

## ▶ 高校生の就職活動のあり方について

---

現制度は就職率98%と諸外国に例がないほど、高校生の効率的かつ安定した就職に大切な役割を担ってきた。他方、2019年現在において、高校生を取り巻く環境変化は著しい。現状の制度の良い点は活かした上で、官民の知見を持ち寄り、より良い就職のあり方を模索する時期にきている。

一般社団法人スクール・トゥ・ワーク

株式会社ハッシャダイ

株式会社 LITALICO

# ▶ 背景となる社会情勢の変化

## ① 働き方の変化（終身雇用の維持が不透明になり、副業も伸長）

1生涯1社に勤め上げることが前提が崩れ、企業が個人を守り続けてはくれない。また同時に複数の会社に所属する働き方も急増する中、自分のキャリアを主体的に選択し続ける能力がさらに求められる。

※2019年5月13日にTOYOTAの豊田社長が「終身雇用難しい」と発言

## ② 産業構造の変化（Society5.0を迎え変化はさらに加速見通し）

情報産業の台頭を中心にして産業構造は大きく転換した。その一方で、高校生の就職先の構成は変わらず。今後はSociety5.0を迎え、AIによりさらに変化が加速見込み。「今の子どもたちの65%は、今ない職業に就く」と言われている。これらの産業変化に柔軟に対応できる就職支援の仕組みが求められる。

※「今の子どもたちの65%は、今ない職業に就く」ニューヨーク州立デューク大学のキャシー・デビッドソン大学院教授

## ③ 企業の高校生採用ニーズも増加

全国的な人手不足の状況もあり、企業の高校生採用ニーズも増加。1960年より民間の就職支援プラットフォームも充実。情報化社会が到来し、地方にいながら世界中の情報にアクセスできる時代に。

## ④ 成年年齢引き下げ

成年年齢引き下げに伴い、権利義務を有する18才は明確な意思決定主体に。

## ▶ 現状制度（一人一社制）と当事者の声

### 【高校生就活：一人一社制の概要】

高校生が就職活動において「当初の応募は1人1社のみ」と限定されている制度。現制度は就職率98%と諸外国に例がないほど、高校生の効率的かつ安定した就職に大切な役割を担ってきた。他方、2019年現在において、高校生を取り巻く環境変化は著しい。現状の制度の良い点は活かした上で、官民の知見を持ち寄り、より良い就職のあり方を模索する時期にきている。

20代 Aさん  
愛知県普通科高校卒  
発達障害



「学校には自分に向かない工場系の求人しかなかったが先生の勧めで就職。障害者雇用が初めての会社で障害についての理解がなく3ヶ月で退職、ストレスが積み重なりうつ病を発症した」

20代 Bさん  
大阪府普通科高校卒



「学校が推薦するいい企業の枠は優秀な成績の方から埋まっていく中、自分は成績が悪いせいで、選択肢が少なかった」

30代 Cさん  
新潟県商業高校卒



「高校の就職活動では、事務職の求人票って15から20枚くらいしかない。その中で一番条件がいい会社を選択したという薄い動機です」

20代 Dさん  
埼玉県商業高校卒



「卒業するまで学校経由でしか就活してはダメだと思っていた。学校から薦められた企業は地方の小さな工場などしかなく、フリーターになるしかなかった。」

20代 Eさん  
富山県工業高校卒



「学校にある求職リストから選びました。紙で辞書のようにありましたが、業務内容もざっくりとしか記載されていないですし、説明もないのでイメージはわかりませんでした。とりあえず、休みと給与とネームバリューで選びました。今思うと違和感しかありませんね」

20代 Fさん  
京都府普通科高校卒



「先生の強い勧めで就職先を決めることになった。実はこの企業じゃないかなという想いがあったけど、選考を受けて合格したら絶対入社だと言われたから不本意のまま入社した。結局、就職後も職場の雰囲気ややりたい事が合わず相談をしたが、学校の看板を汚すなと言われた。」

## ▶ 高校生の就職における課題

- ① 情報獲得手段が限られ幅広い選択肢を知らない(企業規模や業界業種が限定的※1)
- ② 産業構造の変化を踏まえない業界・業種に限定された就職ではキャリアアップが限定的
- ③ 社会や自身への理解を深め、キャリア観を醸成する機会が限られている
- ④ 早期離職率 40%、就業満足度はともに大卒比較で 10%程度の差がある



※1: 高卒者の就職先業種割合をみると製造業が 40%に対し情報通信産業は1%程度に留まる。

### 解決の方向性

急速に変化する社会の中で、進路選択の支援は極めて難しくなっている。その選択肢や働き方に対応した就職支援をすることが急務だが、現状は学校だけに高校生の進路選択支援の負担がいつている状況。民間の力を最大限活用し、時代に合わせた新しい制度を検討する。

## ▶ 高校生就活の目指す姿

高校生が多様な選択肢から主体的にキャリアを選択できる

学校と地元企業が培った社会資源を生かした現状の「学校推薦枠」と  
民間サービス等を活用した生徒の選択による「一般活動枠」の両方を併用可能に

学校経由の就職活動は「学校推薦枠」と明確に位置づけ、これまで通り1人1社に限る。ただし、選考を受け内定したら辞退しづらい実態は改める。一方で生徒の選択による「一般活動枠」は1人1社の対象外であり、多様な選択肢があることを積極周知し、学校推薦枠と一般活動枠を併用可能にすることで、多様な選択肢の中から主体的にキャリアを自己決定できる状態をつくる。



# ▶ 実現へのアクションプラン

## 基本方針

学校推薦を当面の主たる手段としつつ、  
民間資源を最大限活用するルールを整備する

多様な就職活動のルートを選べる「就職制度」「多様な選択肢の提示」「キャリア教育」を構築する

### ▶ 就職制度

- これまでの学校経由の就職活動を「学校推薦枠」「一般活動枠」と整理し、併用可能にする
- 「一般活動枠」の就職については一人一社の申し合わせの原則外であると明示する
- 「学校推薦枠」で推薦を受けた企業の選考に合格しても入社義務が発生しないことを確認する
- 「一般活動枠」で行動する生徒にも「学校推薦枠」を平等に機会提供する

### ▶ 多様な選択肢の提示

- 高校生が HW 及び民間の就職支援サービスを活用可能であることを積極周知する
- HW の高卒就職情報 WEB サービスを教員以外の個人や法人もアクセス可能なものとする
- ハローワークからの紙の求人票ではなく、ネットのみで完結する就職活動にする

### ▶ キャリア教育

- 高校生が早期からキャリア教育するため、学校外部の力も借りられる支援施策を充実させる
- キャリアカウンセラーの配置。個別相談のみでなく、定期的なキャリア講座を行う
- キャリア観醸成を主としたインターンシップを積極的に導入

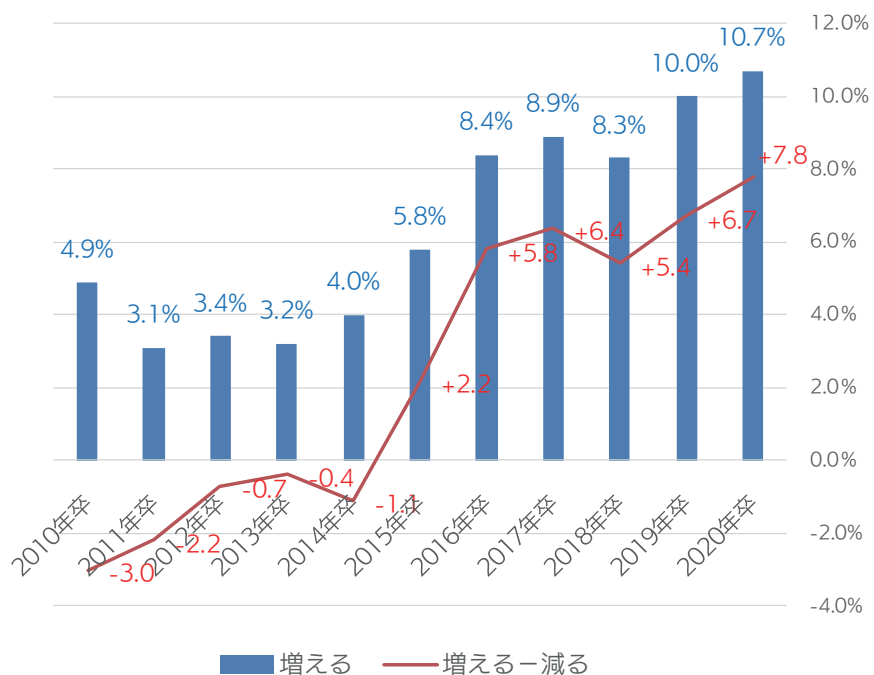
# ▶ 参考データ

Appendix

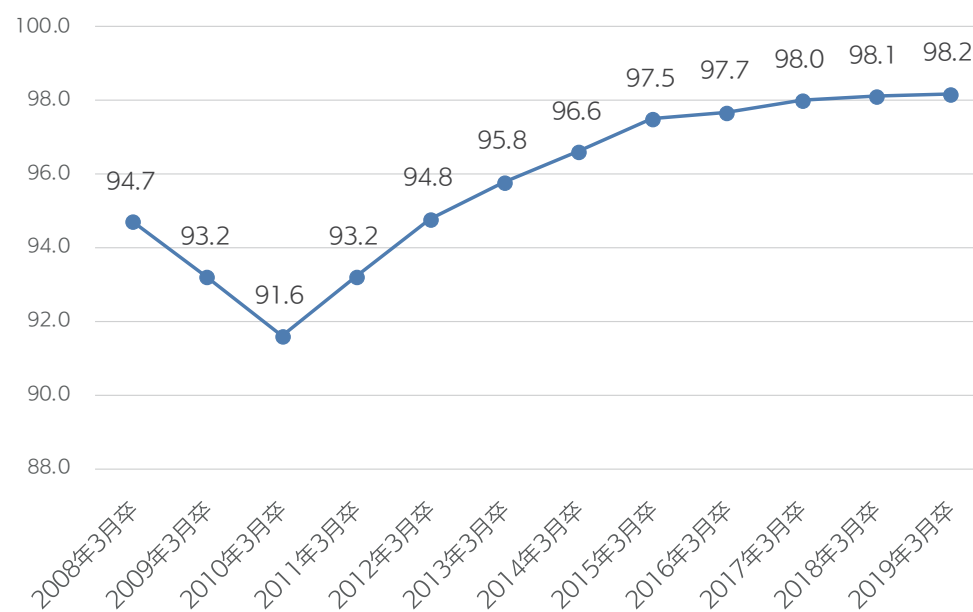
## ▶ 参考データ 高卒者に対する採用需要の状況と見通し

- 採用需要は拡大基調が継続、就職率はバブル期並みの高水準（98.2%）
- 2020年高校生卒においても一層の需要拡大の見込み（+7.8%pt, 2010年卒以降最高）

[ 高校生の採用についての企業の採用姿勢 ]



[ 就職を希望した高校卒者の就職率 ]



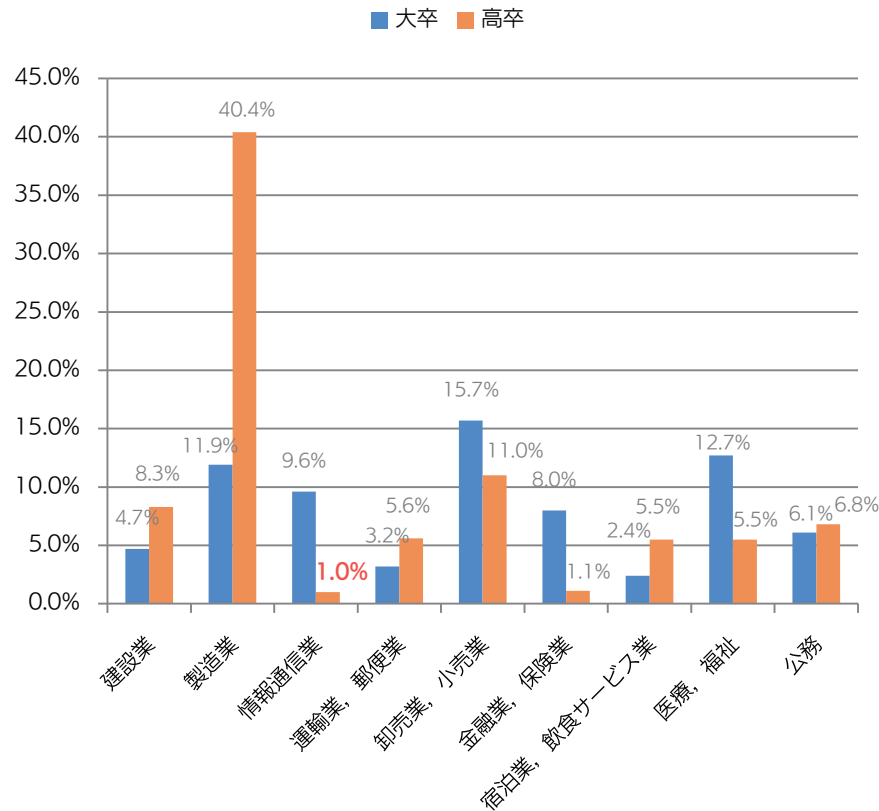
出所： 企業の採用姿勢：リクルートワークス研究所、「採用見通し調査」（高校卒業者の採用が「増える」と答えた企業の割合、及び「増える」と答えた企業の割合から「減る」の割合を減じた数値）  
 就職率：文部科学省,厚生労働省、「平成31年3月高等学校卒業者の就職状況（平成31年3月末現在）に関する調査」



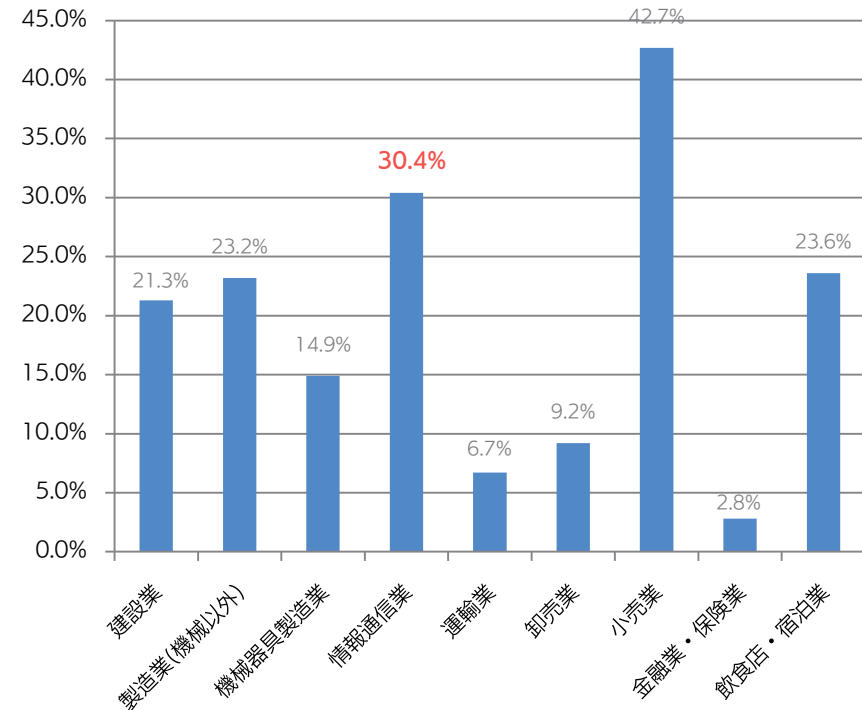
## ▶ 参考データ 高校卒就職者の就職先業種と企業ニーズ

- Society5.0 など産業構造は変化しているが、高卒者の就職先業種は変わっていない
- 特に情報通信業での採用ニーズがあるにもかかわらず、実際は1%程度にとどまる

[ 学歴別の就職先企業の業種割合 ]



[ 2020年4月入社採用活動において大卒高卒等の学歴を区別しない採用を実施する企業 ]



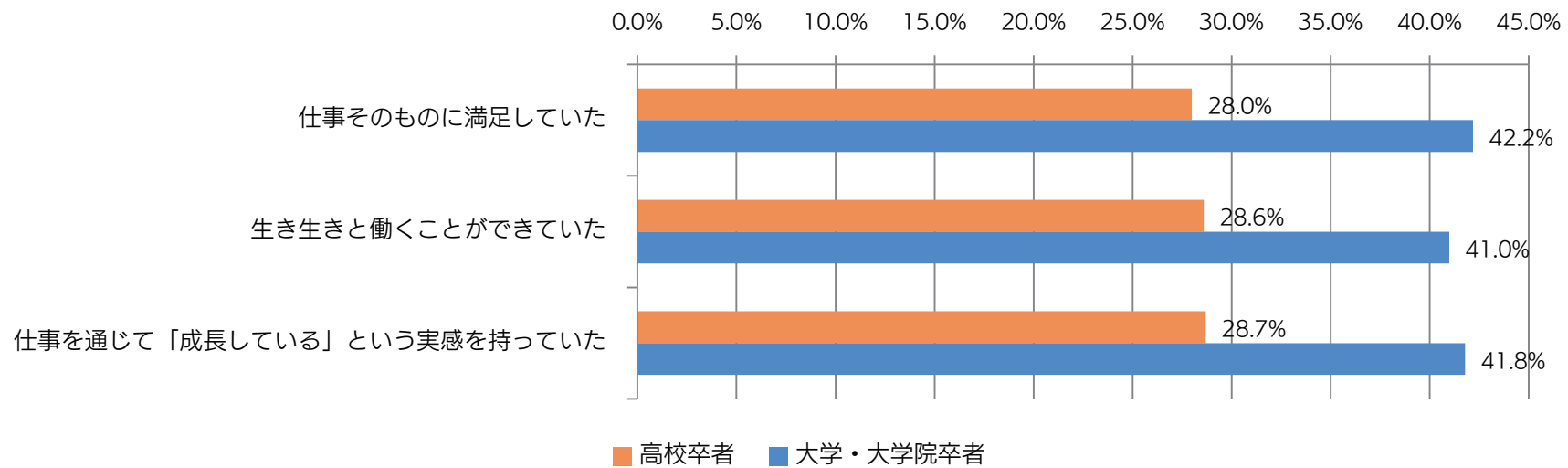
出所：左図-文科省「学校基本調査（平成30年度）」 右図-リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査（2019年4月）」従業員規模、業種によってウエイトバックした数値（サンプル数3437社）

## ▶ 参考データ

# 高卒就職者の「仕事に対する満足度」

- ・大卒と高卒の間で「仕事に対する満足度」に大きな差が存在

### [ 若手人材（34才以下）の仕事に対する満足度の状況 ]



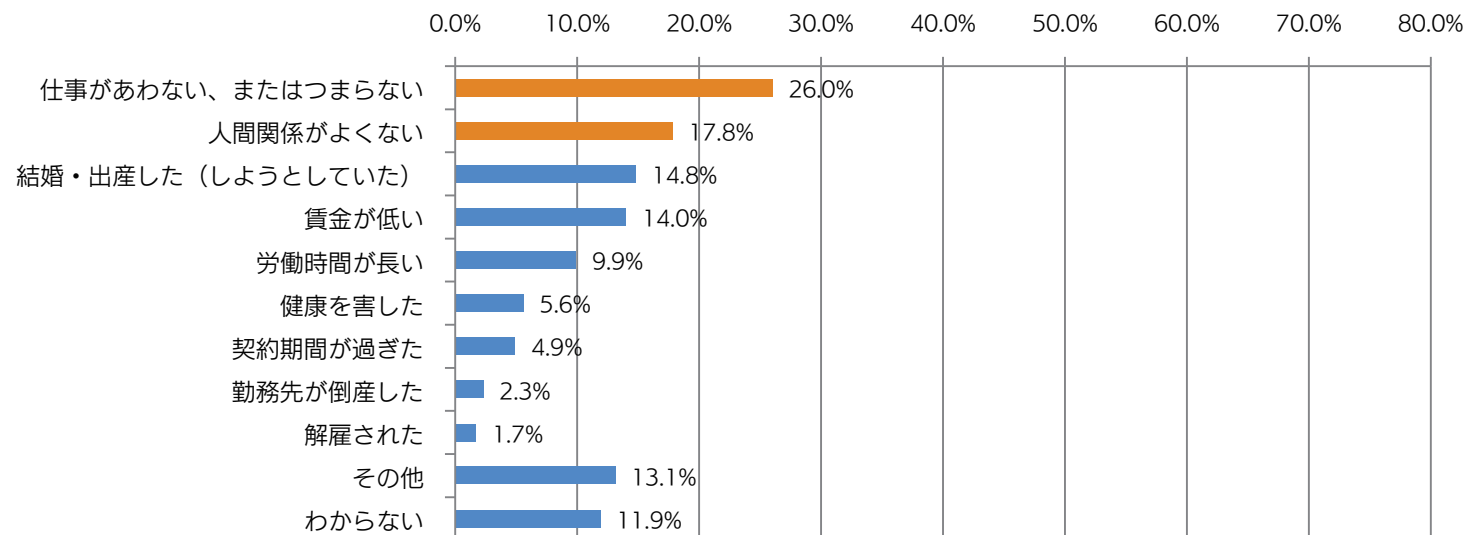
出所：リクルートワークス研究所，全国就業実態基本調査2018（ウェイトX18を用いてウェイトバック数値。サンプル6735。

## ▶ 参考データ

## 当事者の離職データ

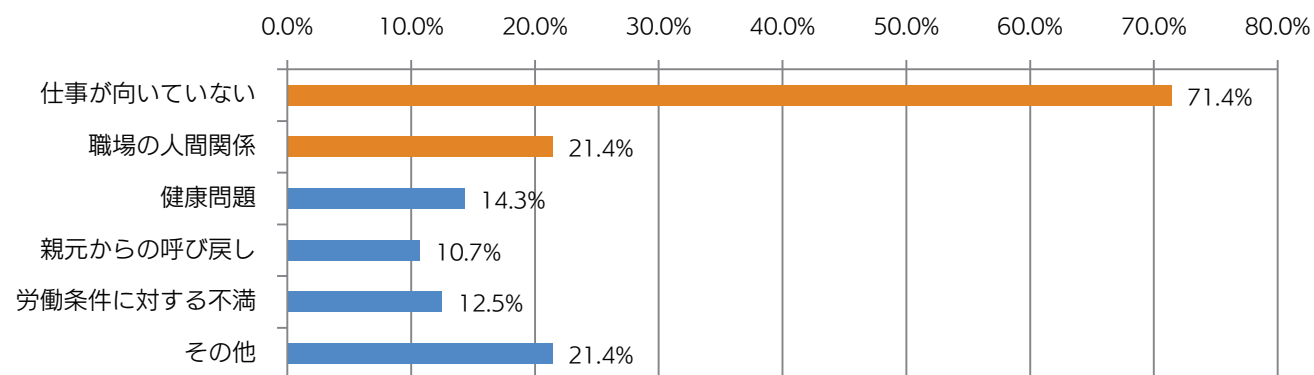
- ・「仕事があわない、つまらない」「人間関係がよくない」が離職理由の上位

初めて就いた職業を  
離職した理由



出典：内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」（平成16年度）

新規高卒就職者  
の離職理由



出典：東京経営者協会「平成21年3月新規高校卒業予定者の採用に関するアンケート調査」