

第2回 働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和6年11月21日（木曜日）15:30～17:35

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）間下座長、中室委員、堀委員

（専門委員）宇佐川専門委員、工藤専門委員、菅原専門委員、鈴木専門委員

（事務局）野村室長、坂内参事官

（説明者） 高橋 秀誠 厚生労働省審議官（人材開発、外国人雇用、都道府県労働局担当）

今野 憲太郎 厚生労働省人材開発統括官付参事官（若年者・キャリア形成支援担当）

土田 さおり 厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室企画官

越橋 健太郎 厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室長補佐

伊藤 浩之 厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室長

大原 順子 厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室長補佐

千々岩 良英 文部科学省初等中等教育局児童生徒課長

岡島 勝利 文部科学省初等中等教育局児童生徒課長補佐

若林 徹 文部科学省初等中等教育局児童生徒課長補佐

前澤 隆一郎 ハンディ株式会社取締役

上田 祥子 埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課指導主事

佐々木 満秀 株式会社ジンジブ 代表取締役社長

新田 圭 株式会社ジンジブ 常務取締役

古屋 星斗 リクルートワークス研究所主任研究員

4. 議題：

（開会）

1. 高卒就職システムの在り方について

（閉会）

5. 議事録：

○事務局 定刻となりました。ただいまより、規制改革推進会議第2回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催させていただきます。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用中御出席いただきまして、大変ありがとうございました。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますけれども、念のためお手元に資料を御準備いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、会議中には、音声に雑音が入らないよう、マイクはミュートにさせていただくとともに、発言される際にはそれを解除して、発言が終わられましたら速やかにミュートに戻していただきますよう、よろしくお願い申し上げます。また、カメラはオンにさせていただきまして、御自身の映像を表示した状態で参加いただきますようお願い申し上げます。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。本日は、富山委員、水町専門委員、安中専門委員が御欠席でございます。

事務局からの連絡は以上でございます。

以降の議事進行につきましては、間下座長にお渡ししたいと思います。よろしくお願い申し上げます。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、本日の議題であります「高卒就職システムの在り方について」の議論を始めたいと思います。

今回のワーキング・グループでは、限られた時間で活発な議論のため、3つの論点に焦点を当てたいと考えております。まず1点目に、求職する高校生にとって企業の情報を得る上で重要な役割を果たす求人票の公開方法とその範囲について、2点目は、求人票の公開時期について、公開時期は通例7月1日に設定されているということですが、この時期の見直しについて取り上げたいと思います。最後に3点目として、学校内で生徒を選抜する校内選考について、この是非、やり方の見直しについて取り上げたいと思います。

本件に関しては、まず厚生労働省様のほうから、これまでの検討状況につきまして御説明をお願いしたいと思います。本日は、厚生労働省から高橋秀誠審議官、今野憲太郎人材開発統括官付参事官、伊藤浩之職業安定局労働市場センター業務室長、ほか3名の皆様にお越しいただいております。

それでは、厚生労働省さん、12分程度でまず御説明をお願いいたします。

○厚生労働省（高橋審議官） 厚生労働省の人材開発担当の大臣官房審議官、高橋でございます。

早速、資料の御説明をさせていただきます。

厚生労働省からは、先ほど座長からお話がありました論点の1つ目、求人票の公開方法等と、論点の2つ目、求人票の公開時期に関して、現行の取扱いを中心に資料を用いて御説明をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

資料を1枚おめくりいただいたものが映っておりますけれども、表題にございますように、「新規高等学校卒業者向け求人票の取扱いについて」でございます。こちらの資料は、企業がハローワークに求人の申込みをしてから生徒さんが求人票を御覧になるまでの流れをお示したものでございます。

最初のステップですけれども、図の中の①でございます。まず企業がハローワークに、来春高校を卒業される方の求人の申込みを行います。求人の申込みは、紙媒体の求人申込書に記載していただきまして申し込む方法と、ハローワークインターネットサービスというのがございまして、ネット上で求人者はマイページを開設していただき、オンラインで申し込む方法がございます。

次に②でございますが、企業から申込みのありました求人内容につきまして、適正であること、これは労働基準法とか最低賃金法等々、労働関係法令を中心に法令に違反していないことなどをハローワークがそれぞれ確認をさせていただきます。その上で、求人票に確認印を押ささせていただき、企業に紙媒体で返戻をさせていただくというものであります。

続きまして、ここは主に求人企業が特定の学校を対象に応募を行う、いわゆる指定校制の場合でございますが、③にございますように、企業はハローワークの確認印入りの求人票またはその写しを学校へ送付いたします。送付の方法としては、企業が直接学校を訪問して求人票を持参する方法や、郵送でお届けする方法、メールでお送りしていただく方法がございます。

次に、④に記載しておりますが、企業が公開を希望する求人につきましては、高等学校の進路指導担当者向けに高校求人の情報等を提供いたします「高卒就職情報 WEB 提供サービス」がございます。そこにも掲載をさせていただきます。「高卒 WEB」と短縮して呼ばさせていただきますが、ここに掲載される求人票につきましては、企業が学校に送付することを省略することもできるということになってございます。

ちなみに、全国のハローワークで受理をいたしました高校求人全体で見ますと、いわゆる公開求人と指定校求人のざっくりとした割合であります。8対2、公開求人のほうが8、指定校求人のほうが2という割合になっております。

また、資料の下段に※印で記載させていただいておりますが、高卒 WEB に掲載しているのは事業主が公開を希望する求人のみでございまして、指定校求人につきましては、基本的に事業主さんが公開を希望しない求人という取扱いであるため、高卒 WEB には掲載

してございません。

その後、生徒さんは、企業から学校に送付された求人票や高卒 WEB に掲載された求人票を閲覧していただきまして応募先企業を決めていただくという流れになってございます。

2 ページを御覧ください。

「高卒就職情報 WEB 提供サービスについて」というものでございますが、こちらは高卒 WEB の実際の画面になります。左側でございますが、求人情報検索画面におきまして、希望する職種、就業場所、賃金などの条件を入力して検索していただきますと、右のような求人情報の一覧を閲覧することができるようになってございます。

3 ページでございます。

表題にございますように、「高卒就職情報 WEB 提供サービスのログイン ID・パスワードの取扱いについて①」というものでございます。高卒 WEB に掲載した求人情報を閲覧するためにはログイン ID とパスワードが必要になるのですが、その配布の流れを上図にお示しをしております。厚生労働省本省から 47 都道府県にございます各都道府県労働局に参りまして、さらに各労働局が管内のハローワークに送ります。その上で、各ハローワークが管内にある学校にお送りするという流れになっております。

また、高卒 WEB の中でサービス利用時の注意事項を掲載しておりますが、一番下のほうに書いております。ログイン ID・パスワードの取扱いについてでございますけれども、下の半分に添付した内容を掲載してございまして、紛失や置き忘れのないように適切に管理をしていただくこと、第三者に教えないようにということのお願いをさせていただいております。

4 ページでございます。

表題にもございますが、「高卒就職情報 WEB 情報サービスのログイン ID・パスワードの取扱いについて②」でございます。こちらは、新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領におきまして、厚生労働本省から所管の各都道府県労働局宛に指示をしております、WEB の ID とパスワードの取扱いについてお示ししたものでございます。

赤字の部分でございますが、「ID 等の活用方法については高校に委ねられるものであるが、ID 等は高校が学校推薦等の就職慣行と相まって職業紹介業務を行うために利用するものであるという趣旨を踏まえまして、教職員や求職者である生徒以外の者が利用することのないようにすること。また、高卒 WEB は、生徒が企業分析を行うに当たって重要なツールであることを踏まえまして、生徒が積極的に活用できるように運用することが望ましいことから、高校において就職希望の生徒に ID 等を付与し、生徒さんが家庭の情報機器を利用して求人を選択できるように運用しても差し支えない」とさせていただいております。こういうことにつきまして、都道府県労働局やハローワークから高校のほうにお伝えをさ

せていただくという取扱いになっております。

このため、現行の運用におきましても、生徒さんに ID 等を付与することを禁止しているわけではございませんが、高校の判断で生徒さんに ID 等を付与していない高校もあるやに聞いているところでございます。

なお、幾つかの教育委員会や高校にヒアリングを私どもでもさせていただきましたが、高校が生徒に ID 等を付与していないケースにおきましては、その背景といたしまして、「高校生は一般の求職者や大学生とは異なって社会人経験がほとんどなく、職業に関する知識や経験に乏しい方が多いことから、学校がしっかり関与して就職支援を実施したいから」、ということでもございました。

具体的には、「教員が高卒 WEB にアクセスの上、各生徒の希望等に応じた求人を検索して、生徒さんに提案したり、放課後等の時間に校内で生徒の希望を聞きながら教員と生徒と一緒に求人を探すといった方法を取っている学校が多い。」ということや「仮に生徒さんに ID 等を付与したとしても、教員のサポートがない中では、数多くの求人の中から応募先企業を検索することはハードルが高いし、職業に関する知識や経験に乏しい生徒が、様々な求人を見て、賃金等の条件がよいことだけをもって安易に応募先を選択するといったことを防ぐ目的もある。」ということでもございました。

このため、希望する生徒に ID 等を付与するか否かにつきましては、学校や生徒さんの実情に合わせてある程度柔軟に対応できる運用としておくことが適切ではないかと考えてございます。

最後、5 ページでございます。

「高校生の就職活動のルールについて」でございます。こちらは、高校生の就職活動上のルールについてお示ししたのですが、関係者同士の申合せによって取り決めてございます。

新規高卒者の求人手続や応募に関するスケジュールは、高等学校就職問題検討会議におきまして、学業への影響や企業における採用活動への影響等も考慮しつつ、厚生労働省、文部科学省、全国高等学校長協会、及び主要経済団体が検討を行った結果を、申合せ事項として毎年度各都道府県に通知をしております。

現行のスケジュールでございますけれども、企業がハローワークに求人申込みが開始できるのは6月1日から、企業が学校にハローワーク確認後の指定校求人などの求人票を提出できるのは7月1日からとなっております。また、高卒 WEB によりまして指定校求人以外の求人を公開する場合も7月1日からとなっております。その後、校内選考や応募前の会社見学等を経まして、9月5日から学校推薦の開始、9月16日から採用選考・内定開始という流れになってございます。

厚生労働省の資料は以上でございます。説明はこれまでとさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、本件に関しまして文部科学省様から、これまでの検討状況について御説明をお願いしたいと思います。

本日は、文部科学省から、千々岩良英初等中等教育局児童生徒課長、ほか2名の皆様にお越しいただいております。

それでは、こちらも12分程度で御説明をよろしくをお願いいたします。

○文部科学省（千々岩課長） 文部科学省児童生徒課長の千々岩と申します。

まず冒頭に、本日この時間は担当の学習基盤審議官が他の公務と重なっておりましたため、大変恐縮ながら本日のワーキング・グループを欠席となっておりますことをお詫び申し上げます。

それでは、説明のほうに入らせていただきたいと思います。文科省からは、事務局からいただきました論点のうちの公開求人における校内選考について、現行の状況を中心に御説明をさせていただきます。

資料にページ番号がついておらず大変恐縮でございますが、2枚目の「高校生の就職について」の紙を御覧いただければと思います。

高校生の就職についてでございますが、箱囲みにございますように、高等学校は、進路指導の一環として、職業安定所と連携して、生徒等の職業紹介や職業指導等を行っておるところでございます。

そして、高校生の就職活動は学校斡旋といった形が多数を占めます。本日の御議論でも、学校斡旋の枠の中の御議論が主なものとなろうかと思っておりますが、一方で、自己開拓等の別の枠もあることをまず申し上げさせていただきます。

その上での詳細でございますが、下に書かせていただいております。下段の左側、まず、進路指導に関しまして、高等学校の学習指導要領の抜粋を記載させていただいております。赤字にございますように、生徒が社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身につけていくことができるよう、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や生き方を考えて主体的に進路を選択することができるように、学校教育活動全体を通じて組織的かつ計画的な進路指導を行うといったことが指導要領の中に記載されております。この指導要領も踏まえながら進路指導が行われているところでございます。

下に例示として書かせていただきましたが、例えば高校1年時からガイダンスであったり、先輩の講話を聞いたり、職場見学等を行う。それから、2年生になって就業体験や説

明会、そういった取組を重ねていって、3年生になったところで企業の講話やガイダンスなどを経て進路選択に向かうといったところが一つのイメージの例でございます。

また、就業体験、いわゆるインターンシップというものでございますが、この実施率は令和4年、公立高等学校で66.2%、このうち職業学科では75.1%の実施となっております。ちょうど昨日、令和5年度の実績も公表されまして、資料の提出が間に合っておらず大変恐縮でございますが、最新では、公立高等学校全体で73.1%、職業学科が83.6%といった形で、実施率が前のデータよりも上昇しております。

資料の右側には、学校斡旋の際のイメージを入れております。※印にございますが、学校斡旋以外にも自己開拓等もあり得る上での学校斡旋のイメージでございます。

先ほどの厚労省の御説明にも共通するところがございますが、特に学校としては図の中の③、求人申込を企業から学校が受けまして、その上で矢印の④、生徒に求人情報を提供して、学校は生徒に指導を行う。そして、⑤にございますように、生徒から相談の上で受験先の企業が決定され、⑥にあるように最終的に高等学校が企業に求職者を推薦することになります。次のページ以降、指定校求人、公開求人を分けて御説明いたしますが、どちらの求人、指定校求人に限らず公開求人であっても、学校斡旋といった中で、最終的には学校が求職する生徒を推薦するといった形となっておりますのでございます。

3枚目、「高卒就職の主な仕組みについて」のところでございます。枠囲みでございますが、高卒就職に係るルールにつきましては、関係者から成る全国や各都道府県の高等学校就職問題検討会議で関係者の話し合いによって検討・決定されるといった形になっております。

それから、学校斡旋による求人の場合は、先ほど申しあげましたとおり、公開求人と指定校求人に大別される。そして、公開求人は企業が高等学校を特定せず広く公開して募集をかけるもの、指定校求人は企業が特定の高等学校に求人票を出して募集をかけるといった形となります。

枠組みの下、指定校求人の場合は、通例、各学校からの推薦人数が企業から示されて、推薦人数を超える志望生徒がいる場合には校内選考が行われていると承知しております。公開求人の場合も、例えば企業から推薦人数が示される場合もあると聞いておりますが、公開求人においても、後ほど御説明申し上げますが、校内選考が行われていることがございます。

そして、箱囲みの下に高校生の就職ルールの図を入れておりますが、国においては検討会議という組織が厚労省、文科省、経済団体、学校関係によって構成されている。その上で、右側、各都道府県においても検討会議が設けられておりまして、こちらも経済団体や教育機関、行政機関で構成されておりまして、こちらで域内の高卒就職に係るルールが定

められるという建付けとなっております。

そして、求人票については、下に書かせていただいておりますが、公開されるものと公開されないものに分かれる。この資料の右側に入れていますが、公開されないものについては指定校求人として求人される。公開という形ではなくて、特定の高等学校に求人票を企業が送付するという形でございます。こちらは、企業からすると信頼のある学校から生徒の紹介を受けることができる、学校としても社風に合った生徒を推進できるといったメリットがあるとされております。

指定校求人の場合、通例、〇〇高校から何名推薦してくださいといった形で企業から示されてくる形になりますので、学校側としては当該人数以内の推薦となるように、必要に応じて校内推薦が行われる形となります。指定校求人については、学校から推薦した生徒が企業の選考の結果、採用されないこともあるといった形となります。

一方で、左側の公開される求人、公開求人でございます。公開でございますので、企業からすると広く募集をかけられる、学校としてもこれまで関係のなかった企業へ応募できるといったメリットがあるとされております。

こちらの公開求人は、先ほど御説明申し上げましたとおり、学校斡旋の枠の中といった形になりますので、公開求人であっても希望生徒を学校が最終的に推薦する形となります。そのプロセスの中で、学校によっては校内選考が行われていることもあるといった状況でございます。

事務局から、公開求人における校内選考を御説明するよう承っておりますので、次のページの「公開求人における校内選考について」を御説明させていただきたいと思っております。

囲みのところでございますが、まず、公開求人における校内選考についてでございますが、校内選考を行う学校もありますし、行わない学校もあります。また、以下御説明申し上げますように、校内選考を行う場合でも、その方法は地域や学校によって様々でございます。校内選考は学校と企業の間において形成されてきた慣行でございまして、こういった多様性についてまず留意する必要があると考えております。その上で、校内選考を行っている学校においては、校内選考の実施につきましては、生徒に多様な選択肢を与えて、生徒の進路実現を目的として行っているところでございます。

以下、幾つかの教育委員会に対して聞き取った状況の結果を書かせていただいております。

校内選考についての考えということで、校内選考を行うことで本人が受験する企業を明確に絞ることができる。あるいは、企業とのこれまでの関係の中で、どのような人材を求めているかを学校としても把握できているので、本人の適性や能力を基に校内選考することができて、ミスマッチや早期離職の減少につながっているといった声であるとか、ある

いは特定の企業に多くの生徒の受験が集中することによる高倍率化で生徒が不合格になるリスクを防ぐことができるといった声が上がっているところでございます。

その次に、指定校求人ではなく公開求人であっても校内選考を行っている理由でございます。前提として、右側の※で書かせていただいておりますが、公開求人であっても求人情報がインターネットに公開されているといったことでございますので、学校に対して企業から推薦人数を指定される場合もございます。この場合には、学校側としても志願者数によっては校内選考することが必要になってくる。そのような推薦人数の指定がなくても、例えば、企業が設定する全体の求人数を超えた志願者が校内であった場合に、校内選考を行って求人数まで志願者を絞るといった取扱いをしている学校もございます。例えば、企業が設定する全体の求人数が2名であった場合に、校内で5名志願者がいた。この場合に2名まで選考で絞るといったイメージでございます。

この選考を行う理由ですが、こちらに書かせていただいておりますように、第1志望で不採用になるよりも、見込みのある企業に確実に就職できることが本人のためになるといった考え、あるいは、企業が設定する求人数を超えて一つの学校から出願者を推薦することについては、生徒のことを考えると難しいなどの声もあったところでございます。

下が校内選考の基準でございます。こちらは学校によるものでございますが、学業成績のみならず、資格や生徒会活動等々も含めて総合的に評価をしているといった声がございます。

それから、校内選考に漏れた生徒がいる場合の対応例でございますが、学校によっては本人にしっかり意思を確認して、校内選考に漏れた子であっても最終的には希望する企業を受験させるといった調整をしている学校もございます。

この校内選考につきましては、一番下のところに書かせていただきましたが、過去のワーキングチームの報告においても、関係者からの評価として、企業の求める人材やスキルを把握して校内選考することは評価。校内選考を実施しない場合は一部企業に集中する可能性もあるといった指摘があったところでございます。

最後に、1枚おめくりいただきまして、都道府県の申合せを校内選考について行っている例でございます。校内選考の取扱いにつきましては、各都道府県で申合せをしているところもございます。

例えば、A県では、生徒の進路志望を尊重して応募先を決定することを基本として、単に学習成績や出席状況のみの判断ではなくて、生徒の意欲・適性・能力等を考慮して総合的に判断する。B県では、進路選択は生徒自らの意思と責任で行うという基本を重視して、学業成績だけではなくて、人物・職業適性などの総合評価による校内選考を求める。C県では、生徒の志望を尊重することを基本として、特定企業への集中を防ぐ、生徒の適性を

見極める等、適切に対応するといった申合せをしている例もあるところでございます。

私からの説明は以上でございます。失礼いたします。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、有識者の方からヒアリングを行いたいと思います。

まず、1人目として、ハンディ株式会社様から、本日の御説明者として取締役の前澤隆一郎様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○ハンディ株式会社（前澤取締役） 御紹介ありがとうございます。ハンディ株式会社で取締役をやっております前澤といいます。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、実際に公開求人、指定校求人と呼ばれている求人票が学校のほうに届いた後にどのような形で生徒の皆さんに開示されているのか、現場の状況をお伝えできたらと考えております。

会社の御紹介をつけ忘れてしまいましたので、1枚だけ紹介させてください。ハンディは、現在、全国1,400校の求人票管理を担当させていただいている会社でございます。今1,400校で求人票がたくさん届いているところを私たちのシステムのほうで処理させていただいていますので、現場の実態をお伝えできるかなということで、今日お呼びいただいているかなというところです。

資料はお手元のものに戻りましてお話しさせていただきますと、まず、高校生が就職活動で御利用いただける情報はかなり限られているところです。例えば、学校の中に掲示物としてどちらの会社から求人が届いたのかという一覧表が張り出されていたり、求人企業の皆様からいただいた求人票をこんな冊子に綴じて配置したり、その中から求人票の裏表に書かれている情報を読み取っていただいて会社のイメージを持っていく必要があります。ですので、紙から目にする情報は限られてきますので、入社後のイメージを持っていただくために、先生や親御さんからの周囲のアドバイスが必要になってくるところです。

次に、限られた情報ではありますが、学校に届きました求人情報をどのように先生方が子供たちに開示するかの流れです。手続はかなり煩雑になっております。届いた郵便物には求人票以外の情報もたくさん入っております。たくさんの情報の中から必要な情報を抜き出して仕分けしていく作業が最初に待っております、先生方のほうでは、届いた求人票が一枚でも無駄にならないように、例えば管理番号を設定して、幾つ受け付けられたのかというところを手書きで書き込んだり、あとはこれが指定校求人なのか、公開求人なのかというのを目で見て一つ一つ確認をして、紙に書き込んでいたり、届いた求人票を一人でも多くの生徒さんに見ていただくために、それ自体を印刷してクラスに配置していくような手配をされています。

続けて、届いた求人票自体、そのままではどこの会社から求人票を受け付けられているのかなかなか分からないので、一覧表を作っていたいただいていることが多いです。例えばエクセルに転記していただいて、どこの会社から今年求人票が届いたというものをまとめるのも先生のお仕事になります。

最後に、こうした情報を全部製本していただいて、ファイルに綴じて進路指導室に配置したり、各クラスに置いていくようなことをやっていたいただいているのですが、授業を持ちながらほかのこういった求人票の開示作業も先生方がやっているのが実態かなというところ です。

では、どのぐらい学校に求人票が届くのかというところですが、当社のシステムが入っている学校が今全国で 1,400 校ございます。1,400 校が受け付けている求人票の枚数をカウントさせていただくと、平均で 1,200 枚が年間で届きます。専門の工業高校さんや商業高校さんになってまいりますと、さらに求人票の枚数が多く届きますので、届いた求人票が 2,000 枚超えてくるような学校もございます。

そうすると、届いた求人情報を仕分けしていただくのに、右側のように becoming なのですが、7月 はかなりたくさん の求人 の仕分けに時間を割いていただく ところ になって まいります。

就活の解禁は、毎年おおよそ決まっているかなと思います。7月1日 で規定されていますが、夏休みが明けて9月になれば選考活動が始まりますので、1.5 か月 ぐらい の間に仕事を見つけない といけない。そう なって まいります と、学校に届いた求人情報を先生が仕分けをして開示するのにかける時間も すごく 限り がありますし、開示されてから実際に見てじっくりと吟味する という もの なかなか 難しい のが 実態 ではない かな と 感じて おります。

実際にどれぐらい学校現場で求人票の受付から開示作業にリソースを割いていただいているかですが、アンケートを取らせていただいていますので見てみますと、1つの学校で4.1人 ぐらい の教員が 開示 作業 に 関わって いて、求人票の冊子 を 作り 上げる のに、公開するまでに 5.6 日 ぐらい かかります。印刷もかなりの枚数 になって きますので、2,300 枚 以上 の紙を印刷して子供たちに開示をされているところ です。

従事者の方以外に求人票の受付から開示作業というところを理解いただくのが難しかったかなと思いますので、IT とか人材のサポートはなかなか進んでいなかったというのがこれまでの実態ではないかなと考えております。

当社が考えているところなのですが、高校生の就職活動で、より IT の利活用を進めていく上で、法律と運用面でのギャップ改善が必要ではないかなと感じているところ です。私たち民間事業者は、学校現場の業務を改善していくために何らかの形で携わっていきたい

と考えているのですが、大人向けの求人情報と比べまして高校生向けの求人情報は民間事業者としてはなかなか扱いが難しいところです。

上に書かせていただいています、民間事業者による職業紹介に関しては、先ほど文部科学省様からも御紹介あったように、特に禁止されていることでもなくて、どの事業者も扱うことができるような規定になっているかなと思います。ただ、民間事業者のほうで高校生が持っている求人情報にアクセスしようとする、途端に難易度が上がってくるというところです。

大人の方の求人情報に関して言いますと、ハローワーク様のシステムにアクセスする権限が民間事業者側にも許されるところがあるのですが、高校生のほうに関してはなかなかアクセスすることもできないので、現場のほうで紙と手作業で苦慮されているところを解決しようとする、民間事業者のほうもなかなか手を出しにくいような状況が続いているところかなと思います。

実際にどういった形で、現状の紙／手作業と高卒 WEB サービスを使った併用が負担になっているのかというところを御紹介します。例えば、求人企業の皆様から求人情報を先生方が受け付けられた際に、受け付けたものをただファイリングするだけではなくて、例えば書いてある内容に不備があったり、学校の中になく求人情報を取り寄せる必要があった場合は、学校に届いた紙の求人票に加えて、先ほどありました高卒 WEB からデータを取り出して、最後、統合していくような形になってまいります。そういったしますと、データのソースは複数に分かれてまいりまして、企業から紙で直接届いたものと、高卒 WEB から取り出すものと2系統出てきます。こうしたことがございますので、先生方のほうではどちらのやり方も使い合わせていく必要が出てきているところです。

我々が考えているところで言いますと、仮に求人票の不備があった場合とか、子供たちのほうで学校の中にある求人票で希望の求人票が見つからなかった場合に関しては、高卒 WEB からデータを直接見ることができると、いろいろな問題が解決できるのではないかなと考えております。

私たち民間事業者のほうで、求人票の管理システムを学校のほうに提供させていただいているのですが、こちらの求人票の管理システムを使って、直接ハローワークさんの持っている高卒情報 WEB 提供サービスからデータを取り出すことができるようになりますと、データが一元化されてまいりまして、先生の管理もすごく簡略化されてきますので、業務がどんどん自動化されるようになってくるのではないかなという期待を持っているところです。

最後に、就活のスタート時期を少しでも早めていただけないかなと感じているところがあります。冒頭でお伝えしたように、求人票を閲覧開始できる時期が7月からにどうして

もなっただけです。そうすると、限られた時間内で先生方が業務を回しながら、限られた時間の中でお仕事を探していくことになってくるのですが、例えば求人票の開示される時期が1か月でも早まるだけで、多くの業務の負担が減ってくるかなと思っております。

前倒しの効果としては、例えば生徒たちにとっては多くの就職先を選択肢として見つけることができるようになりますので、自分に合った会社を探しやすくなるということがありますし、先生方にとっても就職指導に係る準備に余裕が持てるようになってきますので、子供たち一人一人に向き合っただけの本質的なキャリア教育スケジュールを組み立てることができるようになります。

あわせて、求人企業にとっても、7月から夏休み前までの限られた間に学校にアプローチするというのも時間の制約がありますので、少しでも時間が長くなってくると、アピール機会を設けていただけるようになりますので、関わっている全ての方々にとってメリットが大きくなりますので、解禁時期を早められたらいいなと感じているところでございます。

私のほうから御報告は以上となります。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、2人目の有識者としまして、埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課指導主事の上田祥子様にお越しいただいております。

それでは、12分程度で御説明をよろしくお願ひいたします。

○埼玉県（上田指導主事） よろしくお願ひいたします。

ただいま御紹介にあずかりました埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課の上田と申します。

有識者というところだったのですけれども、私は今、指導主事として勤務しておりますが、こちらに自分の経歴を書かせていただいておりますのですけれども、川越初雁高校という就職の生徒が60名いるところで進路指導主事として就職支援業務に関わったところでの経験をお話しさせていただきたいと思ひます。

まず、先ほど学校に課されてるというところで、学校は職業安定法27条によりましてハローワークの職業紹介等の業務を分担しております。つまり、学校の先生は、学校の業務をしながら就活エージェントを兼務しているという状況でございます。こちらは、生徒への手厚いサポート、誰一人取り残さないというところでセーフティネットとして機能している一方で、過重な負担が教師に課されているという現状がございます。

まず、就職支援の業務は、7月1日に求人票が届いたところで、7月20日、夏休みまでに求人票を公開して、生徒に企業に対する見学の手続きまで手配をしまして、その間、生徒たちが見学に行く、それをサポートするというところがありまして、その中で生徒たちは

8月17日までに企業を決定して選考の準備をしていくということがございまして、それを教員がサポートしているのですけれども、同時期の学校業務といたしましては、期末試験の採点や成績処理、補習、補講等、また、部活動の夏の大会であるとか、また進路指導部は就職の生徒だけのサポートではございませんので、ほかの大学、専門学校等の進路支援についての業務がございまして関係で、非常に多忙な中、生徒の就職の支援をしていかなければならないという現状がございまして。

その中で、先ほど求人票の処理の話があったのですけれども、生徒に提示する求人の情報を整理するだけでも教員が総がかりでの業務になってございまして。そして、目次のない辞書みたいなものが出来上がりまして、こちらを生徒は一枚一枚めくりながら探していくということが現状の就職指導の中で行われていたものでございまして。

ハンディさんの登場でかなり状態は改善したのですけれども、ほんの2～3年前まで全国の高卒就職の現場ではこのような状況があったということをお知りおきいただければと思います。

学校が行っている就職支援の業務を幾つか、対企業、対生徒、対行政に分けてまとめてみたのですけれども、本当に多岐にわたりますので、この中で、今教員の負担の話ばかりしているのですけれども、やはり生徒がきちっと自分の希望の企業に出会っていく、選んでいく、職業を見つけていくというところには、選択したりといったものが非常に必要だと考えておるのですけれども、先生方の業務がかなり多忙になっているがゆえにそれができていない状況がございまして。

対行政に関しましても、10月、12月、2月と、文科省、ハローワークさんに毎回毎回提出する書類の作成が非常に大変な状況でございまして、そういったことも学校の通常の学習指導の業務にプラスして先生方に課されているということをお知りおきいただければと思います。

そこで、埼玉県のことですけれども、私が現場で教諭としてやった経験から、先ほどあった履歴書を手書きで書く、こちらに関しましても生徒はかなり大変ですし、そちらを支援するのも大変だということで、今年度から手書きの履歴書とデジタルの活字の履歴書で差をつけないようにということを、労働局を通しまして県内の企業様をお願いしているところでございまして。

また、早い段階から選択をするという経験を生徒にさせていただきたいということで、早い段階からオンラインで様々な企業を見てもらうということを県で主導していきまして、現場の先生方、現場の生徒さんたちにいろいろな選択肢の中から選ぶということを支援していくことをキャリア教育担当としてやってございまして。

こちらは、先ほど示したとおり、先生方の業務を減らして、生徒たちの豊かなキャリア

教育をということが、今回論点として3点挙がっておりますのですけれども、その3点の先にあるのはやはり豊かなキャリア教育の実現をするということを、ぜひ現場の教員の経験をお話しさせていただければというところで本日登壇させていただいております。

私の経験からでございますが、まずは先生方の負担を減らして、空いた時間をキャリア教育に充てられるような状況をつくるのが非常に重要だと考えています。5点挙げさせていただきましたが、先ほど前澤さんからもありましたとおり、少しでも早い段階で、6月1日でも構いませんので、求人票の公開時期が前倒しになることで、そちらの処理であるとかそういったことが大分楽になるところがありますし、求人票や履歴書のデジタル化を進めていただきたいと思います。

あとは、会社の見学の手続が、ここの論点では話せないかもしれないのですけれども、先生方はファクスや電話等で、一人一人の生徒の要望を聞いて会社に連絡をしてというところでやっていて、私が進路指導主事だったときは、最低3つの会社は見学するようというところで生徒の支援をしたのですが、非常に大変でした。ですので、今でも1社しか見学せずに応募して就職を決めていく生徒が多数いることも聞き及んでおりますので、そういった状況が少しでも改善されるように、様々なものを簡略化いたしまして、先生方が空いた時間をキャリア教育に充てられるようなことを進めていただければなと感じておるところでございます。

また、当事者の生徒、卒業生、現場の先生方の声を施策に反映する仕組みをぜひ検討していただきまして、先ほど高卒就職 WEB の話もあつたのですけれども、私の周りではそちらの WEB システムを使って就職指導をできている先生方というのは聞いたことがなくて、そういったところも先生方に聞いていただいて、施策に反映していただければと思っております。

私のほうからは、雑駁ではございますが、以上となります。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、3人目の有識者として、株式会社ジンジブ代表取締役社長、佐々木満秀様と、常務取締役の新田圭様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしく願いいたします。

○株式会社ジンジブ（佐々木社長） ただいま御紹介にあずかりました株式会社ジンジブの佐々木です。本日はよろしく願いします。ありがとうございます。

それでは、資料の共有をさせていただきます。

まず、本日は限られた時間ですので、私のほうからは要点のみをお伝えしていきたいと思っております。まず、本日の論点である3つの論点において、基本ベースは学校あっせんにおける論点になっているかと思うのですけれども、学校あっせんにおける論点においては、

先ほどハンディの前澤様からもお話がありましたとおり、方向性、方針、考え方に関してはほぼ同じであるという前提でお聞きいただければ幸いです。

まず、会社概要を簡単に御説明させていただきますと、私どもは民間として、株式会社ジンジブとして、高卒就活における夢とか希望をより持てるような就活環境をつくりたいということで、2014年に設立されて、おおよそ10年を迎えているという現在でございます。

我々はどういう形をしているのかというと、先ほど文科省さんの発表の中でもありましたとおり、主に学校あっせん生徒さん、また学校の御支援もさせていただきながら、自己開拓における高校生もちろんいらっしゃいますので、そういった皆さんに向けて民間として御支援していくという流れでございます。

我々の立ち位置としては、今後ルールを策定するに当たって非常に重要な当事者となってくるのが求職者である高校生、求人側である企業、そして、関与されている学校の皆様、この3つの観点から状況を収集していく必要があるのではないかなと思っております。

今の高卒就活のシステムに関しては、皆様御承知のとおりだと思うので割愛させていただきます。

今回、この会議に参加させていただくに当たって、まず学校現場における校内選考の在り方に関して、まだn数は68しか取れていないのですけれども、時間軸において企業のアンケートを取っております。企業様の御意見としてどうなのかというところを御説明させていただきます。

学校現場の実態としては、先ほどもお話がありましたけれども、基本ベースとして校内選考をされている学校様が多いと把握させていただいているという状況でございます。

企業側の調査をした段階で、企業側における校内選考のアンケート、これは68しかまだ取れていないのですけれども、これから先、校内選考、本日の論点でもありますようなところを企業様の御意見ももっともって入れていきたいと思っております。校内選考に対してはおおむね前向きだという企業様は現在9%でございました。後ろ向きだという企業様が84%と、後ろ向きの御意見が非常に多かったという状況でございます。

これは、我々民間事業者として、もちろん我々の企業さんにとっては初めて高卒採用をするという企業さんも多くございますので、そういった面での表になっているかなというところもありますから、この辺はこれから先も校内選考とか、本日の論点でありますようなところのアンケートをもっともって集めていきたいと思っております。

2つ目は、企業側における校内選考と生徒との接触ということで、校内選考の手前で直接生徒を見たいかどうか、この辺も68社だけですが、調査を取らせていただいた場合には、校内選考の手前で直接生徒さんを見てみたい、校内選考にかけられる前に企業

さんは高校生を見る機会が欲しい、こういった企業様が多いという状況でございます。

本日の論点にもありますスケジュールについても企業側の御意見を収集しております。

まず、7月1日以降のスケジュールに関して、前向き、後ろ向き、双方同じぐらいの意見でございましたという結果になっております。この辺も、高卒就活において初めて取り組む企業さんもありますし、大卒と高卒の両方取り組んでおられる企業様も多いので、これから先に数多くの企業様に聞いていく段階ではどうなるか分かりませんが、企業様の御意見としては、スケジュールについては半数、半数ぐらいの御意見でしたという状況でございます。

これも企業側の調査ですけれども、スケジュールの変更については早めたいという御意見が35%ぐらい、どちらか分からない、今のままでもいいのではないかと、こういった企業様の御意見が57%であると思っていただいたら結構かなと思います。

ここからは、我々が考える理想像というところでお伝えできればなと思っています。本日の論点はあくまでも学校あっせんにおける3つの論点かと思っていますので、議題からは外れてしまうかも知れないのですけれども、高卒採用における企業課題というところで、企業の御意見としては、やはり企業の採用力や活動量が採用活動に大きく影響を及ぼすというのが一つございます。

基本的に、求人票を取って、それを学校に渡すだけでは成果につながることは非常に難しい。特に、初めて高卒採用をしたい企業さん、特に今どきの業種とか業態とか、全体的にはITとかも含めてなのですけれども、そういったところも含めて初めて高卒採用をするに当たっては採用において活動量が大きく影響を及ぼす。今のルールにおいては、企業側のほうでは課題をお持ちだと考えております。

2つ目は、高校生へのPR手段です。本日は求人票の取扱いについての論点かと思うのですけれども、求人票に書かれている待遇面、条件面だけでは、本来の働く意味でのミスマッチはなかなか減らせないということを考えております。やはり働く段階で非常に重要な点になってくるのは、その企業の働き方、人間関係、会社の考え方、パーパス、理念、こういったところも非常に大きな形になりますので、高卒就活全体を考えたときに、高校生に対するアピール手段、アピールする情報が求人票だけでは非常に少ないのではないかと、このことを当社では考えているという企業側の課題でございます。

もう一方、もちろん、先ほど上田先生からも話あったように、情報を増やすことに関しては、さらに教員の先生方に御負担をかけていくことにもつながりますので、その辺をどういうふうにするのかということが今後は論点になってくるのではないかなと考えております。

それを解決するに当たって当社が考える就活の在り方の1つ目ですけれども、学校あっ

せんという、これまでのセーフティーネット的な役割を果たして、学校あっせんにおける
ルールの制定と、また、我々も出場させていただきましたので、これから民間サポートに
おける就職活動の支援は増えてくると考えております。要するに、学校あっせんではない
選択をされる高校生も増えますし、学校あっせんではない形で求人をしてみたいという企
業様もどんどん増えてくる時代に入ってくるかなと思っています。そういった面では、大
きくは、学校あっせんにおけるルールの制定づくり、もう一方では民間サポート事業者に
おける就活ルールの制定、これを分けていくのが一番いい方法になるのではないかなと当
社は考えていると思っています。

2つ目です。学校あっせんにおける就活のルール。本日の論点は別なのですが、
「学校斡旋における校内選考の廃止」と書かせていただいているのですが、これも
実を言うと一概に全てが悪いわけでもなくて、校内選考のよしあしもあるだろうなとい
うのも、我々も10年間やってきた中では見てきましたし、1人1社がいいのか悪いのか、こ
れも学校あっせんにおけるメリット・デメリットはあるかなとか、7月1日からの情報解
禁ももちろん早めれば若干早めるほうがいいかなぐらいの感覚値ではあるのですが、
大きく学校あっせんと民間就活のサポートのルールの制定を2つの軸に置いていくと、校
内選考の必要がなくなるのではないかなとか、1人1社ではなくて複数社応募ができるよ
うな状況にしてもいいのではないかなとか、4月ぐらいからの情報解禁がいいのではないかな
とか、大きく2つの軸の段階で考えていると思っています。

最後、3つ目の当社が考える就活の在り方。本日は3つの論点で高卒就活の在り方につ
いてお話ししていると思うのですが、基本的には学校現場の先生方の忙しさ、
大変さ、またハローワーク業務も大変さがあると思います。そういった面で、ハンディの
前澤さんもおっしゃっていたように、DX化が非常に重要だと思って、我々も同じような
システムを学校現場に導入しているのですが、基本的には官民連携体制が非常に重
要ではないかなと思っています。

上田先生からもキャリア教育の重要性をお伝えされたと思うのですが、高校生は
進路を選択する段階で意思決定するだけの情報をまだ持っていないという現状が多いかな
と感じておまして、キャリア教育を民間事業者にどんどん任せていく。先ほど上田先生
は、学校の先生がキャリア教育をやるという重要性もお伝えされていたと思うのですが、
我々はキャリア教育も無償で学校に提供しているので、この辺なんかも民間事業者
にどんどん委託をしていく。もしくは、求人票の管理システムもハンディさんや我々のほ
うにお任せいただく。もしくは、キャリアのサポートも民間事業者のサポートをつくって
いく。

こういった形で、学校現場、ハローワーク、都道府県の自治体を含めて、官民連携の体

制の構築が非常に重要ではないかと考えているという状況で、本日の私のお話とさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございました。

続きまして、4人目の有識者としまして、最後の有識者になりますけれども、リクルートワークス研究所の主任研究員、一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事の古屋星斗様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしく願いいたします。

○リクルートワークス研究所（古屋研究員） 皆さん、こんにちは。古屋と申します。

9月16日という日付は、高校の先生の研修なんかでお話をしても御存じないという先生方が結構いらっしゃるわけですね。大学生の6月1日の面接解禁日と比べて、9月16日のメディアでの取り上げ方、行政での議論の場、本当に高校生と大学生で何でこんな違うのだろうかと感じてしまうことが本当に多うございます。そういう意味では、今日、高校生の就活という、もしかすると大学生の就活と比べてこれまであまり議論がされてこなかったかもしれないテーマについて、皆様と議論できる場をつくっていただけたことにまずは感謝というか、敬意を表したいと思っております。

私のお話は10分ほどでございます。時間があまりございませんので、大前提として、現場で高校生の就職あっせん、就職の支援をされているハローワークの職員の皆様、学校の進路指導の皆様に最大限の敬意を表したいと思っておりますが、時間が短い関係上、私の話が言い切り型になってしまうかもしれませんが、その点だけ御容赦いただければと思っております。

『就職後』から見た高校生の就職活動の課題」ということで、お話ししていきたいと思っております。

自己紹介は割愛させていただきます。

「必要な視点」ということで、『就職後』から高校生の就職活動システムを考える」、ここまでお三方が、文部科学省、厚労省さんも含めてお話をされてきた中で、私が最後に補足したいテーマはこの視点でございます。

就職した後、高校生たちはどうなっているのか、就職した後の職業人生を支えるという観点で、今の高校生の就職活動システムは十分なものなのか、もっと改善できないのか、そういった点です。

もともとの問題意識という意味では、私は副業というか兼業で一般社団法人スクール・トゥ・ワークという団体の代表理事をしておりまして、そこでいろいろなインタビューを高校卒就職者にしてきたのです。うちのホームページに載せている写真を上に載せていますが、就職した社会人にもかかわらず、自分は就職活動したことがないので、皆さん

本当に一様におっしゃるのです。これはどういう意味なのかなど。また、就職のときは、給料と家からの距離だけで判断しましたとか、就職は求人票4枚からみたいなの、こういった高校就職者の声は、本当にびっくりするような声が聞かれるわけですが、高校就職特有の問題、つまり、若者就労支援とか若年労働問題ではなくて、高校就職問題として特有の課題があることを示しているのではないかと感じたことが、私は高校生の就職の研究を一つのライフテーマとして追いかけておりますが、この研究に取り組む発起点でございます。

この辺りの慣行とかは、もうお話があったと思うので割愛させていただきます。

数字で見ると、今はやや変わってきていますけれども、やはり8割ぐらいが学校・ハローワークあっせんで就職していますとか、80%以上が地元で就職されたり、あと就職先の業種の変化が全然ないみたいなこともございます。

ただ、最初のハローワークや学校を通じて就職した方の割合は、学校基本調査を分析すると、ここ2年ぐらいはめちゃくちゃ低いわけです。これは過去最低値を2年連続で更新していると思うのですが、もしかすると急速に変化しているのかもしれない。

申し上げたいのは、先ほど来、高校生の就職というのは全然議論されていないテーマだよ。大学生の就活があんなにたくさんの議論をされて、インターンシップの4類型とか、いろいろなことが変わっているのにかかわらず、スケジュールの話もそうですし、7月1日、9月16日という日程¹はいつから変わっていないか御存じですか。1987年からですよ。1987年から実は40年近く変わっていない。スケジュールだけを取ってもです。でも、それ以前は、今の大学卒のように毎年のように見直しがされて、どんどん変わっていたわけですよ。

これはシンプルに人口動態なのです。高校卒で就職される方が当時100万人いたという時代が終わって、どんどん関心が大学卒に移っていった。しかしながら、子供たちがどんどん少なくなる中で、今12万人、13万人の子供たちが毎年就職されている。この問題を本当にしゃんしゃんの会議で終わらせていいのかということを私は強く思っております。

就職後どうしているのか。高校生の就職内定率は例年98%前後、非常に高い数字でございますが、最初の仕事を正規社員で迎えた高校生たちが、25～29歳の段階で就職継続者、内定が出た会社にいる可能性は50%ぐらい。50.3%です。別の正規社員の仕事をされている方、別の非正規の仕事をされている方、無業の方と。別に正社員がいい、非正規がいいという話ではございませんが、申し上げたいのはかなり早い時期から極めて多様な状況になっている。しかも、こういった極めて早い段階から多様な状況になっているというのは、

¹ 「この4月16日、7月1日、9月16日という日程」と発言していたが、言い間違いのため修正

高校卒の社会人にのみ見られる傾向であるということです。高校卒の 25～29 歳の方々の 28.1%が 2 回以上の転職を経験されています。4 分の 1 以上です。

こうしたことをひっくるめて、高校卒就職にだけ光を当てた公的統計がございませんので、独自に我々の研究所が行った調査とか、最新のデータも含めましてここから御説明していきたい。どんな状況になっているのかということです。

初職に対する評価を 10 点満点で回答していただいています。就職した後に初職が正規社員だった高校卒業者のうち、10 点満点で最初に入った会社を評価していただくと、24.1%が卒業後入社した会社の評価は 10 点満点中 0 点と。eNPS という尺度を使っているわけですが、0 点と答えた方が 24%。大学卒は 10%程度なのです。入った後に非常に低い評価になってしまっている。

この結果として何が起きているのか。超短期離職でございます。離職自体、私はそんなに大きな問題ではないと思って、3 年で辞めるというのは実はそんな大きな問題ではないのではないかと。より問題は、ごくごく初期のミスマッチが起きているという問題。超短期離職と呼んでいますが、初職が正規社員だった高校卒業者のうち 5.9%は 3 か月以内に初職を離職しております。9.4%は 6 か月以内に離職していて、これはほかの最終学歴の方々と比べて著しく高いという傾向が直近のデータでございます。

高校卒者 3 人に 2 人の 67.2%が就職活動の際に調べた・話を聞いた企業が 1 社以下と。だから、1 社の職場見学をして、1 社だけ調べて、1 社の面接を受けてそのまま内定したという方々ですよね。

その結果として何が起きているかということです。別に 1 社で十分ということもあるかもしれませんが。ただ、十分でない可能性があります。就職活動の際の情報の量が十分であった、調べた会社の方が多かったり、職場見学の数が多かったというケースの場合、どんどん超早期離職率が下がるのですよね。13.3%だったのが 8.4%に下がっている。かなり高い押し下げ効果が半年以内の離職率に対して見られている。初期のミスマッチを軽減できることが見られています。

我々は、高校生を採用している企業に対して調査を実施しております。実施企業のうち 8 割以上が高校生採用の今の仕組みに何らかの課題を感じていらっしゃる。特に半数弱の企業が、生徒と直接話ができる機会が少ないと。高校生の就職の話をしようと思ったら、今日のお話しされた皆様も何時間でもできると思うのですが、本当にこの話だけでも、1 回限りなのです。1 回限り 1 時間。社長さん以下、皆さんと 1 回限り 1 時間で、果たして一緒に働く人を選べますかということですよね。生徒と直接話ができる機会が少ない。

もっと言うと、これは大手から中小企業さんに直接聞いていますが、一番下の D 社、一緒に働くことになる生徒たちとのコミュニケーションをほとんどしないのに、そうした根

回し、高校の先生方との根回しに腐心するというのは違うのではないか。

先生方も大変なのではないかということもございますし、大きくマクロに見れば、就職先ということでは、ずっと採用されている企業さんがずっと採用してきているということがあるので、高校卒者の就職先はここ 20 年ほとんど業種別に見て変わっていないのですよね。大卒者は、製造業の割合がすごく減っていったり、情報通信業が増えたり、医療・福祉が増えたりとか、産業構造の変化に伴って変わっているわけですが、高校卒者は 40% ぐらい製造業という構造はずっと変わっていない。一番下にうっすら見える青色の部分が情報通信業です。

こういった状況に対して、私は解決に向けてプロセスを設けた提案を申し上げております。4つのフェーズから成る段階を踏んで改革をすべきではないかと。いきなり理想的な状態にすることは難しいだろうと私も常々感じております。ただ、一旦、この場では理想の状態を前提に第4段階においては、まず就職の準備と就職のプロセスという2つの段階で考えるべき。

就職のプロセスにおいては、例えば1人1社制みたいな、よく注目が集まるテーマがあるわけですが、僕はそこではなくて、まずは就職の準備をしっかりすべきだと。就職の準備をしっかりした上で、初めて比べてしっかりと選ぶという就職活動ができるようになる。就職の準備をまずショートタームからロングタームにしていく。「助走つき1人1社制」と呼んでいるわけですが、その上で、1人1社制をセーフティネットとした生徒の希望を生かすという「希望応募制」というものにシフトしていく。

なぜこういうことを提案しているのかという理由ですけれども、選考プロセスにおいて、複数社に応募を行った高校生のほうが、その後の初職の評価点、現在のキャリアへの満足度が有意に高いという結果が明確に見られるわけですよね。ですから、1社だけ見るよりも、たくさん見たほうがいい。何でもそうではないですか。やはり比べて選ぶことによって満足度が高まるわけです。何かちょっとしたことがあったとしても。こういった傾向が明確に見られるということ。なぜ最終的に複数社への就職活動を目指すべきかは、そういった理由がございます。

もう一点、ロングタームの就職準備ということを申し上げましたが、就職前の事前（キャリア教育機会）が多い高校卒者は、就職後に自律的なキャリアを形成することができているわけですよね。そういったことがはっきりと分かっている。ロングタームの就職準備。まだまだ大人たちが高校生たちのためにできることはあるのではないかなと感じます。

高校卒就職者の 1,400 名以上の声を私が集積して、それを公開しております。一部ここに載せておりますが、赤枠で囲った部分、会社での仕事内容をもっと詳しく聞きたかった

とか、様々な商品を作っているメーカーだったけれども、製造拠点が海外にあったので、やりたい分野の仕事ができなかったと。もっとしっかり会社の話聞く機会があれば、こういうミスマッチは防げたかもしれませんよね。

下です。就職を希望している人だけでまずは校内選考という制度があった。校内選考によって自分の将来のビジョンが崩れてしまった。

時間も来ておりますので、最後に「高校卒就職のより良い仕組みづくりに向けた提言」ということで2点。本当にいろいろあるわけですが、一番多いのを2点申し上げると、課題①として、就職指導のノウハウがある先生方が本当に減ってきております。5,000校ぐらいの高校のうち、今、就職者が5人以上いる高校は2,300校ぐらいだと考えられているわけですね。半分以上の高校が既に就職者数が5人以下だと。だから、ほとんどが進学指導になっているという状況で、上田先生が今日お話しされましたが、就職のノウハウある先生が減ってきている。そういった方々のノウハウをしっかりと必要な高校生に届けていかななくてはいけない。就職指導のノウハウを関係者が共有できる仕組みづくり。

加えて、先生方だけではなくて、就職プロセスで外部人材にノウハウをためていって積極的に活用する。上田先生みたいなハブになる先生と組ませる。私は就職指導のセンター化が必要ではないかなと。特に普通科高校は就職者がいない高校がほとんどになってきていますから、オンラインを活用しながら、その地域の中核になるセンター、学校、ハローワーク、こういったところにそういうノウハウを持っている先生、外部人材を集めて、複数校の就職希望者について地域横断で就職指導をすることが必要ではないかと、現状を見ると考えます。

もう一点、全国一律ルール、学校独自に設定されたルール、都道府県ごとの申合せ、いろいろなことがありますけれども、不利益を被っている生徒・高校・企業さんが多数存在していることがデータから分かっている。

やはり、就職後のキャリアの状態は全然違うわけです。非常に多様なわけです。学科や就職者数、生徒のニーズ。例えば、普通科と工業科で全然早期離職が違うわけです。3年以内に工業科は28%ぐらい辞めているわけですが、普通科は45%ぐらい辞めているわけです。そういったことを考えたら全然違うわけです。何で工業高校と普通科高校を同じような仕組みでやっているのですかという話になりますよね。地域の実情も全然違います。地域就職者が多いですから、産業の構造によってよりよい支援の在り方が全然違うわけです。多様な枠組みで就職活動ができるような申合せや慣行の改善。

1つは、高校生と企業の就職前の接点を増やすことが必要でございます。その企業で就職することを前提としない、高校1年生や2年生の段階からの職場見学やインターンシップを、地域の企業さんを巻き込んで、地域の企業さんの協力も得ながらやっていく。こう

いった場がないと比べて選ぶことはできませんよね。結局、1社だけを見て、その会社のことを信じていったら裏切られたということで、すぐ離職しまって、その後、非常に多様なキャリアパスになっているという状況。その生徒さんが就職した後のためになる就職就活の仕組みを考えて、仕組みをつくり直さなくてはいけない。生徒に応じた柔軟な就職活動のプロセスを構築していく必要があるのではないかと。

もう一点は、先ほど申し上げたとおり、普通科高校、工業高校で卒業後の状況は全然違いますし、高校卒就職者の多様で独自性が高い就職状況にフィットした支援が必要なのですよ。

そういう意味では、あわせて大卒者や専門学校卒者と比較して、行政が極めて強くコミットを継続している分野でもございます。申合せというものでございますが、現実問題として非常に強いコミットを継続している。そのコミットが実際にしっかりと成果を出しているのかどうか、検証が必要でございます。就職活動準備・就職活動・内定後・就職後の状況を包含した、就職実態調査に基づく施策や申上せの検証が今このタイミングで必要ではないかと感じております。

こういったことを申し上げているのですが、そういったことがあまり政府内でなされないの、我々が独自に研究してきているということでございます。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

皆様の御発表、ありがとうございます。

ここで質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問等がある方は Zoom の手を挙げる機能がありますので、そちらで挙手をお願いいたします。そちらを受けてこちらから指名いたしますので、それから発言するようにしていただければと思います。

まず、工藤さん、お願いします。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

最後の古屋さんのお話からいくと、学校現場が抱えている問題はとてもクリアに見えるのかなと思うのですが、学校現場の立場として上田さんと、後ほど厚労省さんと文科省さんに聞きたいのですが、まず上田さんにお話を聞きたいのは、方向性として、佐々木さんが御提案してくださった学校あっせんだけではなくて民間サポートを組み合わせ、大きく公開範囲とか公開時期を広げていく、そういったことが方向性としては重要だと捉えていいのでしょうか。

当然、生徒自身の将来の就職に当たってのウェルビーイングのためのマッチングの在り方とか、従来の1人1社みたいな随分古い時代のものをまだ維持していて、子供が自己決定できないことによるマッチングの不備みたいなもの、そのことを考えると、学校として

は佐々木さんの御提案のような方向性が望ましいと考えているのかどうか。これがまず1点目です。

厚労省さんと文科省さんにお話を聞きたいのは、どちらも、学校のヒアリングとか企業さんの実態も踏まえて、現状を十分ヒアリングして、それを基にお話をしてくださっているのはよく分かるのですが、現在、日本社会が物すごく変化をしている。人口がどんどん増えていって、乱暴に言えば経済がどんどん拡大していくという方向にあった時代ではなくて、今どんどん人口が減っていて、また、AIなんかの進化によって今までの仕事がどんどん消えていったり、または新たな仕事が生まれていく、または、新たな仕事を生まなければいけない時代、国としてそういう社会変革を起こさなければいけない時代にあって、従来の考え方みたいなものが、厚労省さん、文科省が大局観として、方向性としてはもっと拡大をしていく方向にあるべきだなと考えているのかどうか、その辺の基本的な押さえから行きたいと思うのですけれども、よろしくお願いします。

○間下座長 ありがとうございます。

まず上田さんのほうから御回答いただけますでしょうか。

○埼玉県（上田指導主事） 学校の代表というところではないのですけれども、望ましいか、望ましくないかで言うと、今まだ学校のほうは急激に学校あっせんと民間就職を同時並行でやっていくような体制が取れる状況にはないと考えます。

一方で、学校の先生は教育のプロですが、いろいろな高卒の民間の企業というものを知っているわけではないので、そういったところの早い段階からのキャリア教育に民間のお力を現在の段階で借りるとするのは非常に重要とは思っております。

もう一つ、一歩進めて申し上げると、現状、準備はできていないのですけれども、十分検討していく、議論していく、その前段階として、先ほど私が申し上げたとおり、今、学校現場にどのような業務が発生しているのか。今、高卒就職をせざるを得ない生徒もいます。そういう子たちがどんな困難を抱えているのか、先生方がその支援にどういったアプローチと、どういった困難と、どういった工夫をどれだけしているのかということをもまず皆さんが知った上で議論をしていただければと思っております。

ちょっと方向が外れたかもしれませんが、今まだ時期ではないけれども、方向としては検討していくべきだと私は思っております。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

工藤さん、よろしいですか。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

現実的にはなかなか難しいというのは、教員の働き方改革の問題も取り上げてくださっ

ていたので、そういった実態があるのかなと思うのですけれども、お話を聞けば、子供自身のキャリア教育という視点で言ったら、方向性としては拡大しなければいけないということは間違いないでいいのですよね。

少なくとも1人1社ではない時代になっていて、今、人手不足で売手市場なのに、その売手市場が全く生かされないという状況は非常に問題だと僕は思うのですね。その辺は学校の側も同じ考えでよろしいのですよね。

○埼玉県（上田指導主事） 同じとは言えないと思います。そういうことに対して課題があるとコンセンサスが取れているかということ、難しいところが現実としてはあるかと思えます。

ただ、少しずつですけれども、これだけの売手市場という状況もありますし、人手不足の状況もありますし、この問題が可視化されていくことによって、初めて現場にいる先生たちも課題を認識していくというような、今ちょうど過渡期にあるというところが現状かと思えます。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

文科省さん、厚労省さんのお答えをこれからいただくのですけれども、今のお話を受けて、もうちょっと具体的に加えておきたいのは、これからの人材育成、教育をつかさどる文科省さんとしてどう考えているのかということと、この就職あっせんというのはとても大きいと思うのですね。

子供自身が自己選択、自己決定をしていく能力をつけていく。それから、転職そのものはそんなに悪くないと思うのですね。人材の流動性という意味では悪いことではないと思うのですけれども、マッチングをしてなくてもともと不幸になっていく現状があるということも含めて、これから社会に出ていく高校生が育っていくためにも、大局観をどう考えているのかを文科省さんに聞きたいし、厚労省さん側としては、社会構造、経済構造が大きく変化をしていくことを国としてどう捉えて、新しい仕事をどう生んでいくか。

僕はIT企業のかかなり大手の企業の社長さんとも話したことがあるのですけれども、例えばITとかプログラマーみたいな人材を得るときに、文科系とか理科系というのは実は今は全く関係ないそうですね。AIの開発によってプログラムは文科系の人間でも十分につくれるし、むしろ広い視野を持った人材が欲しいとも言っている。

ただ、大卒を採ろうとすると、今は人手不足でほとんど採れない。どうしても大手の企業に根こそぎかっさらっていかれてしまうと。中堅どころの企業が新しくそれを広げたいこうとすると、高校生を採りに行きたいのだけれども、高校生に全く間口がない、入り口がないと。ですから、あっせんすらしてもらえない。

今、社会構造が大きく変化して、新しい職業をどんどん生まなければいけないという状

況を、厚労省さんも働く側の立場かもしれないけれども、お考えだと思うので、その辺も含めて大局観みたいなものをお答えいただくとありがたいと思います。

○間下座長 それでは、まず文部科学省さんからお願いできますでしょうか。

○文部科学省（千々岩課長） ありがとうございます。

工藤先生、どうもありがとうございます。

まず、教育の在り方、これからの人材育成の在り方という大きな話だと思います。改めて申し上げるまでもなく、そして、先生からも御提示いただきましたように、産業構造が大きく変わり、AIの出現などもあって、教育の在り方、人材育成の在り方は社会の態様に合わせながら、しっかりその時代に合った人材育成をしていかななくてはいけないし、自己決定、自分の将来というものをしっかり見定めていく、自分の規範意識、職業意識といったものを養っていかななくてはいけないというのはまさにそのとおりで思っています。

そうであるがゆえに、今日の議論の一つのポイントはキャリア教育にあったとされていて、キャリア教育というものを通じて、それぞれの子供たちが自分が将来どうなりたいか、どういう形で生きていきたいか、そういう力を身につけていくことがまず前提として大事だと思いますし、そこは今日皆さん共通認識だと私もお話を聞いていて思いました。

ちょっと話が長くなりますが、そのキャリア教育について言えば、今日の話は高校生の話です。例えば専門高校であれば、高3のところだけで見るのではなくて、高1の入学の時点から生徒と対話をしながら、その子の成長を見ながら、先生が伴走して、どういうところに就職したいか、どういう自分になりたいかということ先生と子供が語り合う中で、就職先というものを議論していくというプロセスがあります。

あるいは、キャリア教育というのは新しい学習指導要領の中で小学校の段階から位置づけています。キャリア教育の重要性というものは、高校に限らず小学校から、新しい学習指導要領が始まって間もないですので、その効果はこれからであります。そのような形でキャリア教育をしっかりやっていかななくてはいけないという大前提を持っております。

その上での就職の話といった形で、7月、9月というものは全体の中で見たときのその瞬間という形だと思うのですが、必ずしもその瞬間だけで見るのではなくて、全体として子供が、例えば高校1年、高校2年の段階から、どういうふうに企業訪問するか、企業見学するか、あるいはいろいろやっていただいているような合同説明会のようなところにもぜひ足を運んで、実際の企業の人たちがどういう活動をしているか、どういう夢を持っているか、どういう方々が高卒の市場であっても夢を持って働いているかというものをぜひ学んで欲しくて、その上で7月、9月といった決定に向かうといった形が私としては必要な方向ではないかと思っています。ところでございます。

○間下座長 ありがとうございます。

工藤さん、よろしいですか。

ちなみに、7月でなければいけない理由は何でしたか。今申合せでやられていると思うのですが、6月でいけない理由は何でしょうか。5月ではいけないとか。

では、厚生労働省さん、今の話も含めて、先ほどの工藤さんの質問にお答えいただければと思います。

○厚生労働省（高橋審議官） 厚生労働省です。

今、文科省さんのお答えにありましたように、キャリア教育は私どもも非常に大事だと思っております、社会人に向かう直前ではなくて、できるだけ早い段階からキャリア教育は大事だと思っております。

その上で、今日は標題が高校生でございますので、私どももいろいろ視察等でお邪魔した高校の幾つかに聞いてみたのですけれども、特に技術系、工業系の高校ですと、文科省さんの1ページ目の資料にもございますように、1年生の間から様々なキャリア教育をされていらっしゃるの、7月1日に「せーのでドン」で、そこから夏休みを経て9月1日までに全てがそこに収まらなければいけないと、ひょっとしたらお考えになっている方、あるいはそういう見方をしている方がいらっしゃるのかもしれませんが、実際には、厳しい高校のカリキュラムの合間を縫っていろいろな工夫をされているなど私どもは感じております。また、そこに地元のハローワークの職員も最大限の支援をさせていただいております。

そういう中で、高校生の就職の状況でございますけれども、御案内のように、最近ですと過年度で就職される方も含めて、99%台の後半までが最終的に就職希望者は就職ができるという状況になってございます。

あと、今日の御議論をお聞きしておりますも、高校生の就職は大卒と比べて、3年以内の離職率も高かろうと。それはいろいろ背景があって、時期の問題、1人1社制の問題、そういう関係者による申合せが非常に時代遅れで、今の時代のニーズに合っていないのではないかという御意見もございましたが、実際には、この申し合わせに係る会議もその時期に触れて、いろいろな時代のニーズを反映して、いろいろなことを話し合っております。民間の事業者さんの参入にあってはどのようなルールを尊重していただくのか、またハローワークの高校求人申し込み開始日が6月20日から6月1日に前倒しされた時期がございましたが、そこについてもハローワークへの求人申し込みの時期は変更になるということがございましたが、7月1日を前倒ししてほしいということは3者構成のいずれからもなかったということもございます。

結論として、今ある枠組みは、いろいろな見方があるかと思っておりますけれども、最大公約数としてこれが最善の策というふうに関係者の理解の中で生まれてきている、それが続

いているということかと思えます。

最後に1つだけファクトのことを申し上げますけれども、高校を新卒で就職された方が3年以内に離職する割合が毎年取られております。私どもでも、直近、大学卒の令和3年卒で3年以内に離職された方が34.9%、高校生の新卒で就職された方の3年以内の離職率が38.4%というふうに、かつて中卒、高卒、大卒で3年以内の離職率を七五三、7割、5割、3割と言われておりまして、特にリクルートさんの資料の中でも、ひどい就職活動だったというふうな、1,400名を超える方の意見の中から抜粋がございましたけれども、そういう方は時期的にも就職氷河期にお気の毒にも当たった方が多かったのかなと思えますが、その頃は高卒も5割ぐらいが3年以内に辞めていったということですが、今は相当改善してきております。それは冒頭の話にもありましたように、学校あるいは企業の方、私どももそうですし、関係者の方のいろいろな苦勞があつてこういうことに近づいてきたのかなと思っております。

ちなみに、大卒とほぼ同じように自由に就職活動ができる短大等卒の方は、同じ時期で3年以内の離職率は44.6%でございました。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

堀さん、御意見、御質問をお願いします。

○堀委員 ありがとうございます。

私からは、厚生労働省様と文科省様に対してそれぞれ御質問させていただきたいと思っております。

まず、厚生労働省様に対して、求人票の公開範囲や手段についてでございます。これだけインターネットで様々な情報を高校生の側も選び取らなければいけない時代になっていて、それを旧式の求人票というものを先生に送付して、そこからなかなか検索しにくい形で高校生がそれを得ることが難しい状況になっているというのは、極めて問題があると思えますし、情報の非対称性が結果として高校生の進路の選択が妨げられていることや早期離職につながっている。また、企業のほうでは困り込みであるとか、場合によっては賃金上昇につながっていない要因にもなっているのではないかという懸念を持ちます。

そうした観点から、求人票につきましては、高卒就職情報WEB提供サービスの利用も含めて、広く生徒に開放していく方向性が望ましいのではないかと考えております。

この点、厚労省様も、2024年3月29日に発出されている労働局長宛の通達で、高卒就職情報WEB提供サービスの利用のID等については、生徒への付与が望ましいという方向性で通達を出されているかなと考えておりますけれども、これは教育委員会や校長先生その他学校関係者の皆様には伝わっているのでしょうか。

もし伝わっているということであれば、すべからく伝わっているという前提で、生徒への付与がなぜそこまで進んでいないのか。あるいは、伝えていないという場合には、何か理由があるのかどうかということをお教えください。

また、生徒へ ID を付与する場合にはリスト管理が必要だという通達になっているかなと思いますけれども、これは何か理由があるのでしょうか。学校現場において名簿管理の負担等をより高めてしまっているのではないかとも思いますし、基本的には求人票というのは就職する高校生が必要な情報ですので、それ以外の方が応募することはできないわけでありまして、そういう意味では生徒に必要なに応じて ID 等を付与し、毎年毎年 ID を変えていくということであれば、不都合があるものではないと思うのですが、リスト管理が必要な理由があれば教えてください。これが厚生労働省様に対する御質問になります。

続いて、文科省様にも質問をよろしいですか。

○間下座長 先に厚生労働省さんに回答をいただきましょうか。

厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（高橋審議官） 厚生労働省です。

御質問の件でございますけれども、まず ID・パスワードの管理についてでございます。これは、私の説明の中にもございましたように、現行の新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領では、高等学校等におきまして、就職希望の生徒に ID 等を付与して、生徒が家庭でのパソコンとかスマホを利用して求人を選択できるように使っていただいて構いませんという取扱いにしておりまして、それは例の3者構成の全国の申合せのときにもちゃんと言っております。さらに、労働局、地元のハローワークからも、パスワードを学校に付与させていただくときには必ず学校には最寄りのハローワークからそういうふうにさせていただいておりますので、付与させていただくときにそういうことは重ねて御説明をしておりますので、これが徹底されていないということはありません。

それから、ID・パスワードを付与した生徒さんを名簿で管理するというところでございますけれども、何で ID・パスワードが要るかと言いますと、これは高校生向けの求人で、一般の高校生以外の方を対象としたものではございませんので、一定の管理の適正性というのは、これは何でもそうでございますけれども、そうでなければ ID とかパスワードをかける意味がありませんので、例えば、大勢が活用するインターネットカフェとかで ID・パスワードを利用して検索して、それが残ってしまっていたということで、高校生の求人はこういうのが出ているのだとか面白半分アクセスされても困りますし、いろいろな想定はできるかもしれませんが、ID・パスワードの不適切な使用も考えられないわけではございませんので、善良な管理者として適切に管理してください、それぐらいの意味でお願いしているということでございます。

以上です。

○堀委員 そうすると、皆さんの御回答からすると、ID 等については生徒への付与が望ましいことは徹底してお伝えされていると。かつ、ネットカフェみたいところで利用するのはいけないかもしれませんが、自宅等で自らの端末で見ることについても推奨されているとすると、広く情報にアクセスできるはずだというお答えだと思うのですが、それでもなお求人票をよく見て比べたことがないということだとすると、生徒の側で必要に応じて内容を見れるけれども、例えば、広く公開されているのけれども見れなかった、自分の就職のときによく検討ができなかったという声も一方であることを前提とすると、やはり公開時期が短過ぎるのではないか。

あるいは、先生方が求人票の読み方等についてもアドバイスをしているのけれども、それはすごく忙しい時期でなかなかアドバイスし切れなかったとか、分かりませんが、生徒の保護者についてはアクセスできない状況になっているけれども、もしかしたら保護者も見ながらアドバイスすることが必要なのかとか、いろいろな選択がまだ難しいということになっている。

この中で、厚労省様のほうでもし可能であるとするならば、求人票の公開時期をもう少し前倒ししていただいて、検討に十分な期間を与え、付与されている ID 等も踏まえながら、職業選択についての機会を与えるということは御検討いただけるのでしょうか。例えば4月が難しいと思ったとしても、5月だったらいいとか、6月だったらいいとか、7月よりももっと前倒しすることの御検討はいただけるのでしょうか。

○厚生労働省（高橋審議官） 厚生労働省でございます。

求人票の前倒しについてでございますけれども、私も冒頭から申し上げておりますように、高等学校就職問題検討会議を毎年開催しております。毎年、その時期特有の問題、課題、あるいは問題意識を経済団体、学校の代表の方、いろいろな当事者に持ち寄っていただいて検討をしていただいております。

今回、特に規制改革会議さんのほうでこの問題に焦点を当てられたということもございまして、変則的な時期ではございますが、これに参画していただいている経済団体、あるいは企業さんをお願いして御意見を改めて聞いております。

その中で、肯定的な意見としては、おっしゃるように、「求人票の公開時期を前倒しすることで、企業研究や応募企業の選定に要する時間が増えて、それによってミスマッチを抑制する効果とか、採用後の早期離職率を低下させる効果が期待できるとすれば反対はしない。」という意見もありました。あるいは、「3月、4月は高校教員の人事異動があつて、4月からの時期は非常に多忙で、高校の就職担当の教員がやっと動けるようになるのは5月下旬からだ」と聞いているので、前倒しするとしても、少なくとも高校の就職担当の先生

が動けるような時期にするように見極めたほうがいいのではないか。」との肯定的な意見がありました。

一方で、大手企業さんにおいては、「前倒しの時期が1か月を超えますと大学等の新卒採用の業務と重複するし、そもそも4月、5月は新入社員も多く来るし、企業も人事異動の季節なので対応が難しい。」ということ、それから、「求人公開時期が前倒しになることで、企業の募集準備も前倒しになって、特に中小企業では、採用担当者がほかの業務を兼任していることも多いので、前倒しの準備というのはかなり負担になる。」といった慎重な御意見もございました。

一部肯定的な意見もありますが、今の制度、在り方がよしという意見もかなりございませうために、この問題は今後回を重ねて、この会議は例年年明け2月ぐらいから話し合いをしていただきますけれども、そこでの学校関係者はもとより、経済団体あるいは企業からも幅広く意見を聴取しながら、慎重に考えるべき課題かなと考えております。

○堀委員 今のお話を聞いていますと、課題はあるのだけれども、企業も大変で、学校も忙しくてというお答えだとすると、それをまた慎重検討ということだとすると、いつになったらこの問題が解決するのかというのは非常に疑問に思うところであります。

もし求人票の公開時期を早めることもできない、求人票の公開範囲はID・パスワード等を付与しているのけれども、生徒が見られる量ではない、短期間でこれを見なければいけないということだとすると、高卒就職ではない一般就職についてハローワークでAPIを公開されているので、高卒就職においてもAPIを直ちに公開していただき、民間事業者も活用しながら情報をサマリーにするとか、高校生がより見やすくするとか、そういうような民間のサービスも創意工夫しながら高校生に情報を届ける、何とか早める方法を考えていただくべきだと思います。

高校生は、別に先生の力を借りなくても、インターネットで公開されている情報があれば、それを見ることができる力もあると思いますし、自分で選び取るというのが、生涯、自分が選択した職業において幸せに充実して働くことにとって不可欠だと思いますので、その点も含めて技術的にできることからやっていただきたいと思います。

あと、文科省様に対して、時間を食ってしまったので1点だけなのですが、校内選考について企業も学生も望んでいないのではないかという印象を持ちました。校内選考については原則禁止とする、あるいは不要とすべきというお達しを出していただくことについてはいかがでしょうか。

私の質問は以上です。

○間下座長 文科省さん、お願いします。

○文部科学省（千々岩課長） 文部科学省でございます。

まず1点、先ほど7月1日、求人票のタイミングのお話がありました。いろいろな視点をいただきましたが、高校生自身の観点も大事だと思っています。といいますのは、6月までは基本学業に集中、7月から就職という形で子供はやっていることも、これはこれで事実であり、今のスケジューリングはある意味学業生活への影響を最小限にするという考え方もあるので、この点も踏まえることは実際の子供のことを考えれば大事だと思っています。

その上で、校内選考を一律廃止すべきではないかという御指摘をいただきました。今、校内選考というのは何らかのルールに基づいて行っているものではないといったところがございます。したがって、校内選考を慣行に基づいて行われているといった形がございますので、これを一律に禁止するという事は新たな規制をつくるといった形にもなります。

校内選考につきましては、例えば求人倍率の状況であったり、あるいは会社の状況、大企業、中小、あるいは工業だったり、専門であったり、いろいろな形、地域によって状況が異なります。したがって、一律にという手段はかえって現場のいろいろな工夫、先生方の工夫、あるいは企業と学校でやってきた取組を一律に無視する形になるので、このようなアプローチはなかなか難しいところがあるのではないかと私個人として思っているところがございます。

○堀委員 数を制限するのであれば、例えば1人手挙げができるのはその学校からのあつせんということであれば、1人2社まで、3社までみたいな形でおのずから数を、あまり1人の人が多くの企業に手挙げできるということではないようにするなどのやり方もあるわけで、その子がその会社において働くことがベストの選択肢なのかどうかというのを学校が全て判断するのは、荷も重かろうとも思いますし、今はそういう時代でもないような気もしているところです。

高校生の選択肢を妨げないという観点で、また企業もそれを望んでいるわけではないと。必ずしもそうではなくて、もっと多くの方に見に来ていただきたいなどの事情もあることを踏まえると、やはり学校がフィルターをかけるのは例外的であるべきであると思えますし、補完的であるべきだと思います。これは意見です。

以上です。

○間下座長 鈴木さん、御意見、御質問があればお願いします。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

手短かに、埼玉県教育局の上田様とリクルートワークス研究所の古屋様に御質問いたします。

上田様は現場にいらっしゃった経験から、古屋様は研究対象として長年研究されていら

っしやった見地から、これまで議論にありましたとおり、採用方法が広がること、あるいは採用時期が早まることの逆にデメリットみたいなものが、現場におられた、あるいは研究された中でもし見えてくるものがありましたらお伝えいただけると大変ありがたく思います。よろしくをお願いします。

○間下座長 では、上田さん、お願いします。

○埼玉県（上田指導主事） 私は、求人票の公開時期を早めてほしいとは言ったのですが、採用を前倒してほしいとは言ってなくて、先ほど文科省の方もおっしゃっていたとおり、高校生の就活と大学生の就活は全然状況が異なって、やはり学業優先であり、学校行事があったり、部活があったり、授業もきっちりありますと、求人票の公開を前倒しにさせていただくことで生徒が選ぶ期間が長くなるということはあると思いますが、採用の開始を前倒しにすると学校生活に支障を来すという意味で、7月1日に関しては前倒しにすることをよしとは考えておりません。

○間下座長 ありがとうございます。

古屋さん、お願いします。

○リクルートワークス研究所（古屋研究員） 鈴木先生、ありがとうございます。

高校生の就職活動というのは、決して高校生たちの最後の選択ではなくて、最初の選択になっているわけですね。データが示すとおり、29歳までで半数が最初の仕事を辞めているわけですから。その後、転職活動をすることが大多数の方にとって当たり前にあるわけですね。そういったときに、高校のときに就職を支えてくれた先生方、ハローワークの職員の方々は傍らにはないわけです。そう考えたときに、彼らの最初の選択の場として、その場を彼らが今後生き抜いていくため、変動が激しい社会を生き抜いていくための最初の訓練の場としてつくり変えていくことができないかなと私は感じるわけです。

そういう意味で、鈴木先生の御質問に対しては、採用の方法が広がること、セーフネットとしての学校推薦や1人1社制はこの瞬間は残しながらも、やはり生徒がしっかりと自分で比べて選べるような仕組み、つまり、希望する生徒に対しては職場見学をしっかりと複数社、上田先生なんかは本当に大変な御苦勞をされて3社、しっかりと全ての生徒さんに見せていらっしゃるわけですね。こういったことが現場の先生方の御苦勞だけでされるということではなくて、しっかりと行政がそこにお金をつけたり、人をつけたりすることによって、希望する生徒に対しては職場見学、面接の回数。

そうではないですか。この話をすると、どうしても学校の先生が大変だとか、企業の採用が大変になるみたいな話になってしまうわけですよ。それは大人の話ですよ。高校生の人たちはどこにいるのと。これは大人の話ではないです、高校生たちの将来をどう考えるかの話です。どう支えるのか。そういう観点では、学校の先生が大変になるというのは

本当にそのとおりです。ハローワークの職員さんたちが必死に頑張っているというのは本当にそのとおりだと思います。私もそういった方々とよくお話をさせていただきます。

その上で、どういう新しい仕組みが必要かということを考えると、中長期的には高校生の希望に合わせた仕組みをつくっていくための手をまず打っていかなくてはならない。そのほうが就職後のキャリアの満足度合い、超短期離職の頻度、こういったものが低減されていますから。

加えてもう一点、スケジュールの話ですけれども、私はどちらかというとまず打つべき手は、準備運動というか、助走期間を長くすること。高校3年生でいきなり用意ドンで進路希望調書を取って、面接の指導をして、7月から個別の業界研究に入るということではなくて、高校1年生、2年生で採用を念頭に置かないような機会を高校生に提供していく。そういうことのほうが優先順位が高いのかなと感じます。

そういった観点で、求人票の情報公開みたいなことが、前年の就職の動向とかをしっかりと高校1年生、2年生が把握する機会が失われているとするならば、より早いタイミングでそういう機会をつくってもいいのかなと感じます。

以上でございます。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

今お話を聞く限り、高校の場合は教育カリキュラムと就職の準備がかなり抵触する可能性が高いので、文部科学省さんを中心にそういうことがあるということを前提にカリキュラムをつくり直すところから考え直さなければいけないなと思いました。

以上です。

○リクルートワークス研究所（古屋研究員） おっしゃるとおりです。

1点だけ。そういう意味では、文部科学省さんも御存じのとおり、かなり多数の高校生たち、進学の高校生たちの進学先が決まるタイミングが年内に半数以上がなっているというデータもございまして、そういう意味では総合型選抜の指導のタイミングと就職指導のタイミングがかぶってしまっているという問題が普通科高校において起こっている。だから、私は1つの高校だけでこれまでのように就職支援をしてくのはかなり限界なのではないかなと。

工業高校さんとか商業高校さんは可能だと思うのですが、就職希望者が3人といった学校さんが過半数ですから、一校一校で対策するのは極めて難しいだろうなと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

菅原さん、どうぞ。

○菅原専門委員 ありがとうございます。

時間がないので、できるだけシンプルにと思います。

私が所属している団体は、経営者が高校とかに自ら出向いて、働くというのはどういうことかとか、キャリア教育みたいなものに携わっているのですけれども、そのたびに先生方から、最新の世の中の動きとかビジネスの動き、あるいは企業研究みたいなものについて、研究をしているのだけれども、なかなか追いつくことができないということで、非常に悩みを聞くことが多いという面では、教員の方の負担は今まで以上に増えているのかなと思っています。教員の方だけでやるサポートの限界を感じているところです。

そうした中で、これまで議論がありましたように、教員、企業主導の仕組みから、生徒が選べる生徒ファースト、生徒主導のサポートをする仕組みに、期間のこともそうですし、求人票の公開もそうですし、そうしたものを全てセットで見直していくことが重要だなというのを話を聞いて感じていました。

的を絞って質問をさせていただこうと思うのですけれども、今後、私は公開情報を生徒が直接見れるよう²にしていくというのはすごくいいことだと思うのですけれども、そうした中で、サポートするために教員の負荷が増す可能性もすごく大きくなってくのではないかと思います。

そうした意味で、上田先生がおっしゃっていたように、できるだけ教員の方がキャリア教育、生徒が実際に選択するときには選択の目利きができるようになるような教育のほうに徹していただいて、むしろ、先生方や生徒へのサポートするところの仕組みを充実させていくことが非常に重要になっていると感じました。

それで、古屋先生とか佐々木さん辺りにお伺いしたいのですけれども、今後、私は教員の方のサポートという意味では、ビジネスとして株式会社としてのサポートもちろんあってしかるべきだと思うのですけれども、NPOさんとか、受ける側の企業自体がマッチング面談とかそういうのを複数やることを通じたサポートが非常に重要になるので、1つの選択肢ではないと思っていますのです。

先ほどの御説明でも官民連携ということももちろん出てきたのですけれども、民民連携とか、その辺の一体となったサポート体制が必要なのですが、そうしたときに、現在、何かネックになっている問題、課題みたいなものがあれば御意見を伺いたいと思います。よろしくお願いします。

○間下座長 では、古屋さん、佐々木さん、手短にお答えいただけますでしょうか。

○リクルートワークス研究所（古屋研究員） 本当に難しい問題でございます。いろいろな御意見があると思いますが、高校生の就職というのは高校生たちの学業を阻害しないよ

² 「公開情報を教員等の業務負荷がかかっているの生徒が直接見れるように」と発言していたが、前後の文脈との整合性を得るために修正

うな仕組みになっているわけですね。

ですから、さっき申し上げたとおり、一発勝負1時間という面接で決定します。内定後も、就業前の研修、大学卒、専門卒については行われているようなものは基本的にできないという非接触の状態を保つことになるわけですが、これだけ激動の職業社会にとって、学業の話の優先度は本当に40年前と同じなのか、50年前と同じなのかということは考える余地があるのではないかなと。

そういう意味では、就職した後、何が困っているのかとか、高校生は就職後、本当に多様なキャリアパスを歩んでおりますので、こういったことをしっかりと当事者の調査をすべきではないかなと考えております。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

佐々木さん、お願いします。

○株式会社ジンジブ（佐々木社長） ありがとうございます。

阻害要因という御質問だと思うのですが、阻害している要因は、民民連携、官民連携みたいな形をするに当たってはあまりないのですが、学校の先生方と経済団体の皆様と、厚労、文科省さんで大枠のルールを決められているに当たって、対象となっている高校生も多様化していますし、対象となっている企業も中小とかベンチャーとかITとかいっぱいあるのですが、いろいろな御意見を踏まえてお考えいただいて、阻害となっていることはないと思うのですが、先生方の御意見とか、ハローワークの皆様方の御意見とか、厚生、文科省の方も、民間をもう少し活用していこうという流れができると、キャリア教育に関しても、ミスマッチに関しても、かなり改善されていくのではないかなという形で、阻害とはちょっと違うのですが、御支援いただけることが非常に助かるかなと思っている次第でございます。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

中室先生、時間が過ぎていきますので、手短にお願いします。

○中室委員 1点だけ最後に申し上げたいのですが、今日、お話を聞いていて、古屋さんがおっしゃったことが一番重要だと思います。この問題で一番大事なのは、当事者である高校生が就職に満足していて、就職した後にちゃんとしたキャリアを築けているかということが一番大切なのですが、今日そのことに関するデータは実はほとんど示されなくて、どちらかというと、7月で何々さんがいいと言っているという話が多かったと思うのですが、当事者が本当にそれでいいと言っているかということに関しては一度調査をしていただく必要があるのではないかと強く感じました。

最後に私の感想になってしまうのですが、とはいえ、やはり今日お聞きした仕組みのほとんどが時代に合っていないと思います。これは今日 YouTube で御覧になっている方、会議に参加されている方が全員そう思ったのではないかと思うのです。この時代に合っていないやり方が、当事者である高校生がそれで満足しているのだというのだったら、私はそれでいいと思いますけれども、そうでない可能性があるのであれば、これは継続して議論をしていく必要があると感じます。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

今のは御意見ということで、御質問ではないということでよろしいですね。

本件についての議論はここまでとさせていただきたいと思います。活発に御議論をいただきましてありがとうございました。

今回、高校就職のシステムの在り方について御議論いただきました。本日の議論では、既存の高卒就職システムにおける重要な課題としまして、1つ目に求職する高校生にとって必要な情報源である求人票の公開方法とその範囲、2つ目に求人票が公開される時期、3つ目に校内選考の在り方について取り上げました。

現状では、求職者が十分な情報を得ることが難しく、企業研究やそのための職場見学といった情報が不足したまま就職活動を進めざるを得ないケースもあります。これでは求職者の自己決定権が十分保障されているとは言い難い状況かなとも思います。

ID の配布方法についてもかなり前近代的な配布方法でもあり、当事者である高校生からのアクセスが実質的に限定されてしまっている課題も感じますし、システムの使い勝手についても疑問が残ると言わざるを得ないかなと思います。

校内選考につきましては、求職者の意思を妨げる可能性があるとともに、人材を採用する企業にとっても、現行のシステムが企業と人材のミスマッチの一因になっているとの指摘もいただいております。

加えまして、2022年に成人年齢が18歳に引き下げられまして、就職活動を行う高校生にとって自己決定権やそのための情報を得る権利は改めて重要なものとなっているのではないかなと思います。

また、どのような職業を選択するかについて、職業安定法第2条において職業選択の自由として保障されており、求職者自身が主体的に判断できる環境を整える必要があるのではないかなと思います。

厚生労働省様、文部科学省様におかれましては、本日の議論を受けまして、高卒就職システムの在り方について、求人票の公開範囲及び方法、公開時期、さらには校内選考の在り方について、当事者である高校生の意見もしっかりと確認した上で、積極的な検討を進

めていただくようお願いいたします。

これにて、本日の議事は全て終了しましたので、ワーキング・グループを終了いたします。本日は、お忙しい中御出席いただきまして誠にありがとうございました。

御説明者の方々はここで御退席をお願いいたします。

速記はここで止めてください。