

就職ガイダンスブック

就職サポーターの基礎知識

-2004 年-

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

職業ガイダンスブックを活用していただくために

この「職業ガイダンスブック」は、生徒・学生や若年求職者の就職活動を支援する立場にある方々に、基礎的な知識や情報のチェックをしていただくために作成したものです。

最近職業ガイダンスに携わることとなった方々（学校の教員、大学・短期大学・専修学校等の就職担当者、ハローワーク等職業相談機関の相談員など）や、若者の就職問題に関心のある方々（保護者、企業関係者など）の入門資料として、若年者へのアドバイスや情報提供を行うために最小限必要と考えられる基礎的な事項を中心とした内容となっています。

より詳しい情報や技術的・専門的サポートを必要とされる方は、本文や参考資料に掲載した参照先などを活用してください。

なお、当機構では、2002 年より高校生用の「高校生就職スタートブック」、2003 年より若年求職者用の「就職サポートブック（For the Young）」を作成・配布しています。これらを利用している高校やハローワーク等において、本ガイドブックを指導者用資料として用いる場合のために、両冊子の活用に関する資料も掲載しています。併せて参考としてご利用ください。



目 次

I	いま、若者の就職はどうなっているのか	・・・ 4
	・就職を希望する高校生にとっては	・・・ 6
	・大学・短期大学・専修学校生等にとっては	・・・ 9
	・未就職卒業者やフリーターにとっては	・・・ 12
II	「働くこと」について若者に知っておいてほしいこと	・・・ 14
	・働き方とライフデザイン	・・・ 14
	・企業が若い人材に求めていること	・・・ 20
	・就職後の職業生活	・・・ 22
III	就職活動の流れ	・・・ 24
	・高校生の場合	・・・ 24
	・大学・短期大学・専修学校生等の場合	・・・ 31
	・既卒者の場合	・・・ 34
IV	職業と自分について知るツールと情報源	・・・ 40
	・職業適性や職業興味について考える手がかり	・・・ 40
	・職業情報を収集するには	・・・ 45
	・相談したいことがあるときには	・・・ 50
	参考資料	・・・ 56
	・高校生就職スタートブックを活用した進路指導の展開例	・・・ 56
	・就職サポートブックを活用したグループワークの展開例	・・・ 60
	・本文グラフバックデータ	・・・ 62
	・職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例） （国立教育政策研究所生徒指導研究センター）	・・・ 70
	・関連資料、報告、提言など	・・・ 71
	・近くの相談窓口	・・・ 72

◆コラム等索引

紹介予定派遣	…19
「一人一社制」と「指定校制」	…27
中卒就職希望者等の状況	…27
高卒求人票のチェックポイント	…28
履歴書（全国高等学校統一用紙） 記入の留意点	…30
採用内定取り消しと内定辞退	…32
大卒等求人票のチェックポイント （ハローワーク提出求人の場合）	…33
インターネットによる求人情報 検索サイト（中途採用）	…35
若年者と失業給付	…36
求人票のチェックポイント （ハローワーク提出求人の場合）	…37
履歴書を書くときには （中途採用の場合）	…38
職務経歴書を書くときには （中途採用の場合）	…39
個人と職業との適合性を知るための 検査（テスト）について	…41
職業ガイダンスで利用できる 職業適性検査・職業興味検査の例	…42
就業体験をサポートする主な 事業・施策など	…44
インターンシップとデュアルシステム	…45
職業ガイダンスに利用できる情報源	…46
主な統計情報の所在と見方① 新規学卒者の進路や就職に関する調査統計	…47
主な統計情報の所在と見方② 失業率と求人倍率	…48
主な統計情報の所在と見方③ 労働移動や労働力需給に関する統計	…49
主な統計情報の所在と見方④ 労働条件に関する情報源	…49
若年就職支援関係施設	…52
ハローワークの実施する若年者 就職支援関係事業（主として高校生対象）	…53
若年求職者に対するカウンセリング	…53
公共職業訓練等の利用	…54
職業訓練制度における 「日本版デュアルシステム」	…55

◆図表索引

失業率と学卒未就職者数の推移	…5
若年失業者の失業期間別内訳 （2003年平均）	…5
新規高卒求人と一般（中途採用）求人 の推移	…6
2003年3月新規高卒者の就職決定状況 の推移	…7
新規高卒者の職業別就職状況の推移	…7
新規学卒者の企業規模別就職状況 （2001年）	…8
地域別高卒求人倍率と県外就職率 （2003年3月卒）	…8
新規大卒者の進路状況	…9
フリーター数と新規大卒・短大卒の 無業者比率	…10
新規大学卒の採用活動開始時期と 採用内定最多時期（企業数割合）	…11
大学・短大・専修学校の内定率の推移 （2003年3月卒）	…11
フリーター経験期間と正社員就職 との関係	…12
フリーター経験の中で感じたこと （複数回答）	…13
就業者数の増減率が高い職業小分類 上位10位（就業者数5万人以上）	…15
就業者の内訳	…17
非正規雇用者の割合の推移 （非農林業）	…18
賃金制度・社会保険制度等が 適用される非正社員の割合	…19
高卒者採用に関し重視する点 （複数回答）	…21
新卒者の選考にあたっての重視点 （複数回答）	…21
新規学卒者の在職期間別離職率 （2000年3月卒）	…23
学校を通じた新規高等学校卒業者の 就職に関する仕組み	…25
グラフのバックデータ表	…62～69

*本冊子で紹介しているインターネット・アドレスは、2004年5月時点のものです。

I いま、若者の就職はどうなっているのか

若者の就職状況が厳しく、卒業までに就職が決まらなかったり、フリーターになったりする若者が急増していることが大きな社会問題として認識されるようになっていきます。

しかし、ひと口に若者の就職問題と言っても、学校段階によって、地域によってなど、置かれている状況によって様々な側面があります。就職を効果的にサポートしていくためには、それぞれの若者にとっての課題を分析し、把握しておく必要があります。

最初に、若者が学校から社会に出て行く際の全体的な状況について概観しておきます。

◇若者の雇用をめぐる状況

・新規学卒就職者の学歴構成の変化（高学歴へのシフト）

1997～98 年を境に、大卒就職者数が高卒就職者数を上回るようになりました。数の上では、学卒就職者の主力は大卒へとシフトしつつあります。

・求人の激減（量的不足）と人材需要の学歴間格差の拡大

高卒求人はこの 10 年で約 8 分の 1 に激減しています。一方、大卒求人は高卒に比べて相対的に減少幅が小さく、就職の厳しさに関して学歴間の差が拡大しています。

・正社員の減少、非正規雇用比率の上昇

企業が雇用拡大に慎重な姿勢を続け、正社員採用を絞り込んでおり、将来の基幹労働力となるべき若年層（新規学卒）のパート・アルバイト比率が上昇しています。

・学卒無業者、フリーターの増加

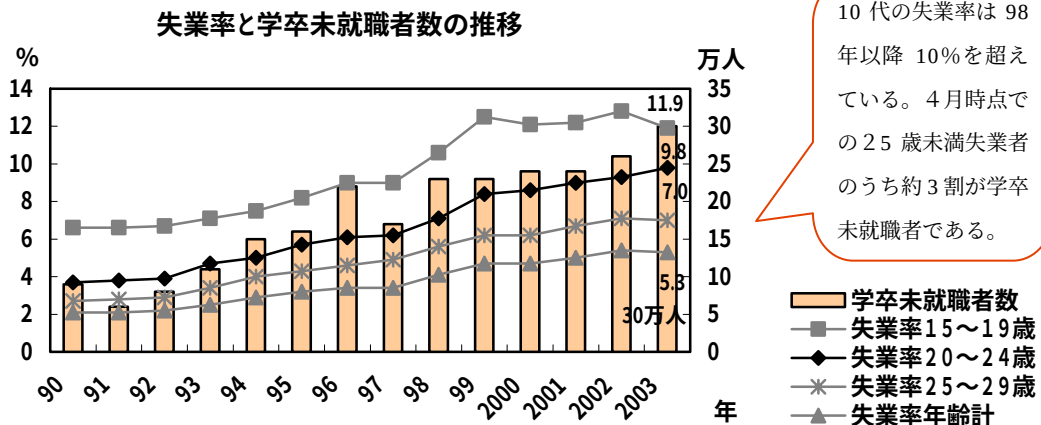
厳しい就職状況を受けて、高卒時に就職希望から進学や無業へと転じる生徒も増えていますが、さらに進学率の上昇により増加してきた大卒者等の相当割合が卒業時点で無業・フリーター化する傾向がみられます。

・高い離職率

職業に対する理解や目的意識が十分でなかったり、希望通りの求人がなく不本意な就職をしたりするケースが増えていること、また、職場自体も若者を育成する余裕を失って魅力が減退していることなどもあり、若者の職場定着への求心力が低下しつつあります。

・若年失業率の上昇

長期的に若年失業率の上昇が続いているため、職業経験や専門能力を蓄積できない若者が累積し、その層が次第に上の年代に繰り上がりつつあります。

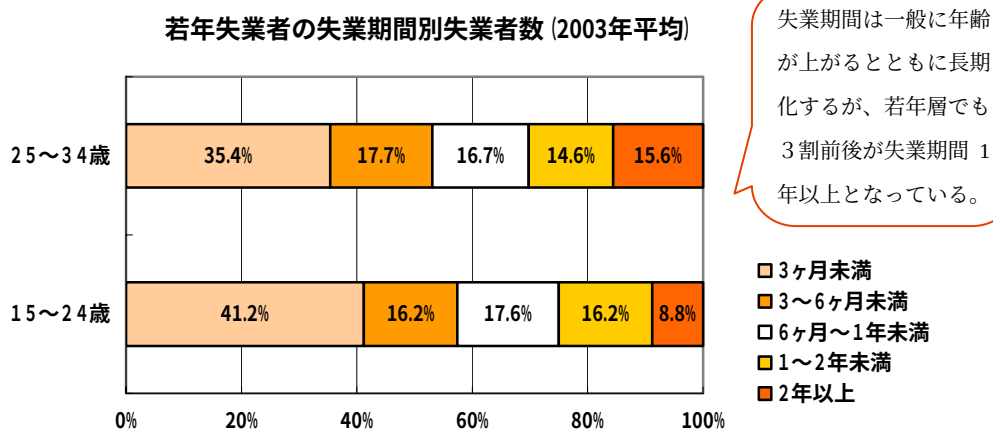


＊失業率は各年平均、学卒未就職者数は各年4月の数字

総務省「労働力調査」、「労働力調査特別集計」、「労働力調査（詳細集計）」

近年、新規学卒者の学歴構成や意識等が変化する一方、企業においては雇用形態や人材要件などが多様化しており、若年労働力の需給のマッチングがだんだん難しくなる状況にあります。

この結果、若年失業率が構造的に上昇しており、学卒未就職も含め、25歳未満の若年失業者で失業期間が1年以上に及ぶ人の割合が4人に1人、25～34歳層では3割を占め、失業が長期化しています。今後、若年期にキャリアの基礎が十分形成されなかったこれらの層の年齢が上がり、さらに不安定就労層が上の年齢層まで拡大していくことが懸念されています。



総務省「労働力調査（詳細集計）」

次に、これらの就職を取り巻く状況について、高校生の場合、大学・短大・専修学校生の場合、既卒者（未就職卒業者、フリーターなど）の場合に分けて、主な問題点を整理してみます。

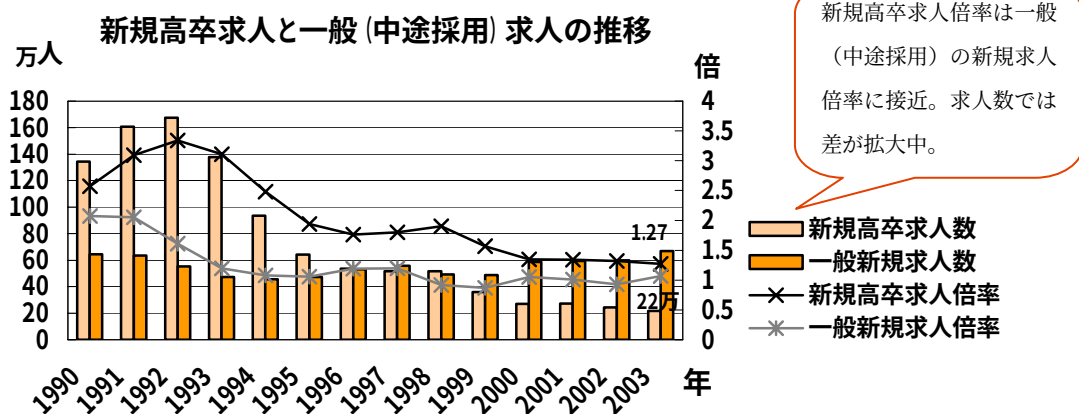
◇ 就職を希望する高校生にとっては

まず、卒業後すぐ就職を希望する高校生、すなわち高卒就職者の状況について見ていきます。

高卒就職に関する現在の大きな問題点として、ここでは、①求人の数が激減している、②就職できる職種が限られてきている、③地域による格差が大きい、という3点について取り上げます。

・求人が激減している

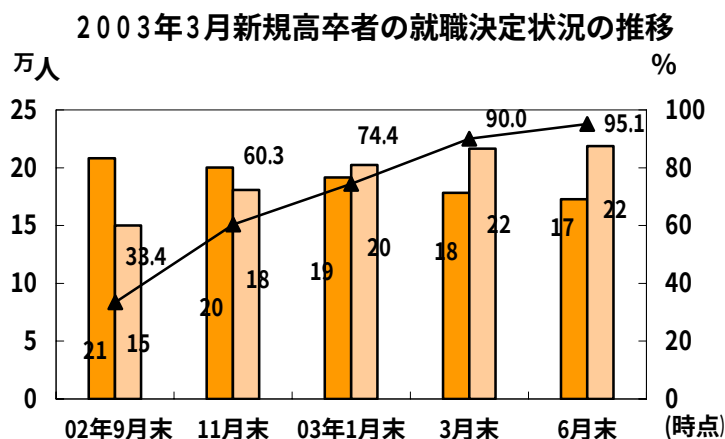
高卒者に対する求人は、最近のピークである1992年の167万人から2003年の22万人へと、約10年で8分の1に激減しています。ただし、少子化と大学進学率の上昇により就職希望者数も約50万人から20万人弱へと半数以下に減少しているので、就職希望者1人あたりの求人数（求人倍率）は、3.3から1.3へと3分の1程度の水準への低下となっています。



厚生労働省 職業安定業務統計

このように企業からの求人が急速に減少した大きな要因の一つとして、長期にわたる景気の低迷があげられます。しかし、この間、一般の労働市場（中途採用）では、年平均の新規求人数が約55万人（1992年）から約67万人（2003年）へと回復傾向にあることから見て、高卒求人の減少には、一時的な景気動向だけではなく、企業の人材ニーズの変化、大卒求人へのシフトなど、構造的な要因があると考えられます。

求人の絶対数が減少した結果、最近の新規高卒労働市場では、求人数と求職数のバランスがほぼ1対1に近づいており、地域や職種によるミスマッチ分を考えると、全員が希望通りの就職を果たすことはきわめて難しい状況になっています。卒業時までの就職内定率は、ほぼ9割程度になりますが、全体として内定時期が遅くなるとともに、活動開始時期から卒業までの間に就職希望（予定）者の数が減少していく傾向も見られます。



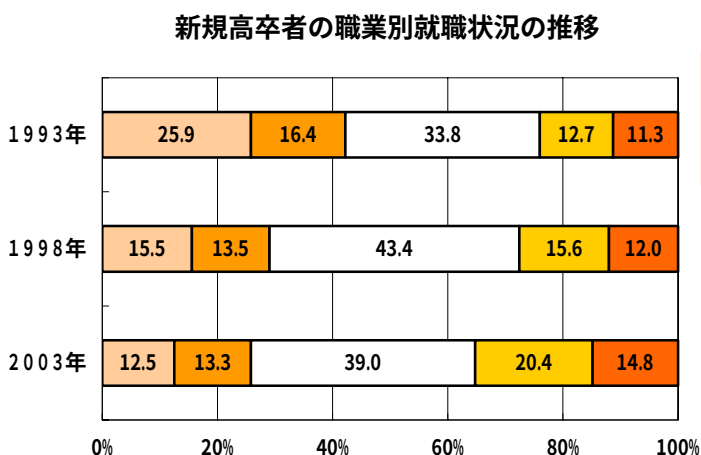
卒業までの間、求人は漸増、就職希望者は漸減。最終的には就職希望生徒の大部分が内定する。

厚生労働省 「職業安定業務統計」

・就職できる職種が限られてきている

高卒就職者の職種別構成を見ると、男子の場合は生産工程の職種に就職する人が過半数を占め、女子の場合はサービス職業が約3割で最も多くなっています。女子の場合、10年ほど前には事務従事者が最も多く、半数近くを占めていましたが、事務作業の効率化・高度化が進んだことなどもあって事務職種の求人が激減し、就職者に占める割合が年々低下しています。

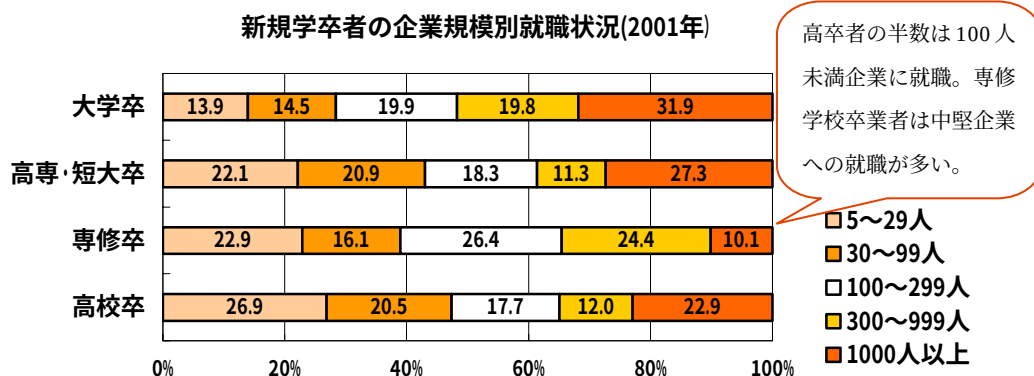
一方、生徒側の希望職種は、依然として事務関係職種など一定の職種に集中し、求人・求職のバランスが職種によってかなり異なる結果となっています。



高卒時に事務職で就職することは困難になりつつある。男子は生産工程、女子はサービス職業の比率が高い。

文部科学省 「学校基本調査」

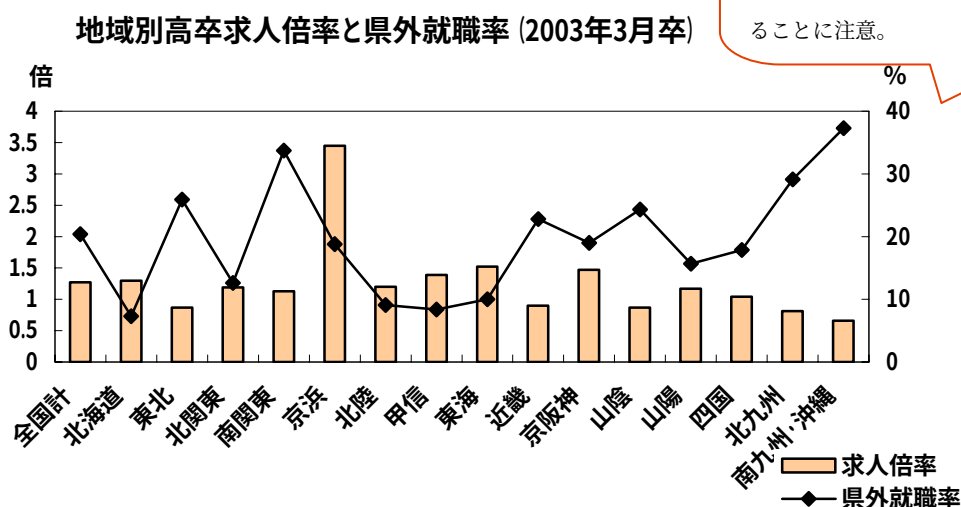
また、求人企業の規模別構成も、中小企業のウェイトが徐々に大きくなっており、求人約8割が従業員300人未満の中小企業からのものです。技術革新や生産の海外シフトが進む中で、今後も製造業などの大企業による大量採用が復活することは考えにくいため、規模や知名度にこだわらず企業の将来性を見いだす姿勢が求められます。



厚生労働省「雇用動向調査」(2001年)

・地域格差が大きい

労働力には需要(受け入れ)地域と供給(送り出し)地域があり、地域別の求人倍率を見た場合、企業の集中する京浜地域のように3倍を超える求人倍率の地域もあれば、東北や九州のように1倍をかなり下回る地域もあります。需要地から供給地へ求人連絡が行われることにより、地域的な需給のバランスがかなり調整されますが、地元就職に対する希望が強い場合には、職種や業種に対する選択の余地が一段と少なくなる可能性があることにも留意が必要です。



厚生労働省「職業安定業務統計」

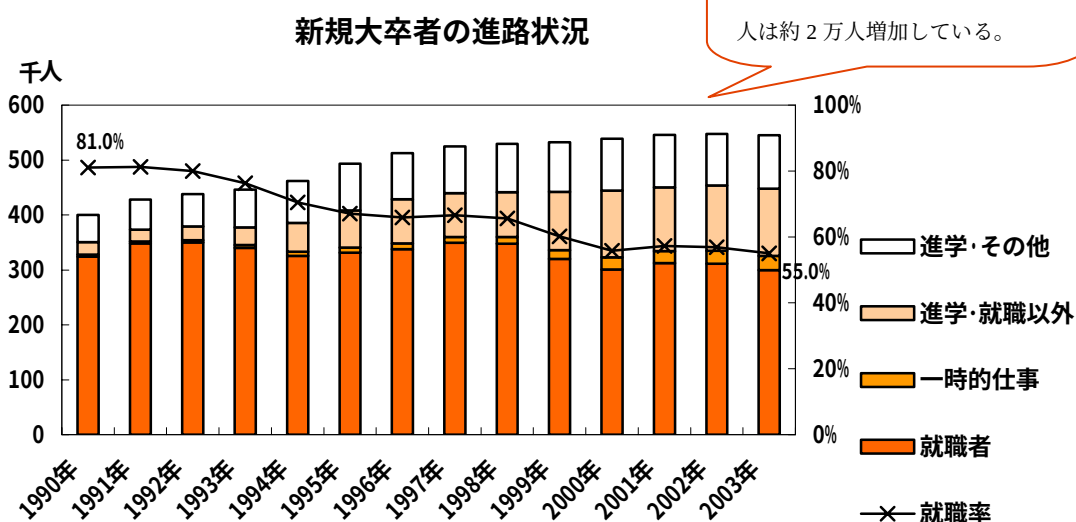
◇ 大学・短期大学・専修学校生等にとっては

大卒者等を対象とする求人は、高校生の場合と異なり、必ずしもすべてが学校やハローワークを経由する仕組みとはなっていません。したがって正確な求人数は把握できませんが、全般に伸び悩んではいても高卒者対象求人ほどの落ち込みはないと見られています。しかし、大学等進学率の上昇により学生数は若干増加しており、厳しい就職状況が続いていることは高校生と同様です。

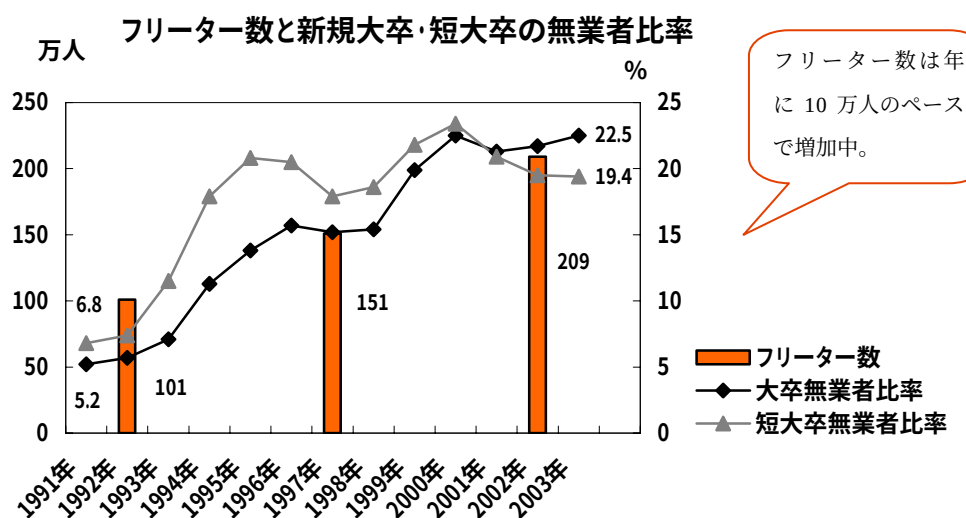
大学生等の就職に関しては、高校生と共通の問題もありますが、そのほかにもいくつかの独自の課題がみられます。このうち、①卒業時無業者が急増している、②正社員採用が減少している、③就職活動が長期化している、という3点について見ていきます。

・卒業時無業者が急増している

大学生・短大生や専修学校生の場合、卒業後の進路は就職しようという人が多数派です。しかし、大卒者についても、就職率は90年以降約8割から5割強へと急激に低下し、代わって、進学も就職もしない、いわゆる「無業」の人の割合が約4倍の2割強に上昇しています。また、以前は男女の無業者比率にかなりの差が見られたのに対し、ここ数年大卒男子の無業者比率が急上昇しており、男女間にほとんど差がなくなってきました。



文部科学省「学校基本調査」



＊フリーター数は「平成15年労働経済白書」による（「就業構造基本調査」、「労働力調査（詳細集計）」等により厚生労働省が推計）。

＊無業者比率は文部科学省「学校基本調査」

・正社員採用が減少している

労働市場全体で雇用形態の多様化が進み、パート・アルバイト・派遣労働など、いわゆる正社員といわれる労働者以外の比率が急速に上昇しています。以前は常用雇用の正社員としての就職が一般的であった新規学卒者の場合も、ここ数年、就職先を確定せずにフリーターとなったり、派遣労働者や雇用期間を定めた契約社員として就職する例が増加しています。

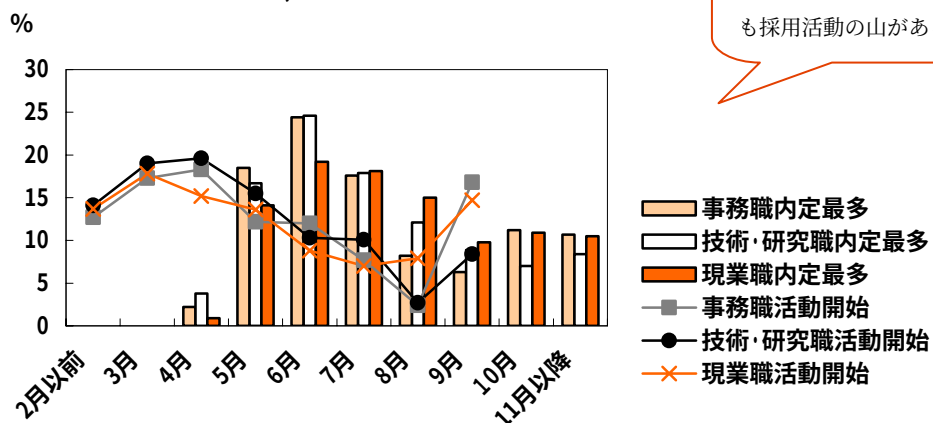
特に、労働者派遣の一つの形として紹介予定派遣と呼ばれる制度が認められてからは、将来正社員として採用することを視野に入れつつ、とりあえずは派遣社員として就業させ、能力や適性を見きわめるという方法をとる企業が増えつつあります。

雇用形態の多様化は、柔軟な雇用調整の余地を保ちたいという企業のニーズに合致するものではありませんが、若年者の長期的な職業生活設計やキャリア開発といった面からは不安定な要因となる可能性もあります。

・就職活動が長期化している

就職活動のスケジュールを学校側が把握しやすい高校生と異なり、大学生等の就職活動は、競争の激化とともに長期化・早期化する傾向が見られます。大学生の場合、3年生の後半に就職活動がスタートし、最終学年が始まる頃には事実上就職先が内定している学生がいる一方、なかなか内定が得られなければ卒業間際まで1年以上にわたり就職活動が続けるケースもあり、学業への影響だけでなく、時間的・精神的負担も大きいものがあります。

新規大学卒の採用活動開始時期と採用内定最多時期 (企業数割合)

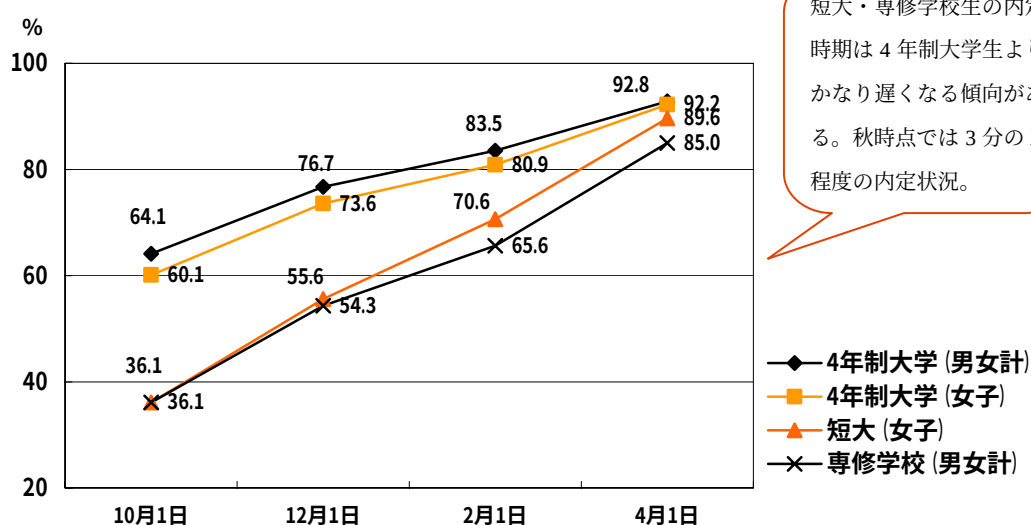


＊2001年3月卒業者対象

厚生労働省「平成13年雇用管理調査」

このようなスケジュールでは、2年制の短大生や専修学校生の場合、入学して間もないうちに就職のための活動を開始せざるを得ないことになります。また、大学生の採用が一段落してから短大生・専修学校生の採用活動を本格的に開始する企業も多く、採用枠がなかなか確定しなかったり、内定を得られる時期が大学生より遅くなったりするといった傾向もみられます。

大学・短大・専修学校の内定率の推移 (2003年3月卒)



厚生労働省・文部科学省「平成14年度大学等卒業者就職状況調査」

◇ 未就職卒業者やフリーターにとっては

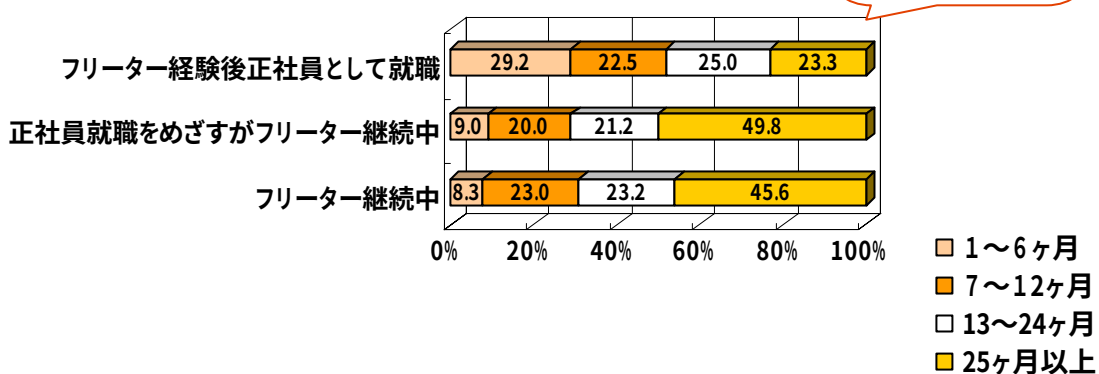
新規学卒者の就職が厳しくなるとともに、卒業までに就職が決まらない人、就職先を確定せずに、とりあえずフリーターとしてアルバイトで働く人の比率が上昇しています。このような場合、学校の指導から離れ、一般の求職者と新規卒業予定者の両方に挟まれて個人で就職活動が続けることになります。

未就職卒業者やフリーターにとっては、①フリーター期間が長くなると正社員就職が難しくなる、②長期的・計画的なキャリア形成が行われにくい、など新たにさまざまな問題も生じてきます。

・フリーター期間が長くなると、正社員就職が難しくなる

フリーターの人たちへのアンケート調査によると、フリーター経験後正社員として就職した人は約半数がフリーター期間1年以内で就職しているのに対し、正社員をめざしながらフリーターの状態が続いている人の場合は逆に約半数がフリーター期間2年以上に及ぶという結果になっています。また、採用に当たって、フリーター経験を積極的に評価する企業が多くはないというのも現実です。いずれ正社員として就職したいという意思があるのであれば、早い時期に準備を始め、できるだけ短期間のうちに就職ができるよう、計画的な求職活動をするのが重要です。

フリーター経験期間と正社員就職との関係

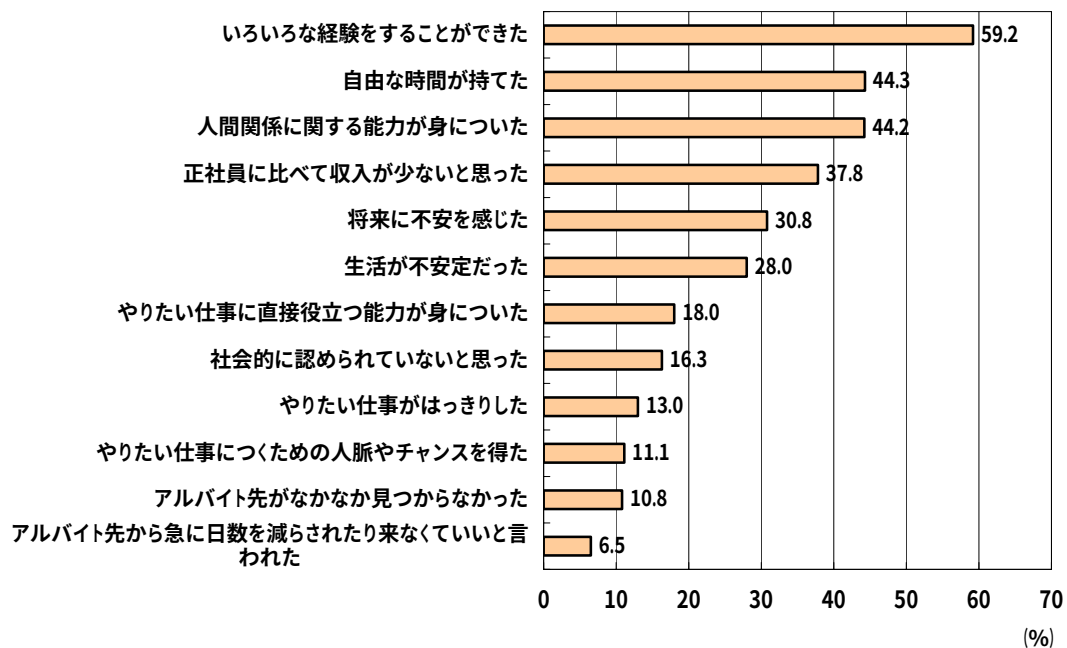


日本労働研究機構「若者のワークスタイル調査」2001年

・長期的・計画的なキャリア形成が行われにくい

職種や業種にもよりますが、フリーターとして就業する仕事は、スキルアップして次のステップに進むように設計されていないことが多く、企業の側でも、研修などでコストをかけてまで計画的に育成しようという方針を持たないのが一般的です。このため、職業能力を向上させる機会が限られ、長期間フリーターを続けていても、年齢相当の職業経験として認められにくい結果になっています。

フリーター経験の中で感じたこと (複数回答)



日本労働研究機構「若者のワークスタイル調査」2001年

職業能力の蓄積やキャリアプランの明確化を意識できるフリーターはそう多くはない。



II 「働くこと」について若者に知っておいてほしいこと

具体的な就職活動を始める前に、「働くこと」についてのイメージを少し明確にしておく必要があります。

就職を取り巻く状況が厳しい中、限られた就職機会をうまくつかみ、就職後はできるだけ職場に適応し、キャリアを発展させていけるよう、将来の職業生活について若者自身が早い段階からしっかり考えることが大切なことになっています。

そういう観点から、ここでは、将来像や働き方について考えてみることで、企業側の視点からも就職について分析してみること、就職後の職業生活についてのイメージを持つことなど、具体的な就職活動を始める前に、若者自身や周囲の方々に一度は考えておいてほしいことについて取り上げます。

◇ 働き方とライフデザイン

・職業選択とライフデザイン

職業人生は、高校や大学を卒業してから現在の一般的な定年年齢までの期間を考えても、約40年にもわたる長い年月です。そのすべてを卒業時の選択や学校段階での準備が左右するわけではありませんが、最初の職業選択がその後の職業生活設計に大きく影響することは間違いありません。

高校生の場合、当面の進路選択は「就職か進学か」であり、進学する場合であればどんな学校でどのような学科かということが最大の関心事項であると思われますが、就職を希望する場合はもちろん、進学する場合においても、職業選択と将来のライフデザインに関する方向性を明確にした上で意思決定をすることが大切です。

最近では、進学希望の生徒に関しても、将来の職業選択を十分考えて進学先を決めることが、進学準備に対する動機付けにもなるという認識が広がり、職業情報の探索や職業体験などの活動を学校のカリキュラムに取り入れる動きが活発になってきています。このような長期的な職業生活への見通しを形成するには、具体的な就職活動や受験準備に突入してからではなく、ある程度時間にゆとりのある早い時期からの取り組みが効果的です。

・社会の変化と職業に対する需要

職業に対する需要は、産業・社会の構造やその変化と密接に関連しています。長期的に見ると、経済のサービス化につれて第三次産業分野に多い職業の従事者が増加し続けており、また、国際化の流れの中で、製造業の海外生産比率が高まるとともに、国内ではほとんど労働力需要がなくなった職業もあります。一方、情報化の進展によって、コンピュータやインターネット関連の新たな職業が生まれたり、従来から存在した職業でも仕事の内容が大きく変化するなど、職業の構造も職務の内容も、絶えず変化しています。

国勢調査のデータから職業別就業者数を見ても、福祉や情報分野で就業者が急増している一方、管理職など間接部門や海外生産比率の高い繊維産業関連職種の減少など、経済や社会の動きを反映した変化が起きています。

若者の職業選択を考える場合、特にこれから専門教育や職業教育を受けて数年後に就職をむかえるという学生・生徒の場合は、当面の労働市場だけでなく、何年後かにどのような人材需要が大きくなりそうかという点も考慮に入れることが必要になります。

もちろん、職業の構成や仕事の内容が変化すると言っても、新たな分野は、それまでの技術や技能、知識の上に発展するものなので、それまでの職業的蓄積が役立たなくなるような激変はめったに起きるものではありませんが、ある程度、社会の流れと将来のニーズに対する見通しを持って自分の職業生活設計を考えることが大切です。

就業者数の増減率が高い職業小分類上位 10 位 (就業者数5万人以上)

		就業者数 (千人) (%)		
増加率順	増加職業	1995 年	2000 年	増減率
1	ホームヘルパー	33	142	333.1
2	介護職員 (治療施設、福祉施設)	132	340	156.5
3	ビル管理人	40	66	65.5
4	その他の保安職業従事者	42	67	59.2
5	電子計算機等オペレーター	206	307	48.9
6	他に分類されない運輸従事者	67	97	43.3
7	他に分類されないサービス職業従事者	111	153	38.0
8	その他の販売類似職業従事者	188	255	35.8
9	情報処理技術者	604	788	30.4
10	郵便・通信事務員	131	164	25.5
減少率順	減少職業	1995 年	2000 年	増減率
1	会社・団体等管理的職業従事者	813	457	-43.7
2	その他の紡織作業員	82	54	-34.1
3	ミシン縫製作業者	533	360	-32.6
4	織布作業員	74	55	-25.4
5	会社役員	1623	1220	-24.9
6	セメント製品製造作業員	66	50	-23.3
7	小売店主	1025	795	-22.4
8	製材作業員	70	55	-21.5
9	漁労作業員	152	119	-21.4
10	ブロック積・タイル張作業員	68	54	-21.2

総務省統計局 国勢調査 1995 年、2000 年

・いろいろな働き方

近年、いわゆる正社員ではなく、アルバイト、パートタイム、派遣などのさまざまな形で働く人の割合が上昇し、雇用形態の多様化と雇用の流動化が急速に進んでいると言われています。

一般に「**正社員**」とは、期間を定めずに雇用され、その企業の通常の所定労働時間を自分の労働時間として働いている常用フルタイム社員のことを指し、「**アルバイト**」は、1か月、3ヶ月というように期間を定めて雇用される臨時雇用（労働時間は正社員と同じ場合もあれば異なる場合もあります）、「**パートタイム**」はその企業の通常の所定労働時間よりも短い時間勤務する条件での雇用（雇用期間は有期の場合もあれば常用の場合もあります）のことを言います。また、「**派遣労働**」は労働者派遣会社に雇用され、そこから別の企業に一定期間派遣されて就業するもので、派遣元とよばれる労働者派遣会社に常用雇用される場合もあれば、派遣会社に登録をしておき、派遣契約ごとに期間を定めて雇用される場合もあります。

企業によって、正社員以外の社員を総称して「**契約社員**」や「**準社員**」と呼んだり、定年後などに労働条件を変えて再雇用する社員を「**嘱託**」と呼ぶなど、さまざまな名称が用いられています。中には、若年者であれば「アルバイト」、主婦であれば「パート」、高齢者であれば「嘱託」という呼称を用いている企業もありますので、求人を見るときなどには、その企業での呼び方だけでなく、個々の労働契約の内容がどのようになっているのか、条件を確認することが必要です。

一般に、正社員は、その企業の基本的な事業を長期に安定して運営するための要員として位置付けられており、それ以外の労働者は、業務量の変動があったり特定の勤務条件への対応が必要であったりする場合に、柔軟に人手を確保するための要員として考えられています。景気の低迷とともに、固定的な人件費をできるだけ抑えるため、企業が正社員採用をギリギリまで絞り込み、人手が必要な場合は正社員以外の労働者で対応する傾向が強まっており、そのことが特に若年層で、いわゆるフリーターが急増した要因の一つともみられています。

「**フリーター**」というのは、一般に、「学校卒業後定職に就かず、短期間のアルバイトなどを続けている若者」というイメージで使われていることが多いようですが、資料により定義には若干幅があります。厚生労働省の「平成15年版労働経済の分析」では、下記の定義*により、15歳～34歳のフリーターの人数を2002年時点で約209万人（男性94万人、女性115万人）と推計しています。フリーターの数、この10年間で倍増のペースで増加しています。

また、まだ例外的ではありますが、SOHOなどの起業、情報通信機器などを活用した在宅就業、NPO等でのボランティア的な就労など、企業に雇用されて働く以外の働き方も、新たな就業機会として注目されつつあります。

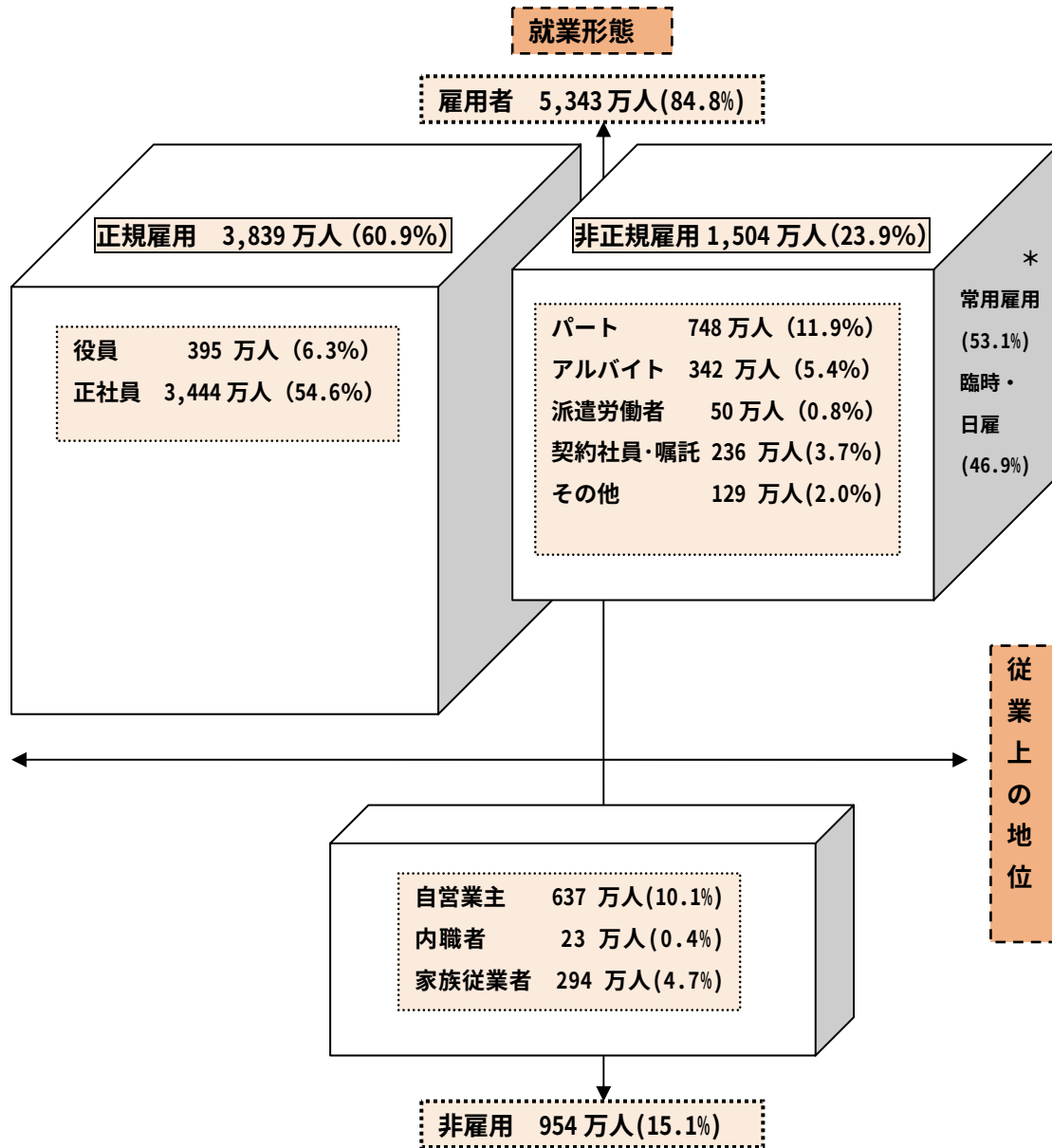
*「平成15年版労働経済の分析」（厚生労働省）による「フリーター」の定義

「年齢15～34歳、卒業者、女性については未婚者に限定、さらに、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」または「パート」である雇用者で、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者」

なお、「平成15年版国民生活白書」（内閣府）では、派遣労働者や、正社員就職を希望する失業者なども「フリーター予備軍」とみなして加え、「フリーター」数を2001年時点で約417万人と推計。

就業者の内訳

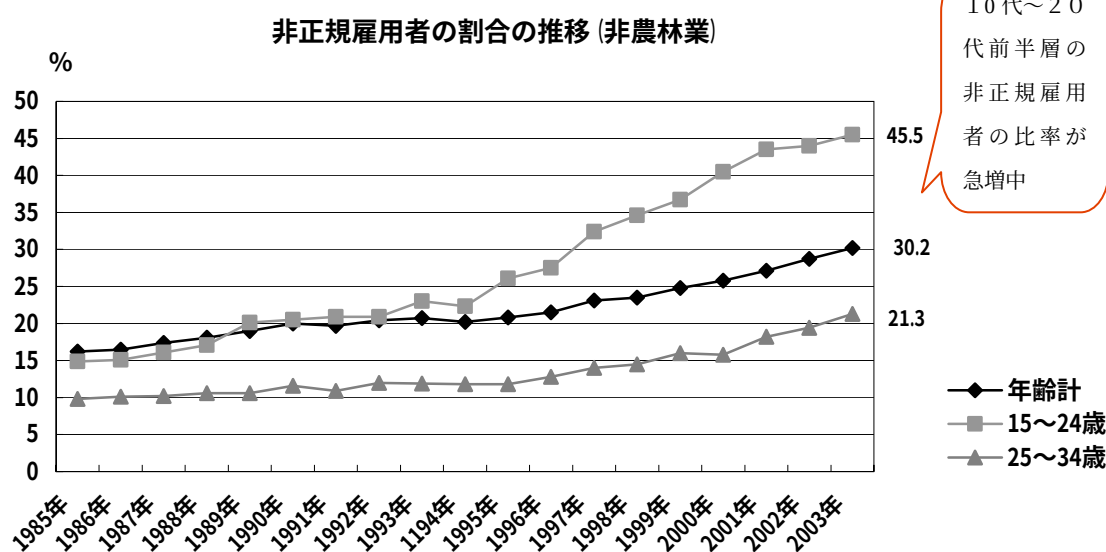
就業者（2003 年平均）6,304 万人（100%）



- ・内訳の区分は厚生労働省「平成 15 年版労働経済白書」による。
- ・「労働力調査」において「従業上の地位」は「雇用者」「自営業主」「内職者」「家族従業者」に区分されている。

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2003 年）

*の構成比は「就業構造基本調査」（2002 年）による。



総務省 「労働力調査特別調査」(各年2月)、「労働力調査(詳細集計)」(各年1～3月)

・雇用形態の多様化が意味するもの

雇用形態の多様化が進むということは、企業における正社員の比率が低下することでもあり、かつて新規学卒者が初めて就職する際に一般的であった正社員コースの採用枠が減少することを意味します。

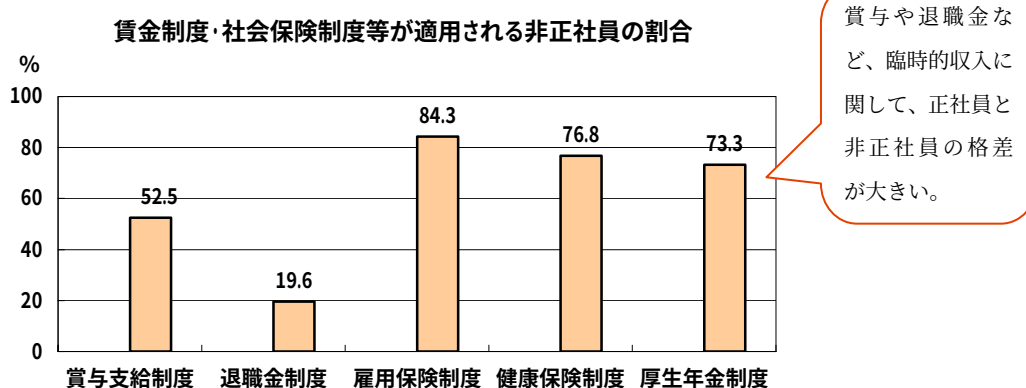
労働者側からすると、これまで雇用形態の多様化は、個人的事情や生活との両立のため短時間勤務を必要とする場合(主にパートタイム)、就職以外の目標の実現のために短期間働きたい場合(主にアルバイト)、特定の技術・技能を生かして仕事がしたい場合(主に派遣労働)など、主としてライフプランの中において働くこと以外のウエイトが高い場合の働き方の選択肢としての意味がありました。

しかし、最近では、特別の事情のない新規学卒者に関しても、紹介予定派遣やアルバイトなど雇用期間を限定した採用が広がりつつあり、正社員就職を希望しながら臨時的雇用にかかざるをえない若者が急増しつつあります。

この結果、短期の雇用を繰り返さざるをえず、長期的なキャリアプランのもとに一貫した能力開発を行うことが困難であったり、就業年数の割には労働条件が向上しなかったりといった問題を抱える若者が増加し、早期に正規雇用のルートに乗った人との間の格差の拡大・固定化が進むことが懸念されています。

新規学卒者の初任給とアルバイト賃金を比べると、職種や業種によってはアルバイト賃金のほうが上回る場合もあり、無理して正社員として就職しなくてもよいと考える若者もいます。しかし、不安定就労を繰り返すことになると、正規雇用にかかった場合との間で、能力開発の機会や職業経験の差、昇進・昇格の有無などによる労働条件の格差が徐々に拡大し、長期的にみると追いつくことが次第に困難になるということを認識しておく必要があります。

アルバイトの賃金は、正社員と比べて経験や勤続年数を反映させる設計となっていないことが多いので、フリーターとして長く勤続していても、賃金が上昇していくとは限りません。また、ボーナスや休暇など労働条件全般についても、正社員とは別体系になっているのが一般的です。したがって、仕事を始めた当初は正社員とほぼ同じぐらいの賃金であっても、昇給・昇進がないために、しだいに同年齢の正社員と賃金に格差がついてくる結果になり、長期的に見ると、各種手当やボーナス・退職金などの収入面だけでなく、教育訓練、福利厚生などさまざまな面で、さらに格差が拡大する傾向がみられます。



日本労働研究機構 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」 2003 年

◇紹介予定派遣

企業が正社員採用を抑制する傾向が強まる中で、新たに新規卒者の入口として注目されるようになったのが、「紹介予定派遣」と呼ばれる派遣労働の形態です。

これは、派遣期間終了後に派遣先と派遣社員が合意すれば、派遣先の社員として就労させるという仕組みです。2000 年 12 月から運用が認められていましたが、2003 年 6 月の労働者派遣法改正により、法律的に明文化されました（2004 年 3 月 1 日施行）。

これにより、紹介予定派遣の場合は、派遣契約の締結及び派遣に係る雇入れに際し、紹介予定派遣に関する事項を明示することが定められるとともに、派遣就業期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定を行うことが可能となり、一般の派遣では禁止されている派遣就業開始前の面接や履歴書の送付等が認められることとなりました。なお、紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について、6 か月を超えて派遣を行ってはなりません。

主に新卒者を対象とするものは「新卒派遣」とも呼ばれることもあり、試用期間を設ける代わりとして利用する企業も増えているようです。

企業側からは、「本人の資質や能力を見極められること」、労働者側からは、「仕事内容を理解してから就職できること」など、双方からミスマッチの解消の効果が期待されているようですが、派遣期間終了後引き続き派遣先企業に雇用されるという保証はありません。したがって、たとえ派遣先での直接雇用に結びつかなくても、企業での経験や能力開発の機会として次のステップに生かせるよう、周囲のサポートも重要です。

◇ 企業が若い人材に求めていること

・企業のニーズを知る

長期にわたる不況の中で、企業の人材選択基準や人材採用・育成コストに対する意識は厳しさを増しています。

職業経験の乏しい若者の場合、企業がどのような視点から人材を見ているのか、企業が若者に求めるのはどのようなことか、それはなぜかということを実感するのは難しいことです。このことが、採用面接などで自分を十分アピールできなかったり、せっかく就職した会社をすぐ辞めてしまったりする要因の一つともなっています。

企業の立場や論理を理解するためには、例えば職場実習やインターンシップ、アルバイト経験などの何らかの就業体験が効果的ですが、実施が難しい場合には、模擬面接や起業プログラムなどのシミュレーションを用いて、企業側の立場に自分を置いて考えてみるという方法もあります。例えば、模擬面接で面接官側の役割を受け持ってみると、相手の応答から受ける印象や分かりやすさの違いなどに気がつき、面接する側の難しさも理解できる場合があります。

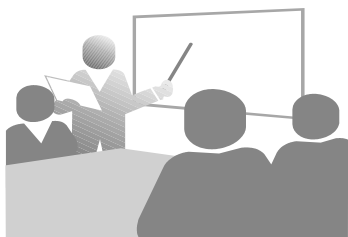
・ほしい人材は企業によってさまざま

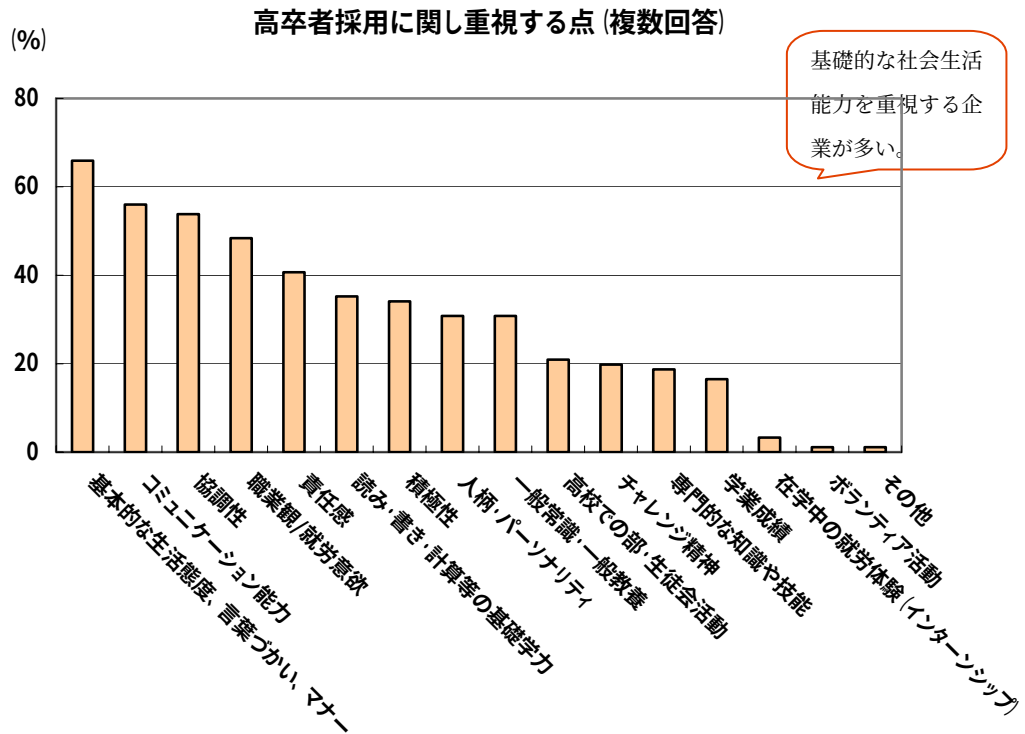
企業が新規採用枠を絞る中で、人材採用基準も当然厳しくなってきたと言われますが、一般的にどのような点が企業の注目ポイントなのでしょう。

企業の新卒者採用に関するアンケート調査などの結果を見ると、高校生であれば「基本的な生活態度」、大学生等であれば「コミュニケーション能力」、「チャレンジ精神」などが上位を占めており、従来の傾向と著しく変化してきているわけではありません。対象が新卒者である限り、企業の求める人材像は、今後の教育訓練が効果的・効率的に実施できるだけの準備度と適応力・可能性を持っているかどうかということが基本的な判断基準になっているようです。語学力やパソコンなどの技能に関しては、あるに越したことはないものの、大部分の企業に必須のものと言うよりは、企業により重視度が異なる項目であると言えるでしょう。

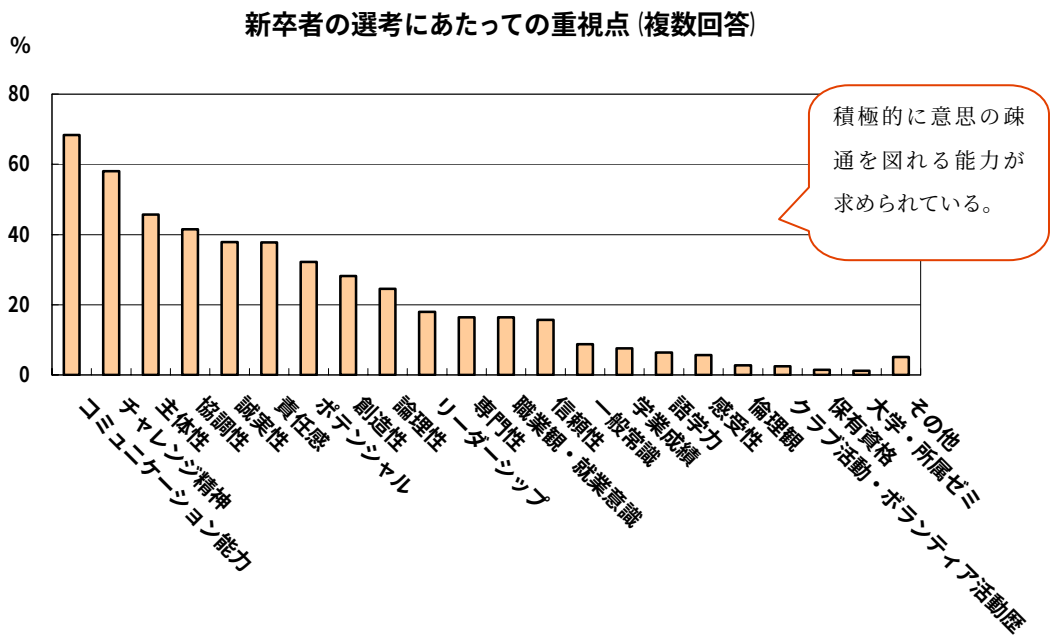
一方、中途採用者に関しては、即戦力として、専門知識・技術や職務経験が企業の注目ポイントとなってきます。

フリーターや学卒就職後短期間で離職した若者の場合、新規学卒者ではなく、しかし職務経験は十分ではないという点で、企業の評価が難しいところに位置することになります。したがって、新規学卒者以上に、自分なりのアピールポイントを明確化する意識を持つことが必要です。





東京経営者協会 「平成15年度・高校新卒者の採用に関するアンケート調査」



(社) 日本経済団体連合会 「2003 年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果」

・企業を見きわめる

労働市場において企業側の買い手優位が長く続くと、働く側からみて厳しい条件の求人が増加します。例えば初任給についてみると、新規高卒者の場合、2003年には平均して0.7%の減少になるという厳しい状況にあります。また、先にも述べたように、雇用期間の定めのない常用雇用が減って、短期雇用の求人が増える傾向もあります。

このような中では、給与など労働条件面で希望どおりの求人を見つけるのは容易ではなく、若年者が就職に魅力を感じられない要因の一つともなっています。また、少しでも好条件の求人に求職者が集中する結果にもなります。

ただでさえ数の上で十分でない求人の中から、満足できる選択をするのは大変なことです。こういう状況では、一般的に見てよいと言われる求人よりも、個々の求職者(生徒)の希望するポイントをできるだけ絞り込んで、重視する項目に関しては満足できるという職場を見つけていくことが必要でしょう。

このため、「全般的になんとなくよさそうな求人」ではなく、「自分にとっての重要項目においてよい求人」を選択していけるよう、各人の判断基準の明確化をしておくことが重要です。ポイントが漠然としていて絞り込めないという場合は、実際の求人票を例として取り上げ、項目ごとに自分の希望にかなうか評価してみることで、自分にとって何が重要かを確認するという方法もあります。

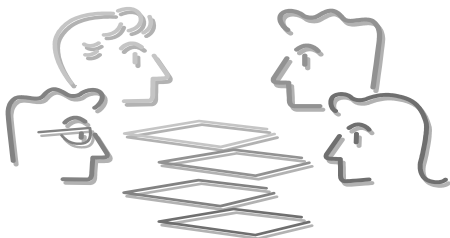
◇ 就職後の職業生活

・「すぐやめる」現実

就職活動が厳しい中、せっかく就職してもすぐに仕事を辞めてしまう若年者もかなりの割合に達しています。就職後の状況を見ると、3年以内に、新規中卒者では7割、高卒者では5割、大卒者では3割が最初の勤め先を離職しており、「7・5・3現象」とも呼ばれる結果となっています。

この背景には、選択の余地の小さい就職活動による不本意就職が多いこと、就職後の生活に関する事前の理解が不足していること、新規採用の減少により職場で同世代の仲間作りができないことなど、いくつかの要因があるものと考えられます。

それぞれについて対応策を考えることが必要ですが、いずれにせよ、新卒就職後短期間に離職した場合、職業経験も十分付加されていない状況で、一般の求職者に混じり、新規学卒時以上に厳しい就職活動を行うこととなります。このような面も認識し、一時的な感情ではなく、十分な見通しと計画性を持って行動するよう、若者に対するアドバイスが必要です。



・魅力ある仕事と職場とは

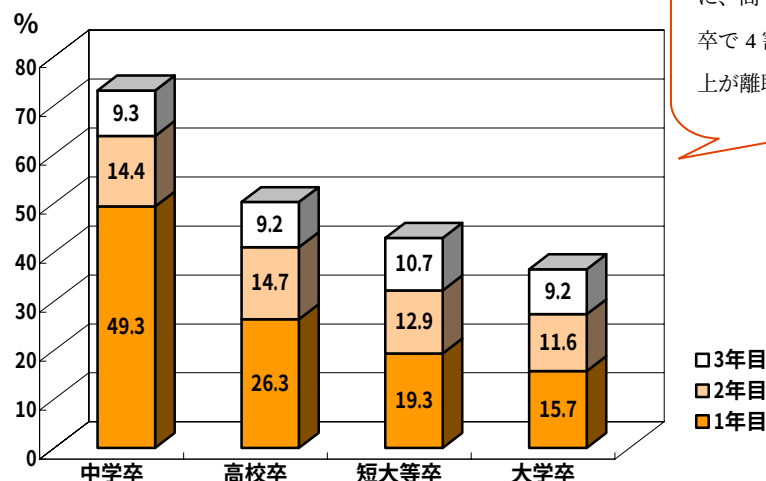
厳しい就職活動をくぐり抜けて就職できた若年者にも、職場という新しい環境への適応という大きな課題が待ち受けています。特に、高校生の場合、学校生活から職業生活への環境変化、年齢幅の広いタテ型集団での人間関係など、カルチャーショックと緊張感は相当のものになります。

高卒就職者の場合、3年後までに約5割が最初の職場を辞めていきますが、その半分、つまり就職者の4人に1人は、就職後1年以内に離職しています。これは、若年者にとっても企業にとっても、採用・就職活動や研修に係る貴重なコストと時間の損失であり、お互いに他の選択をする機会を逸したということでもあります。

この対応策として、若年者の職業意識の啓発を図ることも大切ではありますが、それだけでは限界があります。企業・職場の側にも、せっかく採用した若年者の定着率が高まるような環境づくりの努力が求められます。

バブル期と違って、高額ボーナスや充実した福利厚生など待遇面での魅力づくりは、多くの企業で、容易ではなくなっています。しかし、例えば、その企業にいて身につく技術や専門知識があること、現在の仕事が個人のキャリア形成上どのような意義があるのか明確に示していくことなど、働く人の職業人生に、その企業ならではの付加価値や将来へのステップを提供していくことで、若者にアピールしていくことも可能です。また、職場に支え合える同世代が減少しつつあることなど、企業を超えた共通の課題については、地域的な仲間作りや相談援助の仕組みを作るなど、社会全体として取り組む方策を考えていく必要があります。

新規学卒者の在職期間別離職率
(2000年3月卒)



最初の就職後3年目までに、高卒者で5割、短大卒で4割、大卒で3割以上が離職を経験

厚生労働省 「職業安定業務統計」

III 就職活動の流れ

採用・就職活動の仕組みは、学校在学中の学生・生徒、すなわち「新規学卒予定者」と既卒者の場合で異なります。

学校在学中の学生・生徒の場合、あくまで本業は学習であり、また、一般的に社会経験が少なく、判断力の成熟も十分とは言えません。したがって、一般の求職者と同じ条件で就職活動を行うこととなれば、本人にとって不利な点が多く、また、充実した学校教育を行うことも難しくなると考えられます。

このため、職業紹介の枠組みを定めた「職業安定法」の中で、学生・生徒の職業紹介については特別な取り扱いが規定されています。学校は手数料などを取らずに職業紹介を行う「無料職業紹介機関」として位置付けられ、ハローワークとも連携して学生・生徒の職業指導や職業紹介を行うこととなっています。

新規学卒者の中でも、学校段階によって配慮が必要な事項や実態が異なるため、採用・就職活動の仕組みにも若干違いがあります。ここでは、高校の場合、大学・短期大学・専修学校等の場合、既卒者の場合に分けて基本的な流れを整理します。

◇ 高校生の場合

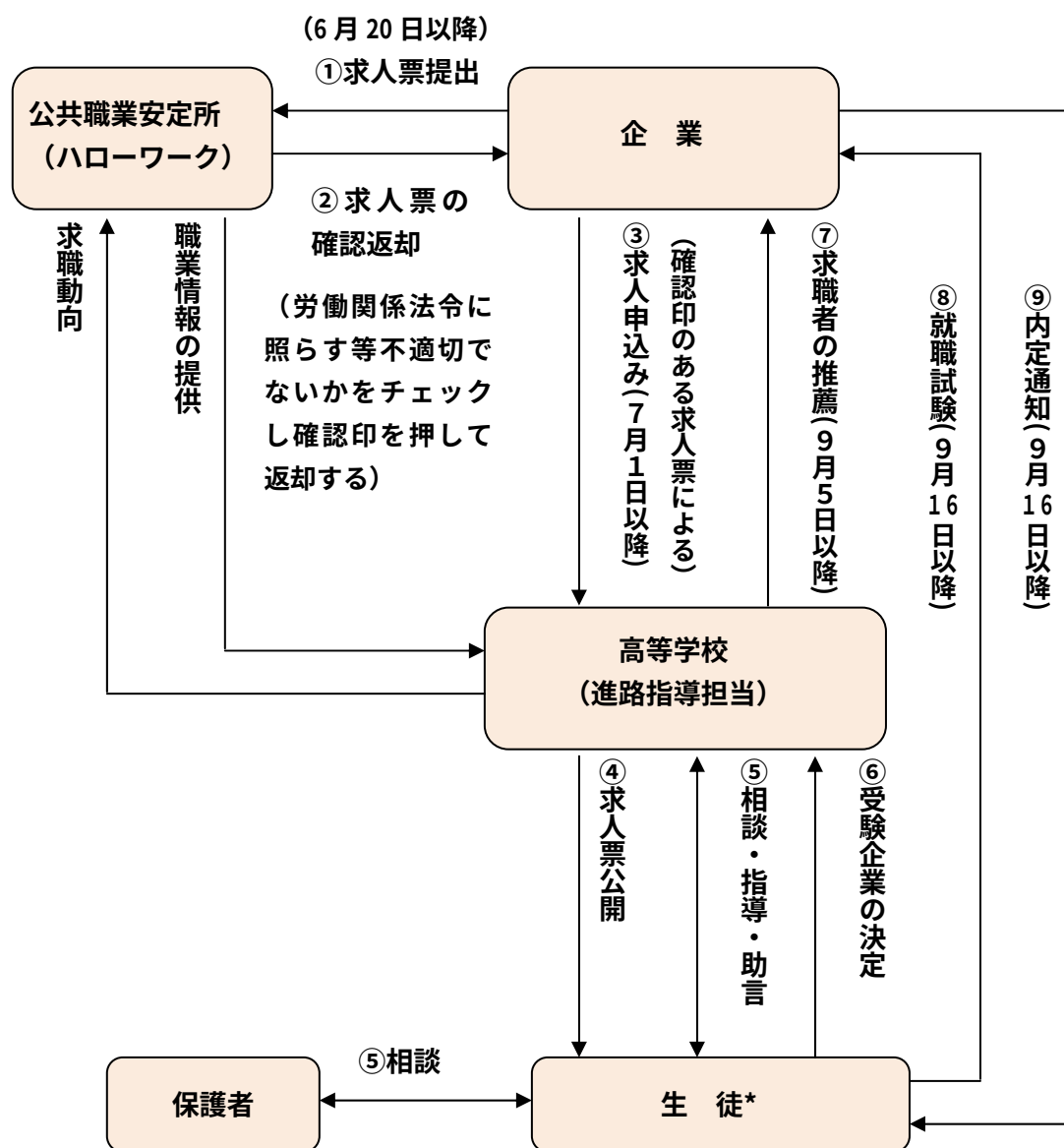
・スケジュールと基本的なルール

高校新卒者の就職活動については、授業時間の確保や採用選考の公平性などの面から一定の秩序が維持できるよう、学校と産業界の代表の意見を踏まえて、厚生労働省と文部科学省との共同通知という形で毎年基本的なスケジュールが提示されています（P 25 図参照）。

これに沿って、高等学校とハローワークが分担・協力して就職あっせんを行うこととなっており、一般の民間企業からの求人については、原則的にハローワークで内容の確認をした後、各学校に提出され、9月の後半から採用選考が行われます。

企業による求人の提出時期は、このところ少しずつ遅くなる傾向にあり、就職内定が出る時期も全般に遅れがちとなっています。しかし、3月末の卒業までの間、ハローワークによる就職面接会や就職相談、求人開拓などが行われ、できるだけ多くの生徒が内定を取れるよう、さまざまな対策が実施されていますので、生徒に対しても、簡単にあきらめずに就職活動を継続するよう、きめ細かなフォローが重要です。

学校を通じた新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み（平成16年度）



採用選考開始期日等

- ①公共職業安定所による求人申込みの受付開始・・・6月20日
 - ③学校への求人申込み及び学校訪問開始・・・7月1日
 - ⑦企業へ生徒の応募書類提出開始・・・9月5日
 - ⑧・⑨選考開始及び内定開始・・・9月16日
- (沖縄県の推薦開始は8月30日)

*新規中等教育学校卒業者を含む

・採用選考に対する準備

新規高卒者の求人は「高卒用求人票」（P 29 例参照）、生徒の履歴書は「全国高等学校統一用紙」（P 30 例参照）という統一様式を用いることとなっています。

高卒用求人は、例年6月20日以降ハローワークで内容のチェック後確認印を受けて7月1日以降学校に提出されます。各学校では、夏休み期間中にも、生徒の希望状況を確認して、採用試験・面接への対策や書類（履歴書・写真など）の用意など就職活動の準備を指導するとともに、ハローワークとも連携しながら、求人企業の見学をしたり、求人が不足すると考えられる場合は採用実績のある企業を訪問して求人開拓をしたりします。

最近では、各校とも就職希望者の数が減少しつつあるため、就職指導の対象者は少なくなっているものの、求人の激減でなかなか希望通りの就職ができなくなっているため、一人一人に対して一層きめ細かな指導が必要になっています。

・採用選考が始まったら

9月に入ると、学校からの推薦、企業による採用選考が始まり、いよいよ就職活動本番となって、生徒にとっても緊張の毎日が続きます。9月後半に最初の内定が出始めますが、最近では9月末時点で採用内定が取れているのは全国平均で3人に1人程度であり、全般に、年々内定が遅くなる傾向があります。また、地域によっては、この時点での内定率が1～2割程度と、さらに厳しい状況になっています。

第一志望が不調であったり、なかなか希望どおりの条件の求人が見つからなかったりすると、就職活動をやめてしまったり、進学希望に切り換えたりする生徒も出てきますが、消極的な理由でとりあえず進学するという選択では、問題を2年後、4年後に先送りすることとなります。最近の大卒無業者の増大の背景には、一つの要因として、このような高校時点での問題の先送りがあると考えられます。

10月以降、各地のハローワークで高校新卒者対象の就職面接会が開催されるようになり、また、未内定者対象の就職準備講習も実施されますので、第一志望が不調であっても簡単にあきらめずに就職活動を継続するよう、生徒をフォローしていくことが必要です。

→ハローワークの実施する若年者就職関係事業（P 53）

また、不況期の労働市場では、人材選抜基準が厳しくなったり、途中で採用計画が変更されたりすることもあり、応募者側の立場が弱くなりがちです。人権への配慮など公平・公正な採用選考が行われるよう、また、万一内定取り消しなどの問題が発生した場合には迅速に対応できるよう、学校側も企業の動向を把握しておく必要があります。なお、企業が新規学卒者の採用内定取り消しや求人の取り下げなどを行おうとする場合は、事前に管轄のハローワークに通知することが義務付けられており（職業安定法施行規則）、そのような事態が生じた場合は、ハローワークと学校が連携して早急に対応策を講じることとなっています。

→採用内定取り消しと内定辞退（P 32）



◇「一人一社制」と「指定校制」

短期間に効率よく就職あっせんを進め、またできるだけ多くの生徒に応募機会を提供するため、従来多くの地域で、一次募集への応募を一人一社に限り、学校内で選考した生徒を推薦する「一人一社制」とよばれる慣行が続いてきました。これは、高卒採用・就職活動に関する学校と企業との間の慣行として長年にわたり全国的に続いてきた仕組みであり、法律や行政指導などに基づくものではありません。

また、これまでの実績をもとに特定の学校に求人票を提出する、いわゆる「指定校制」と呼ばれる求人を行う企業もあります。

しかし、求人の激減など高卒労働市場が大きく変化する中で、従来の仕組みが機能しにくくなりつつあることから、労働行政・教育行政が共同で設置した各都道府県の検討会議などにおいて検討され、一定期日以降複数応募・推薦を可能とする、学校間で求人情報を共有化するなど、地域の実情に応じた対応策がとられています。

◇中卒就職希望者等の状況

中学校卒業後就職する生徒の数は減少を続けており、2003年3月卒業者では就職者が全国で約9千人、卒業者全体の0.8%となっています（学校基本調査）。

求人も年々減少しており、2003年3月卒業者についてハローワークで受理した求人数は約4千人、うち約半数が製造業と建設業からの求人となっています。

中学校においても、就職希望者の職業紹介は学校とハローワークが協力して行うこととなっていますが、中学校では就職希望者の数が少なく、求人を受けたり就職指導を行ったりする体制が整っていない学校が多いようです。したがって、就職希望者がいる場合は、求人の確保や就職後の定着指導のためにも、早めにハローワークと連絡をとり、個別にきめ細かな支援のプログラムを相談することが必要です。

なお、高校中途退学者については、学校による指導援助から離れ、就職を希望する場合はハローワークなどを利用することとなります。高校中退後、不安定就労を繰り返すことになるケースも多いため、就職希望者に対しては、最寄りのハローワークを紹介するなど、学校からもできるかぎりの情報提供を行うことが望まれます。

◆高卒求人票のチェックポイント

1. 求人者

採用されたあと実際に働くのは、「就業場所」に書かれたところになる。支店、営業所などが複数あり、現時点で就業場所が確定できないような場合は、就業する可能性のあるところが列挙してある。自宅からの通勤を希望する場合は、もよりの交通機関や所要時間など通勤手段についてもチェックする。

2. 就業時間・休日等

「就業時間」、「交替制」の欄で、実際に仕事につく時間帯や日によって勤務時間に変動があるのかどうかなどを確認する。「変形労働時間制」とは、1ヶ月、3ヶ月など一定の期間内で就業時間が異なる制度。特に夜間通学を希望する場合、遅い時間帯の勤務があるかなど労働時間に関する条件に注意が必要。

休日については、定休日があるのか、不定期なのか、週休2日制になっているかなどを確認する。

3. 賃金

基本給はいくらか、どのような手当が支給されるか、税金や社会保険料を差し引いた手取額はどれくらいになるかを見る。「確定賃金」は、求人票提出時に次の新卒者の初任給がすでに決定している場合、「現行賃金」は、採用時の賃金がまだ決定していないため、求人票提出年度の新卒者の賃金が記載されている場合。

「賃金形態」は次のように区分される。

- 月給 : 月を単位として算定される賃金。
- 日給 : 日を単位として算定される賃金。支払い時期は月払い、週払い、日払いなどがある。
- 日給月給 : 月を単位として算定されるが、欠勤があった場合に欠勤日数相当分などを差し引くもの。
- 時給 : 時間を単位として算定される賃金。支払い時期は月払い、週払い、日払いなどがある。

▽高卒就職支援システム

(高卒求人情報WEB提供サービス)

インターネット上で、企業が公開を希望した高卒求人票を見ることができる就職担当者向けサービスです。利用するには学校がハローワークからID・パスワードの発行を受ける必要があります。生徒に対する情報提供は、教員の指導のもとに行うようにしてください。

→<https://job.koukou.gakusei.go.jp/koukou/M2222A01.html>

4. 職種

採用後の仕事をあらわす名称となっているが、職種名だけでは企業によって実態が若干異なる場合もあるので、7の「仕事の内容」も参照する。

5. 求人数

募集の人数、通勤が住み込みかを確認。

6. 雇用の期間の定め

雇用期間に定めがある場合、具体的な期間がどうなっているかについても確認する。

7. 作業内容等

就職後に就くことになる仕事の内容が書かれている。どのような仕事を、どんな道具を使って、どんな方法で行うのか、職場の環境はどうなっているか、必要とされる知識や技能はどのようなものかなど、仕事に対する具体的なイメージが持てるように、よく理解することが必要。

8. 福利厚生等

社会保険等の加入状況、宿舍の有無などについてチェックする。就業場所が自宅から遠くても、寮や社宅が利用できる場合がある。

9. 通学

夜間大学などに通学を希望している人は、利用できる制度があるかチェックする。

10. 応募・選考

就職試験の内容やスケジュールを確認し、早めに必要な準備ができるようにする。

11. 赴任

入社日は4月1日とは限らない。遠隔地の場合は赴任旅費についても確認しておく。

12. 補足事項

企業の特徴や労働条件、福利厚生などに関する補足説明が書かれている場合がある。

17. 採用・離職状況

最近の採用活動における応募倍率や、職場への定着状況を見ることができる。

特記事項（ハローワーク記入欄）

地域により、「インターネット公開の希望の有無」、「併願応募の可否」について表示されている。

高 卒 用 求 人 票

※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。

1	事業所名 (ふりがな) カブシキガイシャ ハローワーク セイカ 株式会社 ハローワーク製菓	4 職種 洋菓子製造	5 求人 数 (通勤) 人 (住込) 人 (不問) 3 人
	所在地 〒(177 - 8502) 東京都練馬区上石神井0-00-0 (西武新宿) 線(上石神井) 駅から・バス・徒歩 (10) 分	6 雇用の期間の定め (無) ・ 有 ()	7 仕事の内容 洋菓子(ケーキ、クッキー、アイスクリームなど)の製造 製品の箱詰、包装作業 喫茶部門・近隣地域顧客への配送
	就業場所 (現場・店) 〒(177 - 8502) 東京都練馬区上石神井△-△-△(練馬工場) (西武新宿) 線(上石神井) 駅から・バス・徒歩 (15) 分	8 加入保険等(健康・厚生・雇用・労災・退職金共済・財形) 独立の宿舎(有) 入居(有) 否() 1 部屋 1 人 勤務先までの時間 5 分	9 通学 時間配座 (有) (賃金支払 有・無) 通学時間 分 学校名 製菓・調理専門学校 (交通手段) 通学費用の企業負担 有 (入学金・教科書代・授業料月額 円・交通費)
	生産品目 洋菓子製造、販売および喫茶	10 受付期間 月 日 ~ 月 日 9 月 5 日以降随時 随時 随時 9 月 16 日以降随時	11 選考方法 学科試験(一般常識・国・数・社・英・その他) (作文) 面接・適性検査・その他
2	就業時間 午前 7 時 00 分 ~ 午後 20 時 00 分 実形労働時間制 (有) ・ 無 ()	12 選考場所 本社会議室	13 採用事務担当者 総務 部 総務 課(役職) 課長 氏名 △△△△ 電話 03 (0000) 0000 内線 00 FAX 03 (0000) 0000
3	就業時間 午前 10 分・昼 40 分・午後 10 分・計 60 分	14 事業所名 株式会社 ハローワーク製菓	15 求人連絡・推薦数 求人連絡総数 校 人 推薦依頼総数 (管内) 校 人 (管外) 校 人
4	交替制 (有) ① 7 時 00 分 ~ 15 時 00 分 ② 12 時 00 分 ~ 20 時 00 分 ③ 時 分 ~ 時 分	16 雇用 1300- 000000-0	17 採用・離職状況 応募者数 3 1 4 採用者数 2 1 2 離職者数 1 0 1
5	残業 (有) (月平均 4 日位で 8 時間位) ・ 無 ()	18 通学 1300- 000000-0	19 特記事項 25 561 622-20
6	休日 日曜・祝日・土曜 水曜日・月 8 回	20 退職金 (有) (最低資格 3 年) ・ 無 ()	21 受付 15.7.7 〇〇公共職業安定所
7	週休2日制 (有) 完全・隔週・その他(ローテーション) ・ 無 ()	22 有給休暇 0 日・6ヵ月後 10 日・最高 6 年 6 ヵ月後 20 日	

3	定額的に支払われる賃金 基本給 135,400 円 (日給のとき 日で換算)	賃金から控除するもの 税金 通2,730 円 社会保険料 通15,530 円 住込 15,530 円	締切日 20 日 末日	
	手当 手当 円 手当 円 手当 円 (食分)	賃金形態 賃金 5,000 円 賃金 円 賃金 円	賃金 月給 日給 時給 その他	
	①合計 通勤 135,400 円 住込 135,400 円	②控除額 通勤 18,260 円 住込 23,260 円	手取額 ①-② 112,140 円	賃金 月給 日給 時給 その他
	特別に支払われる手当 通勤手当 全額 (定額(最高 20,000 円まで)) 通勤手当 3,000 円 手当 円 手当 円	新規卒業者の昨年度実績 年 2 回 合計 2 ヵ月分 賞与 一般労働者の昨年度実績 年 2 回 合計 3 ヵ月分	賃金 月給 日給 時給 その他	賃金 月給 日給 時給 その他
15	求人連絡・推薦数 求人連絡総数 校 人 推薦依頼総数 (管内) 校 人 (管外) 校 人	23 受付 15.7.7 〇〇公共職業安定所		

◆履歴書（全国高等学校統一用紙）記入の留意点

氏 名

ていねいな字で、読みやすいように大きく書く。
「ふりがな」の欄にはひらがなで、「フリガナ」にはカタカナで書くのが原則。

現住所・連絡先

省略をせずに、細かいところまできちんと書く。

日 付

あまり古い日付とらないようにする。

写 真

正面を向いた写真を用いる。
スナップ写真でなく、本人確認のしやすいはっきりした写真にする。制服がある場合は制服を着用。

資 格

簿記、情報処理、英語など、資格や免許を持っている場合は、取得した順に記入。

履 歴 書

平成 年 月 日現在

ふりがな		性別	写真をはる位置 (30×40mm)
氏 名	㊟		
生年月日	昭和 年 月 日生 (満 歳)		
ふりがな			
現住所	〒		
ふりがな			
連絡先	〒		
保護者氏 名		(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)	

学 歴 ・ 職 歴	平成 年 月	高等学校入学
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

資 格 等	取得年月日	資格等の名称	
趣味・特技		所属クラブ等	
志望の動機			
備考			

全国高等学校統一用紙（文部省、労働省、全国高等学校長協会の協議により平成8年度改定）

学歴・職歴

高等学校入学から高等学校の卒業見込みまで記入。職歴にはアルバイトは含まない。

趣味・特技

自分を企業にアピールできるスペース。自分の得意なこと、自信のある分野など、わかりやすく書く。

所属クラブ等

クラブ活動や生徒会で役職の経験のある人は、そのことも書いておくとよい。

志望の動機

企業の採用担当者が最も注目するポイント。なぜここを志望したのか、どんな仕事をしたいのか、自分自身の言葉で、できるだけ具体的に書く。

◇ 大学・短期大学・専修学校生等の場合

・標準的なスケジュール

大学・短期大学や専修学校等*の場合は、中学校・高校の場合と大きく枠組みが異なり、学生や企業の自主性に委ねられる部分が大きくなります。

かつては、新規大卒者等の採用・就職活動は、「就職協定」という企業と大学との申し合わせにより基本的なスケジュールが定められていましたが、1997年以降協定が廃止され、自主的なガイドラインはあるものの、事実上、自由度の高い採用活動が展開されています。

就職協定の廃止以降、大卒等の採用・就職活動日程は早期化・長期化する傾向にあります。四年制大学の場合は、3年生の秋頃から企業別セミナーなど業界・企業研究が始まり、早い人は4年生になる春頃の時点で「内々定」を受けている場合もあるようですが、内定が前倒しになった分、実際に就職するまでの期間が長くなるため、その間に変動・追加等が生じる可能性も大きくなります。このため、長期にわたって採用活動を継続する企業も多くなり、秋以降の時点で追加の採用活動を行うケースもあります。

短大や専修学校の場合は、逆に採用開始を遅らせ、四年制大学対象の活動が一段落してから採用枠を決定する企業もあります。10月1日時点で、4年制大学の就職希望者の内定率は6割台と、ほぼ3分の2が内定していますが、短大・専修学校では3割台で、ほぼ3人に1人程度の内定状況となっており、採用日程がばらつく傾向がみられます。

*ハローワークにおいて「大学等」として取り扱われる学校区分

大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校、公共職業訓練施設等（能力開発校や能力開発大学校など）

・就職活動の進め方

新規大卒者等求人は、中学校・高校の場合と違って、学校やハローワークを経由していないものが多く、学生向け就職情報誌やインターネットの就職サイト、企業のホームページといったさまざまなルートで、ダイレクトに学生に届きます。企業により提供される求人情報の内容や形式も多様であり、学生に求められる応募書類も、一般的な履歴書だけでなく、「エントリーシート」などと呼ばれる企業独自の様式が必要な場合があります。

学校やハローワークでも、ガイダンスや相談会、就職面接会などを開催して就職活動を応援する体制をとっており、民間の就職情報会社などが提供するメニューも数多くありますが、学生自身による情報収集能力や計画的・積極的な行動力が、活動結果に大きく影響することとなります。

ハローワークが取り扱う新規大卒者等求人は、統一した求人票（P33例参照）を使

用することとなっています。これらの求人票は、学生職業総合支援センター（東京）をはじめとする学生を対象とするハローワーク（学生職業センター、学生職業相談室など）で見ることができます。また、インターネットで学生職業総合支援センターのサイトから検索することもできます（求人情報検索には同センターのクラブ会員登録が必要）。

ハローワークが開催する就職セミナーや就職面接会などの情報についても、インターネットで全国の情報を検索することができます。

→学生職業総合支援センター <http://job.gakusei.go.jp>

・就職活動について留意すること

大卒者等対象の求人についても、企業が採用内定取り消しや求人の取り下げなどを行うおうとする場合は、事前に管轄のハローワークに通知することが義務付けられています。が、ハローワークや学校が関与せずに行われている採用・就職活動が多いため、事態を把握しにくいのが実態です。しかし、新卒者の就職活動のように一定の時期に多くの機会が集中している場合は、卒業間際などに内定取り消しを受けた場合の打撃はきわめて大きく、速やかな支援が必要になりますので、こういう事態が生じた場合は、すぐに学校やハローワークに相談するよう、学生にも周知が必要です。

◇採用内定取り消しと内定辞退

新規学卒予定者のように採用内定から実際の入社までに長い期間が経過する場合、経営環境の変化により内定先企業で雇用調整が必要となったり、企業自体が倒産するなど、会社側の要因によって採用内定が取り消される事態が発生することもあります。

採用内定は、一般には、その企業の「例年の入社時期を就労の始期とし、一定の事由による解約権を留保した労働契約」が成立したものとみられ、その場合、合理的な理由のない内定取り消しは法的に無効とされます。

新規学卒者の場合、採用活動の活発な時期が限られるとともに、内定後の拘束期間も長く、どのような理由によるものであっても、内定取り消しを行われた場合に受ける打撃は重大です。このため、職業安定法施行規則や「新規学校卒業者の採用に関する指針」等に、事業主からハローワークへの事前通知義務やハローワークによる事業主指導、内定取り消しを受けた生徒・学生に対する支援措置などについて定められています。

なお、逆に、複数の企業から内定を得ていたり、進路変更をするなどの理由で入社直前に内定者の側から採用内定を辞退するというケースもあります。内定辞退は、企業による内定取り消しに比べ、社会的影響や責任の面で大きな問題になることは少ないのですが、労働契約が企業と労働者との契約である以上、当事者としての責任があります。内定先や学校など周囲への影響も自覚し、入社できない事情が生じた場合は速やかに企業に連絡するなど、社会常識を逸脱しない対応をするよう、生徒・学生への周知が必要です。

◆大卒等求人票のチェックポイント（ハローワーク提出求人の場合）

様式3 ☐ 大学院 ☐ 高専 ☒ 大学 ☒ 専修学校 ☐ 短大 ☐ 能開校

求人票

平成15年4月1日改定

※

事業所番号	フリガナ	事業所名	所在地	書類提出先	代表者名	設立	資本金	年商	採用担当者・連絡先	人事 人事課	氏名	電話	FAX	Eメール	ホームページ
00000000000000000000	ハローワークサービス	(株) ハローワークサービス	(〒177-8502) 西武新宿線 上石神井駅・バス停から徒歩10分 東京都練馬区上石神井0-0-00	(〒177-8502) 西武新宿線 上石神井駅・バス停から徒歩10分 東京都練馬区上石神井0-0-00	石神井 太郎	()・明・大(開)平54年	兆 億 5,000 万円	兆 18 億 万円	採用担当者・連絡先	人事 人事課	〇〇 〇〇〇	03 (5991) 0000 内線 0000	03 (5991) 0000		http://www.
支社数	支店数	工場数	営業所数	全従業員数	計184人 男127人 女57人										
3	1		4												
(職種) 営業										(求人数) 3人		(雇用の期間の定め) 無・有()			
(職務内容) オフィス用機器および関連商品のルートセールス										(必要とする履修学科・資格等) 普通自動車運転免許					
① 本社・支社・工場・営業所 東京都練馬区上石神井 主な勤務先の従業員数 21人										② 東京都 新宿区 ③ 埼玉県 さいたま市 ④ 群馬県 高崎市					
勤務条件	区分・学歴	大学院	大学	短大	高専	専修学校	能開校	交替制	有・無	09時00分～17時30分	時分～時分	時分～時分			
	賃金形態	月給	月給	月給	月給	月給	月給	勤務時間	曜日	時分～時分					
	基本給	円	153,200	円	144,200	円	144,200	休憩時間	60分						
	営業手当	円	27,000	円	27,000	円	27,000	変形労働時間制	有・無						
	住宅手当	円	10,000	円	10,000	円	10,000	残業	月平均 10 時間						
	手当							通勤手当	全額・半額 (40,000円まで)・無						
	計(税込)		190,200		181,200		181,200	賞与	(新規学卒者の前年度実績) 年2回・計2.0ヵ月分						
	休日	日曜・祝日・土曜・ 週休2日制	有・無	[完全・その他(会社カレンダー)]	有・無	年間休日数 117日									
	加入保険等	健康・厚生・雇用・労災・財形・その他	有・無												
	宿舎施設	入居	可・否	労働組合	有・無										
応募・選考要領	説明会	日時	別途通知 ① 4月20日 ② 5月20日 ③ 月 日 ④ 月 日	場所	別途通知 ① 本社 ② 本社 ③ ④	選考日時	別途通知 月 日 時 分 4月21日 以 降 時 分	選考場所	本社	前年度卒業生応募	可・否				
	応募書類	履歴書・卒業見込証明書・成績証明書 その他()	受付期間	月 日～月 日 4月2日以 降 時 分	受付方法	電話・メール・ホームページ・郵送・その他	選考方法	筆記・面接・有・無 検査・適性・その他							
	補足事項	・試用期間あり3ヶ月(勤務条件は同じ) ・メーカー等への出向研修制度あり ・資格取得への奨励制度、資格手当あり(情報、機械、会計関連など) ・会社訪問は随時受け付けていますので、電話でお問い合わせください。													
	安定所記入欄	職業分類番号	産業分類番号	免許資格コード	インターネット公開										
① 32720 ② ③ ④ 521 ⑤ 543 ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺	就業場所	求人番号	13000-0000000000												

求人者

複数の事業所の採用を一括して行う場合など、採用事務を行う部門と事業所所在地が異なることもあるので、書類提出先を確認。

事業内容欄には、生産・販売している代表的な品目やサービス、商品名などが記載されている。

求人数等

学卒求人の場合、配属先が確定しない場合があり、事務職、現業職などのように包括的な職種名となっていることも多い。職務内容欄の記載や企業の資料などにより具体的な情報を補うように努める。

必要とする履修学科・資格等は、一般的に入社時までに取得見込みであればよい。

有期雇用の求人かどうかは、雇用期間の定め欄で確認する。派遣の場合は職種、職務内容欄に表示される。試用期間については下の補足事項欄に記載されていることが多い。

事業所が複数ある場合など、主な勤務先のほか、その他勤務先に記載された場所で就業する可能性もある。

勤務条件

賃金欄は、新卒者の入社時点の初任給が確定している場合は「確定賃金」、未決の場合は「現年度の学卒者の実績初任給が「現行賃金」として学歴区分別に記載されている。月給でない場合は()内に具体的に賃金形態を記入。

勤務時間は、交替制のある場合は各シフトの始業・終業時間が書かれている。

応募・選考要領

説明会が開催予定の場合は日時・場所が記載されている。
受付期間、受付方法、選考方法など具体的な手続きについて、見落としがないようにする。
既卒者は、前年度卒業生の応募の可否欄で、応募できるかどうかを確認する。

補足事項

労働条件(勤務時間、休日、手当、賞与など)、福利厚生などについて、勤務条件の欄に記入しきれない内容が追記されている。
試用期間、研修、職場の特徴や企業理念などについて記載されている場合もある。

◇ 既卒者の場合

・就職活動の進め方

未就職卒業者や就職後すぐ離職した人、フリーターで就職活動をしている人など既卒者の場合は、基本的には一般の中途採用と同様の求人・就職活動を行うことになります。しかし、卒業後間もない時期には、新規学卒者と同様の支援が必要な点も多いことから、ハローワークなどでは、一定期間*は新規学卒者として取り扱い、一般の求人だけでなく新規学卒者用求人に対する紹介や就職面接会、セミナーの開催などの支援措置を講じています。

既卒者の場合、在学中の人と違って、学校のカリキュラムや就職時期の制約がないので、就職活動を優先し、いろいろな方向から取り組むことが可能になります。アルバイト等をしている人以外は、就職活動のために比較的自由に時間を取ることができるようになりますが、その反面、学校の就職課や就職指導の先生などのように決まった相談先がなくなると、活動のペースを維持するために、在学中にもまして自分自身で自律的に行動することが必要になります。

判断に迷った際に相談したり、新しい情報を収集したりするためにも、信頼できる相談機関を見つけて、活動のベースとして上手に利用したいところです。学校でも、卒業後一定期間相談に乗ってくれるところが増えてきていますが、若者専門のハローワーク（「ヤングハローワーク」など）や「ヤングジョブスポット」など、若者を対象とする公的相談機関もいろいろと設置されています。また、若者を対象とするワンストップサービスセンター（一か所でいろいろな相談や情報提供を行う窓口）として、「ジョブカフェ」も全国各地に開設される予定です。

また、企業の採用活動のスケジュールや、在学中の新卒予定者の就職活動との関連についても注意が必要です。一般的に言って、4～5月ごろには、新卒予定者対象の採用活動に加えて、新入社員の欠員や退職者の補充などの人材需要が若干あります。また秋には、翌春卒業予定者の第一段階の採用活動が落ち着いて、既卒者も含めた追加募集を行うケースが多いので、そのような採用活動の活発な時期に、うまく流れに乗ることが重要です。

＊ハローワークにおける「新規学卒者」等としての取扱い期間

新規高等学校卒業者…卒業年の6月末まで

新規大学等卒業者…卒業年の3月末まで

未就職卒業者…卒業の翌年の3月末まで

・求人情報の見方

卒業から間がない既卒者の場合、新規学卒用求人のうち既卒者も応募できる求人と、一般の求人の両方を利用できます。新規学卒者用求人の場合、求人票に「○年卒まで可」などと記載されていることが多いので、募集対象となっているか、年齢その他の条件を確認します。

学生職業センター等ハローワークで用いられている新規大卒等求人票（P 33 例参照）では、「前年度卒業者応募の可・否」の欄があり、また、応募が可能な場合は、補足事項欄等にも追記されていることがあります。

一般用求人（P 37 の例参照）の場合は、経験・資格などの要件を確認することが必要です。ただし、新規学卒用求人でも一般用求人でも、年齢や経験などの条件に多少ずれがあっても応募可能な場合があります。応募したい求人があれば、簡単にあきらめずに窓口などに相談し、積極的にアプローチしてみることです。

▽インターネットによる求人情報検索サイト（中途採用）

・しごと情報ネット

「しごと情報ネット」は、官民連携した求人情報検索のポータルサイトです。

ハローワークや、民間の職業紹介事業者、求人情報提供事業者、労働者派遣事業者などの参加機関が保有する求人情報を、誰もがどこからでも一覧・検索し、詳細情報を見たい場合は各参加機関のホームページにアクセスするなどにより、把握できる仕組みです。

→ <http://www.job-net.jp/>

・ハローワークインターネットサービス

ハローワークの求人情報の提供サイト。しごと情報ネットからこちらの詳細情報画面にアクセスすることもできます。求人情報のほか、ハローワークの利用案内、雇用保険や助成金など制度や施策についての情報提供も行っています。携帯電話には対応していません。

→ <http://www.hellowork.go.jp/top.html>



・利用できる支援策

すぐに就職したい企業が見つからない場合や、まず資格取得など能力開発が必要だと考えられる場合には、「若年者トライアル雇用事業」や、能力開発のための支援制度など、公的支援措置の利用が可能かどうか検討してみるとよいでしょう。

若年者トライアル雇用事業は、学卒未就職者等の若年失業者を短期間の試行雇用として受入れ、仕事に必要な指導や教育訓練を実施する企業に対し、「試行雇用奨励金」として、受入れた若年者1人1か月につき5万円を最大3か月分支給するものです。若年者の雇用への入口を拡大し、常用雇用へ移行することを目標としています。トライアル雇用終了後の本採用を企業に義務づけるものではありません。これまでの実績では、制度を利用した若年者の8割近くが、トライアル雇用終了後その企業での常用雇用に移行しています。

→問合せ先 各ハローワーク

能力開発のための支援制度としては、「**未就職卒業者能力開発支援事業**」があります。これは、前年度に高校・大学等を卒業し、ハローワーク（学生職業センター・相談室等を含む）に求職登録している未就職者を対象とするもので、専修学校・各種学校などを活用して標準3ヶ月の訓練コースを無料で受講できるものです（教科書・教材は有料）。情報システム、ITビジネスなど地域により設置されているコースが異なります。

→問合せ先 雇用・能力開発機構 各都道府県センター

◇若年者と失業給付

就職して雇用保険の被保険者となった若年者が離職して求職活動を行っている場合、一定の要件を満たしていれば、**雇用保険の失業等給付**を受給することができます。

一般被保険者として働いていた場合、離職前1年間に賃金支払いの基礎となった日数が14日以上ある月が通算6ヶ月以上あり、かつ雇用保険加入期間が満6ヶ月以上あること、パート・アルバイト等の短時間労働被保険者であった場合は、離職前1年間に短時間労働被保険者であった期間と1年間を合算した期間に、賃金支払いの基礎となった日数が14日以上ある月が通算6ヶ月以上あり、かつ雇用保険加入期間が満12ヶ月以上あることが必要です。30歳未満の人の給付日数は、原則として90日ですが、倒産・解雇等による離職者であって被保険期間が5年以上10年未満の場合は120日、10年以上の場合180日に延長されます。

→ハローワークインターネットサービス「雇用保険手続きのご案内」

http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_h.html

（手続きや給付内容の詳細についての問い合わせは、住所地を管轄するハローワークへ）

新規学卒以外のハローワークの求人は、一般・パートの別に、求人票または求人公開カードがファイルやパネルなどで所内に展示され、自由に閲覧できるようになっています。

- | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ①気になる求人
の求人番号
は、メモして
おくと、問合
せや再検索の
際に便利。 | ②会社の特長や
事業内容に関す
る記載を手がかりに、具体的な職
場のイメージをつかむ。 | ③保険への加入状
況、社宅などの福利
厚生面、利用できる
制度等入社後の生
活設計に関わる点
もよく確認。 | ④応募の準備に
不足な点がない
よう、携行品（必
要書類）や連絡
先、面接日時等を
チェック。 | ⑤同じ職種名でも
企業により使われ
方が違う場合があ
る。職種名だけにと
らわれず、具体的な
仕事の内容を確認
することが必要。 | ⑥就業場所は会
社の所在地や面
接場所とは異なる
場合があるので、通勤可能かど
うかチェックが
必要。 |
|---|--|--|--|--|--|

例

求人番号

求人票

事業所番号

① 求人番号 05010-4431		交付年月日 15. 2. 13		紹介期間日 15. 4. 30		産業分類 492 衣服・身の回り品 卸売業		公開区分 1: 2:		職業分類 327-22		事業所番号 0501-911002-0	
② 事業所名 (フリガナ) カシキヤ イヤ ヤング ハローワークス		所在地 〒150-0041 東京都渋谷区神南1-2-1 -1		職 種 営業 (ルートセールス)		採用人数 2人		合計 2人		通勤 住込 不問		人 人 人	
③ 株式会社 ヤング ハローワークス		☎ 03-3770-8609 ℡ 03-3770-8610		⑤ 就業場所 渋谷区神南1-2-1 本社営業部 山手線(渋谷)駅・バス停から徒歩(10)分		年 齢 不問		雇用期間 常用		学 歴 不問		⑨ 普通自動車免許	
④ 会社の特長 創業5年目の発展途上の会社です。アンテナショップでの顧客の声を反映した商品開発など、行動する企業をめざし、若い社員を中心としたアイデアと企画力で、順調に業績を伸ばしています。		⑤ 仕事の内容 衣料専門店、ショッピングセンターへのルートセールス。一定エリアを担当し、新商品の提案、受注、商品の補充などを行う。営業活動には商用車(小型バン)を使用。		⑥ 就業時間 交替制 ① 9時00分～18時00分 ② 無 ③ 土曜 () 時間外		⑦ 月平均 15時間		⑧ 休 日 日水他		⑩ 年々始5日		⑪ 必要の経験・免許・資格等	
⑫ 事業内容 若者向けの衣料品、雑貨の製造、販売。カジュアルウェアやインテリア小物まで幅広く品ぞろえし、衣料専門店・ショッピングセンターへの卸売のほか、直営店での小売も行っています。		⑬ 資本金 1000万円 創業 平成10年		⑭ 従業員 当事業所 50人(うち女性 25人) 企業全体 110人		⑮ 加入保険等 雇用・労災・健康・厚生・ 国民健康保険 ・退職金共済		⑯ 退職金制度 有 労働組合 有 育児休業取得実績 有		⑰ 定年制一律 60歳 再雇用有 勤務延長無		⑱ 住宅 単身用有 入居可 世帯用無 マイカ・通勤不可	
⑲ 選 考 面接 (日時) 随時 選考 (場所) 本社 書類選考・その他 ()		⑳ 携行品 履歴書 () その他 ()		㉑ 採否決定 即決・3日後		㉒ 担当者 課係名 総務課 氏 名 中里 連絡先 03-3770-8609		㉓ 就業 (選考) 場所までの地図 (もよりの駅・バス停からの道順)		㉔ 賃金 (税込) 月給月給制 a 基本給 (月額換算・平均労働日数 21.0日) 180,000円～ 200,000円 b 定額的に支払われる手当 営業 20,000円 前年度年2回計 3.5月分 賞 与 又は 通勤手当 最高 30,000円 a+b 200,000円～ 220,000円 その他の手当等付記事項 前上りへ応じて 実額手当を支給 (～10,000円)		㉕ 事業所・求人条件にかかる特記事項	
㉖ 備考		㉗ 就業場所住所		㉘ 備考		㉙ 備考		㉚ 備考		㉛ 備考		㉜ 備考	

- | | | | | | |
|--|--|---|---|--|---------------------|
| ⑦求人年齢などが該当しない場合でも、応募者の能力・経験・熱意等により応募できることがある。窓口で相談してみるとよい。 | ⑧雇用形態が多様化しているので、常用雇用なのか、有期雇用なのか確認が必要。派遣については職種や仕事内容欄にも表示がある。 | ⑨学歴・経験・免許資格等の要件は面接時のポイントにもなる。特に専門技術に関する資格要件はよく確認。 | ⑩就業時間や交替制の有無、残業、休日などの条件が自分の希望条件と合うか、無理なく就業できるか確認する。 | ⑪毎月の基本給や手当を記載。ここから税金や社会保険料が差し引かれた額が手取り額。中途採用では、経験の違いなどに対応するため、額に幅を持たせた記載が多い。 | ⑫補足情報が記載されている場合もある。 |
|--|--|---|---|--|---------------------|

◆履歴書を書くときには（中途採用の場合）

履歴書は、自分を会社にアピールする最初のチャンスになります。
誤字・脱字に気をつけ、ていねいな文字で、正確に書くことが大切。

①古い日付とならないよう、面接日（または郵送日）の日付を記入。

②スナップ写真でなく、最近の撮影で上半身正面のはっきりした写真を使用。

記入例

履歴書 平成16年 3月 1日現在 ①

ふりがな	しぶや いちろう	写 真 ②
氏 名	渋谷 一郎	
昭和51年 ○月 ○日生 (満 27 歳)	※(男)・女	
ふりがな	とうきょうと しぶやく じんなん	電話(03)
現住所	〒150-△△△△ 東京都渋谷区神南○-○-○ ③	○○○○ -△△△△
ふりがな		電話
連絡先(現住所以外に連絡を希望する場合のみ)		
〒		

年	月	学歴・職歴（各別にまとめて書く）
学 歴		
平成4	3	〇〇市立〇〇中学校卒業 ④
平成4	4	〇〇県立〇〇高等学校入学
平成7	3	〇〇県立〇〇高等学校卒業
平成7	4	〇〇大学〇〇学部〇〇学科入学
平成11	3	〇〇大学〇〇学部〇〇学科卒業
職 歴		
平成11	4	株式会社△△工業入社 ⑤
		大阪工場 配属
平成13	7	一身上の都合により退職
平成13	10	株式会社□□システム入社
		東京営業所 配属
平成15	12	一身上の都合により退職
		以 上

年	月	学歴・職歴（各別にまとめて書く）
年	月	免許・資格
平成7	10	普通自動車運転免許 ⑥

志望の動機、特技、好きな学科など	通勤時間
志望の動機 これまでの営業経験と現在勉強中のコンピュータの知識や技術を生かして業務に貢献できる職場であると考え、志望しました。	約1時間10分
趣 味 スキューバダイビング	扶養家族数（配偶者を除く） 人
	配偶者 ※ 配偶者の扶養義務
	有・(無) ※ 有・(無)

本人の希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地その他についての希望などがあれば記入） コンピュータに関連する専門知識の向上と資格取得に努めたいと考えておりますので、関連部署への配属を希望いたします。 ⑧

保護者（本人が未成年の場合のみ記入）	電話
ふりがな	
氏名	住所 〒

- 記入上の注意
- 鉛筆以外の青または黒の筆記具で記入
 - 数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く
 - ※印のところは○で囲む

③住所は都道府県からマンションなどの名称、部屋番号まで正確に。

④中学校は卒業のみ記入。学校名は略さず、学部・学科名まで正式名称で。

⑤職歴は古い順から。アルバイトやパートも長期のもの、応募先に関連するものは記入。

⑥免許・資格は取得した順に、正式名称で記入。

⑦応募する企業や職種と自分との接点、仕事への熱意が具体的に伝わるような表現を。

⑧勤務条件や仕事内容に特に希望がある場合には記入。

◆職務経歴書を書くときには（中途採用の場合）

中途採用の場合、企業によっては、履歴書のほかに「職務経歴書」を提出するように求められることがあります。これは、応募者が自社の求めるスキルや職務経験を持っているかどうか判断するために、より詳細な情報を得ることを目的とするものです。

学生時代の就職活動の中でも、「エントリーシート」などと呼ばれる企業別応募書類を作成するケースが多くなっていますが、新規学卒者の場合、専門分野の学習やクラブ活動、就職への意欲など、生活の状況やパーソナリティ全般に関する自己PRが中心となるのに対し、中途採用者の「職務経歴書」では、それぞれの求人に応じた、より具体的な情報が求められていることに留意する必要があります。

しかし、若い求職者の場合、職務経歴として記述できる内容があまりないことも多いので、応募職種と関連するアルバイト経験やこれまで受けた研修、資格取得を目指して勉強中の分野など、これから自分の能力を伸ばしていきたいと考えている方向も含めて、今後の可能性と意欲が幅広くアピールできるような工夫が必要です。

①今までの自分の職歴（勤務先会社名、所属部署、所属期間、担当業務など）、スキル（免許・資格や受講した研修など）、得意分野などのデータを書き出す。

②応募しようとする企業の業務内容や職種と接点があると思われるデータを中心に、自分の能力・経験をピックアップする。

③表現・レイアウトを工夫して整理し、まとめる。

- ・A4判横書きが一般的

- ・枚数は1～2枚

- ・箇条書きで簡潔に

- ・項目は、希望職種、職歴（年代順が一般的だが、職歴が多い場合は職種別にまとめてもよい）、資格や技能（勉強中のものも含む）、自己PRなど。

④職種別アピールポイント

営業、販売：実績数字や取り扱った商品を具体的に

事務、サービス：使えるパソコンソフトや取得資格を示す

技術、技能：専門分野、資格、使える機材などを明確に

記入例

職務経歴書

平成 16 年 3 月 1 日

〇〇 〇〇

（応募職種） 営業職

（職務経歴）

平成 12 年 4 月～平成 13 年 3 月

株式会社〇〇企画（旅行業）

旅行代理店駅構内カウンターの窓口業務に配属

航空機・JR等のチケットの発券、ホテル等の手配、

料金計算、電話・Eメール等による予約作業等に精通

パソコンを使って、店頭用・配布用チラシなど販売促進用資料の作成を担当

平成 13 年 9 月～平成 15 年 6 月

株式会社〇〇エキスパート（コンサルティング業）

人材教育プログラムの企画・営業補助（長期アルバイト）

顧客企業からのオーダーに基づいて、研修日程の組み立て、資料・教材の作成、経費の積算、会場や講師の手配等を行う。

（取得資格およびスキル）

実用英語検定 2 級（準 1 級取得に向けて英会話学校で勉強中）

Word、Excel、PowerPoint のメーカー研修受講（中級クラス）

ビジネス文書、POP チラシ等の作成技術には自信があります。

（仕事への取り組みについて）

旅行代理店窓口での接客、コンサルティング業での顧客との対応の経験により、迅速かつ柔軟にお客様のニーズにお応えする姿勢を学ぶことができました。今後は、営業現場での経験を積むことにより、さらに実践的な能力を伸ばしていきたいと思っております。

Ⅳ 職業と自分について知るツールと情報源

職業選択を的確に行うためには、自分自身の関心や得意分野についてよく考え、認識することと、自分を取り巻く職業的環境（労働市場や産業の動向、職務の変化など）について情報を収集し、分析することの双方向からのアプローチが大切です。

◇ 職業適性や職業興味について考える手がかり

・職業適性検査、職業興味検査

職業適性検査や職業興味検査は、自己理解を進める一つの方法として、学校の進路指導でよく利用されています。また、企業の採用選考においても、面接や筆記試験と並んで、職業適性検査が多く実施されるようになっていきます。

学校や個人で検査を受ける場合は、自分自身ではなかなか気がつかなかったり、漠然としていたりする適性や興味分野について、客観的な視点から自分の個性を整理したり、自分の進路との関連についての認識を広げたり深めたりするきっかけとなることが期待されます。

一方、企業が採用選考の方法の一つとして実施する場合は、第一印象に左右されやすい面接を客観的なデータで補う目的のほか、採用時点での対象者の知識・技能を測る筆記や実技の試験だけでなく、環境への適応力や教育訓練への対応能力も視野に入れ、将来に向けた潜在的可能性を含めた広い意味での能力や特性を判断するという意味があります。

採用選考の方法の一つとして利用されていることから、就職試験をクリアするための「適性検査対策」を考えたり、自分が希望する職業分野に高い適性が出ない場合失望したりする例もありますが、適性検査は、長い目で見た適職を考える手がかりとして活用するのが本来の利用法です。このため、個人の適性発見という観点から適性検査などを活用するには、具体的な就職活動に入る前の段階で、対象者がゆとりをもって適性検査や興味検査を受け、その結果を生かせる機会を設けることが望まれます。

また、発達段階や個々の対象者のニーズに応じて検査を利用すること、結果を柔軟に前向きに解釈できるように専門的なアドバイスが得られる環境を作ることも重要です。

→個人と職業との適合性を知るための検査（テスト）について（P 41）

→職業ガイダンスで利用できる職業適性検査・職業興味検査の例（P 42）



▽個人と職業との適合性を知るための検査（テスト）について

・ 身体関係 →一定の身体的要件や運動機能が必要な職業領域への適合性をみる

身体・・・身長や体重など

運動機能・・・体力（握力、持久力、柔軟性など）、運動速度、器用さなど

・ 感覚・知覚関係 →感覚や知覚を用いる作業が必要な職業領域への適合性をみる

感覚機能・・・視覚、聴覚、触覚など

知覚機能・・・空間判断、形態知覚、書記的知覚など

・ 心理関係 →職務内容や職場環境などへの適合性をみる

性格、知能・・・パーソナリティ、知能

適性・・・職業適性、職業興味

その他・・・人間関係、職業観、職業選択に取り組む姿勢など

・ 学習関係 →一定の知識や技術・技能などが必要な職業領域への適合性をみる

学力・・・専門知識、一般常識、計算、語学力、文章作成力など

技能・・・実技（製作、運転、演奏など）

- ・ 各種の検査は、対象者にとっては、自分の特性を客観的なデータで把握し、さまざまな職業に求められる条件と照らし合わせて、適合可能性や今後補うべきところを考えるために活用できます。
- ・ 採用選考に際してこれらの検査を利用する場合には、実施のコストや受検者の負担・プライバシーに配慮し、職務内容に密接に関連して必要な能力・要件を測るために必要なケースに限定して利用されるべきものです。また、個々の事業所で、実証に基づく評価基準を作成して利用すべきです。
- ・ 一般に適性検査として進路指導やガイダンスに利用される職業適性検査・職業興味検査は、その理論的背景や測定しようとする因子により、検査の構成、所要時間、検査方法（紙筆検査、器具検査、質問紙法、作業検査、投影法など）等が異なるさまざまなテストが開発されています。学年や年齢などの発達段階や目的に合った検査を選択することが必要です。

▽職業ガイダンスで利用できる職業適性検査・職業興味検査の例

検査名	標準的適用対象	測定因子・分野	実施方法	所要時間
厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)	中学校 2 年生以上 (13～45 歳未満) の生徒・学生・求職者	15 種の下位検査 (紙筆検査 11 種、器具検査 4 種) から 9 種の適性能 (知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ) を測定し、適性職業群を示す。	紙筆検査法、器具検査法。 集団・個別実施とも可能	紙筆検査 45～50 分 器具検査 12～15 分
職業レディネステスト (VRT)	中学 2 年生から高校 3 年生まで	6 つの職業領域 (現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的) への興味・自信と 3 方向の日常行動特性 (対情報、対人、対物) から、職業興味、基礎的志向性と職務遂行に関する自信度の特徴を得る。	質問紙 (職務記述リスト) 法。 集団・個別実施とも可能	約 50 分 (自己採点時間含む)
VPI 職業興味検査	大学生・短大生を中心とする若年者	6 つの興味領域 (現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的) 尺度と 5 つの傾向 (自己統制、地位志向など) 尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴を得る。	質問紙 (職業名リスト) 法。 集団・個別実施とも可能	15～20 分 (自己採点時間 5～10 分)
キャリア・インサイト (In ☆ Sites2000)	20 歳～30 歳台前半程度 (学生、若年求職者)	適性診断、総合評価、職業情報、キャリア・プランニングの 4 つのコーナーにより構成。適性診断コーナーは、能力、興味、価値観、行動特性の 4 つの検査を含む。	パソコンによる自己探索システム	90 ～ 120 分 (分割実施可)

上記の検査に関する問合せ先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 <http://www.jil.go.jp/>

・いろいろな就業体験（職場見学、職場体験、職場実習、インターンシップなど）

職業に対する興味や関心を高める上で、最近最も注目され、重視されるようになってきたのが、仕事体験やインターンシップなどの実際の体験学習です。

大学等では、政府が**インターンシップ**についての基本的な考え方をまとめた1997年前後から、実際の就業体験による意識啓発の効果が注目され始め、カリキュラムの中で位置付けようという動きが活発化しました。インターンシップをカリキュラムに取り入れている大学は、1996年度の17.7%から2002年度の46.3%へと増加しましたが（文部科学省調査）、学校主導のインターンシップだけでなく、企業がホームページなどで直接学生を募集するケースも多く、採用・就職活動とも一部重なる側面もありながら、さまざまな形態で展開されるようになってきています。

専修学校では、大学以上にカリキュラムと資格や職種との結びつきが強いこともあり、もともと職場実習などがカリキュラムに組み込まれているケースが多く、このような職場実習の場を、技術の習得だけでなく、職業意識の育成などより広い観点から活用しようという考え方が広がっています。

中高校生に関しては、就職希望者を対象とする企業見学や、社会科見学の一環としての職場見学のほか、個々の学校段階での先進的な取り組みとして、地元企業の協力を得て、短期間の職場体験学習を実施する学校が徐々に増加しています。行政の支援策としては、平成11年度から高校生を対象とする「**ジュニア・インターンシップ事業**」、平成15年度から中学生・高校生を対象とする「**仕事ふれあい活動支援事業**」が実施されています。また、中学校・高校段階だけでなく、「**総合的な学習の時間**」などを活用して、小学校段階からの取り組みが活発化してきています。

体験学習は、企業などの積極的な協力が不可欠であるほか、学校においても、一過性のイベントに終わらせないよう、事前・事後のきめ細かな指導で体験の定着と活用を図ることが重要であり、効果を高めるためには、手間と時間のかかる方法です。しかし、実体験の重要性が広く認識されるようになるとともに、いろいろな取り組み事例の蓄積、カリキュラムや教材の開発など、体験学習を支援する環境も整備されつつあります。実際の職場での実習や見学のほか、「私のしごと館」（P46、52参照）のように、模擬的な職業体験やシミュレーションができる施設を利用することも考えられます。

→就業体験をサポートする主な事業、施策など（P44）

→職業意識を育成する学習プログラムの枠組み（文部科学省報告書より、P70）

▽就業体験をサポートする主な事業・施策など

・インターンシップに関する情報

産業界のインターンシップに対する取り組みの中心として設置された「インターンシップ推進支援センター」で、啓発活動やインターンシップ受入企業情報の提供（データベース化）、結合促進面談会などのイベントの開催等を行っています。

事業の事務局は東京経営者協会内にあり、各都道府県等の経営者協会が参加、都道府県労働局と連携・協力しています。対象は大学生・短大生・専修学校生など。

→インターンシップ推進支援センター公式サイト

<http://www.internship-ssc.org/index.html>

・ジュニア・インターンシップ事業

高校1、2年生を中心に実施。高校生の採用・育成に理解がある事業所で生徒を受入れ、就業体験実習を行います。期間は事前・事後の講習を含めて3日間程度。

平成11年度より事業を開始。平成14年度実績で受入れ事業所数15,097か所、実施校801校、参加生徒数67,868人。事業主体（事務局）はハローワーク。

・仕事ふれあい活動支援事業

中学生・高校生が行う職場見学・体験等の活動を支援するとともに、その活動成果の普及を行います。

平成15年度に創設した事業であり、平成16年度においては32都道府県で実施予定です。雇用・能力開発機構都道府県センター等に「仕事ふれあい活動指導員」を配置し、地域の事業所、教育機関、NPO等との連絡調整を行いつつ、中学生及び高校生における職場見学、体験等の活動を支援します。

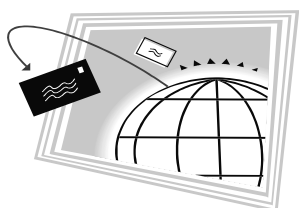
・総合的な学習の時間応援団

小中高校における「総合的な学習の時間」の活動を支えるため、行政や関係団体などさまざまな組織が体験学習のプログラムや情報提供などのサービスを提供しています。

文部科学省のホームページの中に、「総合的な学習の時間応援団のページ」が設けられており、どのような機関でどんな協力が得られるか概観することができます。

→「総合的な学習の時間」応援団のページ

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sougou/main14_a2.htm



◇インターンシップとデュアルシステム

インターンシップの定義は、国によると、「学生が在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」（「経済構造の変革と創造のための行動計画」平成9年5月16日閣議決定）とされ、基本的には、産学連携（学校と企業との協力）により教育的観点から取り組まれるものです。従来は大学等の学生が主な対象として考えられてきましたが、高校生を対象とする事業が「ジュニア・インターンシップ」と呼ばれるなど、学校段階も次第に拡大して考えられるようになりました。また、企業が学校を介さず就業体験をする学生を直接募集する場合にも「インターンシップ」という名称が用いられることが多く、就職前の若年者が主として啓発や学習目的で職場実習を行う活動を指す用語として一般に定着しつつあります。

デュアルシステムとは、ドイツの職業教育・訓練制度の中核となるもので、16～18歳の若年者を対象として職業学校の教育と企業内訓練を並行して行い、修了試験を経て職業資格を付与する仕組みです。学校教育と企業実習を組み合わせる実践的職業能力を育てるという手法が注目され、国の「若者自立・挑戦プラン」（平成15年6月10日策定）において、「実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）の導入」が打ち出されました。これに基づき、平成16年度より、企業での実習と公共職業訓練施設や専門学校での座学を組み合わせた新しい職業訓練制度が導入されます（P55参照）。また、学校教育でも、専門高校等において、企業での実習と学校での講義等とを組み合わせるモデル事業が平成16年度から開始されることとなっています。

◇職業情報を収集するには

職業選択を的確に進めるために押さえておかなければならないもう一方のルート、職業情報の収集と活用について考えてみます。

・職業に関する情報資料

職業に関する情報資料として代表的なものである職業解説や就職ガイドなどは、発達段階別、対象者別、分野別など、さまざまな切り口と形式で提供されています。

学校段階で提供できる基礎的職業情報の代表的なものとしては、「職業ハンドブック（OHBY）」があります。これは、従来の図書に代わってCD-ROMにより提供されるもので、診断テストや検索機能が利用でき、学習の履歴が残せるなど、パソコンの機能を生かせる形になっています。今後は、パソコンの普及により、このように、情報提供だけでなく簡単な診断やシミュレーションと一体化したガイダンスシステムが、広い意味での職業情報提供の主力として発展していくものと考えられます。

また、インターネットも、基礎的な職業情報から求人情報、企業・業界団体のホームページまで、就職に関連するさまざまな分野の情報源として、ますます重要となりつつ

あります。インターネットは、必要な時にどこからでも検索できること、随時情報の更新が可能なこと、他とのリンクによる発展性があることなど、情報を提供する側にも利用する側にも、従来のメディアにないメリットがあります。情報の質・量ともに今後ますますの発展と可能性が期待されるのですが、インターネット情報の使い分けや判断は個人に委ねられることになるので、早い時期から、情報の活用能力を身につけられるような指導が必要です。高校段階では、進路指導の時間だけでなく、「情報」の授業の素材などとして取り上げる方法もあります。

▽職業ガイダンスに利用できる情報源

・職業ハンドブック (OHBY)

高校生・中学生を中心に、若年者を対象として作成されているCD-ROM版の職業ガイダンスシステム。職業解説の収録数は430職業。職業世界の探索（分野やキーワード、簡単な興味・適性テストなどから仕事を検索）、個別職業解説、職業選択のガイド、自分の探索結果の確認などにより構成されています。中学生・高校生段階で理解しておいてほしい基本的な職業情報と職業選択の考え方について網羅し、個別職業情報は各職業共通形式で解説されているので、職業ガイダンスの標準資料として活用できます。

→職業ハンドブック (OHBY) 専用サイト <http://www.hrsys.net/ohby/>

・私のしごと館 「JOB JOB WORLD」

「私のしごと館」が提供している職業データベース。主たる対象は中学生・高校生。収録職業は約700職種。各職業について、実際にその職業に就いている人のインタビューが収録されており、若手、中堅、ベテランそれぞれの具体的な体験談を動画と静止画で見ることができます。同館内の情報提供のほか、インターネットでも情報提供されているので、学校や家庭でパソコンを利用できる環境にあれば、生徒各自で自由に情報探索を行うこともできます。また、学校向けにインタビューを中心とする映像情報をビデオで貸出（一部については販売）しており、さらにビデオの内容をまとめた書籍も販売しています。

→JOB JOB WORLD <http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/jjw/top.html>

・世の中のトレンドを見る

職業に関する情報を得るためには、図書やCD-ROM、インターネットの就職情報サイトなど、数多くの専門の情報源がありますが、このほか、産業・労働・社会に関する各種統計情報、新聞記事やテレビなどのニュース、職場見学など学校での学習、アルバイト経験など、幅広く日常の生活からも新しい情報をつかむことができます。

若年者にも、基本的な統計情報の所在やその意味、社会や経済のさまざまな出来事の見方、日常生活の中で観察したことの生かし方など、毎日の生活の中から職業に関するトレンドを感じ取る応用力が育つような支援が大切です。

◇主な統計情報の所在と見方① 新規学卒者の進路や就職に関する調査統計

新規学卒者の進路（進学者・就職者の内訳や進学率・就職率など）を把握する基本になる統計は、文部科学省の「**学校基本調査**」です。これは、全国の全学校を対象とした全数調査であり、中学校以上については、「卒業後の状況」として、卒業時（3月）の進路の内訳がわかります。調査結果は、平成15年度の場合、速報結果（概要）が8月、確定結果が12月に発表されています。

また、採用・就職活動期間における途中経過の状況は、厚生労働省や文部科学省が行っている調査で傾向を知ることができます。

中学校・高校については、厚生労働省が発表する「**高校・中学新卒者の求人・求職状況**」（7月末現在）、「**高校・中学新卒者の就職内定状況等**」（9月末、11月末、1月末、3月末現在）によって、求人数や就職希望者数、求人倍率、内定率（9月末以降）などが都道府県別にわかります。発表はそれぞれ翌々月の中旬頃です。

また、前年度卒業者の就職状況として、6月末時点までにハローワークが把握した状況が、ハローワーク及び学校で取り扱った最終結果として「**新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況**」としてとりまとめられています（発表は9月頃）。なお、この調査で言う「就職率」は就職希望者における就職決定者の割合ですので、学校基本調査における「就職率」（卒業者における就職者の割合）とは異なります。

なお、高校生の就職内定状況については、文部科学省によって、厚生労働省とは別に、10月末、12月末、3月末の時点で調査が行われています。厚生労働省の調査は学校及びハローワークを通して求職している生徒を対象としているのに対し、文部科学省の調査は就職希望者全員を対象としており、学科別・設置者（国公立）別にも集計をしていますが、求人数・求人倍率等企業側のデータは含まれません。

大学・短大・高等専門学校・専修学校については、厚生労働省と文部科学省が共同で実施している「**大学等卒業予定者就職内定状況等調査**」（10月1日、12月1日、2月1日現在）及び「**大学等卒業生就職状況調査**」（4月1日現在）により、地区（全国6地区）別、国公立・私立別などの就職内定状況を見ることができます。調査は学校単位で抽出したサンプル調査です。発表はそれぞれ翌月上～中旬です。

なお、大学等については、求人がハローワークや学校を経由する割合が低く、正確な求人数・求職者数を把握できないこともあり、公的統計では「求人倍率」は算定されていません。

調査結果は厚生労働省・文部科学省ホームページの報道発表や統計のコーナーから

→厚生労働省（最近公表の統計資料） <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/index.html>

→文部科学省（報道発表一覧） http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/index.htm

◇主な統計情報の所在と見方② 失業率と求人倍率

毎月の労働市場に関する基本的なデータは、総務省統計局の「**労働力調査**」と厚生労働省職業安定局の「**一般職業紹介状況**」です。

労働力調査は標本（サンプル）調査であり、一般職業紹介状況は全国の公共職業安定所（ハローワーク）が取り扱った求人・求職の数字を集計した業務統計です。

どちらの結果も、原則として調査月の翌月末（火曜日または金曜日）に公表されます。

この中で指標として用いられることが多いのが「**失業率**」と「**求人倍率**」です。

失業率は正確には「**完全失業率**」と呼ばれ、労働者（働く意思と能力のある人）のうちの失業者（仕事がなく、調査期間（月末1週間）に少しも仕事をしなかった人のうち、仕事を探していて、仕事があればすぐ就くことができる人）の比率です。季節的変動要因を除去した季節調整値で傾向を見るのが一般的であり、性別・年齢階級別（5歳刻み）などの数字が発表されています。

都道府県別の失業率は毎月のデータでは公表されておらず、試算値として年平均数字が発表されています。

また、四半期に一回公表される「**詳細集計**」では、失業期間や仕事に就けない理由など、より詳細な項目について集計が行われています。

求人倍率には、「**有効求人倍率**」と「**新規求人倍率**」があります。有効求人倍率は、その月の時点でハローワークに登録されている求人数と求職者数の比であり、いわばストックとしての求人・求職のバランスを示しています。新規求人倍率は、その月に新たにハローワークに登録申し込みが行われた求人数と求職者数の比であり、労働力需給状況の変化を反映する先行的な指標としてみることもできますとされています。

求人倍率は一般常用・パートの別や都道府県別に集計されていますが、求人は原則として男女別に受理していないため、性別の求人倍率の数字はありません。

都道府県別の集計については、全国数字とほぼ同時に、各都道府県の労働局から発表されます。

なお、失業率も求人倍率も、年間の数字が出そろった後で、毎月の季節調整値がさかのぼって若干修正されることがあります。

→総務省統計局（労働力調査） <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>

→厚生労働省（最近公表の統計資料） <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/index.html>

◇主な統計情報の所在と見方③ 労働移動や労働力需給に関する統計

就職や退職といった労働者の動きを「労働移動」と言います。労働移動の状況を知る調査としては、厚生労働省が年2回上半期と下半期に分けて実施する「雇用動向調査」があります。調査期間中に事業所が新たに採用した人（入職者）や退職したり解雇されたりした人（離職者）が常用労働者に占める割合を示す「入職率」・「離職率」によって、労働市場の流動性を見ることができます。

比較的短期的な労働力需要を見る指標としては、厚生労働省が事業所を対象として年4回（11月、2月、5月、8月）実施する「労働経済動向調査」の「労働者過不足判断」の数字があります。これは、労働力不足と感じる事業所の比率から過剰とを感じる事業所の比率を引いたポイントで表され、人手不足感のほうが強ければプラス、過剰感が強ければマイナスとなります。

→厚生労働省（最近公表の統計資料） <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/index.html>

新規学卒就職者の定着状況を表す指標としては、雇用保険被保険者の記録に基づき、初めて被保険者資格を取得してから3年目までの離職者の比率が、学歴別の「在職期間別離職率」として算出されています。

◇主な統計情報の所在と見方④ 労働条件に関する情報源

労働条件に関する調査統計のうち、毎月の給与額や賞与などの賃金水準及び労働時間に関するデータは厚生労働省の「毎月勤労統計調査」で産業別に知ることができます。

また、新規学卒者の初任給のデータは、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（年1回6月分の賃金等について7月に調査実施）により、学歴別・産業別・企業規模別などに集計されています。

→厚生労働省（最近公表の統計資料） <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/index.html>

なお、**最低賃金**の額を確認したい場合は、厚生労働省ホームページで地域別・産業別などの現行の最低賃金額の一覧を見ることができます。

→地域別最低賃金、産業別最低賃金

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-01.htm>

◇ 相談したいことがあるときには

学校に在学中は、進路（就職）指導担当の先生あるいは就職担当課など、職業選択に関する相談先が比較的明確です。しかし、卒業して学校を離れると、就職活動や職業生活で悩みなどを抱えていても、決まった相談先を持たず、どこに相談してよいかわからないという若者が多くなります。

最近では、就職活動で悩みを抱える若者だけでなく、就職してもすぐ離職するなど職場への適応や定着に関して問題がある若者も増加傾向にあることから、国や地方自治体でも、若者を支えるための相談援助拠点の整備を進めています。

これらの窓口では、若者自身の相談に乗るのはもちろんのことですが、若者を支援する学校や家族、企業などの相談にも応じています。いろいろな情報の収集、制度や若年者支援策の内容などについて、わからないことや調べたいことがあるときには、気軽に利用できます。

・就職活動についての相談

就職活動に関する公的な相談窓口は、**ハローワーク**です。

雇用保険の失業給付を受ける場合や若年者トライアル雇用を利用する場合など、公的制度を利用して求職活動を行うことを希望する場合には、原則として自分の住所を管轄するハローワークに求職登録することが必要です。

高校生の場合、学校とハローワークの役割分担として、生徒に対する指導は学校を通して行うことが多いので、高校在学中は、学校を通して就職面接会への参加を呼びかけたり、個別相談の連絡をしたりするのが一般的ですが、卒業後はハローワークが引き継いで、求人情報の提供や職業紹介を行うことになります。

大学生の場合、学生対象のハローワークである**学生職業センター**や**学生職業相談室**（名称は地域によって異なる場合があります）に本人が登録し、求人情報やセミナー、就職面接会などの催しを利用します。東京にある**学生職業総合支援センター**（六本木ジョブ・パーク）は、学生対象のハローワークの中核になる施設で、全国の学生・若年者向け就職面接会などの情報のとりまとめ・提供を行っています。大学生等の場合、出身地にUターン就職を希望する人も多いので、おおむねどの学生職業センター・相談室でも、他地域の情報を見ることができるようになっています。また、予約制でカウンセラーが相談に乗ったり、職業適性検査を実施するサービスなども行われています。

未就職卒業者やフリーターの場合、近くに若者専門のハローワーク（**ヤングハローワーク**、**ヤングワークプラザ**などの名称となっています）が設置されている地域では、そこが最も利用しやすい窓口となると思われます。若年者が応募しやすい求人が多く、若年者向け講習やセミナー、面接会なども数多く開催されています。また、カウンセラーによる相談も利用できます。ヤングハローワークが設置されていない地域の人は、一般

のハローワークの窓口を利用することになりますが、既卒者であっても、卒業後年数があまり経過していない人については、学生担当窓口で対応する場合があります。

→ハローワーク所在地情報 <http://www.hellowork.go.jp/html/list.html>

・職業生活、キャリア設計について

求職活動そのものよりも、将来に向けた職業生活設計、キャリア形成全般について相談したいというときは、独立行政法人雇用・能力開発機構の都道府県センターに設置されている**キャリア形成支援コーナー**で援助（キャリア・コンサルティング）を受けることができます。自己啓発、職場の人間関係など職業生活全般について相談したいというときは、都道府県の労政事務所（地域によって名称は異なります）などがあります。また、**ヤングジョブスポット**では、若者同士が職業に関して自由に話し合える場の提供やキャリア形成に関する相談を行っています。市町村が運営している**勤労青少年ホーム**（これも地域によって名称が異なります）などでも職業生活に関する相談を行っています。

→雇用・能力開発ステーション（キャリア形成等に関する情報サイト）

<http://www.ehdo.go.jp/station/index.html>

・法律や制度について

就職活動や職業生活を送る上では、いろいろな制度を利用したり、法律に守られたりすることが多くあります。このような雇用・労働関係の法律や制度について相談や問合せがある場合には、分野に応じて、次のような窓口を利用することができます。

労働条件についての相談・・・賃金（時給・月給などの額、支払方法など）、労働時間（1週間の労働時間や残業、休憩など）、休日・休暇（週休や年次有給休暇）、就職する時の労働契約や社内の就業規則、退職・解雇（雇用期間、解雇の理由や手続き等）など

→総合労働相談コーナー（都道府県労働局総務部）または労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

機会均等についての相談・・・募集・採用に当たっての男女の機会均等、労働条件に関する男女の均等待遇など

→雇用均等室（都道府県労働局）

労働保険・社会保険についての相談・・・失業した場合の失業給付の受給、雇用保険や健康保険などの適用条件、労働災害（業務上や通勤による事故・疾病）の場合の労災保険の適用など

→ハローワーク（失業給付関係、雇用保険の適用条件など）

→総合労働相談コーナーまたは労働基準監督署（労災保険関係、労働保険の適用など）

→社会保険事務所（健康保険、年金など）

求人情報や求人広告と実際が違うなど企業の募集・採用活動に関する相談

就職を支援する制度についての相談・・・公共職業訓練の受講、能力開発給付金の利用、障害者雇用率制度、企業に対する雇用関係助成金、若年者トライアル雇用事業など

→ハローワークまたは総合労働相談コーナー

▽若年者就職支援関係施設

・ヤングハローワーク／ヤングワークプラザ

東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫に設置されている若年求職者（おおむね30歳まで）を対象としたハローワーク。求人情報の提供、個別の就職相談や職業紹介のほか、各種セミナーや講座を実施。職業解説ビデオなどの職業情報の閲覧も可能。

・学生職業総合支援センター／学生職業センター／学生職業相談室

各都道府県に1か所設置されている大学生、短大生、専門学校生等を対象としたハローワーク。

・ジョブカフェ（若年者のためのワンストップサービスセンター）

都道府県が設置する若年者向けの雇用関連サービスを提供する施設。地域の実情に応じたサービスを提供するもので、その内容は地域によって異なります。

ハローワークを併設し、若年者に対する職業紹介を実施するものもあります。

・ヤングジョブスポット

若者の職業意識を高めるため、若者同士による職業に関する情報交換や職場見学等のグループ活動への支援などを行います。雇用・能力開発機構が設置。

・私のしごと館

「見る」だけでなく、「触れて、体験する」ことにより、自ら積極的に「考え」「学ぶ」参加型の施設。模擬的な仕事体験やシミュレーション、職業に関する展示、幅広い職業情報の提供、キャリア・コンサルティングなどの相談・援助を実施しており、学校など団体での利用のためのコースも用意されています。また、インターネットを通じた職業データベースなどの情報提供も行っています（P46参照）。

→「私のしごと館」公式ホームページ <http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/>



ヤングハローワーク渋谷



・スクール・デー ↑

（中学生・高校生による体験利用）

・しごとライブラリ（ビデオブース）→

▽ハローワークの実施する若年者就職支援関係事業（主として高校生対象）

・キャリア探索プログラム

企業人等働く人やハローワークの職員が学校に出向き、様々な職種や産業の実態、職業生活等に関する話をするもの。学校からの要望に基づき、ハローワークが講師を派遣。

・職場見学会、ジュニア・インターンシップ

学校からの要望に基づき、ハローワークが受入先企業を開拓、実施。

・職業適性検査

学校からの要望に基づき、学校に出向いて又はハローワークにおいて実施。

・ハローワーク体験ツアー

求人探し方やハローワークの利用方法などについて理解を深めるため、ハローワークの見学、ハローワークの機能の説明などを行うもの。

・就職準備講習

未内定者向けに面接の受け方やパソコン実習など実践的な講習を実施。

・合同企業説明会

生徒の応募・推薦前に求人事業所への理解を深めるための説明を受ける機会を提供するもの。開催日時、参加事業所数などは、高卒者就職支援システムに掲載。

・就職面接会

生徒が応募のため、求人事業所からの説明を受け、応募する機会を提供するもの。開催日時、参加事業所数などは、高卒者就職支援システムに掲載。

→高卒者就職支援システム（高卒求人情報WEB提供サービス）

<https://job.koukou.gakusei.go.jp/koukou/M2222A01.html>（利用にはID・パスワードが必要）

◇若年求職者に対するカウンセリング

若年者の職業相談に当たっては、就職活動の方法や職業情報など職業選択に直接関わるだけでなく、家族や友達との関係、学校や社会への適応状況、基本的な生活習慣など、学習や日常生活全般にわたる理解が必要となるケースも多く見られます。特に、心身の発達過程にある高校や大学等の時期には、社会経験が少ないこともあり、環境の変化に不安になったり、小さなきっかけで挫折感を持ち、不適応を起こしたりすることもあります。

職業相談に入る前に、その若年者の抱える悩みや課題について、メンタルヘルスも含め専門的なカウンセリングが必要であり、学校や一般のハローワークだけでは十分対応できないと考えられる場合には、地域の青少年問題専門機関や医療機関などと早めに連携することが必要です。

今後、教員のキャリア・カウンセリング研修の充実、職業生活設計に関する相談を行う若年者向けキャリア・コンサルタントの養成など、行政による体制整備が計画されていますが、加えて、メンタルヘルスに関するカウンセリングを含め、学校や地域における支援のネットワークが拡大することが期待されます。

◇公共職業訓練等の利用

職業能力を身につけるためには、専門高校や大学・専修学校など学校教育制度による専門教育のほか、公共職業訓練制度を利用する方法もあります。

公共職業訓練とは、「職業能力開発促進法」に「国及び都道府県が行う職業訓練」として位置付けられているもので、訓練を実施する施設としては、職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発校などの種類があります。

このうち、職業能力開発大学校（４年制）と職業能力開発短期大学校（２年制）は高卒者を対象とした施設です。

職業能力開発校や職業能力開発促進センターでは、離転職者の能力再開発や在職者のスキルアップなど、さまざまな目的・分野のコースが設定されており、訓練期間も２～３週間といった短期のものから、半年～１年と長期のものまであります。また、専修学校や各種学校など民間機関に国が委託して設定されるコースも増えており、科目や開講時期は地域により多様です。

雇用保険受給者の場合、就職活動に必要と認められれば、手当を受給しながら受講できることもありますので、まずハローワークに相談するのが基本です。

→能力開発施設に関する情報・・・雇用・能力開発ステーション 教育訓練機関・コース情報

<http://www.ehdo.go.jp/station/index.html>

→教育訓練給付制度の対象となる教育訓練講座に関する情報

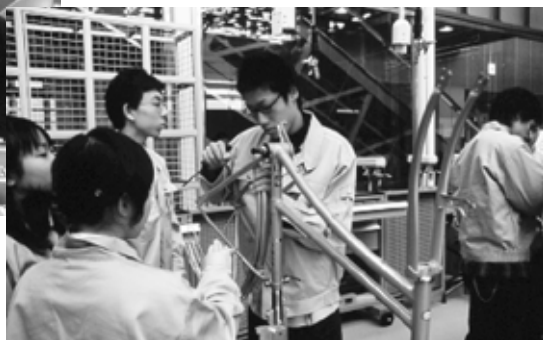
・・・厚生労働省指定教育訓練講座検索システム

<http://javada-w1.cab.infoweb.ne.jp/kyuufu/jsp/index.jsp>



体験コーナー（ピアノ調律師） ↑

体験コーナー（自動車工場） →



私のしごと館
（関西文化学術研究都市）

◇職業訓練制度における「日本版デュアルシステム」

平成16年度より、若年者のための新しい職業訓練制度として、「日本版デュアルシステム」が導入されます。これは、企業での実習訓練と専門学校・公共職業訓練施設等における座学とを組み合わせた養成プログラムを通じ、若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成システムです。いわば「働きながら学ぶ、学びながら働く」というもので、例えば、ホテル業での就職をめざすのであれば、週2日は専門学校などで接客マナーなどの講習を受け、残りの週3日は実際にホテルで仕事をするを通じ、実践的職業能力を身につけます。

安定的な職業に向けて訓練を受ける意欲のある若年者（35歳くらいまで）を広く対象としており、訓練期間や実施施設などが異なるいくつかのコース類型が設定されています。

短期コース（平成16年4月スタート）

- ・ 専門学校などの民間教育訓練機関で座学を受けながら企業実習を行う標準5か月間のコース（無料）。

申し込み方法、分野、訓練方法など詳細の問合せ先

→ハローワーク、雇用・能力開発機構都道府県センター

長期コース（平成16年10月スタート）

- ・ 雇用・能力開発機構の公共職業訓練施設（職業能力開発大学の専門課程）で座学を受けながら企業実習を行う2年間のコース。企業における技術部門と現場を結びつけるマネジメント能力を持った専門家の養成を目的としています。修了後は技能士補の称号が取得でき、就職に当たっては大学がサポート。

費用、訓練カリキュラムなど詳細の問合せ先 →雇用・能力開発機構都道府県センター、

ジョブカフェ、ハローワークのキャリア形成相談コーナー

- ・ 都道府県の公共職業訓練施設（職業訓練校・技術専門学校（都道府県によって名称が異なる場合があります）の普通課程）等で座学を受けながら企業実習を行う1年～1年6か月程度のコース。ものづくりの現場等を担う技術者の養成を目的としています。修了後は技能士補の称号が取得でき、就職に当たっては訓練校がサポート。

費用、訓練カリキュラムなど詳細の問合せ先

→各都道府県能力開発担当部局、ジョブカフェ、

ハローワークのキャリア形成相談コーナー

- ・ 専門学校などの民間教育訓練機関で座学を受けながら企業実習を行う1～3年間程度のコース。

費用、訓練カリキュラムなど詳細の問合せ先

→入学を希望する専門学校など

参考資料

◇ 高校生就職スタートブックを活用した進路指導の展開例

◆ 資料のねらいと構成

「高校生就職スタートブック」は、高校卒業後就職を希望する生徒が、具体的な就職活動に入る前の高校2年生から就職を選択決定する高校3年生にかけて利用することを想定しています。

内容は、大きく分けて、「第1章 就職活動を始める前に知っておこう」、「第2章 就職活動を始める前に考えてみよう」、「第3章 就職活動を進めるために」、「第4章 就職後の職業生活ってどんな感じ?」の4つの部分からなっています。

就職に関する実践的な知識と心構えを身につけるためには、まず、労働市場の現状について認識することが欠かせません。続いて、働くことに対する心構えを確認し、就職活動の流れを十分に理解させます。そして、就職後の生活についてもある程度の予備知識を持てるように、という順序で学習を進められるように構成したものです。

また、知識や考えを整理・確認するために使用するワークシートと関連するデータを巻末にまとめて掲載しています。本文中に、関連するワークシートの番号とデータの所在を表示してありますので、生徒自身が主体的に作業をすることにより、学習内容のより確かな定着が期待されます。

(指導展開例)

就職について知る	
◇ねらい ◇実施時期(目安) 2学年 3学期 ◇事前指導・準備	・自校および現在の進路状況を把握し、将来の職業選択に役立てる。 ・進路希望調査を実施する。 ・自校における進路の状況、主な就職先一覧を用意する。
◇授業の展開 (使用するワークシート①～⑤)	
活 動 の 内 容	留 意 点
活動の開始 (10分) ・「第1章 就職活動を始める前に知っておこう」(P.4～7)を読む。	・就職試験は3年生の9月から始まるが、就職決定までにかかる期間は長期化する傾向にある。1回目の選考が不調でも、3月の卒業まであきらめずに活動することの大切さを伝える。 ・大企業、有名企業にこだわらずに、いろいろな企業のことを調べてみる必要性を説く。 ・高卒求人の7割以上は従業員300人未満の中堅、中小企業であることを確認させる。 ・職種別の求人倍率には大差がある。比較的求人の多い技能関係の職種に目を向けさせる。 ・地元志向が強まる傾向にあるが、地域の産業構造によっては厳しい状況にあり、各自の優先する条件について、整理してよく考えてみることの必要性を説く。
活動の展開 (35分) ・ワークシート①～⑤を資料に基づいて記入する。	・進路の状況、主な就職先一覧をプリントしたものを配布する。
活動のまとめ (5分) ・本時のねらいを確認する。	・今日の学習を自分の将来の職業選択に役立てるように説明し、学習をまとめる。

◆ 利用方法

スタートブックは生徒の自主的な学習も可能な内容となっていますが、教員の指導のもとに進路学習の中で利用すると、より一層の効果が期待できます。ワークシート①～⑤を展開する際には、各学校における進路の状況、主な就職先一覧、最近2～3年の求人票等、学校独自の資料の準備が必要です。生徒の問題意識を高めるためには、卒業生の体験談などより身近で具体的な情報を加味すると効果的です。

2年生では、まず第1章、第2章を中心に、基礎的認識を定着させるよう指導し、3年生で初めて使用する場合は、第3章を中心に、必要に応じて第1章、第2章を参照するなど、各校の年間進路指導計画に基づいて、適宜重要と考えられる部分を中心に利用してください。第4章は、内定者の就職後の心構えと予備知識のために、各自で一読しておくよう薦めてください。

生徒に配布して自主的な学習に任せる場合には、併せて進路データ（卒業生の進路、求人・求職状況など）の見方や関係資料（「職業ハンドブック」など）の活用方法について説明し、ワークシート等を利用して自分で学習のまとめができるよう、アドバイスをお願いします。

なお、ワークシートはミシン目から切り離して使用することもできます。

（指導展開例）

産業社会と雇用の変化について	
◇ねらい	・フリーターについて考える。 ・これからの産業や職業がどのように変わっていくのか考える。
◇実施時期（目安）	2学年 3学期
◇授業の展開	
活 動 の 内 容	留 意 点
活動の開始（10分） ・あらかじめ4,5人のグループに分かれ着席する。 ・「第1章 就職活動を始める前に知っておこう」（P.8,9）を読む。	・新卒時点では、正社員とフリーターとの間で労働条件にあまり差がないように感じられるが、長期的にみると差が開いていくこと、フリーター歴が長くなるにつれて定職に就くのが難しくなることを理解させる。
活動の展開（35分） ・フリーターについてグループで話し合う。 ・クラスで、班で話し合ったことを発表する。 ・ワークシート⑥を記入する。	・P.8,9のデータ、及び、P.50,51の付属参考資料を参考にフリーターのメリット、デメリットについて考えさせる。 ・出た意見を板書し、最後にクラスで確認させる。 ・ワークシート⑥を記入する際は、P.55,56の付属参考資料を参照させる。
活動のまとめ（5分） ・「これから産業や職業はどう変わっていくのか？」（p.10,11）を読む。	・気づいたことをノートなどに記録させるようにする。

(指導展開例)

働くことについて考える	
◇ねらい	・「働く」ということについて、各自に考えさせる。 ・自分にとっての「働く意味」と、企業にとっての「人を雇う意味」との違い、ギャップについて考えてみる。 ・職業に対する興味・関心、イメージを育てていく手がかりについて考える。
◇実施時期（目安）	2 学年 3 学期
◇事前指導・準備	・「職業ハンドブック」などにある職業についての資料を用意する。
◇授業の展開	（使用するワークシート⑦～⑩）
活 動 の 内 容	留 意 点
活動の開始（10分） ・「第2章 就職活動を始める前に考えてみよう」（P.12～17）を読む。	・働くことは、当面の収入を得るためだけでなく、自己実現や社会との継続的かかわりの基盤ともなるものであることを理解させる。 ・採用する企業側の立場に立ってみて、自分が人材として評価される必要性について認識させる。 ・将来の職業生活設計を視野に入れた長期的な視点で、自分の興味・関心、ライフスタイルに対する希望などを整理させる。 ・身近な職業や華やかなイメージのある職業など、限られた職業の範囲だけで考えるのではなく、いろいろな職業について幅広く情報収集する必要性と具体的方法を理解させる。 ・職業適性検査の利用や、職業情報の収集・蓄積に早めに取り組むことの必要性を説く。
活動の展開（35分） ・ワークシート⑦～⑩を、記入する。	・進路の状況、主な就職先一覧をプリントしたものを配布する。
活動のまとめ（5分） ・本時のねらいを確認する。	・今日の学習を自分の将来の職業選択に役立てるように説明し、学習をまとめる。



仕事の解説を聞く（美容師）
（写真提供 私のしごと館）

(指導展開例)

就職活動の進めかた	
◇ねらい	・就職活動の全体的流れをつかむ。 ・求人票の見方を理解する。 ・就職試験に臨む準備をする。
◇実施学年	3学年
◇事前指導・準備	・求人票、就職体験記などを用意する
◇指導の展開	(使用するワークシート⑫～⑭)
活 動 の 内 容	留 意 点
(個別学習) ・就職活動の全体的流れを把握する。 ・求人票からの情報の読み取り方、面接に臨む心構えを考えてみる。 ・先輩のアドバイスや体験談を読む。	・実際に就職活動が始まってから内定、卒業、入社までの主な流れとタイムスケジュールを理解する。 ・応募先を選ぶポイントについて自分の考えを整理する。 ・求人票の見方、履歴書の書き方、面接時に注意するポイントを理解する。 ・就職までに準備しておかなければならないこと、会社と学校との違いなど、印象に残ったことをまとめる。
(演習) ・履歴書を書く、模擬面接の指導を行う。 (面接指導用のビデオ教材を持っている場合は、併せて活用する) ・生徒同士で模擬面接を体験してみる。 ・最近の卒業生を呼んで体験談を話してもらう。	・自分のアピールポイント、職業生活設計などについて、考えを整理してみる。 ・短い時間の中で、自分を表現し、初対面の他者に理解してもらう難しさを経験してみる。 ・面接する側の立場で見た場合の相手の対応について、気がついたことを話し合ってみる。 ・身近な先輩の具体的な体験談から、就職活動や職場の実際について、生きた情報を得る。



↑
アドバイザーに相談
←社会人とのトークセッション
(写真提供 ヤングハローワーク渋谷)

◇ 就職サポートブックを活用したグループワークの展開例

◆資料のねらいと構成

「就職サポートブック（For the Young）」は、未就職卒業者やいわゆるフリーターなど若い求職者の方々に、求職活動の手がかりやヒントとなる資料を提供する目的で作成しているものです。

内容は、「ケーススタディ」（事例による問題の整理）、「自分と仕事との関係について、改めて考えてみる」、「就職への実践力を身につけよう」、「知っておきたい就職の基礎知識」、「アドバイスと体験談」の5つの部分から構成されています。

高校生就職スタートブックより上の年齢層を利用者として想定し、より実践的な内容を中心としています。また、学校在学中を含め、ある程度就職活動の経験があるものの、目標の設定や求職活動の方法などに迷っていたり、考え方を整理したいという場合に利用できるよう、簡単なワークシートも設けています。

基本的には、個別利用のために作成していますが、アドバイザーの指導のもとに、グループワーク等の資料として活用することもできます。

（グループワーク展開例）

テーマ：自分のアピールポイントを見つける	
◇目標	・自分のキャリアを分析し、企業にアピールできるポイントを見つける
◇対象	・職業経験が少なく、求職活動期間が短い若年求職者
◇他の資料	・就職活動に用いている履歴書と求職票、職務経歴書用紙など
◇展開	（使用するチェックシート③、④、⑥）
活動の内容	留意点
ウォーミングアップ （15分） ・進め方の説明 ・メンバー間の簡単な自己紹介 ・（人数によっては）グループ分け	・仕事に関するこれまでの経験を中心に話す内容をまとめる。
自分のキャリアを総点検 （20分） ・チェックシート③に記入 ・書く内容が見つからない場合は、参加者相互にアドバイスし合う。	・過去の自分の進路探索活動を振り返ってみる。 ・自分として最も力を入れたことは何か考える。
自分のキャリア・マップを作る （20分） ・チェックシート④に記入 ・分野分けなどがよくわからない場合は、参加者相互にアドバイスし合う。	・アルバイトやボランティア、取得資格なども含め、職業分野別に自分のアピールできそうな点を書き出してみる。 ・就職活動の足場が多そうな分野を見つける。
プランニング （20分） ・チェックシート⑥に記入 ・職務経歴書を作成してみる	・アピールポイントの補強に必要なこと、そのための具体的な実行方法を考える。 ・自分のアピールポイントを最大限生かす職務経歴書の書き方を工夫する。
まとめ （15分） ・自分の求職票の内容チェック ・今後の求職活動に向けた確認	・各自が具体的活動プランを描けるようにする。

(グループワーク展開例)

テーマ：自分の求職条件と重視するポイントを確認する	
◇目標	・自分の求職条件と重視事項を整理し、求人条件とのバランスを理解する
◇対象	・求人に求める条件が難しく、希望する求人がなかなか見つからない求職者 ・重視する事項が不明確で、選択の絞込みができない求職者
◇他の資料	・求人一覧、求人票、職業ハンドブック、業種別資料、企業パンフレット、求人・求職のバランスシート、求職票など
◇展開	(使用するチェックシート②、⑦、⑧、⑨)
活動の内容	留意点
ウォーミングアップ (15 分) ・進め方の説明 ・メンバー間の簡単な自己紹介 ・(人数によっては) グループ分け	・求職活動の状況を中心に話す。
希望するワークスタイルをチェック (20 分) ・チェックシート②に記入 ・重視する項目に優先順位をつける	・どのような項目にこだわりがあるのか、自分のワークスタイルへの志向を確認する ・重視する事項を絞り込んで整理する。
希望する職業について分析する (25 分) ・チェックシート⑦に記入 ・必要に応じて職業ハンドブックなどを参照	・具体的な希望職業をあげて、条件を分析する。 ・魅力を感じる点、不足な点は何か整理する。
希望する業界の状況を分析する (25 分) ・チェックシート⑧に記入 ・必要に応じて、業界の資料や企業パンフレットなどを参照	・具体的な希望業種をあげて、状況を研究してみる。 ・魅力を感じる点、不足な点は何か整理する。
自分の求職条件と求人条件とのバランスをチェック (20 分) ・チェックシート⑨に記入 ・具体的な求人の中から、最も魅力を感じるものを選んで求人条件を分析する。	・志望してもよいと思う企業を選んで、その求人条件と自分の求職条件とを比較してみる。 ・条件の一致する項目、へだたりの大きな項目は何か分析する。 ・自分にとっての優先事項と実現可能性を確認する。
まとめ (15 分) ・求職票を新しく作成 ・今後の求職活動に向けた確認	・これまで使用していた求職票と作成した求職票を比較し、変更点はあるか確認する。 ・各自が現実的な就職先選択をできるようにする。

※ チェックシートはミシン目から切り離して使用できます。

※ 活動時間は目安です。参加人数や参加者の状況によって異なります。

◇ 本文グラフバックデータ

付表1 失業率と学卒未就職者数の推移

→ P 5

年	失業率 (%)				学卒未就職者 (万人)
	15～19歳	20～24歳	25～29歳	年齢計	
1990	6.6	3.7	2.7	2.1	9
1991	6.6	3.8	2.8	2.1	6
1992	6.7	3.9	2.9	2.2	8
1993	7.1	4.7	3.4	2.5	11
1994	7.5	5.0	4.0	2.9	15
1995	8.2	5.7	4.3	3.2	16
1996	9.0	6.1	4.6	3.4	22
1997	9.0	6.2	4.9	3.4	17
1998	10.6	7.1	5.6	4.1	23
1999	12.5	8.4	6.2	4.7	23
2000	12.1	8.6	6.2	4.7	24
2001	12.2	9.0	6.7	5.0	24
2002	12.8	9.3	7.1	5.4	26
2003	11.9	9.8	7.0	5.3	30

(注) 完全失業率は各年平均、学卒未就職者は各年4月の値。

資料出所 総務省「労働力調査」、「労働力調査特別集計」、「労働力調査(詳細調査)」

付表2 若年失業者の失業期間別内訳(2003年平均)

→ P 5

失業期間	内訳 (%)	
	15～24歳	25～34歳
3ヶ月未満	41.2	35.4
3～6ヶ月未満	16.2	17.7
6ヶ月～1年未満	17.6	16.7
1～2年未満	16.2	14.6
2年以上	8.8	15.6
計	100.0	100.0

資料出所 総務省「労働力調査(詳細集計)」

付表3 新規高卒求人と一般(中途採用)求人の推移

→ P 6

年	新規高卒求人数 (人)	一般新規求人数 (人)	新規高卒求人倍率 (倍)	一般新規求人倍率 (倍)
1990	1,342,898	644,640	2.57	2.07
1991	1,606,159	634,760	3.09	2.05
1992	1,673,381	554,035	3.34	1.61
1993	1,377,057	473,149	3.11	1.20
1994	934,075	455,458	2.48	1.08
1995	642,613	474,457	1.94	1.06
1996	536,175	530,900	1.76	1.19
1997	517,763	558,569	1.80	1.20
1998	517,822	492,103	1.90	0.92
1999	359,938	488,526	1.57	0.87
2000	271,667	585,928	1.35	1.05
2001	273,118	594,862	1.34	1.01
2002	242,926	598,482	1.32	0.93
2003	218,604	670,144	1.27	1.07

(注) 新規高卒求人数・求人倍率は各年3月卒業者対象、一般新規求人数・求人倍率は各年平均の値
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

付表4 2003年3月新規高卒者の就職決定状況の推移

→ P 7

時点	求職者数 (人)	求人数 (人)	内定率 (%)
2002年9月末	208,083	150,101	33.4
2002年11月末	200,150	180,756	60.3
2003年1月末	191,540	202,430	74.4
2003年3月末	178,163	216,386	90.0
2003年6月末	172,731	218,604	95.1

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

付表5 新規高卒者の職業別就職状況の推移

→ P 7

就職職種	1993年	1998年	2003年
事務従事者	25.9	15.5	12.5
販売従事者	16.4	13.5	13.3
生産工程・労務作業	33.8	43.4	39.0
サービス職業従事者	12.7	15.6	20.4
その他	11.3	12.0	14.8
計	100.0	100.0	100.0

資料出所 文部科学省「学校基本調査」

付表6 新規学卒者の企業規模別就職状況 (2001 年)

→ P 8

(%)

企業規模	高校卒	専修卒	高専・短大卒	大学卒
5～29 人	26.9	22.9	22.1	13.9
30～99 人	20.5	16.1	20.9	14.5
100～299 人	17.7	26.4	18.3	19.9
300～999 人	12.0	24.4	11.3	19.8
1000 人以上	22.9	10.1	27.3	31.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査 (2001 年)」

付表7 地域別高卒求人倍率と県外就職率 (2003 年 3 月卒)

→ P 8

地 域	求人倍率 (倍)	県外就職率 (%)
全国計	1.27	20.4
北海道	1.30	7.3
東北	0.87	25.9
北関東	1.19	12.6
南関東	1.13	33.7
京浜	3.45	18.8
北陸	1.20	9.1
甲信	1.39	8.4
東海	1.52	10.0
近畿	0.90	22.8
京阪神	1.47	19.0
山陰	0.87	24.3
山陽	1.17	15.7
四国	1.04	17.9
北九州	0.81	29.1
南九州・沖縄	0.66	37.3

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

付表8 新規大卒者の進路状況

→ P 9

年	就職者 (人)	一時的仕事 (人)	進学・就職 以外 (人)	進学・その他 (人)	就職率 (%)
1990	324,164	3,645	22,348	49,946	81.0
1991	347,862	3,482	22,121	54,614	81.3
1992	350,043	3,941	25,107	58,787	79.9
1993	339,884	5,494	31,766	68,630	76.2
1994	325,427	7,709	52,254	76,508	70.5
1995	330,998	9,280	67,844	85,155	67.1
1996	337,805	10,514	80,366	84,129	65.9
1997	349,241	10,738	79,936	84,597	66.6
1998	347,549	11,957	81,711	88,389	65.6
1999	320,072	16,023	105,976	90,365	60.1
2000	300,687	22,633	121,083	94,280	55.8
2001	312,450	21,514	116,396	95,152	57.3
2002	311,471	23,205	118,892	94,143	56.9
2003	299,925	25,255	122,674	97,040	55.0

資料出所 文部科学省「学校基本調査」

付表9 フリーター数と新規大卒、短大卒の無業者比率

→ P 10

年	フリーター数 (万人)	大卒無業者比率 (%)	短大卒無業者比率 (%)
1991		5.2	6.8
1992	101	5.7	7.4
1993		7.1	11.5
1994		11.3	17.9
1995		13.8	20.8
1996		15.7	20.5
1997	151	15.2	17.9
1998		15.4	18.6
1999		19.9	21.8
2000		22.5	23.4
2001		21.3	20.9
2002	209	21.7	19.5
2003		22.5	19.4

資料出所 フリーター数は「平成15年労働経済白書」による

(「就業構造基本調査」、「労働力調査(詳細集計)」等により厚生労働省が推計)

無業者比率は文部科学省「学校基本調査」

付表10 新規大学卒の採用活動開始時期と採用内定時期 (企業数割合)

→ P 1 1

(%)

時期	事務職 活動開始	事務職 内定最多	技術・研究職 活動開始	技術・研究職 内定最多	現業職 活動開始	現業職 内定最多
2月以前	12.7		14.1		13.7	
3月	17.3		19.0		17.8	
4月	18.3	2.2	19.6	3.8	15.2	0.9
5月	12.2	18.5	15.5	16.7	13.6	14.1
6月	12.0	24.4	10.3	24.6	8.8	19.2
7月	7.7	17.6	10.1	17.9	7.0	18.1
8月	2.4	8.2	2.7	12.1	7.9	15.0
9月	16.8	6.3	8.4	8.9	14.7	9.8
10月		11.2		7.0		10.9
11月以降		10.7		8.4		10.5

(注) 2001年3月卒業者対象

資料出所 厚生労働省「平成13年雇用管理調査」

付表11 大学・短大・専修学校の内定率の推移 (2003年3月卒)

→ P 1 1

(%)

学校区分	10月1日	12月1日	2月1日	4月1日
4年制大学(男女計)	64.1	76.7	83.5	92.8
4年制大学(女子)	60.1	73.6	80.9	92.2
短大(女子)	36.1	55.6	70.6	89.6
専修学校(男女計)	36.1	54.3	65.6	85.0

資料出所 厚生労働省・文部科学省「平成14年度大学等卒業者就職状況調査」

付表12 フリーター経験期間と正社員就職との関係

→ P 1 2

(%)

	1～6ヶ月	7～12ヶ月	13～24ヶ月	25ヶ月以上
フリーター経験後正社員として就職	29.2	22.5	25.0	23.3
正社員就職をめざすがフリーター継続中	9.0	20.0	21.2	49.8
フリーター継続中	8.3	23.0	23.2	45.6

資料出所 日本労働研究機構「若者のワークスタイル調査」2001年

付表13 フリーター経験の中で感じたこと(複数回答)

→ P 13

	(%)
いろいろな経験をすることができた	59.2
自由な時間が持てた	44.3
人間関係に関する能力が身についた	44.2
正社員に比べて収入が少ないと思った	37.8
将来に不安を感じた	30.8
生活が不安定だった	28.0
やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた	18.0
社会的に認められていないと思った	16.3
やりたい仕事がはっきりした	13.0
やりたい仕事につくための人脈やチャンスを得た	11.1
アルバイト先がなかなか見つからなかった	10.8
アルバイト先から急に日数を減らされたり来なくていいと言われた	6.5

資料出所 日本労働研究機構「若者のワークスタイル調査」2001年

付表14 非正規雇用者の割合の推移(非農林業)

→ P 18

年	年齢計	15～24 歳	25～34 歳
1985	16.2	14.9	9.8
1986	16.5	15.1	10.1
1987	17.4	16.1	10.2
1988	18.1	17.1	10.6
1989	19.0	20.1	10.6
1990	20.0	20.5	11.6
1991	19.7	20.9	10.9
1992	20.4	20.9	12.0
1993	20.7	23.0	11.9
1994	20.2	22.3	11.8
1995	20.8	26.1	11.8
1996	21.5	27.5	12.8
1997	23.1	32.4	14.0
1998	23.5	34.6	14.5
1999	24.8	36.7	16.0
2000	25.8	40.5	15.8
2001	27.1	43.5	18.2
2002	28.7	44.0	19.4
2003	30.2	45.5	21.3

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)、
「労働力調査(詳細集計)」(各年1～3月)

付表15 賃金制度・社会保険制度等が適用される非正社員の割合(2003 年)

→ P 1 9

(%)

就業形態	賞与支給 制度	退職金制 度	雇用保険 制度	健康保険 制度	厚生年金 制度
非正社員計	52.5	19.6	84.3	76.8	73.3
契約社員	68.6	24.8	90.0	93.2	88.6
臨時的雇用者	53.7	13.0	79.6	81.5	79.6
短時間のパート	43.7	9.8	68.3	35.3	33.2
その他のパート	62.0	13.8	90.6	88.3	84.6
登録型派遣労働者	6.3	1.6	89.4	88.4	84.1
常用型派遣労働者	37.0	13.7	84.9	87.7	79.5

日本労働研究機構 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」 2003 年

付表16 高卒者採用に関し重視する点(複数回答)

→ P 2 1

(%)

基本的な生活態度、言葉づかい、マナー	65.9
コミュニケーション能力	56.0
協調性	53.8
職業観/就労意欲	48.4
責任感	40.7
読み・書き・計算等の基礎学力	35.2
積極性	34.1
人柄、パーソナリティ	30.8
一般常識・一般教養	30.8
高校での部・生徒会活動	20.9
チャレンジ精神	19.8
専門的な知識や技能	18.7
学業成績	16.5
在学中の就労体験(インターンシップ)	3.3
ボランティア活動	1.1
その他	1.1

資料出所 東京経営者協会「平成 15 年度・高校新卒者の採用に関するアンケート調査」

付表17 新卒者の選考にあたっての重視点 (複数回答)

→ P 2 1

(%)

コミュニケーション能力	68.3
チャレンジ精神	58.0
主体性	45.7
協調性	41.5
誠実性	37.9
責任感	37.8
ポテンシャル	32.2
創造性	28.2
論理性	24.5
リーダーシップ	18.0
専門性	16.4
職業観/就業意識	16.4
信頼性	15.7
一般常識	8.8
学業成績	7.6
語学力	6.4
感受性	5.7
倫理観	2.7
クラブ活動/ボランティア活動歴	2.5
保有資格	1.5
大学/所属ゼミ	1.2
その他	5.1

資料出所 (社) 日本経済団体連合会 「2003 年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果」

付表18 新規学卒就職者の在職期間別離職率 (2000 年 3 月卒)

→ P 2 3

(%)

学歴区分	1 年目	2 年目	3 年目
中学卒	49.3	14.4	9.3
高校卒	26.3	14.7	9.2
短大等卒	19.3	12.9	10.7
大学卒	15.7	11.6	9.2

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

○職業観・勤労観を育む学習プログラム（例）一職業的（進路）発達にかかわる諸能力の育成の視点から ※ 太字は、「職業観・勤労観の育成」との関連が特に強いものを示す

	小 学 校			中 学 校		高 等 学 校	
	低 学 年	中 学 年	高 学 年	中 学 校	高 等 学 校		
職業的（進路）発達の段階	進路の探索・選択にかかわる基礎形成の時期			現実的探索と暫定的選択の時期		現実的探索・試行と社会的移行準備の時期	
○職業的（進路）発達課題（小～高等学校段階）を学習活動において着実に達成し、必要能力を育成する	- 自己及び他者への積極的関心の形成・發展 - 身のまわりの仕事や進路への関心・意欲の向上 - 職業観・勤労観の形成 - 進路の探索・選択にかかわる基礎形成の時期 - 必要能力の育成			- 自己理解と自己有用感の獲得 - 個性・関心・意欲の向上 - 職業観・勤労観の形成 - 進路の探索・選択にかかわる基礎形成の時期 - 必要能力の育成		- 自己理解の深化と自己受容 - 職業観・勤労観の確立 - 進路の探索・選択にかかわる基礎形成の時期 - 必要能力の育成	
職業的（進路）発達にかかわる諸能力	職業的（進路）発達を促すために育成すること			職業的（進路）発達を促すために育成すること		職業的（進路）発達を促すために育成すること	
領域	能力説明			能力説明		能力説明	
人間関係形成能力	【自己理解能力】 自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 【コミュニケーション能力】 多様な集団・組織の中で、コミュニケーション能力を高め、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 【チームワーク能力】 多様な集団・組織の中で、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。			・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。		・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。	
情報活用能力	・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。			・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。		・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。	
将来設計能力	・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。			・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。		・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。	
意思決定能力	・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。			・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。		・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。 ・自己の個性・能力・価値観を認識し、他者との関係性を理解し、自己の個性・能力・価値観を表現し、他者との関係性を構築する能力。	

◇ 関連資料、報告、提言など

「専門高校等における「日本版デュアルシステム」の推進に向けて」
－実務と教育とが連結した新しい人材育成システム推進のための調査研究－
文部科学省 平成16年2月20日

「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」
～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～
文部科学省 平成16年1月28日

「若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開」
(若年者キャリア支援研究会報告書)
厚生労働省 平成15年9月

「若者自立・挑戦プラン」
若者自立・挑戦戦略会議 平成15年6月10日
(文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣)

「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」
(社)日本経済団体連合会、日本商工会議所 2003年5月13日

「若者が自立できる日本へ」
～企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか～
社団法人経済同友会教育委員会 2003年4月

「高卒者の職業生活の移行に関する研究」
中間報告(平成13年7月)、最終報告(平成14年3月)
文部科学省、厚生労働省

「学校と企業の一層の相互交流を目指して」
～企業経営者による教育現場への積極的な参画～
社団法人経済同友会 2001年4月10日

「高校生の就職問題に関する検討会議報告」
文部科学省 平成13年2月1日

＊以上の報告書や提言等は、それぞれの機関の公式ホームページ等に掲載されています。
＊資料の日付は原資料の表記に従っています。

◇ 近くの相談窓口 (メモ)

▽ハローワーク

(所在地、電話、交通)

▽総合労働相談コーナー

(所在地、電話、交通)

▽労働基準監督署

(所在地、電話、交通)

▽雇用均等室

(所在地、電話、交通)

▽雇用・能力開発機構 都道府県センター

(所在地、電話、交通)

▽ジョブカフェ

(所在地、電話、交通)

若年者職業ガイダンス研究会

本冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が設置した「若年者職業ガイダンス研究会」において検討を行い、事務局でとりまとめました。

本研究会では、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック (For the Young)」についても検討を行っています。

各冊子作成にあたり、資料の提供・アンケートへの回答など、ご協力いただきました学校・関係機関の皆様にご心より感謝申し上げます。

〈若年者職業ガイダンス研究会委員〉

(五十音順、2004 年 5 月現在)

石飛 一吉	多摩大学附属聖ヶ丘中学校・高等学校	教諭
高山 裕司	株式会社進研アド	取締役編集部長
千葉 吉裕	東京都立晴海総合高等学校	教諭
中里 博孝	渋谷公共職業安定所	統括職業指導官 (2004 年 3 月まで)
中村 正子	厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室	室長補佐
永野 靖	渋谷公共職業安定所	統括職業指導官
福本 剛史	埼玉県立大宮商業高等学校	教諭
水戸谷 貞夫	財団法人日本進路指導協会	監事
宮下 和己	文部科学省初等中等教育局児童生徒課	生徒指導調査官
	国立教育政策研究所生徒指導研究センター	総括研究官

〈事務局〉 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 職務・キャリア分析部門
金崎幸子、下村英雄

〈冊子購入に関する問合せ先〉

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 成果普及課 電話 03-5903-6263

◇独立行政法人 労働政策研究・研修機構 ホームページ <http://www.jil.go.jp/>

上記ホームページでは、職業ハンドブック (OHBY)、キャリア・インサイトなど労働政策研究・研修機構が開発している職業ガイダンス関連ツール、各種心理テスト、若年者の職業問題に関する研究報告などを紹介しております。ぜひご覧ください。