

就職活動の流れ

今年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、求人の状況が厳しく、生徒の皆さんの希望する業種からの求人が減少することが予想される中、まず、就職活動に関する基本的な流れを押さえましょう。現時点では、高等学校等新規卒業者の採用選考開始日等の変更の連絡はありませんが、求人票の受理や会社見学の可否、推薦者の校内選考に影響が及ぶことも想定されます。今号では、企業からの求人票の公開、志望する企業を決定する時期、応募書類、就職試験について説明していきます。今後も労働法制上の知識や社会状況を踏まえた業種の選び方、公正な採用選考について等の指導資料を発信していきます。

就職活動の流れ

1 企業からの求人票の公開

()月()日以降

- 保護者や担任、進路担当の先生との相談
- 企業に関する情報収集
- 職場見学(※1)

2 受験する企業の決定

3 応募書類の作成

- 全国高等学校統一応募書類(※2)

4 就職試験の受験

- 採用選考開始期日(※3)
()月()日以降
- 選考方法(※4)
(()試験、()、()、
()検査、健康診断)
- 学校への報告(※5)

5 結果通知の受領

※1 職場見学：応募前に、就職を希望する企業を自分自身で確かめることは、実際に仕事内容を見たり職場への理解を深めたりすることにつながり、大変有意義です。

職場見学時に持参する書類	「職場見学の()」「職場見学()」 <small>これ以外の書類を持参する必要はありません。</small>
企業から返却してもらう書類	企業の担当者が記入した「職場見学()」を受け取る
職場見学終了後に行うこと	「職場見学()」を正確に記入して、「職場見学()」と併せて先生に提出。主な見学先、雰囲気や環境、感想などを先生に詳しく報告

職場見学では、面接や選考はありません。もし、選考につながると思われる質問を受けたり、「職場見学のお願い」や「職場見学確認書」以外の書類の提出を求められたりしたときは、担任の先生又は進路担当の先生などに必ず報告してください。

※2 全国高等学校統一応募書類：全国共通で使用されているものを使用します。

※3 採用選考開始期日：東京都では、各事業主に対して、採用選考期日については、全国統一ルールである()月()日以降とすることを守るよう通知しています。

※4 選考方法：

- ()試験は、企業が必要な人材を採用するため、高等学校卒業者が業務を遂行するために必要な知識や能力をもっているかを判断するものです。
- ()は、応募者の文章力、表現力などを見るために実施されます。作文のテーマは、応募者の仕事に対する意欲や希望など、面接で聞かれる内容と重複することもあります。
- ()は、ほとんどの企業の採用選考で行われます。企業は、例えば、テストや資料に表れたデータの総合的評価、お互いの情報交換、適性や能力の判定のために実施します。
- ()検査は、その結果が()試験の結果と同じように利用されることはありません。
- 採用選考において健康診断を行う場合には、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施しています。

※5 学校への報告：採用選考が終わったら「就職試験についての報告書」を記入し学校に提出します。

働くときの知識（その1）

生徒の皆さんは、これまでも様々な職業についての理解を深め、自己の適性や能力を最大限に発揮するために、どのような職業を選択したらよいか考えてきたと思います。それぞれの夢や希望を実現するために様々なことを学び、就職や進学等について考え、日々努力を積み重ねていることでしょう。自らの希望する仕事に就くためにも、高校生の就職活動の流れを把握する一方で、働くことや働くときの約束事を知ることも大切です。

働くこととは

働くことは、会社（使用者）と働く人（労働者）の約束によって成り立っています。

- (1) **会社が働く人に求めること**：会社は、一人で仕事をするのではなく、何人かの（ ）で仕事をしています。上司の指示を聞いたり、一緒に働く人と協力したりして、職場全体で力を合わせて仕事を進めていくことが求められます。上司や先輩に言われたことをきちんとやることは重要ですが、単に言われた内容をそのままやるだけでは、労働者の（ ）は向上しませんし、会社に（ ）することもできないでしょう。会社は、仕事に必要な知識や技術・技能を向上させていく積極的な姿勢を求めています。
- (2) **働く人が会社に求めること**：働く人は、会社が約束どおり（ ）・（ ）を支払うことを求めています。また、快適な環境で働き続けられる会社を求めています。会社には、事故、職場でのいじめ、セクハラ・パワハラ、暴力のない（ ）で（ ）な職場をつくることが求められています。

働くときの約束事

働く人も会社も、働く上でのさまざまな基準、雇用保険などの制度、働く人と会社の権利や義務などを定めた労働法を守らなければなりません。

- (1) **労働基準法**：労働条件の（ ）を定めた法律・・・労働基準法が、労働条件の（ ）の水準を決めています。
- (2) **就業規則**：会社の（ ）、会社と社員の間で決め・・・人を10人以上雇う事務所（会社ではなく働く場所・事務所・工場など）には、就業規則をつくる義務があります。会社はこの就業規則を働く人の誰もが（ ）ようにしておく必要があります。
- (3) **労働条件の明示義務**：労働者を（ ）する際に最低限伝えなければならないもの・・・会社は、働く人を雇うには、次のことを文書で示さなければいけません。働く人は、しっかりと確認する必要があります。
労働契約に関する事、仕事をする場所、仕事の内容、仕事が始まる時刻・終わる時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、賃金の決定、計算と支払いの方法、賃金の支払い時期、退職に関する事 など
- (4) **労働組合**：労働条件をよくしようと労働者が集まってつくる（ ）・・・働く人が集まって作った労働組合には、働く人の代表として会社と話し合う権利が労働組合法という（ ）で認められています。

働くときの知識（その2）

高校生の就職活動は、大学生の就職活動とは異なり、入学時から進路ガイダンスをはじめ、インターンシップや企業訪問等を効果的に活用しながら、教育活動全体を通じて組織的かつ計画的な進路指導として行われており、生徒の能力や適性、興味・関心等に基づいたきめ細やかな対応がなされています。このような指導の下、生徒の皆さんは、自らの意思と責任で職種や就職先を選択する意欲や態度、能力の伸長をめざして、労働法制上の知識等について学ぶとともに、十分な情報収集をすることが大切です。

会社の選びかた

就職をする際にあなたが重視するのは何ですか？

賃金が高いたろうか。休暇が多いたろうか。休暇が取りやすいたろうか。きちんと約束を守る会社たろうか。 ➡ **労働条件等で選ぶ**
自分の好きな仕事をさせてもらえそうか。興味のある仕事があるか。 ➡ **仕事内容で選ぶ**

自分が思うような労働条件であっても、好きな仕事をさせてもらえる会社であるとは限りません。加えて、今は業績の良い会社でも、将来も良い会社であるという保証はありません。様々な条件を総合的に判断するとともに、何人かの大人の方にも相談しながら、会社を選択することが大切です。

企業の情報の収集

就職活動においては、情報収集をきちんと行い、求人情報を正しく把握することが大切です。

採用選考時や入社後にトラブルに巻き込まれないためにも、事前にきちんと就業規則や労働条件などの（ ）を行う必要があります。

若年雇用促進法では、新卒者等の募集を行う企業は、幅広い職場情報の提供が求められます（努力義務）。加えて、応募者から求めがあった場合には、募集・採用に関する状況（採用者・離職者数等）、職業能力の開発・向上に関する状況（研修の有無及び内容等）、企業における雇用管理に関する状況（前年度の月平均所定外労働時間の実績等）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が、企業に義務付けられています。

※「求人広告」とは、企業の人材採用情報が掲載されている広告のことです。求人広告に記載された内容と実際の労働条件が異なることによって起きるトラブルが多く発生しています。

労働条件の確認

会社は、労働者の募集を行う場合には、労働条件を明示しなければなりません。

企業説明会や面接、採用の時に説明された内容などにも注意して、就職活動中も常に（ ）を確認します（会社は、（ ）を明示しなければなりません）。
高校を卒業し就職をする人は、職業生活の最初につまずくことがないように、担任や進路指導の先生と十分に話し合っ、より良い選択をしてください。また、会社が示している（ ）について、困ったことなどがあれば、担任や進路指導の先生に相談しましょう。

危ない求人広告の見分けかた

一般的に次のような求人広告には注意したほうがよさそうです。

- **いつも求人広告を出している会社**
働く人がすぐにやめている会社が含まれている場合が考えられます。
- **（ ）がはっきりと示されていない会社**
トラブルになったときに、最初の（ ）がはっきりとしないと話し合いや交渉での解決がむずかしくなります。
- **給料が高すぎるなど、（ ）が良すぎる会社**
実は業務（ ）や個人（ ）者としての契約である可能性があります。

求人票（高卒）の見方

求人票は、事業所を選んだり、働いている様子や将来を具体的に思い浮かべたりする際の大切な情報が記されています。今号では、高卒求人票の各項目の主なものについて説明します。求人票の内容を十分に理解し、就職活動の役に立ててください。不明な点については、自分で調べたり、担任の先生又は進路指導担当の先生などに相談したり、ハローワークなどに問い合わせてください。

求人票の見方について

求人番号 13030-1799
 受付年月日 令和元年7月11日
 受付事業所 上野公共職業安定所
 求人票（高卒）

1 会社の情報
 事業所名 株式会社
 所在地 東京都港区
 代表者名 代表取締役
 法人番号

◎ () 形態：①正社員、②正社員以外（臨時社員、契約社員、職員社員など）、③有期雇用派遣、④無期雇用派遣
 ◎ () 形態：①派遣・請負ではない、②派遣、③紹介予定派遣、④請負
 … () や () の形態が大きく異なりますので、必ず確認しておきましょう。

2 仕事の情報
 職種 正社員
 業務内容 接客業務
 雇用形態の区分 正社員
 勤務地 東京都港区

◎ () の内容：採用後初めて従事する内容、または将来見込まれる仕事の内容
 …どんな仕事をするのか、職場の環境はどうか、必要となる知識や技能はどのようなものか、自分でイメージできるように調べておきましょう。

◎ () 場所：採用された場合に実際に働く場所
 …事業所所在地と就業場所が異なる場合がある

3 労働条件等
 給与 月給 20万円
 賞与 年2回 各10万円
 退職金 あり
 労働時間 月間 160時間
 休日 月間 4日

◎ () 等…月額については、表示されている額から所得税・社会保険料などが控除されますので、注意してください。

◎ () 時間…交代制勤務なのか夜間勤務なのか、日によって仕事の時間が異なる制度が取られているかなど、また、「時間外」は、早出勤や残業のことです。

◎ () : 制度の有無と前年度実績
 ◎ () : 制度及び前年度1年間の実績又は割合

求人番号 13030-1799
 受付年月日 令和元年7月11日
 受付事業所 上野公共職業安定所
 求人票（高卒）

4 選考
 応募方法 書類選考
 試験科目 面接
 試験日程 7月11日
 試験時間 15分

◎ () 方法
 …適性検査の具体的な検査名やその他の該当する場合は、その他 [] 欄に詳細な記載があります。

5 補足事項・特記事項
 補足事項 応募要項に準じてお読みください。

◎ 補足事項・求人条件にかかる特記事項
 …求人条件に関する特記事項、企業の特長や労働条件、福利厚生、試用期間の詳細に関する補足説明が記載されている場合がありますので、必ず確認しましょう。なお、応募前職場見学については、参加の有無によって採否が決定されるものではありません。

6 青少年雇用情報
 1 募集・採用に関する情報
 2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

◎ ()・() に関する情報
 …過去3年間の新卒採用者数（総数、男女別人数）、離職者数、平均勤続年数を確認することができます。就職した人がすぐやめてしまう会社かどうか確認しておきましょう。

※令和2年1月6日から高卒求人票様式（高卒就職情報WEB提供サービスも含む。）が見直されています。

<https://koukou.gakusei.hellowork.mhlw.go.jp/>



よくあるトラブル事例集：皆で考えてみよう！

これまで進路指導資料等で学んできた内容を踏まえ、次の事例について考えてみましょう。

残業代について

残業代は10時間まで、それ以上残業しても能力がないのだから支払わないと言われた。

会社は、働かせた分の賃金を支払わなければなりません。さらに、労働基準法は、法定労働時間（通常1日当たり（ ）時間、1週間当たり（ ）時間）を超えた場合、割増賃金（残業代）を支払わなければならないとしています。

会社は、残業を自由に命令することはできません。法定労働時間を超えた残業を命じることができるのは、会社が労働者の代表と「（ ）協定（（ ）きょうてい）」を結んでいる場合です。それに加えて、就業規則に「残業を命じることができる」という規定があるか、あなたの（ ）が必要となります。

なお、固定残業代には注意が必要です。月額給与の中に残業代が含まれていることを理由に会社が残業代を払わないというトラブルがあります。月額給与全体の金額が示されていても、その中に残業代が含まれているのかなどの給与の内訳が明確に示されていない場合には注意しましょう。



損害賠償について

販売ノルマを達成できなかった分は給料から天引きすると言われた。

労働基準法では、賃金は、全額、直接、労働者に支払わなければならないと決められています。賃金から賠償請求額を事前に（ ）ことは禁止されています。また、制裁として給料から減らす（減給する）ときには、就業規則に定めが必要であり、決められた手続きにしたがって行われる必要があります。

就職試験や面接について

就職試験や面接のときに、家族構成や親の職業について聞かれた。

※公正な採用選考については、今後詳しく取り扱います。

企業は、差別をすることなく、公平な採用選考を行うことが求められています。

とりわけ、「家族の職業、収入」等の家族状況や「本籍、出身地」を面接でたずねることは、本人の（ ）と（ ）に何ら関係のない個人情報収集であり、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

こういった質問をされた場合には、まずは（ ）に報告・相談しましょう。都立高校の場合は（ ）の先生を通じて、東京都教育庁に通報が行われます。これを受けて東京都は、東京労働局の管轄する（ ）を通じて、企業に対し事実確認・是正指導を行います。こうした皆さんの報告がきっかけとなって、世の中に公正な採用選考の考え方が広まり、より差別のない社会を実現していくことができます。



