



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

2019年4月19日(金)
高等学校就職問題検討会WT

90年代以降の高卒就職の変化 と今後の課題

労働政策研究・研修機構
主任研究員 堀 有喜衣

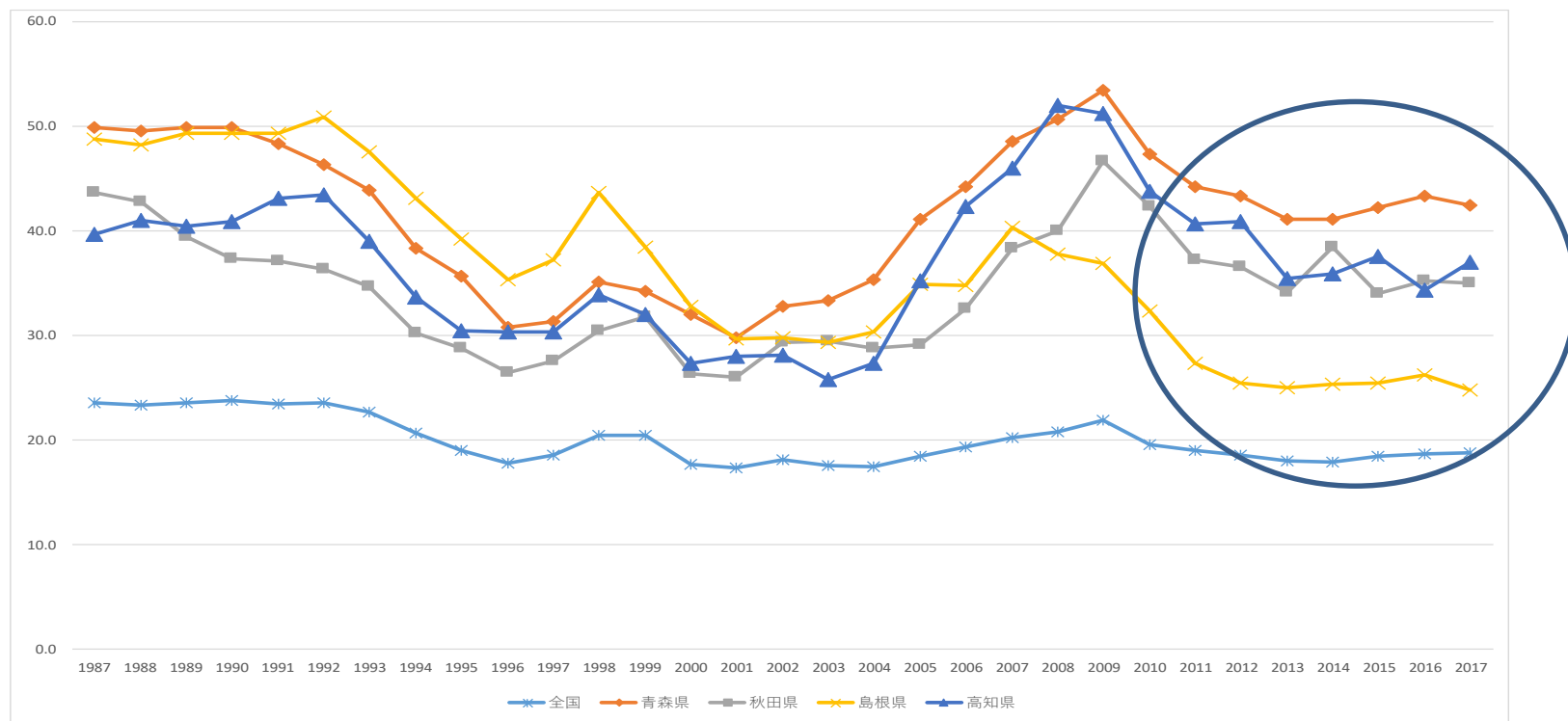
現在の高卒就職慣行の概要

- 日本の高校の就職斡旋は進路指導の一環であり、生徒が高校生活の中で卒業後すぐに安定した仕事を得ることを可能にしてきた。
- 高卒就職のマッチングプロセスは、成績等による校内選考を基礎とした指導から、生徒の納得性を高め、ミスマッチによる早期離職を避けようとする方向に変化。
- 一人一社制は、学校推薦によって一社ずつ応募するという点で、大学進学の際の指定校推薦に類似。生徒が担任や進路指導の先生、保護者と相談しながら応募先を決定。

高卒労働市場のマクロな変化(07年比較)

- 求人の「質」:ブルーカラー中心は変化はないが、サービス増加。産業別には医療福祉・建設の増加大きい。求人に占める製造業比率は減少。
- 高卒者数は微減、就職者割合は変わらず(2010年卒で低下)。
- 普通高校出身の就職者が最も多いことは変わらず。専門高校の卒業者は減少、工業高校では就職者割合が上昇。
- 今回の景気拡大期は地域移動の増加は見られない。

流出地域における県外就職割合の推移(%) —一口ーカル化する高卒労働市場—



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

地域・学科ごとに異なる慣行

例：応募前企業見学

- 地域：応募する際には応募前企業見学することになっていると高校は認識
- 学科：応募前見学するのは応募する1社（工業）、複数社見学する高校も（商業）、複数社見学して決定（普通）

例：校内選考

- 高知県は校内選考が申し合わせで推奨。

「一人一社制」の経緯

—組織の就職斡旋・有効な就職協定—

- 高校が就職斡旋する仕組みは部分的に戦前・戦中から存在。職業安定法改正(1949)。
- 推薦・選考開始時期の設定(1952)
- 職安の求人票受付・確認(1970)
- 高校側の推薦方針としての「一人一社主義」は60年代半ばにはあったが、地域・学科ごとに温度差。「一人一社制」は2002年の最終報告から

運用上において「一人一社制」が継続している背景

高校側：企業との信頼関係を維持したい、高校生の就職活動に割く労力や精神面への配慮。

生徒・保護者：進学における指定校推薦と同様のイメージで捉えられており、学校が推薦するなら一人一社（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）。

企業側：大卒採用との比較において内定辞退がなく、採用コストも低いため、現行の高卒採用慣行は确实性・効率性の面において評価されている。

※ただし企業の採用において、校内選考の受容（高校から推薦された生徒を採用するか、自社で選考するか）、高校との継続性についての考え方は、その企業の労働市場での位置（求職者が多く集まるかどうか）、また採用戦略によって異なる。

校内選考の減少

調査名	質問項目	割合 (%)
1983年高校調査	希望が重なり第一希望を受験できなくなる生徒がいる 希望が重なり第1希望を受験できなくなる生徒はいない (いいえ)	60.8
2010年高校調査	希望が重なり第一希望を受験できなくなる生徒がいる 希望が重なることなどによって第一希望企業を受験できなくなる生徒はほとんどいない (あまりあてはまらないとあてはまらないの合計)	40.6

資料出所：堀(2016)を改変

※1983年調査は東京大学教育社会学研究室が全国の就職者人数30人以上の高校に対して実施、回答は2件法。
2010年調査は労働政策研究・研修機構が全国の就職者人数5人以上の高校に対して実施し、回答は4件法。

校内選考減少の要因

- ・労働市場環境と各校における就職者人数の減少
希望が重ならない(売り手市場のため生徒の選べる余地が拡大)
就職希望者数の減少による関係の継続性困難化
- ・応募先決定過程における生徒や保護者の重要性の高まり
保護者への説明責任
生徒の価値観の多様化
- ・早期離職への懸念
希望企業の方が定着率がよいという感触

採用における 高校と企業との関係は非継続的に

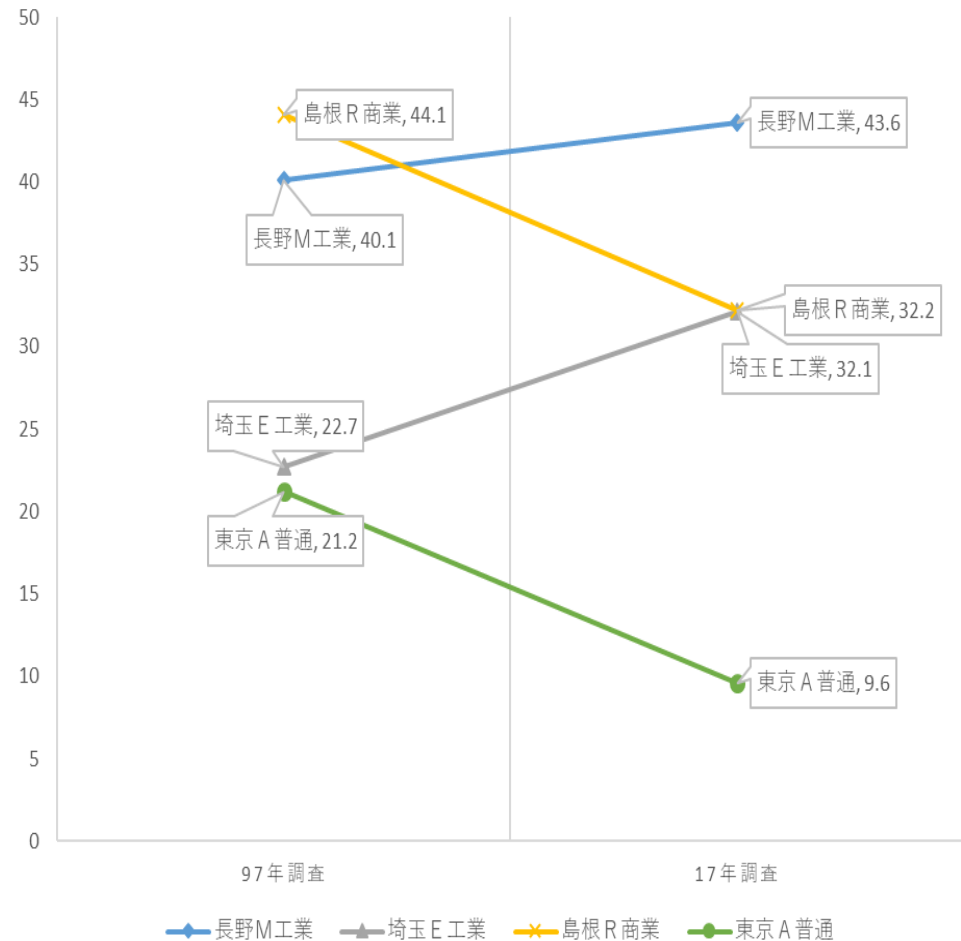
継続性の測定

- 非単発採用企業比率(観察期間中に採用のあった企業のうち、2回以上採用のある企業の割合)が高いほど、高校と企業との採用の継続性が高い

※新規企業への警戒感・離職懸念

注:
97年調査
(1980年代後半から1990年代後半の就職者)
17年調査
(2000年代後半か2010年代後半の就職者)
2017年就職者人数・観察期間

長野M工業(149人・10年)
埼玉E工業(121人・5年)
島根R商業(30人・8年)
東京A普通(22人・10年)

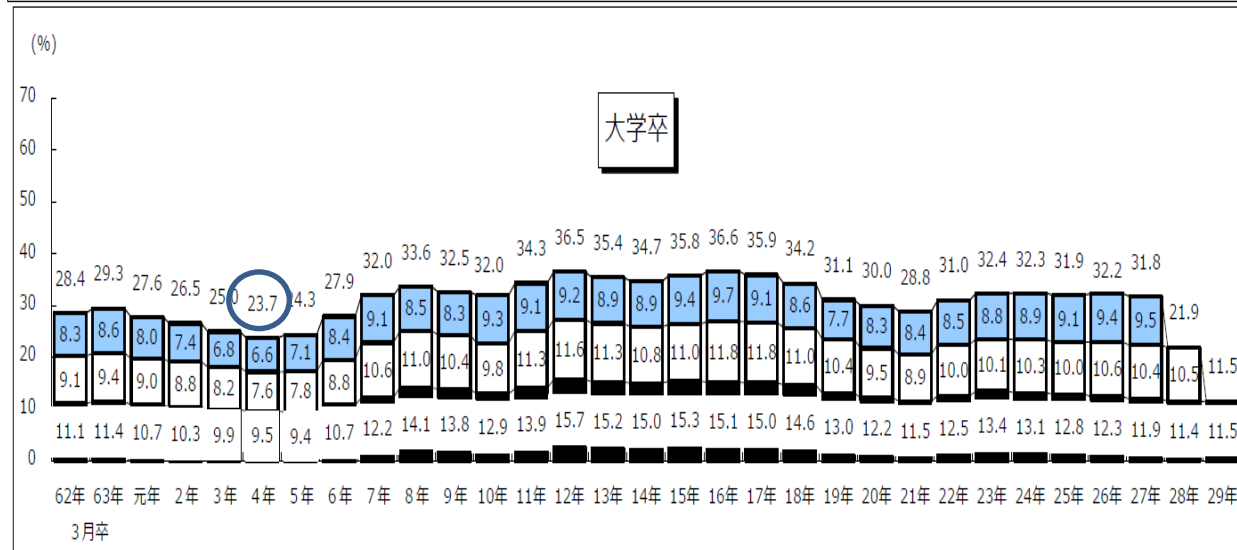
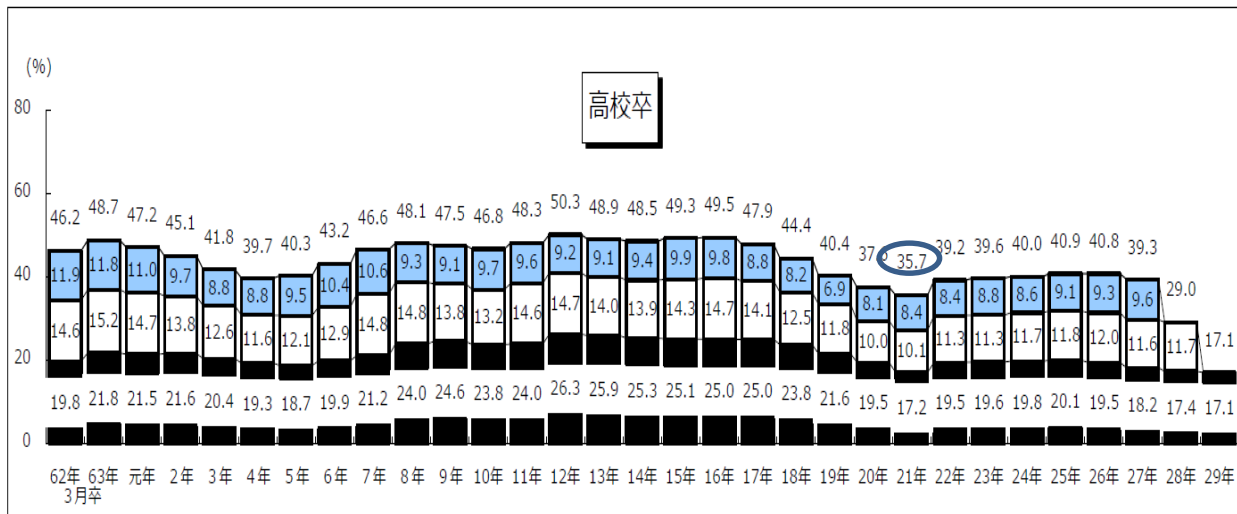


資料出所: 労働政策研究・研修機構(2018)

18歳と22歳の早期離職率の比較

資料出所: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

初めての正社員勤続期間別
・離職後1年間の状況(男性)



	高卒		
	1年以内	1年超3年以内	3年超
正社員として働いた	31.3	38.2	60.6
正社員以外の雇用形態で働いた ^{*1}	49.6	43.1	23.1
雇用以外の形態 (自営等) で働いた ^{*2}	0.0	2.8	4.4
就職活動をした	13.9	11.1	18.8
家族の世話 (家事・育児等) をした ^{*2}	1.7	0.7	3.8
療養・休養していた	13.0	9.0	11.3
その他 (就学を含む) ^{*3}	4.3	9.0	3.1
合計	100.0	100.0	100.0
N	115	144	160

資料出所
：労働政策研究・研修機構 (2019)

*20-33歳の正社員経験のある若者に対して実施したWEBモニター調査による

- 1 契約・派遣・アルバイト・パート等
- 2 自営・業務委託・家族従業員等
- 3 学校進学・進学せず勉強・その他等

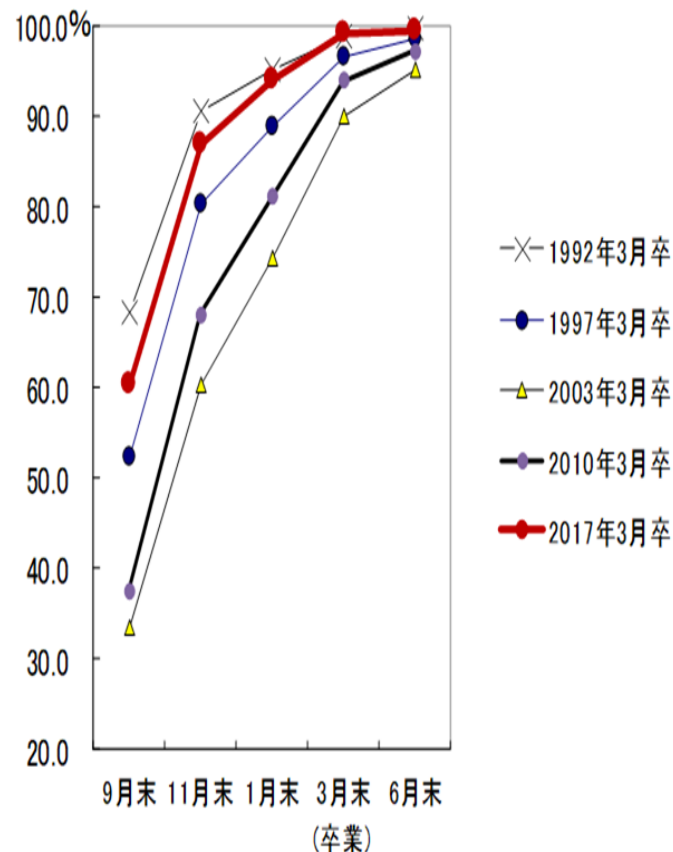
不況に弱い日本的高卒就職システム

高卒就職者に占める学校および職安経由の割合



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

採用内定時期の変化



資料出所：労働政策研究・研修機構（2018）

慣行の見直しについて

- 高卒労働市場は地域ごとの差異が大きいため、就職・採用ルールは各地域の申し合わせを継続することが妥当。「類型」の選択。
- 複数応募可能な時期の早期化を促すことはありうるが、高校の運用には変化がない可能性も。
- 求人公開を前倒し、検討する時間確保（※大卒者との競合、学事日程）。

中長期的な展望に立った 「職業生活への移行」支援へ

- 卒業後半年について、高校・自治体・労働行政等のフォローアップと定着指導の仕組み。
- 既卒3年ルールと、新規高卒求人（高卒求人WEBシステム含む）との整理。
- 生徒が「主体的」に応募先を選択できるような情報提供の仕組みの整備（複数社の応募前企業見学の調整支援等）。
- 高卒就職を担当する先生方（特に普通高校）の研修機会の拡充。
- 不況に備えた仕組みに。

参考文献

堀有喜衣, 2016, 『高校就職指導の社会学―「日本型移行」を再考する―』勁草書房.

苅谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学―高卒就職の日本的メカニズム―』東京大学出版会.

文部科学省・厚生労働省, 2002, 「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告.

日本労働研究機構, 1998, 『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』調査研究報告書No. 114.

労働政策研究・研修機構, 2008, 『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』労働政策研究報告書No.97.

労働政策研究・研修機構, 2018, 『「日本的高卒就職システム」の現在―1997年・2007年・2017年の事例調査から―』労働政策研究報告書No.201.

労働政策研究・研修機構, 2019, 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』JILPT調査シリーズNo.191.