

## 奈良からはじめるキャリアデザイン



デザインイメージであり、実際とは異なる場合がございます



将来を考える高校生に向けて、地元（奈良）の企業の魅力を紹介し、進路を決める選択肢を広げることを目的としたキャリアデザインガイドブックです。

# 子どもたちに目まぐるしく変化する社会で生きる力を

私たちを取り巻く環境は、近年、日本社会の様々な分野において構造的な変化が進化しています。産業・経済の構造的変化、雇用形態の多様化や流動化などが起こり、生徒にとって『憧れの大人像』を見つけるのが難しく、自分の将来に『希望』を見出しづらくなっていると言われてしています。

## キャリア教育の必要性

変化する社会の中で、生徒が希望をもって自分の未来を切り開いていくための教育

## 学校・家庭・地域の連携

生徒が『生きる力』を身に着け、社会人として自立できるようにします。

## Narouteの役割

地元（奈良）密着力とクリエイティビティを駆使してつくる、高校生のキャリア教育をアシストする情報誌です。

# キャリア教育が必要となった背景と課題

## キャリア教育が必要となった背景と課題

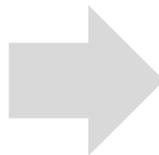
情報化・グローバル化・  
少子高齢化・消費社会等

### 学校から社会への移行をめぐる課題

- ① 社会環境の変化
  - ・新規学卒者に対する求人状況の変化
  - ・求職希望者と求人希望との不適合の拡大
  - ・雇用システムの変化
- ② 若者自身の資質等をめぐる課題
  - ・勤労観、職業観の未熟さと確立の遅れ
  - ・社会人、職業人としての基礎的資質・能力の発達の遅れ
  - ・社会の一員としての経験不足と社会人としての意識の未発達傾向

### 子どもたちの生活・意識の変容

- ① 子どもたちの成長・発達上の課題
  - ・身体的な早熟傾向に比して、精神的・社会的自立が遅れる傾向
  - ・生活体験・社会体験等の機会の喪失
- ② 高学歴社会における進路の未決定傾向
  - ・職業について考えることや、職業の選択、決定を先送りにする傾向の高まり
  - ・自立的な進路選択や将来計画が希薄なまま、進学、就職する者の増加



### 学校教育に求められている姿

#### 「生きる力」の育成

～確かな学力，豊かな人間性，健康・体力～

#### 社会人として自立した人を育てる観点から

- ・学校の学習と社会とを関連付けた教育
- ・生涯にわたって学び続ける意欲の向上
- ・社会人としての基礎的資質・能力の育成
- ・自然体験，社会体験等の充実
- ・発達に応じた指導の継続性
- ・家庭・地域と連携した教育



## キャリア教育の推進

# 生徒にとって自分の将来を現実的に考え始めるきっかけに

文部科学省が定めた「学習指導要領」に従って教育の内容が決まっています。

小学校・中学校・高校と「発達段階」に従って、キャリア教育の実践形態も異なってきます。



つまり、高校生のキャリア教育を通して、生徒は現実的な将来像を描き、着実にその先となる進路を考えなければいけないとされている

# 先生からは現場に望まれる教材としての必要性

日本で「キャリア教育」という文言が公的に登場したのは平成11年。キャリア教育推進の手引書が発行されたのは平成18年。新しい概念であり、指導内容は市内または、町内のそれぞれの学校、先生に委ねられていることが多く、準じた教材が少ないのが現状。

【表1】キャリア教育について、あなた自身が困ったり悩んだりしていることを全て選んでください。  
〔担任調査〕（17項目中、選択した割合が高い上位5項目を抜粋）

	選択項目	割合
1	キャリア教育を実施する十分な時間が確保できない	35.4%
2	キャリア教育の計画・実施についての評価の仕方がわからない	34.9%
3	保護者のキャリア教育に対する期待が進路先の選択やその合格可能性に偏っている	33.8%
4	キャリア教育の適切な教材が得られない	28.8%
5	キャリア教育に関する指導の内容・方法をどのようにしたらよいかわからない	23.1%

出典：国立教育政策研究所 キャリア教育に関する総合的研究 第一次報告

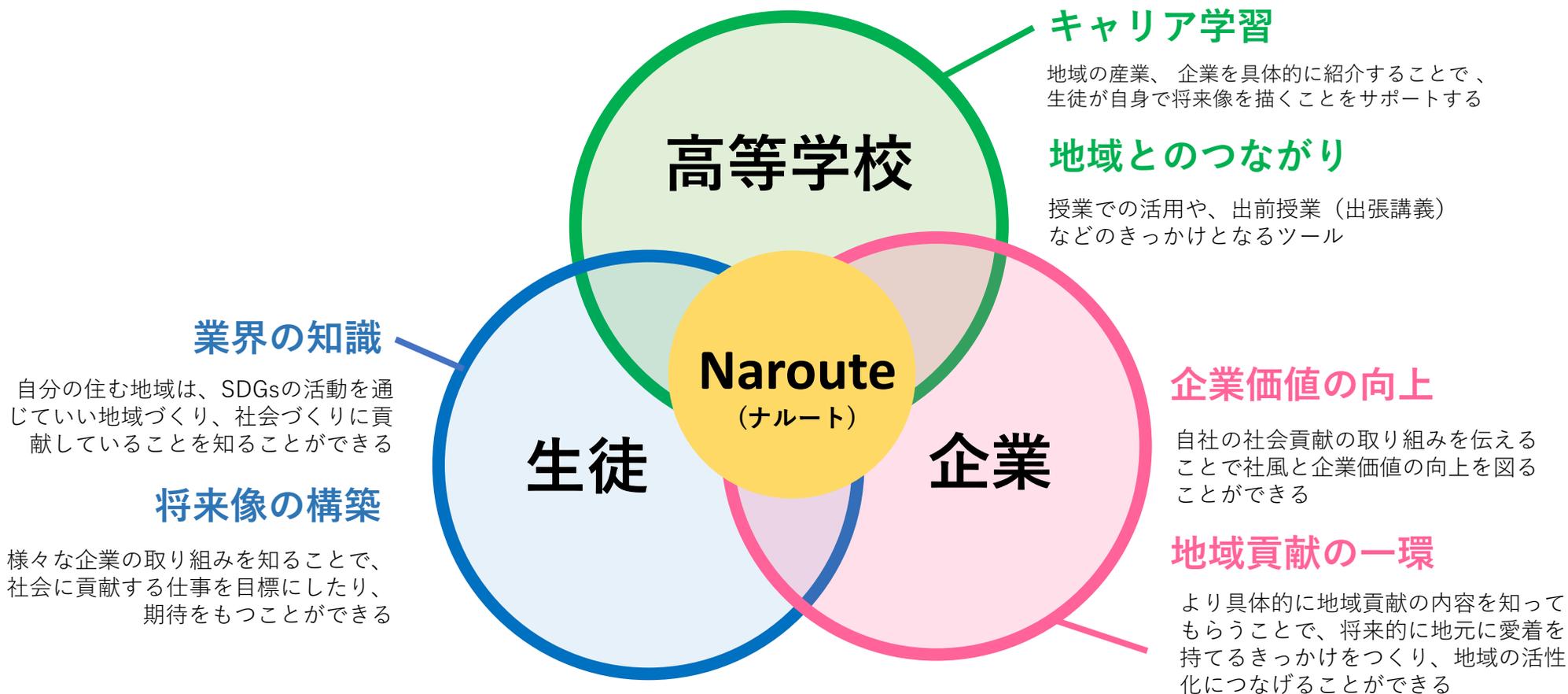
キャリア教育を支援する教材が望まれているのはもちろん。

さらに、**地元【奈良】にある企業を紹介することで、**

生徒にとって、仕事を身近に感じ、学ぶきっかけになると考えます。

# 『Naroute』の効果 地域企業、高等学校、生徒の三者をつなぐ

生徒が夢あふれる未来を描くのに必要な情報と、地域の企業が高校生に伝えたいことをマッチングさせ、双方、そして高等学校の先生にもメリットのある1冊です。



# 高校生のためのキャリアガイドブック『Naroute(ナルート)』の発行概要

## 人材ニュースネクスト株式会社

私たちは「仕事を探している人」と「働いてほしい企業」をつなぎ、誰かの人生とお客様の未来を動かす仕事をしています。





### 求職者と企業の架け橋になり 奈良県を元気にしよう!

突然だけど、みんなにとって「奈良」ってどんな場所かな? 住み慣れた街、友達がいる場所、大好きな地元…。私たちは、この奈良という街で「みんなの未来」と「企業」を結ぶ使命の機軸をしています。みんなもいつか経験する「就職」といふ言葉。それは、人生の中でもめっちゃ大切なポイントです。その大切な瞬間にぜひとも立ち会えるのが、この仕事の魅力なんです。例えば、自分から探した求人広告や提案がきっかけで、一人の採用が決まったとき、企業の方から「君のおかげで、いい人と出会えたよ、ありがとう!」って心から感謝される瞬間があります。その言葉を聞いたときは、自分の仕事が「誰かの人生」を動かした。そして「お客様の未来」をハッと明るくしたんだって、胸が熱くなります。「企業を元気にするのは、いつだって人の力」。私たちは未来で夢を描いています。一人ひとりが自分だけの場所を見つけたいと願う。

その「働く力」があればこそ、企業は成長し、そこで暮らす人たちの生活も豊かになっていく。つまり、地域を変えていくのは、「やっぴり人」なんです。これからは大好きな地元「奈良」と、そこを支える「人」をキーワードに、この街の未来をプロデュースしていきます。君たちが将来「ここで働きたい!」と志願する企業も、もともと心算でいてくれる。いつか、どこかの現場でみんなと会えるのを楽しみにしています!



所在地 奈良県橿原市菅原町351番地02  
 事業内容 ファーバーバー一人組「人材ニュースNEXT」の編集発行、就職イベント主催、求人サイトの販売、採用啓発講座、デザイン制作など  
 TEL 0746-26-5300  
 Email info@jinzainews.co.jp  
 WEB https://jinzainews.jp

設立 2022年9月  
 従業員数 10名 (男性1名、女性9名)  
 資本金 800万円  
 売上高 9,750万円 (2025年8月)

### 仕事内容

企業の「働く魅力」を求職者に伝えるお仕事です

私たちの仕事は人と企業の「出会い」を変えるプロデューサー。まずは「どんな人を採用したいですか?」とお客様のお話を聞くことからスタートして、求人誌・Web・就職イベントなど提案します。仕事の魅力を取材したり、写真や文章でワクワクする広告を作ったり「採用しよう!」まで、お客様と二人三脚で取り組めます。



### 先輩の声

毎日がリアル社会見学。社員さまたちが私の先生です!

佐藤 花子さん  
 出身校 樟葉万里高校  
 勤務年数 3年

この仕事は毎日ワクワクの連続です! 普段の生活では会えないような、いろいろな企業の人と話を聞けるんです。まるで毎日、リアル社会見学! みたいな面白さ、うまい! はず! へっぴり面白いです! 友達はもっとうしろよ! っておっしゃっています。そんな毎日を経験するうちに、気づけば少々のことは驚かないくらい心が育っています。




### 山田 太郎さん

出身校 大和南高校  
 勤務年数 4年

僕の仕事は、いろんな企業の「特徴や強み」を紹介すること。ひとつの業界だけじゃなく、飲食店から製造まで、たまたまの社長さんと一緒に「どうすれば良い情報をお客さまに伝えたいか」を相談で考えます。企業の「コアな強みや得意なところ」をお話できるのも、自分一人の視点では気づけなかったような、広い視野や考え方がどんな人にも身につけてきます。




### 1日のスケジュール

08:40	出勤→オフィスまで通って通勤スタート
09:10	全社朝礼で業務連絡を共有します
09:30	事業部ミーティングで今日の予定を先輩と確認
09:30	お客様の業務所に先輩と一緒に出張します
10:00	訪問先の社長さまに求人内容をヒアリング!
12:00	お昼休憩 (お弁当の配布もあります)
12:30	ヒアリングした内容を元に求人原稿の執筆作業
13:00	アポイント調整とメール返信作業
17:15	今日の振り返り→明日の準備完了

### 福利厚生

仕事もプライベートもワクワクを! 頑張る社員の笑顔に応援します!

誕生日は祝おう! 「スマイルバースデー」制度  
 みんなにとって、誕生日は大切な日。家族や友達、恋人と外食をしたら、その費用を最大10,000円まで会社が補助します。\*誕生日当日、特別クーポンが送られてきます!

長く働くほど嬉しい! 「企業活動参加費」制度  
 入社1年と1年以上、勤続記念に会社がからの祝いとして「感謝状」と同時に使える「お祝い金」をプレゼント!



## 《媒体概要》

仕様：A4判 オールカラー

発行部数：2,000部 (予定)

発行地域：奈良県内の全公立私立高等学校

申込〆切：3月31日 (火)

原稿〆切：4月17日 (金)

発行日：5月25日(月) ※予定

発行：人材ニュースキャリアラボ株式会社

価格

# 250,000円 (税別)

A4見開き 2P・フルカラー

## 動画オプション (自社の魅力を動画で発信)



動画のサンプルをご覧ください

- ・ ライト動画(1分程度) … 200,000円(税別)
- ・ スタンダード動画(3分) … 300,000円(税別)
- ・ ハイエンド動画(5分) … 500,000円(税別)

# 現状把握—高卒採用のしくみ

Narouteは、高校卒業後、就職を考える生徒にとってより有益な情報となると考えています。

## 高校生が就職活動で知りたい企業情報は「求人票」だけでは得られにくい

### ■高校生が知りたい情報

#### 【就職活動で企業のどんなことが知りたいですか？】

1位：仕事内容（具体的な業務内容や一日の流れなど）	27%
2位：給料（賞与など）	22%
3位：職場の雰囲気（人間関係など）	20%
4位：休み（有休の取りやすさなど）	8%
5位：勤務時間	4%
5位：勤務地（自宅から通えるかなど）	4%
その他：企業理念、特色、スキルアップできるかなど	15%

#### 【就職活動で企業を選ぶときの決め手】

1位：勤務地・給料・休日等	36%
2位：業務内容	30%
3位：職場環境	28%
4位：会社の規模	5%
その他	1%

インサイト Start! 学校関係者様向けアンケート結果より（対象：北海道内の高校生）

【就職活動で企業のどんなことが知りたいですか？】および【就職活動で企業を選ぶときの決め手】の回答では、業務の具体的な一日の流れや人間関係、職場の雰囲気などの職場環境に関する回答が上位となっており、慣行の求人票には掲載されない情報を必要としている傾向が多くみられる。

### ■高校生が現状で参考に使っている情報

#### 【応募企業を決めるにあたり参考にした情報】

参考にした情報（複数回答可）	割合
求人票記載の情報	80.3%
応募前職場見学での体験	48.8%
応募先のホームページ	39.9%
インターンシップでの体験	12.1%
SNSを通じて得た情報	5.7%
合同会社説明会（ジョブフェア）	5.0%
その他	1.9%
民間職業紹介事業者による情報	1.0%

出典：厚労省 高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告  
～高等学校卒業生の就職慣行の在り方等について～  
（対象：全国の高校卒業時に就職した卒業生）

◎文字だけの求人票では  
具体的な業務や  
職場の雰囲気などが  
伝わりにくい

◎ハローワークの求人情報だけでは  
生徒に見やすい企業情報が届きにくい。

◎大卒市場でいうリクナビのような就職情報サイトや企業情報をまとめた冊子を作成したいが  
企業情報解禁時期が制約となっている。

# 現状把握—高卒採用のしくみ

**生徒は、文字のみで表記された  
求人票で就職先を決定**

高校生が  
知りたい情報は？

働く人の表情  
職場の雰囲気  
仕事の内容



企業が  
伝えたい情報は？

自社の魅力や想い  
求める人材イメージ  
自社の強み



重要なのは“**ビジュアル**”面！

現在の採用方法では企業イメージが伝わらず、  
**高校生と企業との間でミスマッチ**が起きてしまう

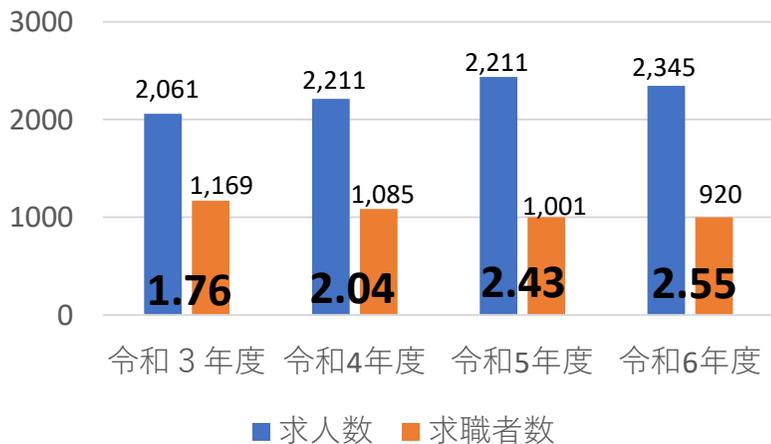
# 現状把握－高卒採用のしくみ

今までと同じ採用活動では、人材確保が難しい状況にある。  
**求人数、求職者数ともに前年より減少していますが、求人倍率は上昇しています。**

▶ 高卒採用は「**売り手市場**」である。

- 求人数: 2,345人 (前年同期比 3.7%減)
- 求職者数: 920人 (前年同期比 8.1%減)
- 求人倍率: **2.55倍** (前年同期比 0.12ポイント上昇)

高校新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況 取りまとめ  
 (出典：奈良労働局)



全国的に見ても有効求人倍率の増加傾向。  
**今年度は観測史上最高値の3.52倍を記録。**  
 業種別で見ても全ての業種において倍率が増加。



産業分類	令和4年7月	令和5年7月	増減数(人)	増減率(%)
A 農・林・漁業	2,659	2,663	4	0.2
C 鉱業・採石業・砂利採取業	399	428	29	7.3
D 建設業	73,602	79,735	6,133	8.3
E 製造業	133,790	144,874	11,084	8.3
F 電気・ガス・熱供給・水道業	2,021	2,208	187	9.3
G 情報通信業	2,804	2,929	125	4.5
H 運輸業・郵便業	26,875	31,585	4,710	17.5
I 卸売業・小売業	45,394	52,311	6,917	15.2
J 金融業・保険業	2,031	2,647	616	30.3
K 不動産業・物品賃貸業	4,393	5,339	946	21.5
L 学術研究・専門・技術サービス業	7,175	8,242	1,067	14.9
M 宿泊業・飲食サービス業	17,870	22,959	5,089	28.5
N 生活関連サービス業・娯楽業	15,376	15,485	109	0.7
O 教育・学習支援業	509	636	127	25.0
P 医療・福祉	38,602	40,357	1,755	4.5
Q 複合サービス業	3,683	4,510	827	22.5
R サービス業 (他に分類されないもの)	24,114	27,136	3,022	12.5
S,T 公職・その他	97	143	46	47.4
合計	401,394	444,187	42,793	10.7

# 現状把握－高卒採用のしくみ

## 職業選択のミスマッチが、早期離職や非正規雇用を生む結果につながっている

### 【早期退職者の離職理由、再就職状況について】

■「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことをやめた理由（勤続期間3年以内）

#### ◎ 離職の理由の多くは、職種・企業選択と本人希望のミスマッチ

男子	高等学校卒	大学卒
1位	賃金の条件がよくなかったため(29.3%)	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため(29.3%)
2位	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため(29.0%)	会社に将来性がないため(25.7%)
3位	自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため(27.0%) 人間関係がよくなかったため(27.0%)	肉体的・精神的に健康を損ねたため(25.4%)
4位	肉体的・精神的に健康を損ねたため(24.7%)	人間関係がよくなかったため(25.0%)
5位	仕事が上手くできず自信を失ったため(20.8%)	キャリアアップするため(23.9%)

女子	高等学校卒	大学卒
1位	人間関係がよくなかったため(28.0%)	肉体的・精神的に健康を損ねたため(36.1%)
2位	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため(25.1%)	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため(32.5%)
3位	肉体的・精神的に健康を損ねたため(23.6%)	自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため(28.2%)
4位	結婚・出産のため(22.5%)	ノルマや責任が重すぎたため(25.6%) 人間関係がよくなかったため(25.6%)
5位	賃金の条件がよくなかったため(21.5%)	結婚・出産のため(23.5%)

出典：JILPT(2019) 付表Q30を基に厚生労働省において作成。(回答割合の高い上位5位までを記載)

職種や企業選択と本人の希望とのミスマッチに起因していると思われる「自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため」は、高卒の男性では上位(3位27.0%)に挙げられるものの、大卒の女性でも上位(3位28.2%)に挙げられ割合に大きな差はない。

#### ■就職後の離職率について

要因として、高等学校卒業者の就職慣行が当事者である生徒の職業・企業選択の主体性を過度に制限していると指摘する声がある。

	3年以内離職者	1年以内離職者
高卒	39.2%	17.4%
大卒	32.0%	11.4%

出典：「高等学校就職問題検討会議・ワーキングチーム報告」より

#### ■初めての正社員勤続期間別・離職後1年間の状況(男性)

#### ◎ 高卒3年以上、継続して働くことで自信と評価の獲得に

一方、初めての正社員勤続期間別・離職後1年間の状況(男性)では、高卒1年以内に離職した者の「正社員として働いた」は31.3%に留まり、「正社員以外の雇用形態で働いた」が49.6%に上っていたのに対し、高卒3年超で離職した者の「正社員として働いた」は60.6%に上り、「正社員以外の雇用形態で働いた」は23.1%に留まっていることを踏まえると、あまりに短期間で離職した場合には、すぐに正社員として採用される可能性が低くなっていることが示唆された。これは、高卒1年以内で離職した場合、十分な経験を蓄積したとは見なされないまま、若年労働市場において、大卒者などと競争することによる不利が生じている可能性が考えられる。

	正社員として働いた	正社員以外の雇用形態で働いた
高卒1年以内の離職者	31.3%	49.6%
高卒3年以内の離職者	60.6%	23.1%

出典：「高等学校就職問題検討会議・ワーキングチーム報告」より

高卒就職者早期(特に1年以内)の離職は再就職時にも不利を生じさせる可能性が高い。

そのため

- ①ミスマッチが生じないような取り組みの強化
- ②離職防止のための取り組み(フォローアップ等の定着支援)の強化
- ③離職してしまった場合の迅速かつ的確な再就職支援の強化が求められる。

# 現状把握－高卒採用のしくみ

## 応募できる企業数に制限があるなど、高校新卒独自の就職活動のルールがある

### 【スケジュールについて】

#### ◎ 7月1日以降、一斉に就職活動がスタート

令和7年3月新規高等学校卒業者の場合

求人受付開始	6月1日
求人公開開始	7月1日
推薦開始	9月5日
選考・採用内定開始	9月16日

### 【生徒の応募・推薦について】

1人1社まで

10月1日以降、二次募集開始（併願可能）

### 【選考日の設定及び選考結果の通知への配慮について】

#### ◎ 企業も生徒もすべて学校を経由して通知・連絡を行う



○高校生は大学生や社会人と異なり、応募できる企業数に制限があるため、「選考日や選考結果の通知が遅い」「応募日から選考日までの期間が長い」ことは、生徒の応募機会を奪い、進路決定に深刻な影響を及ぼすとされ、企業は十分に配慮しなければいけない。

○応募書類を受理した企業は、選考日を速やか、かつ確実に学校を経由し、生徒に通知する。

○選考を行った企業は、選考結果を1週間以内を目途に、書面により学校を経由して本人に通知する。

○生徒は、採用内定を受けた日から2週間以内に、学校を経由して企業に意思表示を行う。

高校生の就職活動は、自ら企業に応募するのが一般的である大学生の就職活動とは異なり、慣行に基づいた上で高等学校が行う職業紹介（就職あっせん）を利用している。

高校生や保護者が十分な企業研究ができるよう、  
求人情報・職場情報などの「企業情報」を充実させていくことが重要である。

# 現状把握一まとめ

応募は学校からの紹介が必須  
(企業と生徒が直接やり取りしないしくみ)

ハローワーク登録が条件

情報公開、接触時期・回数が厳しく制限

1人1社しか応募できない

情報源がハローワークしかない

発信できる情報の経路が限定

## 高校生

- ・就職先の情報がわかりづらく選ぶ基準がない
- ・1社しか応募できないのに選択肢がそもそも少ない
- ・働いたときのイメージが湧く情報が欲しい



## 先生

- ・生徒には合わない職場を選ばせたくない
- ・お付き合いのある会社から紹介するしかない
- ・選択肢が先生側でも把握しきれていない



## 企業

- ・高校の先生と仲良くなれないと高卒者の採用が難しい
- ・先生と会って話せない
- ・自分たちの力で採用を行うのはハードルが高い



この解決策となるものが「Naroute (ナルート)」