

令和7年度 第1回滋賀県高等学校就職問題検討会議 資料

	資料内容	資料 ページ
	次第	－
	座席表	－
	検討委員名簿	－
資料1	設置要綱	1-2
資料2	規制改革関係説明資料	3-8
資料3	高卒求人公開範囲・時期検討 報告様式	9-10
資料4	全国就職問題検討会議（2月3日）意見交換の概要	11-12
資料5	令和7年度学校アンケート結果まとめ	13-19
資料6	令和7年度企業アンケート結果まとめ	20-28
資料7	【参考資料】令和7年度企業アンケート自由記述まとめ	29-56
別途資料	令和7年3月高等学校等卒業者就職決定状況調査	1-8

資料1～7は、この冊子に綴じてあります。

滋賀県高等学校就職問題検討会議設置要綱

1 設置目的

高等学校から職業生活への円滑な移行を図り、もって、若年期に適切なキャリアを形成し、産業界の基幹的な人材として活躍できる環境が担保されるよう、関係者の連携体制を確立し、必要な事項の連絡、検討、協議等を行うために「滋賀県高等学校就職問題検討会議」（以下「県検討会議」という。）を設置する。

2 検討事項

県検討会議は、その目的を達成するため次の事項について検討を行う。

- (1) 応募・推薦方法のあり方について
- (2) 高等学校卒業者の就職支援について
- (3) その他

3 構成

- (1) 県検討会議は、別表に掲げる委員をもって構成する。
- (2) 県検討会議の議長は、滋賀労働局職業安定部職業安定課長が務める。
- (3) 県検討会議は、2に掲げる事項について調査等を行うため作業部会を設置する。
- (4) 作業部会は、委員が所属する機関の担当者をもって構成する。

4 運営

- (1) 県検討会議は、議長が必要に応じて招集、運営する。
- (2) 作業部会の会議は、事務局長が必要に応じて招集し、その結果については事務局長が県検討会議において報告する。

5 議事の公開

- (1) 県検討会議で協議された申合せ、確認事項等は、報道機関に発表する等適切な方法で幅広く速やかに公表する。
- (2) 県検討会議の議事については、原則として公開するものとし、事務局長は当該議事録の作成・保管等を行い、事務所内に備え付ける等閲覧希望者が閲覧できるよう必要な措置を講ずる。

6 事務局

- (1) 県検討会議の事務局は、滋賀県教育委員会事務局高校教育課及び滋賀労働局職業安定部職業安定課において取り扱う。
- (2) 県検討会議の事務局長は、滋賀県教育委員会事務局高校教育課長がこれにあたる。

7 その他

この要綱に定めるものを除くほか、必要な事項は県検討会議において定める。

附則

この要綱は平成14年5月24日から施行する。

この要綱は令和2年6月24日から改定する。

この要綱は令和5年1月19日から改定する。

この要綱は令和6年4月1日から改定する。

この要綱は令和7年2月12日から改定する。

別 表

滋賀県高等学校就職問題検討会議 検討委員

一般社団法人 滋賀経済産業協会 専務理事

滋賀県中小企業団体中央会 専務理事

滋賀県進路保障推進協議会 会長 （（併）滋賀県高等学校等進路指導研究会 会長）

滋賀県進路保障推進協議会事務局 事務局長

滋賀県高等学校等進路指導研究会 就職部会長

滋賀労働局職業安定部 職業安定課長

滋賀県子ども若者部 子ども若者政策・私学振興課長

滋賀県商工観光労働部 労働雇用政策課長

滋賀県教育委員会事務局 高校教育課長

規制改革に関する中間答申を踏まえた高卒求人票の公開方法・範囲及び公開時期の見直しの検討について

○規制改革推進に関する中間答申（令和6年12月25日）

規制改革推進会議では、地域の人々や企業活動の前提となる規制・制度について、時代や環境の変化、技術の進歩に応じて不断に見直し、イノベーションを生み出す環境を整える改革を実現すべく、検討・審議を行っている。

会議の5つの重点分野（「地域産業活性化」、「健康・医療・介護」、「働き方・人への投資」、「スタートアップ・DX・GX」及び「公共」）ごとにワーキング・グループを開催し、検討してきた内容について、I.地方創生、II.賃金向上、人手不足対応、III.投資大国、IV.防災・減災の4つの横断的取組に整理し審議の結果が取りまとめられた。

* 規制改革推進会議は、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革に関する基本的事項を総合的に調査・審議することを目的とした内閣府の審議会。2016年9月2日に規制改革会議の後継組織として設立。

規制改革推進に関する中間答申（令和6年12月25日）のポイント①

○高卒就職者に対する求人情報の直接提供・公開時期の前倒し等

基本的な考え方

これまでの学校斡旋による高卒就職システムでは、求職者である高校生が企業について十分な情報を得づらいことも背景に、求職者と企業のミスマッチが起りやすいとの指摘がある。

令和4年に成人年齢が18歳に引き下げられ、就職活動を行う高校生にとって自己決定権やそのための情報を得る権利は改めて重要なものと認識されている中、高卒就職者がより良いキャリアの実現を目指すことができるよう、高校生自らが必要な企業に関する情報を得て、就職先を主体的に判断できる環境を整える必要がある。

○基本的な考え方に基づき講ずべき措置（a～e）

a：令和7年度検討、同年度結論を得る（厚生労働省、文部科学省）

厚生労働省及び文部科学省は、厚生労働省が運営する高卒就職情報提供サービス（以下「高卒WEB」という。）において高卒者向けの求人情報が教師及び生徒にのみ開示されている仕組みを変更し、個人情報及び求人企業情報の適切な保護を前提に、**広く一般に公開することについて、高等学校就職問題検討会議において検討し、結論を得る。**また、その議事概要を都道府県高等学校就職問題検討会議に共有し、同会議の検討の参考となるよう留意する。

b：令和7年度措置（文部科学省、厚生労働省）

文部科学省及び厚生労働省は、求職する生徒にとって高卒WEBが就職先に関する情報収集のための重要な手段となっていることを踏まえ、各学校において生徒が高卒WEBを求人情報の閲覧・検索に積極的に活用できるよう運用することが望ましい旨を各教育委員会等を通じて、各学校に周知する。

規制改革推進に関する中間答申（令和6年12月25日）のポイント②

c：aの結論を得次第検討を開始し遅滞なく必要な措置（厚生労働省）

厚生労働省は、高等学校就職問題検討会議の結論を踏まえ、求職する生徒又は進路指導を担当する教員が求人情報を円滑に入手することを可能とする観点から、求人企業が公共職業安定所（ハローワーク）に提出する高卒者求人申込みについて、高卒者以外の求人申込みと同様に、**民間の職業紹介事業者が求人情報提供サービスに参画できるよう制度及び例えばAPI連携等の情報システムの構築等について検討**し、結論を得た上で所要の措置を講ずる。

d：令和7年度検討、結論を得次第令和8年度以降速やかに措置（厚生労働省、文部科学省）

厚生労働省及び文部科学省は、現状では、7月1日に求人票が公開されることによって、求職する生徒が就職先企業を十分に研究する機会がごく短期間に限定されるとともに、学期末試験等の業務による学校現場の繁忙期において教員の業務負担増ともなっている場合もあることを踏まえつつ、学業生活への影響を最小限にすることを前提に、**求人票の公開時期を例えば1～2か月のように前倒しすることについて、高等学校就職問題検討会議において検討**し、結論を得次第必要な措置を講ずる。また、その議事概要を都道府県高等学校就職問題検討会議に共有し、同会議の検討の参考となるよう留意する。

e：令和7年度措置（文部科学省）

文部科学省は、一部の高等学校において慣習として実施されている生徒の就職応募前に学校内で行う選考（以下「校内選考」という。）について、高卒就職経験者、求人企業等から、その在り方について、①学校内の選考により希望する企業への応募を行わず職業選択の自由が妨げられている、②学校において優秀と評価される人材は必ずしも企業が採用したい人材と一致するとは限らない、といった指摘があることを踏まえ、求人企業が学校を指定せずに行う求人について校内選考は必ずしも行う必要がない旨を通知等により明確化し、各教育委員会等を通じて各学校へ周知する。

高卒求人の公開範囲及び公開時期の見直しの検討

令和6年12月25日 規制改革推進に係る中間答申

令和7年2月3日 全国高等学校就職問題検討会議において
高卒求人の公開範囲及び公開時期の見直しについて意見交換（別紙 議事概要）

令和7年10月まで 都道府県高等学校就職問題検討会議において
学校、企業等の関係者へのアンケート調査等を実施し、
高卒求人の公開範囲及び公開時期の見直しについて検討

都道府県高等学校就職問題検討会議における検討の内容を厚生労働省へ報告

令和7年10月～翌年1月 厚生労働省及び文部科学省が
都道府県高等学校就職問題検討会議の報告を踏まえ、見直し案を作成

令和8年2月上旬 全国高等学校就職問題検討会議において、見直し内容を正式決定

高卒就職WEB提供サービスのログインID・パスワードの取扱いについて①

○高卒WEBのログインID・パスワードの配付方法

高卒WEBのログインID・パスワードの配付の流れは、以下のとおり。



○高卒WEBの「サービス利用時の注意」上の記載内容

不正利用を防止するために

ログインIDやパスワードを第三者に知られると、そのID・パスワードを使用して第三者に不正利用される可能性が高まります。

被害にあわないためにも、ログインIDやパスワードの管理は厳重にお願いいたします。

ログインID・パスワードの管理について

- ・パスワードは忘れないようにすること
- ・ログインID・パスワードを第三者に教えないことのほか、目に触れるところに放置しないこと
- ・インターネットカフェなど、不特定多数で利用されるパソコンからアクセスしないこと

高卒就職WEB提供サービスのログインID・パスワードの取扱いについて②

○「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」(※)における記載内容

第5 高卒就職情報WEBサービスを活用した業務

1 高卒就職情報WEB提供サービス

(2) 高卒就職情報WEB提供サービスに記載する情報の取扱い

二 高校に対するID及びパスワードの付与

本省若年者・キャリア形成支援担当参事官室から都道府県労働局を通じ連絡する高等学校等に対するID及びパスワード（以下「ID等」という。）を元に、各都道府県労働局又は各安定所は、管内高等学校等に対してID等の連絡を行うものとする。

なお、ID等の活用方法については高等学校等に委ねられるものであるが、ID等は高校が学校推薦等の就職慣行と相まって職業紹介業務を行うために利用するものであるという趣旨を踏まえ、**教職員や求職者である生徒以外の者が利用することのないようにすること。**

高卒WEBは、生徒が企業分析を行うに当たっての重要なツールであることも踏まえ、生徒が積極的に活用できるよう運用することが望ましいことから、高等学校等において就職希望の生徒にID等を付与し、生徒が家庭の通信機器を利用して求人を選択できるよう運用しても差し支えないが、その場合はID等を付与した者をリスト化するとともに、特に、

- ・ID等そのものは学校に付与されたものであり、保護者を含め他の者に教えることは控えること
- ・求人者への連絡は必ず学校を通じて行うこと

について生徒への指導を徹底する等、ID等を適正に管理するよう高等学校等に対して指導すること。

※「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」：令和6年3月29日付け厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官から各都道府県労働局長あて通達の別添という位置づけである。

高卒就職情報WEB提供サービスの公開範囲見直し

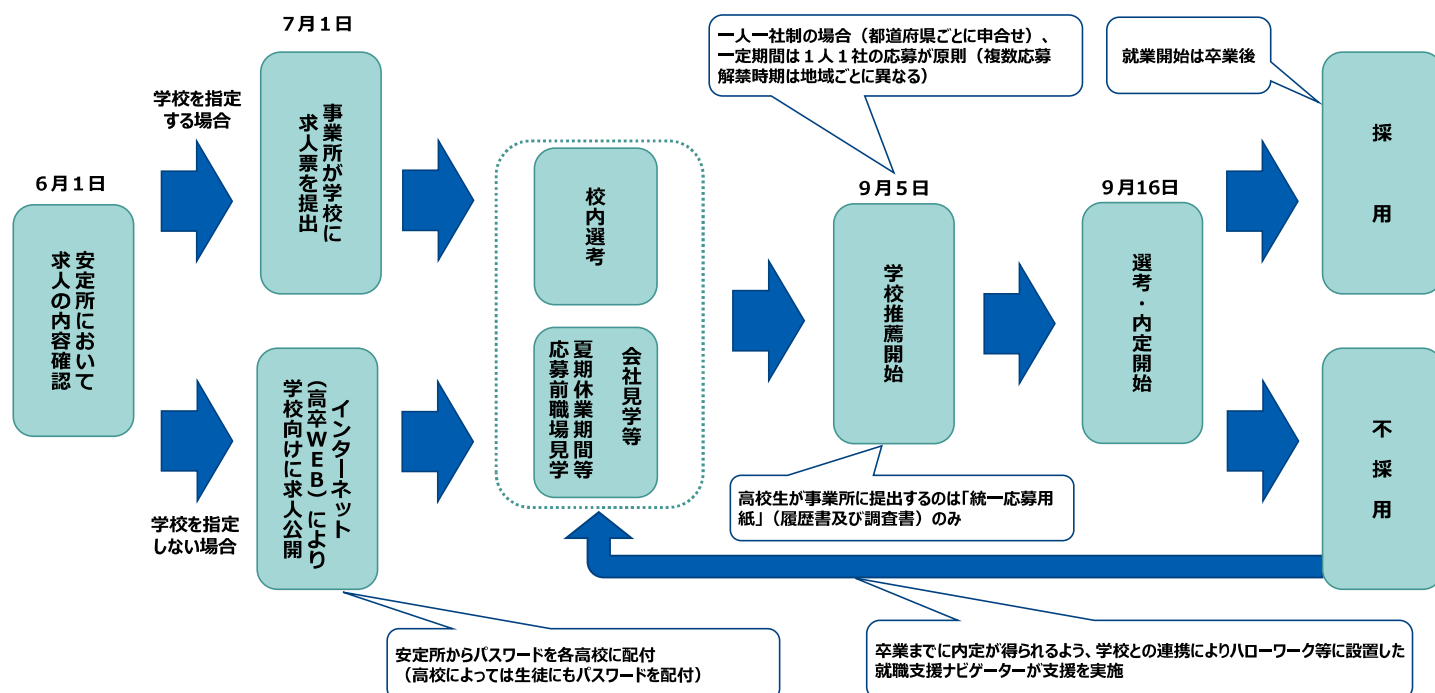
高卒就職情報WEB提供サービスの求人情報について、提供先の範囲を現行の「生徒まで」に加え「保護者まで」拡大するか、さらに民間事業者等も含めた「一般公開」まで拡大するか。

【検討に当たっての視点】

- **生徒に対する学校の就職支援の在り方や生徒による主体的、自主的な求人情報の収集や就職活動についてどう考えるか。**
 - ※高卒就職情報WEB提供サービスの求人情報を学校が絞り込み、それぞれの生徒に相応しいと考えるもののみを提案するケースがあることについてどう考えるか。
 - ※IDを全ての生徒に付与した場合、生徒が学校を介さない求人情報の収集や就職活動を行う可能性があることについてどう考えるか。例えば、企業の知名度や賃金の高さのみが生徒の志望先に影響を及ぼす可能性があることについてどう考えるか。
- **生徒の応募先選定に当たっての保護者の関与についてどう考えるか。**
 - ※応募先選定に当たって生徒が保護者からアドバイスを受けられるようになるので望ましいという声がある一方で、保護者の干渉による生徒の主体的な職業選択への影響を危惧する声もあり、これらをどう考えるか。
- **高卒就職情報WEB提供サービスの求人情報について、「一般公開」にまで拡大することにより、求人企業や民間職業紹介事業者と生徒との間で求人応募のやり取りを直接行う可能性が高まることについてどう考えるか。**
 - ※民間職業紹介事業が参入しやすくなり、生徒が学校又は民間職業紹介事業者による2つの就職あっせんを選択できる可能性が出る一方で、企業の知名度や賃金の高さ、求人広報に振り向けられる資金の多寡が生徒の志望先に影響を及ぼす可能性があることについてどう考えるか。
- **学校現場における民間事業者のサービス（求人情報の集約や検索支援、求人企業情報の提供等）の活用についてどう考えるか。**

高校生の就職活動のルールについて

高校生の職業紹介は、ハローワークと学校との連携により実施しており、全国高等学校就職問題検討会議（国（厚生労働省、文部科学省）、高校（全国高等学校長協会）、主要経済団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）により構成）の申合せにより、求人の手続や応募のスケジュール等が定められている。また、都道府県高等学校就職問題検討会議（労働局、都道府県（学校主管部局、雇用対策主管部局）、学校側代表、産業界代表等により構成）において、各地域の実情に応じて、一人一社制等を申し合わせている。



高卒求人票の公開時期（7/1）の前倒し

公開時期を現在より前倒しする必要はあるか。

仮に前倒しする必要がある場合、どの程度の期間前倒しするのが適切か。

【検討に当たっての視点】

- 生徒が学業に専念できる環境や時間の確保についてどう考えるか。
- 生徒が企業研究や応募先企業を選定する時間の確保についてどう考えるか。
※3年次のみならず、1～2年次の進路指導も含めて全体としてどう考えるか。
- 就職活動にかかる期間（時間）と就職のミスマッチや採用後の早期離職の抑制についてどう考えるか。（注）
- 学校における教職員の人事異動や各種業務（3年次1学期の期末テスト等を含む）のほか、部活動や諸行事との兼ね合いについてどう考えるか。
- 求人企業における人事異動や大卒等他の学卒者の採用選考スケジュールとの兼ね合いについてどう考えるか。

（注）厚生労働省が令和6年10月に公表した令和3年3月卒の3年以内離職率は、高卒が38.4%となり大卒の34.9%との差が3.5%まで縮まっていること、また、就職した企業規模によっては大卒の離職率が高卒を上回っている場合も見られること、さらに、大卒と同様に、原則、自由な就職活動が認められている短大等卒の44.6%よりも高卒が低いことにも留意。

都道府県高等学校就職問題検討会議における高卒求人票の公開範囲及び公開時期の見直しに係る検討内容の取りまとめ

I 高卒就職情報WEB提供サービスの公開範囲の見直しについて

- 1 結論 （該当する回答を選択）
 - ☐ 高校生本人にのみ公開（学校の裁量で制限可）
 - ☐ 高校生本人にのみ公開（学校の裁量なし）
 - ☐ 高校生本人に加え、保護者まで公開（保護者への公開につき、学校の裁量で制限可）
 - ☐ 高校生本人に加え、保護者まで公開（学校の裁量なし）
 - ☐ 一般公開
 - ☐ その他（ ）
- 2 検討会議における議論の概要
経済団体側の意見、学校側の意見、その他（教育委員会、生徒、労働局等）意見。
- 3 アンケートの集計結果

II 高卒求人票の公開時期（7月1日）の前倒しについて

- 1 結論 （該当する回答を選択）
 - ☐ 前倒しが必要
 - ☐ 前倒しの必要はない
 - ☐ その他（ ）
- 2 検討会議における議論の概要
経済団体側の意見、学校側の意見、その他（教育委員会、生徒、労働局等）意見。
- 3 アンケートの集計結果

都道府県高等学校就職問題検討会議における高卒求人票の公開範囲
及び公開時期の見直しに係る検討内容の取りまとめ

I 高卒就職情報 WEB 提供サービスの公開範囲の見直しについて

厚生労働省が運営する高卒就職情報提供サービス（高卒 WEB）において高卒者向けの求人情報が教師及び生徒にのみ開示されている仕組みを変更し、個人情報及び求人企業情報の適切な保護を前提に、広く一般に公開することについての都道府県高等学校就職問題検討会議での検討結果について。

1 結論

（該当する（ ）内に「○」を選択してください。）

- ☐ 高校生本人にのみ公開（学校の裁量で制限可）
- ☐ 高校生本人にのみ公開（学校の裁量なし）
- ☐ 高校生本人に加え、保護者まで公開（保護者への公開につき、学校の裁量で制限可）
- ☐ 高校生本人に加え、保護者まで公開（学校の裁量なし）
- ☐ 一般公開
- ☐ その他（ ）

2 検討会議における議論の概要

【経済団体側の意見】

【学校側の意見】

【その他（教育委員会、生徒、労働局等）の意見】

【その他特記事項（議論に当たって参考とした調査等の概要等）】

Ⅱ 高卒求人票の公開時期（７月１日）の前倒しについて

現状では、７月１日に求人票が公開されることによって、求職する生徒が就職先企業を十分に研究する機会がごく短期間に限定されるとともに、学期末試験等の業務による学校現場の繁忙期において教員の業務負担増となっているとの意見もあることを踏まえつつ、学業生活への影響を最小限にすることを前提に、求人票の公開時期を例えば１～２か月前倒しすることについての都道府県高等学校就職問題検討会議での検討結果について。

１ 結論

（該当する（ ）内に「○」を選択してください。）

- ☐ 前倒しが必要
☐ 前倒しの必要はない
☐ その他（ ）

２ 検討会議における議論の概要

【経済団体側の意見】

【学校側の意見】

【その他（教育委員会、生徒、労働局等）の意見】

【その他特記事項（議論に当たって参考とした調査等の概要等）】

* １「結論」について、一本化できない場合は「その他」を選択の上、主な意見を記載すること可。

令和 7 年 2 月 3 日 高等学校就職問題検討会議 意見交換の概要 (高卒就職情報WEB提供サービスの公開範囲見直し関係①)

【 1. 生徒まで公開することに対する意見】

<学校関係者>

○本校では、教員が高卒WEBにアクセスの上、教室で教員と生徒と一緒に検索しながら応募先を決定している。

<経済団体>

- 生徒は当事者であり、より主体的な就職活動の材料となり得るため、学校が高卒WEBの利用方法を十分に指導した上で、**生徒に一律に高卒WEBのアクセス権限を与えることは支障はない**と考える。
- 公開範囲が生徒まで一律に拡がっていくことは有用だと考えるが、**就業経験がない高校生が労働条件や賃金だけで応募先を判断することによるミスマッチも危惧しており、学校のキャリア教育や進路指導の充実が前提とされることが必要。**

【 2. 保護者まで公開することに対する意見】

<学校関係者>

○生徒は保護者の意見を確認する必要があると思うので、**保護者への公開まではあり得るのではない**か。

<経済団体>

- 保護者は生徒に最も近い立場であり、公開の対象とする一定のニーズはある**と思う。一方で、学校主体で手厚く生徒の就職支援を実施している中で、**家庭や生徒主体にシフトしてしまうと、家庭環境によって差がつくという影響が出てくる点が危惧される。**

令和 7 年 2 月 3 日 高等学校就職問題検討会議 意見交換の概要 (高卒就職情報WEB提供サービスの公開範囲見直し関係②)

【 3. 民間事業者等も含めた「一般公開」まで拡大することに対する意見】

<学校関係者>

- 本校では、地元企業への求人が多く学校に届くため、（地域性もあるだろうが、）現状では生徒にとって**一般公開のメリットは感じない**。
- 民間事業者の学校向けサービスについて、進学関係については民間事業者を活用しているが、就職の場合は地元志向が強い**ため学校を通して生徒に指導することが大切であると考えられるので、民間事業者はそぐわない**気がする。

<経済団体>

- 早期離職率が高卒と大卒で大差がない、短大卒に比べて低いといった実態がある中で、**民間事業者を含め公開の範囲を広げても、ミスマッチの解消に効果があるのか疑問**を感じる。
- 現状、大卒の採用ルールが形骸化し、早期化・長期化が相当進んでいる中で、大学生よりも社会人経験が少ない高校生に対しても、**大卒同等の制度に近づけていくことに対しては、どのような影響があるのかを慎重に見極めた上で検討していくべき。**
- 人材確保のための投資余力に乏しい小規模の企業は、民間職業紹介事業者を通じた求人が難しく、ハローワークに頼らざるを得ない現実を踏まえると、多くの中小の求人企業が一般公開にメリットを感じるとは言えないのではない**か。

【 4. 1～3全体に係る意見】

<経済団体>

- 会員企業にヒアリングしたところ、公開範囲を広げることで、**保護者と一緒に求人票を確認でき、適職探しに資する**との意見があった一方で、**学校が生徒の就職活動をしっかりと管理すべきであり、慎重に検討すべき**との意見もあった。

令和7年2月3日 高等学校就職問題検討会議 意見交換概要 (高卒求人票の公開時期の前倒し関係)

<学校関係者>

- 生徒は、前年度の求人を活用することで、7/1より前に情報収集をすることができている。7/1より前倒しした場合、3年生は**部活動の大会など様々な活動との関係があるため、公開時期を早めても応募先を検討する時間が取れるか疑問**が残る。
- 就職後3年以内離職率は、高卒と大卒でそこまで差がない。また、離職理由は従来の「会社が合わない」といったものから「他にやりたいことがある」に変化してきており、**公開時期の前倒しをしたとしても、就職のミスマッチや早期離職の抑制にどれだけ効果があるかは疑問**。現場の状況を収集しながら、公開時期の前倒しについては**慎重に検討する必要がある**。

<経済団体>

- 前倒しは**高校生にとって検討準備の時間確保に資する**という意見が多かった一方で、**大幅な前倒しは大学生の採用活動等と時期が重複するので対応が困難**との意見もあった。今後、**公開範囲の見直しの論点も含め広く実態を調査した上で、関係者の意見を踏まえ、結論を出すべき**。
- 学生の学業の妨げにならないようにということを最優先にすべきだし、より適切な職業選択・就職が可能になるかを優先して考えるべき**。会員企業にヒアリングしたところ、**現状のままでよい**との意見もあったが、業種の繁忙や大卒採用の有無を含め、**中小企業では実態が多様なので、可能な限り都道府県でアンケートを実施し、広く意見を聴取することが望ましい**。
- 会員企業にヒアリングしたところ、**生徒による企業の研究と理解が深まるのであれば、前倒しについては肯定的な意見が多かった**。具体的な前倒しの期間については確認できていないが、前倒しにより人材を確保できる可能性が高まるのであれば、ある程度対応したい、という感触だった。

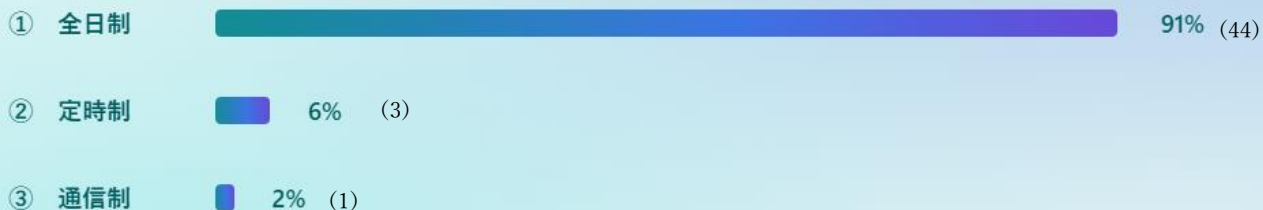
高卒求人票の公開範囲及び公開時期に関する 学校アンケート結果

2025. 08

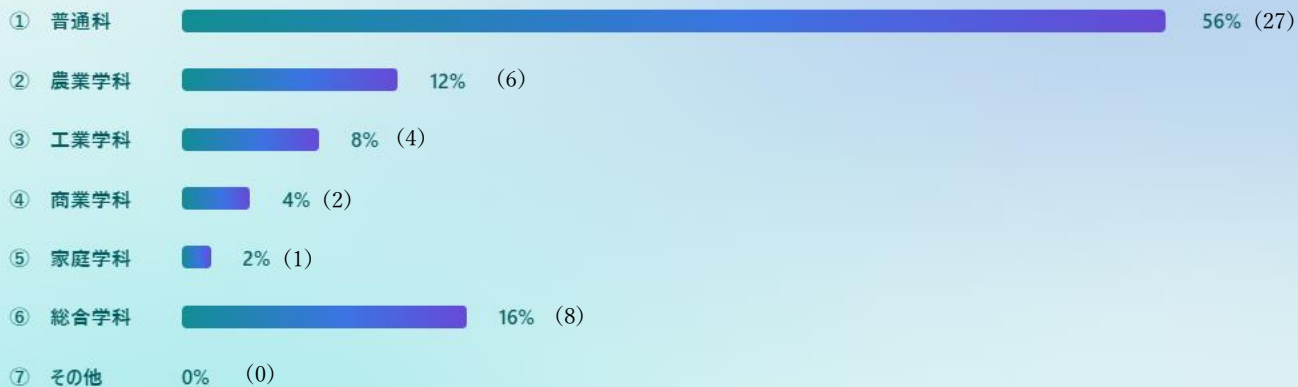
アンケート回答数 48 件

アンケート実施期間 2025 年 7 月 11 日～2025 年 8 月 8 日

(1) 貴校の課程を、以下から一つお選びください。

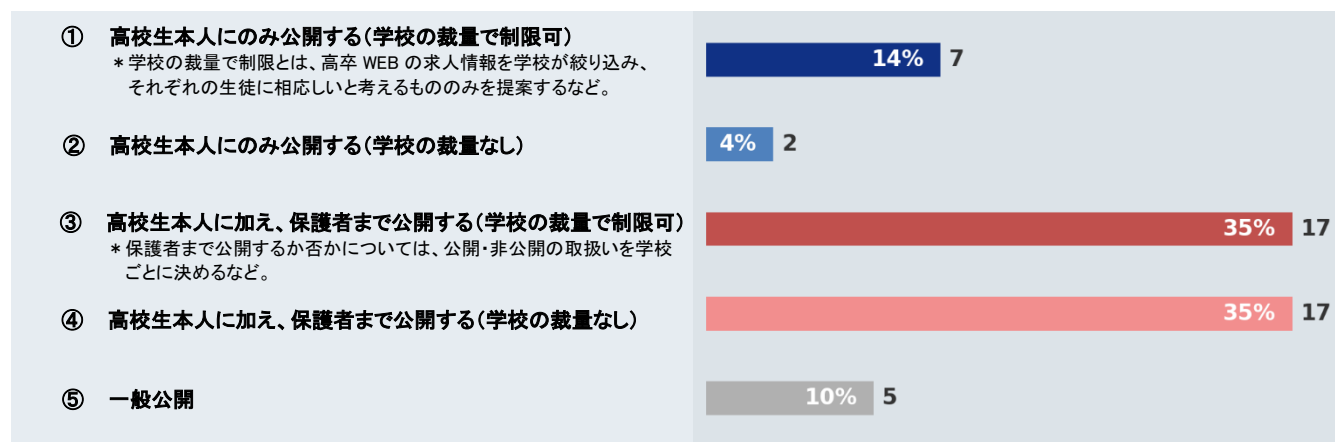


(2) 貴校の学科を、以下から一つお選びください。



I 高卒就職情報 WEB 提供サービスの公開範囲の見直しについて

(3) 高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下「高卒 WEB」という。）において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。以下から一つお選びください。



(4) (3) の理由をご記載ください。(記述式)

全体の 14%、7 件

「① 高校生本人にのみ公開する（学校の裁量で制限可）」

- ・自分の人生はまず、自分で考えることが大事だからある程度制限が必要。
- ・今までのやり方で不自由は生じなかったため。
- ・生徒の希望があってから指導する形式をとっているため。
- ・指定校求人の場合、企業との信頼関係があるから。
- ・それぞれの生徒の希望の聞き取りを行い、希望に沿った情報を提案するため。
- ・就職希望者がいないため、現行どおりでよい。

全体の 4%、2 件

「② 高校生本人にのみ公開する(学校の裁量なし)」を選択した理由

- ・デジタル化が進んでいるから。
- ・生徒の職業選択の自由を保障するため。
学校の裁量で制限してしまうと、学校（実際には担任または進路担当）が生徒の本当の希望を理解していない場合、ミスマッチにつながる可能性がある上、全ての生徒に相応しい求人を学校が探すのは無理がある。学校裁量なしであっても、生徒に相応しい求人を提案するアドバイスは可能だと考えている。
保護者まで範囲を広げることに真っ向から反対ではないが、保護者は有名企業（BtoC）に生徒を就職させたいと考えることが少なくなく、結果として生徒本人の希望ではなく保護者の意向で進路選択をしてしまう場合があるため「高校生本人にのみ公開」を選択した。

全体の 35%、17 件

「③ 高校生本人に加え、保護者まで公開する（学校の裁量で制限可）」を選択した理由

- ・自由だと指導がしにくいかも。
- ・選択肢が広がるため。
- ・必ず保護者と相談して決めるので、保護者にも公開した方がよいと思います。
- ・保護者と相談して決めるので、保護者に公開する方がよいと思います。
- ・無制限に公開することに不安がある。
- ・本校の就職希望者は指定校求人が中心ではあるが、特殊な職種を希望する生徒には保護者も含めて公開する方が便利であると考えたため。
- ・保護者も見られた方が相談しやすいと思う。
- ・本人だけでは決定することが難しいこともあり、保護者の了解も必要となるので、保護者までの公開にすることがよいと思う。
- ・求人の検討にあたっては、本人だけでなく保護者との相談も重要であることから、保護者も含めた閲覧が可能な形での公開が望ましいと考える。ただし、滋賀県では指定校求人による学校を通じた求人紹介を原則としているため、保護者や生徒が学校の関与なく民間の職業紹介サービスを利用して就職活動を進めたり、学校の確認を経ていない不適切な求人にアクセスできたりすることがないよう、学校の裁量でアクセス範囲を制限できる形での公開が適切と考える。
- ・すべてを公開すると、それまでの指導に反する希望が出て来る可能性がある。それぞれの学校事情を十分に配慮する必要がある。

全体の 35%、17 件

「③ 高校生本人に加え、保護者まで公開する
(学校の裁量で制限可)」を選択した理由

- ・就職活動に必要な情報として、生徒本人および保護者にも公開が妥当と判断する。ただし、不測の事態を考慮して、学校裁量の余地も残しておきたい。
- ・大学入試も含め WEB にて個人出願が多くなる中、高卒求人についてもある程度は WEB 公開してよいと考える。また、将来のことを考え、保護者と生徒がともに閲覧できるのは良いと思う。反面すべてを公開すると、今まで地元で根ざした指定校求人などが扱いにくくなると感じる。公開、非公開は学校ごとに状況によって選択すべきだと考える。
- ・本人が望んでいても、家の人になく伝えられなくて反対され、思いどおりの進路を選択できないケースがあり、その解決策の一つになりえそうだから。また、学校によっては、事情が異なるので自由度を持たせる方がいいと考えたため。
- ・高校の指導の下、公開するのが良いと考えるから。
- ・実際の応募先決定に際しては、本人はもとより保護者の意見が大きく関わると思われるため。
- ・学校の裁量で制限をかけることで、生徒の負担を軽減でき、また、今も夏休み中は学校に届いた求人票を生徒と一緒に見に来てもらっても良いとしているから。
- ・指定校求人がほとんどであり、企業側の公開想定範囲が指定校に限られていると考えるため。

全体の 35%、17 件

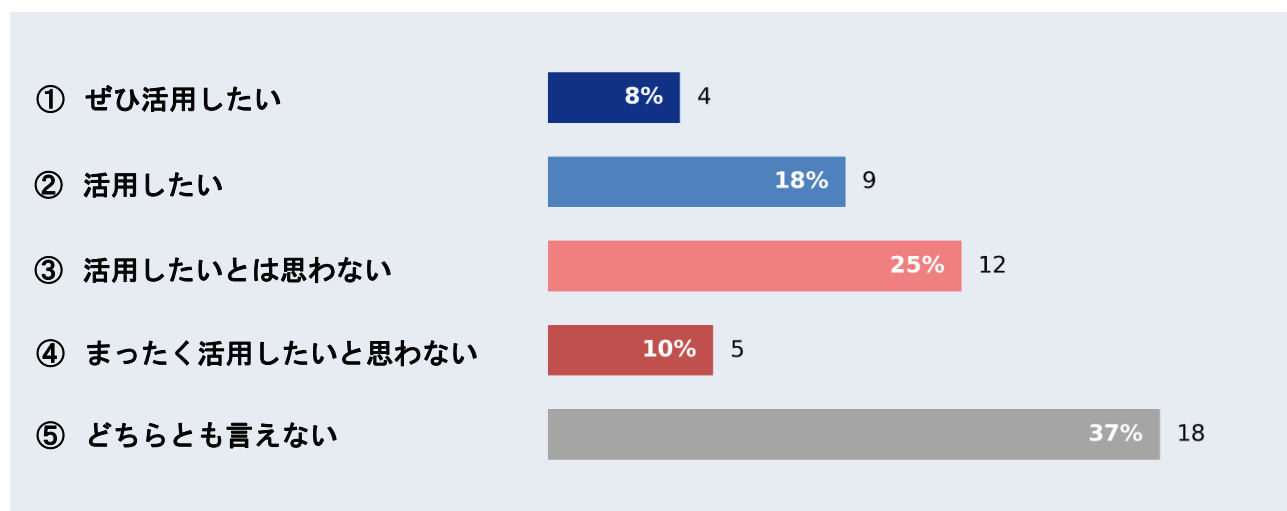
「④ 高校生本人に加え、保護者まで公開する
(学校の裁量なし)」を選択した理由

- ・就職先の検討に際しては、生徒にとって保護者の意見は重要である。また、保護者からも求人情報についての問い合わせが例年多くあるため。
- ・高卒求人なので保護者と相談することは必要だから。
- ・広く公開する事は問題ないと思われるが誰でも観られる一般公開は反対である。
- ・生徒が保護者と相談して情報共有するから。
- ・保護者と生徒が相談した上で、進路決定をできるようにするため。学校の裁量有りにすると、公開されない保護者が他校は公開されているのにと不満を持つ可能性があるかと予測するため。
- ・理由としては、親御さんからの要請が多いことと、学校ではじっくり考えさせる時間が取れないことが挙げられる。
- ・保護者と相談できるようにするため。
- ・保護者説明指導がしやすくなる。
- ・保護者の方と一緒に考えられるため。
- ・高校生の就活に関しては、保護者の意向、同意が必要と考えるため。
- ・求職する生徒も保護者もできる限り多くの情報を得るべきだと思うから。
- ・関係者以外に公開する必要はない。情報を吟味する役割は学校に残すべきなので一般公開しない方が良い。
- ・現在使用している高チャレ TV でも学校の裁量無しで公開されている求人情報があるため。
- ・就職の機会を学校が制限する必要はない。また、生徒は保護者と共に考えるため。
- ・生徒は当事者であるので公開分は自身で確認できる方が良い。また、未成年も半数おり、保護者の意見も確認する必要があるので、保護者まで公開する方が良い。
- ・幅広く職探しができる 保護者と協力し求人票を確認できる。
- ・求人票のネット公開を、本人と保護者に既に行っており、特に制限の必要性を感じないため。

全体の 10%、5 件 「⑤ 一般公開」を選択した理由

- ・求人情報を精査する（公開・非公開を決めるなどする）には途方もない労力が必要となるため。
- ・見られて困る求人はないのと、全ての情報の中から自身で選ぶことが大切であり、公正公平な採用、就職の大前提であると考えたため。
- ・初任のため、わからないこともあります。理由を記載させていただきます。生徒が自分で選んで、判断できるようになる。
- ・隠す必要がないのでは。
- ・一般公開になれば随時企業による更新があるため、遅滞なく生徒や保護者が確認ができると感じたため。ただし公開は高校生、保護者、学校、高卒求人企業（検討中含め）など関係者に限る求人票を提出したい企業も他社を参考に求人票を作成できたり、他の企業の一般的な条件を知ったりできる。その結果高校生にも求人票が見やすくなったり、条件がよりよくなったりメリットが大きくなると思う。

(5) 求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。



(6) (5) の理由をご記載ください。(記述式)

全体の8%、4件

「① ぜひ活用したい」を選択した理由

- ・民間のほうが活用しやすいからです。
- ・生徒に情報が伝わる資料が多ければ、指導がしやすくなる。
- ・時代のニーズにあっている。教員不足にも対応できる。
- ・教諭が浅はかな知識で、勧めるより、職業斡旋のプロに任せた方が、良いと考えるためです。

全体の18%、9件

「② 活用したい」を選択した理由

- ・便利と思われるため。
- ・一度やってみてもよい。
- ・web を利用して、多くの求人情報が確認できるのは、生徒や保護者にとって大変便利になると考えるため。
ただ、公開されている情報をどれだけ正しく読み取っているか、理解しているかについては、不安な部分があるため、学校として丁寧な利用説明などのサポートが欠かせないと思う。
- ・選択肢が増えるから。
- ・就職を決められずに迷っている生徒がいる一方で、一人ひとりの生徒の趣向も様々であり、情報量も多く、多様性である。従って、人の判断も入れながら、民間の職業紹介事業者の意見も参考にしていけばより効果が期待できると思う。
- ・生徒に不利益が生じない形での活用であり、指定校求人も含めた複数のマッチング手段の一つとして選択できるのであれば、その活用に問題はないと考える。また、就職者数が非常に少ない進学校では指定校求人がほとんど存在しないため、そうした学校においては、就職希望者がいる場合に求人情報を得る手段の一つとして、有用であるとする。
- ・生徒の職業選択の機会が増えるから。
- ・就職希望生徒の情報の一つとして活用したい。活用によって、見学の手間が省ける場合もあるだろうし、通常の見学では分からない情報も期待出来、就職活動に有効であるとする。
- ・求人の選択の幅が広がる。

全体の 25%、12 件

「③ 活用したいと思わない」

を選択した理由

- ・多数の紹介事業者を使用すると、混乱してしまう恐れがあるため。
- ・処理や対応に不安を感じるため。
- ・本校では人数的に必要なと思う。
- ・本校では人数的に必要な性を感じない。
- ・民間の職業紹介事業者が公共職業安定所のような公正な職業紹介ができるのか、また、高進研や進保協が今まで守ってきた就職の公正な採用選考についてどこまで理解しているのかについて不安があるため。
- ・利点がわからないから。
- ・高校の指導の下、マッチングした方が良いと考えるから。
- ・就職担当者の負担軽減や、経験不足を補ってくれる分は有用だが、生徒に応じたきめ細やかな指導という面では不安がある。
- ・企業、就職紹介事業者の裁量に委ねる部分が大きくなる。
- ・今現在、職安の相談体制などが整っており、そこに民間の業者が加わると、状況把握や指導に混乱をきたすと思われるため。
- ・学校と企業のつながりが大切であり、あくまでも紹介業務とマッチングは学校が行うべきである。

全体の 10%、5 件

「④ まったく活用したいと思わない」

を選択した理由

- ・自分の人生はまず、自分で考えることが大事だから。
- ・民間の職業紹介事業者は高額な登録料を要求するため資金に余裕のある企業だけが登録するため公平さが保たれない。
- ・多くの情報から 1 つの会社を選ぶ際、その生徒の背景や適性など総合的に判断する。現状その判断は生徒、保護者、学校ですべきだと考える。
- ・民間業者によるマッチングには、業者と事業者とに利益関係が生じることは避けられないので生徒の公平な就職先選択に支障があるため。
- ・一般公開する必要性を感じない。

全体の 37%、18 件 「⑤ どちらとも言えない」 を選択した理由

- ・生徒の選択範囲はひろがるという気がするものの、業者が信頼できるものかどうか判断が難しく、トラブルになる気がするから。
- ・生徒に利用させたことがないので。
- ・具体的なイメージがわからない。
- ・民間の事業者は営利によって勤める企業が左右される可能性がある。一方、企業について多くの情報を持っており、ノウハウも豊富である。
- ・メリットとデメリットがはっきりと見えていないため。
- ・求人情報を一般公開することによって、どれほど生徒や保護者が活用できるか不明なため。
- ・十分に仕事内容がわからないまま、応募する可能性があるが、指定校求人では来ない企業への応募をした生徒もいる。状況を見ての判断になる。
- ・職業紹介業者が信頼できるかによる。
- ・生徒の選択肢は広がるかもしれないが、高校では把握しきれないところがある。
- ・具体的な内容が見えないので。
- ・前例がないから。
- ・民間の職業委紹介事業者に関する情報がまだないから。
- ・マッチング企業の担当者に自分の意思を的確に伝えられるか疑問。適切に利用できずに、相手の言いなり（企業側の都合に合わせたマッチング）になりそうな予想ができる。
- ・絞り込みなどの機能について、民間業者のソフトは便利だが、企業の出資額によって広告が出るなど、大企業寄りの紹介になることが危惧される。
- ・まだ今の段階ではメリット・デメリットが明確ではないため。
- ・就職希望の生徒が少なく、ほとんどが地元企業を希望するので、あまり必要性を感じない。
- ・実際のシステムの内容がまだ理解できていないため、内容をしっかり研究して検討していきたい。
- ・就職希望者がいないためわからない。

Ⅱ 高卒求人票の公開時期（７月１日）の前倒しについて

（１）高卒求人票の公開時期（７月１日）の前倒しについて、どのように考えますか。

以下から一つお選びください。

① 前倒しが必要

43% 21

② 前倒しの必要はない

56% 27

（２）（１）で①と答えた方は、その理由についてどのように考えますか。以下から当てはまるものをすべてお選びください（複数選択可）。「その他」を選んだ場合は、具体的にその理由をご記載ください。

① 生徒および保護者等が応募先企業を十分に研究する機会を確保することができるため。

33% (17)

② 生徒が早い段階で進路を具体的に考えられるようになるため。

23% (12)

③ 応募前職場見学の時期が早まるなら、複数企業への見学が可能になるため。

25% (13)

④ 面接指導等の進路指導の時間を確保することができるため。

15% (8)

その他

1% (1)

「その他」の理由の具体的内容

- ・今のままだと７月に業務（受付、開示、見学等）が集中しすぎて、多忙すぎる。受付、公開、見学をずらして順に進めるためにも前倒しに賛成します。（例えば前年度中に受付、４／１～公開、総体終了後見学開始）

（３）（１）で①と答えた方は、どの程度の期間前倒し（いつから高卒求人票の公開）するのが妥当だと考えますか。以下から一つお選びください。

① 半月（６月１５日～）

52% (11)

② １か月（６月１日～）

38% (8)

③ ２か月（５月１日～）

4% (1)

④ ３か月（４月１日～）

0% (0)

⑤ それ以前（前年度～）

4% (1)

(4) (1) で②と答えた方は、その理由についてどのように考えますか。以下から当てはまるものをすべてお選びください（複数選択可）。「その他」を選んだ場合は、具体的にその理由をご記載ください。



「その他」の理由の具体的内容

- ・夏季休業日を利用して職場見学に参加できるため。
- ・指定校求人が届かない進学校において就職希望者がいる場合、学校側で求人を新たに開拓する必要があることがある。そのため、求人票の公開時期が早まると、十分な時間をかけて求人を開拓することが難しくなるおそれがある。
- ・生徒の就職への意識付けが具体化する前に解禁になりそうで、なし崩し的に将来も考慮せず来た職に飛びつきそうだから。生徒および保護者等が応募先企業を十分に研究する機会を確保するためや、応募前職場見学の時期が早まるより、複数企業への見学が可能にするためにも、引率を付けない方がいい。よしんば引率が外せないのならば、保護者の引率でも見学可能にすべき。この方が、よっぽど生徒の企業見学の機会が増えて、生徒が比較検討できるようになりやすいと考えるため。
- ・新卒生の求人票公開の取扱いが早まるということは、卒業時に就職先が決めらずに引き続き、就職支援の必要な生徒の高校校教員の支援できる期間が短くなる。
- ・就職希望者がいないため、前倒しの必要性を感じない。

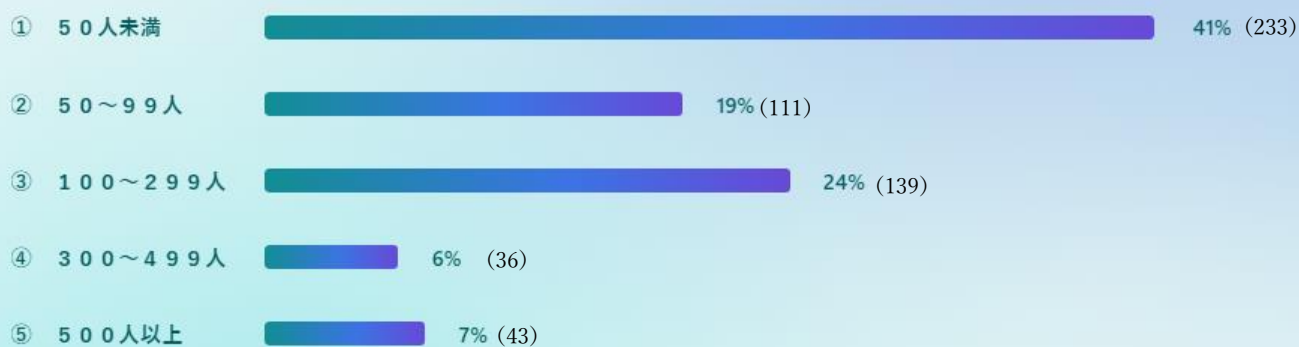
高卒求人票の公開範囲及び公開時期に関する 企業アンケート結果

2025. 08

アンケート回答数 562 件

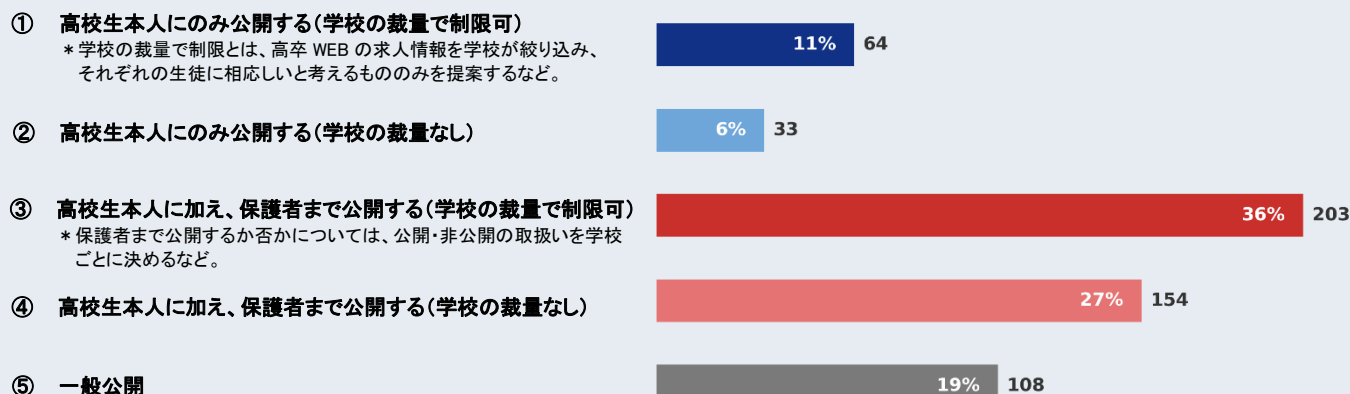
アンケート実施期間 2025 年 7 月 11 日～2025 年 8 月 8 日

(1) 貴事業所の常時雇用する人数について、以下から一つお選びください。



I 高卒就職情報 WEB 提供サービスの公開範囲の見直しについて

(2) 高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下「高卒 WEB」という。）において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。以下から一つお選びください。



(3) (2) の理由をご記載ください。(記述式)

全体の 11%、64 件

「① 高校生本人にのみ公開する（学校の裁量で制限可）」を選択した理由

ア. 学校の裁量・管理の重要性

（進路指導・マッチング・ミスマッチ防止） 35.9%

- ・ 学校が生徒を一番よく把握しており、適正や能力に合った求人を提案できる
- ・ 学校のフィルターを通すことで情報の取捨選択ができ、ミスマッチを防げる
- ・ 指導者のもとで進路選択を行うのが望ましい
- ・ 学校側の関与により雇用契約や企業情報を正しく説明できる
- ・ 先生方の経験や信頼に基づいたマッチングを評価

イ. 情報過多・判断力不足への懸念

（高校生本人のみでは難しい） 20.3%

- ・ 高校生は社会経験が乏しく、求人情報を自分で判断しきれない
- ・ 情報が多すぎると迷ってしまう
- ・ 表面的な条件（休日数・初任給など）で選びがちになる
- ・ 進路選択には大人の客観的な助言が必要

ウ. 公開範囲を広げることへの慎重姿勢

（段階的公開・現状維持志向） 12.5%

- ・ 新しい取り組みは慎重に始めるべき
- ・ 現状の運用で問題がない ・ 徐々に範囲を広げるべき
- ・ 大きく変えても求職者が増えるとは思えない

エ. 特定の事情・条件による制限理由 10.9%

- ・ 資格職求人は資格取得者に限定してアプローチしたい
- ・ 企業内情報が外部に流れることを避けたい

オ. 保護者への公開による影響懸念 9.4%

- ・ 保護者に公開すると本人の意思が弱まる
- ・ 社会人としてのスタートは本人の意思決定が重要
- ・ 親の意見が優先されてしまう懸念

カ. その他 10.9%

- ・ 特に理由なし ・ なんとなく ・ 公開の目的がわからない

全体の 6%、33 件

「② 高校生本人にのみ公開する（学校の裁量なし）」を選択した理由

ア. 本人の意思・主体性を尊重すべき 37.1%

- ・ 高校生は就職活動の当事者であり、自分で選択・決定する権利がある
- ・ 主体性や考える力を育むために本人のみが閲覧できるべき
- ・ 保護者や学校が過度に介入すると、本人の意思が反映されなくなる

イ. 学校の裁量による制限を排除すべき 20.0%

- ・ 学校の判断で求人が制限されると、企業や生徒の機会が奪われる
- ・ 教員の知識不足や偏見でミスマッチが生じる可能性がある

ウ. 保護者への公開は不要・望ましくない 17.1%

- ・ 親の先入観や意思の押し付けを避けたい
- ・ 保護者任せにする生徒が出る懸念

エ. 本人が情報共有すれば十分 8.6%

- ・ 保護者への情報提供は本人が必要に応じて行えば良い
- ・ 保護者に直接公開すると本来用途以外の利用や不必要な情報取得が懸念される

オ. 幅広く企業情報にアクセスできることが重要 8.6%

- ・ より多くの求人を自由に閲覧できることで、新しい発見や適職の機会が増える
- ・ マッチングの可能性を広げるため

カ. ミスマッチ防止 2.9%

- ・ 学校や保護者の介入を減らし、本人の意思に基づく選択でミスマッチを減らす

キ. その他 5.7%

- ・ 保護者に公開する必要性を感じない

全体の36%、203件

「③ 高校生本人に加え、保護者まで公開する
(学校の裁量で制限可)」を選択した理由

ア. 保護者の意見・同意が就職先決定に大きく影響する 42.7%
・高校生は社会経験が浅く、保護者の意見や同意が進路決定に必須
・内定後の辞退防止やミスマッチ防止のためにも、保護者の理解が必要
・高卒求人者が企業を選択するのに現状必ず親御さんの意見が入る

イ. 保護者と高校生で視点が異なり、企業理解が深まる 15.0%
・高校生は給与や休日だけを重視しがちだが、保護者は福利厚生や企業の安定性など別の視点で見られる
・保護者が加わることで視野が広がり、安易な選択や条件の誤解を防げる

**ウ. 高校生・保護者の両方が同じ情報を共有することで、
家庭内での相談・話し合いを促進する 13.1%**
・家族で進路を話し合える環境を作るため、同じ情報を共有すべき
・情報の非対称性をなくし、家庭内の意思決定を円滑にする
・家庭で話し合うことを考えると、保護者公開の方が効率的

エ. 学校・家庭・生徒の三者連携が必要 10.2%
・就職活動は本人・学校・保護者の三位一体で行うべき
・学校の教育的判断を尊重しつつ、保護者にも公開することで連携が取りやすくなる
・推薦の形態を踏襲するのであれば学校裁量の範囲での運用が適切

オ. ミスマッチ・早期離職防止 9.2%
・条件だけで選ぶリスクや、入社後の「思っていたのと違う」を防ぐ
・離職防止のため、保護者にも見てもらい慎重に判断してほしい

カ. 学校裁量による柔軟対応が望ましい 4.4%
・家庭環境や地域事情に応じ、学校が公開可否や範囲を調整できる仕組みが望ましい
・家庭事情をよく知る学校の先生が判断した方がよい

キ. 一般公開には否定的だが、保護者までなら可 2.9%
・一般公開すると人材派遣業者などからの営業や情報流出の懸念がある

ク. その他 2.4%
・学校への信頼性が高いので、その範囲での公開が望ましい
・地場企業への就職維持や地域貢献の観点から制限すべき場合もある

全体の27%、154件

「④ 高校生本人に加え、保護者まで公開する
(学校の裁量なし)」を選択した理由

ア. 保護者の意見・理解が就職先決定に大きく影響する 38.3%
・高校生は社会経験が少なく、保護者の助言が必要
・最終的な進路決定に保護者の意見が大きく反映される
・保護者と相談することでミスマッチ防止、早期離職防止

**イ. 高校生・保護者の両方が同じ情報を共有することで、
保護者が安心・納得できる 22.7%**
・親子で一緒に求人情報を見て選ぶ方がよい
・親が子供の就職先情報を見られないのは不安
・保護者も求人内容を正しく理解して助言できる

ウ. 学校の裁量による制限は不公平・偏りの恐れがある 13.6%
・学校ごとに取扱いが違ふと不公平
・知名度や関係性による偏った推薦の可能性
・裁量による情報操作や不透明さを懸念

**エ. 広く公開して機会・選択肢を増やしたい
(ただし一般公開は不要) 9.1%**
・一般公開までは不要だが最大限広げたい

**オ. 一般公開による弊害(営業電話・人材業者介入)を
避けたい 7.1%**
・営業目的の電話やメール増加による業務負担
・民間就職支援業者の介入を防ぐため「保護者まで」に限定

カ. 学校側の負担軽減 3.9%
・学校の裁量で制限すると学校に過度な負担や責任が集中
・保護者まで公開すれば学校任せにならず負担が軽くなる

キ. 特に制限する理由がない 3.3%
・非公開にする合理的理由がない

ク. その他 1.9%
・社会通念上、未成年の進路は保護者確認が必要

全体の19%、108件 「⑤ 一般公開」を選択した理由

**ア. 公開制限の必要性がない・
理由が見当たらない 25.0%**
・公開して困ることはない
・大卒・中途と変わらない求人票なので特別扱い不要

イ. 応募者・採用機会の増加を狙う 22.2%
・応募者を増やしたい、採用難なので門戸を広げたい
・幅広く知ってもらいたい

ウ. 高校生の選択肢拡大・公平性確保 16.7%
・選択肢が広がる、公平・公正な扱いが必要
・学校の裁量制限で機会が失われるのを防ぐ

**エ. 保護者・関係者が閲覧できること
の利点 11.1%**
・保護者も内容を見て助言できる
・学校 PC やタブレットで保護者も既
に確認している
・関係者全員が公平に閲覧できるべき

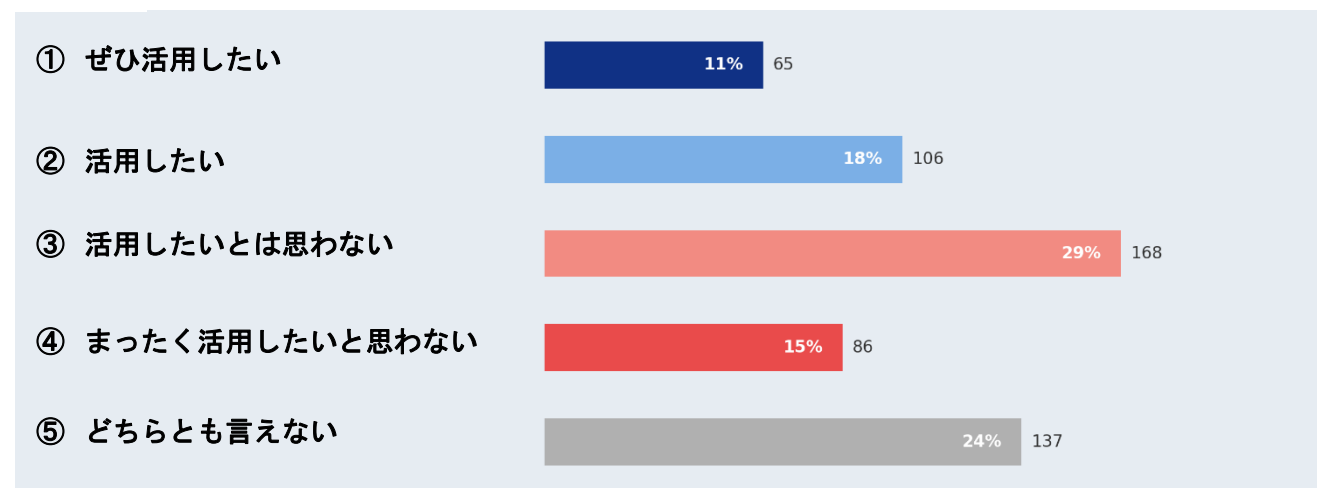
**オ. 情報透明性・社会的信頼性の向上
9.3%**
・透明性の確保
・企業の雇用条件を広く知ってもらう
・他社比較や待遇改善につながる
・閉鎖的でなく開かれた方がよい

カ. 他の求人区分との整合性 6.5%
・大卒求人や中途採用と差をつける必要はない

キ. 地域・企業 PR や認知度向上 5.5%
・地元企業の認知度向上、会社名を広めたい
・地域社会とのつながり強化

ク. その他 3.7%
・相場感を知る、他社条件を参考にする
・初任給など他社情報取得

(4) 求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。



(5) (4) の理由をご記載ください。(記述式)

全体の 11%、65 件

「① ぜひ活用したい」を選択した理由

ア. 求人の露出・採用ルート拡大による応募増加への期待 39.3%

- ・高校生はスマホやネットで調べるので、目に留まる機会が増える
- ・採用の幅が広がりそう
- ・マッチングの接点拡大は企業メリット
- ・求人募集の範囲が広がる
- ・多様な雇用機会につながる
- ・応募者が増えそうだから
- ・できる限り活動的になりたい
- ・少しでも応募率を上げられる可能性がある

イ. 採用・人手不足の解消 17.9%

- ・採用に苦労しているため
- ・人手不足の解消
- ・採用の手段は多い方が良い

ウ. 情報提供や採用活動の効率化 14.3%

- ・生徒への情報提供がスムーズになる
- ・作業効率向上のため

エ. マッチング精度向上・ミスマッチ防止 10.7%

- ・求人情報がしっかり伝わり、離職やアンマッチを防げる
- ・マッチングの手数は多い方が良い
- ・他社の求人を参考にしてより良い求人票を作れる

オ. すでに民間業者を活用しており有用性を実感 10.7%

- ・現在も活用している
- ・既に民間職業紹介会社を利用している(売り込みは煩わしいが)
- ・転職市場同様に学生採用も促進してくれる期待がある

カ. 高校生の就職活動の自由化・公平性 7.1%

- ・高校生も自由な就職活動を行えるようにすべき
- ・18歳は成人であり、自己責任で選べば良い(新卒だけ特別扱い不要)

全体の 18%、106 件

「② 活用したい」を選択した理由

ア. 求人の露出・採用ルート拡大による応募増加への期待 32.1%

- ・採用方法やルートを増やすことで応募者増加や幅広い人材確保を期待
- ・学生・一般双方からの募集可能性を広げる
- ・普通の求人と同様に広く公開したい

イ. マッチング精度の向上・ミスマッチ防止 25.0%

- ・民間事業者が間に入ることでミスマッチ減少
- ・求人票だけではわからない情報や企業側からのアピール機会が得られる
- ・業務内容を正しく伝えることで早期退職を防ぐ

ウ. 学生の選択肢拡大・進路支援 17.9%

- ・学生に多様な進路・職場選択の機会を提供
- ・職場選びの情報を増やすことで選択しやすくする

エ. 学校・担当者の負担軽減 14.3%

- ・高校との個別やり取りを減らし、一元化で効率化
- ・先生の業務負担軽減
- ・自社採用担当者だけでは限界がある

オ. 人材確保の困難さ解消 10.7%

- ・求人苦戦しているため新たな手段が必要
- ・優秀な人材獲得への期待

全体の 29%、168 件

「③ 活用したいと思わない」

を選択した理由

ア. 手数料・費用負担への懸念

(紹介料・経費をかけたくない) 45.0%

- ・そこに手数料などが発生する可能性があるなら、公平な募集にならないと感じる
- ・採用に経費をかけられない。ハローワークのみとしたい
- ・現時点では時期尚早と考える。紹介手数料やそれに類する費用が発生しない職業紹介であれば理解できる
- ・民間事業者が無料であるなら問題はないが、有料となるといろいろな弊害が出て来る気がする
- ・紹介手数料等が必要になるなら、あまり積極的には活用しない
- ・紹介料がかかるため
- ・過度に費用をかけたくないの
- ・余分な経費がかかるから

イ. 公平性・マッチングの中立性への懸念 15.0%

- ・そこに手数料などが発生する可能性があるなら、公平な募集にならないと感じる
- ・民間事業者が参入されるなら、ハローワークを通じて募集する意味が無くなる
- ・民間の職業紹介事業者を用いると、紹介される企業に偏りがうまれ、公平なマッチングでは無くなると考えるため

ウ. 民間紹介業者の利益優先・営業活動への不満 15.0%

- ・紹介事業者は儲けることしか考えてない
- ・求職活動をおこなっていると、民間職業紹介業者より多数のセールス電話が入って、仕事の手を取られてしまうから
- ・生徒より職業紹介業者の利益優先になる

エ. 制度や運用の煩雑さ・トラブル懸念 10.0%

- ・ややこしい制度や追加でお金を請求されるのが面倒くさい
- ・社会に対する知見や経験が浅いため、エージェントによる印象操作のリスクが懸念されるため

オ. 高校生求人の特殊性・慎重対応の必要性 10.0%

- ・大卒等とは一線を引く方がよいと思います
- ・高校生求人は一般とは異なるのでより慎重にしたいため

カ. その他 5.0%

- ・会社の方針で紹介業者の活用を推奨されていないため

全体の 15%、86 件

「④ まったく活用したいと思わない」

を選択した理由

ア. 手数料・採用コストが高額で負担になる 38.9%

- ・採用コストが増加する
- ・紹介会社に 100 万円近い金額を請求されるのは大きな負担
- ・現行の紹介手数料が高額で利用したいと思わない
- ・上限額を 30 万円以下にすべき
- ・手数料の金額の根拠が不明
- ・職業紹介事業者に支払うコストに価値を感じない
- ・高額になりそうで利用価値がない

イ. 民間紹介業者の利益優先・営業活動への不満 33.3%

- ・営利目的のため損得勘定が働きやすい
- ・利益優先の紹介になる可能性
- ・民間紹介会社に良い印象がない
- ・ノルマがありミスマッチが起こりやすい
- ・営業がしつこい
- ・玉石混交で適切な事業者選択が難しい

ウ. ハローワークの役割低下 16.7%

- ・ハローワーク経由で採用できる職員をわざわざ有料紹介会社経由で採用するのは望ましくない
- ・ハローワークの存在意義が失われる
- ・民間業者は不要

エ. その他 11.1%

- ・高校生は社会人経験がなく、事業所の誘導が安易になりやすい
- ・新卒学生が紹介会社経由で就職するシステム自体に疑問

全体の 24%、137 件 「⑤どちらとも言えない」を選択した理由

ア. 情報不足・サービス内容が不明で判断できない 35.3%

- ・民間業者がどのようなサービスを提供するか不明
- ・この質問だけではメリット・デメリットが判断できない
- ・説明を受けてみないと判断できない
- ・全く予想がつかない

イ. マッチング精度や理解不足への懸念 17.6%

- ・求人情報・企業情報・担当者の想いを正しく理解してマッチングできるか疑問
- ・民間事業者を介してもミスマッチは解消できないと思う
- ・社会人一年生が物として扱われることへの懸念

ウ. 公平性・規制順守への不安 17.6%

- ・高校生採用における厳しい規制の中で、公正性がどこまで保たれるか不安
- ・高校生求人である点からくる懸念
- ・マッチング開始時期が実質的な就職活動開始になる場合、前倒しが横行するのではないかと

エ. 費用・手数料面での不安 11.8%

- ・有料であれば都度検討したい
- ・紹介手数料が発生しないか心配

オ. その他 17.6%

- ・人材確保に投資する余力がなく、ハローワークに頼っている
- ・民間業者の選定基準を作る必要があると感じる
- ・本人が利用したいのであれば拒否せず、自分の意思で応募してほしい

Ⅱ 高卒求人票の公開時期（７月１日）の前倒しについて

（１）高卒求人票の公開時期（７月１日）の前倒しについて、どのように考えますか。

以下から一つお選びください。

① 前倒しが必要

35% 200

② 前倒しの必要はない

64% 362

（２）（１）で①と答えた方は、その理由についてどのように考えますか。以下から当てはまるものをすべてお選びください（複数選択可）。「その他」を選んだ場合は、具体的にその理由をご記載ください。

① 求人票の公開時期を前倒すことにより、生徒が応募先企業を十分に研究する機会を確保し、生徒の企業理解が深まるとともに視野が広がり、人材確保の可能性が高まるため。

79% 179

② 採用スケジュール上、求人票の公開時期を前倒す方が都合が良かったため。

13% 30

その他

7% 15

その他 の理由（7%、15 件）の具体的内容

ア. 企業・求人内容の理解や検討期間を長く確保したい 33.3%

- ・ 生徒や保護者が企業研究・比較・理解する時間を確保できる
- ・ 将来の選択を検討する期間は長い方がよい
- ・ 入学時点から企業研究できるようにすべき
- ・ 早期離職防止のため企業研究期間が必要
- ・ 保護者による企業確認の時間確保

イ. 職場見学や情報収集の機会を増やしたい 26.6%

- ・ 職場見学の機会を増やしてあげてほしい
- ・ 職場見学等に多くの時間を割ける
- ・ 引率なし夕方見学など機会拡大
- ・ 就職意欲が高い生徒は早く動きたい

ウ. 学校や企業側の準備・調整負担軽減 20.0%

- ・ 前倒しすると企業の負担が減る
- ・ 求人票受付期間を取れば学校の担当が企業説明の時間を取れる
- ・ 大卒採用に合わせた方が計画しやすい

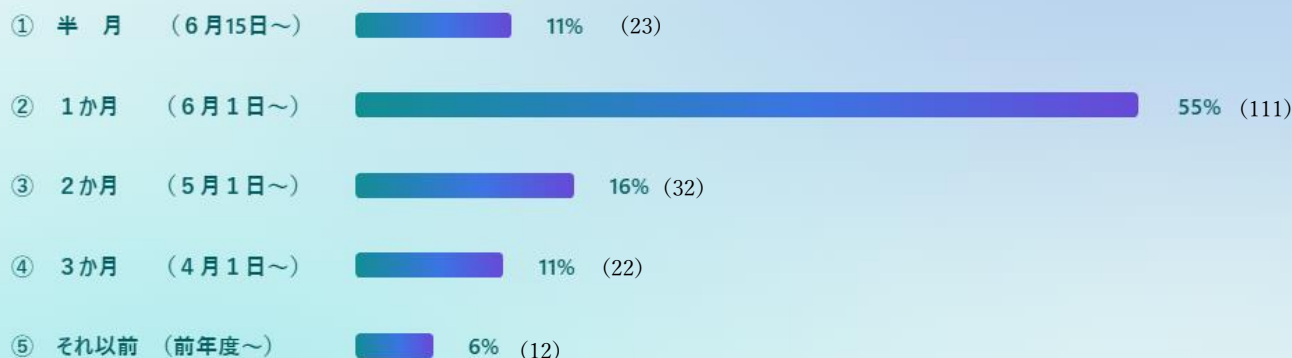
エ. 手続きや情報提供の効率化 6.7%

- ・ 郵送・印鑑などアナログ手続きが遅いのでデジタル化すべき

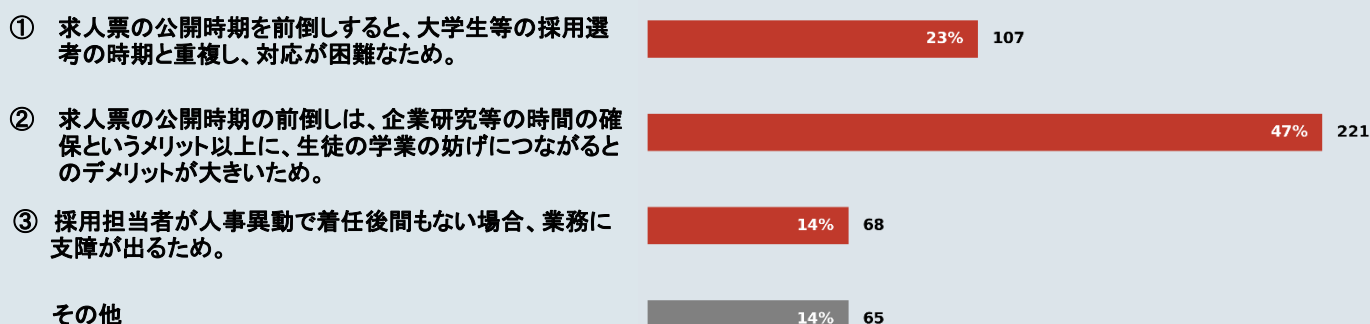
オ. その他個別理由 13.3%

- ・ 運転免許取得の早期化が必要
- ・ 7月1日開始の理由が不明確

(3) (1) で①と答えた方は、どの程度の期間前倒し（いつから高卒求人票の公開）するのが妥当だと思いますか。以下から一つお選びください。



(4) (1) で②と答えた方は、その理由についてどのように考えますか。以下から当てはまるものをすべてお選びください（複数選択可）。「その他」を選んだ場合は、具体的にその理由をご記載ください。



その他 の理由(14%、65 件)の具体的内容

ア. 現行スケジュールで問題がない・不都合がない 33.3%
 ・特に問題がない、現行で支障がない
 ・今のままでちょうど良い など

イ. 企業側の業務スケジュール・繁忙期との重複 19.7%
 ・決算、期末業務、株主総会準備、繁忙期、他業務との兼ね合いで対応困難
 ・新入社員フォローや受け入れ対応と求人準備が重なる

ウ. 学校・生徒側の都合（部活動・行事・準備期間） 15.2%
 ・部活動大会や行事と重なり生徒・先生に負担
 ・高校生活を重視したい
 ・生徒が就職活動の準備をする時間が減る

エ. 前倒しのメリットが不明・感じられない 12.1%
 ・メリットがない、理由がわからない、必要性が感じられない

オ. 生徒の進路検討や企業研究のための時間確保を優先すべき 7.6%
 ・企業研究よりインターンや職業体験の機会を重視
 ・高校生が自由に企業選択できる環境づくりを優先
 ・生徒が自分ごととして就職を考える時間を確保

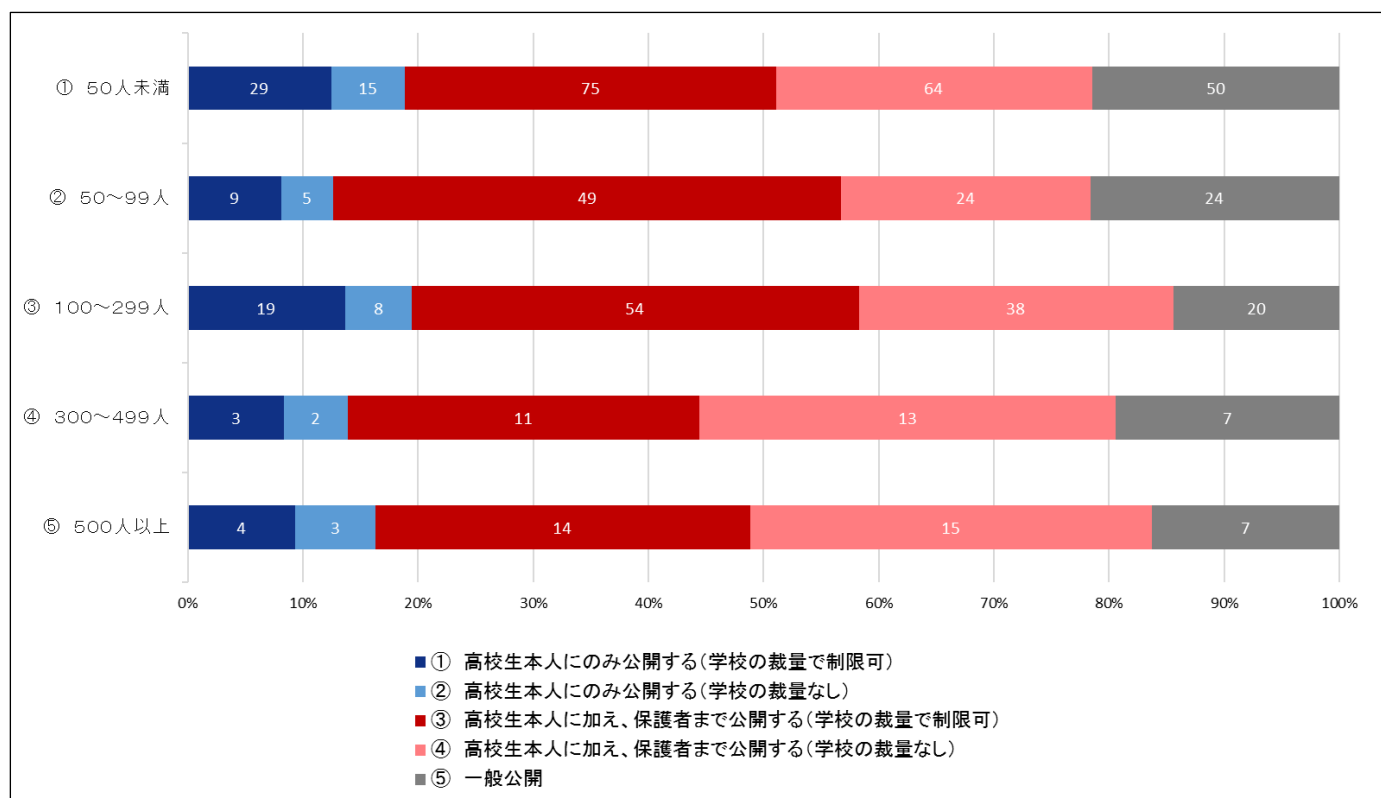
カ. 採用計画や求人枠の決定時期との不一致 6.1%
 ・採用枠決定が6月以降で前倒しでは間に合わない
 ・翌年度採用計画時期と合わない
 ・指定校求人の精査に時間が必要

キ. 地方・中小企業への影響 3.0%
 ・地方中小企業にとって有利にならない
 ・中小事業者は兼務が多く対応困難

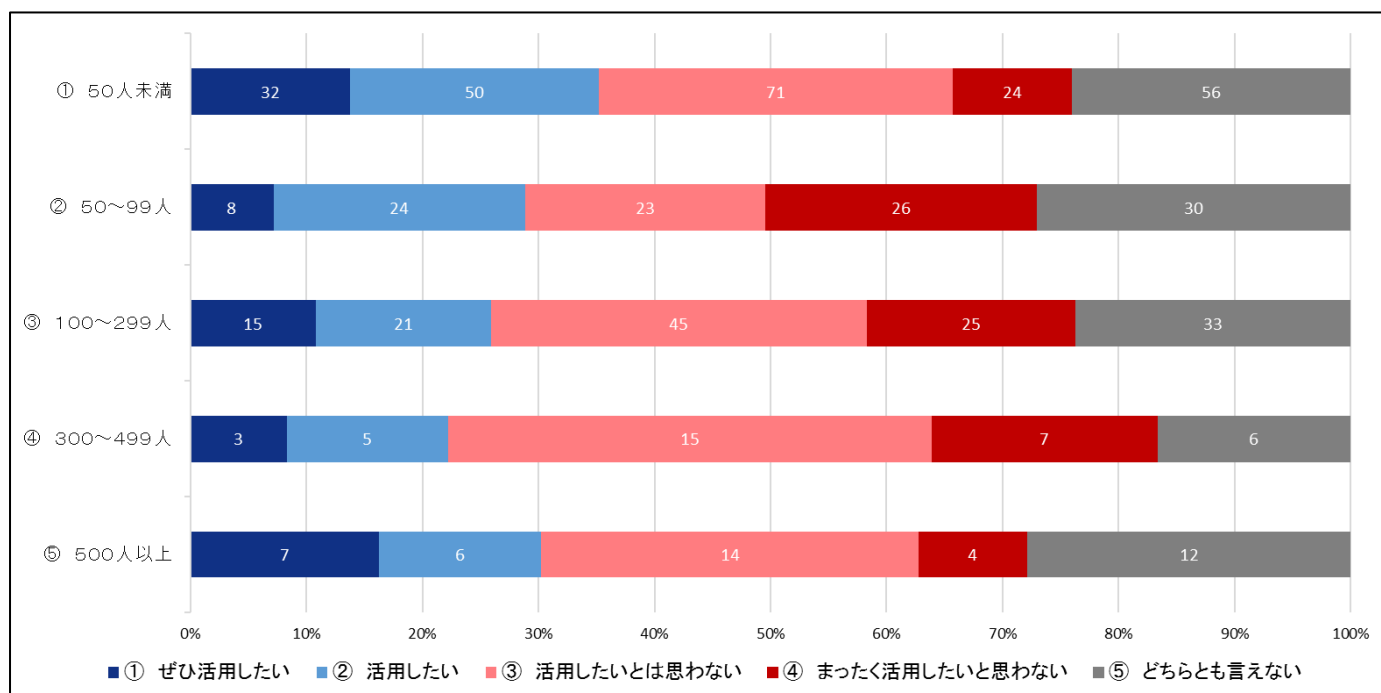
ク. 公務員試験や進学との時期差 3.0%
 ・公務員試験時期との開きが大きくなる
 ・進学か就職かの判断時期を考えると早めても意味がない

■ 事業所規模別の集計結果

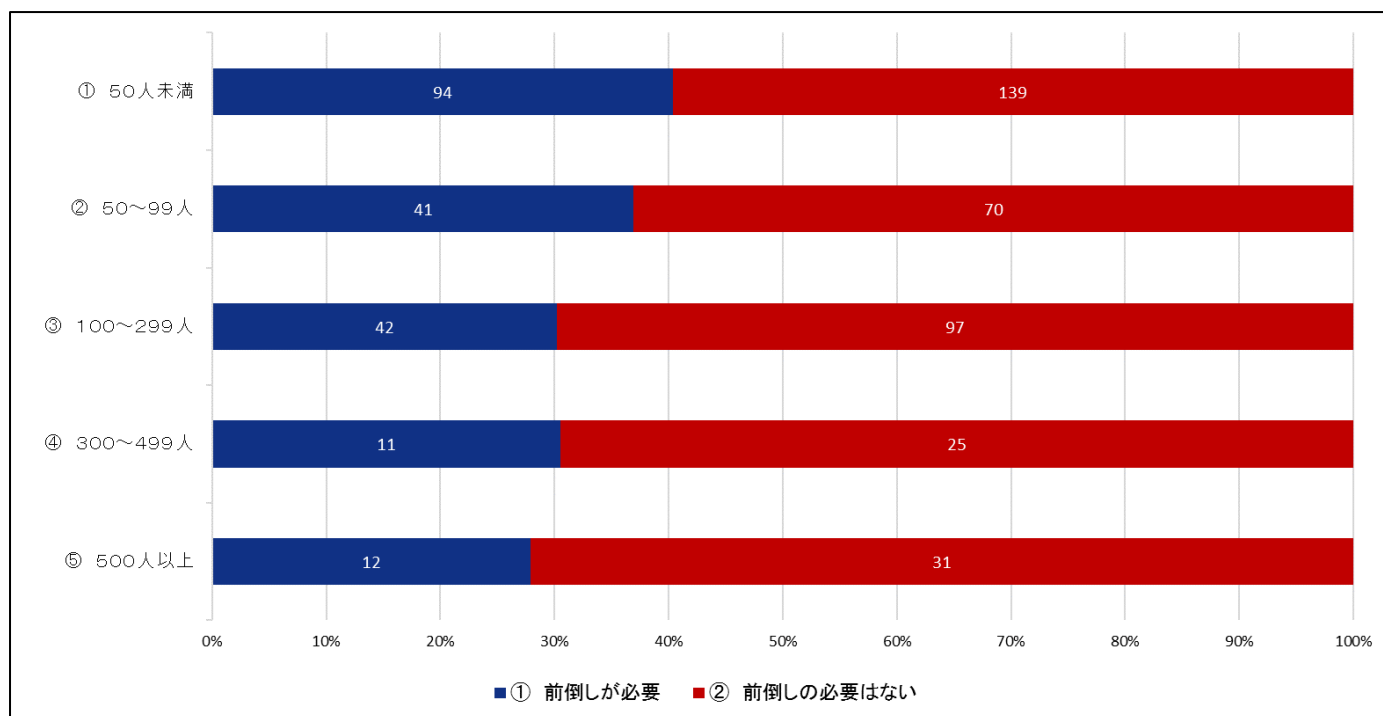
I（2）高卒 WEB において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。



I（4）求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。



Ⅱ（１）高卒求人票の公開時期（７月１日）の前倒しについて、どのように考えますか。



高卒求人票の公開範囲及び公開時期に関する 企業アンケートにおける回答の自由記述（全意見）

2025.08

(2) 高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下「高卒 WEB」という。）において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。

「① 高校生本人にのみ公開する（学校の裁量で制限可）」を選択した理由

* 学校の裁量で制限とは、高卒 WEB の求人情報を学校が絞り込み、それぞれの生徒に相応しいと考えるもののみを提案するなど。

- ・生徒が企業についてどこまで理解できているか疑問。学校の裁量も加えたところで公開してほしい保護者まで入ってくると、本人の意思が弱まってしまうそう。
- ・学校側の裁量が必要と判断したため。
- ・指定高校との関係上、一般公開は避けたいため。
- ・現状の運用で特に問題無いと感じる為。
- ・まず、順序立てて進めるべき。最終的には一般公開を理解します。
- ・高校の先生のフォローも大切と思っているから。
- ・学校の管理下が望ましい。
- ・一定は学校の裁量があるほうがベター。
- ・指定高推薦求人のため、学校に何某かの裁量があるのは自然。
- ・すべてを公開することで無駄に進路を悩むことにつながる。本当に自分の希望進路がない時に先生に相談して開示してもらおうのがよいと思う。（先生を信頼しすぎか？）
- ・求人票に記載出来ていない企業情報の伝達を学校を通じて生徒に説明して頂くよう依頼していることが多いため現状が最適と考えるため。
- ・多くの情報から選択するのは高校生本人にとって難しいのではないかと考えられるため。
- ・学校の裁量で制限可の必要性が不明。
- ・高卒就職に関しては、本社側の裁量の為、一般公開の是非が不明の為、現時点での公開範囲の最小を選択。
- ・長年就職指導をしている学校側が管理したほうが明確で絞り込める。
- ・生徒だけだと情報が多量すぎてかえって迷ってしまうのではないか。
- ・校が生徒の事を1番よく把握していると思うから。ある程度は学校が絞り込んで提案出来る方がミスマッチがおこりにくいと思う。
- ・資格職の高卒求人を公開しているため、資格取得を目指している高校生にのみアプローチしたいと考えているため。
- ・ミスマッチをなくすため。
- ・新しい取り組みの際は、慎重なスタートが望ましいと考えるため。
- ・生徒個々人の能力に差があるから慎重に考えるべき。
- ・生徒と学校で情報共有し、選定していただきたい。
- ・高校生自身の意思が尊重されつつ、大人の客観的なアドバイスも必要だと考えた為。
- ・地元優良企業の求人充足につながるため。
- ・学校側も本人にふさわしい職業であることや、雇用契約の詳細を本人にしっかり説明されていると思うので、今までのままでよい。
- ・従来の方法が望ましいと考えます。先生方のご負担は多いですが、信頼関係及び実績のある企業とのマッチングを推奨するのは当然の流れかと。
- ・これから、社会に通じて、先生と共に考えて、前に進んで欲しいから。
- ・正社員としての就活は、アルバイトを探すような簡単な感覚ではなく、大人が介入することで学生には責任感を持ってもらいたい。
- ・製造業に関与する求人のため。

- ・学校がしっかりサポートしないと、スタートの利益のみが判断基準になる様に思われる。
- ・高校生は就職の経験がない為、学校側の裁量がある方が本人も絞り込みやすいのではないかと思います。
- ・学校の指導者のもと、生徒本人が就職先を選択し、進路指導を受けることが望ましいと考える。
- ・現状の運用で問題を感じていないため。
- ・現状で特段問題がないため。
- ・高校生本人が職種や申し込みの絞り込みを行えない場合には、学校の助力は必要と考えています。
- ・学校側のフィルターを通した方が生徒さんにとって最適な情報が得られると考えます。無条件で閲覧できるようにすると、休日数や初任給など表面的な好条件企業にかたよると思います。
- ・本人に適した職種を学校の裁量で判断してもらうことでミスマッチが防げる。
- ・生徒の特性に応じた求人を学校の方でマッチングして頂く方がより適正な就職に繋がると考えます。
- ・まだ社会情勢の理解に乏しく、生徒だけでは実情を理解できるとは考えられない。
- ・進路指導の教職員指導の元での適切な情報提供により、良好な就職活動となり得ると考える。
- ・高校生の就職活動には学校との連携が重要と判断しています。
- ・保護者に公開すると、生徒本人の決定がしにくくなると思うので、社会に出るスタートを保護者に頼るのではなく、自分自身で選択し考えることが大事だと思います。もちろん家で意見を聞けばいいと思います。
- ・過去の実績などを踏まえ、学校が適切と考える就職先を公開することで、生徒ご本人・企業・学校にとってより負荷が少なく、現実的な進路選択を行うことができると考えております。
- ・ある程度、学生本人の適正や能力を判断しうる立場は、学校の先生だと思料。
- ・18歳が成人と認められているが保護者まで公開したほうが子も親も安心して就職情報を知って、進路に進むことができるから。
- ・学校の裁量は尊重したいと考えます。
- ・企業内情報が一般外部に流れることは避けたい。
- ・学校の裁量がなくなってしまうと、進路指導の教諭との関わりが減りミスマッチに繋がる恐れがあるため。
- ・学校の意味も反映した方が良いと考える為。
- ・生徒さんの意思について保護者の意見が優先されそうかと感じました。
- ・学校の裁量で制限は必要と考えます。
- ・本人の価値観や就職観を可能な限り尊重したいと考える為。

(2) 高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下「高卒 WEB」という。）において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。

「② 高校生本人にのみ公開する（学校の裁量なし）」を選択した理由

- ・企業内部情報を含むため。
- ・学校の裁量で制限が入るのではなく、生徒本人が当事者意識を持ちさまざまな企業の中から選択できることが大切だと思うため。
- ・これまでの採用活動を振り返っても、先生が生徒に相応しいと思っていても、ミスマッチが起こることは多々ある。先生が他の仕事について造詣が深くない。（仕方ない）であれば、学校の裁量を無しにして学生の自由意志で情報を得られるようにした方が良い。
- ・学校には、求人情報の見方の指導などや会社見学の際にどこを見ればよいか、どのような質問をすればよいかの教育に注力してもらいたい。応募前会社見学の回数を増やすことに尽力いただきたい。
- ・ある程度高校生本人が能動的に就職先を考える必要があると思うので。保護者公開可にすると、保護者任せの生徒や、親の意思ばかり押しつけるような事態が考えられるため。
- ・校生本人は当事者であるため、十分に閲覧する権利を有していると考え。また、保護者への情報提供は高校生本人が行えば良いと考える。
- ・保護者が自ら閲覧できるとなると、本来用途以外の利用や不必要な企業情報の取得などが懸念されるため、高校生本人のみを選択した。
- ・学校側の裁量で企業の機会が奪われる可能性がある。
- ・高校生に自由に見てもらいたい。
- ・本人の意思を尊重する為。
- ・就職担当者の偏見が生まれ、不平等になる（私自身が教師に嫌われ、進路に苦労した過去がある為）
- ・本人が決定することが1番良いと思います。相談は保護者や学校と必要に応じてしたら良いと思う。
- ・本人に主体性を持たせることが良いと思う。
- ・高校生自身が自由に選べるように。
- ・当事者は生徒自身であるため、本人のみの公開を希望します。
- ・教師や保護者が閲覧すると、学生本人が自ら探さずに結局他人に探してもらい、紹介してもらった形になり、学生自身が本当にやりたいことや、合っている就業内容が見つけられないと考えます。
- ・広く求人企業を知ることができ、マッチングの機会提供ができうると考えるから。
- ・従来通りの公開でいいのではと思います。
- ・自身で考え、調べ、選ぶ力も必要と考えるから。
- ・高校生が就職先を検討する手段の拡大と、保護者が持つ就職先への先入観による高校生の意識誘導を防ぐため。
- ・生徒本人の意志が最も重要だと思う。
- ・互いのミスマッチを防ぐため。
- ・本人の責任において、未来における自分を生かす企業を調査する。選択に置いて学校が指導する。
- ・学校の裁量で制限を加えることによって、閲覧する求人数が減り、高校生本人の「本当にやりたいこと」や「新たな気づき」の機会を奪う可能性があるため。また、自らの子どもといえども保護者が進路を決めきることには疑問を感じる。高校生本人が保護者に相談したいときにの

み、情報を保護者に伝達できる状態が望ましいように思う。

- ・ 高校生に、なるべく自分の意思のみで応募して欲しいから。
- ・ 学校の裁量なしにする方が、幅広い分野で就職活動ができるのではないかな。
- ・ 本人が検討して学校側に相談をする事により就職者の意思向上につながる。
- ・ 生徒には平等に公開はされるべき。
- ・ 学校や保護者の裁量ではなく、まずは本人。

(2) 高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下「高卒 WEB」という。）において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。

「③ 高校生本人に加え、保護者まで公開する（学校の裁量で制限可）」を選択した理由
* 保護者まで公開するか否かについては、公開・非公開の取扱いを学校ごとに決めるなど。

- ・初めての就職、親の意見も重要であろうし、親も閲覧したいと思う。
- ・保護者の方にも会社内容が正確に伝わって欲しいため。
- ・高校生の中には、まだ保護者の意見やアドバイスを求めている方もいらっしゃると思うので、保護者側からの視点でみると、子供を通じてではなく、直接求人票が見られる方が確実だと思う為。
- ・生徒の進路を決める上で保護者の関与はなされるべきである。またミスマッチを防ぐ上でも有効だと思います。
- ・高卒求人が企業が選択するのに親御さんの意見が現状必ず入るため。
- ・高校生は両親に相談することが多いと思うので。
- ・就職指導をする学校側が、WEB 求人情報を絞り込むのは当然で、本人、保護者まで公開させるべきだと思います。インターネット等での情報の信頼性等について、大人の意見も重要と判断したためです。
- ・高校生なので、親の意見も必要と考えるため。
- ・高校生本人の選択範囲を増やした方がよく、また保護者の同意も得ておきたい。
- ・採用地域も限定しており、無条件での公開には抵抗がある。ただ、最近の傾向として保護者の意見も重要だと思われ、高校生本人に加えて、保護者にも公開すべきと考える。
- ・出来るだけ多くの方に関覧して頂きたい。但し、高校生であるため保護者の意見も重要と考える。
- ・高校生本人の判断では決めかねることも考え保護者までとし、学校の教育方針によって判断されたらよいと考える。
- ・やはり学校の制限は必要と考えます。
- ・学校指定での求人を行っている。保護者の方々にも求人情報を見て頂き、会社を知って欲しい。
- ・家族で共有出来る方が良い。
- ・保護者の了解があった方が本人も安心できる。
- ・本人含め、保護者と相談できる方が良い。
- ・就職先を決めるのに、保護者の意向が大きい。
- ・高校生本人だけだと決めかねると思われるから。
- ・やはり、自分の子供の将来の事なので、保護者の皆様に内容をしっかり知って頂く事は大切かと学校様のやり方も尊重したい為。
- ・学校の裁量も一定必要だと思います。
- ・高校生にはもちろん、保護者にも安心いただいてから入社を決めていただきたいため。
- ・求職にあたり、本人が保護者に相談することが多いと考えられます。保護者から本人へアドバイスをするためには、求人情報の提供が不可欠だと思います。
- ・基本的には、④の「学校の裁量なしに生徒・保護者に公開する」ことを目指すことを前提とし、公開のタイミングは各学校で現場判断いただくのが理想ではないかと思います。おそらく、学校の都合や企業との繋がり等の中で、配慮しなければいけない項目が多くあるはずなので、それを考慮することで「一律で公開してしまうデメリットがある程度見えてくると思います。ただ、情報の公開を学校単位で行うことで情報格差が発生する可能性もあります。③と④のどちらの選択にも、メリットデメリットがあり、それぞれに準備すべきものが違うと思います。両

方に想定される準備・対応の方法などをしっかり議論していただき、順次公開いただければと思います。

- ・ 高校生なので、親御さんにもしっかりと確認しないと内定後に親御さんにお断りをされる可能性がある為。
 - ・ 高校生の就職は、本人の希望はもちろんですが、保護者の方の意向も十分に考慮したうえで決定すべきことだと考えます。よって保護者の方も十分に熟考していただけるよう、保護者の方にも公開すべき事項と考えます。ただ、公開することによりトラブルは一定数増えると考えられると思います。
 - ・ 高校生の進路選択において、保護者の理解と支援は非常に重要であるため、求人情報を保護者にも共有することで、家庭内での十分な話し合いや意思決定が可能になる。一方で、生徒の個性や希望に応じた求人情報の絞り込みは学校が担うべき役割であり、学校の裁量で情報公開の範囲を調整できる仕組みが望ましいと考えるため。
 - ・ 本人だけでは決めきれないところがあると思う。
 - ・ 社会貢献活動等保護者にも知ってほしい。
 - ・ 推薦の形態を踏襲するのであれば、学校裁量の及ぶ範囲での運用が適切であろう。
 - ・ 高校生は社会経験が低く、家族ぐるみでの就職活動となるだろうから。
 - ・ 就職に関して、本人、親、学校と三位一体で考えていく必要と思います。
 - ・ 高校生本人だけでは企業選定が難しいかもしれないため。
 - ・ 本人の意思確認及び保護者の意見も重要ではいか。
 - ・ 民間→かける費用によって公開順位（検索順位）に不公平が出るのでは？
 - ・ 高校生は未熟ですので保護者の判断も加えた方がいいと思うから。
 - ・ 高校生個人の判断や、保護者、教師の考えも含めた考えがないとマッチせず、早期離職に繋がる。
 - ・ 高校生の進路選択には保護者の役割も大きいと感じています。
 - ・ 学校の裁量制限はあったほうが良い。
 - ・ 生徒本人ではなく、親の意見に左右される事も多々あると思われます。学校の裁量も難しいでしょうが、少しでもご本人の能力や適性、希望が考慮され納得いく企業への就職に繋げて欲しいです。
 - ・ ご本人、ご家族ご両親さまにどんな事をしている会社かご理解をして頂く為にと考えております。
 - ・ 高校生と保護者で求人票を見る目線が異なるため。
具体的には、高校生が気にしがちな給与や年間休日のみではなく、社会人経験のある保護者だからこそ分かる福利厚生等の手厚いサポートに力を入れている企業に対して、新たな魅力を感じる可能性がある。
- また、近年多くなっている入社時の祝金等による高校生の就職のミスマッチに繋がる要因を保護者の目を介する事によって防ぐことが可能になると考えられるため。
- ・ 近年は保護者の判断で選択している所もあるように思いますので学校の制限内での公開でいいと思います。
 - ・ 保護者も求人票が見られることで、違った目線から仕事について考えることができ、職種や賃金だけの条件で除外していた職業も選択肢となり、選択の幅を広げることができるから。また、教員生活だけでは気づくことのできない、実社会の現状などを知っていることから、判断できる人間が多い方がよいから。
 - ・ 高卒採用が厳しい昨今、一般公開になると益々中小企業へ就職してくれる生徒がいなくなるのでは無いか懸念がある。
 - ・ 保護者含め判断される事も多いと考える一方で家庭環境も多様化する時代でもあることから、

ある程度そういう部分も把握されている学校に裁量があった方が良い。

- ・本人単独での情報収集に加え、先生、保護者の方の意見を参考にするのも必要かと考える
- ・親も含めて検討してもらいたい。
- ・より効率的に採用活動を行いたいため。
- ・生徒だけでは、判断が難しいと考える為。
- ・保護者の方にも求人内容を見ていただくことで、ご応募いただいてから辞退に至るリスクを最小限に減らせると考えます。また、学校側にもしっかりと把握をいただくことは必要と考えます。
- ・求人票を見て、高校生だけで判断するのは難しいと思う。進路指導・保護者の意見を聞くことは、プラスになると思う。
- ・公開の範囲を広げていって良いと思いますが、段階的に広げていった方が悪い影響があった時の対応に困ると感じるから。
- ・幅広く見てもらえたほうが良い。
- ・学生本人では、企業の良し悪しを決め兼ねるためと判断しますが、オープンでなく学校判断で状況に応じた対応をしていただく方が望ましいと考えます。
- ・就職に保護者の関与が一般的になっていると考えた為。
- ・一般公開まですると、高校生では無い、人材派遣の企業や他の企業からの営業電話が、増えるだけかと思う。
- ・自分の進む道を自分自身で選ぶことはとても大切な事ではありますが、社会経験の少ない学生では求人内容の甘い部分にひかれて判断を間違える可能性もあるかと思っています。社会経験のある親御さんと一緒に話し合い選択できることは子供にとっても親にとってもとても有意義かと思っています。
- ・高校生の就職先応募には保護者が関与する度合いが大きいため、保護者まで公開は可能としても良いと考えます。
- ・本人が決める事に、学校のアドバイスを加える。
- ・保護者からの意見を参考にする事も必要と考えます。
- ・学校への信頼、民間のエージェントからの営業が増えるのを防ぎたい。
- ・高校生本人に加えて保護者まで求人情報を共有することで、進路選択における家庭内での理解と協力が得やすくなると考えられます。一方で、すべての情報を一律に公開するのではなく、学校側の判断により生徒に合った求人を取捨選択できる仕組みも重要であるため、「学校の裁量で制限可」の形が適切だと考えます。
- ・年齢的にはまだ保護者の意見もあった方が良く感じるため。
- ・保護者の確認も必要。
- ・就職先を決める際に親に確認する高校生も多いと聞いていますので、そもそも親が見られるようにしても良いのかなと感じたためです。
- ・高校生が就職するにあたり、保護者の方の意見が大きく影響するので、保護者の方まで公開する必要があると思った。
- ・保護者も子供の就職の相談にのってあげて欲しいです。
- ・保護者にも見てもらったほうが安心出来る。
- ・高校生の年代なら、保護者の意見もアドバイスになると思うため。
- ・社会生活については、身近な両親からのアドバイスがある方が、仕事を探す際の、時の手助けになりそうだと思う。ただ、両親の意見が、偏ったり、強くなりすぎる事により弊害も懸念されるか、それでも、情報公開範囲を広げる意義は大きいと感じる。
- ・未成年でもあり、学校、保護者の指導・相談等は必要と考える。
- ・高校生の就職先選びについては保護者の意見が多く反映されているため。

- ・高校生と保護者にて就職について、しっかりと相談する機会が増えるとよいと考えたため。
- ・先生が高校生本人にふさわしいと思うものを提案すること、高校生の就職区に関して保護者の意見の影響が多いと考えるため。
- ・学校の裁量があるほうが安心できるため。
- ・地域的に募集(応募)する高校が限定されているので、公開範囲を広げる必要性を感じない。
- ・保護者の意見を確認する生徒が多いと思うから。
- ・高校生のみの判断よりある程度保護者にも判断してもらった方がよいと考えます。また、学校毎の方針等があると思うので制限は学校毎にかけられてもよいかと思います。
- ・親からの理解が深まった方が早期退職のリスクを軽減できる。一般とは一部条件も異なるため、一般公開は慎重にならざるをえない。
- ・高校生の就職に関しては、未成年ということもあり、やはり学校と家庭が一体となって子供に就職にも関与したほうが良いと考えるため。職業選択の自由はあるが、高校生で自分自身の進路が明確になっているケースはそれほど多くないと考えたため。
- ・離職防止のためにも高校生が自ら将来の進路を決めることが必要と考えるため、そのための企業情報は生徒はもちろん、それを支援するご家族も共有される方がよいと考えます。
- ・高卒者は、保護者を頼りにしながら就活を行うほうがよい。
- ・保護者様も見て頂いて条件なども精査して貰いたいから。
- ・生徒が保護者の意見を確認する際の判断材料として情報公開が必要と考える。
- ・保護者が入ることで就職先の手厚化が進む。工業高校などは地場の企業へ就職する地域貢献という目的があるが、保護者には理解いただきにくい。
- ・学校の先生の裁量はいれるべきである。
- ・保護者までの公開はよいと思うが、学校による一定の制限を設けた方がよいケースもあると思う。また、一般公開まで行くと、人材紹介会社等がそれを活用する恐れがある。ハローワークを通さない採用コストが年々バカにならなくなっている。
- ・親の意見も必要だから。
- ・自身の選択材料を広げていく事が、会社選びのミスマッチを防げると感じるため。
- ・安易に給与だけを見て決めている生徒が多いと聞いたために、保護者や学校の見解も必要と感じる。
- ・ルールは学校にて決める方がよい。
- ・企業研究をする上で、就業経験のない高校生だけではなく、保護者の意見があった方が、就業継続との観点からよいと思います。
- ・高校生本人の進路において、保護者の意見やアドバイスも時に重要なだと考えるため。
- ・保護者の意向も確認があればなお良いと思う。
- ・保護者と検討してもらいたいと考える。
- ・親の意見が強い為。
- ・高校生は当事者であるものの、まだまだ社会を理解できていない状態。将来のキャリアパスなどに関して保護者（信頼できる大人）と話し合うことが望ましいと考えます。
ただ、生徒によっては給与額等を保護者に知られない方がよい場合もあると思います。家庭の事情をよく知る学校の先生の裁量で保護者への公開を制限するか、保護者に公開する項目を制限するなどの配慮が必要かと思います。
- ・本人の就きたい会社を選択するだけでいいとは思いますが、周りの意見を参考にするのも大事だと考えるからです。
- ・一般公開すると、業者から営業の電話がかかってきて煩わしい。
- ・一般公開だと情報取得した各種事業者対応が発生する等、非効率業務を生みそうだから。
- ・ミスマッチを防ぐために、保護者の意見も大切であると思うため保護者にも公開が望ましいと

思う。

- ・生徒は保護者の意見を確認する必要があるため。
- ・高校生本人が良いと考えても保護者へ上手く情報共有が出来るかが不明な為。
- ・高卒 WEB の求人情報を学校が絞り込み、それぞれの生徒に相応しいと考える求人情報の提案を前提に、就職希望の生徒と意見を確認する必要がある保護者までの公開で良いと考えるため。
- ・学生さんにとって主として相談できる相手は親御様であると思われる。相談相手に対して、情報開示が行われないのは、親御様にとっても不安であるとする。ただし、親御様と関係がうまくいっていない学生さん（家庭内暴力など）の親御様に対してまで情報公開することで、学生さんが不利益を被る可能性もあるため、その際は学校や教育委員会の判断で非公開にすることもできるようにしておいた方がよいのではないかと。
- ・高校生本人のみに限定しても、実際は保護者とともに見て相談するケースが多いのではないかと。
- ・高校生の進路は保護者との相談が必要だと考える。
- ・進路決定には保護者の意見も大きく、求人を見て納得してもらった方がいいと考える。
- ・一般公開では公開範囲が広すぎる。また、近年保護者からの求人に対する要望が多いと聞いていることから、学校の制限付きで保護者までの公開が妥当と考えます。
- ・学校の裁量もあり、保護者も閲覧可能だと安心できると思う。
- ・高校生が保護者へ持ち上げる方法が良い。
- ・学生様にとって、一番身近な社会人の保護者の意見も聞きたいと思いますし、保護者の方の安心にも繋がるのではないかと考えました。
- ・家庭で話し合う事を考えると保護者公開の方がより効率的である。
- ・保護者の方にも見ていただき、ミスマッチの無いようにお願い致します。
- ・保護者までの公開するのがどのような影響があるのか予測できないので、学校側に判断を委ねたい。
- ・保護者まで公開することで、本人と企業がマッチするか相談でき、ミスマッチを少なくできるのでは。
- ・高校生は、保護者と相談して決めるだろうから。
- ・保護者にも必要な情報を共有していただきたい。
- ・重要な進路に関するため、必要に応じて保護者が本人と就職に関する話をするため。
- ・高校生本人だけでなく、保護者も確認しながら応募を決めるケースも増えている。
- ・高校生本人が判断することが望ましいが、求人情報からは読み取れないような企業の情報といったことなど、保護者であれば別の視点からも判断することができる。
- ・一人で悩まれるより相談できる環境が良いのではないかと。
- ・成人が満18歳になったが、就業経験がこれからという事を含め保護者の公開（学校の裁量で制限可）が最良と考える。
- ・学校の先生より、保護者も一緒に就職先を検討するケースが増加していると情報を得たため
- ・校生という年代にとって、保護者は重要な存在である為。ただ、学校の指導という点において制限が必要であれば学校の裁量に任せる。
- ・本人が保護者へ意見を求めたり確認することはあると思うので、学校の裁量ありの保護者への公開はあり得るのではと思います。
- ・職業もさまざま一定学校のふるいは必要。
- ・学校が窓口である以上、保護者にも伝える必要があると考える。
- ・学校、高校生本人、のみならず保護者の方々にも安心してお子さんの就職先について知っていただくため。
- ・保護者への公開する事は、生徒に一層のアドバイスを与えるチャンスが生まれことが期待され

る。また、学校の裁量については、各校の地域や校風もあり、一律公開ではなく選択する余地を残すことがよいと思われる。

- ・高卒のみならず、大卒の学生においてですら、子の就職先に関する保護者の関心度が高くなっているような肌感、内定承諾の決定理由に保護者の意見を考慮する学生がいることなどから、保護者と情報共有することで学生の意思決定の一助になるのではないかと。
- ・但し、学生の意思とは別に保護者の意見が勝ってしまうと、入社後のアンマッチを招くリスクやデメリットもあると思われる。
- ・保護者に相談しやすい環境が必要と考えるため。
- ・必要な企業に関する情報を本人と保護者が共有することで就職先を主体的に判断できる
- ・保護者にライバル企業の従業員がいた場合、情報が漏れるため。
- ・就職は保護者の意見が大きく関わるため。
- ・高校生、親族が会社の選定に加わることで、該当の会社を調べて、思っているのと違ったなどの離職率を下げたい。また、学校の裁量を入れることにより、過去の事例も加味して制限することにより高校生へ選択のし易さを与えることができると思います。
- ・高校生であっても、まだ保護者のアドバイスが必要であるし、一方的な学校側での判断ではなく、生徒、学校、保護者の3者による判断が必要ではないかと。
- ・保護者の意見を参考にしている高校生が多いため。
- ・高校生は保護者に就職相談をするので、保護者も情報が見られる方が良いから。
- ・学校や保護者の庇護下にある段階なので、公開範囲は学校の裁量、保護者への公開が妥当だと考えるため。
- ・情報を広く公開し多くの人と情報共有することは、高校生にとって相談できる人を増やすという点でメリットではないかと考える。
- ・高校生の就職においては、保護者の方のご意向も大きく影響するため。
- ・企業決定には保護者の意見も必要だと感じるため。
- ・高校生に就職活動において、親御さんの意見を聞きながら就職先を検討する事が一般的であると考えます。
- ・学校の判断に委ねる。
- ・高卒求人に関して、大卒等と同様に一般公開にしても良いと思うが、各家庭に置かれる状況を鑑みると、③の方が当人の安全性も確保でき、かつ当人と保護者の意見も共有しやすいと思うため。
- ・高校生本人だけで判断するのは難しいと思う。
- ・大学生でも親が就職に介入してくる時代であるため、高校生は保護者に公開しても問題ないと思う。
- ・まだ就職情報を公開する時点では、未成年である高校生もいることから、保護者まで公開し、ご家族で理解してもらうことがいいのではないかと。
- ・本人のみだと間違った判断になりがちなので、保護者まで閲覧いただいて、判断してほしいから。
- ・保護者の観点も学生には必要だと考えるため。ただし学校の意向に添いたい。
- ・保護者様と共有して就職活動も必要かと思われます。
- ・学校の判断に任せます。
- ・生徒様本人で判断出来ないと思うので、保護者様の意見も参考になるのではないかと。
- ・保護者様も閲覧できる方が望ましい、かつ進路指導教職員の介入を希望。
- ・求人情報に関して、本人、保護者、学校が常に情報を共有することが重要と考えます。
- ・ある程度学校の裁量が必要だと思う。
- ・学生の就職先選びに親の意見も重要であると考えたため。

- ・ 本人、保護者と一番距離の近い学校の裁量を信用します。
- ・ 保護者の意見も取り入れた上で判断してほしいため。
- ・ 高校生本人だけでなく、保護者の方にも企業の情報を公開しご理解を頂く方が、就職活動においてミスマッチを防ぐことが出来ると思います。
- ・ 保護者にも知ってもらう必要があるから。
- ・ 高校生の学生の方の自主性は当然のことながら、保護者の方のアドバイスを仰ぐことにより情報量が多い中での選択肢を増やす事ができると考えます。
- ・ 保護者の意見を確認必要であり保護者への公開は可と考える。
- ・ 18歳の子の就職先にはまだまだ親も放ってはおけない現状があると考えから。
- ・ 就業経験がない高校生が労働条件や賃金だけで応募先を判断することによるミスマッチを防ぐため。
- ・ 保護者にも求人の内容を共有するため。
- ・ 高校生、保護者に情報を伝えることにより、安心感を得ることができる。
- ・ 高校生でまだ判断の有無について両親の助言も必要だと思う。

(2) 高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下「高卒 WEB」という。）において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。

「④ 高校生本人に加え、保護者まで公開する（学校の裁量なし）」を選択した理由

- ・個人の自由を尊重できる。
- ・ある程度保護者の理解が必要と考えられている風潮があるので、広く公開するべきと考えます
- ・保護者の関与も強くなっている傾向があり、公開範囲に含んだ方が合理的なのではないかと思うため。
- ・高校生本人と保護者との就職に関する関係性は企業側からは判断しにくいですが、先生および保護者の助言は高校生本人にとっては大きな後押しとなるため公開とする方が望ましい。
- ・未成年の高校生においては保護者の判断も必要と考える。
- ・一般に公開することによるメリットがあまり感じられないため。
- ・将来を決定するにあたり保護者の意見も必要だと感じるため。
- ・就職に関しては、保護者も関与して、一緒に企業情報を見ながら選定した方が良いと思います。
- ・一般公開に反対なのは、一般公開した結果、採用関係の営業活動に利用されそうだから。ただでさえ断る為に手間が掛かっているのに、これ以上増えると仕事に支障をきたします。
- ・社会経験のない生徒さんにとって、保護者の方の意見は重要であると考えます。
- ・ほとんどの就職希望の生徒は、就職活動を行うにあたり親と相談をしているため、保護者まで公開しておいてもよいと考える。学校の裁量で、制限をかける場合、全学校統一の判断ができるのであればよいが、もし、そうでなければ、不公平が生まれる可能性があると考えます。
- ・最終的に本人の意思決定に保護者の考えが大きく影響することが多いことから、公開してもよいと思う。
- ・保護者含め、就職先について家庭内で話し合うことは必要。学生の置かれた家庭環境でも異なるが、その場合は可能な限り 1 人で決めず、学校の先生方や保護者としてしっかり話し合いのうえ就職先を決めるべき。
- ・生徒は保護者に相談して就職先を判断することが多いと思うので、保護者までの公開は必要と判断する。
- ・保護者の理解はとても重要だと考えます。
- ・高校生にとって、保護者のアドバイスは必要と思われます。情報を必要とする本人・保護者までの公開でよいと思います。
- ・保護者までの公開であれば、高校生本人だけでなく保護者までが求人情報をみることができるため。
- ・高校生が応募先を決めることでのミスマッチも少なくなり、保護者も幅広く求人情報を見てもらえると考えます。
- ・就職に対しての知識が少ない学生に関しては、保護者の助言は大事だと思います。
- ・学校の裁量で制限を加えると、色々と学校側の負担が増す。制限がある状況では、高校生本人に提案された求人情報に対し、その保護者から不満が出ることも想定できる。未成年者の行動には保護者にも責任を伴わせるべき。
- ・裁量が入ると不平等になるため。
- ・保護者にもご理解の上応募頂きたいと思います。
- ・本人及び保護者まで公開でよい。
- ・高校生の就職先探しには、保護者の経験を踏まえた情報収集が必要だと考えるから。
- ・家族の意見も必要だと思うから。
- ・高校生年代では本人の意思を最も尊重することが前提ではあるが、親の意見も取り入れつつ進

路を決めた方が良いと思うから。

- ・保護者の意見を参考にする学生が多いであろうことを考えると、保護者も求人を見ることができの方が良いと思うから。
- ・高卒就職の場合、本人が保護者の意見を大いに参考にすると思う。社会人である保護者から、賃金や労働条件など表面的に確認できる部分以外での助言が期待できる。
- ・非公開にする理由が特にないため。高校生本人が自由に選択できた方がいいと考えるため。
- ・幅広い生徒さんへの就職機会の展開、親御さんのご意向が大きく影響するケースもある為。
- ・保護者の方にも安心していただき、学生および保護者の方にご納得した上で選考にお進みいただきたい為。
- ・保護者の方まで、会社のことを理解した上で応募して、ミスマッチを減らしたいため。
- ・学校の裁量が入ると、知名度などにより偏った操作がされる恐れがあるため。
- ・保護者までの公開は、家庭内での意思疎通に繋がり、就職後の離職を防ぐ点で有効と考えるため。
- ・進学と就職で迷われている方や保護者の方の参考になると考えます。
- ・就職に対し、安心できる企業を選ぶ為に、学校の裁量には偏りが出る為、必要なし。
- ・就職は高校生本人にとって非常に重要なことなので、学校だけでなく、家庭でも家族としっかり相談することが大切だと思います。
- ・学校ごとに取扱いが違うことは生徒、企業双方に戸惑いが起こる為。
- ・学校の裁量が入ると知名度などで偏った指導が行われる恐れがある。
- ・保護者は閲覧しても構わないと思います。学校の裁量はなくて良い。
- ・まず初めにハローワークに掲載する求人全般的に応募の連絡の何十倍の営業の電話が入り、日常的に業務がその都度滞る状況であるため、一般公開は避けてほしいと感じました。求人は一般公開されている情報のため、当社では特に制限を設けずに学生さんと保護者の方が見て頂いて問題ないと考えています。
- ・学校の裁量で就職先が限定されるのはどうか思う。
- ・保護者に相談すると思われるから。
- ・企業としてはより多くの高校生に向けて企業情報の発信がしたいため。オヤカク的な部分もクリアにしたうえで選考させていただきたいため保護者に対しても公開するかたちが良いと考えるため。
- ・一般公開とはいかないまでも、可能な限りの最大に公開したい。
- ・高卒就職者に関しては保護者の意向が大きく反映されるため。
- ・保護者も求人票を確認したいはずなので。
- ・親が、子供の就職先の情報が見られないのは不安に感じるから。
- ・フラットな視点で企業を見て学生さんに選んで欲しいため。
- ・保護者は子どもの就職先候補の情報に安易にアクセスする権利があると思うから。
- ・保護者の意見も、高卒求人には影響があると思うため。
- ・学校側が生徒の就職後や将来において、助言はできるが責任を持てる立場ではないので未成年者の進路については少なくとも保護者までは公開するべきと考える。
- ・社会経験のない生徒に保護者からのアドバイスは必要であり、適切な見解を得るためにも保護者まで公開することは意味があると思う。しかし、ハローワークに提出した求人情報だけでなく、そこに載せられない情報を会社見学等で得る機会を増やしてほしい。(学校によっては見学出来る会社の数が少ない)
- ・高校生が就職する際には、保護者への相談があると思うので。
- ・生徒保護者どちらも同じ求人を見られる方が良いと考えるから。
- ・現在、本人だけでなく保護者の意見も取り入れられると聞いている観点から保護者も見られ

るほうがいいのではと考えています。一般公開に関してはあくまで普通の求人と違い高校求人なので高校生関係に見て頂けるだけでいいという考えです。

- ・保護者の意見も重要と考える。
- ・保護者に隠す必要がないと感じる。各家庭で検討されることが望ましい。
マッチングの危惧する点については、事前の職場見学など、企業側の対応があればある程度は防げると思われる。
- ・学校の先生方の過度な負担を和らげるため。
- ・できる限りオープンな形で情報公開が望ましいと考えるため。
- ・本人が希望するところを決めても、最終的には保護者の方の意見が重視される傾向があると思います。
- ・最初から保護者の方と一緒に相談する中で、いろいろな考え方がでてきて、本人の為に参考になると思います。学校の裁量で制限かけることは、学校の責任が重くなると思います。
- ・制限かけなくても、選ばれる企業は本人と保護者の間でだいたいしぼられると思います。
- ・就職する企業を決めるには保護者の意見を聞くことが必要なので、保護者も見られる方がいい。
- ・一般公開すると営業電話・メールが頻発するため。
- ・高卒求人を見てもらいたい対象者は当事者である学生、およびその家族と進路相談先である学校でありその比重は全て同一であると考えているため。
- ・保護者の意見が必要と考える為。
- ・本人だけでは、どういう職場なのか、どこを優先的に見て考えるべきなのか先を見据えてこういうところは安定しているなど保護者も一緒になって就職先を考えた方が、すぐに辞めてしまう確率は減ると思う。
- ・親御さんには公開していただき、こういう会社があるという認識をしていただきたい。
- ・学校の裁量で制限をされると機会損失につながる可能性がある。
- ・本人と保護者が把握できれば良いと思う。
- ・社会人としてスタートとなる為、家族で相談し進路を決めることが大切だと思います。
- ・実情として保護者の意見が高校生の進路選択に与える影響が大きいことを実感しており、保護者と共に求人票内容を確認することが必要であると感じるため。(そうでなければ、保護者が実際の求人票記載内容と外れた「イメージ」のみで助言をされかねないと感じるため)
- ・高校生にとって、保護者のアドバイスは重要であると考えているため。
- ・アクセスできる対象を広げることで、就職活動生の情報源が増えると思うため。
- ・広く公開することで、保護者の方にも企業を認知してもらう事ができるため。
- ・求人情報を高校生および保護者まで広く公開し求職高校生のへのアプローチの範囲を広範囲にして人材確保を図りたい。
- ・学校の裁量基準が不明である為。
- ・本人だけでは決めかねると思うので保護者の閲覧は必要と思う。
- ・保護者の方にも確認していただけるため。
- ・学校内選抜をやり過ぎるのは良くないと思う。
- ・保護者様にも確認して頂き共有して欲しい。
- ・保護者にも公開の方が親切かと思います。
- ・学校側が制限をかける＝取引のあるところのみ優遇という事が可能であり、生徒主体で就活することを阻止していると考えるので。
- ・学校の裁量で制限することで、進路担当者への賄賂など悪質な手口が横行する事が容易に考えられる。
- ・進路決定までには、本人、教職員、保護者で情報共有していく必要があるため。
- ・本人は基より、保護者の方も確認して頂き、双方で検討して頂ける方が良いと考えます。

- ・就職後にその学生に対して責任を持つものが判断すべき。
- ・高校生本人だけでは判断基準も考慮していないと思われるため、自分にふさわしい企業に気づけない。
- ・高校生本人も保護者に確認があるほうが安心できると思う。また、学校ごとに取り扱いを決めると偏りが出る可能性があるため。
- ・特に内容を一般公開して問題はありませんが、民間企業の中には、弊社の意向にそぐわない営業展開をしている会社もあるため。
- ・一般公開すると、余計な勧誘電話が増え、業務に悪影響が出るため不可。
- ・保護者も一緒に選べる方が安心できると思うので。
- ・保護者迄に限定した方が民間就職支援業者が介在する余地が無くなるので生徒は業者からの情報に振り回されずに済むから。
- ・保護者との話し合いもしていただけるようにする為。
- ・広く公開した方がマッチング率が上がると考えるため。
- ・高校生の就職においては、保護者の意見も大切であると考え。
- ・広く情報を公開することで応募の機会が増えると考えられる一方で、一般にまで公開すると、求人広告業者や人材紹介会社などが営業目的で企業情報を利用する可能性があり、その点に懸念を抱いている。こうしたリスクを踏まえ、情報の公開範囲は保護者までにとどめるのが適切だと考えます。
- ・親子さんと相談する事が必要でもあると思う。
- ・高卒就職については保護者の意向が強いと思われることから。
- ・保護者にも会社の概要を理解して頂きたい。
- ・現在も保護者と合意の上で選んでおられる現状をふまえ、保護者への情報提供は望ましいと考える。
- ・高卒者の進路決定には、保護者の意向も強く影響すると考えるため。
- ・関係者が情報を閲覧できる環境を制限するべきではないと考えます。
- ・本人だけではどの企業に入りたい判断がつかないときは、親に相談するのは当たり前、現に私自身学校へ出向き求人を確認し子供に助言をしました。
- ・生徒・保護者が就職先を自由に選択できると考える。
- ・未だ未成年である為保護者へも確認しておいてほしい。また学校の裁量は偏見が含まれている場合があるので如何なものかと思う。
- ・保護者の意見も強く反映される為。
- ・色々な意見を交えて将来を決めた方がいいから。
- ・高校卒業生においては、社会通念上、就職時の応募に関して、その保護者の意見の確認が必要と思われるので④とした。
- ・社会人経験の少ない高校生が合理的な判断を行うにあたり保護者の助言が担う影響はやはり大きいのではないかと考えている。
- ・保護者まで公開しているものと思っておりました。
- ・高卒で入社した社員に聞いた所、制限なく、保護者と相談できる方が良いとの意見があったため。
- ・範囲を広める事は色々な人に見て貰える。
- ・本人及び保護者に検討してもらいたい。
- ・ほとんどの求職者が未成年であることもあり、「保護者まで公開する」が妥当と思われる。
- ・学校の裁量で企業価値を計られる事は中小企業にとってダメージが大きいと判断する。
- ・当事者である本人・保護者が、自由に閲覧できる方が、本人の選択肢が広がるのでよいと思います。

- ・保護者のお考えも進路先決定に影響が大きいと聞きますので、公開は必要と思います。
- ・学校の先生がどの企業に対しても公平な判断をしていただけるのかが疑問だからです。もちろん相談されれば仕方ないですが、学校側で良いも悪いも操作できてしまうことを懸念します。
- ・ご両親は、子供の進路は気になるのは当然ですので知る権利は大いにあると思うからです。
- ・高卒採用に関しては保護者の意向が重要なため。
- ・本人の判断と、保護者の判断が一致する事が望ましいと思われる為。
- ・高校生であってもまだ未成年であるため。
- ・近年は保護者の意見を取り入れる高校生が多いことから、公開範囲を保護者まで広げることによって、サービスの利便性の向上が見込めると考えるためです。また、高校生自身が、自らの意思で自由に企業を選択することは、就職後の充実感や定着率において重要だと考えるためです。学校の裁量による制限に代わって、高校生自身が求人情報を絞り込めるような仕組み作りが必要だと感じています。
- ・本人とその家族が就職先の情報を確認できることで、安心して受験できると考える。
- ・高校生本人のことをよく分かっているのが保護者であるため。
- ・保護者の確認も必要と考えるため。
- ・親御さんまで見れた方が理解が得られると考えたため。
- ・現在でも、求人票を保護者が確認しているケースが多いと思われるので、保護者を対象外とする理由は無いと思います。「学校の裁量で制限」についてはそうする理由がよくわかりませんが、生徒の就職先について変に情報を操作してしまうことは弊害も発生するのではと思います。
- ・子どもの進路を共に考えるため、社会経験のある保護者まで公開すべきと思う。
- ・何に関しても自分で検索できる現状なのに、自分で自由に情報を取得できない事に、不安を感じさせるのではないかと思います。
- ・保護者にも知っていただいた方が生徒も保護者も安心し、相談しやすいと考える。
- ・保護者に相談するケースが殆どだと思われる為。
- ・保護者の意見の確認が必要であると思うため。
- ・高校生の就職は周りのフォローが大切だと思います。進路指導の先生も同じ時期に大勢を相手にするのも限界があるので、保護者からの意見を交えて、就職活動を進める方が良い結果につながれると思います。
- ・高校生本人、保護者ともに納得して就職してもらいたいため。
- ・高校生が面接先を決定する上で少なからず保護者に相談している背景が、高卒入社の社員からうかがえる為。
- ・学校の責任負担の軽減のため。
- ・保護者も知りたいと思うから。
- ・出来る限り情報は幅広く公開すべきと考えるため。ただし一般公開をしてしまうと指定校推薦を利用している弊社としては不都合が出てしまうため。
- ・学校の裁量があると大手に行きがちになるのかなと思うから。

(2) 高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下「高卒 WEB」という。）において、求人情報を公開してもよいと考える範囲はどこまでですか。

「⑤ 一般公開」を選択した理由

- ・高卒求人票はハローワークで大卒・中途向けの求人票を掲載しているものと然程変わりが無いので、一般公開しても問題ないと思うから。
- ・非公開にする理由がないから。
- ・就職活動の情報は関係者全員に公平に閲覧できる状態にすべきだと思うから。
- ・制限する必要性を感じないため。
- ・高校生の就職については保護者の意見が大きく影響している。実際には各学校支給のPCやモバイルタブレット等で学校のネットワークで求人票を生徒が確認でき、その情報を保護者も確認できると伺っていることから、実質的には保護者に公開されていると認識している。
- ・わざわざ制限をする必要はないのかなと思う。
- ・高校新卒者とそれ以外の求職者で雇用条件は異なることはなく、特に区別する必要があるため。
- ・採用が厳しいので少しでも門戸を広げたい。
- ・高卒以外でも幅広い求人活動を推進します。
- ・特に問題ないので。
- ・幅広い公開を希望。
- ・求人情報は基本的に全開でよいと思います。
- ・求人内容を幅広く知ってもらいたい。
- ・関係者も多く、制限なしのほうがよい。
- ・制限する必要性がわからない。
- ・学校と本人で選んで決めて欲しいため。
- ・求人票を多くの方に見ていただきたい。
- ・秘匿する必要がない為。
- ・1人でも多くの方に見てもらいたい。
- ・保護者、親族、企業側にも、公開内容の閲覧、確認ができる。
- ・一般公開して困る求人募集をしていないため。
- ・あくまでも高校生本人の自律性を重んじるべき。ただし、高校生本人が保護者に相談したい場合は、本人を通じて公開してよい。
- ・できるだけ幅広く募集をしたい為。
- ・より多くの方に見ていただきたい。
- ・より多くの学生検討してもらうため。
- ・求人情報を制限する必要性を感じない。
- ・特に限定する理由もなく、広く応募したいため。
- ・求人情報が学校さんの中で留まっており、高校生に求人の存在を知られていない実態があるため。
- ・就職を希望するすべての高校生が、自主的に就職活動を行い全国どこからでも応募できるよう一般公開しても良いと思います。また保護者の方にも見ていただけることで、信頼や安心も得られるかと思います。
- ・幅広く公開した方が高校生にとっては選択肢がひろがる可能性がある。
- ・求人をしてもらっても応募が来ないため。
- ・求人情報はより広範囲に公開し、多くの方の目にふれていただきたいため。
- ・会社名を少しでも広めたい。生徒さんが就職に関して親に相談することが多いと思うから。

- ・幅広く求人をしたい為。
- ・幅広く知って頂くため。
- ・学校の裁量制限を行うと、間違ったバイアスが発生する可能性があると思われるため。
- ・広く公開することで、選択肢が広がる。アルバイトの求人でも、web で検索する時代に現状が追いついていないと思われる。
- ・より多くから求人募集して欲しい。
- ・広く応募機会を広げるため。
- ・求人については、公正公平に扱われるべきであり、限定して公開することは望ましくない。また、限定しても必ず保護者・学校へ情報が漏洩すると考えるので、一部の求人者や求職者に不利益になる可能性が大いにあり、そうであれば最初から一般公開とすべきと考える。
- ・みんなに知ってもらいたいから。
- ・これから社会人になるのに何を制限する必要があるのか。
- ・公平であるから。
- ・一般公開する事でわれわれ求人側でも求人状況が分かるようになる事はありがたい。
- ・公開先を限定する必要性が無い。保護者や企業含め広く公開することで、競争力が働き待遇改善が進む。待遇が悪い会社は改善を進めるか、待遇以外を PR すれば良い。また学校も待遇以外をしっかりと見るよう教育するべき。
- ・他社の求人情報を知ることができ、採用活動の参考になる。
- ・公平に採用を行うため。
- ・高校生本人が相談する相手が、家族、学校だけとは限らないから。
- ・制限する必要があるため。
- ・特に制限をしていない為。
- ・情報を制約する必要理由がない。
- ・より多くのひとに公開したいと考えています。
- ・特に公開制限する理由がないです。広く、当社が求人していることを知って頂きたいです。
- ・高校生だけでなく、職を探す人に役に立つ。
- ・情報を受取る側(学生さん側)の取捨選択によれば良いと考えます。我々、中小企業は最初に知ってもらい機会が多ければ多い方が良いから。
- ・特に公開の制限など考えていない為。
- ・求人票の公開に関して制限は必要ないように思うので。
- ・開示して特に困ることはないため。
- ・大学生等の一般への求人との開示の差をつける必要性を感じない。
- ・公平性が保たれる。
- ・高校生本人の選択肢も増える。
- ・より多くの人に見てもらいたいので。
- ・高齢者との関わりの中で地域社会の一員として深い繋がりの中で信頼される施設を目指している為、求人票を見て、学生だけでは業務内容や勤務環境が理解しきれないと思うので、保護者さんにも見て貰えた方が安心かと思います。
- ・採用に苦労しているため、一人でも多く目にとまってほしい。
- ・人材確保が難しい状況で少しでも採用の可能性を増やすため。
- ・そもそも制限をする意味が分からないから。結局は自分の人生であり自分で決める必要があり、また、現代社会において調べようと思えば情報は他からも得ることができるため。
- ・初任給等他社情報が得られる。
- ・学校裁量の制限を加えると、よそから漏れた場合、学校と生徒の信頼関係に影響を及ぼすと考えられる。

- ・求人情報をより多くの方に知っていただき、採用者数を増加させたいから。
- ・一般公開するデメリットを感じない。
- ・広く周知するため。
- ・たくさんの方に閲覧してもらって、採用範囲を広げたいから。
- ・高卒求人者に苦戦しているため。
- ・応募者が増える可能性がある。
- ・ハローワーク求人を全国公開にしている為。
- ・大企業ではないため高校生の獲得は困難なため一般公開を行い採用の手段を増やす。
- ・応募者が増えると思うから。
- ・現状採用市場の相場感を確認するすべが無く、採用条件変更の可否・程度が判断できないため。
高校各校の進路指導担当教師も教えてくれない。
- ・一般公開で企業として特に問題がないため。
- ・より多くの方に知ってもらいたい。
- ・広く求人を公開して、人材を募集したいので。
- ・求職者が減少しているため。
- ・高卒と大卒の違いが少なくなっているのではないかな。
- ・閉鎖的にすることなく、広く公開する方が、双方の為になるのではないかと思います。
- ・企業として、どのような雇用条件で求人活動を行っているか世間に知っていただきたい。
- ・求人情報を広く公開し、応募者を増やしたい。
- ・中途採用実施のため、既に求人は一般公開済みのため。
- ・応募者が増えそうだから。
- ・各企業の求人内容の透明性の確保、ただし、公開を制限を持たせないと学校や生徒側に問題が起きうる場合、制限機能を持たせておくのは良いと思う。
- ・高校生を募集しているので、公開しても問題無しと判断しています。
- ・制限する理由がわからない。高校生本人以外にも世間一般の人にも公開すべき。
- ・昨今の情報公開の流れに鑑みると、情報公開を標準とすることが望ましいのではないかな。
- ・求人には制限不要。

(4) 求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。

「① ぜひ活用したい」を選択した理由

- ・ 高校生は、求人を探す際にスマホやネットなどで色々調べると思う。その際に、少しでも弊社の求人が目に留まる機会が多くなれば良いと思うから。
- ・ 採用の幅が広がりそうなイメージがあるため。
- ・ 利用の方法が増えるのは好ましい。
- ・ 生徒への情報提供がより良くスムーズになるのであれば活用したいと考えます。
- ・ 高校生も自由な就職活動を行えるように変えるべきと考えるため。
- ・ 自社の説明をしたい。
- ・ 作業効率向上のため。
- ・ 求人をしても応募が来ないため。
- ・ マッチングの接点拡大は企業にとってメリットに繋がると考えるため。
- ・ 人手不足の解消。
- ・ 求人募集の範囲が広がる為。
- ・ 18歳は成人である。民間業者を使うのか、ハローワークを使うのか、自己責任で決めれば良い。高校中退者は民間業者を使うこともあると思う。新卒だけ特別扱いする理由がない。
- ・ 幅が広がる為。
- ・ 現在も活用している。
- ・ 既に民間の職業紹介会社も利用している。只、売り込みの業者(電話)が増えることは煩わしく感じると思う。
- ・ 幅が広がる。
- ・ 転職市場も当たり前になった昨今、学生採用を助長してくれる期待が民間紹介企業にはあります。
- ・ 求人情報がしっかり伝わっているのか紹介業者を通じることで離職等のアンマッチを防ぐことができる。
- ・ 採用に苦勞しているため。
- ・ 有用だと思うから。
- ・ ハローワークでも同様の対応をしているから。
- ・ マッチングの手数は多い方が良い。
- ・ できる限り活動的になりたい。
- ・ 少しでも応募率を上げられる可能性があると考えたため。
- ・ 多様な雇用機会につながると思うため。
- ・ 応募者が増えそうだから。
- ・ 他社がどのような求人を出しているのか参考にさせて頂き、高校生にとってより良い求人票になるようにしたい。

(4) 求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。

「② 活用したい」を選択した理由

- ・ 民間でユニークかつ柔軟なサービスがあれば、素敵だと思ったから。
- ・ 自社採用担当者だけでは限界があるため。
- ・ 情報共有により選択が増えると思う。
- ・ 普通の求人だと考えれば違和感はないので。
- ・ 早期退職をなくすため。
- ・ 採用がなかなかできないため。
- ・ 幅広く公開。
- ・ 悪質な業者でない判定は大事だが、裾のは広がると思うから。
- ・ 転職サービスのように紹介事業者が間に入ることで、ミスマッチは少なくなると考えます。
- ・ 学校だけでは今後、対応が難しくなりそう。
- ・ 求人票の内容だけで選ぶことができないのではないかと。企業側からもアピールの場が欲しい。ただ活用は民間への紹介料を取られないことが条件。
- ・ 業務の内容を求職者に伝えられることでミスマッチを防げる。
- ・ 一般の方の募集も受け付けているため。
- ・ 今まで高校一つ一つとやり取りしていた手間が一元化によって省かれるから。
- ・ 一般求人と同じ扱いで良いと思う。
- ・ 間口を広げるため。
- ・ 弊社のような整備業にも興味を持ってもらえる可能性がある。
- ・ 生徒が職場を選ぶ手がかりとなる情報は多い方がいいと思うから。
- ・ 学生の進路選択の幅が広がると考えるため。
- ・ 人材確保に少しでも繋がればと期待。
- ・ 優秀な人材を得るため、採用方法は多いほうが良い。
- ・ 求人に苦戦しているため。
- ・ 応募者が増えると思うので。
- ・ 学校ルート以外の採用ルートがあることが望ましい。
- ・ 先生の業務負荷の軽減。
- ・ 多くの方から募集行ないたい為。

(4) 求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。

「③ 活用したいとは思わない」を選択した理由

- ・そこに手数料などが発生する可能性があるなら、公平な募集にならないと感じる。
- ・そこまでは必要ない。
- ・採用に経費をかけられない。ハローワークのみとしたい。
- ・紹介事業者は儲けることしか考えてない。
- ・求職活動をおこなっていると、民間職業紹介業者より多数のセールス電話が入って、仕事の手を取られてしまうから。
- ・社会に対する知見や経験が浅いため、エージェントによる印象操作のリスクが懸念されるため。
- ・民間事業者が参入されるなら、ハローワークを通じて募集する意味が無くなる。
- ・ややこしい制度や追加でお金を請求されるのが面倒くさい。
- ・現時点では時期尚早と考える。紹介手数料やそれに類する費用が発生しない職業紹介であれば理解できる。
- ・大卒等とは一線を引く方が良いかと思います。
- ・民間事業者が無料でするなら問題はないが、有料となるといろいろな弊害が出て来る気がする。
- ・紹介手数料等が必要になるなら、あまり積極的には活用しない。
- ・紹介料がかかるため。
- ・生徒より職業紹介業者の利益優先になる。
- ・会社の方針で紹介業者の活用を推奨されていない為。
- ・費用が発生する。
- ・高校生求人は一般とは異なるのでより慎重にしたいため。
- ・過度に費用をかけたくないの。
- ・余分な経費がかかるから。
- ・民間の職業紹介事業者を用いると、紹介される企業に偏りがうまれ、公平なマッチングでは無くなると考えるため。

(4) 求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。

「④ まったく活用したいと思わない」を選択した理由

- ・一般公開自体は問題を感じないが、その情報に基づき本来ハローワーク経由での採用ができる職員を有料紹介会社経由で手数料を支払って採用することは、あるべきではない。
- ・民間の職業紹介事業者を利用していない。
- ・現行の紹介手数料が高額であるため、適正認定事業者であっても利用したいとは思わない。認められれば利用を助長することになると思われる。
- ・高卒者だけでなく、その他の求職者であっても上限額を 30 万円以下にする等の改正が必要ではないか。
- ・電話だけで対面することなく、手数料の金額の根拠がわからない。
- ・民間の職業紹介はノルマなどがあり、ミスマッチが起りやすい。
また対象が高校生となると社会人経験がない為、職業紹介事業所の誘導が安易になりやすい。
- ・合わせて民間の職業紹介事業所が介入すると費用がかかるのもネック。
- ・採用に 100 万近い金額を請求するのは採用事業所側にとって大きな負担となる。
- ・営利目的で職業紹介をおこなっている性質上、マッチングに際し損得勘定がうまれる可能性がある。
- ・職業紹介事業者に支払うコストに価値があると考えていないため。
- ・手数料が高額になりそう。
- ・民間の就職紹介会社に対して、良い印象がないから。
- ・有料である、利益優先の紹介になる可能性がある。
- ・採用コストが増加する。ハローワークの存在意義が失われる。
- ・紹介会社に紹介料を払い新卒採用を行うメリットはない。そもそも、新卒の学生が紹介会社を経由して就職するシステムに疑問を抱く。
- ・現状として職業紹介事業者は玉石混交であり、適切な事業者選択が難しい。
- ・民間業者は不要。
- ・営業がしつこい。

(4) 求人情報を一般公開したうえで民間の職業紹介事業者を生徒と企業とのマッチングの手段の一つとして活用することについてどのように考えますか。

「⑤ どちらとも言えない」を選択した理由

- ・ 民間の業者を活用することで、学校の就職進路指導担当者や企業の人事担当者の業務負荷はある程度は抑制できると思うが、企業側としては求人情報、企業情報並びに企業の求人担当者の想いをその民間業者がしっかり理解してマッチングしていただけるかについては疑問が残る。活用については説明を受けてみないと判断しかねる。
- ・ 現状、どちらとも言えません。
- ・ 本人が利用したいのであれば拒否する必要がない。
- ・ 自分の意思で応募してほしい。
- ・ その仮定のマッチング活動開始時期をいつに想定しておられるのですか。それはその時点から事実上の就職活動開始となるのであれば、高校求人でも前倒しが横行するのでは。
- ・ 有料であれば、都度検討したい。
- ・ この質問だけではメリットもデメリットも判断できない。
- ・ 民間業者がどのようなサービスを提供するかが不明なため。
- ・ 人材確保に投資するだけの余力がなく、ハローワークを頼っている。マッチングに関しては民間事業者を介してもミスマッチが解消できるとは思わない。
- ・ どちらとも言えない。
- ・ 社会人一年生が物として扱われる事に懸念を感じる。
- ・ 今まで高校生の採用に厳しい規制があるなかで、民間事業者が介入して公正性がどこまで保てるか…？
- ・ わからない。
- ・ 全く予想がつかないため。
- ・ 紹介手数料が発生しないか、心配である。
- ・ 高校生求人だから。
- ・ 業者の選定基準の作成が必要と感じる。
- ・ まだわからない。

高卒求人票の公開時期（7月1日）の前倒しについて、どのように考えますか。

「① 前倒しが必要」と回答したその他の理由

- ・ 本人だけでなく保護者による企業確認の時間確保。
- ・ 特段前倒しの必要性を感じてはいないが、早めの方が企業の負担は少なくなると感じる。
- ・ 公開時期は必要ないが、準備期間が短い。
- ・ 運転免許取得の早期化が必要なため。
- ・ 大卒などは毎年のように早期の選考が当たり前になっており、ある程度足並みを揃えた方が計画をたてやすいため。
- ・ 7月1日としている理由が不明確。
- ・ 求人票受付期間をある程度取っていただき、就職希望生徒への求人票公開を7月1日からとすることで学校の就職担当の方への求人内容説明や企業紹介の時間を取っていただく可能性がある。
- ・ 職場見学の機会増加の為。(引率無し平日夕方の見学等) 希望する場合には職場見学の機会を増やしてあげてほしい。
- ・ 職場見学等に多くの時間を割くことができるようになるため。
- ・ 部活動を全員がしているわけではないため、就職欲がある方は早く情報収集、動き出ししたい方がいるのでは。
- ・ そもそも求人票が手元に郵送されるのに時間がかかりすぎ。印鑑を押してデジタルで求人サイトからPDFをダウンロードできるようにしたらこんなスムーズに進むのにアナログ過ぎて使いにくいけどハローワーク経由でしか募集出来ないから仕方なくしている。
- ・ 採用後の早期離職を回避するため、生徒が企業を研究、理解する期間が必要である。
- ・ 保護者の立場から、子どもたちが将来を選択するために検討することができる期間はできる限り長くあってほしいと願うため。
- ・ 入学時点で公開し、3年生までに十分企業研究できる時間を設ける必要がある。その間に給与や福利厚生など条件が変化する企業もあればそうでない企業もあるが、なぜ条件変更があったのかなどその点も踏まえて最終決定できる方が学生目線である。

「② 前倒しの必要はない」と回答したその他の理由

- ・ 特に問題はない。
- ・ 学校や企業の前準備期間として、ゆとりがあった方がありがたい。
- ・ 前倒しのメリットをあまり感じないため。
- ・ 現在のスケジュールで特段問題を感じないため。
- ・ 当社の採用枠の稟議が降りるのが6月なので早めても対応できない。
- ・ 特に今のままで不都合はないため。
- ・ 前倒しの議論は、企業側の声が大きいかと感じます。時期よりも、高校生が自由に企業選択できるようにする方が先かと思います。
- ・ 特に不利益を感じない。
- ・ 長らく現在の日程でやってきたので、他の業務との兼ね合いで段取りなどに支障が出るため。
- ・ 企業を見学するときは、夏休み期間と思うので、今のままで良い。

- ・今で十分な時間があるのではないかと思う。3年に進級して最後の部活動などに集中させてやりたい。
- ・年度替わりに近づくと学校側の対応が困難になると想定されるため。
- ・前倒しの必要はないと思うが、学生をサポートする学校側の意見を尊重すべき。
- ・困っている事がないため。
- ・今のところ問題がないため。
- ・現状で支障がない為。
- ・企業側というよりかは学校側が困るのではないか。前倒しすると部活動の大会などと被り、先生と生徒の負担が増えそう。
- ・現状で問題が無いため。
- ・翌年度の採用計画時期と合わない。
- ・採用担当者が人事異動で着任後間もない場合、業務に支障が出るため。
- ・今のままでは都合はない。
- ・特に問題がないから。
- ・前倒しの必要はないと思うが、生徒・学校が必要と言うなら対応する。
- ・指定校求人をはける学校を十分に精査しきれないため。
- ・現状、不便がない。
- ・特にありません。
- ・弊社の業務の繁忙期に当たり、対応が難しいため。
- ・業務スケジュールの関係。
- ・期末業務と重複するため。
- ・時期的にちょうど良いと思う。
- ・最後の夏季大会に支障がでると思われる。
- ・現行スケジュールで特に前倒しの必要性を感じていないため。
- ・企業研究に時間がないというよりは、就職を自分ごとに捉えていない学生が多いように思う。前倒しより、インターンや職業体験など機会を与えることがよい。
- ・メリットが考えられないため。
- ・夏休みに企業見学するのがいいと思うので、前倒しの必要はないと思う。
- ・部活動をされてる方としていない方に差がでる懸念がある。
- ・特に不都合はないから。
- ・不都合を感じないから。
- ・前倒しが地方中小企業にとって優位になるとは考えられないから。
- ・早く採用する必要がないので。
- ・現状問題ないので。
- ・今で丁度良いと考えているため。
- ・現状で特段問題がないため。
- ・作成に時間をかけられる。
- ・前倒しするメリットがよくわからない。
- ・高校生活重視していただきたい。
- ・年度末より事務作業増になり、翌年情報・採用範囲の判断が困難なため。
- ・就職時期が次年度の4月のため。
- ・入社試験までのスケジュール上、現行のままで問題ないので。
- ・生徒にとって最善と思えない。
- ・現在のスケジュールに問題があるとは思っていない為。
- ・どこまで前倒しするかによるが、特にメリットを感じないため。

- ・前倒しすると学校が生徒さんが就職に対応する学習も前倒しになる。
- ・特段必要性を感じない。
- ・当年度の激励訪問が3カ月経過後にあるなど業務が煩雑となる。
- ・高校生に検討する時間が取れるか疑問。
- ・高校生の公務員試験時期との開きが大きくなる。(別件にはなるが、民間採用と公務員採用の併願を認めていただきたい。)
- ・情報収集など前年の年度末から準備が必要になるため。
- ・②について、新卒の院卒、学部卒予定者の就職活動開始時期の前倒しを見れば、その深刻さが高校求人にも波及することが目に見えています。
- ・企業側としてはどちらでも良い。前倒しした方が先生側が助かるようであれば前倒し必要とも思います。
- ・逆に前倒しにする理由は何かを聞きたい。
- ・中小の事業者は総務部門であらゆる業務を兼務しており、決算時期と高校生採用の時期が重なると対応が困難になる。
- ・生徒が進学するか就職するかを決める時期を考えると、時期を早めても…と思う。
- ・新入社員に対する入社後のフォローを継続して行っているため、公開時期が前倒しになるとどちらも対応できないため。
- ・株主総会の準備と重なり、業務に支障が出るため。
- ・求人票の公開時期を前倒しすると、新入社員の受入対応と求人準備とが重複し、対応が困難なため。