

第 16 回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和元年 5 月 8 日（水）14:59～16:22

2. 場所：合同庁舎第 4 号館 12 階共用 1214 特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、森下竜一（座長代理）、飯田泰之、八代尚宏、

（専門委員）池本美香

（事務局）福田参事官、窪田次長

（説明者）独立法人労働政策研究・研修機構 主任研究員 堀有喜衣

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）

伊藤正史

厚生労働省 職業安定局雇用開発部雇用開発企画課就労支援室長

伊藤浩之

文部科学省 初等中等教育局児童生徒課長 大濱健志

4. 議題：

（開会）

1. 高校生の就職に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 それでは、定刻より少しだけ早いのですが、ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第 16 回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

本日は、大田議長、島田専門委員は御欠席との連絡がございました。

本日の議題は「高校生の就職に関するヒアリング」でございます。

報道関係の方がいらっしゃいましたら、こちらで退室をお願いいたします。

それでは、ここからの議事進行につきましては、安念座長、よろしく願いいたします。

○安念座長 ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。「高校生の就職に関するヒアリング」でございます。本日、ゲストとしてお越しいただいている方々を御紹介いたします。

独立行政法人労働政策研究・研修機構、堀主任研究員。

厚生労働省人材開発統括官付、伊藤参事官。

同じく厚労省から、職業安定局雇用開発部雇用開発企画課、伊藤就労支援室長。

文部科学省から、初等中等教育局、大濱児童生徒課長。

以上の方々においでを頂いております。

それでは、まず資料1により、独立行政法人労働政策研究・研修機構から御説明をお願いいたします。堀先生、どうぞよろしく願いいたします。

○堀主任研究員 労働政策研究・研修機構の堀と申します。本日は、こうした機会を頂きまして、まことにありがとうございます。

私は、教育社会学の研究者として、20年余り高卒就職の研究を進めてまいりました。資料に沿いまして御説明させていただきたいと思っております。

まず、1ページをおめくりください。初めに、現在の高卒就職慣行、詳しくはこの後、厚労省から説明があると思っておりますけれども、私からは調査から見える高卒就職慣行の概要について御説明させていただきたいと思っております。

日本の高卒就職慣行の肝は、高校が就職斡旋を行うということにあるわけですが、日本の高校の就職斡旋というのは、あくまで教育活動の一部であり、進路指導の総仕上げであるということが大変重要です。ほかの国では自分で職業安定所に行って仕事を探さなければいけないのですけれども、日本では生徒は高校生活を送る中で、しかも卒業後すぐに安定した仕事を得ることが、こうした慣行によって可能になってまいりました。

次に、高校生がどのように仕事を決めているかということですが、かつては成績等による校内選考が行われていたわけですが、特にここ10年におきまして、生徒の納得性を高め、ミスマッチによる早期離職を割けようとする方向に就職指導は変化をしております。

また、一人一社制ですが、生徒にとっては学校推薦によって一社ずつ応募するという点におきまして、大学進学の際の指定校推薦のような形で捉えられています。生徒は、担任の先生であるとか、あるいは進路指導の先生、保護者と相談しながら応募先を決定していくというプロセスになっております。

では、高卒就職慣行の意義を改めて国際的に確認したいのですけれども、3ページのスライド、「諸外国の若年失業率（15-24歳）の推移」をごらんください。日本は濃い緑になってございます。こうして見ていただきますと、日本の若年失業率は非常に低い水準で推移をしております。

この理由としまして、どこの国も高等教育に進学しない若者をどのような形で労働市場に安定して入ってもらうかということをお悩んでいるわけですが、日本におきましては、この日本的な高卒就職システムがあるために、安定した状態で労働市場に定着していくことが可能になっており、その結果として若年失業率が低く推移してきたのだと、国際的に高く評価されてきたところでございます。

では、具体的に、今、高卒者がどういう形で働いているのかというところから見たいのですけれども、1ページおめくりいただきまして、高卒労働市場のマクロ的な変化、ここ10年ぐらいの変化について御紹介をいたします。

ここ数年、高卒求人は量的に増加しているわけですが、求人の質について改めて見てみ

ますと、高卒者は製造業の技能職として働くというのが一般的でございます。ブルーカラー中心というのは変化がないのですけれども、最近においてはサービス職が増加しており、産業別には医療・福祉、特にここ5年は建設の増加が大きくなってございます。

その結果としまして、求人に占める製造業比率は、10年前の4割から現在は3割程度に減少しております。他方で、供給側であります高卒者数については微減しているところですが、就職者割合につきましては、このところ2割弱で推移をしているところがございます。

さらに、供給側を詳しく見てみますと、就職者に占める割合としましては、意外なことに普通高校出身の就職者が最も多くなってございます。現在、人口減少による学校再編の影響で専門高校自体が減っておりまして、卒業生も減少しています。専門高校の中で最もボリュームの多い工業高校では、一時期進学者がふえた時代があったのですけれども、現在、就職者割合が再び上昇しております。

また、今回の景気拡大期においては地域移動の増加が見られないという点も特徴的かと思えます。

5ページのスライドをごらんください。これは全国的な県外就職率と、私どもが幾つか調査地域にしております、若者が流出する地域の県外就職率をここ30年にわたり見たものでございます。

一番下の水色のラインが全国の県外就職率でありまして、全国的な県外就職率というのはこの30年間余り変化をしておりません。しかしながら、流出地域におきましてはかなりアップダウンがございます。景気がいいと県外就職率が高くなり、景気が悪いと低くなるという関係性があるからです。そうした観点から言いますと、ここ数年、非常に就職状況がいいことから、今回も県外就職率が上がるのだろうと思われましたけれども上がっておりません。

県外就職率が好景気でも上昇しないという現象は、高卒労働市場が非常にローカルなものになってきている。移動が少なくなって、それぞれ独立したものになってきているということを示しているように思われます。大卒労働市場は全国一つの労働市場と考えることができるのですけれども、高卒はそうではないということを示していると推測されます。

さらに、慣行につきましては、地域ごとに異なっている部分が多くなっています。例えば、応募前企業見学一つとってみましても、私どもがこの20年間調査地域にしている、ある長野県のハローワーク管内におきましては、高校生が応募する際には、必ず事前に応募前企業見学をするということがルールになっております。特段明文化されたものではないのですが、関係者間には共有されているルールになっております。ほかにもたくさん、地域ごとの慣行というものはあるのだろうと思えます。

続いて校内選考は、この後御説明しますが、全国的には減少しているのですけれども、高知県におきましては申合せの中で校内選考が推奨されるという状況になっておりまして、こうした点も非常に地域ごとに異なっております。

他方で、学科ごとにも違っておりまして、例えば工業高校におきましては、応募前企業見学するというのは応募する一社になっておりますけれども、普通高校では複数社見学するというのが普通になっております。

これはなぜかといいますと、工業高校の場合、1校150人とか200人の単位で就職者がいるわけですので、1人2社行くと、300社、400社を先生が調整しなければいけないということになっているわけですが、普通高校の場合は就職者が数人とか、多くても30人ぐらいですので、複数社を調整することが可能になっている。そうした人的リソースの問題があるわけです。

さて、今回、議論になっております一人一社制、詳しくはこの後御説明があるわけですが、複数社応募可能な時期におきまして、多くの高校においては、運用上、一人一社制で卒業まで運用する高校が多くなってございます。

これはなぜなのかということですが、まず、高校側におきましては、内定辞退を出してしまうと企業との信頼関係を失って、来年から求人が来なくなるのではないかという懸念を持っており、企業との信頼関係を維持したいということがございます。

また、高校生は履歴書を書くのにも、先生方の指導を受けながら何時間もかけて書いているので、これを複数行うことは負担が大きい。また、かけもちというのは、18歳の高校生には精神的に難しいということも指摘されております。

では、生徒、保護者からは不満はないのかということですが、先ほど冒頭に申し上げましたように、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いるということがありまして、学校が推薦するのだったら一人一社と。大学の場合も指定校推薦は一人一校ですので、そうしたイメージで捉えられています。就職者を輩出する進路多様校は進学校とは異なり、進学する場合も一般入試よりも学校推薦が主流です。

我々は、大卒就職と比べると、1つしか受けられないなんてかわいそうだと思いますが、高校生が比べるのは大卒就職者ではなく、同じクラスにいる進学者です。ですので、そうした不満は非常に持たれづらいということになります。しかしながら、どこに推薦されるかということは非常に気にしております。

他方で、企業側にとって、今のような人手不足の状況におきましては内定辞退に悩んでいる企業が多いかと思えます。高卒者の場合は内定辞退がなくて、かつ、現在、就職支援ウェブサイトには1件200万とか300万を払って求人を出しても一人も来ないというような状況が中小企業ではあつたりするのですけれども、高卒の場合はそうした採用コストというのはありません。ですので、現在の高卒採用慣行というのは、大卒の就職に比べて確実にかつ効率的だという点で、企業には評価されているところであります。

続きまして、校内選考について見ていきたいと思えます。現在も校内選考会議というのはどの学校でも行われているのですが、ここでは、事前に学校の中でスクリーニングが行われているかという点に絞ってお話をしたいと思えます。なかなか比較できる調査がないので、ここでは若干調査対象は違っているのですけれども、全国の無作為抽出調査を比

較してみたいと思います。

まず、例えば求人が1人分しかないのに2人応募したいといった場合、どうするのかということにつきまして、83年は、求人数以上、つまり2人を推薦するという高校は4分の1でしたけれども、2010年ではそれが3分の1になっております。また、希望が重なって、事前に校内選考をした結果、第1希望を受験できなくなる生徒がいると答えた高校が、83年には6割でしたが、2010年には4割に減っています。2010年は10年近く前の調査ですので、実感としては更に減っているという感じがいたします。

なぜ、この校内選考が近年減少しているのかということなのですが、3点に整理をいたしました。まず、労働市場環境が非常によくなったということと、各校において就職者人数が減少したということがあるかと思えます。希望が重ならないので、特に選抜する必要はないということです。第2点目としまして、応募先決定過程において生徒や保護者が非常に明確に意思を示すようになっており、その重要性が高まっているということがあるかと思えます。

例えば、大抵の高校では校内選抜する場合においては成績で行うなどのルールが示されてはいるのですが、生徒は納得したとしても、そうした指標で事前に校内選抜されることに対する不満を表明する保護者の方もいらっしゃいます。保護者への説明責任への対応をきっかけに、学校では選ばずに企業に選んでもらおうというような状況に就職指導が変わりつつある高校もあります。

さらに、ここ10年におきましては早期離職への懸念が強く持たれておりまして、学校で事前に選抜するよりも、落ちるかもしれないけれども、生徒に挑戦させるというような形でやった方が定着率はいいのではないかという感触が先生方にも持たれるようになっていくようでして、こうしたことから事前の校内選抜が減少しているのだろうと推測しております。

続きまして、高卒採用の場合、なかなか新しい企業が入れないと言われていたりするのですが、採用において高校と企業との関係がどうなっているのかということを見たいと思います。と言いましても、高校と企業との継続性をどう測定するかというのはなかなか難しいので、各学校から就職先データを頂きまして、全て入力して、観察期間中に採用のあった企業のうち、2回以上、これは要するに2年以上ということですが、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というような、非単発採用企業比率というものをつくってみました。

これは3時点、97年、2007年、2017年で行っている調査ですが、ここでは97年と17年調査のみ比較をしております。これを見ていただきますと、事例調査ではあるのですが、工業高校についてはそれほど変わっていない、あるいは上がっているような傾向にあるのに対して、商業高校や普通高校ではかなり減少しており、全体としては非継続的に変化する方向にあります。

ただし、先生としては、新規企業への警戒感というのはあります。これはなぜかという

と、どんな企業かわからない、できれば先輩が行って働いている、定着している会社に生徒を送りたい気持ちが非常に強いからです。新規企業への警戒感や18歳の若者を保護するという観点からも、今後も先生方の中では続くのではないかと推測をしているところでございます。

続きまして、高卒者の早期離職ですが、若者の早期離職というのは、この近代社会において自分が何物であるのかということを確認する機会の一つでもあり、トライアンドエラー、試行錯誤の機会だと思っておりますので、私は必ずしも早期離職が悪いと思っておりません。

とは言いましても、やはりたった1年で離職してしまうというのはちょっと厳しいなと思っております。ここでは1年未満での離職者の学歴別、主な離職理由について御紹介させていただきたいと思っております。これは複数回答でして、下に男性、女性それぞれのグラフがございまして。

ここで、中学・高校卒と書いてありますが、ほぼこれは高卒であり、大学・大学院卒もほぼ大卒ですので、ここでは高卒、大卒というふうな形で御説明させていただきたいと思っております。

まず、離職理由として、学歴を問わず、仕事が自分に合わないという割合が高くなっておりまして、これはやはり新卒者において高くなる項目かと思っております。他方で、学歴ごとに違う項目としまして、高卒者は人間関係がよくなかったので離職したという割合が非常に高くなる傾向にあります。大卒の場合には労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったとか、ノルマや責任が重過ぎたという形の回答が非常に多くなっております。学歴別に比較してみますと、高校生の場合は先生と相談して比較的安定した職場に入れていると推測されますので、離職理由において、マッチングに問題があつて離職したというよりは職場での受入れ状況や、まだ18歳なので、これから社会的に成熟していくという部分も大きいのではないかと思います。

また、離職者がこの後、どうなったのかということに関しての包括的な調査は、残念ながらまだないので、ここでは私どもが行ったウェブモニター調査から参照してみたいと思っております。それが右側の図表でして、「初めての正社員勤続期間別・離職後1年間の状況」、今回は男性のみ示しております。

高卒者で1年以内に離職した人のうち、離職後1年以内に正社員として働いた経験が31.3%しかないというような結果になっております。もちろんしばらく正社員にはなりたくないという気持ちもあったかもしれませんが、かなり低いことを考えると、就職後1年以内に離職してしまうと、もう一度すぐに正社員になるのは難しいということを示しているようにも思われますので、この点では課題が大きいのではないかと考えております。

ところで、これまでは学校経由の就職について御紹介してきたのですが、もちろんそれ以外の就職経路も存在しております。これは、学校・職安経由の割合の推移を折れ線グラフで示したものでございまして、リーマンショックのときにかなり低くなってしまっているのですが、7割から8割ぐらいは学校経由で就職し、逆に言うと、2～3割はい

つも学校以外の就職があるということでございます。

これにつきましても、学校以外にどういった形で就職しているのかということに関しての包括的なデータがないのですが、リーマンショックの時期に先生にインタビューに行った際に聞いたお話によりますと、高校生なので人的なネットワークで主に就職していく。縁故であるとか、あるいは部活の先輩の紹介が多く、大学生のようにインターネットで決めるわけではないということをお伺いしているところであります。

最後に私から簡単にまとめと御提言とさせていただきたいと思えます。まず、慣行の見直しについてですが、今まで御説明してきましたように、高卒労働市場はかなり地域ごとの差異が大きく、また、更にそれが近年強まる傾向にありますので、申合せを継続することが妥当ではないかと考えます。

ただし、地域移動すること、県外就職することを考えますと、わかりづらいというのも問題があるので、ある程度類型を示すのがよいのではないかと考えます。

また、一人一社制につきましても、複数応募可能な時期の早期化を促すということはある程度得るとは思うのですが、では、学校の運用が変わるかということ、これについては疑問でして、変化がない可能性もあり得るように思われます。

さて、最後に、高卒就職慣行をどのように考えていったらいいかということで、私としては中長期的な展望に立った「職業生活への移行」支援へ移っていく、つまり就職一時点ではなくて、もう少し長いスパンで考えるという形が重要なのではないかと考えます。

例えば早期離職者の問題を考えますと、卒業後半年であるとか、1年でもいいのですけれども、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なども重要だと思います。また既卒3年ルールという、既卒3年以内の者は新卒と同じように扱うというルールがあるのですが、新規高卒求人との整理につきましてもまだ不十分な部分がありますので、ここについては課題だと思っています。

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はまだ不十分であります。先ほどの応募前企業見学も一社しか行けないという高校もあるわけで、応募前企業見学の調整業務につきましても一定の支援をしていく必要があると思えます。また、今、生徒や保護者はインターネットで情報を収集することが多いのですが、不確実な情報に振り回されがちですので、情報リテラシーの充実なども重要だろうと思えます。

また、先ほど、普通科出身の就職者が一番多いと申し上げましたが、普通高校の先生で、自分もちろん高卒就職した経験もない先生が頑張って就職支援を行っているというような状況ですので、そうした先生に対する研修機会の拡充も重要だと思います。

最後に最も重要だと思うこととしまして、現在、人手不足の状況で高卒就職は非常にいい状況にあるわけですが、これがいつも続くというわけではなく、当然、不況も訪れると思います。そうしたときに、不況が直撃するのは高卒就職者です。ですので、この高卒就職慣行について考える際には、常に不況になったときにどうなるのかということをお頭に置いて考える必要があるのではないかと考えております。

発表は以上です。ありがとうございました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

続いて、厚労省さん、文科省さんからお願いいたします。

○伊藤参事官 続きまして、厚生労働省の伊藤でございます。本日は、高校生の就職・採用について説明の機会を頂戴し、ありがとうございます。

ただいま堀研究員の方から、高卒労働市場の全体像や、この後御説明申し上げます、高卒者の採用慣行の運用の実態等については詳しく説明がございましたので、私の方からは文科省との共管でございます高校生の就職・採用に係るルールそのもの、また、このルールの在り方、それに関連する課題について、両省共同で、関係者の協力を得て、今、具体的な検討に既に入っているところでございます。その検討着手の状況等について御説明申し上げた後に、更に学校教育に特化した部分については、文科省から説明をいただければと思っております。

お手元の厚生労働省クレジット入りの資料、資料2以下でございますけれども、こちらを用いて御説明申し上げます。資料2シリーズが、いわゆる一人一社制を初めとする高卒の採用慣行等に係る一連の資料でございますが、順番が後先になって恐縮でございますが、最初に資料2-3「新規高等学校卒業者に係る就職慣行について」を用いまして、一人一社を初めといたします就職慣行の枠組みについて、まず全体像を御説明申し上げたいと思っております。

高卒者の就職慣行は、企業の側から見れば採用選考慣行でございますけれども、大きくは採用選考の期日にかかわるルールと、それから、先ほど堀研究員の説明にもございました、高校の推薦のもとでの応募の形態にかかわるルール、大きくはこの2つに整理が可能でございます。

このうち、採用選考の期日にかかわるルールに関しましては、この資料の上半分でございます。高校関係団体、経済団体、両省が参画をしております全国高等学校就職問題検討会議という場におきまして、毎年申合せをして決定しているところでございます。例えば、学校への求人申込み7月1日以降、選考・内定開始期日9月16日以降等々、これは全国共通でございます。これをわかりやすい資料として整理をしたのが、その前の資料2-2でございますので、併せて御参照いただければと思います。

もう一つの高校推薦のもとでの応募の形態でございます。これが俗に一人一社と言われているもの。より正確に申し上げますと、高校生一人がいちどきに応募できる求人企業の数指し示しているものでございます。これに関しましては一律で決めているものではなく、この資料の下半分でございます、地域ごとの関係者、労働局、都道府県の学校主管部局、教育委員会、学校側代表、産業界代表等により構成されます都道府県高等学校就職問題検討会という場で議論の上、毎年申合せをされている内容でございます。

この申合せによりまして、先ほど堀さんからも触れられたように、例えば何月何日以降、2社まで応募可能といった取決めがされている。いずれも、法令に基づく制度ではないと

いう観点で、一般に慣行という言い方をさせていただいているところがございます。

この全体像及び現時点での両省の評価に関しまして、1ページお戻りいただきまして、資料2-1、高卒雇用慣行の見直しについてという資料を用いて御説明を申し上げたいと思います。

現行の取扱いの前半部分は、今ほど申し上げた内容と重複するものでございます。1点、今、申し上げました、いわゆる一人一社の地域ごとの状況について補足をさせていただきたいと思います。

都道府県ごとの検討会議での申合せということでございますが、結果としてどのような申合せ内容になっているかと申しますと、例えば47都道府県のうち、ここがございますように、秋田県、沖縄県の両県では選考開始期日9月16日から複数の応募が可能という申合せがされているところがございます。他の都道府県に関しましては、9月16日、最初の応募の段階ではいどきに応募ができるのは1社でございますが、それ以降、10月1日、あるいは10月中旬以降、あるいは11月1日以降、複数の応募が可能ということで運用の切りかえを行っている。その都道府県ごとの詳細に関しましては、資料2-4に一覧で整理をしておりますので、併せて御参照いただければと思います。

こうした一人一社を含めての現行の慣行についての一般的な評価、これは今の堀研究員のお話にはほぼ重なるところがございますので、詳しい説明は割愛いたしますけれども、公平性とか、あるいは卒業時までにより確実に内定を得られる、高校教育への影響が小さい、生徒の負担が小さい、それから内定辞退がごく限定されるなど、求人企業の立場での効率性といったメリットは一般的に認められているところがございます。

ただ、他方、私ども、こうした今の慣行について様々な議論があるということも同時に認識をしているところがございます。真ん中の左側、課題でございます。今ほど申し上げましたような、一連の仕組み、その運用、調整によりまして、結果としては生徒が本来希望していた企業の応募を断念せざるを得ない場合もある。先ほどの説明にもございましたように、近年の傾向としてはチャレンジ奨励ということでございますけれども、そうではないケースももちろん皆無ではない。

そういった中で、一般論として、より生徒本人の意思を尊重した仕組み、あるいはその運用にすべきではないかというルール。あるいは、現在、継続的に採用を行っている企業にとっては効率的だけれども、今の人手不足の状況のもとで、新たに採用を試みる企業にとって参入しにくいという側面があるのではないか。あるいは、一人一社そのものというよりは、周辺環境の問題と理解しておりますけれども、生徒の側の選択の前提となる情報等の環境が必ずしも十分ではない等の指摘、こうした課題を我々は認識をし、そこに加えまして、御案内のように民法改正によりまして2022年4月から成年年齢が引き下げられる。高卒者の位置づけが変わっていくといったことも参酌する必要があるのではないか。あるいは、現行での労働力需給の逼迫、人手不足の状況の中での高卒者の位置づけをどのように考えていくか。幾つかの課題があり、そうした課題認識のもとで、今年の骨太2018

の中でも、この一人一社制について検討が行うという方向性が示されたところでございます。

こうした課題認識及び骨太に示された方針も踏まえまして、私ども両省が共同いたしまして、先ほど御紹介いたしました全国高等学校就職問題検討会議、本件に係る主要関係者が参画している場にワーキングチームを設けまして具体的な検討を行う。それを既に開始をしているところでございます。

資料の3シリーズの方に移りたいと思います。3-1は設置要綱。今申し上げたこととおおむね重複する内容でございますので、こちらは割愛し、メンバーといたしましては、両省、経済団体、学校団体の実務責任者、また堀研究員も含めたこの分野の専門の学識経験者、必ずしも多くはないわけでございますけれども、お二方に御参画を頂いております。

当然、このメンバーだけで議論するというのではなく、幅広い関係者の意見を集約する形で方向づけをしていきたいということで、次の3-3がスケジュールでございます。1月末にキックオフ、4月、先般第2回を開催しているところでございます。より幅広い関係者からのヒアリングを行っていくというコンセプトで運営をしていきたいという両省事務局の考え方でございます。その中では、生徒自身の声のヒアリング方法といったことも課題として位置づけをしているところでございます。これは後ほど文科省からも説明があるかと思っております。

ヒアリングの中では、高校生に対する就職支援事業を実際に行い、あるいは拡大を企図している事業者の方からのヒアリングを既に1社行い、次回も予定。あるいは、今後、それぞれの地域性が非常に大きいというお話もございましたけれども、そうした幅広い地域性も包摂できる形で教育関係者、企業関係者等からの聞き取りも行った上で、夏をめどに骨子の形、11月頃に全体像の取りまとめといったスケジュール感でございます。

より具体的な論点については、次の3-4に示しております。多岐にわたりますので、詳しい説明は割愛いたしますけれども、今の慣行全般に係る関係者の評価、また現状把握、後ほど説明いたします3年以内離職者の評価、こういったデータを用いたもの、またヒアリングを用いまして、高校、ハローワーク連携のもとでの紹介以外の今の実態がどうなっているのかという観点。

それから、先ほど堀さんの説明の中でも、全国あるいは学校種一律ではなくて、個別の特徴があるといった話もございましたけれども、そういった学校種、地域別、あるいは対象者別の捉え方、こうしたセグメント化した課題分析、更に次のページでございましてけれども、この一人一社、就職活動の時期、その中でのハローワークの関与の在り方等々について課題検証を行うとともに、民間事業者の取り組み実態、あるいはこうした民間事業者の参画の可能性等についても当然議論し、さらには狭い意味での一人一社を初めとする慣行だけではなく、高校生の的確な職業選択、ミスマッチ解消という観点からの環境整備といったことについても幅広く議論を行うべきではないかという前提で議論を進めているところでございます。

また、こうした議論の前提といたしまして、次の資料3-5でございますけれども、私どもは文科省の協力も得た上で、昨年の4月から6月にかけて、各労働局を通じ、かなり多数の学校、また企業を対象としたアンケート調査も実施をしているところでございます。例えば、3-5でございます学校調査の中では、先ほど申し上げましたように、ルールとしては一定時期から一人複数への移行ということになっているわけですが、一人複数社を実態上利用していない学校が87%と、一人一社でおおむね完結をしている。ただ、学校種による違いもあり、通信制高校などでは一人複数応募もかなりの高校が利用している実態。

一人複数社を利用していない理由として、その次のページでございますけれども、一社限定の間に内定を得た、最初のサイクルで決まってしまうケースが多いとか、あるいは生徒自身が複数応募を希望しなかったといった理由が挙げられております。

また、企業アンケート調査の方でございますが、先ほど内定辞退が起きにくい仕組みといった御説明がございましたけれども、実際、企業等の中でも内定辞退がなかった事業所が大体95%といった実態も報告されているところでございます。

今後の取扱いに関しましては、企業の側に聞いた場合、70%近い企業が現行のままがいいという回答でございますが、ただ、最初から複数応募可能な仕組みの方がいいといった回答についても、少数でございますけれども、学校に比べると多数のニーズ回答があるといったあたりについても注目すべきではないかと思っております。

また、資料4が、いわばこうした仕組みの代表的なパフォーマンス指標として、先ほども紹介されました3年以内離職率でございます。短期的なパフォーマンス指標である就職内定率に関しましては、昨年3月卒は99%台、ほぼ全員卒業時に就職ということで、高いパフォーマンスを示しているということはほぼ共通認識かなど。ただ、中期的なパフォーマンスとしての離職率、先ほどの説明にもございましたように、直近で高卒3年以内離職率が39%。トレンドとしては低下傾向でございますけれども、他の学校種と比較した場合に、短大卒41%よりは若干低いのですが、大卒31.8%と比較をすると高い状況にあるという事は、このグラフに示されているとおりでございます。

大卒と高卒では、就職先の業種、規模に相違もございまして。次の資料にございますように、規模をコントロールした場合には、先ほど申し上げました、大卒との差はより小さくなる。特に大規模の場合にはほとんど差がないといった実態もあるわけでございますけれども、先ほどの御説明にもございましたように、3年以内、特に1年以内に離職した者について、すぐに正社員としての再就職に必ずしも結びついていないという実態もあるわけでございます。こうした離職状況、あるいはその後の状況についてより多角的な分析、フォローが必要という問題意識を私どもとしても持っているところでございます。

以上申し上げましたように、ワーキングの議論はまだ2回という状況でございますけれども、その中でこの一人一社等の現行の仕組み、その運用の意義、効果、全般的にレビューを行うとともに、関連する課題としての高校生の主体的な職業選択の環境整備、あるいは

はマッチングの精度向上、こうしたことを高卒労働市場共通の課題という捉え方、あるいは学校種、地域の特性に着目した捉え方、そうした多角的な視点のもとで実態把握、あるいは今後の在り方を検討すべきといった点については、おおむね委員共通の認識になっているところではないかと考えているところでございます。

今後も、文科省とも十分連携を図りながら、ただいま申し上げましたような問題意識のもとで、せっかくのこの機会にできるだけ多角的な意見を吸い上げ、また多角的な分析も行った上で、この一人一社を初めとする高校生の採用就職慣行の在り方と、それに関連する、ただいま申し上げました職業選択の環境整備、その後のフォローアップの在り方等について、一定の方向性を見いだしたいと考えているところでございます。よろしく願い申し上げます。

○安念座長 ありがとうございます。

文科省。

○大濱児童生徒課長 文部科学省の児童生徒課長の大濱でございます。よろしくお願いいたします。

余談かもしれませんが、私は児童生徒課長という名前の課長をしております。正に児童生徒のための課であると、常々、課員にはそういうふうに申し上げておりますし、あらゆる施策、いろいろな取り組みをするに当たっても、常に児童生徒の目線と言い方が正しいかどうかはわかりませんが、児童生徒の立場に立って、しっかり学校側の理論あるいは大人が社会の理屈を押しつけるのではなく、児童生徒の主体的な、本来、児童生徒のためにあるべき課だということで常々やっておりますので、今回のこの件につきましても、しっかり児童生徒のための議論をしていきたいと考えておりますので、蛇足ではございますが申し述べます。

先ほどの資料に基づきまして、若干補足説明をさせていただきます。先ほどの厚生労働省の資料の1ページ目でございますけれども、先ほど堀研究員からも御説明がございましたが、有識者等々、いろいろな方々の意見等というところで紹介されている、「現行の取扱い」の下のところでございますが、「現行の慣行の役割に関する評価（識者の意見等）」の○の2つ目でございます。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ということで、これは正に大学と高校の違いと申しますか、高校は毎日授業もございまして、空き時間もございません。3年間びっちりカリキュラムが決められております。

他方、大学につきましましては4年間をもってしっかりやっていくということで、数字だけで比べられるものではありませんが、そこのところは随分事情が違うということと、もう一つ、○の3つ目でございますが、複数社への応募による生徒の身体的・心理的・経済的負担を軽減というところで、先ほど来申し上げましたが、児童生徒のためにどうしたらいいのかという目線でしっかり議論をしておりますので、その辺のところは御理解いただきたいと思います。

それから、我々、キャリア教育ということを大変重要視しておりまして、新しい学習指導要領でもしっかりキャリア教育を推進すべきということで、中央教育審議会の方からも答申を受けております。

そういった中で、高校にとどまらず、小中高と12年間にわたってしっかりと体系的にそれぞれの発達段階に応じてキャリア教育を推進していくということの中で、正に高校生の段階でのキャリア教育の位置づけとしては、しっかりこの12年間の総仕上げとしてやっていく。正に、高校3年間の中で見ても、例えばある高校の3年間のスケジュールですが、入学早々、進路、就職のガイダンスをもう実施していて、学校の推薦の在り方、あるいは基準とか、こういう考え方でやっていますよと。これは親御さんも含めて、生徒にはしっかり説明をし、その後、2者、3者面談繰り返し実施して、これは普通科とちょっと事情が違いますが、職業科においては高校1年生の4月から正に就職に向けた活動がスタートしている。そういった中で、それぞれがコミュニケーションをしっかりとりながら、納得づくで最終的にどこを受けようかということで決まっております。

こういう丁寧な手続、コミュニケーション、やりとりを抜きに、例えば高校3年生の2学期の段階で、教員からあなたはこの学力、この適性だからこの会社にといきなり言われても、生徒ももちろんでございますが、保護者の御理解は全く得られるはずもございません。これは私も子供が2人おりますので、親の立場から言えば、そういう頭ごなしに言われて納得できるものでもありませんし、そもそも生徒がそれについてしっかりついていくわけでもございません。高校1年生の段階から、自分がどういう資質、能力を持っているのか、まず自分自身をしっかり見つめ、適性検査等々いろいろなものを繰り返し、それから何よりも職業体験あるいは職場見学、インターンシップ等々、丁寧に自分で見聞を広め、その中で、先ほど申し上げました、自分の資質、能力、端的に言えば、長所、短所、手先が器用なのか、コミュニケーションが得意なのか、不得手なのか、コミュニケーションが不得手であれば違うやり方といいますか、手段で、どういうふうに社会に貢献していくのか等々、自分自身を見つめて、その中では当然先生方とのコミュニケーションを踏まえて、最終的な段階、我々は総仕上げという言葉を使っておりますけれども、高校3年生の段階で総仕上げとして、3者面談あるいは2者面談の中で、当然、その前提として高校1年生、高校2年生で生徒の資質を見ていますし、その生徒が何を希望しているかというところもしっかり把握した上で、この会社と1社だけを提示するわけでは当然ございません。何社もこういう選択肢がある中で、A君は何を選びますか、何を将来したいですかという中で、丁寧に先生と生徒がコミュニケーションをとって、いよいよ「先生、私はここを受けます」というような流れになっておりまして、決して高校3年生の2学期の段階に突然提示されるものではないということをおっしゃるとおりでございます。

先ほど申し上げましたように、私は児童生徒課長でございますので、生徒の目線を忘れてはならないということでやっておりますが、何分にも私も生徒だった時代がもう何十年前も前でございますので、すっかり忘れてしまっている部分もあります。そういった意味で、

課題の中にも書いておりますけれども、生徒本人の意思を尊重した仕組みをしっかりとすべきではないかというような課題が提示されております。

そういった中で、近々に実施しようと考えているのが、生徒本人の意思を尊重した仕組みになっているかどうか。卒業した方に、実際に高校在学中に就職活動をいろいろやっております。実際、就職しているわけがございますけれども、端的にアンケートでどういう状況であったかをしっかり聞いて、その結果をもとに、先ほどの説明にありましたが、ワーキングチームでの議論をやっていきたいと考えております。

なお、この調査の項目ですとかやり方については、今正にワーキングチームの中で議論しておりますので、まだ詳細は決まっておりますけれども、丁寧にしっかり声を拾い、何を生徒が求めているのか、生徒プラスアルファ親御さんの御意向というのは非常に大きな影響といいますか、大きなウエートを占めますので、親御さんが何を求めている、どうして欲しいのかということをしっかり酌み取って、我々ワーキングチームでの議論に参画し、我々としても言うべきことは言いますし、児童生徒のためになる取り組みを進めたいと考えておりますので、御理解を賜りますよう、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

それでは、残りの時間はディスカッションさせていただきます。どうぞどなたからでも。

○八代委員 まず、我々が一番問題視していると思うのは、最後に文科省の方が言われた、我々は生徒のためにこれだけやっているのだという考え方が本当に正しいのかということです。つまり、それは物すごく従順な高校生を想定しているわけで、大部分はそうかもしれませんが、そんなに反抗もない、いい子ばかりなのかということで、逆に言えば、先生や文科省の言うことに反抗するような学生がいなければ、本当にこの日本はどうなるのかということなのですね。

それから、当然ながら文科省の方も、厚労省の方も、高校の先生自体がみんな大卒なのですね。だから、今、大卒と高卒の間に物すごい分断がある。大卒の人が高卒はこういうものだと言って幾ら慮（おもんばか）っても、あるいは高卒の中で今のやり方に満足している人に幾ら話を聞いても、本当の意味で高卒の人の気持ちがわかるかどうか。

いろいろなアンケートをとられるということですが、例えば私がネットで少し拾っただけでも、いろいろな不満があるわけで、そういうものがどれだけ反映されるか。もし、ヒアリングされるなら、インターネットアンケートの手法を是非使っていただきたい。そうでないと、既存の人の話を幾ら聞いたって、今の制度がいいという答えしか出てこないのではないかと思います。

それで、今の一人一社制で一番問題なのは、本人の納得感ですよ。私はここを受けますというのを聞くと言いますが、それは当然、いい企業はたくさんの方が受けたいと思うわけで、それを最終的に調整するのが高校側ですね。幾ら保護者面談を入れたって、決め

るのは高校の先生で、企業に落とされるなら納得できるけれども、高校の先生にここを受けてはいけないということになるわけで、その納得感がやはり私は非常に問題だと思います。

それはもちろん複数の企業を受けたらいろいろ手間がかかる、大変だ、落ちたときのショックもある。だけど、それを乗り越えなければ、どうやって社会で生きていけるのかということだと思います。

ですから、私が一番聞きたいのは大卒の就活となぜ違う方式でなければならないのか。特に短大というのは高卒と2年間しか差がないわけですね。短大生は大卒と同じように自由に就活できる。18歳の高校生がそんなに世の中のことがわからなくて、短大卒ならわかるのか。この格差の正当性というのを説明できないのではないかな。

先ほど、大学はカリキュラムが4年生はあいていて、高校がびっしりだと言うけれども、短大だって同じわけです。高校生にはキャリア教育を1年からやっているならば、その一番大事な就職に当たって、もう少し高卒の人が自由に選べるだけの余裕をカリキュラムの上でもつくっておけばいいわけであって、カリキュラム最優先だというのはおかしいのではないかなと思います。

それから、堀さんの方にお聞きしたいのですが、今の一人一社制というのは大学進学の際の指定校制度と同じだというお話をされましたが、指定校というのはあくまでサブであって、メインは普通の一般入試であるわけです。例えば指定校に選ばれなくても一般入試を受ける機会を与えられているわけですね。進学者の場合。この一人一社制の場合は、それも与えられない。確かに2割ぐらいはそれ以外でやっているということですが、そこはおっしゃったようにコネがほとんどであって、一般の人材サービスも高卒者の市場は狭いのでほとんど対応してくれないわけですから、結果的に高校の先生が高校生の就職に関して神のような権限を握っているわけです。それで満足しているというアンケートが出ているとしたら、それは本当かなと。少数かもしれませんが、不満を持っている人は必ずいるわけです。

もちろん完全に自由にしろとは言っていないわけで、例えば大卒でも一般職の場合、大学取りまとめというやり方をしているのです。それは大学がある程度選考するけれども、足切りにとどめて企業も選考できるように多めの人を推薦するわけです。ただし、企業がオーケーしたら、もう絶対その企業に行かなければいけないという制約がついており、大学取りまとめで採った人が内定を蹴ることはあり得ないわけで、その意味で高校との中間的な存在があるかと思います。少なくとも企業に選ばれるという機会を高卒の人に与えないということがなぜベストの仕組みなのかということ私はいまだに理解できないわけです。もう少し自由度を検討してもらえるとということですが、具体的にどういうケースを検討してもらえるのか、それを教えてもらわないと、結果的に幾ら検討したって現状と同じことになってしまうのではないかなという懸念を持つわけです。

それから、堀さんにもう一つ。今、一人一社制ではない県が2つあるわけですし、沖縄

と秋田ですか、その状況が、例えば離職率だとか、そういうものがほかの県とどう違うのか、そういう分析はありますでしょうか。それによって一人一社制の功罪がある程度わかると思います。ちょっと多くて恐縮です。

○安念座長 堀先生、いかがですか。まずは一人一社制が初めから複数エントリーできる場所、何か特色があるのかというお話です。

○堀主任研究員 御質問ありがとうございます。

まず、県別の離職率というのは発表されておりませんので、わからないのですが、秋田県におきましても、もちろんほかの都道府県と比べますと複数応募が使われているとはいえ、大半が一人一社でやっておりますので、それではかるといことは現状は難しいかと思えます。

○八代委員 県が認めていても、高校がそうしているということですか。

○堀主任研究員 そうです。

それから、11 ページですけれども、学校・職安以外の就職が存在しているといっても、2～3割であろうと。しかも、人的ネットワークによるというのはいかなるものかということですが、高卒者の就職の場合、社会学の長期にわたる研究によりますと、学校経由の就職がキャリア的に最もよいのです。つまり、学校に一番いい仕事に来ているのです。もし学校によい仕事に来なくなったら、生徒も学校を経由する割合というのはもしかしたら減るかもしれません。現状、学校にいい仕事に来ているから、学校が利用されているということかと思えます。

○八代委員 それは学校にいい仕事を集中させるようなメカニズムがあるからではないのですか。

○堀主任研究員 確かにそういう状況があるかと思えます。ただ、学校以外にいい仕事が集中した時期というのは日本にこれまであったかというところまではありませんので、学校以外によい求人が集中するという状況が高校に関して実現するのかどうかというのは、正直なところ私としてはわかりません。なお学校が強大な権限を持って生徒を配分しているわけではないということは改めてここで申し上げたいと思えます。

○八代委員 全ての企業には配分してなくても、一部の人気企業については、特定の生徒を配分していますね。

○堀主任研究員 昔は確かに有名な企業であるとか賃金が高い企業に生徒も集まっていたのですが、最近、かなり分散する傾向にあります。例えば早く帰りたいとか、よくあるのが自宅に近いところがいいとかかなり分散するようになっています。もちろん選抜が全くないというわけではありませんが、大抵成績という明確なルールで行われるので、生徒にとっては一定程度の納得性がある。

インターネット調査の実施ということですが、一般にインターネット調査は高学歴者が利用するものでありまして、私たちもウェブ調査ではいつも高卒者が集まらなくて非常に苦労するのです。ですので、高卒者の意見を聞くためのインターネット調査という

のは余り適切ではないように思います。

私どもは高卒者に対してのインタビューを数多く行ってきておりますが、高卒者が高卒就職慣行についてトータルに理解して就職しているかという、そこは18歳なのでメリットやデメリットなどについてわかっていない部分もあるかもしれないと思います。仮に複数応募をしたいと言ったとしても、自分が複数応募をしたら入社試験で落ちる確率というのははるかに高くなるということまで考えて生徒が回答するというのは無理な話です。ですので、生徒に直接聞いたからといって、この慣行をそれだけで包括的に評価できるかどうか。もちろん生徒の言うことはきちんと把握すべきだし、私たちも参考にすべきだと思いますが、高卒就職慣行に対する判断としてはこうした場で行うしかないのではないかと考えます。

○安念座長 なるほどね。あと、八代先生のお話にあった、選択の余地というか、自由度を高めるというのは具体的にどういうことを考えているのか、そういうことでしたよね。もし現段階で何かアイデアがあれば、教えていただけますか。

どうぞ、伊藤さん。

○伊藤参事官 まず、私、今の堀さんの説明の補足的位置づけで。

秋田、沖縄の離職率ですけれども、学校所在地という観点での地域別データは雇用保険データではとれないのですが、事業所所在地別には把握可能でございます。それで見た場合、秋田については全体の3年以内離職率とほぼ一緒でございます。沖縄については全国トップでございます。ただ、これは一人一社か一人複数かというよりは、今でも地理的及び沖縄の雇用環境の影響が大きいのかなという見立てをしているところでございます。これが1点でございます。

それから、先ほどのやりとりに関連いたしまして、高校に良質な求人が集中している状況、歴史的にそうではない環境というのはなかったもので、おっしゃったように比較はできませんけれども、現在も民間職業紹介事業者が直接高卒の求人を受理し、直接高卒者対象の職業紹介を行うことは制度上可能でございますが、先ほどの堀さんのグラフにもありましたように、学校紹介以上の差分というのは一定数あるのですけれども、民間職業紹介事業者の取扱いはごくごく少数という実態です。要は、規模の経済が大卒等に比べて働きにくい。ビジネス性という観点で考えた場合に、参入障壁が高いということなのだろうなと思っております。

それから、先ほどの八代委員の御指摘のうち、私の方からもう一点だけ。大卒と高卒の相違でございますが、これは幾つかの視点があるのですけれども、きょう用意させていただいております資料の中で、先ほど時間の制約で説明を割愛いたしました資料4の3ページの円グラフでございます。高卒、大卒就職者の就職先の事業所規模の比較でございます。これはどこまでいっても相対的な違いだろうということにはなるかと思うのですけれども、常識と同等の結果でございます。大卒の方が圧倒的に大規模事業所。ただ、これは雇用保険適用事業所の規模でございますので、通常の企業規模とはイコールではない。

それよりは少し小さいくくりになっているということは御留意いただきたいと思うのですが、高卒の方が零細事業所に就職をされる方の比率が圧倒的に高いというところです。

ここから後、どういう違いが生まれるかということでございますけれども、高卒の場合、小規模事業所の求人としても小ロット求人に応募をするというケースが圧倒的に多うございます。それに対して、大卒の典型例というのは、比較的大規模の企業の数十人、社によっては数百人オーダーの求人に大量の応募者が発生をする。大卒の場合にはそういったオーダーの中での募集、採用選考でございますので、一次、二次、三次といった選考が一般的に行われている実態がある。それに対して高卒の場合には、一人、二人といったロットでの求人でございますので、1回の選考で決めてしまうケースが非常に多い。

現在の検討の方向性といった話もございました。その中では、きょう繰り返しお尋ねいただいております一人一社という都道府県ごとのルール、決定の枠組みとか、あるいはそのルール、慣行のもとでの、先ほど堀さんからの紹介があったような運用の考え方は当然議論の論点になってくるかと思うのですけれども、その際には求人企業の側の選考の実態、ニーズということも、我々厚労省は両方の観点から考えるべき立場でございますので、例えばそういう観点で考えた場合には、多くの高卒求人企業は一人、二人の求人枠について1回の選考で決めたいという志向を一般的に持っている。

一人複数というのを際限なく広げていった場合には、当然のことながら一人の高校生が、体は一つでございますので、9月16日にたくさんの企業を回ることはできないということになって、企業の側が何回も選考の場をセットしないといけないということになって、中小企業の側の採用選考の運用が厳しくなる。

こういった部分については相対的な違いかもしれませんが、大卒労働市場と高卒労働市場の企業の目線で見えた場合の違いということで、押さえておくべきポイントの一つではあるのだろうなという認識を持っているところでございます。

○安念座長 ありがとうございます。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 ちょっと主に分けて3点、ごく短く答えられるものからですと、まず堀さんにお伺いしたいことですが、私自身がこの分野が全くわかっていないもので、基礎的なことを伺いますが、一人一社制度は法的な制度として強制されているものなのでしょうか。それとも、慣習的に形成されたものなのでしょうか。

○堀主任研究員 私が答えるまでもないのですが、全くの慣行です。

○飯田委員 その中で、ある意味で言うと、企業側としてはこのシステムが有利だと思っているので、自発的にこのルールを利用しているという理解でよろしいでしょうか。つまり、学校に求人を出した方がよい子が集まる、だから、自発的に、習慣的にと言ってもいいのかもしれませんが、このルールを使っているという理解でよろしいですか。

○堀主任研究員 慣習的に使っているということかと思えます。

○飯田委員 そして、もう一つ、一人一社制度を学生側というのは必ずしも使わないでも

就職できるわけですよ。

○堀主任研究員 はい。

○飯田委員 ありがとうございます。

その中で厚生労働省様に伺いたいのが、資料4の先ほどの円グラフの前のページですが、高卒と大卒の離職率の差について、比較的取りざたされることが多い、つまり高卒の方が離職率は高いではないか等の話があるかと思うのですが、これを見ますと、確かに規模別で見ても高卒の方がやや離職率は高いのですが、そのかなりの部分は勤め先の事業所が短期間での離職が多くなりがちの小規模事業所に比較的集中してしまっていて、大変平たく言ってしまうと、余り労働環境がよくないかもしれないところでの就職が多いということかと思えますので、もしあれば、規模による違いをコントロールした離職率の差等の報告や研究がありましたら、これはむしろ堀さんの方がいいのかもしれませんが、どちらでも構いませんので、御教示いただければと思いますが、いかがでしょうか。

○伊藤参事官 改めて、このデータの性格について補足をさせていただきますと、私どもの雇用保険データによりまして、雇用保険被保険者として学卒で就職をされた方のその後の雇用保険関係の継続性を業務データとして捕捉をする中で、離職という形で資格喪失をした方に着目をして集計したデータでございます。従いまして、雇用保険適用事業所の属性等に応じた分析は一定可能。先ほど一つの着眼点として、沖縄、秋田といったデータについても御紹介したわけでございますけれども、こうした事業所規模とか、場合によっては業種という観点での分析は一定可能でございます。

私どもも今回、この一人一社を含む高卒採用慣行についての見直し検討を行う中で、先ほどの論点の中でも一つのパフォーマンス指標として離職率データのことを挙げておりますので、事務局の立場で私どもが保有しておりますこうしたデータについて、より多角的な再集計、分析というのは、今、検討を行っている途上でございます。一定は分析可能ということでございます。

○飯田委員 比較的大きな事業所については、高卒と大卒の離職率はほぼ差がないというのが正直な感想であります。

もう一つ、文部科学省様にお伺いしたいのですが、これはかなりの手間というのもよくないのですけれども、非常に教員の方への負担であったり、作業量が多いかと思うのですけれども、このシステムというのがいわゆる教員の労働環境、働き方改革を進める上で、維持可能でしょうか。マンパワーとして厳しい部分があるのでないかと思いますが、いかがでしょうか。

○大濱児童生徒課長 正におっしゃるとおりでございます。先ほど不平不満の話に戻りますと、先生に落とされた方がいいのか、1日だけの面接で企業に落とされた方がいいのかという納得感の話になると思うのです。

特に真面目な子とか緊張してしゃべれない子でも、抜群の能力、手先の器用さ、あるいはこつこつ取り組みを進める子がいるのであれば、私は一発勝負で企業に選ばれるよりは、

もしも私の子供で捉えたと、先生には3年間見ていただいて、この子はこういう資質があるということに入れていただいた方が納得がいくのかなと思っております。大変手間だというのは手間でございます。ただ、これは教育活動そのものですので、逃れることはできないと考えております。

○安念座長　しかし、それはある種の精神論になってしまうけれども、これだけ先生の負担が大変だと言われている時代に、特に就職の担当、進路指導の先生の心理的なストレスというのは大変なものだと思いますよ。だって、その子供の一生を左右してしまうわけですからね。

今、飯田委員が言われたように、本当に私も今まで高校の先生は物すごく熱心にやっておられたということがわかるだけに、今後、サステナブルなシステムなのだろうか、そういう現場からの声なんかをお聞きになりませんか。

○大濱児童生徒課長　正におっしゃるとおりでございますして、現在、教員の働き方改革ということで文部科学省の中で議論を進めております。その中で、この進路の業務というものの、本来の教育活動としてあるべき部分と、他方で企業の下請のような仕事の部分は切り分けて考えるべきだという議論がございますし、先生本位で考えるのはいけないのですが、当然、教員の働き方改革の議論の中ではこの論点はあり得る話ですし、おっしゃるように、今後、持続的にずっと高校がそこまで丁寧に面倒を見切れるのかという議論も当然あり得ます。そういう声も現実問題としてございます。

○安念座長　私、これが全部悪いなんて全然思わないのだけれども、よくある議論として、このシステムは企業の採用コストが安くなるから企業にとっていいのだったら、それは企業なのだから安くなる方がいいに決まっているのだから、それは筋違いだと思うのです。採用のコストは企業が負担すべきなのであって、それを公教育の側が負担して、それがあつた種の美談のように語られるのは、そこは違和感がありますね。これは個人的な違和感にすぎないですが。

森下先生、どうぞ。

○森下座長代理　先ほど来出ている円グラフの前の離職率の大学と高卒の比較を見ていると、やはり1年目がほとんどですよね。2年目、3年目は余り変わらない。これはマッチングがうまくいっていないという証拠だと思うのです。

今のお話をずっと聞いても、パターンリズムが皆さん強過ぎるのではないですか。余りにそれは失礼な気がしますけどね。医者の世界で言うと、10年、20年前の医者の世界で、もっと個別の子供たちの感覚というのは重視してあげないとかわいそうに思いますけどね。だって、一発勝負なんて駄目だというけれども、3年間の間、先生と合わなくてずっと反抗していた子が、それを落とされて納得できるかという、一発勝負の方がいいという子もいるわけでしょう。学校の先生が全て万能だということを前提にした議論をし過ぎだと思えますけどね。そこは、高校で反抗している人もいるし、いろいろなパターンがあるわけだから、チャンスを与えるべきではないですか。

今の制度が悪いとは言わないけれども、当てはまらない人がいるのも事実でしょう。それが正に8%ぐらいの1年目の離職率の高さにつながっていると思うのですね。この子たちを救うというのは、何か別のルートがあってもいいというのはそんなにおかしな議論ではないし、今の制度に乗っかってちゃんと行ける子もいる。それは確かにそうだろうと。ただ、比率としては、恐らく1割ぐらいの子は外れているというのは事実だと思います。そこの子たちに対してどういう選択肢を与えるか。そういう議論ができれば、そんなに悪い話ではないと思うのですけどね。でも、そこは無視してしまうみたいな話になってしまうと、それは違うのではないかという気がします。

○大濱児童生徒課長 全く無視しているわけではございませんので、誤解があればあれですけれども、確かにかなりパターンナリスティックな親心といいますか、生徒のためだということでございますけれども、決して学校現場は企業のコストのことを考えてやっているわけではなく、正に生徒のためを思ってやっています。ただ、それがおせっかいだということであれば、ここはしっかり改めなければいけませんし、先生が万能だとは私は全く思っておりませんので、間違えることもありますし、自己の主観に多少の重きを置いて生徒を評価することもあり得る話でございますので、そこはしっかり学校現場も受けとめて、よりよい仕組みなり、取り組みを考えていくということは大事だと思っています。

○森下座長代理 是非お願いしたいと思います。企業側も別に優秀な真面目な子が欲しいという企業ばかりではないので、そこもニーズに合っていないのです。ちょっと変わっていてもいいから、どこかに秀でている子が欲しい。中小企業は実はそういう人が多いのです。大企業と違って。だから、かなりそこはミスマッチがあるのは事実だと思うのです。だから、そういう子が受けられるような制度があれば、それはそれで企業側も決してマイナスではないので、余りにパターン化し過ぎているというのが離職率の差につながっていると思うので、別の選択肢も加えることは決して悪いことではないと思いますけどね。

○伊藤参事官 厚労省の立場で一言だけよろしいですか。私どもも、きょう御提出しているデータのうち、1年以内の離職に関してはミスマッチに該当する可能性が高いという問題意識は当然備えているところでございます。

その中で、きょうも御議論いただいておりますような一人一社といった斡旋、マッチングの仕組みの課題は当然一つあると。もう一つは、主体的職業選択を促すという方向性は多くの方が賛同される場所であると思うのですが、主体的選択力、いわば生徒自身が選択をする上での様々な判断材料について、学校在学中に、これは学校側のアプローチとハローワークを通じたアプローチの両方あり得ると思うのですけれども、情報提供やその情報の解釈について支援をしていくような仕組みという部分。

それから、離職の中には、本来必ずしも選択の段階ではミスマッチとは言えなかったのだけれども、就職後のフォローが、先ほど申しましたように、小規模事業所が多いということで、特定の間人関係の影響がより大きいとか、そういったこともあり得るのだらうなと。

そういう意味では、就職後に学校、ハローワーク、それぞれの立場でフォローアップしていく仕組みを整備することによって、そういった偶発的な、あるいは非計画的な離職を防止できるという側面もあるのかなど。そういう総合的なアプローチという観点で今後の在り方を考えていく必要があるという問題意識は、十分持っているところでございます。

○安念座長 大部分は子供なのだから、卒業したからといって完全にほっぽり出したらもういいやということではなくて、これは何省の管轄かという話ではなくて、やはり一定のフォローは必要なのだろうと思うのですが、さはさりながら、それでも10万のオーダーでいる人間を学校のような意味でケアするという仕組みをつくるのは無理なのですけれども、今回のワーキングチームの御議論の中でも、そうした一定のケアが必要であり、また、具体的にそういうものを制度化しなければいけないというようなお話は何かありますか。

○伊藤参事官 まだ具体的にそこまでの議論には至っていないというのが結論めいた話にはなるのですけれども、論点としては、今座長からお話いただいたようなフォローアップの必要性ということについては、堀さんも含めた複数の委員から問題提起を頂いている。

ただ、おっしゃるように、高卒就職者約20万人全員を同じ密度でということは、先ほどの話ではないのですけれども、恐らく無理で、そういう意味ではシグナルはどういうふうに読み取るのか。

これはあくまで一つの例で、まだワーキングで具体的に議論している話ではございませんけれども、多くの方は地域密着、親元から通っているわけですが、少数ながら広域的な就職をして親元から離れた場合には、とりわけ孤立感を持って、職場の人間関係の問題がより際立った形で本人が受けとめる可能性が多いということで、例えば県外就職者はより重点的にフォローするとか、幾つかの着眼点はあり得るのだろう、あるいは、それぞれの事業所ごとの定着状況に応じたリスクというものを予見をした上で、重点的に回る事業所を決めていくとか、ここはワーキングの議論を踏まえ、また我々安定行政、学校、それぞれ現実的に対応可能なやり方も十分検討していく必要があるのではないかという問題意識を持っております。

○飯田委員 私自身もワークしている仕組みを大きく崩すという形ではなく、むしろ、例えば一人一社制度を使わない学生の就職活動について、何か仕組みを導入するといった形での改革、そういったビジョンというのはワーキング・グループの中で行われていますでしょうか。つまり、一人一社制を変えるというよりは、一人一社制を使わない人への何からの仕組みをつくるという試みはありますか。

○伊藤参事官 これもまだ2回目の議論でございますが、具体的な審議には至っておりません。ただ、論点設定として、一人一社というのは、繰り返し御説明申し上げておりますように、高校、ハローワークが連携、役割分担をして行う職業紹介、斡旋の中での慣行であって、民間職業紹介事業者は現状でも、先ほど申し上げましたように採算性等の観点から非常に少数にとどまっているという実態でございますけれども、今回の論点の中でも、民間職業紹介募集事業者の取り組み実態という課題も掲げ、事業者からも一部聞き取りも

始めているところでございます。

いろいろな制約条件といったことをより研究をしながら、こうした事業者の方々がより参画しやすい仕組みが仮に整備できるのであれば、結果として、今の意味での一人一社とは違う、別の意味での選択性を具備した仕組み、高校生がそういった仕組みの特質を両方認識した上で選択可能な仕組みということは、今後の検討の論点として大いにあり得るのだろうなという問題意識を事務局として持っているという段階でございます。

○池本専門委員 先ほどの諸外国の失業率のデータで、日本と並んで低いのにドイツがあると思うのですけれども、このドイツでは何か特別なやり方をとられていて、それが何か日本の参考になる可能性がないかなというのをちょっと教えてください。

○堀主任研究員 ドイツはデュアルシステムという、働きながら学ぶという仕組みがあります。日本でも日本版デュアルシステムとして一部導入がされているところです。

ただ、職業別労働市場があつての仕組みですので、日本では、参考にはなるのですが、この10年ぐらい若者支援政策の中でもいろいろやってみたのですけれども、全く同じ形で導入するのは難しいように思われました。また、東京都で六郷工科高校という、デュアルシステム的な仕組み取り入れているような工業高校は一定数あります。

それから、先ほど余りにパターンナな仕組みではないかという御指摘を頂きまして、確かに高卒就職は非常にパターンナだと思えます。ただ、これだけ若者が大人になるのが難しくなる中で、例えば大学でも保護者説明会が行われていると思うのですけれども、全体として若者が長期間自立できなくなっているというような状況の中で、高校生だけこのパターンナな仕組みを外していくということに関しては、高卒就職慣行は以前ほどパターンナではなくなっているとはいえ、私は大変違和感のあるところでもあります。以上です。

○森下座長代理 パターンナルの理解を間違っていますよ。パターンナな仕組みではなくて、パターンリズムの発想を持っているのが間違いだと言っているのであって、大学の保護者に対する説明会も別にパターンナな発想のもとでやっているわけではなくて、より個別の大学生の個人に応じる体制であって、パターンリズムというのは上から目線的な発想を言っているのだから、申し訳ないけれども、全然意味が違いますよ。パターンリズムの理論が違う。

○堀主任研究員 私の研究領域とはパターンリズムの概念が異なるようですが、現在の高卒就職慣行が高校生に対して上から目線で支援を行っているとは思わないので、高卒就職がパターンナな仕組みであるということは取り消したいと思えます。

○八代委員 一言。これは厚労省にお聞きしたいのですが、そんなに今の高卒の仕組みがいいのだったら、もう大卒にだってこれを強制したらどうですか。逆に、そういうことをしたい人も現にいるから、就職協定なんかがあるわけですが、やはりそれは市場経済国ではないのではないかなという気がするわけです。

もちろんおっしゃることはわかるので、大卒の仕組みと高卒の仕組みのいいところをうまくハイブリッドしていくということは大事だと思いますが、もう少し18歳に選択性を適

用できないでしょうか。

○安念座長 私、堀先生に一つ伺いたいことがあるのですが、不況のときを考えるのが一番大切だというのは私も全く同感で、これは外国人労働者と全く同じですよ。弱い立場だから、悪くなると一番先に切り捨てられて、非常に残酷なことが起きてしまうので、それを何とか防がないといけない。

今、御説明いただいたシステムというのは、例えば 1990 年代後半のいわゆる氷河期とか、リーマンショック直後の悪かった時期にも有効に機能していたと評価なさいますか。

○堀主任研究員 残念ながら十分に有効には機能していなかったと思います。もちろん数少ない残った求人等を共有するなどの形で頑張っていたのですが、その時期に正に就職氷河期世代の人たちが生まれたわけです。当時はこぼれ落ちた若者をうまく受けとめる仕組みもまだありませんでした。2003 年に「若者自立・挑戦プラン」ができ、受けとめる仕組みが拡充されていったのですが、新卒一括採用はどうしても不況には弱いのです。

今後も、真っ先に直撃されて非常に難しい状況になるだろうと思いますので、この人手不足の状況のもとで高卒就職慣行を外していった結果、高校の就職斡旋が更に機能を果たせなくなってしまうのではないかと非常に懸念しているというところがあります

○安念座長 いいときに備えるべきですよ。余裕のあるうちにね。

○堀主任研究員 その通りだと思います。

○安念座長 その点は、いろいろ方法論はあると思いますが、それはそのとおりだろうと私は思いますね。

ありがとうございました。

きょうは大変啓蒙されました。いろいろ有益な御議論を伺って大変参考になりました。どうもありがとうございました。今後とも御教示を賜りたいと存じます。きょうはどうもありがとうございました。