

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きました。

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（P45）

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（P46）



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）
- ・ 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。
- ・ 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。

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 Sites)	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)

上記検査に関する問い合わせ先：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、平成8年度の17.7%から平成14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。平成16年度の厚生労働省の調査では、全国で概ね12万人の学生がインターンシップに参加していると推計しています。

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」が実施されています。平成15年度から中学生・高校生を対象とする「職場見学会、職場実習等」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、実際の職場での実習や見学などの体験学習を支援する環境も整備されつつあります。

就業体験をサポートする主な事業、施策など（P48）

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、P77）

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

「ハイパーキャンパス」を用いたインターネット上におけるインターンシップ受入企業情報の提供等を行っています。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

<https://www.campusweb.jp/login1.php>

・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。

・若年者地域連携事業

平成16年度より、若年者のためのワンストップセンター(ジョブカフェ)において地域と連携した若年者に対する職業意識形成支援事業(職場見学、職場実習など)、雇用対策関連事業(フリーター向けセミナーなど)をハローワーク等と連携して実施しています。

・ジョブ・カード

ジョブ・カードとは、求職者の自律的なキャリア形成支援のためのツールとして求職活動等に活用することを目的とするものであり、「総括表」、「職務経歴」、「学習歴・訓練歴」、「免許・取得資格」、「キャリアシート」を一体的にまとめたものをいいます。

ジョブ・カードのご案内・様式・記載例

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

・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

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込まれるものです。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。

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(仕事発見テスト)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。情報の質・量ともに今後ますますの発展が期待されますが、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ツールと情報源

・キャリアマトリックス

インターネット上の総合的職業情報データベース。約500職業の仕事内容などを写真付きで解説。自己診断テストも掲載しており、適職や経験を生かせる職業を探索できます。いつでも無料で利用可能。個人が自宅等で自由に利用するほか、就職支援機関や学校の進路指導のサポートとして、集合ガイダンスや個別相談など様々な場面で活用できます。

キャリアマトリックスの情報のうち職業情報の概要は、携帯サイト「キャリモバ.jp」にも掲載されています。携帯サイト「キャリモバ.jp」は、キャリア・コンサルティングによるメール相談をはじめ、職業情報、興味診断、適性発見ナビや、職業訓練コース・就職相談窓口の紹介などを行うキャリア形成支援のための携帯電話向けポータルサイトです。

サイトの利用は無料ですが、「キャリモバ.jp」は、各携帯電話会社の通信料が別途必要となります。

キャリアマトリックスを使ってみよう (P 8 4)

キャリアマトリックスホームページ <http://cmx.vrsys.net>

キャリモバ.jp <http://carimoba.jp>

・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://ohby.hrsys.net/>

・私のしごと館 JOB JOB WORLD

中学生・高校生を主な対象とする職業データベース。収録職業は約700職種。それぞれの職業に就いている人のインタビューが収録され、若手、中堅、ベテランの体験談を動画と静止画で見ることができます。「わたしのしごと館」内での利用のほか、インターネットでも情報提供されているのでいつでも無料で利用できます。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>

・キャリア情報ナビ

職業に関する基本的な情報、人材ニーズ動向、教育訓練コースなど、若年者をはじめとする様々な利用者が必要な情報に容易にアクセスできるよう、様々な情報の入手先を紹介しているポータル・サイトです。

キャリア情報ナビホームページ http://www.ehdo.go.jp/career_navi/

・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 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。

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。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

ブル調査です。

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 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「労働力調査(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でとされています。

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 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、労働力不足と感ずる事業所の比率から過剰と感ず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 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

在学中は、進路（就職）指導担当の先生や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を抱えても、どこに相談してよいかわからない若者が多くなります。最近では、就職してもすぐに離職するなど職場への適応や定着に問題を抱え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、若者自身の相談にのるのはもちろん、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。様々な情報の収集、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、若年者等トライアル雇用を利用するなど、公的制度を利用しての求職活動を希望する場合は、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、生徒に対する指導は学校を通して行うことが多いので、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います。ただし、内定を取り消された場合は、在学中であってもハローワークに登録することで、早期のハローワークとの連携による職業紹介を行うこととなります。

大学生の場合、学生職業センターやハローワークの学生等職業相談窓口（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やハローワークでも、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ののったり、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。

なお、常用雇用での就職を目指すフリーターを対象に、担当者制・予約制などによる、利用者ニーズに応じた一貫した就職支援を行う「ハローワークによるフリーター常用就職支援事業」を実施しています。また、主要なハローワークの窓口において、臨床心理士などの専門家が若者の心理的な悩みに応じるサービスが行われています。

ハローワークでは、採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を正規雇用する企業に対して、「若年者等正規雇用化特別奨励金」を支給することにより、採用内定を取り消された生徒・学生の就職を支援しています

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、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時は、(独)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)を受けられます。その際、事前に資格証などの書類とともにジョブ・カードを記入し、提出することをお勧めします。ジョブ・カードはハローワークやジョブカフェ、民間職業紹介機関でも取得できます。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時は、都道府県の労政事務所(地域により名称は異なる)などがあります。市町村が運営している勤労青少年ホーム(地域により名称が異なる)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>

また、キャリア・コンサルティングによるメール相談事業(愛称:「キャリアメール」)も行っています。「キャリアメール」は、「やりたいことがわからない」若年求職者や「仕事が合わない」と悩む若年労働者を対象としています。携帯電話やパソコンのメールを通じて、通勤中や自宅など、どこからでも気軽に相談ができます。

キャリアメール(厚生労働省による民間委託事業) <http://careermail.jp/>

・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い合わせがある場合には、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>

・雇用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、若年者等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

・ヤングワークプラザ

東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫で各1箇所設置し、主にハローワークに求職登録をしている若年者等のうち希望職種が明確でないために就職活動がうまくいかない人を対象として、登録制による支援を実施。

・学生職業総合支援センター/学生職業センター/ハローワークの学生等職業相談窓口

大学生・短大生・専門学校生等対象のハローワーク。

・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。

・地域若者サポートステーション

若者の職業的自立に向けて、各人の状況に対応した個別的・継続的な職業意識の啓発や、社会適応支援も含む包括的な支援を行っています。

「地域若者サポートステーション」ホームページ <http://www.js-station.jp>

・若者自立塾

合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験を通じて、職業人・社会人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を行っています。

「若者自立塾支援センター」ホームページ <http://www.jiritsu-juku.jp/>

ヤングワークプラザしづや

相談風景



ジョブクラブセミナー



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

企業人などの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。

・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ことだけでなく、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には、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ます。

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年といった長期のものまであります。また、専修学校や各種学校などの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さまざまです。

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/ouen/5.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

・厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

http://www.kyufu.javada.or.jp/kensaku/T_M_kensaku

若年者就職基礎能力支援事業「YES-プログラム」

厚生労働省では、企業が若年者に求めている能力を「就職基礎能力」として、「コミュニケーション能力」、「職業人意識」、「基礎学力」、「ビジネスマナー」、「資格取得」の5つの領域に整理し、それぞれの内容・目標を国として明らかにした上で、それらを身につけるための「講座」や「試験」を認定するとともに、希望に応じて講座を修了したことや試験に合格したことを公証する、厚生労働大臣名の「証明書」を発行する事業が行われています。この証明書は就職活動などの、自分の能力をアピールしたい場面で活用できます（P76 参照）。

YES-プログラムに関するホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/>

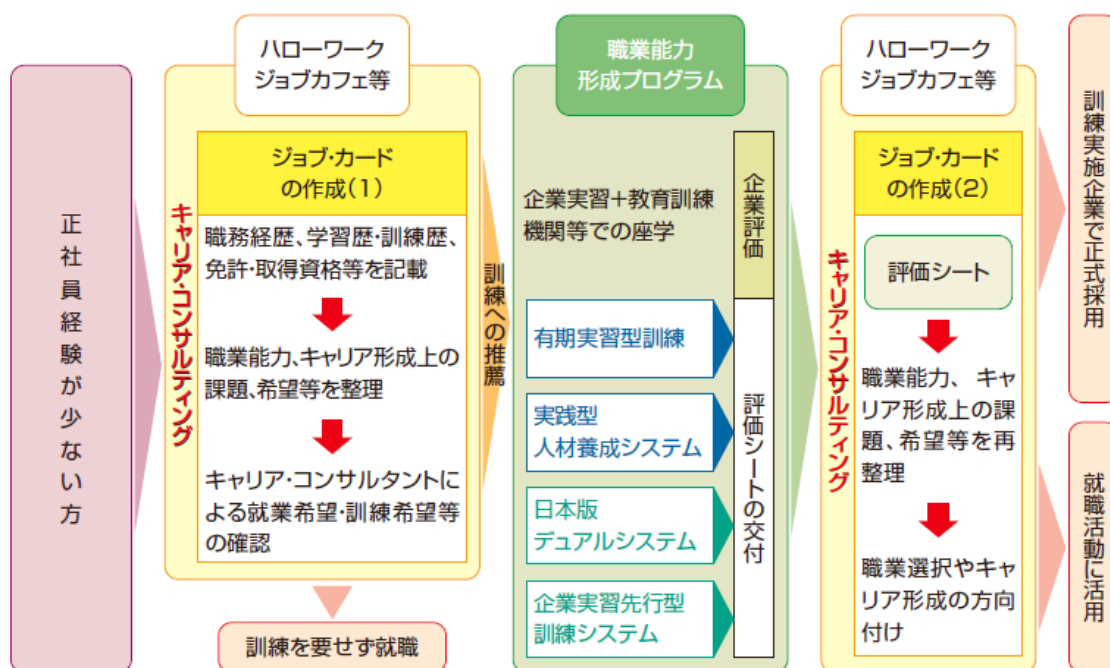
「ジョブ・カード制度」

平成20年度からは、フリーター、新卒者など正社員経験の少ない方が正社員となることを目的として、ジョブ・カードを使ったキャリア・コンサルティングを受け、企業における実習と座学とを組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受講し、訓練終了時の職業能力評価を「ジョブ・カード」に含めて、求職活動などに活用する「ジョブ・カード制度」を本格的に実施しています。

職業能力形成プログラムとしては、都道府県や雇用・能力開発機構が実施する日本版デュアルシステム（短期コース）のほか、企業が受講者を雇い入れ、受講者は賃金を得ながら実践的な訓練を受けることができる有期実習型訓練、実践型人材育成システムがあります。

ジョブ・カード制度ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html



※ジョブ・カード制度には、上記「職業能力形成プログラム」の他に、大学・短大・高専・専門学校において職場で活かせる実践的な教育プログラムが履修できる「実践型教育プログラム」があります。

有期実習型訓練

職業能力形成機会に恵まれない人（学卒後6ヵ月以内の人は除く）を対象として、企業現場における雇用関係の下で実習（OJT）と、教育訓練機関における座学を組み合わせた訓練を実施する企業を支援し、同訓練に参加した者については、OJT実施企業または他の企業において常用雇用されることを目指します。

有期実習型訓練に関する詳細の問い合わせ先： 雇用・能力開発機構都道府県センター

実践型人材養成システム

平成18年6月に職業能力開発促進法が改正され(平成18年10月1日施行)同法に新たな職業訓練制度として位置づけられた「実践型人材養成システム」の普及・定着が進められています。これは、主に新規学卒者を対象に、企業が主体となって「企業における雇用関係の下での実習(OJT)」と「教育訓練機関における学習」を組み合わせる訓練システムです。このシステムを通して、

- ・現場の中核的人材になるための計画的な職業訓練を受けることができます。
- ・仕事の基礎となる理論等について、教育スタッフ・設備の充実した教育訓練機関で指導を受けることができます。
- ・OJTとOff-JTを組み合わせることで、仕事への興味や問題意識を持って理論面での学習に取り組みつつ現場において技術を習得することになり、将来現場の中核となるための実践的能力を修得できます。

→実践型人材養成システムホームページ

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/dl/jobcard13b.pdf

職業訓練制度における「日本版デュアルシステム」

「日本版デュアルシステム」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して、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」もので、例えばホテル業での就職をめざすならば、週2日は専門学校などで接客マナー等の講習を受け、残りの週3日は実際にホテルで仕事をすることを通して実践的職業能力を身につけます。安定的な就業に向けて訓練を受ける意欲のある若年者等(概ね40歳未満)を広く対象とし、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。

公共職業訓練を利用する場合

短期コース

- ・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、問い合わせ先→ハローワーク

長期コース

- ・雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校(2年)、職業能力開発促進センターと都道府県立職業能力開発校(1年)で座学を受けながら、企業実習、OJTとして有期パートで就業する1~2年のコース(無料~約39万円(年間))。申し込み、問い合わせ先→それぞれの訓練校

専門学校など民間教育訓練機関を利用する場合

- ・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、OJTとして有期パートで就業する1~2年のコース。専門学校等が生徒を直接募集するもので費用は各学校により異なる。申し込み、問い合わせ先→それぞれの専門学校

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。職業情報データベース「キャリアマトリックス (<http://cmx.vrsys.net/>)」からダウンロードすることができます。

その内容は、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) 事前指導・準備	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 2学年 3学期 ・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 ~)
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・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、いろいろな企業について調べてみる必要性を説く。 ・高卒求人の約8割は従業員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 ~ を資料に基づいて記入する。	<ul style="list-style-type: none"> ・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。	<ul style="list-style-type: none"> ・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

『高校生就職スタートブック』は生徒の自主的な学習も可能な内容ですが、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～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には、卒業生の体験談などの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（「キャリアマトリックス」、「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。

（指導展開例）

「フリーター」と呼ばれる働き方について	
ねらい	・フリーターという働き方について考える。
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） <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーターという働き方は、新卒時点では正社員との間で労働条件にあまり差がないようにみえても、長期的にみると様々な面で差が開いていくこと、フリーター歴が長くなると定職に就くのが難しくなること、企業のフリーターに対するまなざしは厳しいものであることを理解させる。
活動の展開（35分） <ul style="list-style-type: none"> ・フリーターのメリット、デメリットについてグループ内で話し合う。 ・話し合ったことをクラスで発表する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーターのメリット、デメリットについて考えさせる。資料としてP.8、9のデータ、及びP.48、49の付属参考資料を参照させる他、必要に応じて『職業ガイダンスブック』の図17、図21についても情報として提供する。 ・出た意見を板書し、最後にクラスで確認させる。
活動のまとめ（5分） <ul style="list-style-type: none"> ・本時のねらいを確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・気づいたことをノートなどに記録させる。

(指導展開例)

働くことについて考える	
ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・「働く」ことについて、各自で考える機会とする。 ・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。 ・興味を持っていること、得意なことなどの自分の個性を捉えた上で、それを活かせる職業にどんなものがあるか調べてみる。
実施時期(目安)	2学年 3学期
事前指導・準備	<ul style="list-style-type: none"> ・「キャリアマトリックス」、「職業ハンドブック」等、職業について情報収集するための資料を用意する。
授業の展開	(使用するワークシート ~)
活動の内容	留意点
活動の開始(10分) <ul style="list-style-type: none"> ・「第2章 就職活動を始める前に考えてみよう」(P.10~15)を読む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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わりの基盤となるものでも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。 ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・ワークシート ~ を記入する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・自分の個性を活かせる職業にどんなものがあるか調べる。
活動のまとめ(5分) <ul style="list-style-type: none"> ・本時のねらいを確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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、学習した内容をまとめる。



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	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動の全体的な流れをつかむ。 ・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 ~)
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・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、面接時に注意すべき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) ・履歴書を書いてみる。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。	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・面接をする人(求人者)の立場に身を置いてみて、相手(応募者)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。



就職活動セミナー

(写真提供 ヤングワークプラザしづや)

『就職サポートブック (for the young)』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』は、未就職卒業者や「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もので、「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。職業情報データベース「キャリアマトリックス (<http://cmx.vrsys.net/>)」からダウンロードできます。

『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、)
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 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 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 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や、そ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 ・今後の就職活動に向けた確認	・各自が具体的な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、職業情報を収集するための資料(「キャリアマトリックス」、「職業ハンドブック」など)、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、 、 、)
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 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 に記入 ・必要に応じて「キャリアマトリックス」、「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 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 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。

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

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
2004	11.7	9.0	6.4	4.7	26
2005	10.2	8.4	6.2	4.4	25
2006	9.4	7.7	6.0	4.1	22
2007	8.7	7.5	5.7	3.9	17
2008	8.6	7.1	6.0	4.0	13

* 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」、「労働力調査特別調査」

付表2 若年失業者の失業期間別内訳(2007年平均)

P. 5

失業期間	(%)	
	15～24歳	25～34歳
3ヶ月未満	44.2	38.9
3～6ヶ月未満	16.3	15.3
6ヶ月～1年未満	14.0	12.5
1～2年未満	14.0	12.5
2年以上	9.3	18.1
計	97.7	97.2

資料出所：総務省「労働力調査」

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
2004	224,984	761,828	1.30	1.29
2005	258,050	825,670	1.46	1.46
2006	293,520	860,868	1.63	1.56
2007	332,796	805,648	1.81	1.52
2008	346,112	678,509	1.89	1.25

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

付表4 新規高卒者の就職決定状況の推移(2007年3月卒)

P. 7

時点	求職者数 (人)	求人数 (人)	内定率 (%)
2006年 9月末	197,519	284,959	48.4
2006年 11月末	195,961	312,277	77.3
2007年 1月末	191,787	325,384	88.1
2007年 3月末	185,485	332,148	96.7
2007年 6月末	184,026	332,796	98.4
2007年 9月末	194,538	304,788	49.7
2007年 11月末	193,415	330,605	79.7
2008年 1月末	189,551	339,674	89.4
2008年 3月末	185,485	332,148	96.7
2009年 6月末	183,389	346,112	98.3
2009年 9月末	192,634	293,269	51.0
2009年 11月末	190,065	311,127	78.0
2009年 1月末	185,546	318,351	87.5
2009年 3月末	178,307	322,620	95.6

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

付表5 高卒就職者の職種構成(%)

P. 7

就職職種	女子	男子
生産工程・労務作業者	24.7	65.1
事務従事者	23.7	2.9
サービス職業従事者	22.9	7.5
販売従事者	18.6	5.4
専門的・技術的職業従事者	5.8	6.0
その他	4.3	13.1
保安職業従事者	1.4	6.3
運輸・通信従業者	1.2	3.6

資料出所：文部科学省「平成20年度学校基本調査」(2008年3月卒)

付表6 企業規模別にみた新規高卒求人・就職状況(%)

P. 8

平成20年7月末現在について

企業規模	求人数	就職者数
～29人	12.0	23.0
30～99人	21.4	28.3
100～299人	24.5	23.5
300～499人	9.5	7.3
500～999人	10.5	6.7
1000人～	22.2	11.2

資料出所：厚生労働省「職業安定業務月報(平成20年8月分)」

付表7 地域別高卒求人倍率と県外就職率(2008年3月卒)

P. 8

地域	求人倍率(倍)	県外就職率(%)
全国計	1.89	23.5
北海道	1.34	12.8
東北	1.05	32.5
北関東	1.93	15.5
南関東	1.81	31.8
京浜	5.28	21.7
北陸	1.81	9.8
甲信	1.68	8.8
東海	2.60	12.2
近畿	1.42	25.2
京阪神	2.50	15.0
山陰	1.01	31.9
山陽	1.76	15.0
四国	1.31	26.6
北九州	1.09	35.9
南九州・沖縄	0.85	44.6

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計(平成20年8月分)」

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)	無業者 (人)	進学・その他 (人)	就職率 (%)
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	55.1
2004	306,338	24,754	110,035	107,770	55.8
2005	329,045	19,507	97,994	104,470	59.7
2006	355,778	16,659	82,009	103,738	63.7
2007	377,734	13,287	69,296	98,773	67.6
2008	388,417	11,485	59,791	95,997	69.9

資料出所：文部科学省「学校基本調査」各年度版

付表9 フリーター数・若年無業者数と新規大卒・短大卒の無業者比率

年	フリーター数 (万人)	若年無業者数 (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		40	7.1	11.5
1994		42	11.3	17.9
1995		45	13.8	20.8
1996		40	15.7	20.5
1997	151	42	15.2	17.9
1998		46	15.4	18.6
1999		48	19.9	21.8
2000		44	22.5	23.4
2001		49	21.3	20.9
2002	209	64	21.7	19.5
2003	217	64	22.5	19.4
2004	214	64	20.0	15.8
2005	201	64	17.8	13.2
2006	187	62	14.7	11.9
2007	181	62	12.4	10.3
2008	170	64	10.8	10.0

資料出所：2007年までのフリーター数は平成18年度～20年度の「労働経済白書」から転記。2008年のフリーター数・若年無業者数は総務省「労働力調査詳細集計(速報)平成20年平均結果の概要」から転記(フリーター数は「就業構造基本調査」、「労働力調査」等から、若年無業者数は「労働力調査」から厚生労働省が推計)。大卒・短大卒「無業者」比率は、文部科学省「学校基本調査」から全卒業者に占める「左記以外の者」の割合を算出。