

「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告について

若年者の失業率が高水準で推移し、未就職卒業者やフリーターといわれる不安定就労者が増加してきている。一方、若年人口が1993年をピークに減少に転じており、若年労働力は2010年までの間に約400万人減少することが見込まれている。このような状況において、学校から職業への円滑な移行を図り、若年期に適切なキャリアを蓄積し、産業界の基幹的な人材へと活躍できる環境を整備していくことが大きな課題となっている。一方で、需要側である企業においては依然定期一括採用が中心とはいえ、学卒労働力、特に、高卒者に対する求人が大幅に減少し、また、供給側である生徒においても、少子化による減少に加え、大学等への進学率の上昇による就職希望者の減少という変化がみられている。こうした中で、これまでの新規高卒者の就職の流れに関しても様々な問題が生じてきている。

このような状況を踏まえ、厚生労働省及び文部科学省では、共同で研究会を開催し、高校生活から職業生活への移行について実態を把握し、課題を明らかにするための調査を行うとともに、現状を踏まえて、新規高卒者の就職支援対策等について検討を行ってきたところであり、今般、報告書がとりまとめられたところである（概要は別紙1、報告書は別添）。

厚生労働省としては、文部科学省と連携をとりつつ、本報告書に盛り込まれた内容の具体化を図っていくこととしているが、平成14年度においては、別紙2のとおり、新規高卒者の就職支援を展開することとしている。

高卒者の職業生活の移行に関する研究最終報告の概要

．．． 施策展開における今後のあり方 ．．．

1. 生徒・企業が互いに納得のいく仕事や企業、人材を選べる仕組みの整備

<就職慣行の見直し等>

- ①採用選考期日等全国的な取り決めについての透明性の確保
 - ・厚生労働、文部科学両省共同で「高等学校就職問題検討会議」を設置（議事公開）
- ②各高校における求人の一層の共有化の推進
 - ・企業に対して、指定校以外の高校からの応募機会の付与について働きかけ
 - ・求人情報ネットワーク基盤を整えることで高校における求人の共有化を推進（→2-①）
- ③各地域の状況を踏まえた就職の仕組み（応募・推薦方法等）についての見直し
 - ・各都道府県ごとに設置する「都道府県高等学校就職問題検討会議」において、毎年、下記選択肢を踏まえて方針を決定（議事公開）

- イ 一次募集の時点から複数応募・推薦が可能。ただし、応募数は限定（2～3社まで）。
- ロ 一次募集までは1社のみのお応募・推薦とする。それ以降（例えば、10月1日以降）は複数応募・推薦を可能にする。

<新たな職業紹介経路等への対応>

- ①民間資源の活用（民間職業紹介や紹介予定派遣の活用モデルの提案）
- ②新規高卒者に対する有期雇用への条件付き職業紹介の検討

2. 就職を円滑化するためのサポートの充実

- ①情報ネットワークの整備による高校における求人情報の共有化の推進
 - ・求人を含めた全ての高校において共有化することのできる情報ネットワークの整備
- ②求人企業と生徒との情報交換の機会の拡大
 - ・夏休み期間を利用した職場見学会の積極的開催の推進
 - ・経済団体と連携したジョブフェア（企業説明会）の開催
 - ・地域求職活動援助事業の積極的活用
- ③企業・職業理解のためのインターンシップの促進

3. キャリア形成の観点からの教育・職業能力開発等の基盤の整備

- ①小学校からのキャリア教育の推進・時代の変化を踏まえた教育内容等の改善充実
- ②学校における就職支援体制の強化・ハローワークとの連携の強化
 - ・高等学校就職支援教員（ジョブ・サポート・ティーチャー）の配置
 - ・産業社会等について専門的な知見を有する外部人材をキャリアアドバイザーとして活用
- ④学校を離れた者へのキャリア形成、能力開発、就職活動などへの支援
- ⑤若年者の職業意識啓発に対する国民的な理解の促進

4. 中長期的な展望に立った「職業生活への移行」の検討

- ・労働力需要の構造変化に対応した高卒人材の資質向上方策や総合的な視点からみた職業生活への移行のあり方等の検討

(別紙2)

研究会報告を踏まえた平成14年度における具体的方向性について

高卒者の就職に関する取り決め等の検討の場の設置

高校就職問題検討会議 (中央)

高校生の就職に関する全国的取り決め
の検討

都道府県高校就職問題検討会議
(別紙3)

地域実情を踏まえた就職慣行の見直しや
支援策の検討

高卒者就職環境の整備

全国的展開

夏休み中の事前職場見学の推奨・普及

- ▶ 企業に対しては・・・
 - ・ 職場見学会開催の働きかけ
 - ・ 早期採用選考の防止等公正採用選考の啓発
- ▶ 学校・生徒に対しては・・・
 - ・ 職場見学日程等の周知

各高校における求人の共有化の推進 (別紙4)

- ・ インターネットを活用した高校への求人情報等の提供

未内定生徒に対する学校と連携した就職支援策の実施

- ・ 就職面接会の開催
- ・ 就職準備講習の実施

地域の実情に応じた展開

地域求職者活動援助事業の活用 (別紙5)

- ・ 各都道府県において実施計画を策定 (地元経済団体に委託して実施)
 - ・ 採用拡大のための広報啓発、採用好事例集の作成、配付
 - ・ 企業説明会、職業見学会等の開催、職場実習の実施
 - ・ 新規採用者に対する合同研修会の実施

学校における就職支援体制の強化

- 高等学校就職支援教員 (ジョブ・サポート・ティーチャー) の配置 (別紙6)
- 産業社会について専門的な知見や経験を有する外部人材をキャリアアドバイザーとして活用

キャリア教育・職業意識形成の促進

- キャリア教育推進のための指導資料作成、教材開発 (別紙7)
- 学校のキャリア・カウンセリング機能の向上方策の検討
- インターンシップの推進

○高等学校就職問題検討会議（中央）

(1) 構成員

学校関係者、主要経済団体、行政機関（文部科学省・厚生労働省）

(2) 検討事項

- ・採用選考開始期日等に関する事
- ・新規高等学校卒業者の募集採用活動に関する事
- ・その他新規高等学校卒業者の就職問題全般に関する事

(3) 議事の公開

全国的な取決めについてその透明性を高めるため、検討過程・結果を公開する。

(4) 設置のための準備

平成14年3月中に開催予定の新規高等学校就職問題懇談会を通じて準備を進める。

(5) 事務局

検討会議の事務局は、文部科学省初等中等教育局児童生徒課及び厚生労働省職業安定局業務指導課が担当する。

○都道府県高等学校就職問題検討会議（地方）

(1) 構成員

学校関係者、主要経済団体、都道府県、各都道府県労働局及び教育委員会

(2) 主要検討事項

- ・採用選考開始期日等全国统一して実施すべき事項の説明・確認
- ・地域の実情を踏まえた新規高等学校卒業者の募集・推薦のあり方についての申し合わせ又は確認事項等の協議
- ・新規高等学校卒業者に係る円滑な労働力需給調整を図るための方策及び当該方策の実施に係る関係者の連携協力事項の検討

(3) 議事の公開

申し合わせ、確認事項等についてその透明性を高めるため、検討過程・結果を公開する。

(4) 設置のための準備

平成13年度に設置した準備委員会の検討状況を踏まえ、14年度当初に設置する。

(5) 事務局

検討会議の事務局は、各都道府県労働局及び教育委員会が担当する。

高卒者就職支援システムの全国展開について

現在、首都圏（茨城・埼玉・千葉・東京・神奈川）において、高卒求人の情報を学校からインターネットで検索できる高卒者就職支援システムを試行的に運用しているが、平成14年度には本システムの全国展開を図るとともに、情報内容を充実する。

1. 求人情報等の提供開始予定
平成14年7月1日

2. 提供する情報
 - ・ 求人情報（一覧表及び求人票）
 - ・ 全国の就職面接会情報（参加企業一覧等）
 - ・ 職場見学会情報

※下線部分は、新たに提供を始める情報

地域求職活動援助事業を活用した新規学卒者等の採用・就職の促進

1 趣 旨

新規学卒者の就職環境については、全体として厳しい状況が続いているが、加えて、新規学卒者は、地元への就職を希望する者の割合が高いことから、地域ごとの就職環境における影響を大きく受けやすい。

また、新規学卒者・地元企業双方の理解が進んでいないことから、厳しい就職環境にも関わらず、未充足のまま求人が残ったり、就職した企業を早期に離職する者が高い水準となっている地域等が多く存在する。

このため、求人開拓や求人情報の提供、就職面接会の実施等全国的な就職支援策と相俟って、改正地域雇用開発促進法に基づく地域求職活動援助事業の一環として、地方公共団体が策定する計画の下、地元就職を希望する新規学卒者や未就職卒業者（以下「新規学卒者等」という。）の採用・就職や職場定着を促進するための事業を地域の事業主団体に委託して実施する。

2 事業の内容

以下に掲げる事業を地域就職援助団体等に委託する。

- (1) 学卒人材の採用拡大のための広報・啓発
- (2) 学卒採用好事例集の作成・配付
- (3) 企業説明会や職場見学会の実施
- (4) 職場実習の実施
- (5) 合同研修会の実施

高等学校就職支援教員の配置について

1. 趣 旨

高校生の就職状況は非常に厳しく、平成14年3月卒業予定者の就職内定状況は、過去最低の水準で推移してしている。

このため、高等学校において、進路指導主事・担任教員等と連携して、就職を希望する生徒に対する職業相談、企業求人の開拓などを行う、「高等学校就職支援教員」(ジョブ・サポート・ティーチャー)を配置する。

2. 配置人員(平成14年度新規)

定数ベースで 100人(教職員定数の加配による)

※都道府県の判断より、教職員定数を非常勤講師の数に換算し活用することや再任用制度による短時間勤務職員として活用することが可能。

3. 候補者

高等学校において、進路指導主事や就職指導等を長年経験した退職教員などが考えられる。

キャリア教育の推進に関する総合的調査研究

1 趣 旨

近年、新規高等学校卒業者の厳しい就職状況の中、無業者やフリーターの増加、さらに、高校卒業後就職しても早期に離職する者の増加などが問題となっている。

このため、学校教育において、キャリア教育（①主体的な進路選択能力の形成、②望ましい職業観・勤労観の育成、③職業に関する知識・技能の修得、④自己の個性・適性の理解）を推進していくことが必要であり、キャリア教育実践モデル地域指定事業等の研究成果等を踏まえ、各学校におけるキャリア教育の推進方策について、総合的な調査研究を行う。

2 内 容

調査研究協力者会議等の開催

- ①キャリア教育推進のための指導資料作成、教材開発
- ②キャリアアドバイザー活用体制のシステムづくり
- ③進路指導担当教員等のキャリアカウンセリング能力の向上方策

高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告

～高等学校卒業者の就職慣行の在り方等について～

令和2年2月10日

1. はじめに

- 高等学校卒業者の採用選考については、「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告（平成 14 年 3 月）も踏まえ、高等学校就職問題検討会議において全国統一的に採用選考期日等の申し合わせを行った上で、都道府県ごとの状況に応じて具体的運用がなされているところ。このような、統一的採用選考開始の期日の決定や、企業が自社への応募に際して単願を求め、学校側としても、選考開始日から一定期間に限り、一人の生徒が応募できる企業を一社として学校推薦している、いわゆる「一人一社制」等の高等学校卒業者の就職あっせんの仕組みについては、できるだけ多くの生徒に応募の機会を与えるとともに、高等学校教育への影響を最小限にとどめる短期間のマッチングを可能とする仕組みとして、学校現場や企業において広く普及・定着するとともに、高校生の円滑な職業生活への移行に貢献してきたと考えられる。

- 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、基本的に高等学校が行う職業紹介を利用している。高等学校が行う就職あっせんは通常の職業紹介とは異なり、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る。

- このように高等学校が行う就職あっせんは、企業が特定の学校を指定して求人を出す「指定校制」や一人一社制による「学校推薦」などの就職慣行とも相まって、生徒が内定を得やすいという特徴がある。

- 一方で、生徒は、応募する以外の企業・職場を十分知らないままに一社に応募し、内定すれば当該企業に就職することになる。このような慣行に基づいた就職指導の在り方、生徒の就職の仕方が、生徒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、能力の形成を妨げる一因となっているのではないかと、また、そのことが早期の離職等の問題につながっているのではないかとという指摘もなされている。

- 「経済財政運営と改革の基本方針 2018（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）」においても、「一人一社制の在り方の検討」の必要性が指摘されるとともに、「技術の進展に応じた教育の革新、新時代に対応した高等学校改革について（教育再生実行会議第十一次提言）（令和元年 5 月 17 日）」においても「国は、高等学校卒業者のいわゆる「一人一社制」について、高校生の主体的な職業選択に向けた就職支援とキャリア教育の推進という観点から、当事者の声も取り入れながら、よりよいルールとなるよう検討を進める。」と指摘された。また、「規制改革推進に関する第 5 次答申（令和元年 6 月 6 日規制改革推進会議決

定)」において、現行の枠組みは、高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって、当事者である高校生の主体性を過度に制限しており、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないか、といった旨の指摘もなされている。

- こうした指摘や「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告から17年が経過したことなども踏まえ、いわゆる「一人一社制」をはじめとする高等学校卒業者の就職慣行の在り方について現状把握を行い、課題の改善に向け更なる整理を行うために、平成31年1月に、「高等学校就職問題検討会議」の下に、文部科学省、厚生労働省の他、経済団体、学校関係者、学識経験者から構成されるワーキングチーム（WT）を設置し、5回にわたる検討を行った。
- 一人一社制をはじめとする高校生の就職慣行は、元々、企業と学校の間において形成されてきたものである。したがって、この就職慣行を一律に禁止することは新たな規制を設けることにつながることから、高等学校卒業者の就職あっせんを具体的にどのような仕組み・ルールで実施していくのかについては、本報告書も踏まえ、基本的には各都道府県に設置されている就職問題検討会議において、各地域や学校の特性等に応じて適切に決めていただくことが適当であると考えます。

2. 高等学校卒業者の就職慣行等全般に関する関係者の評価

- 高等学校卒業者の就職慣行は、法令等に根拠のあるものではなく、全国統一的な採用選考期日等の申し合わせを踏まえた上で、各都道府県において雇用対策主管部局、私立学校主管部局、教育委員会、学校側代表、経済団体、労働局などからなる「都道府県高等学校就職問題検討会議」において、新規高等学校卒業者の応募・推薦や、地域の実情に応じた企業の求人活動等について、毎年「申し合わせ」を行うとともに、当該申し合わせを関係者が遵守する「慣行」として実施されているものであり、その態様は、都道府県によって異なるものである。
- 現在の慣行が生まれた背景には、
 - ・ 景気変動等により、求人が少ない状況になった場合であっても、多くの生徒に応募の機会を与えることが可能な仕組みが必要であったこと
 - ・ 高等学校の教育現場では、就職活動の長期化による高等学校教育への影響を考慮する必要があり、短期間でのマッチングが求められること
 - ・ 生徒にとっても、多数の応募による身体的・心理的・経済的負担を軽減する必要があったこと
 - ・ 求人企業の立場でも人材確保の観点から効率的かつ安定的な採用選考が可

能な仕組みを求めていたこと
などがあったことから、高度経済成長期などを通じて形成され、定着してきたものと考えられている。

- しかしながら、令和4年（2022年）4月より、成年年齢が18歳に引き下げられる中、教育再生実行会議第十一次提言や規制改革推進会議等における指摘なども踏まえつつ、今日的な観点からその在り方を検討していく必要がある。
- このため、現在の高等学校卒業者の就職慣行の在り方については、まずは、こうした慣行の当事者である生徒（卒業生）、学校関係者、企業関係者などの評価が重要になるため、①生徒（卒業生）、高等学校の進路指導担当教員や採用する企業関係者に対するアンケート調査、②検討会議における有識者ヒアリング等の実施を通じて、その意見を下記（1）～（6）のとおりとりまとめた。

（1）現行の就職慣行に対する生徒（卒業生）の評価等（アンケート結果）

- ・ 令和元年度に全国高等学校進路指導協議会が、既に就職している高卒就職者619名にアンケート調査を行ったところ、「一度に一社ずつ応募する仕組み（一人一社制）についてどのように考えるか」については、「一度に一社ずつの応募でよい」が68.2%であり、「同時に二社以上応募できたほうがよい」は31.8%であった。
- ・ 「一度に一社ずつの応募でよい」という主な理由としては、「一社に集中して準備をしたい」、「二社に内定が出たら、一方を断るのは申し訳ない」、「入社できるのは一社だから」、「複数だと混乱しそう」などが挙げられた。
- ・ 一方、「同時に二社以上応募できたほうがよい」という主な理由としては、「滑り止めを受けられる方が安心」、「一社目で内定が得られなかった時、次の求人が残っていないかもしれない」、「選択肢が広がる」、「難関の会社にも挑戦できる」などが挙げられた。
- ・ 「応募企業を決めるにあたり、参考にした情報」については、「求人票記載の情報」が80.3%で最も多く、次いで「応募前職場見学での体験」が48.8%、「応募先のホームページ」が39.9%、「インターンシップでの体験」が12.1%となり、様々な情報をもとに、応募企業を選択決定していることがわかる。
- ・ 「就職活動により公欠で学校を休んだ日数」については、「なし」が9.2%、「1日」が64.1%、「2日」が17.8%であり、約9割が2日以内となっていることから、現行の一人一社制は、高等学校教育への影響が少ないことがわかる。
- ・ 「就職活動にかかった経費」については、56.1%が1,000円以下に収まって

おり、この中には経費がかからなかったという回答も含まれる。その主な支出が「交通費」であり、少ない費用で就職活動ができていることがわかる。

- ・ 「現在勤めている会社は、第一志望だったか」という質問に対しては、86.7%が第一志望だったと答えている。
一方、「第一志望ではなかった」と答えている卒業生のうち、第一志望の企業に就職できなかった理由としては、「内定がもらえなかった」が45.1%で最も多く、次いで「学校推薦がもらえなかった」が28.0%であった。
- ・ 「あなたは、3年後も現在の勤務先で仕事を続けていると思いますか」という質問に対しては、第一志望だった企業に勤務している卒業生の88.3%が、「3年後も現在の勤務先で仕事を継続している」と回答している。
- ・ 応募前に職場見学に行った卒業生は、80.4%であり、その感想としては、「職場の雰囲気があった」や「仕事の内容がわかった」と回答した卒業生が約8割を占めるなど、応募前職場見学は、応募する企業を知る上で役に立つ取組であることがわかる。

(2) 現行の就職慣行に対する高等学校の進路指導担当教員の評価等

①アンケート結果

- ・ 平成30年5月に厚生労働省が全国1,800校の高等学校にアンケート調査を行ったところ、一人一社制については、「現行のままがよい」が74.1%で最多であり、「1人1社のみがよい」との回答が12.6%が続いたが、「複数応募解禁時期や複数応募の数を見直した方がよい」は2.0%、「最初(9月16日)から応募に制限をかけない方がよい」は0.7%に留まっており、高等学校側(進路指導担当教員等)は、現行制度を9割弱が支持している。
- ・ こうした背景としては、高等学校側が、就職活動の長期化による高等学校教育への影響や発達過程にある生徒への過重な負担(心理的・身体的・経済的)を避けるため及び地元企業との信頼関係を維持しながら就職につなげている実態があることなどが考えられる。

②ヒアリング結果

- ・ 高等学校卒業生の就職慣行は、混乱なく地域において運用されてきたものであり、高等学校教育への影響を踏まえれば、見直しには慎重であるべき。
- ・ 現行制度は、学校が生徒に対して一方的に応募企業を限定するという実態はなく、生徒の適性を把握するとともに希望(意向)を十分聞きながら進路を検討しており、あたかも主体性を尊重しない指導が行われているような指摘がなされることには異論がある。
- ・ 現在の慣行は企業との信頼関係の上に築かれており、景気が悪くなった

時も企業は一定数採用している実態があることを十分踏まえていく必要がある。

- ・ 特に、農業や工業などの学科を設置する高等学校は地元企業との強いつながりがあり、一人一社制をやめた場合のデメリットの方が大きいのではないか。

(3) 現行の就職慣行に対する企業側の評価等

- ・ 平成30年5月に厚生労働省が、前年度等に新規高等学校卒業者採用実績のある全国6,877事業所にアンケート調査を行ったところ、一人一社制については、
「現行のままでよい」が68.6%で最多となっており、
「1人1社のみがよい」が7.2%となっていたことに対し、
「最初から応募数に制限を設けない方がよい」は7.0%であった。
- ・ この背景としては、「内定辞退がなかった事業所」が94.9%、「内定辞退があった事業所」は3.7%に留まるなど、大卒採用との比較において内定辞退がほとんどなく、採用活動期間などの採用コストも低いため、現行の高等学校卒業者の就職慣行は確実性・効率性の観点で評価されているものと考えられる。

(4) 現行の就職慣行に対するハローワーク等関係者の評価等(ヒアリング結果)

- ・ 学校推薦・校内選考制度について、学校が企業の求める人材やスキルを把握した上で、生徒の適性と意向を尊重し学校推薦前の校内選考により応募者を決定することは評価(校内選考を実施しない場合、一部企業に応募が集中し多くの不採用者が出る可能性が高い)。
- ・ 就職活動期間について、学校推薦することで早期に就職内定を得られるなど、多くの生徒にとって就職活動による負担が少なく、学業の影響も最小限になっていると考えられる。
- ・ 定時制及び通信制高校について、就職に対する情報収集、意欲に個人差が大きい印象がある。
- ・ 複数応募を可能とすると、内定を複数得られる生徒とそうでない生徒の差が生まれ、就職活動期間が長期化するおそれがある。また、生徒の意思のみにまかせた場合、適職選択の観点から疑問があり、離職率が増加するおそれがある。
- ・ 複数応募可否や複数応募の時期等は現状どおり、各県の状況・判断に委ねるのが良いと考える。

(5) 現行の就職慣行に対する民間職業紹介事業者の評価等(ヒアリング結果)

- ・ 高卒求人の動向は、製造業から福祉等のサービス業にシフトしつつある中で、高等学校との関係が薄い新興企業等にとっては、採用実績がないこと等

により、現在の仕組みの下では生徒への紹介・あっせんがされにくい。

- ・ 個別マッチングの選択肢を広くしていくために現行の仕組みは見直す必要がある。
- ・ 現行制度下でも、学校からの紹介・あっせんを受けない就職活動ができることを生徒等に対し明示して欲しい。
- ・ 現行制度下でも、「学校推薦枠と一般活動枠が併用可能」であることの明確化をして欲しい。
- ・ 企業による採用選考の開始時期は現状で良いと思うが、十分な企業分析を行えるだけの期間を確保するためにも、企業情報解禁は4月頃にはすべき。
- ・ ハローワークの求人情報だけでは生徒が見やすい企業情報が届いておらず、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高卒市場でも作成したいが、その際にも企業情報解禁時期が制約となる。
- ・ 一人一社制は採用コストをかけたくない企業にとっても効率的な制度ではあり、地場産業の企業にとってもメリットがある制度である。
- ・ 一方で、これまで採用実績がなかった新興企業（情報通信系企業等）などにとっては人を確保しにくいのではないか。
- ・ 一人一社制を完全に否定するものではないが、段階的に複数社制にしていくべき。学校種別では、普通科は進学メインで就職指導のノウハウもないので一人一社スタートが良いと考える。一方、定時制及び通信制高校についてはほとんどの生徒が就職するので、初めから複数社の方が良いと思う。

(6) 学識経験者の評価等（ヒアリング結果）

- ・ 生徒・保護者は、一人一社制を進学における指定校推薦と同様のイメージで捉えており、その点についての違和感の声は聞かない。むしろ、主な関心はどこに推薦されるかであり、何社推薦されるかではない。
- ・ 求人数が増えている中、動画や映像など高校生の目を引く工夫は大切。紙ベースのみでの企業情報の提供は不足感があるのも事実。
- ・ 他方で、大卒労働市場においては、企業広告と企業情報が混在して提供されるケースもあり、大学生よりも相対的に情報リテラシーが低い高校生にとっては誤った企業広告で勝手な想像を膨らませてしまうことが起こりかねないため、両者が混在しないよう注視する必要がある。
- ・ 就職後の試行錯誤段階は、何らかのフォローアップ（特に最初の1年目）の仕組みが重要ではないか。
- ・ 離職率については出身学科、地域の労働市場ごとの違いも大きい。また、学校推薦によるミスマッチは、就職実績が少ない普通科の高等学校で生じやすい。

3. 高等学校卒業者の就職慣行等全般に関する現状把握

(1) 3年以内離職率の分析

- 高卒就職者については、就職後3年以内の離職率(以下「3年以内離職率」という。) ¹は約4割(39.2%)、就職後1年以内の離職率は17.4%となっており、大卒就職者の3年以内離職率(32.0%)、1年以内離職率(11.4%)と比較して高くなっている。こうした要因として、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ことが原因ではないか、と指摘する声がある。
- 一方、3年以内離職率は、集計開始の昭和62年3月卒から現在まで、中卒は概ね7割前後、大卒は概ね3割前後で推移している一方で、高卒は、平成17年3月卒までの概ね5割前後から、約4割まで明確に低下しており、直近の39.2%は、大卒と同様に、原則、自由な就職活動が認められている短大等卒の42.0%よりも低いことにも留意する必要がある。
- 雇用動向調査によると、常用労働者全体の離職率²は14.9%であるのに対し、年齢階級別では19歳以下で41.0%、20～24歳で26.3%、25～29歳で20.8%となっており、年齢が低くなるほど離職率が高い傾向にある。これは、一般的に年齢が低いほど、自らの適職や望ましい働き方などを模索する時期であるためと考えられる。
- また、3年以内離職率は、高卒・大卒を問わず、就職先の事業所規模が大きいほど低く、規模が小さいほど高い傾向にあり、就職先の事業所規模が5人未満の場合は、高卒就職者の64.3%、大卒就職者の57.0%が3年以内に離職する一方で、事業所規模が1,000人以上になると、3年以内離職率は、高卒就職者25.3%、大卒就職者24.2%となっている。これは、事業所規模に応じて、人事管理や処遇面での差があることなどが影響しているものと考えられるが、高等学校卒業者は大学卒業者よりも事業所規模が小さい企業に入社する割合が高いこと(大卒就職者の事業所規模500人以上事業所への入職割合は約46%であるのに対し、高卒就職者は約28%に留まる。³)も高卒就職者の3年以内離職率の高さに影響を及ぼしていることが考えられる。

¹ 厚生労働省業務統計

² 厚生労働省「雇用動向調査(平成29年)」:1月1日時点における常用労働者数に対する離職者数の割合(ただし、年齢階級別は6月末日時点の常用労働者数を用いて算出)

³ 平成27年3月新規学卒就職者の事業所規模別入職者割合(令和元年5月8日 規制改革推進会議 第16回保育・雇用WG資料4)

- こうした実態を踏まえると、3年以内離職率には様々な要因が関係しており、離職率の実態を検討するためには、離職者の離職理由を把握するなど、より具体的かつ多面的な分析が求められる。

(2) 早期離職者の離職理由、再就職状況の分析

- ① 早期離職者の離職理由
 - 独立行政法人労働政策研究・研修機構の報告書⁴(以下「JILPT(2019)」という)によると、初めての正社員勤務先を3年以内に離職した高卒就職者・大卒就職者の離職理由の上位は図表1のとおりとなっており、高卒・大卒及び男女別を問わず「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」が上位2位までに挙げられるほか、「人間関係がよくなかったため」や「肉体的・精神的に健康を損ねたため」が上位となっている。
 - 他方で、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、大卒男性は7位ではあったものの割合(23.2%)に大きな差はない⁵。
 - これらを踏まえると、高等学校卒業者の早期離職率が高い理由が、高等学校卒業者の就職慣行により、当事者である高等学校卒業者の意向を十分尊重しないマッチングが行われていることに起因すると断じることができないものと考えられる。

図表1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めた理由(勤続期間3年以内)

【男性】

	高等学校卒	大学卒
①	・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	・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%)

⁴ JILPT 調査シリーズ 191 「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ」

⁵ 大学卒の「自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため」は23.2%で上位7位。また、同じくミスマッチに起因すると思われる「学校で学んだことや、自分の技能・能力が活かされなかったため」という回答項目もあるが、学歴・性別にかかわらず割合は低くなっている。

③	・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	・肉体的・精神的に健康を損ねたため (24.7%)	・人間関係が良くなかったため (25.0%)
⑤	・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%)

※出典：J I L P T (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)

【女性】

	高等学校卒	大学卒
①	・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	・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	・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	・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	・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：J I L P T (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)

②離職後、再就職した者の評価

○ (1) で述べたように、一般的に年齢が低いほど適職選択等を模索する時期であり、早期離職であっても、キャリアアップや労働条件を改善するために行うものもあることを踏まえれば、必ずしも否定的に捉えるべきものばかりではない。J I L P T (2019) では、初めての正社員勤務先を離職しその後、再就職した者の、それぞれの勤務先での職業生活の満足感についても調査されているが、多くの質問項目において、再就職した現在の勤務先の方が、満足感が高い⁶ことが示唆されている。

○ 一方、初めての正社員勤務期間別・離職後1年間の状況(男性)によれば、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

⁶ 同報告書では、初めての正社員勤務先の満足感については振り返りの形であり、当時の感情よりも低く評価している可能性があることも併せて示唆されている。

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。

- こうした実態を踏まえれば、高卒就職者については、早期、特に 1 年以内の離職は再就職に当たっても不利を生じさせている可能性が高いことから、一人ひとりの状況を踏まえつつ、①そもそものミスマッチが生じないように取組の強化、②離職防止のための取組（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。
- なお、高等学校（学校段階）から職業への移行に際しては、生徒が高等学校に在籍している間であれば教員による支援・指導を受けることができるが、いったん高等学校を卒業した後は学校によるサポート体制が困難であることから、学校の協力を得つつ、ハローワークにおける対応を強化していく必要がある。

4. 対応の方向性

- 上記 2. 高等学校卒業者の就職慣行等全般に関する関係者の評価等や 3. 高等学校卒業者の就職慣行等全般に関する現状把握を踏まえれば、以下のような対応策を検討していく必要がある。ただし、以下に示す対応策（(2)、(4)は除く。）は、あくまでも考え得る例示であることから、生徒の主体性を尊重し、学業に専念できるものであれば、地域や学校の実情に応じて他の対応策を取り入れることも可能である。

(1) 一人一社制の在り方について

- 一人一社制など学校による就職あっせんの仕組みについては、全国統一的に採用選考期日等の申し合わせを行った上で、都道府県ごとの状況に応じて、具体的な運用がなされている。高校生の就職活動の方針をとりまとめる各都道府県の高等学校就職問題検討会議においては、教育行政及び労働行政等が連携し、労働市場の動向や早期離職の原因の分析等を行うことにより、地域の実情に応じて、以下のいずれかを選択することが妥当であると考えられる。

【具体的に提案するパターン】

- ① 一次応募の時点から、複数応募・推薦を可能とする。ただし、応募企業数を限定することもあり得る（例えば、2～3社までとするなど）。

- ② 一次応募までは1社のみのお応募・推薦とし、それ以降（例えば10月1日以降）は複数応募・推薦を可能とする。また、就職面接会で応募する場合は、期間にとらわれず2社以上の応募を可能とする。
- 複数応募を可能とする時期については、前年度の求人状況などを参考に、例えば現在11月以降としている地域は、その時期を早めるなど、前倒しを検討することが望ましい。
- 当初から複数応募を可能とする場合においても、必ず複数応募しなければならないというものではない。実際に当初から複数応募を可能としている地域でも、実態として複数応募を行っているケースは少ない。
- また、専門学科などを設置する高等学校においては、特定の職業に従事するために必要となる専門的な知識及び技術等の育成を目指す実践的・体験的な学習活動のほか、インターンシップや企業訪問等による企業研究などを通じて、出口一体型の就職支援を行っている実態もある。このような高等学校においては、地域として複数応募を可能としている場合においても、学校として複数応募は採用しないという選択も可能とするなど、地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も必要である。
- なお、学校推薦を受け、内定を得た生徒は、「必ず入社しなければならない」といった指導が行われている実態も散見され、このような指導について否定的な意見もある。そのため学校は、生徒の意思を十分に尊重し、生徒が納得したうえで学校推薦に臨むよう努めなければならない。生徒が納得しないまま就職しても、生徒と企業の両者にとって良い結果につながらないことから、生徒の意思を尊重した指導を行うべきである。

(2) 民間の職業紹介事業者が行う高等学校卒業予定者に係る職業紹介の明確化等について

- 高等学校卒業予定者に係る職業紹介は、専ら公共職業安定所又は職業安定法第27条に基づき公共職業安定所の業務の一部を分担させた学校、若しくは、同法第33条の2第1項の規定による届出を行った学校のみが行うわけではなく、職業安定法上、民間の職業紹介事業者が取り扱うことができることである。
- しかし、こうした事実は十分に知られていないことも多いことから、厚生労働省は、高等学校卒業予定者が、民間職業紹介事業者による職業紹介を利用できることについて明確化し、関係者（民間職業紹介事業者、高等学校、経済界等）に周知を行っていくことが求められる。一方、高等学校教育への

影響を踏まえ、民間職業紹介事業者であっても、採用選考開始期日などに関する申し合わせの遵守などが求められるものであり、民間職業紹介事業者が、高等学校卒業予定者の就職あっせんを行うに当たっての留意点も明確化すべきである。

- なお、職業紹介ではなく、求人や企業情報の提供事業を行う民間事業者は地域によって存在するが、現時点では新規高等学校卒業者に対する民間職業紹介事業者の本格的な参入はまだ行われていない状況にある。

(3) 学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんの在り方について

- 基本的な考えとして、学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんのそれぞれの特徴について、生徒に丁寧に説明したうえで、生徒が主体性にに基づき、①学校による就職あっせんを受けるか、②民間職業紹介事業者による就職あっせんを受けるかを選択することが適当である。
- 新規高等学校卒業者に対する就職あっせんについて、民間職業紹介事業者の本格的な参入はまだ行われていない状況にあるが、上記の学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんのどちらかを選択する場合に加えて、これらを併用する場合の在り方についても整理しておくことが適当であり、地域の実情に応じて、以下のいずれかを選択することが妥当であるとする。

【具体的に提案するパターン】

- ① 学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんについて、一次応募の時点から、同時に生徒が利用することを可能とする。
- ② 学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんについて、一次応募の時点から、一定期間は同時に行わず、一定の時期以降（例えば10月1日以降）は同時に生徒が利用することも可能とする。
- なお、学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんの具体的な特徴は以下のとおりである。

【学校】

高等学校による就職あっせんは、入学時からの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の体験的な学習を効果的に活用しながら、教育活動全体を通じた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・関心等に基づくきめ細やかな対応が行われている。

また、生徒の就職を通じて地元企業等との間で長年にわたり信頼関係を構

築してきていることなどから、企業が求人を行う際、特定の学校を指定する「指定校制」や、応募に際して単願を求めてくる企業に対する「学校推薦」などとも相まって、内定を得られる可能性が高いほか、学業の妨げにならず短期間で就職活動が終了しやすいなどの傾向にある。

【民間職業紹介事業者】

一般的には、生徒との関係性は時間的にも質的にも制約がある。企業情報についての得意分野はあると考えられるが、一方で「学校推薦」のように内定を得やすいあっせんを即座に企業との関係で築くことは難しいことから、学校推薦とは異なる、一般の労働市場における職業紹介となることが予想される。

- 一次応募から学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんとを同時利用を可能とする場合においても、必ず学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんとを同時に利用したり、同時に応募したりしなければならないというものではない。
- また、高等学校によって、求人の数に差があり、多くの求人がある高等学校においては、学校と民間職業紹介事業者との同時あっせんとを可能とすることで、生徒の就職活動の状況が把握できず、適切な就職支援を行うことができないなどの事態が生じる場合は、地域として学校と民間職業紹介事業者の同時あっせんとを可能としている場合においても、同時あっせんを採行しないこと、或いは、地域が当初からの同時あっせんを採行しない場合においても、高等学校の特性や生徒の就職環境等を踏まえ、当該高等学校が当初からの同時あっせんとを可能とするなど、地域や学校の実情に応じた柔軟な対応が必要であるとする。
- 生徒が民間職業紹介事業者の就職あっせんを選択した場合、民間職業紹介事業者は、職業安定法や同法に基づく指針を踏まえ、事業者としての責務を果たさなければならない。具体的には、個人情報 の適正な取扱い、就職活動に係る期日の遵守をはじめ高等学校教育への必要な配慮及び求人者や生徒からの苦情等トラブルへの対応などを適切に実施する必要がある。
注)：民間職業紹介事業者は、職業安定法に基づく指針において、高等学校等の新規卒業予定者に対する職業紹介を行うに当たっての「学校との連携」が規定されていることを踏まえ、生徒への配慮、学校の進路指導との整合性の観点から、学校と連携すること。
- 学校は、民間職業紹介事業者の事業者責任を前提としつつも調査書等の交付を行うほか、生徒の就職活動の状態に応じて、進路相談等の必要な支援を行うなどの役割を果たすことが望まれる。

- 現在、新規高等学校卒業者の採用選考に係る履歴書や調査書の応募書類については、民間職業紹介事業者は、厚生労働省職業安定局長の定める書類により提出を求めるとされており、当該書類は、応募者の適正・能力に基づく差別のない公正な採用選考が行われるよう、文部科学省、厚生労働省及び全国高等学校長協会の協議により定められた「全国高等学校統一応募書類」とされていることから、民間職業紹介事業者においても、生徒の負担軽減や公平・公正採用の観点からこれを使う必要がある。また、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第13条に定める青少年雇用情報の提供については、民間職業紹介事業者においても、ハローワークの求人情報と同程度の情報が盛り込まれるようにすることが望まれる。
- 新規高等学校卒業者を対象とする就職あっせんについて、民間職業紹介事業者が現時点ではあまり参入しておらず、具体的に関係性を考えることは難しいと思われるが、職業紹介をしない募集情報等提供事業者として学校の就職あっせんを支援するという形や、民間職業紹介事業者であっても自ら職業紹介を行わず、学校の就職あっせんを支援するという形で関与すること、就職内定を得ることが難しい生徒への支援として学校からの依頼により民間職業紹介事業者が関与することなど様々な形が想定される。役割分担が不明確になり、結果として生徒の就職支援に空白が生じて、生徒が不利益を被ることがないように、学校及び民間職業紹介事業者は留意すべきである。なお、就職内定を得ることが難しい生徒への支援については、卒業後の支援なども念頭に置くと、引き続き、学校とハローワークとの連携が重要である。
- また、求人や企業情報の提供を行う民間事業者等が、就職面接会の主催やインターンシップの調整などを行っているケースもあるが、このような取り組みを行う際は、高等学校教育の円滑な実施の妨げにならないように、民間事業者等は学校と適切に連携することが望ましい。
- なお、高等学校卒業者の就職慣行が、生徒、学校、企業との信頼関係の上に成り立っている仕組みであることを踏まえると、生徒が学校推薦により応募した場合は、その企業に対し、民間職業紹介事業者のあっせんにより他の企業へ応募しているか否かについての情報を応募時に明示するなど一定のルールを設けておく必要がある。
- 新規高等学校卒業者を対象とする民間職業紹介事業者のあっせんについては、これまであまり実績がないことから、今後、優良事例や課題の把握に努めるとともに、民間職業紹介事業者を通じて就職した者の定着状況の把握などのフォローアップを行うことが必要である。

(4) 採用選考期日の在り方について

- ①新規高等学校卒業者の就職に係る選考開始日（9月16日）について
- ・ 高等学校卒業予定者の就職に係る選考開始日は、ヒアリング等を通じて、現行の取扱いについて関係者から異論がなく、現行の選考開始期日を改める必要はないとの声が多かった。
 - ・ こうしたことも踏まえ、高等学校卒業予定者に対しては、高等学校における学校教育活動を充実し、就職希望者の適正な職業選択を確保するとともに、早期の選考を防止し、求人秩序の確立を図っていくため、引き続き、関係者の採用選考期日の遵守が求められる。
- ②ハローワークによる求人申込みの受付開始日（6月1日）並びに企業による学校への求人申込み及び学校訪問開始日（7月1日）について
- ・ 企業による学校への求人申込み開始日は、実質的な求人情報の公表日（企業情報解禁日）を意味するものであるが、当該日程については高校生や保護者による十分な企業研究を促す観点からも、これを前倒ししてはどうか、という意見が民間職業紹介事業者から上がっていたところ。
 - ・ 一方、現在の学校への求人申込み開始日については、高等学校における学校教育活動の期間を十分に確保するとともに、夏季休業期間を通じたインターンシップ等を行う観点から定められている。また、企業の大学卒業者と高等学校卒業者の採用スケジュールの違いや、ハローワークにおける年間業務スケジュールとの兼ね合いから、企業にとっての公平性にも配慮して定められているものである。
 - ・ このため、企業情報解禁日を一律に早める運用は現時点では難しいが、一方で、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・職場情報の内容を充実させていくことは重要であることから、下記(6)②のような高卒就職情報WEB提供サービスの拡充などに努めていくとともに、下記③の民間事業者の活動については、求人学校の受付が7月1日以降であることを踏まえて、企業の求人情報の内容を示すなど、採用選考日程を実質的に無視するような業務運営をしないことを前提に、企業や業界研究に資する情報であれば、早期からの情報提供を可能としていく運用を明確化すべきである。
- ③ 企業情報を取りまとめたリーフレット等の取扱いについて
- ・ 学校への求人申込み開始日（7月1日）との兼ね合いで、民間事業者が6月以前に求人内容を含む企業情報が入った広報媒体を作成できないとの指摘があった。こうした指摘については、求人内容を含まない企業情報の提供であれば6月以前でも周知可能である。

(5) 高等学校における就職支援の在り方について

- 就職支援の経験が必ずしも多くない普通科等の進路指導担当教員が、必要なスキルを習得するための研修の機会が不十分である旨の指摘がある。このため、文部科学省は厚生労働省と連携し、例えば、都道府県教育委員会等が実施する進路指導担当教員等を対象とした研修等においてハローワーク職員等を講師として派遣するなどの支援や、高等学校の進路指導の場面で活用できる職業・企業に関する情報提供の充実を図るなど、学校とハローワーク等が連携を強化した取組を推進していくべきである。
- また、学校は、卒業生に対し、十分な就職支援を行うことが難しい状況にあるが、就職後1年以内の離職者は不安定就労につながりやすい傾向があることに鑑み、学校は既卒者からの求めに応じ、可能な範囲で就職相談等に応じるとともに、近隣のハローワーク等へつなぐなど、学校とハローワーク等の関係機関が連携した取組を進めることが重要である。
- これらの就職支援に当たっては、「就職支援を行うサポートスタッフ（補習等のための指導員等派遣事業）」や「高等学校就職支援教員（ジョブ・サポート・ティーチャー）」を活用して、就職相談や企業求人の開拓、求人や職場見学の情報等の収集及び提供などを進路指導主事やハローワーク等と連携して行うことが効果的である。

(6) ハローワークの就職支援の在り方について

- ①早期離職者等への対応力の強化
 - ・ 就職が決まらない者や早期離職者等への就職支援については、ハローワークが果たすべき役割が極めて大きいことから、厚生労働省は、定着支援担当の職員の拡充を図るとともに、高等学校との連携体制の強化にも努めるべきである。
 - ・ さらに、早期離職の未然防止（特に就職後1年以内）に向けて、高等学校との連携等を図ることにより、就職先職場訪問等によるフォローアップ（定着支援）をより重点的に行う。
- ②ハローワークにおける求人情報・職場情報の充実等
 - ・ ハローワークを通じて提供される求人情報・職場情報は、高校生の選択に有用かつ十分なものとなっておらず、イメージが湧きにくいとの声があった一方で、ハローワークを通じて提供する求人は、企業広告とは一線を画すべきであり、一定の公平性・透明性を担保していく必要があるとの声もあった。こうした意見等にも留意しつつ、厚生労働省においては、高校生が企業イメージを持ちやすいよう、高卒就職情報WEB提供サービスへの職場画像情報

の導入などについて検討していくべきである。

- ・ また、高卒就職情報WEB提供サービスにおける求人情報の閲覧に当たっては、高卒求人確保するとともに一般求人との競合を避ける観点や、「学校推薦」との兼ね合いから、各高等学校にパスワードを付与する仕組みとすることで限定的な情報公開の運用がなされている。この際、当該パスワード付与は教職員及び就職活動中の生徒のみとし、保護者については付与しない運用がなされているケースがあるとのことであった。

こうした情報は生徒や保護者にとって企業分析に当たっての重要なツールであることも踏まえ、生徒が保護者とともに高卒就職情報WEB提供サービスの求人情報に触れられることを明確化するとともに、一方では学校推薦が企業と学校との信頼関係に基づき成り立っていることに鑑み、企業への接触については、学校を通すことを徹底させるなど、一定のルールについても明確化しておくことが望ましい。

(7) ミスマッチ解消に向けたその他の取組の強化

①主体的に自己の進路を選択する能力等を育てるキャリア教育の充実

- ・ 生徒の職業意識を高め、生徒の意思等に基づく進路の選択・決定を可能にしていくためには、もちろん高等学校における職業意識形成も大切であるが、それだけでは必ずしも十分とはいえない。高等学校に入学する前の段階から自らの将来・進路について考える能力や態度を身に付けさせることが大切になってくる。
- ・ 将来の進路・職業を見据えた上で進学する高等学校等を選択したり、高等学校卒業後、自らの適性にあった進路を決定したりできるようになるためには、職業への関心や理解、働くことへの意欲や態度、目的意識の向上をはじめ、望ましい職業観・勤労観や、自らの進路を主体的に選択できる力等を育てていくことが必要であり、より早い段階から発達段階に応じた体系的なキャリア教育を推進することが重要である。
- ・ 令和2年度から順次実施される小・中・高等学校の新学習指導要領においては、キャリア教育の充実を図ることについて明示され、小・中・高等学校を通じてキャリア教育が体系的に推進されるよう規定されたところである。具体的には、高等学校の新学習指導要領の総則において、「生徒が、学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要しつつ各教科・科目等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること。その中で、生徒が自己の在り方生き方を考え主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、組織的かつ計画的な進路指導

を行うこと。」とされている。

- ・ また、各教科等をはじめ職場体験やインターンシップなどの学校の教育活動について、児童生徒が自らの学習活動等の学びのプロセスを記述し振り返ることができるポートフォリオ的な教材「キャリア・パスポート」を活用し、自己の進路や職業を主体的に選択する能力等を身に付けることができるよう、文部科学省は、各学校における「キャリア・パスポート」の活用・普及を図ることが重要である。
- ・ さらに、令和4年（2022年）4月から成年年齢が18歳に引き下げられることに伴い、18歳以上の生徒等は、民法の規定するところの親権者による職業の許可を受けなくとも、自己の決定において、職業を選択することができるようになることから、高等学校はこれまで以上に、生徒の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を身に付けさせることができるよう、キャリア教育の一層の充実を図っていく必要がある。
- ・ 特に、普通科を卒業して就職する者は、学科別の就職状況において相対的に厳しい状況にあることも踏まえ、就職希望者が多い普通科においては、将来の社会的・職業的自立に向けた資質・能力の育成や、職業に従事するために必要な資質・能力を習得させるため、職業教育を積極的に進めていくことが重要である。したがって、このような普通科においては、各学校の適切なカリキュラム・マネジメントの下で、卒業時の就職を念頭に、できるだけ早い段階から、ある程度まとまった職業に関する単位数を配当し、各教科・科目を体系的に履修させるほか、必要に応じて職業教育に関する教育課程の類型を設けることなどにより、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、職業生活を送るための資質・能力の育成に向けた学習機会の充実に努めることが必要である。
- ・ 厚生労働省は、高校生の企業選択に役立つように、高校生の立場での求人情報の見方や、応募先企業を選択する際のポイントなどをわかりやすく取りまとめたリーフレットの作成や、文部科学省とも連携して、総合的な職業情報を提供する「職業情報提供サイト（日本版ONE T）」（令和2年3月運用開始予定）について高等学校現場での活用を促していくべきである。

②インターンシップの推進

- ・ 高等学校におけるインターンシップは、①生徒が教員や保護者以外の大人と接する貴重な機会となり異世代とのコミュニケーション能力の向上が期待されること、②生徒が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり主体的な職業選択の能力や高い職業意識の育成が促進されること、③

学校における学習と職業との関係についての生徒の理解を促進し学習意欲を喚起すること、④職業の現場における実際的な知識や技術・技能に触れることが可能となること、などの高い教育効果が期待される。このため、文部科学省は、キャリア教育の中核的な取組の一つとして、学校現場におけるインターンシップの実施を促していくべきである。

③地元企業説明会の在り方について

- ・ 地元企業に目を向けてもらうための地域レベルでの地元企業説明会については、採用選考日程との兼ね合いを気にする声があった。こうした地元企業説明会などの取組については、それが採用活動の前倒しを意味する実質的な採用選考につながらないように十分に留意する必要があるが、行政、学校、労働局のうちのいずれか（複数又は全数でもよい）が一定関与する形のものであれば、地元企業の理解や高校生の職業イメージの向上につながる可能性もあることから、積極的な開催を検討すべきである。

5. 最後に

- 平成14年にとりまとめられた「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告から17年が経過したことなども踏まえ、今般、「高等学校就職問題検討会議」の下に、ワーキングチームを設置し、アンケート調査、有識者ヒアリング等を行った。
- この結果、いわゆる「一人一社制」をはじめとする高等学校卒業者の就職慣行については、都道府県ごとに関係者で申し合わせ、運用することが定着し、企業、学校、生徒等の関係者の多くに支持されていることがうかがわれた。
- その一方、令和4年（2022年）4月からの成年年齢の引下げをはじめ、生徒の多様性、自主性への配慮も重要であるとともに、既に就職した生徒へのアンケートでは、同時に二社以上応募できたほうがよいという意見が3割超あるなど一定数存在した。また、現在の枠組みは慣行から構成されているがゆえに、新たに高校生を採用しようとする新興企業や民間職業紹介事業者にとっては、取扱いが不透明で分かりにくいとの声があることにも配慮していく必要がある。
- このため、高等学校教育への影響等に配慮しつつ行われてきた高等学校卒業者の就職慣行が、高校生の円滑な職業生活への移行に向けて果たしてきた役割の重要性を十分に踏まえながら、一方では、生徒にとっての選択肢を広げることなどを目的として、毎年度必要な見直しを行っていくことなどが求められる。

- なお、見直しにあたっては、生徒がしっかりと学業に専念した上で円滑に就職活動を行うことができる環境を整えることを念頭に、都道府県の高等学校就職問題検討会議において、見直しに係る学校や企業等への影響にも配慮し、その内容の周知に努めるとともに、経過措置を設けるなど、丁寧な対応が必要である。

- 文部科学省、厚生労働省においては、本報告書の内容を十分に踏まえながら、適切な施策の検討やその実現に努めていくことが求められる。本ワーキングチームとしては、高校生がより自らの希望に即した形で、円滑な就労移行につながることを期待したい。

高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム（WT）構成員

（経済団体）

- ・ 高野 晶子 日本商工会議所産業政策第二部課長（2019.1-2019.3まで）
- ・ 杉崎 友則 日本商工会議所産業政策第二部副部長（2019.4から）

（学校関係者）

- ・ 佐々木 哲 東京都立六郷工科高等学校統括校長
（全国高等学校長協会常務理事、全国工業高等学校長協会理事長）

（学識経験者）

- ・ 千葉 吉裕 公益財団法人日本進路指導協会理事
- ・ 堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門主任研究員

（国）

- ・ 大濱 健志 文部科学省初等中等教育局児童生徒課長
- ・ 伊藤 正史 厚生労働省人材開発担当統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官（2019.7.8まで）
- ・ 篠崎 拓也 厚生労働省人材開発担当統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官（2019.7.9から）

高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム（WT）における検討経過

平成31年1月28日 第1回WT

- ・アンケート調査結果の報告
- ・主要論点の提示
- ・ヒアリング項目案、ヒアリング対象者案の提示
- ・生徒の声のヒアリング方法について

平成31年4月19日 第2回WT（関係者からヒアリング①）

- ・学識経験者委員
独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員 堀有喜衣
「90年代以降の高卒就職の変化と今後の課題」
公益財団法人日本進路指導協会理事 千葉吉裕
「高等学校におけるキャリア教育と新規高等学校卒業者採用システム」
- ・民間職業紹介・募集事業者
株式会社ジンジブ代表取締役 佐々木満秀
「高校生の就職活動の規制緩和の提言」

令和元年5月24日 第3回WT（関係者からヒアリング②）

- ・民間職業紹介・募集事業者
株式会社 LITALICO 代表取締役社長 長谷川敦弥
株式会社ハッシャダイ代表取締役 CEO 久世大亮
一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事 古屋星斗
- ・県教育委員会
秋田県教育庁高校教育課指導班主任指導主事 勝又貞臣
「秋田県における就職支援に関する現状と課題について～複数応募制の実態を中心に～」
- ・高等学校関係者
栃木県立宇都宮工業高等学校進路指導主事 丸山玲子
「工業高校生の就職状況」

令和元年7月22日 第4回WT（関係者からヒアリング③）

- ・労働局、ハローワーク職員等
秋田労働局職業安定部職業安定課職業安定監察官 片岡浩成
秋田労働局職業安定部職業安定課若年者対策係長 猪本英亮
「秋田県における高卒就職慣行の現状と評価について」

鳥取労働局職業安定部職業安定課地方職業指導官 中嶋隆行
「鳥取労働局の管内状況等について」

令和元年12月23日 第5回WT

- ・生徒（卒業生）アンケートの概要
- ・報告書（案）の検討

生徒（卒業生）アンケートの概要

生徒（卒業生）アンケートの概要

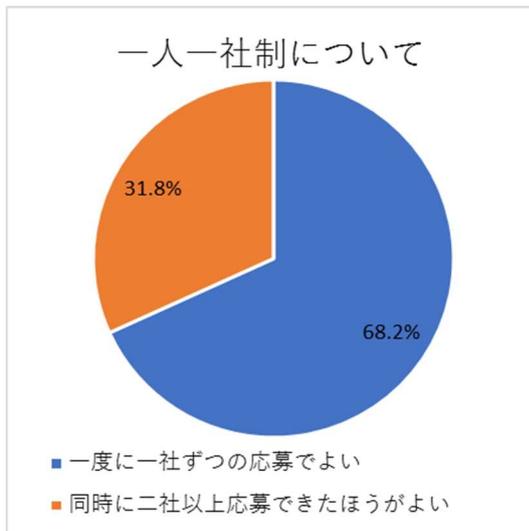
- 調査対象・・・高校卒業時に就職した卒業生
- 調査時期・・・令和元年6月～令和元年12月
- アンケート集計・・・全国高等学校進路指導協議会
- アンケート回答人数・・・619名

学科名	人数(名)	割合
普通科	94	15.2%
商業に関する学科	168	27.1%
工業に関する学科	284	45.9%
総合学科	18	2.9%
その他(※)	55	8.9%
計	619	100%

※その他…農業科、土木科、情報科等

一度に一社ずつ応募する仕組み（一人一社制）についてどのように考えるか

- 「一度に一社ずつの応募でよい」は68.2%であり、「同時に二社以上応募できたほうがよい」は31.8%であった。



区分	人数(名)	割合
一度に一社ずつの応募でよい	414	68.2%
同時に二社以上応募できたほうがよい	193	31.8%
計	607	100%

※無回答…12名

（「一度に一社ずつの応募でよい」主な理由）

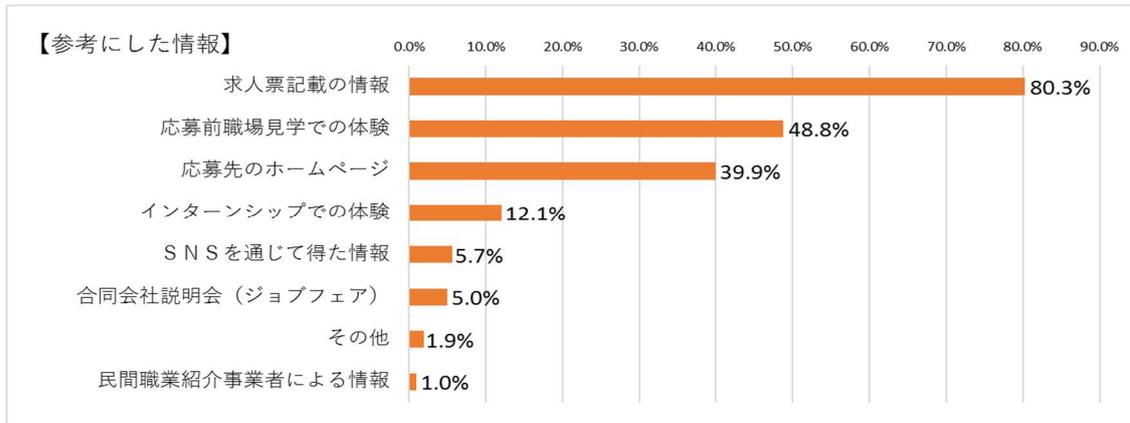
- ・一社に集中して準備をしたい
- ・二社に内定が出たら、一方を断るのは申し訳ない
- ・入社できるのは一社だから
- ・複数だと混乱しそう

（「同時に二社以上応募できたほうがよい」主な理由）

- ・滑り止めを受けられる方が安心
- ・一社で内定が取れなかった時、次の求人が残っていないかもしれない
- ・選択肢が広がる
- ・難関の会社にも挑戦できる

応募企業を決める際に参考にした情報

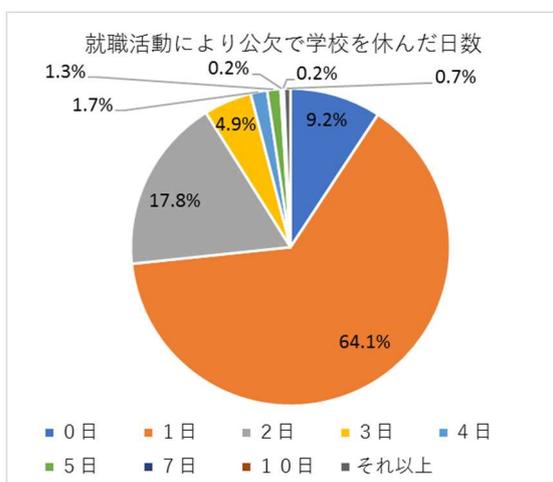
○「求人票記載の情報」が80.3%で最も多く、次いで「応募前職場見学での体験」が48.8%、「応募先のホームページ」が39.9%、「インターンシップでの体験」が12.1%となり、様々な情報をもとに、応募企業を選択決定したことがわかる。



参考にした情報（複数回答可）	人数(名)	割合
求人票記載の情報	497	80.3%
応募前職場見学での体験	302	48.8%
応募先のホームページ	247	39.9%
インターンシップでの体験	75	12.1%
SNSを通じて得た情報	35	5.7%
合同会社説明会（ジョブフェア）	31	5.0%
その他	12	1.9%
民間職業紹介事業者による情報	6	1.0%
アンケート回答実人数	619	—

就職活動により公欠で学校を休んだ日数

○「なし」が9.2%、「1日」が64.1%、「2日」が17.8%であり、約9割が2日以内となっていることから、現行の一人一社制は、高等学校教育への影響が少ないことがわかる。

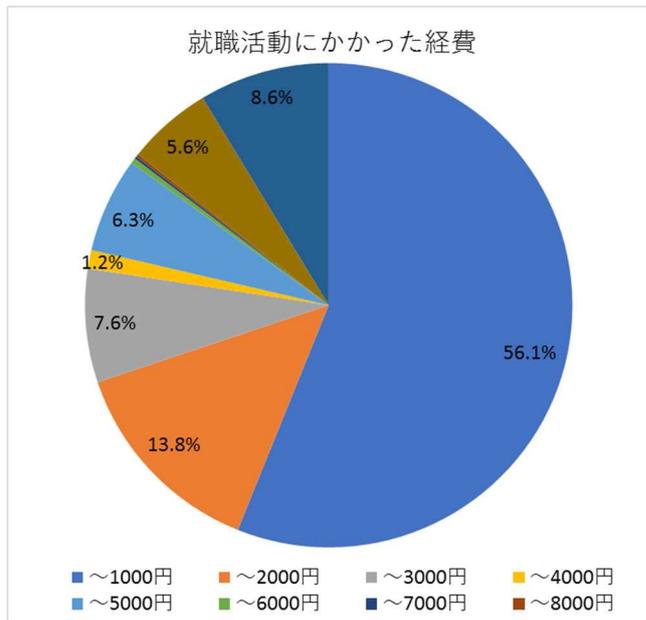


公欠日数	人数(名)	割合
0日	55	9.2%
1日	382	64.1%
2日	106	17.8%
3日	29	4.9%
4日	10	1.7%
5日	8	1.3%
7日	1	0.2%
10日	1	0.2%
それ以上	4	0.7%
計	596	100%

※不明等…23名

就職活動にかかった経費

○56.1%が1,000円以下（経費がかからなかったという回答も含む。）に収まっており、少ない費用で就職活動ができていることがわかる。

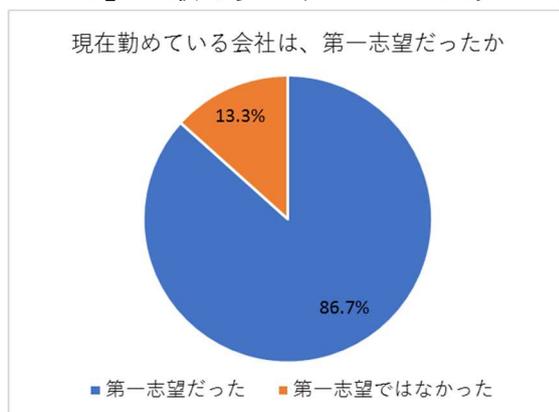


かかった経費	人数	割合
～1,000円	318	56.1%
～2,000円	78	13.8%
～3,000円	43	7.6%
～4,000円	7	1.2%
～5,000円	36	6.3%
～6,000円	2	0.4%
～7,000円	1	0.2%
～8,000円	1	0.2%
～9,000円	0	0.0%
～10,000円	32	5.6%
10,001円～	49	8.6%
計	567	100%

※無回答等…52名

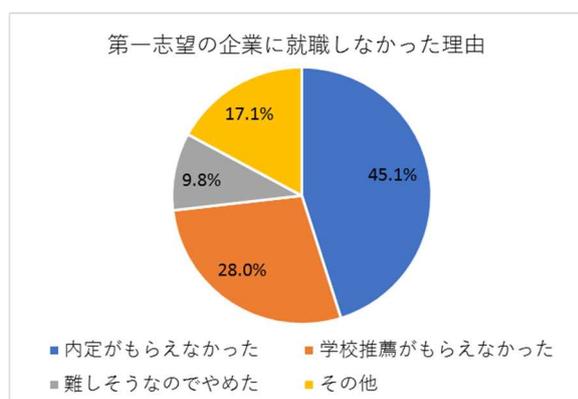
現在勤めている会社は、第一志望だったか

○86.8%が「第一志望だった」と答えている。一方、「第一志望ではなかった」と答えている卒業生のうち、第一志望の企業に就職しなかった理由としては、「内定がもらえなかった」が最も多く、45.1%であった。



区分	人数(名)	割合
第一志望だった	534	86.7%
第一志望ではなかった	82	13.3%
計	616	100%

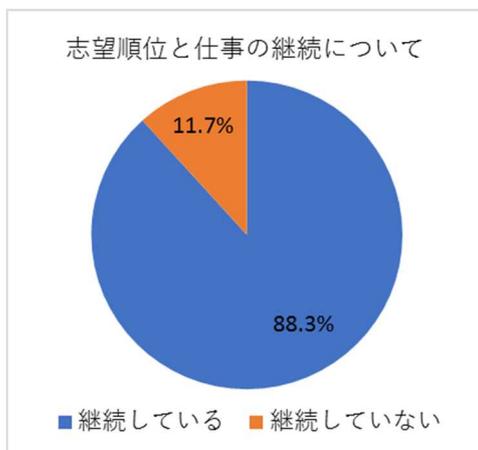
※無回答等…3名



第一志望ではない理由	人数(名)	割合
内定がもらえなかった	37	45.1%
学校推薦がもらえなかった	23	28.0%
難しそうなのでやめた	8	9.8%
その他	14	17.1%
計	82	100%

3年後も現在の勤務先で仕事を続けていると思いますか

○第一志望だった企業に勤務している卒業生の88.3%が、(3年後も現在の勤務先で仕事を)「継続している」と回答した。

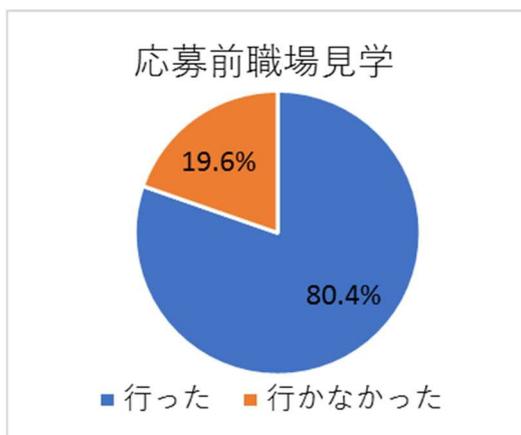


区分	継続している	継続していない	計
第一志望だった	460	61	521
	88.3%	11.7%	100%

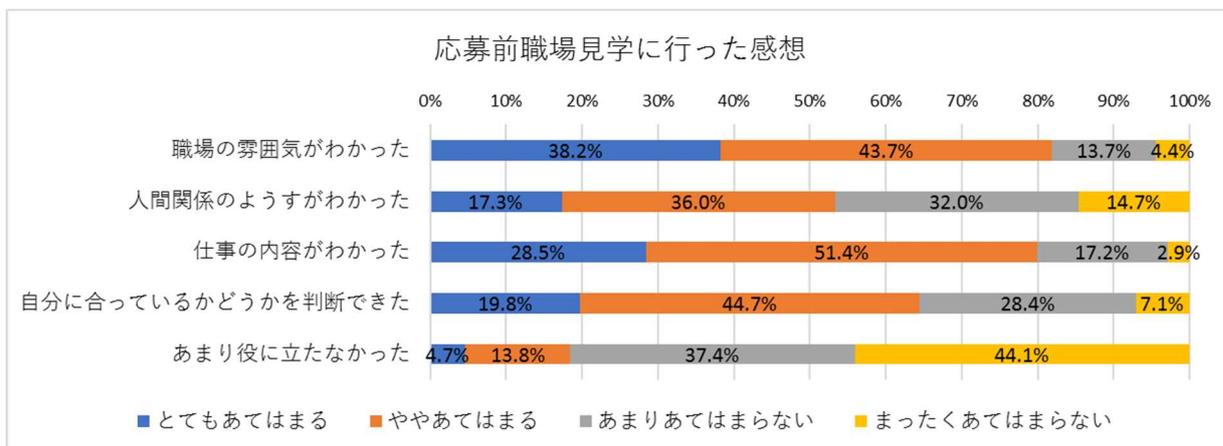
応募前職場見学について

○応募前職場見学に行った卒業生は、80.4%であった。

また、応募前職場見学に行った感想では、「職場の雰囲気があった」や「仕事の内容がわかった」と回答した卒業生が約8割を占めており、応募前職場見学は応募する企業を知る上で役に立つ取組であることがわかる。



応募前職場見学	人数(名)	割合
行った	487	80.4%
行かなかった	119	19.6%
計	606	100%



応募前職場見学に行った感想	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	計
職場の雰囲気がわかった	38.2%	43.7%	13.7%	4.4%	100%
人間関係のようすがわかった	17.3%	36.0%	32.0%	14.7%	100%
仕事の内容がわかった	28.5%	51.4%	17.2%	2.9%	100%
自分に合っているかどうかを判断できた	19.8%	44.7%	28.4%	7.1%	100%
あまり役に立たなかった	4.7%	13.8%	37.4%	44.1%	100%

現行の就職慣行に対する高等学校の進路指導担当教員の評価等

学校アンケートの概要

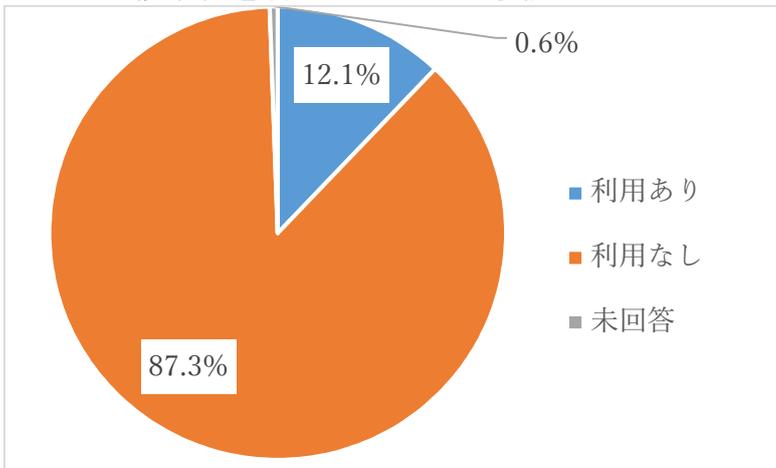
- 調査対象・・・全国の「専門高校（職業学科）」及び「1割以上就職者のある公立・私立高校」
- 調査時期・・・平成30年5月中旬頃から6月頃に各労働局から必要に応じて教育委員会等の協力も得つつアンケートを配布
- アンケート集計・・・36労働局（北海道、東京、新潟、福井、静岡、大阪、兵庫、和歌山、徳島、福岡、宮崎を除く。）
- アンケート協力学校数・・・1,800校（アンケート項目に一つでも回答があったもの）

普通科	1,209	67.2%
専門高校（職業学科）	419	23.3%
定時制	111	6.2%
通信制	21	1.2%
特別支援学校	40	2.2%
計	1,800	

- アンケート回収率・・・82.2%

貴校の求職者について、1人複数社（2社以上）応募・推薦の利用状況

- 1人複数社を利用していない学校が87.3%



利用あり	218	12.1%
利用なし	1,572	87.3%
未回答	10	0.6%
計	1,800	100.0%

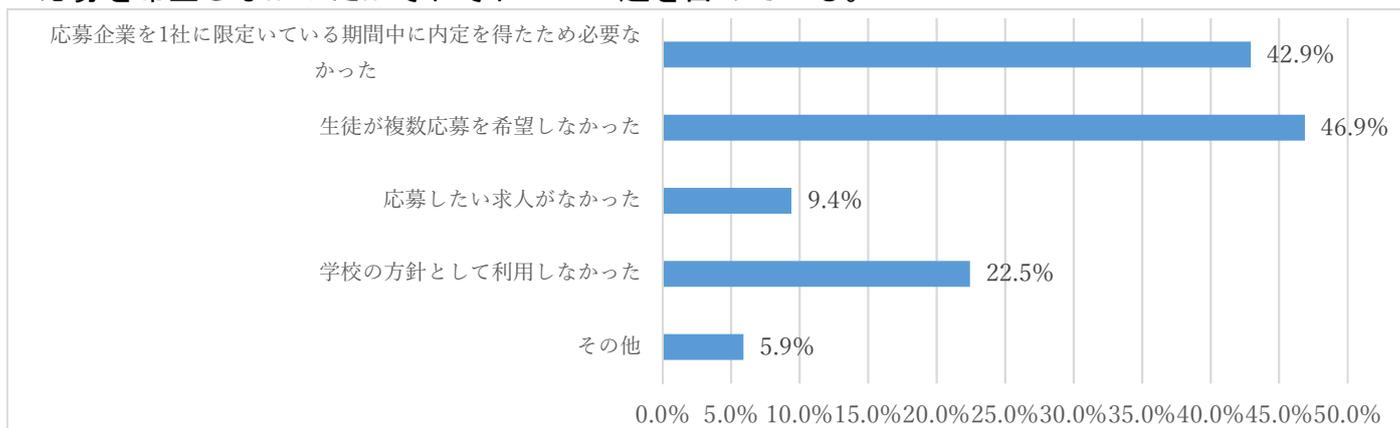
学校種別の1人複数社（2社以上）応募・推薦の利用状況

- 上記回答を学校種別で分けた場合、職業高校、特別支援学校、定時制の順に「利用なし」が多数であり、通信制では「利用あり」が28.6%にのぼる。

区分	普通科	職業高校	定時制	通信制	特別支援学校	合計
利用あり	163 13.5%	32 7.6%	13 11.7%	6 28.6%	4 10.0%	218 12.1%
利用なし	1,038 85.9%	386 92.1%	97 87.4%	15 71.4%	36 90.0%	1,572 87.3%
利用状況未回答	8 0.7%	1 0.2%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	10 0.6%
学校数	1,209	419	111	21	40	1,800

「利用なし」と回答した場合の理由（複数回答可）

○「利用なし」回答校 1, 572校のうち、1人1社応募期間中に内定が決まった者、生徒が複数応募を希望しなかったがそれぞれ40%超を占めている。



応募企業を1社に限定している期間中に内定が決まったため	675	42.9%
生徒が複数応募を希望しなかった	737	46.9%
応募したい求人がなかった	148	9.4%
学校の方針として利用しなかった	353	22.5%
その他	93	5.9%
学校数	1,572	
回答数	2,006	

現行の取扱い（1人1社→（一定時間経過後）→1人複数応募）についてどう思うか

○「現行のままがよい」が74.1%と大半を占めている。



(校)

現行のままがよい	1,333	74.1%
1人1社のみがよい	226	12.6%
複数応募解禁時期や複数応募の数を見直した方がよい	36	2.0%
最初（9月16日）から2～3社上限の応募にした方がよい	37	2.1%
最初（9月16日）から応募に制限をかけない方がよい	12	0.7%
未回答	156	8.7%
計	1,800	100.0%

現行の就職慣行に対する企業側の評価等

企業アンケートの概要

○調査対象

- ・前年度又は本年度の新規高卒者採用実績（充足）のある事業所のうち、おおむね2割程度の事業所を無作為抽出
- ・抽出に際しては、従業員規模、業種、地域等のバランスを見て抽出

○調査時期：・・・平成30年5月中旬頃から6月頃に各労働局からアンケートを配布

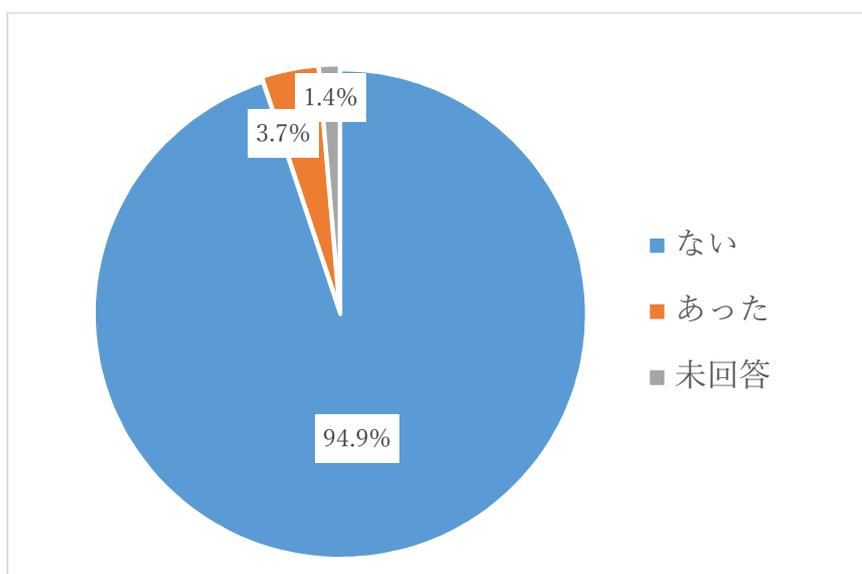
○アンケートを実施できた労働局・・・38局（青森、東京、新潟、福井、静岡、大阪、兵庫、福岡、宮崎を除く。）

○回答事業所数・・・6,877事業所（アンケート項目に一つでも回答があったもの）

○アンケートの回収率 52.7%（※ 予めアンケート配布企業数をカウントしていた35労働局の回収率）

高卒者採用において、他の事業所に採用内定となったこと等を理由として、採用内定を出した生徒が辞退したケースがあったか

○ 昨年度の高卒者採用に当たって、内定辞退がなかった事業所が94.9%。内定辞退があった事業所は3.7%。



区分	事業所	割合
ない	6,527	94.9%
あった	256	3.7%
未回答	94	1.4%
計	6,877	100.0%

現行の取扱い（1人1社→（一定期間経過後）→1人複数応募）についてどう思うか

○ 現行のままがよいと回答した事業所が68.6%、一人一社のみがよいが7.2%。最初から応募数に制限を設けない方がよいは7.0%に留まる。



区 分	事業所	割合
現行のままがよい	4,720	68.6%
1人1社のみがよい	496	7.2%
複数応募解禁時期や複数応募の数を見直したほうがよい	471	6.8%
最初(9月16日)から2~3社上限の応募数にしたほうがよい	653	9.5%
最初(9月16日)から応募数に制限を設けないほうがよい	480	7.0%
未回答	57	0.8%
計	6,877	100.0%