

2013 年度卒業高校・障害児学校生の 就職内定実態調査(卒業時)の結果について

2014 年 4 月 30 日

全日本教職員組合（全教）

全国私立学校教職員組合連合（全国私教連）

I 調査の概要とポイント

全教と全国私教連は構成組織を通じて、2014 年 3 月に高校・障害児学校を卒業した生徒の就職内定実態調査を実施しました（調査用紙は別紙）。この調査は、1994 年度に第 1 回調査を行って以来 20 年目となります。

なお、2014 年 3 月末で日本高等学校教職員組合（日高教）は解散し、全教と一体化しましたが、この調査は 2014 年 1 月から 3 月にかけて行っていますので、調査用紙には日高教と記載されています。

調査の概要は以下のとおりです。詳細は別紙集約表①②を参照してください。

1. 集約状況

(1) 集約 29 道府県 517 校から集約（内訳：公立 509、私立 8 校）

(2) 学科・課程等の内訳

○全日制普通科 248 校 ○全日制職業科 179 校 ○定時制・通信制 75 校

○総合学科 55 校 ○障害児学校高等部 42 校

○合計学科 599 課程

(3) 対象となる生徒数

○調査対象校の卒業生数合計 8 万 2,059 人

○そのうち就職希望者は 2 万 4,342 人（男子 1 万 5,146 人、女子 9,196 人）

* 調査対象校の就職希望者は卒業生数の 29.7 %にあたる。

* 厚生労働省調査によると、2014 年 1 月末現在の高校新卒者の求職者数は 16 万 7,830 人。

* 2012 年度調査は 29 道府県、494 校、卒業生数 8 万 18 人、就職希望者 2 万 4,252 人から集約。

2. 卒業時就職内定状況の概要（集約表①による、カッコ内は前年同期の内定状況）

(1) 内定率

94.8 % (93.8 %) 男子 96.5 % (95.7 %) 女子 92.1 % (90.9 %)

(2) 地域別内定状況

○北海道・東北 93.8 % (91.8 %)

○関東・甲越 94.2 % (93.3 %)

○北陸・中部・東海 97.4 % (95.5 %)

○近畿 91.3 % (91.1 %)

○中国・四国・九州 96.1 % (96.2 %)

(3) 学科・課程・校種別内定状況

○全日制普通科 93.4 % (91.3 %)

○全日制職業科 98.0 % (97.2 %)

○定時制・通信制 73.3 % (70.8 %)

○総合学科 93.8 % (91.8 %)

○障害児学校高等部 95.4 % (88.0 %)

(4) 「就職・進学以外」の率

全体は 3.3 % (3.2 %) ですが、定時制・通信制は 24.7 % (21.9 %)、障害児学校高等部は 60.5 % (61.0 %) と高くなっています。

(5) 就職内定に占める「不安定雇用」率

全体 2.7 % (3.2 %)、男子 1.8 % (1.8 %) 女子 4.2 % (5.3 %)

定時制・通信制 15.4 % (14.7 %)、障害児学校高等部 43.0 % (44.1 %)

3. 「一度も就職試験を受けられなかった生徒」について（集約表①－2による）

(1) 学科・課程別状況 599 学科・課程より回答 (571 学科・課程)

○全体 362 人 (392 人) 就職希望者の 1.5 % (1.6 %)

○全日制普通科 107 人・2.3 % (92 人・1.8 %)

○全日制職業科 67 人・0.5 % (78 人・0.5 %)

○定時制・通信制 136 人・7.9 % (138 人・10.1 %)

○総合学科 50 人・1.8 % (54 人・2.1 %)

○障害児学校高等部 2 人・0.7 % (8 人・4.9 %)

(2) 地域別状況 515 校より回答 (494 校)

○北海道・東北 49 人・1.7 % (56 人・1.7 %)

○関東・甲越 46 人・1.6 % (44 人・1.4 %)

○北陸・中部・東海 57 人・0.8 % (86 人・1.6 %)

○近畿 164 人・2.8 % (160 人 2.6 %)

○中国・四国・九州 46 人・0.8 % (46 人 0.7 %)

(3) 道府県状況

一度も就職試験を受けられなかった生徒の比率が高いのは、京都 9.1 % (1.2 %)、和歌山 4.7 % (5.4 %)、北海道 4.2 % (3.2 %)、神奈川 3.9 % (0.0 %) などです。

福島はこれより高い数値ですが回答校が 1 校なので参考値とします。

4. 内定・求人取り消し等の就職ルール違反（集約表②による）

(1) 内定取消

調査対象校中 462 校から回答があり、内定取消が「あった」と答えたのは 10 校 11 件でした。昨年は 8 校 8 件 (435 校回答) でした。

(2) 求人取消

調査対象校中 461 校から回答があり、求人取消が「あった」と答えたのは 38 校 75 件でした。昨年は 76 校 116 件でした (433 校回答)。

(3) 他の就職ルール違反、自衛隊の違法な勧誘

内定・求人取消以外の就職ルール違反は、回答 455 校中、43 校 100 件でした。昨年は 429 校中、62 校 169 件でした。

自衛隊の違法な勧誘については、回答 454 校中 5 校 11 件でした。昨年は 426 校中 5 校 14 件でした。

5. 進路変更等の状況（集約表②による）

(1) 進学をあきらめた者

全体では 771 人で、回答があった 415 校の 7 月末の進学希望者数（推計）4 万 7,275 人の 1.6 % になります。昨年は 747 人で 1.5 % でした。そのうち「経済的理由」としている者が 276 人・0.6 % でした。昨年は 277 人・0.6 % でした。

(2) 就職をあきらめた者

全体では 1,003 人で、回答があった 415 校の 7 月末の就職希望者数（推計）2 万 1,511 人の 4.7 % になります。昨年は 1,264 人で 5.2 % でした。

厚生労働省調査でも、求職者数は 2013 年 7 月末の約 18 万 6 千人が、2014 年 1 月末には約 16 万 8 千人に減少しています。これは約 9.7 % です。

II 調査結果の特徴について

調査用紙の「4. 求人内容（職種等）の特徴など」「5. 現場の声（求人・就職内定の特徴と問題点、違法質問、長期化、厳選化など）」の記述内容を中心に次の7項目にまとめました。

1. 内定率について

- 本校は幸いにも100%決定したが、他校では就職できない生徒がたくさんいると聞いている。本人の希望しない職種に入れて、無理に100%にする必要はないと思うが、それが求められていることに疑問を感じる。(茨城)
- 対外的には内定率100%となっているが、実際には数名のアルバイトが含まれている。ハローワークの要請でそのように処理しているということだった。(新潟)
- 「高校生の就職内定率がアップ」とか「85%」とかの意味のない数字は、多くの高校生を混乱させるのでやめてほしい。本当のことを知るには、「4月時点での就職希望者数」と「求人票を利用して正社員となった人数」の比較が最もはっきりすると思う。本校では「本当の就職合格率」は年々悪くなっている。(愛知)

2. 内定率の格差

内定率には地域間、課程・校種間、男女間という3つの格差があります。

地域別の内定率は、近畿が91.3%であるのに対して、北陸・中部・東海は97.3%と6.0ポイントの差です。道府県別では、愛知が97.8%に対して北海道は85.5%で、その差は12.3ポイントです。

課程・校種別では、全日制職業科の内定率が97.9%ですが、定時制通信制は72.7%と、その差は25.2ポイントです。

男女差は昨年度より0.4ポイント縮まりましたが、4.4ポイントの差があります。

3. 建設・土木・介護・理美容求人が増加

求人増が建設・土木・介護・理美容などに偏り、販売・事務・製造などは減少しているという以下のような声が寄せられています。

- 求人倍率は若干上向いたが女子の応募可能な求人の大半が介護職、看護補助職というのが現実で職種選択の幅はかえって厳しくなっている。(北海道)
- 県内の求人数は伸びたが、就職希望者が最も多い工業系学科の生徒が希望する製造業の求人は、むしろ減少した。リーマンショックや震災以降減少していた県外企業希望者数が増加した。商業系学科の生徒が希望する事務系・情報系の職種は相変わらず少ない。(秋田)
- 正社員を希望する生徒が多いが、契約社員求人の一部には、人気の職種であるため多くの応募者が集まっている。ぜひ正社員として募集してくれることを希望したい。(宮城)
- 低賃金・長時間の残業などの求人が目立つ。介護関係の求人が多いが、生徒の希望が少ない。(福島)
- 例年と求人件数は変わらないが、求人数は減った。女子の求人は無いに等しい。地域で求められていないと実感する。求人に男女の区別はないが、求められているのは男子が中心である。(茨城)
- 求人件数は約3割増となったが、介護職の求人が大幅増になったためであり、製造業はむしろ減少した。販売関係の求人も極めて少ない。(群馬)
- 女子の事務職の求人は相変わらず少ない。看護見習・介護・理美容助手（見習）・調理補助・足場組立・鉄筋工・とび職などの求人が昨年度に比べて増えた。(神奈川)
- 建設業・運輸業が増加（運輸業は特定企業の増加）。介護も一定の求人がある。販売・事務系は少ない。(山

梨)

- 不安定雇用やブラック企業等に準じた雇用が増えた。(新潟)
- 事務系の求人がまったくない。実質的に女子の求人が少ない。(富山)
- 製造業の求人が大幅に減少。サービス業、特に介護・福祉分野が多かった。生徒の希望と求人職種のミスマッチ。(長野)
- 求人数が昨年度より 50 % 増。そのほとんどが理美容・介護関係で生徒の希望する有効な求人(県内求人や事務・販売など)はほとんど増えていない。(岐阜)
- 生徒に紹介できる求人に限りがある。生徒の希望に沿う求人が少ない。介護系の求人は 20 件ほど来るが、希望する生徒がいない。(愛知)
- 全体として求人数は増えているが、サービス業が主で、製造業は減少(県全体で 1 割)している。(滋賀)
- 条件面では、短期間の雇用、パートがほとんど。(京都)
- 生徒の希望する職種(事務、販売など)は募集がほとんどなく、ミスマッチが多い、そのため、途中で就職活動をやめる生徒が出る。(大阪)
- 例年のように製造業が多く、比較的、医療・介護系が微増、建設業も多かった。地域別に見ると但馬も微増であるが、県外が 2 倍に増えている。(兵庫)
- 介護関係の求人が多く、事務職系が減少したまま。(和歌山)
- 非正規雇用の求人について、正社員への昇格が可能であると記されているが、システム等不明確である。(岡山)
- 介護職・作業職の求人はあるが、事務職・販売職の求人はほとんどないため、開拓に苦勞した。(山口)
- サービス業が多い。県外の人材派遣も多いが、希望はしない。(佐賀)
- 県外求人は昨年度より増加したが、県内は減少している。県内・市内の希望者が増加しているので、県外を含めた就職を考えないといけない。(長崎)

4. 不安定雇用が多い定時制通信制と障害児学校高等部

不安定雇用は 2.7 % (昨年度 3.2 %) でした。特に定時制通信制と障害児学校高等部では不安定雇用の比率が高くなっています。不安定雇用については以下の声が寄せられています。

- 求人は介護が多い。ほとんどが採用後 6 月、1 年は「臨時」採用。(北海道)
- 求人は正社員雇用より高卒対象の 1 年更新の雇用が目立った。求人の多いサービス業・販売業では、「契約社員から正社員への登用可」という例が増えている。時給制・日給制の求人もあった。(北海道)
- 障害者雇用求人は、パートが多い。(宮城)
- 病院を受験したが、非正規雇用となった。(宮城)
- 定時制の生徒は、高収入・安定・希望の職種などは、はじめからあきらめている。(福島)
- 採用面接時に「アルバイト採用になるが良いか」との打診があった。正社員の求人であったが、本人はアルバイト内定を受け入れて、すぐに仕事を始めている。(長野)
- 定時制通信制のフリーターに関しては、卒業後 2～3 年で正社員への挑戦が見られるので、大きな不安はない。(京都)
- 時給や契約社員など、不安定な雇用の求人がある。(長野)
- 特別支援学校には、常に企業などより求人があるわけではなく、職場開拓により生徒の実習先・就労先を見つけなければならない。常用パートでの就職となり、常に不安定な雇用にならざるを得ない。(山梨)
- 障害者雇用は、ほぼ契約社員として雇用されている現状。(京都)
- 非正規や短時間雇用求人が年々増えている。(兵庫)
- 町役場での清掃作業に従事させてもらえることになったが、1 年後に再度応募という形式になる。特支学

校から正社員として採用されるケースは少ない。(岡山)

- 障害者の雇用では、本人が仕事に慣れるための配慮があったり、正社員と同等の働きが難しいことから、準社員という形の就労になったりすることがある。(岡山)

5. 内定取り消しと内定辞退

内定取り消しと内定辞退について以下の声が寄せられています。

- 廃業での内定取消 1 件あり。(新潟)
- 円安による経営状況の悪化で内定取消が 1 件。(愛知)
- 歯科医院の受付・診療補助で採用されたが、専門学校を紹介され保護者の不信を招き、内定辞退。(和歌山)
- 内定後のアルバイトでミスマッチが判明して、内定辞退となる。(岡山)
- 本人に全く責任のないこと(交通事故被害)で内定辞退のやむなきに至った。(佐賀)

6. 就職ルール違反の横行

学校・行政・企業など関係者の間で維持されてきた、高校生の就職ルールの無視や形骸化が全国各地から報告されています。

就職ルール違反として就職活動の長期化、採用の厳選化、違法質問の 3 点についての報告が多数寄せられています。

(1) 就職活動の長期化

厚生労働省の「新規学校卒業者の採用に関する指針」には「事業主は、募集採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする。」とあります。高校生の採用選考開始の期日 9 月中旬で、9 月中の選考試験後 1 週間で結果通知というスケジュールが関係者の合意になっていました。ところが、この日程を著しく逸脱して長期に及ぶ事例が多く、今回も現場からは次のような声が寄せられています。

- 応募してから、面接までの長期化。長くて 1 ヶ月連絡のない企業もあった。面接してから結果連絡までも 3 週間以上となる時があった。(北海道)
- 地元小規模事業者の求人の中に、応募締切が 9 月 5 日で、試験が 10 月下旬というものがあった。合格したが、行政指導してもらいたい。(秋田)
- 試験結果を出すのに 1 ヶ月以上かかった事業所があった。ハローワークに連絡し、指導していただいた。(茨城)
- 選考日の日程や選考結果で時間的に待たされるケースがある。生徒・学校としては次の方向性を考えるのに苦慮する。(山梨)
- 見学から内定まで 2 ヶ月位かかった生徒が 2 名いた。生徒・保護者にとっては精神的にもつらく、また、もし不採用になれば時期的にも対応しきれないことが考えられるので、求人票の予定通りに、また、できるだけ早く結果を出していただきたい。(長野)
- 一次の就職試験で面接日が 10 月になったり、発表が遅れる所が、受験 43 社中、2 社あった。(大阪)
- 就職推薦解禁後、すぐに試験を実施しない事業所を希望した生徒は、そこで決まらなないと、他に受験するところがなくなってしまい、不利をこうむってしまう。(山口)

(2) 採用の厳選化

厚生労働省の「新規学校卒業者の採用に関する指針」には「事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする。」とあります。高校生に対しては高校生としての能力に基づき選考を実施すべきであり、即戦力や高度なコミュニケーション能力などを判断材料にすることは妥当がありません。就職活動の長期化とも関連しますが、企業が高校生に対しても、即戦力を求めているのではないかと思われる事例などが報告されています。

- 高卒求人に応募したのに、大学生も試験を受けていた。(青森)
- 内定者 35 名のうち 6 名が二次試験として役員面接を課された。厳選化を感じる。(長野)
- 即戦力となりそうな人材が求められている。(岐阜)
- 何回も選考を行ない、内定まで 1 ヶ月以上かかった企業もあった。また、不採用になった企業から募集継続中との案内が届く。(愛知)
- 一次で受験者が募集を超えているから厳選され、募集人員以内の採用しかされていない所があった。(大阪)
- 公開求人は試験が厳しい傾向にある。未充足で応募しても簡単には合格にしてくれない。落としながら使

(3) 違法質問

面接試験で家族構成や職業などを問う違法質問が多数報告されています。これと関連して「美人を…」求めるという事例もあります。

- 住居や環境、家族の職業や地位を問う。(北海道、青森、茨城、富山、長野、和歌山)
- 面接で両親の職業・年齢・住居形態・家族構成・兄弟の勤務先などを尋ねる。ハローワークには企業名をあげずに、状況報告をした。(兵庫)
- 面接時に家族関係を聞く。内定後、身元保証書を提出させる。(山口)

7. その他の声

(1) 就職支援員

新卒者の就職に対する国・自治体等の支援として、就職支援員の引き続く配置、制度の拡充を求める声があります。

- 県の制度で、進路相談支援員を配置してもらっていて、非常に助かっている。(新潟)
- ジョブサポーターの制度は、今後も継続してほしい。3月・8月の就職ガイダンスは生徒の進路実現に役立っている。(富山)
- 本人の希望をきいて就職支援相談員の方が求人開拓に行って就職試験をうけられることになる例がみられた。その努力が大きかった。(和歌山)

(2) 自動車免許取得支援

自動車免許取得ができずに就職できない生徒の事例が報告されています。

- 経済的に車の免許を取りに行けずに、地方での就職が困難。(青森)
- 経済的理由により、自動車運転免許が取れない生徒は、就職先がしぼられてしまう。(新潟)

(3) 求人票と実際との違い

- 卒業生の声：求人票の内容と異なる。時間外 80 時間以上の労働がある。休憩時間がなく、食事が摂れない。(岐阜)
- 求人票の雇用条件と実際の雇用条件が違うのではないか。(佐賀)

(4) 学校教育に支障

- 入社前の授業日に内定式などで出社を促す会社がある。(愛知)
- 就労開始前の研修実施や選考手順(内容)が求人票と大きく異なる。内定後の文書を送付すると明記しながら、しない等、いくつか問題がある。(神奈川)

(5) 早期離職の背景

- 生徒たちが就職先で、弱い立場に置かれたり、勤務条件の悪さを黙って受け入れざるを得なかったり、そういったことが早期離職の理由になっているのではないか。(山口)
- 入社してから時間をかけて育てようという余裕がない。早期離職の原因は企業にもある。かつてのゆったりした社員教育はなくなった気がする。(長野)

(6) 自立できない賃金

- 生徒は地元志向が強い。10～12万円の給料では、一人暮らしができない。(北海道)。

(7) 自衛隊の勧誘

- 自衛隊から「イベントに参加してほしい」と生徒本人への働きかけがあった。(秋田)

(8) 不適切な対応

- 求人票の応募期間内に応募したにもかかわらず、試験の後、「既に他の人を採用していました」といわれ、不採用になった。(兵庫)
- 応募前職場見学を強制してくる企業が数社あった。(大阪)
- 試験時に「アルバイトで体験してみないか」と誘い、その仕事ぶりで不採用になった。試験時にメールアドレスを聞き、メールをやり取りし、食事に誘うケースがあった。すべて、ハローワークに連絡し、指導していただいた。(茨城)
- 入社試験の面接で「お宅の学校からは事務職は採らないと言っていたのに、なぜ受けたの」と発言した会社役員がいた。(青森)

Ⅲ 新卒者の就職保障をすすめ、高校生が希望を失わない社会の実現を

1. 高校生の就職保障に対する全教の提案

全教は、長年にわたる調査活動と就職保障のとりくみの中で、高校生の就職難を解決するための積極的な政策提言を行ってきました。それらを踏まえて、以下の提案を行います。高校生の就職保障が前進するよう、関係各方面での真剣なとりくみが進展することを望みます。

- (1) 地方からの雇用創出を積極的にすすめるため、「公的就労対策事業」（仮称）を創設する。
 - ① 国・地方の公務切り捨てと「民間頼み」の政策を根本的に改め、公務公共部門での積極的雇用創出をはかる政策に転換させる。その中心として国・地方あげて「公的就労対策事業」（仮称）を創設し、若年者を含む地方からの雇用創出をすすめる。
 - ② 現在、国・自治体ですすすめられている公務公共部門の民間委託化政策をやめる。
 - ③ 学校教育部門における民間委託化政策をあらためる。学校事務職員、学校図書館職員、学校給食・学校用務等の現業部門の正規職員採用を積極的にすすめる。
 - ④ 中学校・特別支援学校・夜間定時制高校での給食の完全実施、全日制高等学校での給食実施を推進し、教育における雇用創出をすすめる。
 - ⑤ 介護・福祉・医療部門での雇用創出をはかるとともに、賃金・労働条件の改善を行い、新卒者に魅力ある職業となるよう努力する。
 - ⑥ 農業等の分野における雇用創出をはかる。休耕田・耕作放棄地等を活用し、農業後継者の育成に公的支援を行う。地域活性化とあわせて、農業高校卒業者をはじめ、意欲ある若者の雇用創出をはかる。
- (2) 中小企業の雇用を下支えする施策を思い切って実施し、新卒者の雇用拡大につなげていく。
 - ① 新卒者雇用促進のために導入されている補助金・奨励金制度（トライアル雇用奨励金、既卒者の新卒枠での採用奨励金等）を中小企業対象の制度に切り替えるなど、中小企業の雇用を下支えする施策を実施する。
 - ② 地方の中小企業の経営を支援する対策を強化する。
 - ③ 上記の中小企業支援策と結んで、新卒者雇用・特命チームが打ち出している緊急対策のうちの「新卒者と中小企業のマッチング機能の強化」を具体化する。
- (3) 大企業の雇用破壊を規制し、雇用創出と新卒者の就職保障に対する大企業の社会的責任を明らかにするための施策を具体化するため、政府は強力な指導力を発揮する。
 - ① 大企業の内部留保の一部を労働者と社会に還元させ、雇用創出の原資を確保する。
 - ② 非正規雇用の規制と非正規雇用労働者の正規雇用化の推進、「サービス残業」の根絶、完全週休2日制実施と有給休暇の完全取得による雇用創出、最低賃金の大幅引き上げなど、働くルールの確立等によって積極的に雇用創出をはかる。労働基準法等の労働法規に違反する企業に対する労働監督と罰則を強化する。
 - ③ 地方での雇用確保のため、地方に誘致された企業の社会的責任を明確にして雇用創出をはかる。とくに地元の新卒者・若年者の雇用を積極的にすすめる。
- (4) 新卒者の公的職業訓練の充実、技能・資格取得への公的支援を推進する。
 - ① 公的職業訓練機関の縮小政策を転換させ、再整備を計画的にすすめる。
 - ② 医療・介護等の資格取得の推進、その他の技能・資格取得を推進するため、専門学校等への修学保障支援策を新設する。
 - ③ 就職に必須となっている自動車運転免許等の取得への支援策を創設する。
 - ④ 「ものづくり」の技能継承のための職業訓練機能を中小企業が果たせるよう、制度確立と必要な援助制度

をつくる。

⑤ 求職者支援法を、就職できなかった高校卒業生の実態に合わせて、職業訓練に必要な期間の生活保障、所得制限の緩和など、抜本的に改善する。また、訓練終了後の就労支援体制を整備する。

(5) 高校現場、ハローワーク等に新卒者支援のための人的配置を拡充する。

① 就職指導支援員、ジョブサポーター等を必要な高校すべてに配置する。

② 新卒者の職業紹介・支援にあたる正規のハローワーク職員の増員、労働基準監督にあたる監督官の増員など、ハローワーク・労働基準監督署の体制を強化する。

(6) 新卒者の雇用と働くルールを確立するために、必要な法整備を行う。

① 採用選考での違法質問をやめさせるため、企業に対して質問項目や採用基準調査を行い、実態をつかみ、是正指導を行う。

② 厚生労働省の「知って役立つ労働法」を高校生向けコンパクト版に再編集して、全ての高校生に配布し活用するなど、文部科学省と連携して労働法教育に取り組む。

③ 厚生労働省の「新規学校卒業者の採用に関する指針」の内容を発展させ、新卒者の雇用率の明示等を盛り込んだ、新卒者の雇用促進のための法整備を行う。

④ 「障害者雇用率」達成の厳正化をはかる。

⑤ 最低賃金の底上げと最低賃金法の厳守化を推進する。

⑥ 公契約条例を制定する。

⑦ 労働者派遣法の抜本改正、解雇・サービス残業規制、有給休暇取得促進等のための法整備を行う。

2. 東日本大震災からの復旧と復興にかかわる提案

東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の過酷事故から3年が過ぎましたが、復旧復興と事故収束は遅々として進んでいません。引き続き、新卒者の雇用確保を中心に、次のような支援策を具体化することが必要です。

(1) 新卒者を含めた雇用状況の調査を行い、実態の把握につとめること。

(2) 雇用調整助成金の活用等、既存の制度の周知徹底と活用をいっそう強化すること。

(3) 震災復興のための公的事業に新卒者を含めた被災者を積極的に雇用し、公的就労事業による雇用創出をすすめる。

(4) ハローワークの機能強化と人的配置を行い、就労支援、若者の支援を強化すること。

(5) 被災地の公私立の高校・支援学校に就職支援員（ジョブサポートティーチャー）の配置を行い、ハローワークとの連携を強化すること。

(6) 以上の施策をすすめるために、国は思い切った財政出動を行うこと。

就職を希望するすべての高校生・障害児学校生の進路を保障することは政治の責任です。とくに若者が安心して働くために、就職と働くルールを確立することは焦眉の課題です。

全教は、高校生や若者が希望を持てる社会を築いていくために、先頭に立って奮闘する決意を表明するものです。

以上