

**「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告」  
～高等学校卒業者の就職慣行の在り方等について～  
(令和2年2月10日とりまとめ・公表)の概要及び参考資料**

# 1 就職慣行等全般に関する現状把握

## ○3年以内離職率の分析

- 高卒就職者については、就職後3年以内の離職率は約4割(39.2%)
  - 大卒就職者の3年以内離職率(32.0%)と比較して高くなっている。
  - 一方、3年以内離職率は、平成17年3月卒までの概ね5割前後から、約4割まで低下。
- 労働者全体の離職率を年齢階級別では19歳以下で41.0%、20～24歳で26.3%、25～29歳で20.8%(年齢計は14.9%。雇用動向調査)
  - 年齢が低くなるほど離職率が高い傾向にある。
  - 一般的に年齢が低いほど、自らの適職や望ましい働き方などを模索する時期であるためと考えられる。
- 3年以内離職率は、高卒・大卒を問わず、就職先の事業所規模が大きいほど低く、規模が小さいほど高い傾向。
  - 就職先の事業所規模が5人未満の場合は、高卒就職者の64.3%、大卒就職者の57.0%が3年以内に離職する一方で、事業所規模が1,000人以上になると、3年以内離職率は、高卒就職者25.3%、大卒就職者24.2%。
  - 事業所規模に応じて、人事管理や処遇面での差があることなどが影響しているものと考えられるが、高等学校卒業者は大学卒業者よりも事業所規模が小さい企業に入社する割合が高いこと(大卒就職者の事業所規模500人以上事業所への入職割合は約46%であるのに対し、高卒就職者は約28%に留まる。)も高卒3年以内離職率の高さに影響を及ぼしていることが考えられる。

## ○早期離職者の離職理由、再就職状況の分析

### ①早期離職者の離職理由

- 3年以内に離職した高卒就職者・大卒就職者の離職理由の上位は、高卒・大卒及び男女別を問わず「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」が上位2位までに挙げられる他、「人間関係がよくなかったため」や「肉体的・精神的に健康を損ねたため」が上位。
- 他方で、ミスマッチに起因していると思われる「自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため」は、高卒の男性では上位(3位27.0%)に挙げられるものの、大卒の女性でも上位(3位28.2%)に挙げられ、大卒男性は7位ではあったものの割合(23.2%)に大きな差はない。
  - これらを踏まえると、高等学校卒業者の早期離職の高さの理由が、高卒就職慣行により、当事者である高等学校卒業者の意向を十分尊重しないマッチングが行われていることに起因すると断じることはできないものと考えられる。

### ②離職後、再就職した者の評価

- 再就職した現在の勤務先の方が、満足感が高いことが示唆。一方、あまりに短期間で離職した場合には、すぐに正社員として採用される可能性が低くなっていることが示唆。
  - 高卒1年以内で離職した場合、十分な経験を蓄積したとは見なされないまま、若年労働市場において、大卒者などと競争することによる不利が生じている可能性が考えられる。
  - 早期、特に1年以内の離職は再就職に当たっても不利を生じさせている可能性が高い。
  - ①そもそものミスマッチが生じないような取組の強化、②離職防止のための取組(フォローアップ等の定着支援)の強化、③離職してしまった場合の迅速かつ的確な再就職支援の強化が求められる。

## 2-1 対応の方向性(就職支援の在り方等について)

### ○ 高等学校における就職支援の在り方について

- 就職支援の経験が必ずしも多くない普通科等の進路指導担当教員が、必要なスキルを習得するための研修の機会が不十分である旨の指摘がある。
  - 例えば、都道府県教育委員会等が実施する進路指導担当教員等を対象とした研修等においてハローワーク職員等を講師として派遣するなどの支援や、高等学校の進路指導の場面で活用できる職業・企業に関する情報提供の充実を図るなど、学校とハローワーク等が連携を強化した取組を推進していくべきである。
- また、学校は、卒業生に対し、十分な就職支援を行うことが難しい状況にあるが、就職後1年以内の離職者については不安定就労につながりやすい傾向がある。
  - 学校は既卒者からの求めに応じ、可能な範囲で就職相談等に応じるとともに、近隣のハローワーク等へつなぐなど、学校とハローワーク等の関係機関が連携した取組を進めることが重要である。
  - これらの就職支援に当たっては、「就職支援を行うサポートスタッフ(補習等のための指導員等派遣事業)」等を活用して、就職相談や企業求人の開拓、求人や職場見学の情報等の収集及び提供などを進路指導主事やハローワーク等と連携して行うことが効果的。

### ○ ハローワークの就職支援の在り方について

#### ①早期離職者等への対応力の強化

- 厚生労働省は、定着支援担当の職員の拡充を図るとともに、高等学校との連携体制の強化にも努めるべき。

#### ②ハローワークにおける求人情報・職場情報の充実等

- 厚生労働省においては、高校生が企業イメージを持ちやすいよう、高卒就職情報WEB提供サービスへの職場画像情報の導入などについて検討していくべき。

### ○ ミスマッチ解消に向けたその他の取組の強化

- ・将来の進路・職業を見据えた上で進学する高校を選択したり、高等学校卒業後、自らの適性にあつた進路を決定したりできるようになるためには、より早い段階から発達段階に応じた体系的なキャリア教育を推進することが重要。
- 令和2年度から順次実施される小・中・高等学校の新学習指導要領においては、キャリア教育の充実を図ることについて明示され、小・中・高等学校を通じてキャリア教育が体系的に推進されるよう規定された。
- ・文部科学省は、自己の進路や職業を主体的に選択する能力等を身に付けることができるよう、児童生徒が自らの学習活動等の学びのプロセスを記述し振り返ることができるポートフォリオ的な教材「キャリア・パスポート」の活用・普及を図ることが重要である。また、キャリア教育の中核的な取組の一つとして、学校現場におけるインターンシップの実施を促していくべきである。
- ・厚生労働省は、高校生の企業選択に役立つように、高校生の立場での求人情報の見方や、応募就職先企業を選択する際のポイントなどをわかりやすく取りまとめたリーフレットを作成し、高等学校現場での活用を促していくべきである。

## 2-2 対応の方向性(一人一社制の在り方等)

### (1)一人一社制の在り方について

- 一人一社制など学校による就職あっせんの仕組みについては、全国統一的に採用選考期日等の申し合わせを行った上で、都道府県ごとの状況に応じて、具体的な運用がなされている。高校生の就職活動の方針をとりまとめる都道府県高等学校就職問題検討会議においては、教育行政及び労働行政等が連携し、労働市場の動向や早期離職の原因の分析等を行うことにより、地域の実情に応じて、以下の選択肢のいずれかを選択することが妥当であると考える。

#### 【具体的に提案するパターン】

- ①一次応募の時点から、複数応募・推薦を可能とする。ただし、応募企業数を限定することもあり得る(例えば、2~3社までとするなど)。
- ②一次応募までは1社のみのお応募・推薦とし、それ以降(例えば10月1日以降)は複数応募・推薦を可能とする。また、就職面接会で応募する場合は、期間にとらわれず2社以上の応募を可能とする。

(※)当初から複数応募を可能とする場合においても、必ず複数応募しなければならないというものではない。地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能。

### (2)民間の職業紹介事業者が行う高等学校卒業予定者に係る職業紹介の明確化等について

- 高等学校卒業予定者に係る職業紹介は、職業安定法上、民間の職業紹介事業者が取り扱うことができる。利用できることの明確化、民間職業紹介事業者であっても、採用選考期日などに関する申し合わせの遵守などが求められること等の明確化をすべき。

### (3)学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんの在り方について

- 基本的な考えとして、学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんのそれぞれの特徴について、生徒に丁寧に説明したうえで、生徒が主体性に基づき、①学校による就職あっせんを受けるか、②民間職業紹介事業者の就職あっせんを受けるかを選択することが適当である。
- 新規高等学校卒業者に対する就職あっせんについて、民間職業紹介事業者の本格的な参入はまだ行われていない状況にあるが、上記の学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんのどちらかを選択する場合に加えて、これらを併用する場合の在り方についても整理しておくことが適当であり、地域の実情に応じて、以下のいずれかを選択することが妥当であると考える。

#### 【具体的に提案するパターン】

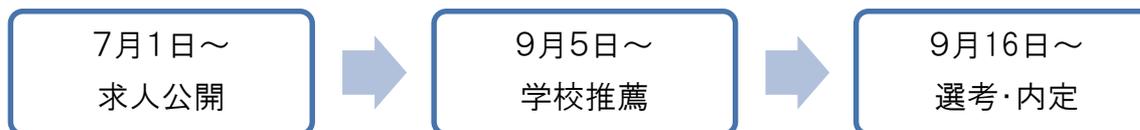
- ①学校の就職あっせんと、民間職業紹介事業者の就職あっせんについて、一次応募の時点から、同時に生徒が利用することを可能とする。
- ②学校の就職あっせんと、民間職業紹介事業者の就職あっせんについて、一次応募の時点から一定期間は同時に行わず、一定の時期以降(例えば10月1日以降)は同時に生徒が利用することも可能とする。

(※)必ず同時利用したり、同時に応募しなければならないというものではない。地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能。

# (参考) 高校卒業者の就職活動の現状について

## 高校卒業者の就職活動の概要

- 高等学校教育との調和等の観点から、「高等学校就職問題検討会議」（文科省、厚労省、全国高等学校校長協会、主要経済団体が参画）において全国統一的な採用選考期日等の申し合わせを行っている。



- この申し合わせを踏まえ、「都道府県高等学校就職問題検討会議」（労働局、都道府県、学校、産業界が参画）において、都道府県ごとに具体的な運用を申し合わせている。
- 採用選考期日については全国統一的運用がなされている。
- 一方で、学校があっせんする場合の具体的な運用は、45都道府県で、採用選考開始日（9/16）から一定期間（9月中まで、10月中まで等）は、一人の生徒が一時に応募できる企業を一社として、当該企業の内定が得られなかった場合などに他の企業に応募できる仕組みを採用している（当初の応募を1人1社にしている慣行を「一人一社制」という。）。秋田県及び沖縄県は、当初から1人3社まで応募可能。

（参考：高校が行う就職あっせんの特徴）

- 通常の職業紹介とは異なり、入学以降、インターンシップや企業訪問等を活用しながら、教育活動全体を通じて組織的かつ計画的な進路指導として行われる。

（参考：現在の就職慣行が果たしている役割）

- 短期間でのマッチングが可能。
- 求人が少ない状況下でも多くの生徒に比較的公平に応募の機会を与え、より確実に卒業時まで内定を得ることが可能
- 生徒の立場 就職活動の長期化や複数社への応募による身体的・心理的・経済的負担を軽減
- 求人企業の立場 計画的・効率的な採用選考が可能（内定辞退が限定的等）

# (参考) 現行の就職慣行に関する意識

## 高校の進路指導担当

平成30年5月に全国1,800校の高校にアンケート調査を実施

○一人一社制について

- 「現行のままがよい」・・・7割超(74.1%)
- 「一人一社のみがよい」・・・1割程度(12.6%)
- 「複数応募解禁時期や複数応募の数を見直した方がよい」・・・2.0%
- 「最初(9月16日)から2～3社上限の応募にした方がよい」・・・2.1%
- 「最初(9月16日)から応募に制限をかけない方がよい」・・・0.7%

## 企業

平成30年5月に前年度等に新規高卒採用実績のある企業6,877事業所にアンケート調査を実施

○一人一社制について

- 「現行のままがよい」・・・7割程度(68.6%)
- 「一人一社のみがよい」・・・7.2%
- 「複数応募解禁時期や複数応募の数を見直した方がよい」・・・6.8%
- 「最初(9月16日)から2～3社上限の応募にした方がよい」・・・9.5%
- 「最初(9月16日)から応募に制限をかけない方がよい」・・・7.0%

## 生徒(新規高卒就職者)

平成31年6月～12月に既に就職している高卒就職者619人にアンケート調査を実施

○一人一社制について

- 「一度に一社ずつの応募でよい」・・・7割程度(68.2%)
- 「同時に二社以上応募できたほうがよい」・・・3割程度(31.8%)

# (参考)いわゆる「一人一社制」をはじめとした高校卒業者の就職に関する決定等

## ○ 経済財政運営と改革の基本方針2018(平成30年6月15日閣議決定)

新学習指導要領を円滑に実施するとともに、地域振興の核としての高等学校の機能強化、**1人1社制の在り方の検討**、子供の体験活動の充実、安全・安心な学校施設の効率的な整備、セーフティプロモーションの考え方も参考にした学校安全の推進などを進める。

## ○ 技術の進展に応じた教育の革新、新時代に対応した高等学校改革について(第11次提言)(令和元年5月17日教育再生実行会議)

国は、高等学校卒業者のいわゆる「一人一社制」について、高校生の主体的な職業選択に向けた就職支援とキャリア教育の推進という観点から、当事者の声も取り入れながら、よりよいルールとなるよう検討を進める。

## ○ 規制改革推進に関する第5次答申(令和元年6月6日規制改革推進会議)

### <基本的考え方>

高卒の採用選考は、全国統一的に採用選考期日等の申合せを行った上で、都道府県ごとの状況に応じて具体的運用がなされている。現在も広く普及している「1人1社制」と呼ばれる学校による就職斡旋の仕組みについては、**高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって当事者の主体性を過度に制限しているのではないかという意見や、現行の採用選考のやり方について、当事者である高校生や保護者の希望や意向が十分に反映されていないのではないか、という意見がある。**

また、就職後3年以内の離職率が約4割にのぼり、特に就職1年以内の離職率が大卒に比べて高いという結果から、就職後の支援の充実に加えて、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないか、との指摘もある。

現在、『骨太方針2018』を踏まえ、文部科学省・厚生労働省による「**高等学校就職問題検討会議**」において、**高卒就職慣行の在り方等について議論がなされており、以上の基本的考え方も踏まえた検討を行うべきである。**

### <実施事項>

a 文部科学省及び厚生労働省は、高卒で就職した者が現在の採用選考の仕組みをどう評価しているか、また早期離職の背景にどのような要因があるかについて早急に実態の分析を行う。

b 文部科学省及び厚生労働省は、企業説明会や企業見学など、生徒の企業理解に資する材料や機会が適切かつ十分に提供されるよう、高校の現場が生徒に対する教育・指導に活用できる方策を検討する。

c 文部科学省及び厚生労働省は、都道府県等と協力しながら、早期離職者の対応を含め、高卒就職者の定着支援を行う仕組みを整える。

## ○ 成年年齢引き下げ(2022年4月から18歳成人)等を踏まえた生徒本人の主体的意思尊重の必要性の高まり、若年労働者の減少、労働力需給の逼迫など諸環境の変化

# (参考) 学校・民間職業紹介事業者による就職あっせんについて (提案するパターン)

～ 地域の実情に応じて以下のパターンから選択することを提案 ～

## ① 学校推薦 (1人1社制)

## ② 学校と民間との併用

### (※) 45都道府県で採用

(1) 9/16～

当初は1社のみ応募・推薦

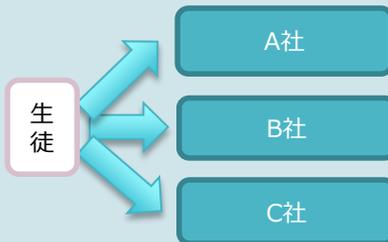


※ 但し、就職面接会での応募の場合は2社以上の応募可

一定期間経過後

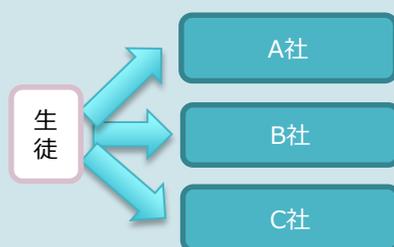
例:10/1～

複数応募が可能



(2) 9/16

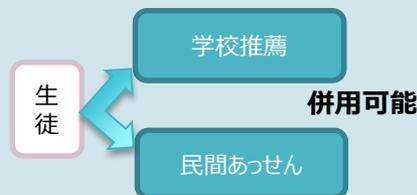
当初から複数応募・推薦可



※ 地域の判断で、複数応募上限数を決定することも可能  
(例: 2～3社まで複数応募可)

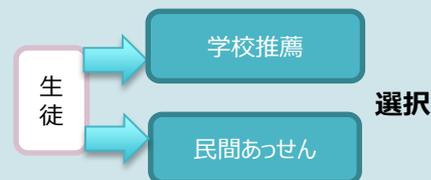
(3) 9/16

当初から「学校推薦」と「民間」の併用可能



(4) 9/16

当初は「学校推薦」又は「民間」のどちらかを選択



一定期間経過後

例:10/1～



☞ 当初から複数応募を可能とする場合においても、必ず複数応募しなければならないというものではない。

☞ 地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能。

☞ 学校と民間職業紹介事業者による就職あっせんのそれぞれの特徴について、生徒に丁寧に説明したうえで、生徒が主体性に基づき、①学校の就職あっせんを受けるか、②民間職業紹介事業者の就職あっせんを受けるかを選択。

☞ 併用可能とする場合でも、必ず、同時利用したり、同時に応募しなければならないというものではない。

☞ 地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能。