

2 就職を志す生徒の皆さんへ

「職業は生活の背骨である」これは、哲学者ニーチェの言葉です。

高校を卒業して就職をするためには、『生活の背骨』となる職業を選ばなければなりません。そのためには、各自が「どのような仕事に適しているか」という自分の職業適性を知ることが重要です。実際に、高校卒業時点で就職した人のうちで、3年以内に離職している人が約4割います。その理由の第一は、「仕事に向いていない」というものです。これは、適性を正しく自覚できず、やりたいかどうか確信を持てないまま就職したためです。

その職業を通して人生を有意義に過ごすためには、働くことに喜びを持ち、絶えず自分の能力を磨くことができる仕事を選ぶ必要があります。その意味でも、これから述べる一つ一つの項目は、非常に大切なことですので理解しておいてほしいと思います。また、応募する会社を決めるときは、保護者と十分に相談をして自分の希望を理解してもらうことと協力が大切です。

(1)職業紹介の基本原則

学校は、職業安定法第 33 条2項の2に基づき、無料職業紹介の事業をしています。公正と的確な紹介を進めるために、次の内容を守っています。

① 申し込みの受理

学校は、各企業が必要事項を記入しハローワーク(公共職業安定所)からの確認印がある高卒用求人票を受理し、生徒に紹介することになっています。求人票に記入してあることが、高校教育に適合しているか、求人条件が法令に違反していないかなどを検討します。従って、学校はハローワークを通した求人票の提出がない企業には、一切「紹介」をしません。(職安法 16 条)

② 求職の受理

本校を来春卒業見込みの生徒、及び卒業生(以下・求職者と呼ぶ)の求職は、法令に合う範囲ですべて受理し、就職指導の対象にします。

③求人条件の明示

企業の紹介に当たっては、業務内容や労働条件等の求人条件を求職者に明示し、理解できるように指導します。

④紹介の原則

- ・求職者の希望と適性、能力に合った求人条件の中から、学校推薦が得られるよう努力します。
- ・生徒の住所変更を必要としない企業に就職できるように指導・助言します。
- ・紹介した求職者が採用されなかった時は、その理由を調査、検討し、次の紹介の参考にします。

⑤労働争議に対する不介入

ストライキや作業所閉鎖(ロックアウト)をしている企業には、求職者を紹介しません。
(職安法 20 条)

⑥職業選択の自由

職業選択の自由は、憲法においても保障されており、求職者の意思に反した職種や企業等を押しつけることはしません。生徒の希望にしたがって、生徒が自主的に職業選択できるように指導し助言します。(憲法 22 条、職安法2条)

⑦均等待遇

法の下での平等・公平の理念にしたがって、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地等を理由として求職者を差別したり優遇したりしません。

(憲法 14 条、職安法3条)

⑧秘密の遵守

職業紹介に関して知り得た求職者及び雇用主の個人的な情報は、すべて秘密とし他人に漏らすことはありません。(職安法 51 条)

⑨男女雇用均等法

求人票には、どのような職種であっても男女雇用均等法によって男女の区別をしないことになりました。男・女が同じ仕事につけることは、就職の自由の保障になります。しかし一方で、身体的な差を無視した就労が強制されることにもなりかねません。求人票等により希望する仕事の内容を十分に確かめる必要があります。

(2)就職試験についての留意事項

就職は、求職者と企業との「労働契約の締結」であり、企業にとっては求職者がその職種に適切かどうかを判断することが重要になっています。企業は、求職者の適性や能力を判断するために選考を行いますが、これを就職試験といいます。

希望する企業に就職するためには、就職試験について研究し、その対策を早くから始めることが求められます。

① 求人票

各企業から送られてくる求人票には、指定校求人と公開求人の2種類があります。

指定校求人は、企業から募集する人数の3倍までの求人を各学校に人数を1または2名と制限して出されるものです。

公開求人は、応募する人数に制限をかけずに出されるものです。すべての求人票が学校に送られてくるわけではありませんが、進路指導室のパソコンから全国のハローワークに出された求人票を閲覧できます。(本校では 7 月中旬より閲覧可)

② 校内選考

指定校求人の企業に限定された人数を超える生徒が応募希望をしたときは、限定さ

れた人数だけしか学校から推薦できません。その場合は、校内選考を実施します。まず、全日制内の選考は、3年間の学習成績を基本にして、欠席日数、生徒会活動、部活動、求人条件との適合性等を検討して、選考会議で総合的に判断します。次に、3課程（全日制・定時制・通信制）で競合した場合は、選考会議で選考テストを含め総合的に判断します。校内選考に外れた場合は、第2希望以下の企業に応募することになります。

③ 企業の就職試験

企業が実施する就職試験は、下記のような種類があります。企業は、これらの結果を総合的に判断して、上位者から採用することになります。採否の判断基準は、一般的に「その職種に適性があるかどうか」「意欲があるかどうか」「能力があるかどうか」です。その一つでも「否」と判断されると、採用されません。

(ア)書類審査

学校が作成する調査書と紹介書、求職者(本人)が作成する履歴書が就職試験を受けるために必要な書類です。企業は、これらの書類を読んで求職者の適性や能力、特徴等を判断します。

(イ)学科試験

受験者が多い企業や知的能力を独自に判断する企業は、独自の学科試験を実施します。一般的に出題の範囲は、高校2年生までに学習した教科・科目、一般教養の内容で、基礎的な学力を見るものです。例えば、漢字の読み書き、四字熟語、一次方程式、簡単な英単語など、企業で働くために最低必要な学力内容が出題されます。

(ウ)作文試験

文章は、書いた人の考えや識見等が反映されます。学科試験や調査書ではわからない求職者の側面を判断できます。そのため皆さんは、文章の構成力や表現力、教養を身につけ、【内面を豊か】にすると共に、誤字や脱字がなく、漢字を適切に用いて丁寧な文字で書けるように、【書く技術】を訓練することが必要です。

(エ)適性検査

適性検査は、職業適性検査、クレパリン検査、性格検査などいろいろあります。これらは、心理的、性格的な傾向を発見するために行われるものです。この検査を就職試験の一部として実施する企業もあります。

(オ)面接試験

面接試験は、人物を判断するために必ず実施されます。

「態度、服装、行動傾向」などの外見だけでなく、「対人関係能力、判断力、聞き分ける能力、発言・言語能力、知識」等知的なことと、日頃の生活態度がはっきりと表れることを判断するために行われます。面接官は、会社の役員や

人事担当者などが多いです。

—面接の例—

【個人面接】…受験者1人に複数の面接官(約 20 分間)

【集団面接】…受験者3～5人に複数の面接官

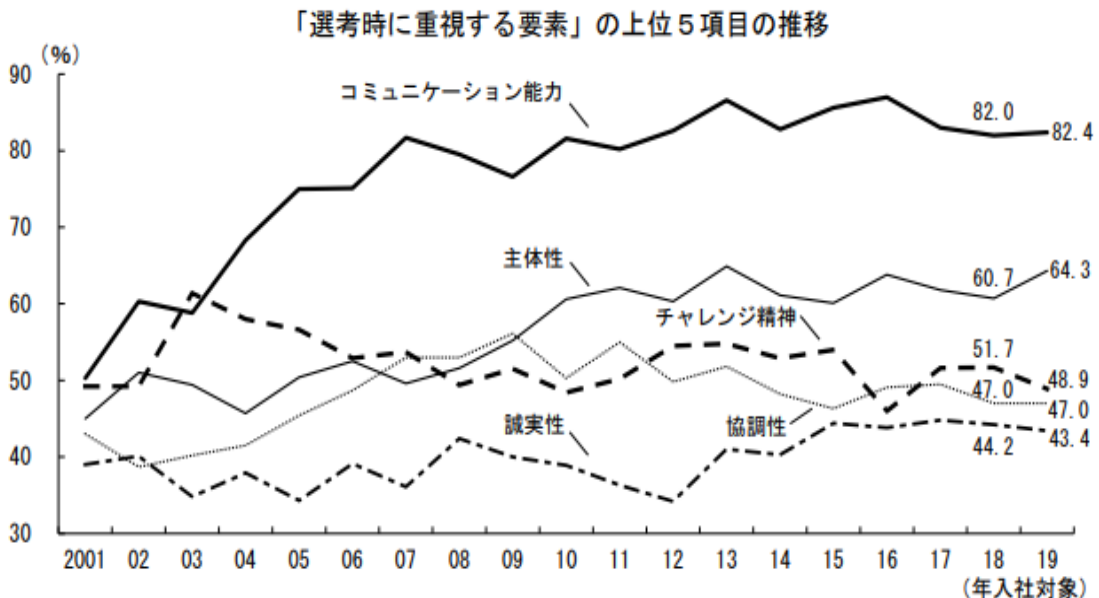
集団面接では、受験者の相互間で討論させたり、同じ質問によって受験者の判断や発言内容、技術などの違いを見分けたりします。

いずれの場合も、面接官や他の受験者の発言を「的確に聴き取り」、自分の主張を「はっきり発声し」、内容を「しっかり伝える」ことが重要です。

(力)身体検査

多くは学校で実施した身体測定、内科検診等の結果で判断します。学校で実施の身体測定を済ませ、検診等を受診していないと就職のための調査書を発行することができません。また、職種によっては色覚検査を要求されることがあります。検査を希望する人は学校に相談して下さい。

2018 年 11 月一般社団法人日本経済団体連合会
「2018 年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」より
「選考時に重視する要素」(5つ選択)の上位5項目の推移



④ 面接試験での応答のしかた

- ・正しい姿勢を保つ(胸を張る)
- ・相手を見て話す(目線を合わせる)
- ・大きな声でハキハキと
- ・明るい表情と相づち
- ・言葉づかいに注意(ていねいに話す)

⑤ 日常の学校生活の中で心がけたいこと

- ・規律ある学校生活を送る(遅刻・欠席をなくす。年間 10 日以内の欠席)
- ・基礎学力や一般常識を身につけるよう努力する(日常の学習に力を入れる)
- ・一度立ち止まってからの挨拶・正しい言葉づかい・字を丁寧に書く等、相手に好感を与える態度や行動を習慣づける(笑顔)
- ・コミュニケーション能力とは、相手が何を求めているかを理解する事であるから、日頃から他者の話をよく聞くことを心がける。
- ・特技の習得に心がける(各種資格取得・部活動等)
- ・希望の企業情報を集めておく(創業、社訓、社長名、従業員数、主力製品等)