

【先生の高校就活アンケート】「1 人 1 社制」約 8 割、「スケジュール」約 6 割が現状を支持 「1 人 1 社制」賛成の理由は“生徒の負担軽減”。生成 AI 活用には 54%が「慎重派」

高校生の就職活動を支援する「ジンジブ」(大阪市)は、進路指導に携わる全国の高校教員を対象にアンケート調査を実施いたしました。(有効回答 237 名) 教員アンケートの後半では、2 月に行われた「高等学校就職問題検討会議」(※1) の論点にもなった就職活動の仕組みに関する教員の率直な意見や、急速に普及する生成 AI の活用実態について伺いました。

アンケートサマリー

1. 「1 人 1 社制」賛成は約 8 割。賛成の理由は「生徒の心理的・身体的負担の軽減 (74.3%)」
2. デジタル化のジレンマ。高卒 WEB サービス (※2) 活用の自由に関覧環境はわずか 10.5%。背景には「情報の取捨選択」や「SNS 拡散リスク」「使いづらさ」
3. 生成 AI：進路指導への活用「慎重派」が 54.4%と半数超。効率化に期待も生徒の「選択する力」の減退を懸念。
4. 教員が就職指導業務の全てを担うことから外部支援との「共存」が解決策の一つ

<調査概要・背景>

調査対象：「ジョブドラフト Teacher」導入の全国 903 校の高等学校の進路指導ご担当教員

有効回答数：237 名 (公立：全日定時通信 37.6%、私立：全日通信 62.4%)

調査期間：2026 年 1 月 15 日～1 月 27 日

調査方法：メールによるアンケートフォーム回収

現在の高卒採用市場は、少子化や深刻な人手不足を背景に、企業の 2026 年卒の求人倍率は「3.94 倍」(※1) と高止まりが続いています。一方で、行政や教育・経済団体では、高校生の十分なキャリア選択期間の確保に向け「求人票公開時期の前倒し」等が議論されてきました。

2026 年 2 月に開催された検討会議では、求人票の公開時期は「現行通り (7 月 1 日)」が維持される方針となりましたが、同時に「早期のキャリア教育支援の強化」や「求人票のデジタル化による教職員の負担軽減」が示されました。(※2)

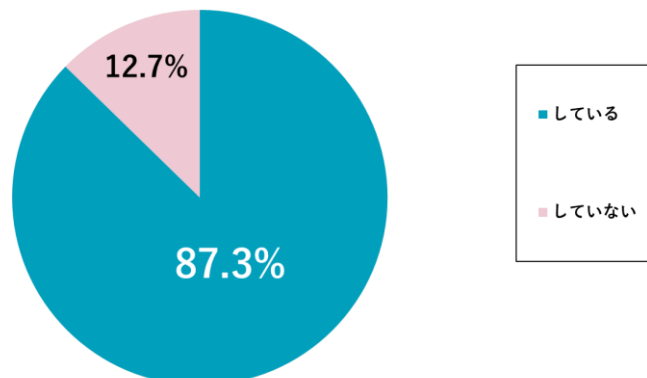
本調査では、時代の転換期でもある高校生の就職活動の現場で支援する「進路指導の教員」の率直な本音や生成 AI の活用について伺い、高校生の就職活動に関しての課題を可視化しました。

<アンケート結果：就活のしくみ>

【1】「1 人 1 社制」受け止め 選択肢の拡大が求められる一方、現場の先生の約 8 割は 1 人 1 社の応募を支持。

1. 最初の応募先を 1 社にしぼる「1 人 1 社制」に対応した指導をしていますか。

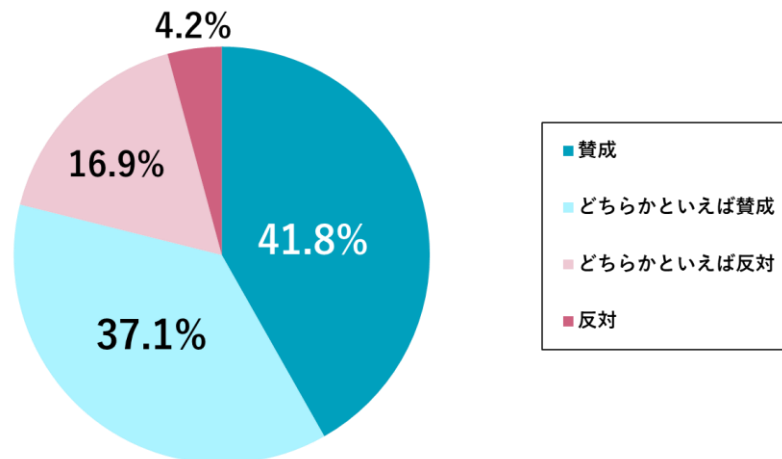
Q1. 最初の応募先を1社にしぼる「1人1社制」に対応した指導をしていますか。 (n=237)



まず、進路指導の教員が最初の応募先を 1 社にしぼる「1 人 1 社制」に対応した指導をしているかを伺いました。すると 87.3%の教員が 1 人 1 社制にそって指導していると回答が得られました。

2. 「1 人 1 社制」に対する立場を教えてください。

Q2. 「1人1社制」に対する立場を教えてください。（n=237）



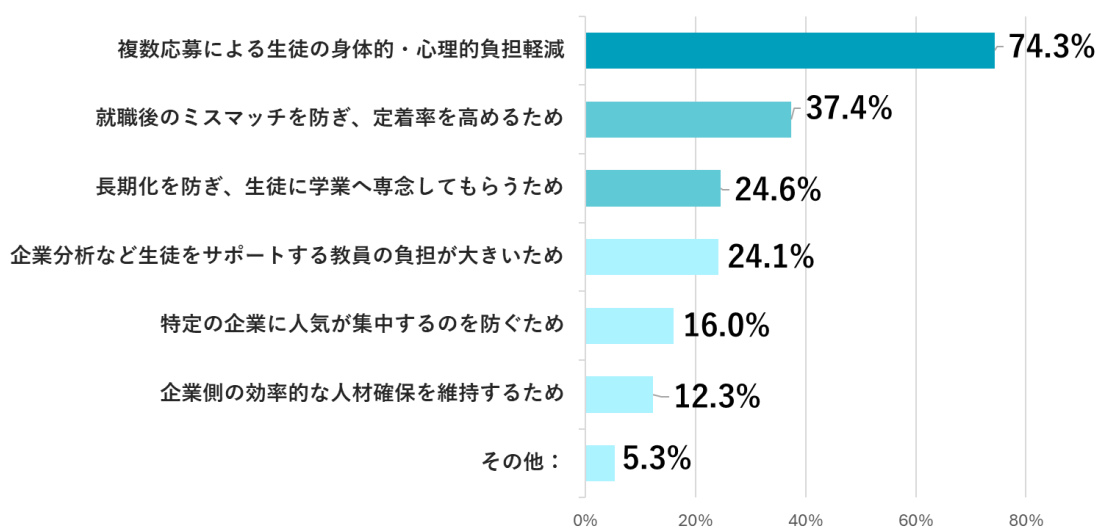
次に、「1 人 1 社制」に対する立場を伺いました。「賛成」(41.8%)「どちらかといえば賛成」(37.1%)を合わせて **78.9%**と、**約 8 割の教員が 1 人 1 社制に対して賛成の立場であることがわかりました。**

教員が勤めている高校の課程別に見ると、公立の教員は約 9 割が賛成の立場である一方で、私立の教員の賛成の割合は約 7 割にとどまり、多少の考えの違いがありました。しかし多くの教員が 1 人 1 社制に対して賛成の立場であることがわかりました。

次の質問では、賛成と反対のそれぞれ理由について伺いました。

2-2. 「賛成」「どちらかといえば賛成」を選んだ理由について教えてください。（複数回答可）

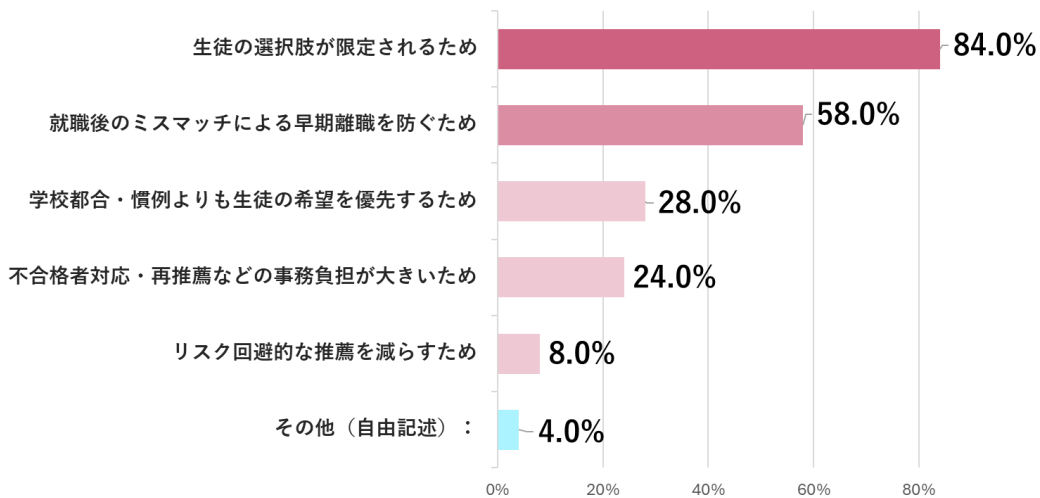
Q2-2. Q2で「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」を選んだ方
理由について教えてください。※複数回答可（n=187）



賛成派その他の意見：「複数社受けると生徒自身がパンクする」「教員の指導リソースが限界」

2-3. 「どちらかといえば反対」「反対」を選んだ理由について教えてください。（複数回答可）

Q2-3. Q2で「どちらかといえば反対」もしくは「反対」を選んだ方
理由について教えてください。※複数回答可（n=50）



反対その他の意見：「選択肢が限定され、ミスマッチ（早期離職）を招いている」

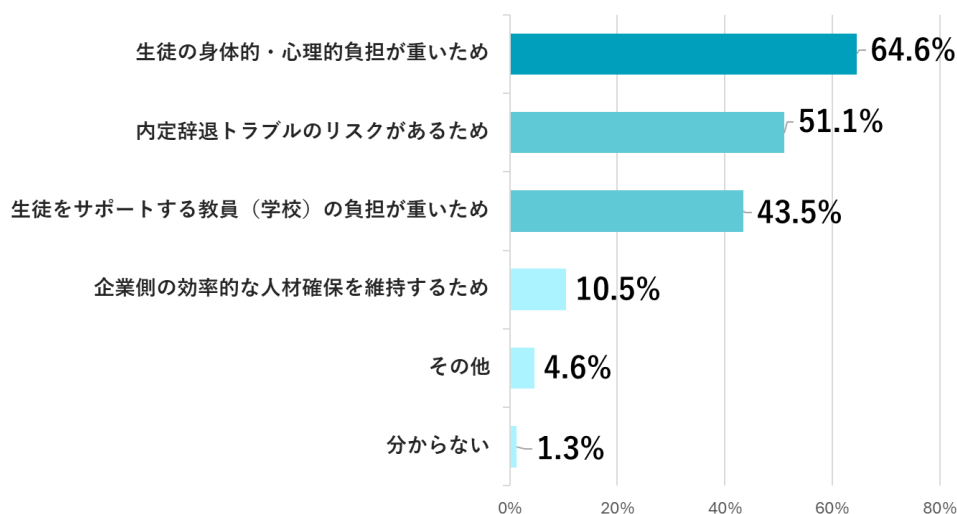
賛成の立場である教員の最も多い理由は、「複数社応募による生徒の負担を軽減するため」（74.3%）でした。反対の立場である教員では、「生徒の選択肢を狭めることへの懸念」（84%）がトップとなりました。

そして2番目に多い回答は、いずれも「就職先へのミスマッチへの懸念」でした。また賛成の理由に、「求人数が少ない企業に応募するときは2社受けさせたい気持ちもある。」、反対に「生徒任せにするのではなく企業と学校の連携は必要」といった意見も寄せられています。

2020年以降、応募可能な企業を複数に移行した自治体が現れています。しかしながら、複数応募の利用が伸びていません。現場で対応する先生に考えられる理由を伺いました。

3. 「複数社応募」へと移行した自治体でも利用が伸びていません。その理由は何ですか。（複数回答可）

Q3. 「複数社応募」へと移行した自治体でも利用が伸びていません。
その理由は何だと思いますか。 ※複数回答可（n=187）



複数社応募の利用が伸びない理由について質問したところ、最も多い回答は、「生徒の身体的・心理的な負担の重さ」（64.6%）でした。次に「内定辞退トラブルのリスク」（51.1%）、次いで「教員の負担の重さ」（43.5%）でした。

複数社への応募は、生徒の選択肢を増やすことにつながる半面、高校生自身や教員の負担が増えることを懸念している教員が多いことがわかります。また、「一人一社制のメリットデメリットを精査する必要がある」の意見も寄せられました。

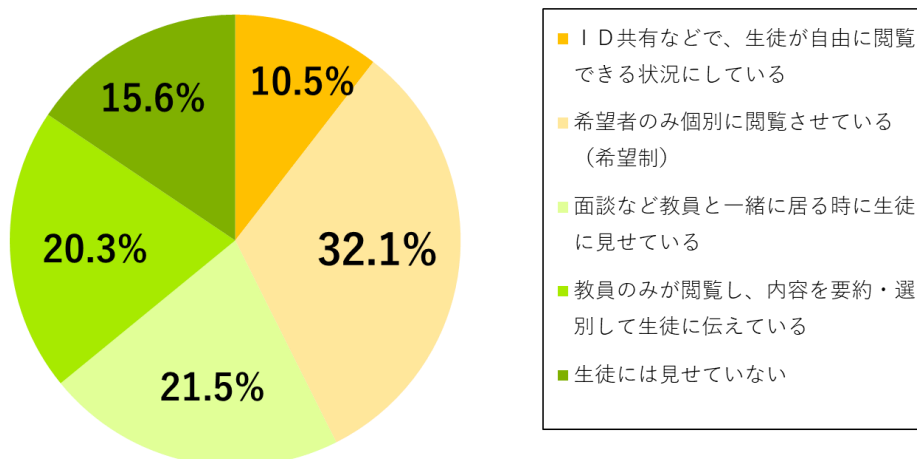
【2】高卒 WEB の活用と情報公開に対する課題

ハローワーク提供「高卒就職情報 WEB 提供サービス」も、生徒が自由に情報を得る環境としては限定的。

2月に行われた「第35回高等学校就職問題検討会議」ではハローワークが提供している求人票閲覧システム「高卒就職情報 WEB 提供サービス（以下、高卒 WEB）」の閲覧権についても協議されました。そこで利用状況の実態を伺いました。

4. 「高卒就職情報 WEB 提供サービス」の活用状況について教えてください。

Q4. 「高卒就職情報WEB提供サービス」の活用状況について教えてください。（n=237）



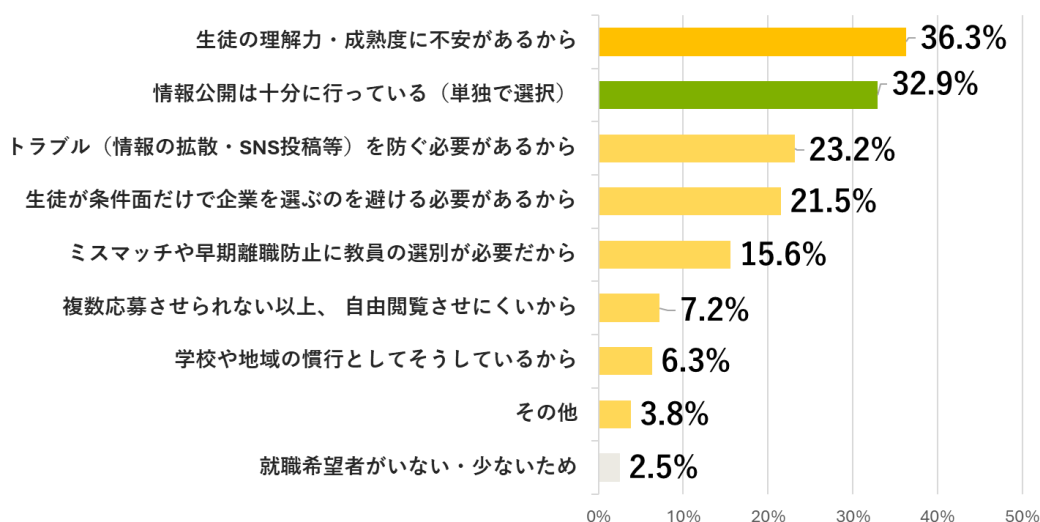
「高卒 WEB」の活用状況について、**生徒が自分の意思で自由に閲覧できる環境がある**（「ＩＤ共有などで、生徒が自由に閲覧できる状況にしている」（10.5%）、「希望制（希望者のみ個別に閲覧させている）」（32.1%））と回答したのは、**42.6%**にとどまりました。先生が内容を要約して伝えているという回答も合わせて、「**見せていない**」の回答が**35.9%**でした。

その背景も見ていきます。まずは、なぜ生徒への情報公開が進まないのか理由を伺いました。

5. 生徒への情報公開が進まない理由があれば教えてください。（複数回答可）

Q5. 生徒への情報公開が進まない理由があれば教えてください。

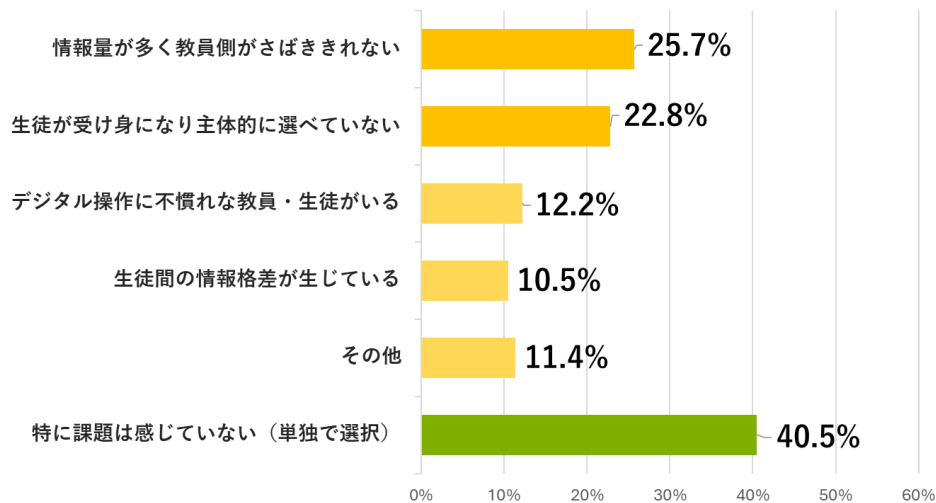
※複数回答可（n=237）



情報公開が進まない理由について、「生徒の理解力・成熟度に不安があるから」（36.3%）、「トラブルを防ぐため」（23.2%）、「生徒が条件面だけで企業を選ぶことを避けるため」（21.5%）に多く回答が集まりました。また、「情報公開を十分に行っている」という回答は32.9%でした。

6. 現在の「高卒就職情報 WEB 提供サービス」活用方法に課題を感じていますか。（複数回答可）

Q6.現在の「高卒就職情報WEB提供サービス」活用方法に課題を感じていますか。※複数回答可（n=237）



「高卒 WEB」の活用に課題があるかについて、6 割近くの教員が課題について回答しました。「情報量が多く教員側がさばききれない」（25.7%）、「生徒が受け身になり主体的に選べていない」（22.8%）などが上げられる中、「その他」自由記述回答で最も多かったのが、「使いにくい」「検索しづらい」など使用面での課題でした。

また後述する、現在の高卒就活が抱える課題について自由記述で伺った【5】の質問へは、情報量の多さから来る業務過多や業務の属人化の課題についての声が集まりました。

情報を閲覧する仕組みがあっても、情報量が多く、応募先選びの選択基準が難しく、使用しにくいことが、先生によるサポートが不可欠な現状であると考えている先生が多いことがわかりました。

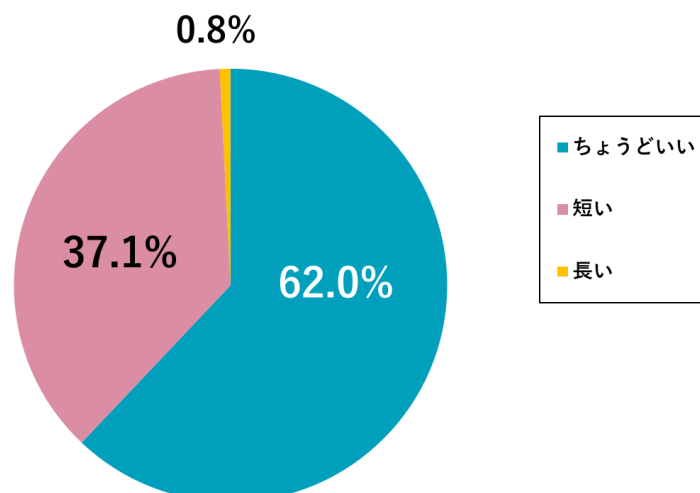
【3】就活スケジュールと情報公開の時期に関する課題

「求人公開の時期」の前倒しを求める声が約 8 割。「スケジュールの維持」が決定し、密度の濃い企業研究が急務。

次に「第 35 回高等学校就職問題検討会議」の中でも議題にあがった、就職活動のスケジュールについてどのように考えているか伺いました。

7. 7 月に情報解禁、9 月に選考開始の現在の高卒就活スケジュールについてどうお考えですか。

Q7. 7 月に情報解禁、9 月に選考開始という現在の高卒就活スケジュールについてどうお考えですか。（n=237）

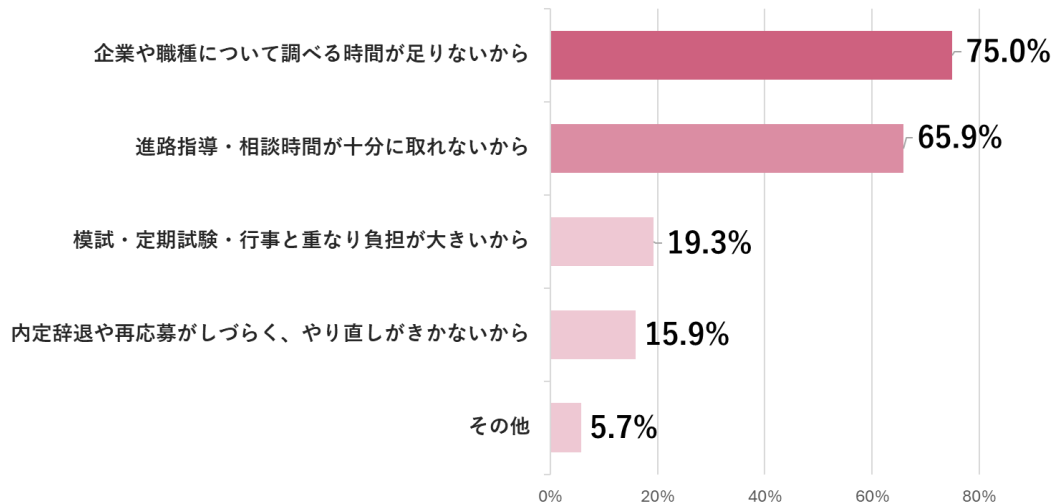


高卒の就職活動スケジュールについて、**62.0%の教員が「ちょうど良い」と回答**する一方で、「短い」(37.1%)、「長い」(0.8%)でした。現状のままで良い教員が多数派ですが、スケジュールが足りないと考えている教員も一定の割合いることがわかりました。

7-2. 「短い」と回答した理由を教えてください。(複数回答可)

Q7-2. 「短い」と答えた方にお聞きます。その理由を教えてください。

※複数回答可 (n=88)

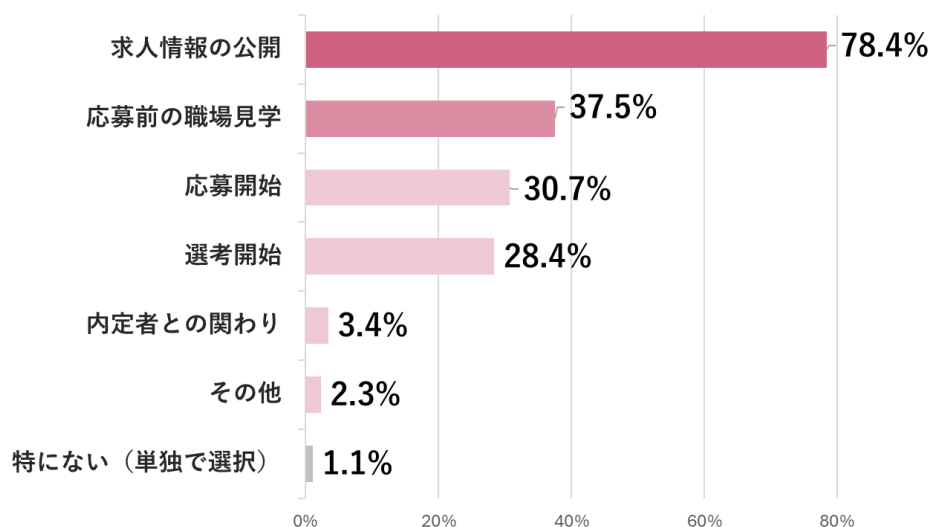


次に「短い」と回答した層（全体の37.1%）へ、短いと考える理由を聞いたところ、「企業や職種を調べる時間」(75%)や「進路指導・相談の時間」(65.9%)が短いと感じている教員が多いことがわかりました。

7-3. 高校生の就職活動でスケジュールの見直しをした方が良いものを教えてください。(複数回答可)

Q7-3. 「短い」と答えた方へ 高校生の就職活動でスケジュールの見直し

をした方が良いものを教えてください。 ※複数回答可 (n=88)



次に見直しした方が良いと考える期間を聞いたところ「求人情報の公開時期」がもっとも多く78.4%でした。

また、【5】で現在の高卒就活が抱える課題を自由記述で伺った質問の回答には、近年の過酷さが増している夏の時期に対する生徒・教員への負担や、応募までに企業見学に行く時間が不足しているとの声が集まりました。

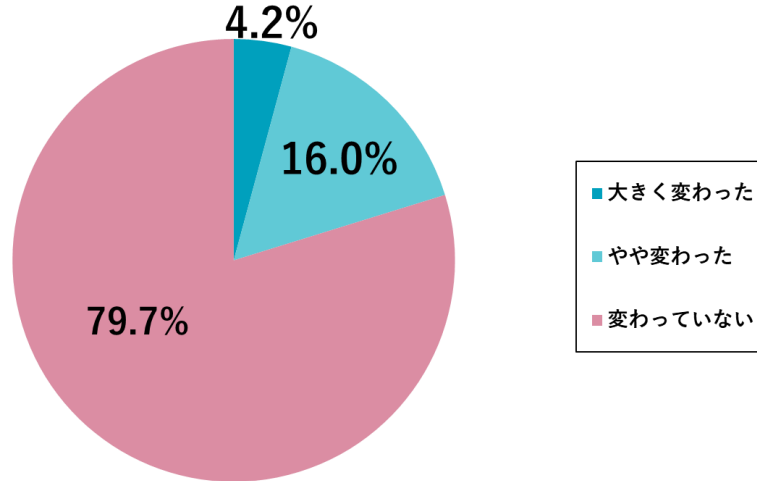
スケジュールが維持された今、公開後の短い期間でいかに密度の濃い企業研究を支援できるかが課題となっています。

【4】生成 AI の進路指導への導入

急速に進む生成 AI について高校生の就職活動への指導でどのような影響があるか伺いました。

8. 生成 AI の進路指導への営業：志望業界の勧め方

Q 8. 生成AIの進路指導への影響：志望業界の勧め方（n=237）

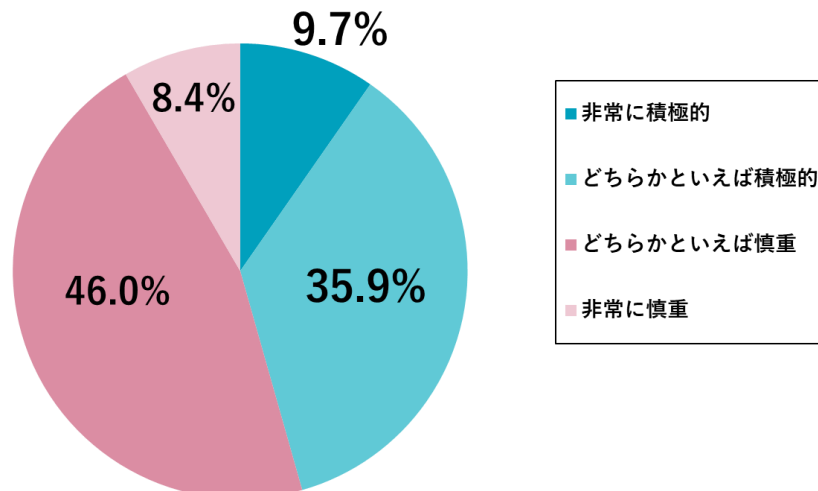


- **変わった (20.2%)**：「求人票の整理が楽になった」「新しい職が生まれており慎重に指導している」
- **変わっていない (79.7%)**：「地元企業とのつながりを重視すると AI での情報収集に限界がある」
「生徒本人との希望や特性に合わせたマッチングを考えているため」

生成 AI の影響について伺ったところ、「志望業界」への生成 AI の影響は、変わっていないが 79.7%で限定的でした。

9. 生成 AI の進路指導への営業：進路指導への生成 AI 活用

Q 9. 生成AIの進路指導への影響：進路指導への生成AI活用 (n=237)



- **積極派 (45.6%)**：「書類作成・添削の時短につながる」「幅広い情報ソースとして利用できる」
- **慎重派 (54.4%)**：「自分で考えることが止まってしまうのでは」「情報の誤りなど取捨選択の基準」
「対面支援の重要性がある」

次に教員自身の進路指導の業務に対しての生成 AI の影響を伺ったところ、積極的だという割合は 45.6%、慎重派は 54.4% でした。

【5】進路指導の教員が抱える就活の課題（自由記述）

10. 進路指導をする立場から見た、現在の高卒就活が抱える課題や改善点を教えてください（自由記述）

自由記述に寄せられた就職活動の課題を4つの観点に分けて一部編集を行い紹介いたします。

●生徒の「主体性」「働くことの理解」

- ・ 社会への関心が低く知らないことが多すぎるため、企業を知る以前の段階にいる生徒が多いと感じる。
- ・ 就職をアルバイト感覚で考えている生徒が多く、働くこと社会人になることの理解が今一つできていない。こういった授業を進学する生徒も含めて実施する必要があると感じる。

●就職のマイナスイメージの払拭

- ・ 自分の将来設計は親の意見が強くなっている。親のアドバイスを受けつつ押しつけないような指導に苦慮している。
- ・ 地域性もあるかもしれませんが、就職に対するイメージが保護者をはじめ社会全体でありあまり良くない部分がある。「勉強ができない」、「大学に進学できる学力がない」などマイナスイメージが多いです。「高卒就活の価値を高める」プロジェクトがあると良いと考えています。企業側で高卒就活のメリットを前面に打ち出すなどの協力も欲しいです。
- ・ 保護者世代の「とりあえず大学」という感覚が強いこと。

●就職活動のスケジュールについて

- ・ 7月の求人票解禁から応募企業を決めるまでの期間が短く、かなりタイトなスケジュールなため生徒・保護者・担任・就職指導の教員の負担が大きいと感じる。
- ・ 求人票公開から応募までの期間が短く、暑い時期での就活は厳しい。
- ・ 求人票の7月公開は良いが、応募を1か月でも遅くした方がよい。お盆もあり約2か月では応募前見学に多数の会社へ訪問できません。一人一社だと応募から合否決定まで1か月以上かかり、新たな企業に応募したくても締め切っている可能性があります。複数企業へ応募して決めた方がよい生徒には、年度終わりに複数応募を取っています。
- ・ 情報解禁日を早めること。早くから検討させることがミスマッチの回避に繋がるのではないかと思います。

●早期離職

- ・ せっかく頑張って希望する企業に合格しても、早期に離職してしまう実態がある。理由は、人間関係に起因するケースが多く、どう取り組んでいけばよいのか悩んでいます。

●学校現場「先生・学校のキャリア観」

- ・ 3年次から就職活動の指導に向けて動き出すのではなく、1年次の段階で将来に向けての活動を積極的に教員と行うべき。
- ・ 生徒の希望する職種の企業を紹介したいが、同時期にたくさんの企業から情報が届き、生徒に情報を示すことができないことがある。しかし生徒が自由に情報を取得し、独自で就職活動をするには危機感を感じています。
- ・ 先生方がキャリアの専門家とのつながりがなく、ご経験や慣習、今までの価値観の中で指導をされていることです。
- ・ 小中高と「褒める」指導に偏っており、学校教育で大切な「しつけ」の指導に臆病になる教員が増えているように感じている。自分に不都合なことがあれば「耐える」ことから「辞めることを即決する」ということになり、3年も続かない若者が増えてしまうのではないかと懸念しています。

●「売り手市場」ならではの課題、溢れる求人情報

- ・ 求人数が多いのはありがたいが、情報量が多く生徒が幅広い中から職業選択するのに苦慮しています。
- ・ 職種や業界を体験、知る機会が少なく、前例踏襲的な就職が多いと感じている。学校側でも継続的なキャリア調査が実施できておらず、安心できる企業かわからないこと。
- ・ 生徒が希望する職種と、実際の職種の情報量の乖離がある。なかなか求人が見つかりません。
- ・ 合同説明会に参加する企業数が増えてほしいと思います。

【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594） E-mail：pr@jinjib.co.jp

<アンケート結果からの考察>

「学校あっせん」と「民間サービス」の共存が、令和の就活の鍵に

今回の教員アンケート調査の後半では、進路指導の現場の教員の多くが「生徒の守り手」としての責任を考え、現行の高卒の就職活動の仕組みを「維持する」ことに対して賛同している方が多いことがわかりました。

その背景を読み説いていくと、仕組みに対して維持・変更のいずれの立場であっても、共通に持っている課題は「高校生と企業とのミスマッチの解消」にあると考えていることが明らかになりました。特に、「求人票の公開時期」や「高卒 WEB の活用」に関する回答では、限られた進路決定までのスケジュールや生徒自身の社会への理解の少なさから、「選択肢は広げたいが精神的な負担を増やしたくない」という課題と葛藤を抱えながら指導しているリアルな心理が見えました。

また求人が増え需要が高まっている一方で、現実的な教員自身の業務負担に対する不安や、生徒が就職活動をする上での職業観や考え方、情報の取捨選択への指導の不安感や葛藤も数多く回答いただきました。また、生成 AI ツールの導入についても、利便性を認めつつ「生徒の主体性」が損なわれることを危惧する意見が多いことも明らかになりました。

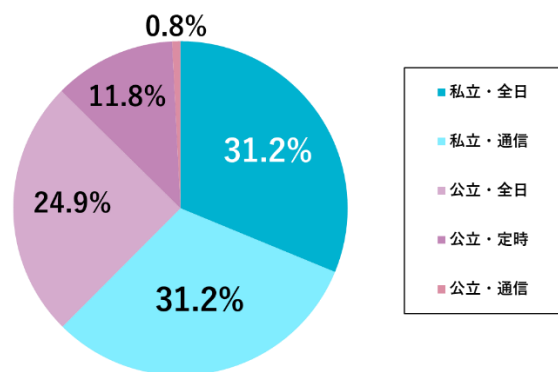
令和の今、ひとつの解決策として、教員がすべてのマッチング業務を背負うのではなく、信頼できる民間支援を「外部リソース」として活用することで、先生は「キャリア教育」や「生徒への個別支援」という教育の本質に専念できるようになります。

当社では、従来の「学校あっせん」による安定した就職指導の重要性を尊重しつつ、民間サービスを活用した「主体的な職業選択」も両立させた「ハイブリッド就活」の実現可を目指すことで、高校生の将来に対する希望と選択の幅を広げるべくこれからのより良い就職活動環境づくりを提唱してまいります。

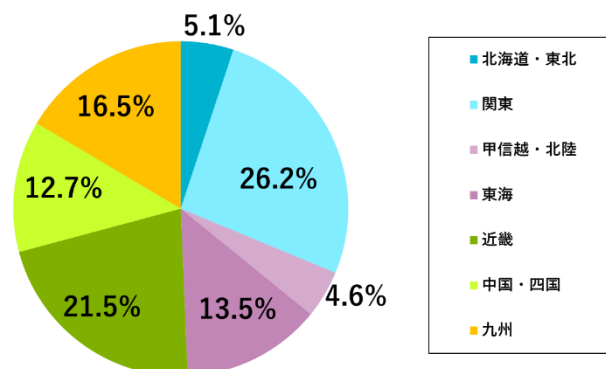
今後も現場で生徒の進路指導にあたる教員の皆様にご協力いただき、調査を行ってまいります。

【アンケート回答者属性】

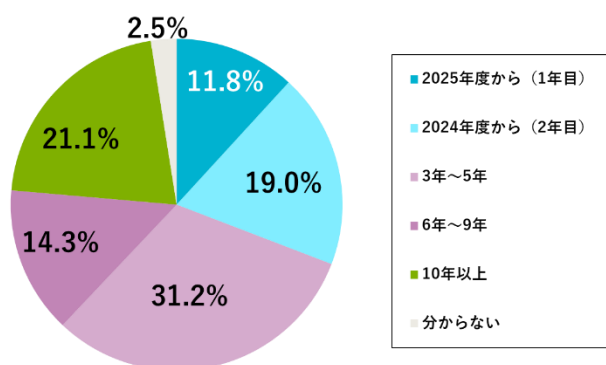
お勤めの高校の形態 (n=237)



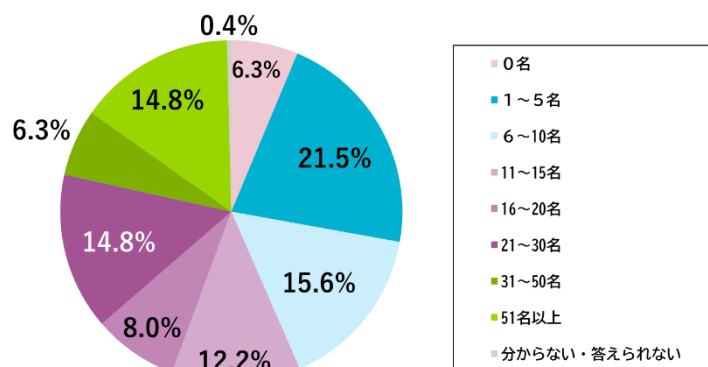
お勤めの高校エリア (n=237)



進路指導を担当歴 (n=237)



就職希望の生徒数 おおよその人数を教えてください。 (n=237)



【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤 (TEL 070-1686-0594) E-mail: pr@jinjib.co.jp

補足情報：高校生の就職活動について

高校を通して応募を行う「学校斡旋（あっせん）」での高校生の就職活動では、毎年、行政（厚生労働省・文部科学省）、全国高等学校校長協会、経済団体の3者協定により、就職活動のスケジュールや求人票の公開方法についての申し合わせがなされています。（※2）応募開始から一定期間は、1社応募に限定する「1人1社応募」や、応募時の校内選考、高校の先生に付与される求人票「高卒求人WEB」へのアクセスなどが、戦後長く続いている独自の慣行です。

●高卒採用 2027 年 3 月卒のスケジュール

- 6月1日 ハローワークによる求人申込書の受付開始
- 7月1日 企業による学校への求人申込及び学校訪問開始
- 9月5日 学校から企業への生徒の応募書類提出開始（沖縄県は8月30日）
- 9月16日 企業による選考開始及び採用内定開始
- 10月以降 「2次応募」時期・2社応募がはじまる時期（※都道府県による）

<ジンジブについて>

株式会社ジンジブ

代表取締役：佐々木 満秀（ささき みつひで）

本社所在地：大阪府大阪市中央区南本町 2-6-12 サンマリオンタワー14 階

拠点：大阪本社・東京・福岡・名古屋・仙台・広島・新潟・岡山・熊本・静岡

設立：2015 年 3 月 23 日（グループ創業 1998 年 9 月 1 日）

株式情報：東京証券取引所 グロース市場（証券コード：142A）

HP：<https://jinjib.co.jp/>

ジンジブは「高卒」の若者のための社会課題解決企業です。同じく「高卒社長」である佐々木満秀が、「夢は、18 才から始まる。」をスローガンに掲げて事業をはじめました。高校生が自分で求人情報を探せる「ジョブドラフト Navi」をはじめ、高校生が「働きたい」と思える会社に出会うきっかけづくりのサービスを提供しています。

教員向けには、求人票をデジタルで整理し・生徒の就活状況を管理する「ジョブドラフト Teacher」、高校へ出張授業を行い、将来のきっかけをつくるキャリア教育授業「ジョブドラフト Career」を運営しています。

また高校生のための求人情報サイト「ジョブドラフト Navi」（<https://job-draft.com>）、高校生が企業に出会い話しておしごと体験ができる「ジョブドラフト Fes」「おしごとフェア」を通じて、企業・教員・生徒の三者が「最良のマッチング」を実現できる環境を支援してまいります。

事業を通じて、「これから生きる人の夢を増やす。」を行います。

2023 年 12 月「第 13 回キャリア教育アワード※」（主催：経済産業省主催）にて「優秀賞」を受賞。

※ジンジブ <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000129.000048030.html>

【本文中の出典元】

※1「第 35 回高等学校就職問題検討会議」 2026 年 2 月 16 日 厚生労働省

※2「高卒就職情報 WEB 提供サービス」の略称。公開された高卒求人情報を進路指導担当教諭や就職を希望している生徒が閲覧できるサイト 厚生労働省

※3「令和 7 年度「高校・中学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（9 月末現在） 厚生労働省

【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594） E-mail：pr@jinjib.co.jp