

平成31年4月19日

## 高校生の就職活動の規制緩和の提言



高等学校就職問題検討協議会 ワーキングチーム

2019.4.19

厚労省内専用12会議室（15階）にて

日本は目下「超高齢化社会」を迎え、労働人口減少や働き方改革など、国単位での対策を講じ始めた段階です。同時に、若者の教育面でも教育カリキュラムの改定や高等教育の無償化等が実現し、若年層が積極的に活躍する日本を創造する一歩を踏み始めたところと認識をしております。

大学生を取り巻く就職市場では、超売り手市場と表現されるだけの求人が存在し、同時に労働力も存在します。中小企業も含めた日本企業全体がすべからず労働力を求めている昨今、大学生に比して、高校生の就職市場はまだまだ脚光を浴びているとは言えない状況であります。

企業ニーズの側面でも若年層教育の側面でも「就業すること」ということが脚光を浴びている中、高校生の就職マーケットに新たな道を示したく、今回の提言をさせて戴きたく存じます。この暁には、高校生がより納得感のある就職を果たすことが可能となると同時に、積極的に社会に出ることのできる環境を整備することで、社会経験を積んだ高卒新卒者の起業への挑戦や、若い年齢の間に家族を持ち出産育児を行うこと、ひいては大学全入時代における奨学金の問題など、日本が抱える様々な問題課題を解決することができるものと信じております。

株式会社人と未来グループ

株式会社ジンジブ 代表取締役 佐々木満秀

## 目次

今回のご提案大綱	・・・P3
1．求人票の限定された情報開示の拡大	・・・P4
2．現行の就職活動ルールの中に民間企業の参入	・・・P7
3．民間企業の求人情報について、現在の解禁時期の規制緩和	・・・P10
4．1人1社制を緩和し、複数応募を可能とする体制づくり	・・・P12
現行ルールの就職活動の課題点まとめ	・・・P15
日本の採用市場の現状	・・・P17
高校生の就職活動ルール	・・・P21

## ＜ 今回の提案大綱 ＞

### 1. 求人票の限定された情報開示の拡大

(課題) 情報の少なさ。

(提案) ハローワークの求人情報を民間の支援企業・団体へ連携する。

### 2. 現行の就職活動ルールの中に民間企業の参入

(課題) 企業の新規参入の難しさ／進路指導教員のスキル

(提案) 高校生の就職先の選択肢を増やすため、現行の就職活動ルールに民間の支援企業・団体が参入し連携を行う。連携を行うことで、高校の進路指導教員・ハローワークの業務負担軽減にもつなげる。

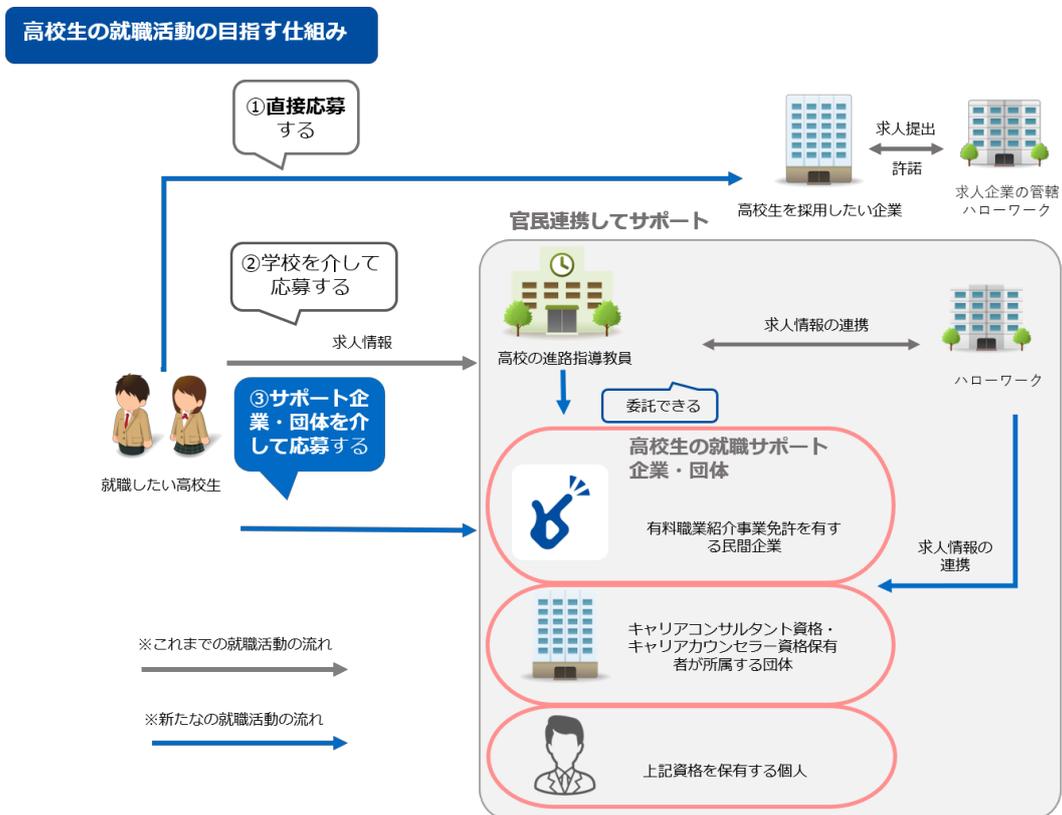
### 3. 民間企業の求人情報について、現在の解禁時期の規制緩和

(課題) 高校生の企業研究の時間の少なさ

(提案) 4月の求人開示がスケジュールで妥当だと思われる。民間企業からの求人情報解禁のみでも早期化する。

### 4. 1人1社制を緩和し、複数応募を可能とする体制づくり

(提案) 4月の高校生の希望により、①直接応募 ②学校を介して応募（これまでの応募） ③サポート企業・団体を介して応募を選び、複数社応募も希望すれば可能にする。段階的に変更していく。



## < 今回の提案詳細 >

### 1. 求人票の限定された情報開示の拡大

ハローワークの求人情報を民間の支援企業・団体へ連携する。

#### 現行ルールとメリット・デメリットの整理

現行のルール：企業が管轄ハローワークへ求人申込を行い、認可がおりた書類であり、高校生にとって唯一の企業情報源となっている。教員のみがハローワークのシステムネットワークで検索でき、限定的な情報となっている。

#### 企業

##### メリット

1. 「求人票」は開示項目が定められているため、書類作成方法が分かりやすい。

##### デメリット

1. 管轄ハローワークごとに求人申込が必要であり、管轄ごとに提出手順や方法のルールが異なる場合があり、業務が煩雑になる。
2. 求人申込には手書き書類、手持ち提出の受付など、インターネット受付ができない。
3. 求人申込時期が限定的であるため、業務スケジュール調整が困難なことがある。  
(※ハローワークにとっても非常に業務負荷のかかる作業であり、時期が偏っていると見られる)

#### 高校生

##### メリット

1. 開示項目が定められているため、会社間の条件面で比較しやすい。

##### デメリット

1. 高校生は「求人票」でしか求人情報の把握ができないため、求職者の応募動機となる情報（社風や働く人の情報）が不足し、企業研究が十分になされていない。  
【アンケート（既卒社会人）「18. 入社前にどんな情報が会社選びに欲しかったか」「19. 就職活動において会社選びの基準」参照】  
【参照データ①】
2. 学校には多くの求人票が届くが、進路指導教員を介することによって、高校生には限定的にしか情報が開示されていない可能性がある。  
※進路指導教員が高校生に、1社1社の求人票外の企業情報を伝えることは困難であり、7月に一斉に届く求人票の開封、仕分け、ファイリングなど、教員への業務負荷も大きい。  
【アンケート（進路指導教員）先生「B-1 求人票はどのように管理しているか」参照】
3. 「求人票」での情報は、求人情報解禁時のものであり、時期に応じた情報の更新がされないため、就職活動初期での情報としてしか成り立たない。

## 実現することのメリット・デメリット

### メリット

1. 民間支援企業・団体へ連携することで、求人情報を高校生や高校の進路指導教員に潤滑に届ける。
2. 民間支援企業・団体は求人票では見られない企業の魅力についての発信支援を行う。
3. 民間参入することで健全な切磋琢磨が起き、質の良い求人情報を届けることができる。
4. 企業のインターン募集や、二次応募の時期の求人情報などの細かな情報も発信がなされていく。

### デメリット

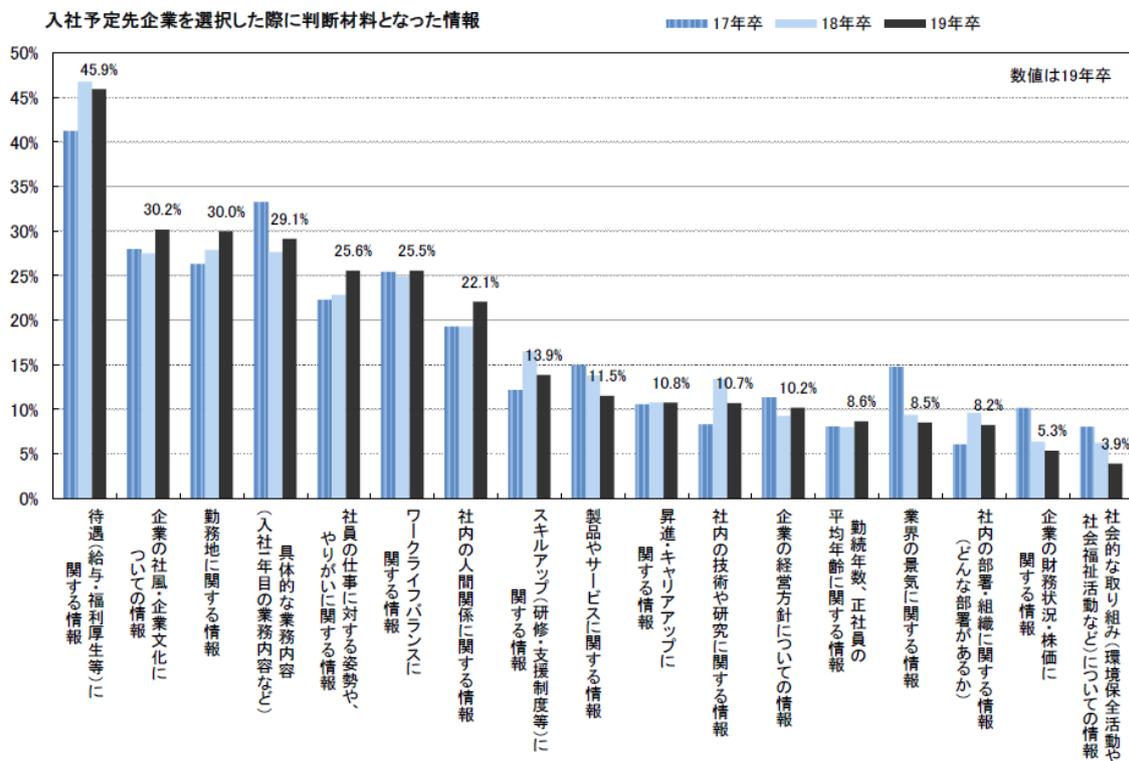
1. 情報が増えるため、取捨選択が必要になる。
2. 人気、不人気企業の差が広がる可能性がある。

## 参照データ

### 【参照データ①】 求人票が生むミスマッチ

下記のデータより、「求人票」で伝えられる情報は求職者の知りたい情報の一部に過ぎず、求人票情報のみで企業選択を行うことの困難さが推察される。

「2019年卒 マイナビ学生就職モニター調査 8月の活動状況」によると、大学生の入社予定先企業を選択した際に判断材料となった情報を、3位まで順番付けしたところ、1位「待遇（給与・福利厚生等）に関する情報が文理男女すべての分類で4割以上の支持を集め、2位は前年4位だった「企業の社風・企業文化についての情報」、3位は前年2位の「勤務地に関する情報」だった。



出典データ「入社予定先企業を選定した際に判断材料となった情報」（「2019年卒 マイナビ学生就職モニター調査 8月の活動状況」マイナビより抜粋）

[https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2018/09/monitor\\_2019\\_6.pdf](https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2018/09/monitor_2019_6.pdf)

「初めて勤務した会社を辞めた主な理由（出典：平成25年若年者雇用実態調査の概況 厚生労働省発表）」によると、大学卒と高校卒の其々の離職理由上位4位は以下の通りとなっている。

高校卒：1位 労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった（20.3%）

2位 人間関係が良くなかった（19.6%）

3位 仕事が自分に合わない（19.0%）

4位 賃金の条件が良くなかった（17.9%）

大学卒：1位 労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった（25.3%）

2位 仕事が自分に合わない（19.7%）

3位 自分の技能・能力が活かさなかった（19.0%）

4位 人間関係が良くなかった（15.5%）

特に、継続的に就労する上で重要となる可能性が高い人間関係について、多くの企業情報を取得できる大学卒が離職理由にあげた項目として第4位（15.5%）に留まっているに比べ、限定的な情報のみで就職活動をする高校生の高校卒は第2位に推移していることにも注目したい。このことから事前情報が少ないまま就職先を決定する高校卒が人間関係に馴染めず離職につながるものが一例として推察される。

性・年齢階級・最終学歴・雇用形態・初めて勤務した会社での勤続期間階級	職初めた若年労働者計	初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答3つまで）																	不明		
		仕事自身が合わない	自分の技能・能力が活かされなかった	責任のある仕事を任されたなかった	ノルマや責任が重すぎた	会社に将来性がない	賃金の条件がよくなかった	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	人間関係がよくなかった	不安定な雇用状態が嫌だった	健康上の理由	結婚、子育てのため	介護、看護のため	独立して事業を始めるため	家業をつぐ又は手伝うため	1つの会社に長く勤務する気がなかったため	倒産、整理解雇又は希望退職に定じたため	雇用期間の満了・雇止め		その他	
総数	[ 47.3 ] 100.0	18.8	7.9	1.7	11.1	12.4	18.0	22.2	19.6	8.7	8.2	9.5	0.9	1.0	1.1	3.9	4.4	4.4	16.9	9.7	
前回 [ 平成 21 年 ]	[ 51.6 ] 100.0	24.5	10.2	2.4	12.7	14.2	20.9	23.8	20.1	7.0	8.7	10.3	0.9	0.9	2.1	4.1	4.7	3.6	18.9	5.7	
男	[ 41.9 ] 100.0	22.0	8.9	2.1	10.0	15.2	22.1	22.7	15.7	8.7	7.3	3.0	1.3	0.9	1.9	4.1	4.1	4.2	18.4	10.7	
女	[ 53.0 ] 100.0	16.1	7.1	1.4	12.0	9.9	14.7	21.8	22.8	8.7	9.0	15.0	0.5	1.0	0.3	3.8	4.7	4.6	15.7	8.9	
年齢階級																					
15 ～ 19 歳	[ 14.9 ] 100.0	42.9	43.3	-	15.2	2.3	15.2	4.4	29.4	2.8	1.2	-	-	-	1.4	-	1.5	21.1	4.8		
20 ～ 24 歳	[ 27.6 ] 100.0	23.3	5.6	0.8	9.4	12.4	20.1	23.8	22.7	8.0	9.0	5.0	2.6	0.1	0.2	3.2	2.2	4.6	13.8	16.9	
25 ～ 29 歳	[ 45.0 ] 100.0	18.7	7.2	1.9	10.3	13.2	18.3	22.6	22.1	9.8	8.6	8.1	0.7	0.4	0.9	5.0	4.7	5.3	16.2	10.4	
30 ～ 34 歳	[ 63.5 ] 100.0	17.4	8.5	1.9	12.1	11.9	17.3	21.8	16.7	8.1	7.9	11.9	0.6	1.6	1.4	3.4	4.8	3.7	18.2	7.5	
最終学歴（在学中を除く）																					
中学卒	[ 85.4 ] 100.0	7.8	6.2	1.0	4.1	12.5	17.7	22.2	15.5	17.1	2.2	2.0	0.5	-	0.8	10.5	7.0	1.8	13.8	15.0	
高校卒	[ 56.3 ] 100.0	19.0	6.6	1.4	9.3	11.6	17.9	20.3	19.6	9.3	7.0	10.3	0.5	0.4	0.8	4.6	5.0	3.8	17.6	8.7	
専修学校（専門課程）修了	[ 54.3 ] 100.0	23.4	6.7	1.8	11.5	13.8	19.6	22.3	26.7	7.4	9.7	8.3	0.6	1.3	1.2	4.1	4.7	4.2	16.1	8.1	
高専・短大卒	[ 54.7 ] 100.0	14.3	8.2	1.9	11.7	8.3	21.5	20.8	24.0	8.6	9.5	15.6	0.5	2.7	0.2	1.9	2.5	3.7	16.8	9.9	
大学卒	[ 36.6 ] 100.0	19.7	10.1	2.0	14.1	13.9	16.4	25.3	15.5	6.9	9.5	8.7	1.6	1.0	1.6	2.9	4.0	5.6	16.7	10.6	
大学院修了	[ 21.8 ] 100.0	14.5	10.6	5.0	5.1	9.6	16.8	11.6	14.1	18.7	4.9	4.1	1.7	0.2	2.2	1.5	1.3	11.4	24.6	15.5	
雇用形態																					
正社員	[ 34.2 ] 100.0	18.9	8.7	2.5	11.0	14.5	20.1	24.7	18.2	8.2	7.6	5.4	0.6	0.7	1.6	4.3	5.5	3.6	20.4	8.1	
正社員以外	[ 75.6 ] 100.0	18.6	7.2	1.0	11.2	10.2	16.0	19.8	21.0	9.1	8.9	13.6	1.2	1.2	0.5	3.6	3.4	5.2	13.6	11.4	
初めて勤務した会社での勤続期間階級																					
3 か月未満	100.0	48.5	13.5	0.8	13.7	9.6	9.9	25.2	35.3	2.9	8.1	1.0	0.1	0.1	-	1.1	0.6	5.2	22.3	3.5	
3 か月～6 か月未満	100.0	30.8	7.0	0.8	11.5	13.7	22.6	26.0	37.5	9.1	11.8	2.9	0.7	-	0.3	2.2	5.0	6.2	17.7	0.6	
6 か月～1 年未満	100.0	27.3	8.8	1.9	14.2	13.1	20.0	21.8	24.2	11.3	10.9	4.0	0.2	0.1	0.7	3.4	4.7	10.0	15.6	2.4	
1 年～2 年未満	100.0	21.1	9.6	1.8	11.6	10.1	20.5	27.3	19.8	10.5	8.5	8.2	2.2	0.0	0.6	4.9	4.2	6.3	15.2	0.5	
2 年～3 年未満	100.0	19.9	9.7	3.1	15.6	14.9	23.3	25.5	19.2	9.1	8.4	13.1	0.1	0.4	0.9	6.4	3.7	2.8	16.6	0.4	
3 年～5 年未満	100.0	12.3	6.6	1.9	8.7	16.2	18.2	24.7	15.6	8.1	6.9	16.3	1.3	1.3	2.6	4.5	6.5	2.6	23.7	0.3	
5 年～10 年未満	100.0	7.7	8.8	1.8	9.2	13.6	18.8	19.8	20.0	6.6	8.2	17.5	0.6	6.4	2.0	4.5	6.0	1.7	23.3	0.6	
10 年以上	100.0	7.3	3.1	0.0	32.0	16.6	17.6	10.6	3.8	32.0	33.7	8.1	1.2	0.7	1.5	-	13.2	-	19.7	0.3	

注：1) 表側「総数」には、「年齢階級」「雇用形態」「初めて勤務した会社での勤続期間階級」不明が含まれる。  
2) [ ] は、在学していない若年労働者を100とした初めて勤務した会社をやめた若年労働者の割合である。

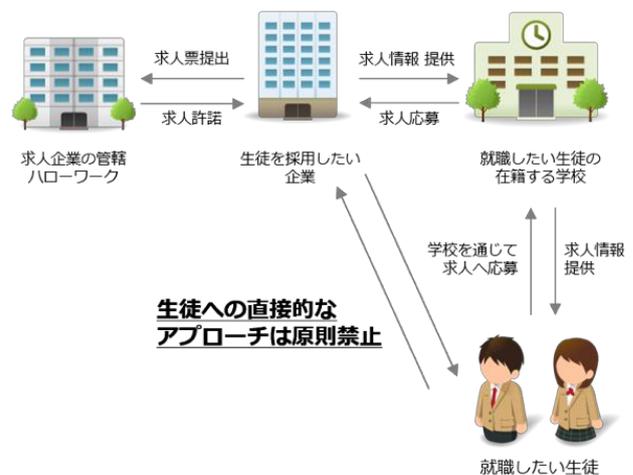
## 2. 現行の就職活動ルールの中に民間企業の参入

高校生の就職先の選択肢を増やすため、現行の就職活動ルールに民間の支援企業・団体が参入し連携を行う。連携を行うことで、高校の進路指導教員・ハローワークの業務負担軽減にもつなげる。

### 現行ルールとメリット・デメリットの整理

高校生を募集する企業は、募集地域ごとに「管轄ハローワーク」へ求人申込みをし、「求人票」を取得する。高校生は高校の進路指導教員を通じて、ハローワーク認可済の「求人票」にて応募企業の情報を得、学校経由で企業へ応募する。企業と生徒の直接のやり取りは不可とされている。

#### 企業



#### メリット

1. 学校を通して高校生の応募があるため、高校生のバックグラウンドが一定信頼できる。
2. ハローワークを通じて求人票が作成されるため、
3. 学校に対する企業の信頼度が担保される。

#### デメリット

1. 新規で高卒採用を始める新規成長企業等の情報が高校生に届けられていない。
2. 高校生に直接的な企業 PR が出来ない。
3. 学校によって、高校生への求人票開示度合に偏りがある。
4. 管轄ハローワークによりルールが異なる場合があり、複数エリアで募集する企業にとっては業務が煩雑  
(ア) 手書き書類、手持ちでの求人申込み提出  
(イ) 募集定員締切や情報変更の場合にも届け出が必要

#### 高校生

#### メリット

1. 進路指導教員を介するため、企業や就職活動について十分な知識がなくとも就職活動がしやすい。
2. 進路指導教員を介するため、ブラック企業への就職を防止することができる。

## デメリット

1. 学校の進路指導教員の格差 【P9 参照データ②】
  - (ア) 教員の熱意（業務的な余裕のなさ）
  - (イ) 教員のキャリアコンサルティング能力
  - (ウ) 企業理解
  - (エ) 高校生の適正判断
  - (オ) 教員のゴールが内定受託になっている
2. 高校生の希望する業種、業界、職種やエリア外の求人を見つけづらい。結果、自らの意思決定にならず、ミスマッチによる早期離職につながっている。
3. 新規募集エリアへの応募障壁が高い。

## 実現することのメリット・デメリット

### メリット

1. 高校生は、「自由に自主的な応募」「高校を介した応募」「民間支援企業や団体を介した応募」をすることが選択でき、個人の事情に見合った就職活動が行える。  
【別添資料：アンケート（高校3年生）「3. 就職活動意欲」「14. 自分の進路は誰に決めて欲しいですか？」「16. 学校の先生以外に就職の相談に乗ってくれる人や会社がいたら相談したいですか？」参照】  
【別添資料：アンケート（既卒社会人）「3. 就職活動意欲」「21. 学校の先生以外に就職の相談に乗ってくれる人や会社がいたら相談したかったか？」参照】
2. 民間支援企業や団体とハローワークの連携を深め、自主的に活動する高校生が増えることにより、高校の進路指導教員は、進路指導の工数（職場見学の同行や面接の日程調整）を減らすことができる。民間委託できるようになると業務改善にもつながり、本来時間をかけるべき生徒の指導に時間を当てることができる。  
【別添資料：アンケート（進路指導教員）「C-1 生徒の就職活動指導において実務上お困りになっていることは？」参照】
3. 自主的な生徒を増やし、本来指導が必要な高校生への指導に時間をかけることや、相談の受け皿が増えることで、進路未決定者（およそ6万人）を減少させる可能性が高まる。
4. ハローワークは企業の求人条件のチェックに時間をかけることができる。

### デメリット

1. 悪徳業者（ブラック企業への斡旋など）の排除機能が弱体化する可能性がある。
2. 民間企業の強引な斡旋が発生する可能性がある。

【参照データ②】 属人化した進路指導力

「2010年 高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」によると、卒業後の就職希望者がいた高校のうち64.4%が「学校外の機関を活用した」と回答。

進路指導の特徴として、未就職者割合が高い高校では、情報提供、職業調べや職業についての考え方の指導など、いずれも指導に熱心ではなく、就職者人数が多い方が、「相談しやすい雰囲気作り」、「職業調べ」や「職業についての考え方指導」など、いずれも熱心であり、学校の指導による差が大きいことが分かる。就職に直面する以前のキャリア教育について、未就職者割合が低い高校は（図表1-14）、就職活動に入る以前からキャリア教育（職業調べ、職業についての考え方など）に対して熱心に臨んでいる。他方で「進学浪人が半数以上」の高校では、就職よりも進学に力を入れており、また生徒が相談しやすい雰囲気作りを心掛けている、あるいは進学先の情報提供などが行われている。

未就職者割合が高い高校では、情報提供、職業調べや職業についての考え方の指導など、いずれも指導に熱心ではない。

図表1-14 進路指導（キャリア教育）の特徴・未就職者類型別（「よくあてはまる」の割合）

		就職よりも進学に力を入れている	進学先や就職先について生徒が先生に相談しやすい雰囲気作りを心掛けている	進学先や就職先についての具体的な情報を集めて教えている	総合的学習やロングホームルームなどで職業について調べさせることに力を入れている	職業についての考え方などの指導に力を入れている	N
全日制	5%未満	20.0	72.3	72.3	42.6	47.1	469
	5～10%	17.1	67.3	68.7	43.3	41.0	217
	10～30%	13.5	62.0	62.0	39.6	36.5	192
	30%以上	11.1	66.7	50.0	22.2	33.3	18
	進学浪人が半数以上	59.9	76.6	78.1	40.9	32.8	137
	不明	27.8	72.2	61.1	27.8	44.4	18
	合計	23.4	69.8	69.8	41.4	41.8	1051
定時制	5%未満	.0	60.0	53.3	26.7	33.3	15
	5～10%	.0	70.0	70.0	30.0	50.0	10
	10～30%	.0	56.6	54.7	20.8	30.2	53
	30%以上	.8	61.7	50.8	30.5	30.5	128
	進学浪人が半数以上	50.0	50.0	75.0	50.0	50.0	4
		不明	.0	.0	.0	100.0	.0
	合計	1.4	60.2	53.1	28.4	31.8	211

※定時制については、対象校数が少ないため参考値。

出典「2010年 高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査・進路指導の特徴・未就職者割合類型別（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」より引用

### 3. 民間企業の求人情報について、現在の解禁時期の規制緩和

4月の求人情報開示がスケジュールで妥当だと思われる。民間企業からの求人情報解禁のみでも早期化する。

現行ルールとメリット・デメリットの整理

毎年、「高等学校就職問題検討協議会」によりガイドラインが定められ、その中で都道府県ごとにスケジュール・ルール等が決められている。

6月1日 ハローワーク：求人申込書の受付開始  
7月1日 企業：求人票公開・学校訪問開始  
生徒：職場見学  
9月5日 学校：企業への応募書類提出（沖縄県は8月30日）  
※都道府県ごとに一定期間1人1社までの応募  
※沖縄県・秋田県以外  
9月16日 企業：選考開始および採用内定開始

#### 企業

メリット

1. 大卒採用活動のピーク時期とずれているため、採用計画のスケジュールリングがし易い。

デメリット

1. 高校生は1人1社しか応募ができないため、スムーズな合否連絡が求められる（選考工程の少なさ）。
2. 高校生に企業情報を知ってもらうための時間が少ない。

#### 高校生

メリット

1. 進路指導教員の指導に沿って短期間で就職先を決めることができる。

デメリット

1. 企業選定をするための時間が少ない。（複数社の比較などは難しい）。
2. 時期が限定されていることから、学校（課程や学校方針）や進路指導教員の力量により、高校生間でも情報量の格差が生じている。
3. 特に7月1日求人情報公開というスケジュールは、学校現場での進路指導の実態との間に大きな乖離が生じている。（工業や商業高校では、高校2年生から1学年上向けの求人票を参考に希望業界・職種の企業研究を行っており、普通科高校においても、遅くとも3年生の1学期には昨年度の求人票を参考に、ある程度希望する企業を決めている生徒が多い。）

## 実現することのメリット・デメリット

### メリット

1. 求人情報の開示時期を4月1日からとすることで、高校生の企業研究の時間を確保する。

※なお、大卒採用のハローワークでの求人情報開示は、3月1日からなされている。

### 参照データ

#### 【別添資料：アンケート】

高校3年生 「9. 就職活動のスケジュールを知っていますか?」「10. 求人情報の開示はこの時期（7月1日～）が良いと思いますか?」「11. 応募時期はこの時期（9月5日～）が良いと思いますか?」

既卒社会人 「11. 就職活動のスケジュールを知っていますか?」「12. 求人情報の開示はこの時期（7月1日～）が良いと思いますか?」「13. 応募時期はこの時期（9月5日～）が良いと思いますか?」

企業 「5. 採用時期はどの時期を変更した方が良いと思いますか?」

#### 4. 1人1社制を緩和し、複数応募を可能とする体制づくり

4月の高校生の希望により、①直接応募 ②学校を介して応募（これまでの応募） ③サポート企業・団体を介して応募を選び、複数社応募も希望すれば可能にする。段階的に変更していく。

現行ルールとメリット・デメリットの整理

企業が自社への応募に際して単願を求め、学校側も応募の推薦を制限し、「応募解禁日」の9月5日から一定期間（都道府県による）、一人の生徒が応募できる企業を一社とする慣行がある。

##### 企業

メリット

1. 内定承諾率が高く、内定辞退の可能性が低い。
2. 学校とのパイプが出来れば、毎年安定して採用ができる。

デメリット

1. 1人1社のみのため、新規に高校生を採用しようとする企業にとって、高校生の母集団形成が困難である。

##### 高校生

メリット

1. 就職内定率が高い。(2018年3月卒98.1%)
2. 学業に支障をきたさないスケジュールで企業と学校、ハローワークが連携をとることで、平等な就職機会を享受することができる。

デメリット

1. 同時に複数企業の比較検討をすることができない。
2. 職業選択の自由を担保し、十分な情報を得て企業選択ができたかとは言い難い。
3. 内定辞退がしづらく、「内定辞退はできない」という認識がある現状が見受けられる。その他、「職場見学をしたら応募しなければ」など、企業と高校の強固な関係性により、生徒の行動を制限している。長く続くルールの弊害である。

##### 実現することのメリット・デメリット

メリット

1. 会社を多く見たい高校生に対して、学校と企業の関係性の都合によって縛り付けることなく、1人1社応募の慣行を廃止し、高校生が自ら応募の仕方を選ぶことができるようになる。

【別添資料：アンケート（高校3年生）「5. 1人1社制の仕組みを知っていますか?」「6. 9月からの応募時期に複数社応募を行いたいかどうか。」参照】

【別添資料：アンケート（既卒社会人）「9. 1人1社制の仕組みを知っていましたか?」「10. 9月からの応募時期に複数社応募を行いたいかどうか。」

【別添資料：アンケート（企業向け）「4. 1人1社制について変更したいですか?」

2. 高校生自身が将来について考え、企業選択を行う一助になる。
3. 企業への応募数が増え、高校生と企業が互いに選考過程での見極めが可能となる。
4. 進路指導教員の業務負荷については外部に委託するなどし、サポートを求めることを可能にする。

※尚、現行の慣行のメリットとデメリットを総合的に考えると、複数社応募の希望が高い学校（通信制高校など）から取り入れていくなど、段階的に変更することが望ましいと考えられる。

#### デメリット

1. 1回目の応募で内定が出ずに9月末時点での内定率が下がる可能性がある。
2. 高校と地域企業の関係性が薄まる可能性がある。

#### 参照データ

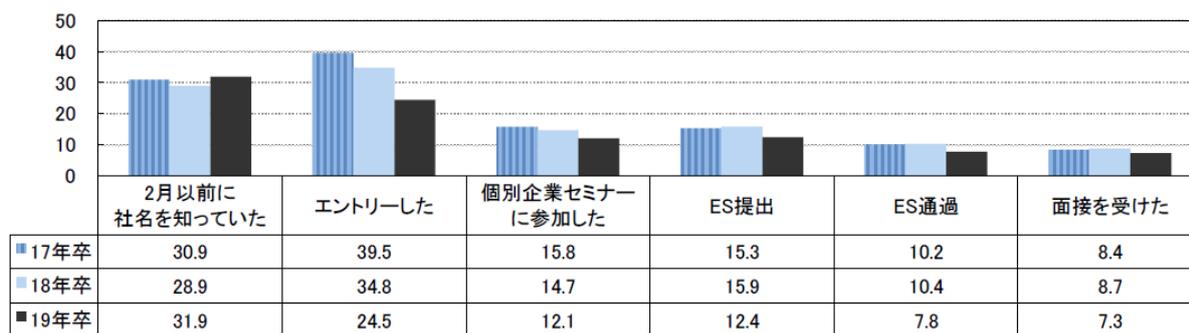
##### 【参照データ③】 大学生の就職活動のモニター調査との比較

「2019年卒 マイナビ学生就職モニター調査 8月の活動状況」によると、大卒の就職活動の数値は下記の通りである。（※P14図表）

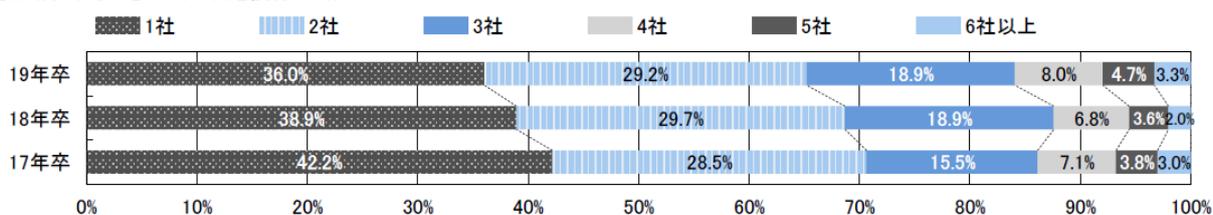
- ・エントリー数（2018年8月現在就職活動終了者） 平均26.2社
- ・面接を受けた企業数 7.3社
- ・内々定保有数（2018年8月現在就職活動終了者） 平均1.82社
- ・就職活動に対する総合満足度 高い満足 39.1%
- ・8月時点内定率（選考活動開始は6月） 83.4%

大学の就職活動は、ここ数年エントリー数を減らし効率的に進める傾向があるが、高校の就職活動と比較すると、幅広く企業研究とエントリーし、半数に絞って応募を行っている。同時期（高校生は9月が応募開始のため、10月末）と比較すると、高校生の内定率は78.2%（「平成31年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況（平成30年10月末現在）に関する調査について」文部科学省調査より）である。就職活動に対する総合満足度に関しては、高い満足39.1%、やや満足40%を含めると、8割近くが満足して就職活動を終えている。面接回数は多くなるが、就職終了時の満足度は高いと言える。

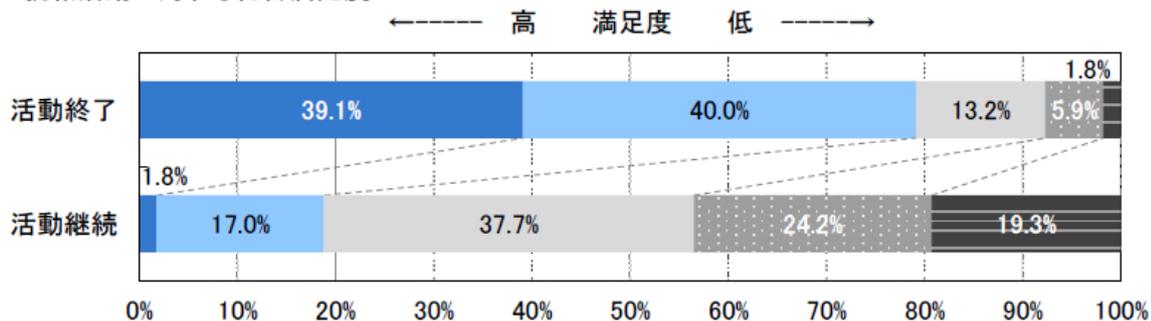
【活動継続学生※】 これまでの活動状況【単位:社】 n=223  
 ※未内定の学生+内々定を持っているが活動を継続する学生



【活動終了学生】 内々定を獲得した数



就職活動に対する総合満足度



出典「2019年卒 マイナビ学生就職モニター調査 8月の活動状況」より抜粋

[https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2018/09/monitor\\_2019\\_6.pdf](https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2018/09/monitor_2019_6.pdf)

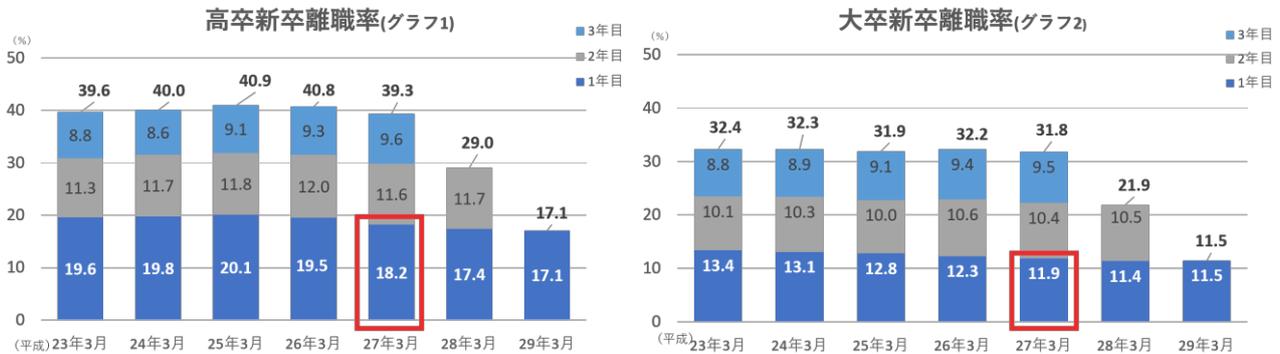
## ＜ 現 行 ル ー ル と 就 職 活 動 の 課 題 ま と め ＞

民法の一部改正に基づき「18歳は成人」として考え、日本国憲法第22条第1項に記載の「職業選択の自由」を重視し、仕組みを変えることを前提に、課題点を列挙する。

- (1) 高校生が企業選びをする際の情報が少ない。
- (2) 高校生自身が企業選びを十分に出来る環境にない。
- (3) 7月からの求人票公開では時期が遅すぎて、十分な企業研究ができない。
- (4) 1人1社制のメリットはあるが、高校生自身の「意思決定」になっていない可能性が高い。
- (5) 地域の求人情報しかほぼ得られず、限定的である。
- (6) 本当に優秀な企業（中小含む）と高校生がマッチングしていない（条件面しか見ていない。）。
- (7) 高校生の就職活動において夢（選択できる自由、挑戦できる環境）がない。

限られた期間と慣行で行われる高校生の就職活動は上記面の課題があり、結果、高卒者の3年以内離職率は約40%と、大卒者の30%を大きく上回り、特に入社後1年未満の早期離職（ミスマッチ）が起きている。このことが企業の採用・人材教育に与える影響は大きく、特に中小企業にとっては大きな脅威となる。また、現行ルールは新たに採用活動始める中小企業の参入を困難なものにしている。

参照データ：3年間の早期離職

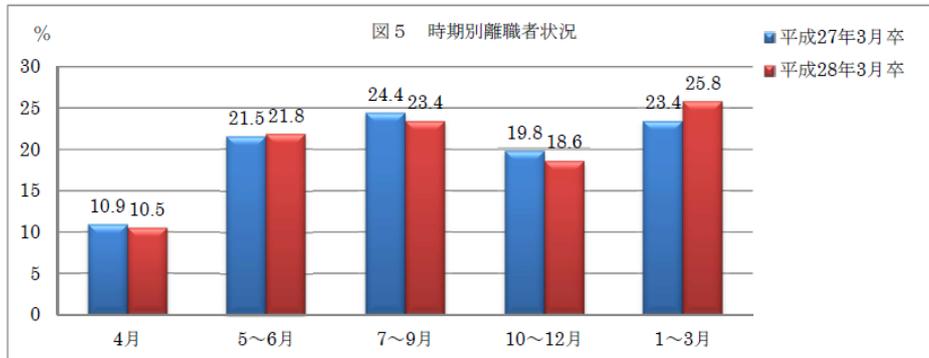


※出典 「新規学卒者の離職状況（平成27年3月卒業者の状況）を公表します」 厚生労働省発表

## 1年目の早期離職（時期別）

### (3) 時期別離職者状況

離職者を時期別にみると、1～3月で離職する者が離職者全体の25.8%と最も多く、次いで7～9月の23.4%、5～6月の21.8%と続いている。

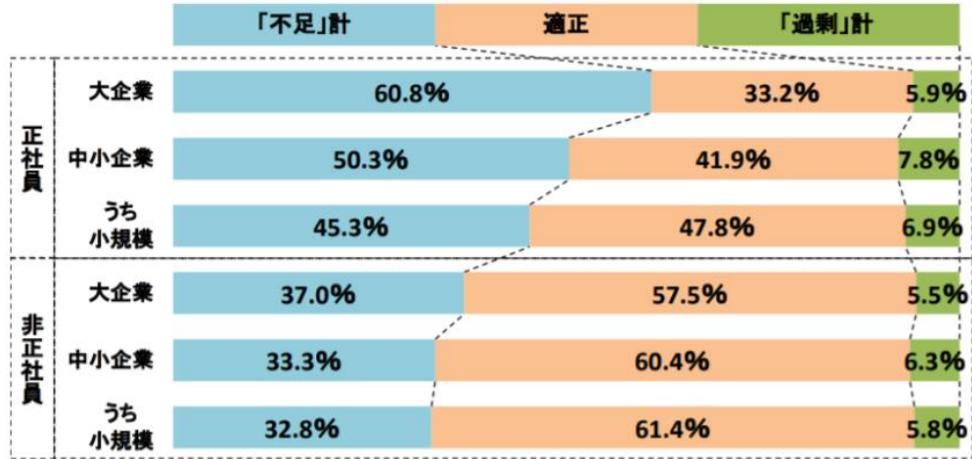


※出典 「学卒就職者の離職状況調査結果（平成28年3月中学・高等学校卒業生）」 東京労働局発表より

以上

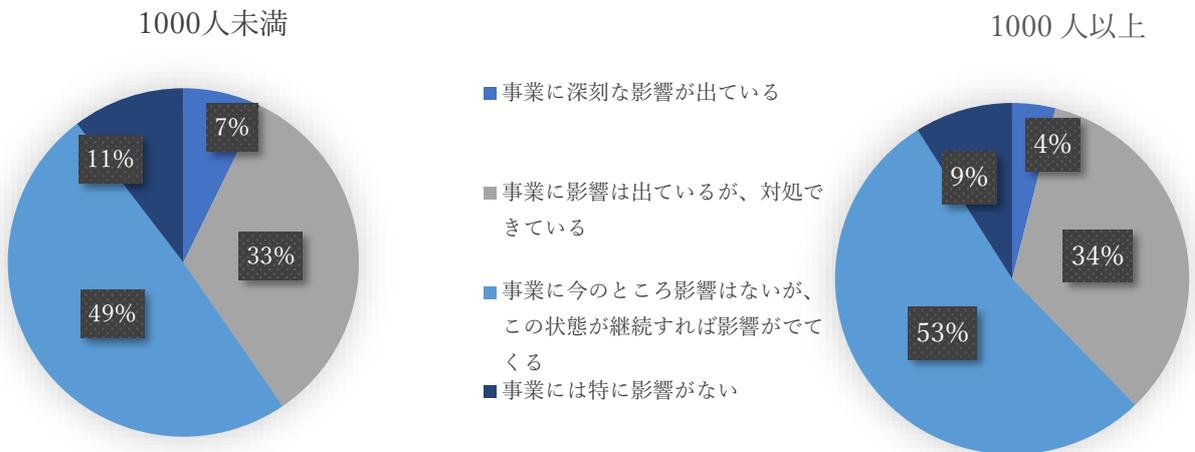
## < 日本の採用市場の現状 >

### 企業の従業員の過不足感（規模別）



帝国データバンク 人手不足に対する企業の動向調査（2018年10月）より抜粋

### 人員不足による事業への影響（規模別）



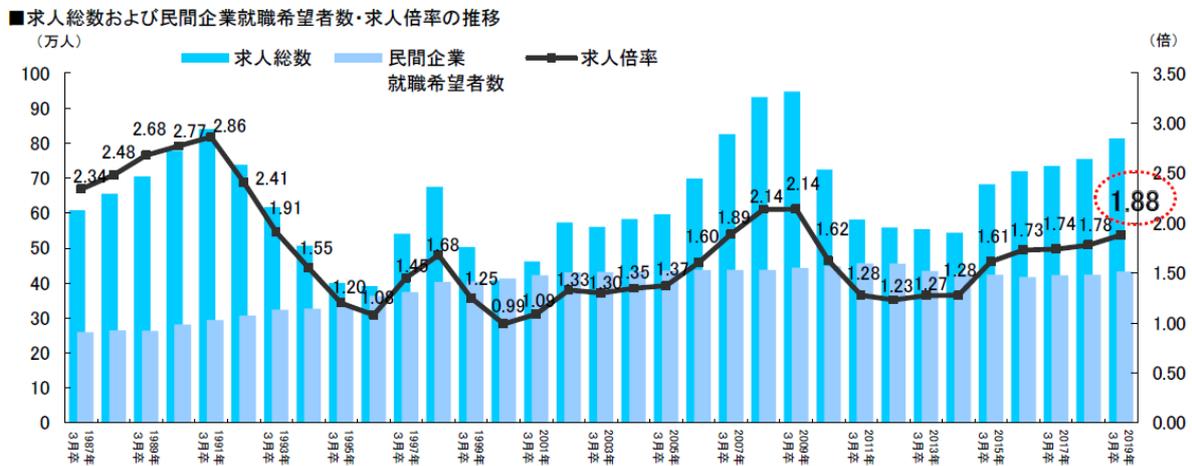
帝国データバンク 人手不足に対する企業の動向調査（2018年10月）より抜粋

企業の規模に関わらず、不足と考えている事業所が過半数で、また、今後の人員不足による事業への影響については、「深刻な影響が出ている」「影響が出ているが対処できている」を合わせると約4割に上る。

「このままいくと影響が出てくる」を合わせると9割にもなり人材不足が企業に与える影響が年々高まっていくことが分かる。

## 大学生新卒と高校生新卒の求人総数・求職希望者数・求人倍率の比較

大学新卒の求人総数は、81.4万人、大学生の就職希望者は43.2万人で、求人倍率1.88倍、約38.1万人の人材不足が生じている。また、高卒新卒の求人総数は47.7万人、高校生の就職希望者17.3万人で求人倍率は2.74倍で、約30.4万人の人材不足が生じている。いずれも人材不足の状況であるが、高校生の採用支援を行う企業は非常に少ない。

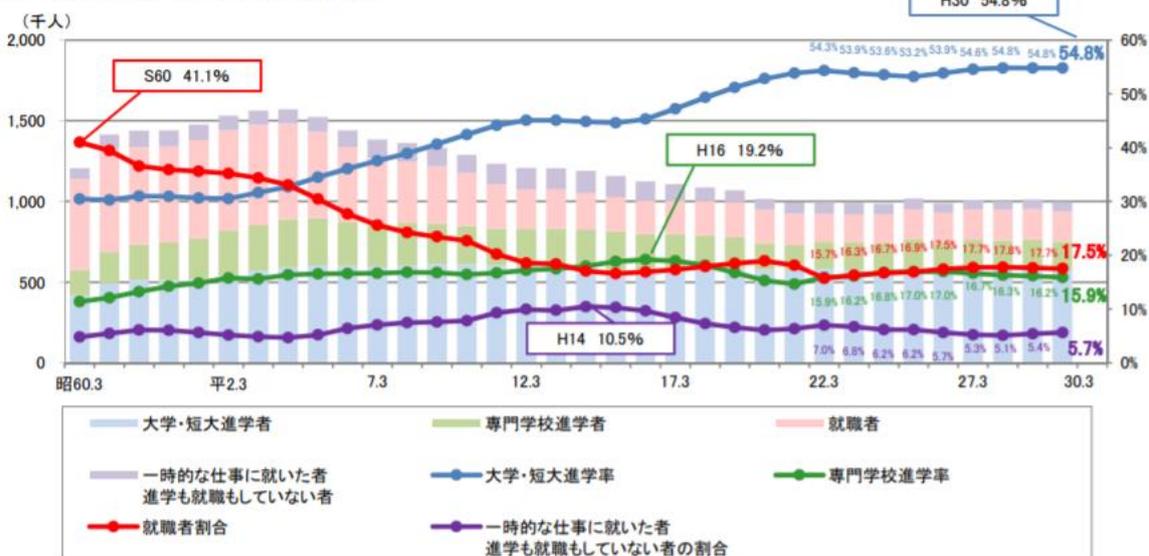


※出典：リクルートワークス研究所 ([http://www.works-i.com/pdf/180426\\_kyujin.pdf](http://www.works-i.com/pdf/180426_kyujin.pdf)) より抜粋

## 高校生の卒業後の進路グラフ

高校卒業者のうち、17.5%が就職を選択している。高校生の総数は今後も減少傾向であるが、就職する割合は近年では大きな変化は見られず、今後も一定数の高校生が卒業後の進路に就職を希望すると考えられる。

図2 高等学校卒業者の進路状況



※出典：文部科学省発表 平成30年度学校基本調査（確定値）の公表について

[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2018/12/25/1407449\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/12/25/1407449_1.pdf)

卒業後の進路未決定者の数

「平成30年 学校基本調査 高等学校卒業後の進路（文部科学省）」によると、高等学校（全日制、定時制）を卒業する1,056,378人（※1）のうち、卒業後の進路では、就職者は185,780人（※2）、「一時的な仕事に就いた者」6,984人（※3）、そして「左記以外」が52,941人（※4）いる。「一時的な仕事に就いた者」「左記以外」の中に進路未決定者が多く含まれている可能性が高いことが推察されるが、これは見逃せない社会課題である。また、同資料によると、通信制高校では卒業者53,550人のうち、就職者は10,501人、進学、進路未決定者は19,871人と他の割合が大きい。

表3-2 状況別卒業生数（高等学校 [全日制課程・定時制課程]）

区分	卒業生数	A 大学等進学者		B 専修学校 (専門課程) 進学者	C 専修学校 (一般課程) 等入学者	D 公共職業能力 開発施設等 入学者	就職者 (左記A~Dを除く)		一時的な 仕事に就 いた者	左記以外 の者	不詳・ 死亡の 者	(再掲)左記「A」「B」「C」「D」 のうち就職している者		
		うち通信教育 部を除く	うち大学 (学部)	うち正規 の職員等 でない者	うち正規 の職員等 でない者									
平成20年度	1,088,170	574,990	574,579	499,991	167,010	67,114	6,941	205,328	...	12,859	53,698	230	1,260	...
25	1,088,124	578,554	578,153	514,905	185,378	66,000	6,851	183,619	...	13,621	53,812	289	984	...
26	1,047,392	563,268	562,892	502,279	178,530	56,638	6,408	182,706	...	11,956	47,661	225	878	...
27	1,064,376	579,938	579,540	519,132	177,827	54,990	6,376	188,905	1,945	9,615	46,496	229	774	116
28	1,059,266	579,738	579,382	521,320	173,396	56,458	6,159	189,130	1,726	8,397	45,783	205	678	89
29	1,069,568	585,184	584,785	528,686	173,676	56,410	6,360	189,619	1,360	7,794	50,315	210	640	104
30	1,056,378	578,041	577,562	524,158	168,782	57,416	6,235	185,780	1,320	6,984	52,941	199	454	47

つづき (※1) (※2) (※3) (※4)

区分	大学等進学率 (%)		専修学校 (専門課程) 進学率 (%)	卒業生 に占める 就職者 の割合 (%)
	うち通信教育 部を除く	うち大学 (学部)		
平成20年度	52.8	52.8	15.3	19.0
25	53.2	53.1	17.0	17.0
26	53.8	53.7	17.0	17.5
27	54.5	54.4	16.7	17.8
28	54.7	54.7	16.4	17.9
29	54.7	54.7	16.2	17.8
30	54.7	54.7	16.0	17.6

- (注) 1 「大学等進学者」とは、大学の学部・通信教育部・別科、短期大学の本科・通信教育部・別科、高等学校・特別支援学校高等部の専攻科への進学者である。また、進学しかつ就職した者を含む。  
 2 「専修学校(一般課程)等入学者」とは、専修学校(一般課程)及び各種学校へ入学した者である。  
 3 「就職者」のうち、「うち正規の職員等でない者」とは、雇用の期間が1年以上の期間の定めがある者で、かつ1週間の所定労働時間が40~30時間の者をいう。  
 4 「卒業生に占める就職者の割合」とは、卒業生のうち「就職者(左記A~Dを除く)」及び「左記A, B, C, Dのうち就職している者(再掲)」の占める割合である。  
 5 「左記以外の者」とは、進学も就職もしていない者である(外国の大学等に入学した者、家事手伝いなど)。

参照データ「平成30年 学校基本調査 高等学校卒業後の進路」より抜粋

また今回、高等学校（全日制、定時制）の「一時的な仕事に就いた者」と「左記以外の者」内に、進路未決定者が何名いるのかを算定した。文部科学省へ問合せを行い担当者に質疑したところ、「左記以外」の内訳は質問事項にないとの回答を得たため、「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査（独立行政法人労働政策研究・研修機構）2010年調査」に掲載されている割合を元に算定する。景気変動による環境の変化は鑑みないものとして計算を行う。

「一時的な仕事に就いた者」のうち、「正社員に登用される見込みのある一時的な仕事」（12.4%）以外の回答は87.6%（「無回答」を含む）を占めている。一時的な仕事に就いた者6,984人に、87.6%を乗じた人数は6,118人。「左記（大学・専門学校・就職等）以外」のうち、「進学希望で受験浪人中」37%（19,588人）を除く、「休職中」「就職希望だったことはあるが今は不明」「進路希望は未定、または不明」の合計は63%。「左記（大学・専門学校・就職等）以外」の人数52,941人に63%を乗じた人数は、33,353人。これに、通信制高校の進路未決定者19,871人を合計すると、およそ59,342人の進路未決定者がいる計算となる。※進学希望で受験浪人中については、専修学校の一般課程である、「予備校に通っていない卒

業生」という区分になるため、進学希望がそれほど明確ではない者が一定数含まれる。

就職者 185,780 人と進路未決定者およそ 59,342 人を合計すると、およそ 245,122 人の就職可能な人材が存在することとなる。

図表 1-1 調査対象校の卒業者の進路

卒業者計	四年制大学	短期大学	高等学校専攻科	専門学校	各種学校・専修学校（予備校）など	公共職業能力開発校等	就職者	一時的な仕事に就いた者	左記以外	不詳・死亡	N		
100.0%	33.8%	7.2%	0.4%	21.9%	2.1%	1.0%	24.4%	2.3%	5.7%	0.2%	214531		
								↓	↓				
							どのよう な仕事か は不明	正社員に なる見込 みはない 「一時的 な仕事」	正社員に 登用され る「一時 的な仕事」	進学希望 で、受験 浪人中	卒業時は 就職希望 で、現在 も求職中	就職希望 だったが、 現在は不 明	進路希望 は未定、 また不明
							23.3%	61.0%	12.4%	37.0%	13.9%	12.4%	19.7%
							無回答 3.3%				無回答 17.0%		

<sup>1</sup> 高卒求人 Web サービスホームページ (<https://job.koukou.gakusei.go.jp/koukou/M2222A01.html>) を参考にした。

<sup>2</sup> 文部科学省『平成 22 年度 学校基本調査速報』によれば、就職率が 15.8%、大学等進学率が 54.3%、左記以外が 5.6%となっている。

参照データ「2010 年 高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」より抜粋

## < 高 校 生 の 就 職 活 動 ル ー ル >

- ・企業は募集要項を掲載した「求人票」で求人募集を行う。高校生は「求人票」を見て応募を行う。
- ・「求人票」は企業が管轄ハローワークへの求人票の提出及び承諾を受け、求人番号を取得する。
- ・高校生は、希望する企業に対して在籍する学校を介して応募を行う。
- ・高校生は、9月5日の応募解禁より「一人一社」ずつ企業に応募する。（※都道府県ごとに1人1社期間は異なる）
- ・就職活動・採用活動のスケジュールは下記の通り執り行われている。

6月1日 ハローワーク：求人申込書の受付開始  
7月1日 企業：求人票公開・学校訪問開始  
生徒：職場見学  
9月5日 学校：企業への応募書類提出（沖縄県は8月30日）  
※都道府県ごとに一定期間1人1社までの応募  
※沖縄県・秋田県以外  
9月16日 企業：選考開始および採用内定開始

