

資料 1

秋田県における高卒就職慣行の 現状と評価について

令和元年 7 月 22 日
秋田労働局職業安定課

総論

- ◆ 秋田県における高卒者の就職慣行は、行政（労働局・HW・県）、高校、企業がそれぞれの役割を認識し、それを履行することにより進められています。
- ◆ 高卒者の就職慣行を含む就職・採用活動については、高校、企業に浸透しておりスムーズな採用選考活動が行われています。
- ◆ しかしながら、高卒者を取り巻く就職環境は年々変化しており、これまでの就職慣行による選考が、すべての高卒者、企業にとって満足できているわけではない側面も存在しています。
- ◆ 秋田労働局では、高卒者の就職慣行は概ね良好との認識ですが、実際の高卒業務を行うハローワークの声を踏まえ、次のとおり個々の就職慣行における現状と評価・課題を取りまとめました。

1. 高卒者の就職慣行全般

【現状】

- 採用選考等期日に合わせて、学校を含む関係機関が高校生の就職支援や取組を実施している。
- 生徒が希望する応募先や複数応募を含む応募方法と、企業側の求人条件等を確認し、原則として生徒の希望を踏まえた校内選考の実施により学校推薦が行われている。

【評価・課題】

- 学校や企業からは現行制度で支障をきたしているとの意見や要望はなく、比較的円滑に高校生の就職活動や支援等が進められていると考えられる。
- 求人公開から応募までの期間が短く生徒が十分な検討を行う時間が不足している可能性もあり、生徒の職業意識の希薄さや職場理解不足等と併せて、早期離職率が高い原因のひとつと考えられる。

高卒者の3年後の離職率

卒業年	H16.3月卒	H17.3月卒	H18.3月卒	H19.3月卒	H20.3月卒	H21.3月卒
全国	49.3%	47.6%	44.2%	40.1%	37.4%	36.4%
秋田県	50.8%	50.5%	47.5%	40.8%	38.4%	37.3%
卒業年	H22.3月卒	H23.3月卒	H24.3月卒	H25.3月卒	H26.3月卒	H27.3月卒
全国	41.4%	39.6%	40.0%	40.9%	40.8%	39.3%
秋田県	48.0%	42.4%	40.0%	42.7%	38.1%	38.0%

2-1. 現状把握「学校推薦・校内選考制度」

【現状】

- 学校推薦は、生徒の希望を第一に保護者の了承を得たのち、各高校で校内選考を実施し決定することが一般的な取扱いになっている。
- 不採用生徒の減少、早期就職内定の確保、生徒・学校・企業の負担軽減となっている。

【評価・課題】

- 校内選考を実施せずに学校推薦する場合、一部企業に応募が集中し、多くの不採用者がでる可能性が高い。企業の求める人材やスキルを把握したうえで、生徒の希望を優先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できる。
- 高校が企業との繋がりや信頼関係を維持したいとして、生徒に対して第1希望以外の応募先を提案する場合もある。

2-2. 現状把握「配慮を要する生徒への対応」

【現状】

- 学校、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、HWIによるチーム支援を実施するなど個別に支援している。
- 生徒や保護者の希望により、職場見学、職場実習等を実施し生徒・企業双方の相互理解を進め、助成金等を活用し在学中の就職内定獲得を目指している。

【評価・課題】

- 採用選考期日等は一般生徒と同様であるが、専用求人のため、校内選考は実施されないことが多い。支援の実施状況や時期によって、就職内定時期が卒業間近となるケースもある。
- 支援体制は整っているが、配慮を要する生徒としての支援を生徒自身や保護者が望まない場合などには、一般生徒と同じ就職活動となり、就職内定時期が遅くなる又は未内定のまま卒業するケースもある。

2-3. 現状把握「公正採用選考への対応」

【現状】

- 指定校制については、主に専門職種によるものや学校と企業の信頼関係によるものがほとんどである。
- 企業への応募にあたっては、全国高等学校統一応募用紙を使用している(応募者が不利益になる可能性がある不適切な質問項目を排除)。

【評価・課題】

- 同一求人への応募希望が多数の場合などには、企業の要望や学校の方針により校内選考において応募者数を制限せざるを得ない場合があり、結果的に必ずしも本人の適性や能力、希望、在学中の成績などに即したものとならないケースがあるものと思われる。

2-4. 現状把握「就職内定・就職活動期間」

【現状】

○学校推薦することで、早期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。

○現在のように求人が多く企業の採用意欲が高い状況では、就職内定時期が更に早まり、就職内定率も早い段階で高水準となっている。

【評価・課題】

○早期に就職内定を得た場合、就職までの期間が長いため就職後の仕事に対するモチベーションが低下することがある。

○求人公開から応募までの期間が2か月程度であり、応募を検討する期間が不足している可能性がある。
(生徒の負担や学業への影響などから、必ずしも検討期間が長いことがベストであるとは言い難い。)

高卒者の月別内定状況(過去3年毎)

(内定率:%)

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成16年3月卒	24.7	43.2	52.7	60.7	68.2	79.1	87.1
平成19年3月卒	39.8	63.9	75.3	83.7	89.3	95.1	98.5
平成22年3月卒	36.9	62.1	72.3	80.8	86.6	92.9	96.7
平成25年3月卒	32.6	63.3	77.1	86.6	90.7	96.3	98.9
平成28年3月卒	54.3	83.6	90.6	94.4	96.6	98.6	99.7
平成31年3月卒	55.4	86.4	91.0	94.2	96.3	98.8	99.8

2-5. 現状把握「企業への直接応募(学校を介さない場合)」

【現状】

○縁故(親戚、知人等)によるものが多い。また、在学中にアルバイトしていた企業へそのまま就職する者も存在する。

○学校推薦が得られない、あるいは卒業までに内定が得られなかった生徒は、ハローワークの個別支援につなげている。

○縁故等の直接応募では求人票がないなど、応募条件や労働条件の確認が不十分になる可能性が高い。

2-6. 現状把握「定時制・通信制高校」

【現状】

○一部の生徒は在職中であることや、学校が遠方であることなどにより、自主的にハローワークを活用する生徒も存在するが、一般校と同様に現行の就職慣行に沿って、校内選考を経て学校推薦により応募している。

○生徒の生活環境等によっては、インターンシップなどの就職支援を受けにくい。

○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。

2-7. 現状把握「指定校制」

【現状】

- 専門職種求人による専門高校指定、障害者専用求人による支援学校指定、学校と求人企業の信頼関係によるものがある。
- 過去2年の指定校求人は高卒求人全体の15～18%程度。平成30年度の県内高卒求人数は前年比10.8%(463人)増加したが、指定校求人数は横ばいであった。
- 指定校制は、専門高校が普通高校より多い。専門高校を指定校とする求人は「特定の技能を求める」「学校との信頼関係」が主であり、普通高校については「学校との信頼関係」が主となっている。

3. 一人一社制・複数応募制

【現状】

- 複数応募は、平成15年度から生徒と仕事のミスマッチの解消と卒業後の無業者・フリーターの増加抑制を目的とし、応募開始から可能としている。
- 応募開始である9月5日から複数応募3社まで可能としている。企業の採用意欲が高く求人数が多い近年は、あえて複数応募しなくても最初の応募で採用となることが多いため、一人一社の応募が殆どである。
- 応募に関する準備(応募先の選択・書類作成・面接練習)の負担、企業と学校の信頼関係の維持、複数応募した場合に企業への悪影響(印象)を持たれるなどを理由に、複数応募に至らないケースがある。
- 秋田県高校教育課の取りまとめによると、複数応募の状況は求人数が増加した近年では5人未満であった。求人数が大幅に減少した平成22年度前後では、生徒の応募機会の確保などから複数応募件数が増加していた。
- 平成31年3月卒の高卒求人提出企業全体に占める複数応募を可能としている企業の割合は83.3%であり、概ね浸透しているものと思われる。

【評価・課題】

- 応募初期から複数応募の選択肢があることは、一定の評価ができるものと思われる。
- すべての企業で複数応募を可能にしているものでないため、一人一社にならざるを得ない場合がある。

4. 就職活動の時期のあり方

【評価・課題】

- 6月1日 ハローワークによる求人申込書の受付開始
企業の採用計画が早期に決定可能であれば、早めて良いものと考えられる。
- 7月1日 企業による学校への求人申込み及び学校訪問開始
公平性を保つため現在と同様にHW受理求人の公開と同時の解禁が良い。
- 9月5日 学校から企業への生徒の応募書類提出開始
部活動等により応募を含む就職活動に係る準備が不足している生徒への配慮が必要である。
- 9月16日 企業による選考開始及び内定開始
上記と同様
- 10月1日等 県によって異なるものの複数応募解禁
各都道府県の解禁日については、地域の実情により決定すべきと思われる。
- その後、継続して就職活動を行う場合の実態について
未内定生徒や進路変更により就職希望となった生徒については、学校・HW等の連携により個別支援している。応募に関する就職慣行の取扱いに変更はない(校内選考も実施される。)

5. 求人受理ルール・運用の現状と課題(HWの関与のあり方)

【現状】

- 求人公開日にはその年度の求人数の8割弱の求人が提出されている。
- 企業に対して、求人提出後の学校訪問による意見交換や情報提供の実施、応募前職場見学等の積極的な活用を進めている。
- 企業によっては、求人内容が不十分であり、生徒の応募検討が十分行えない場合もあることから、自身の就業像や将来像がイメージできる内容となる求人作成について指導している。

【課題】

- 生徒の自由な職業選択や応募機会の拡大のため複数応募を可能とするよう理解を引き続き求めるほか、複数応募があった場合に生徒が不利益を受けない公正・公平な採用選考を実施するよう指導する必要がある。
- 障害者専用求人以外は、企業による指定校制や応募者数の制限を中止し、様々な生徒が応募可能な求人とする必要がある。

6. 民間職業紹介・募集業者

【現状】

○秋田県内での取扱いは確認されていない。

7. ミスマッチ解消(会社見学・インターンシップ等のあり方)

【評価と課題】

- 生徒が就職を希望する企業・職種・業界を生徒自身が知り体験できるためのツールは必要であり、職場見学、企業説明会、インターンシップなどは企業・職場・職業を身近に感じ、理解を深めるために非常に有効と考える。
- 応募先を決定するにあたり、非常に影響力のある進路指導教諭や生徒の保護者の企業等の理解促進も必要な取組と思われる。
- 一部の職種・業界は就職前に職場見学や体験することでマイナスイメージとなり、生徒が応募を敬遠する可能性も考えられ、企業にとっては募集しても応募がなく高卒者の採用ができない場合がある。
- 将来的なキャリア形成のためにも、進学希望者についても同様に職場見学やインターンシップの実施は必要と考えられる。