

現行の取扱い

現行の高卒採用選考については、「全国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(求人公開7/1、学校推薦9/5、選考・内定9/16)の設定等の申し合わせを行った上で、「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、各都道府県ごとの状況に応じた具体の運用(一人一社制を導入するか否か、複数社応募の解禁日の設定等)の申し合わせを行う慣行である。

現行の実態として、45都道府県で、採用選考開始日から一定期間は、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として運用されており、当該期間経過後は複数社への応募が可能となっている。

[例]

9月16日～ 1人1社制

10月1日以降(都道府県ごとに異なる)～ 複数応募可

9月16日～ 複数応募可(秋田県、沖縄県)

現行の慣行の役割に関する評価(識者の意見等)

- 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
- 就職活動の長期化による高校教育への影響を考慮し、短期間でのマッチングが可能
- 複数社への応募による生徒の身体的・心理的・経済的負担を軽減
- 求人企業の立場でも計画的、効率的な採用選考が可能(内定辞退がごく限定等)

課題

・応募先の選定に当たって、担任、進路指導担当、生徒及び保護者の三者面談を経た上で、当面の応募先企業1社を決定し、高校推薦の形をとるもの。

・このように、基本的には三者のコンセンサスの下で応募先を決定しているものの、この調整により、結果として生徒が本来希望していた企業への応募を断念せざるを得ない場合等もあることから、より生徒本人の意思を尊重した仕組みとすべきではないか、といった議論があるもの

・また、現行継続募集・採用企業にとっては効率的な仕組みだが、新たに高卒者の採用を試みる企業にとって参入しにくい排他性、生徒の側からの選択性・情報性が乏しい等の指摘も。

【近年の諸環境変化】

・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。

仮に撤廃等の見直しをした場合の影響

仮に本取扱いを撤廃する等の見直しを行った場合、以下の影響が見込まれる

- ◆ 内定をとれる生徒ととれない生徒の二極化が生じ、就職活動が長期化
- ◆ 企業にとって、内定辞退されるリスクが高まり、採用選考活動が長期化することでコストがかさむ
- ◆ 就職活動が長期化することによる学事日程への影響
- ◆ 複数応募による生徒の身体的・心理的・経済的負担
- ◆ 知名度の高いBtoC企業や大手企業への応募が高まり、BtoB企業や中小企業への応募がより減少
- ◆ 県外(特に大都市部)企業への就職による地方の若年労働力流出の懸念

今後の検討

・1人1社制をはじめとした高卒雇用慣行のあり方等について実務的検討を行うため、「全国高等学校就職問題検討会議」の下にワーキングチームを設置。同会議の事務局でもある文科・厚労両省協力の下(有識者等も含む)、現状を把握するとともに具体的な課題等について整理する。