、十分な企業研究ができない。3年の4月1日から解禁でよいのではないか。(山口県 公立)
- 応募前見学を充実(複数見学を推進)できるよう、出願および試験解禁日等の日程を1か月後ろ倒しに。(長野県 公立)
- 求人票の受付から就職試験までの期間を昨年と同様の10月16日以降にし、職場見学を含めた考える時間を長くすればよいと思う。(島根県 私立)
- インターンシップを業界として実施する環境づくり。それを後押しする県政・市町村政による施策の構築。高校にもその参加と実施に向けて、カリキュラム構築の指示など。(茨城県 公立)

#### <教員の姿勢>

- 在学時の職業・企業研究の充実。それを指導する教員がもっと地元産業・企業を研究すべき。(石川県 公立)
- 生徒が志望理由を書くときに、しっかり考えを引き出し、その仕事に対する腹をくくらせる。(北海道 公立)
- 生徒が企業のことを深く知ったうえで応募することが最も大切。就職担当の教員も企業と生徒を良く理解したうえで指導することもとても重要。(長野県 公立)
- 生徒のことをよく知っている教員や保護者が企業のことを理解する。今年度は、保護者の意向で名前の知られている企業への応募が集中した。(埼玉県 公立)

#### <生徒の姿勢>

- 応募前職場見学で、その企業で働いていけるかをしっかり見て判断する。(青森県 私立)
- 企業研究や企業見学などを積極的に行い、自分が社会人になるという自覚をしっかりと持たせること。生徒が自主的に行っていくことが必要である。(三重県 私立)
- 企業は欲しい人物像を明確に。生徒はやりたい仕事か十分に調べ、覚悟をもって就職する。(山梨県 公立)
- 就職者の企業研究不足。(石川県 公立)
- 生徒の甘えが大部分だと思います。(静岡県 公立)

#### <企業の姿勢>

- パンフだけでない会社紹介(先輩の一日など)。手作り感があっても、親しみやすいもの。(福岡県 私立)
- 高校時代の充実したキャリア教育と、企業側の人材を活かすキャリアプランの充実。(新潟県 私立)
- 高卒求人への待遇の改善。(大阪府 公立)
- 仕事だけではなく、キャリアアップや人間関係づくりに資する研修。上司の定期的な面談。(千葉県 公立)
- 求める人材の内容を明確にし、できる限り言語化する。(長野県 私立)
- インターンシップなどでは、生徒をお客様として扱わず、働く厳しさを教えて欲しい。(青森県 私立)
- 職場見学やホームページ、広報活動によって、自社の魅力を生徒に分かりやすくPRする。(大阪府 公立)
- 応募前見学会では仕事内容にくわえ、企業の雰囲気や人間関係も知ることができたらよい。(鳥取県 公立)
- 企業側と就職者が内定後、近い未来(3年以内)、その先の未来(3年後以降)について話し合う機会を持つべき。(青森県 私立)
- 企業見学の際、詳細な質疑応答を高校生側からも行える時間設定、雰囲気づくりをお願いしたい。企業側の「良い部分」だけのアピールではなく、仕事の「厳しい部分」もしっかりと伝えて欲しい。(愛知県 公立)
- 企業側は不都合なことがあっても、それをきちんと説明をすることで解決すると思う。例えば、夏季は作業場が45℃以上になる等の説明。(岐阜県 公立)
- 企業はダメなところも教えて欲しい。直近の離職者が辞めた理由も隠さずに教えて欲しい。(兵庫県 公立)
- 人間関係作りに気を配って欲しい。常に話を聞いてくれる先輩なり、上司なりがいて欲しい。(愛媛県 公立)

### <企業の姿勢> つづき

- 今の高校生は義務教育での教育方法が従来と大きく異なり、何事にも一つひとつ丁寧に説明しないと動けない。しかし、丁寧に説明して理解させると自分から大きく進めていくことのできる能力を持った生徒が多い。このことを理解してもらえると離職者も少なくなるのでは。(岐阜県 公立)
- どのような生徒がその企業や職種に向いているのか、入社後の仕事内容はどのようなものなのか、具体的にイメージできるように生徒に説明してほしい。(東京都 公立)
- 人間関係で悩む生徒が多い。企業側の受入体制(新入社員との接し方講習など)の準備。(山形県 公立)

### Q. 新規高卒就職に関する採用企業への要望(自由記述)

- 「育てる」という視点を持って採用していただきたい。長い目で見て欲しい。(北海道 公立)
- 男女と指定して採用しない企業や入社後の労働条件が違う企業がある。補足、特記事項が複雑で、終業時間や給与についてまで書いてある。高卒者を大切にしている企業とそうでない企業の差が激しい。(長野県 公立)
- コロナ禍にあって難しい部分もあると思うが、生徒たちが実際に職場を見学したり仕事を体験したりする機会を保証して欲しい。(北海道 公立)
- 高卒求人を出している会社は本当にありがたい。見学に同行してもアットホームで、「育ててくれる」会社が多い。日本を支えているのは高卒求人をされている企業だと思っている。(兵庫県 私立)
- 障害のある生徒に対する就職についても情報があるとよい。(茨城県 公立)
- 採用されなかった理由がわかると今後の指導にいかせるのではないかと思う。(青森県 私立)
- 学校でしか厚生労働省の高校求人サイトをみれないので、いつも苦勞する。(大阪府 私立)
- 書類受付を早めにして欲しい。就職試験日等を早く知りたい。(東京都 公立)
- 企業の雰囲気、環境、企業としての1年間の流れを感じられる資料などがあれば活用したい。(山形県 私立)
- 生徒向けの企業説明会の回数を増やしたい。求人票を7月第1週にはいただきたい。(茨城県 公立)
- コロナの影響もあり、リモートでの試験を実施する企業が増えた。学校施設を使うことで、職員が張りつく必要がある。そのうえ、試験監督や作文などの発送も負担することが増えている。よって、授業に支障が出ている。私たちは企業の業務はやる必要はないのではという意見が多数ある。(青森県 公立)
- 一人一社制はぜひ維持して欲しい。(富山県 公立)
- 求人票の公開が早ければ早いほど、選ぶ生徒にはありがたい。会社見学についても同様であり、「ミスマッチ」を防ぐひとつになるのではないか。(千葉県 公立)
- 内定決定後、授業日に内定式や懇談会が開催されるので非常に困っている。(愛知県 公立)
- 採用計画について、1・2年の短期間だけでなく中長期的にどう考えているか説明して欲しい。(岐阜県 公立)
- 面接時、違反質問(家族構成や現住所など)はしないように社内で徹底して欲しい。(千葉県 私立)
- 高校生は夢をもって就職活動をしている。企業側の実状を正確に生徒へ伝えて欲しい。(青森県 公立)
- 入社後の自身のキャリアアップについて、入社前に話し合いをする必要があると思っている。(青森県 私立)

**【調査概要】**

調査目的:就職希望者への進路指導の状況について明らかにする

調査方法:FAXによる配付・回収/WEB アンケートフォームによる回収

調査対象:高等学校進路指導部 延べ5,049校(全日制・定時制・通信制・サポート校など)

調査期間:2021年9月6日~9月13日

有効回答数:706枚(回答率14.0%)

**【回答校内訳】**

設置者別:

設置者	回答校数	割合(%)
国立	1	0.4
公立	504	68.7
私立	201	30.9

地域別:

地域	回答校数	割合(%)
北海道	50	7.1
東北	88	12.5
北関東	54	7.6
南関東	103	14.6
甲信越	48	6.8
東海	115	16.3
北陸	22	3.1
近畿	72	10.2
中国	53	7.5
四国	23	3.3
九州・沖縄	78	11.0

**【会社概要】**

株式会社ライセンスアカデミー (<https://licenseacademy.jp/>)

本社所在地:東京都新宿区百人町 2-17-24

代表取締役:白田康則

**【本件に関するお問い合わせ先】**

株式会社ライセンスアカデミー 進路情報研究センター

担当:齋藤

E-mail:yuta-saito@licenseacademy.jp

TEL:03-5925-6228