

# 高校卒就職改革。

## 「4つの段階」で考える実行計画

1980年代からほとんど仕組みが変わっていない高校生の就職。経済社会の急激な変化を受け、各地で改革の検討が進んでいる。「1人1社制」が注目されるが、議論すべきポイントは本当にそこだけなのだろうか。キャリア教育や就職活動の事前準備も含めた全体の仕組みをより良くしていくために、実行可能な計画を提言する。

古屋 星斗

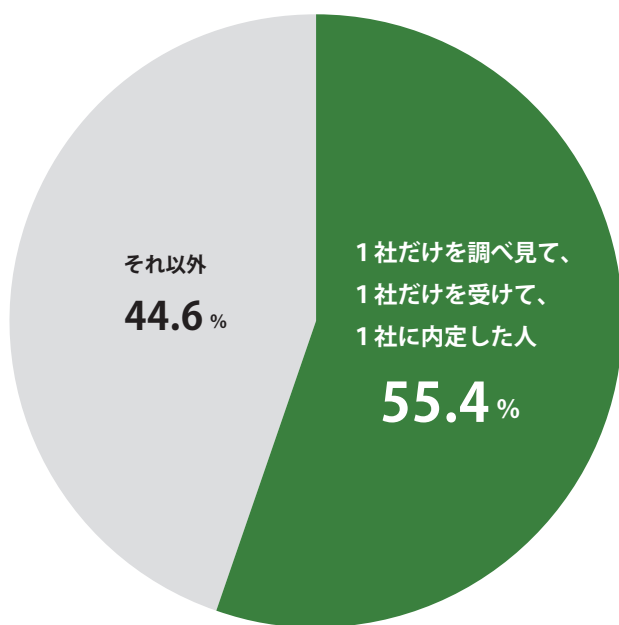
### なぜいま「高校生の就職」か

「就活」と言うと何を思い出すだろうか。真新しいリクルートスーツ、OBOG訪問で会った少し大人びた先輩、説明会で出会った就活仲間。多くの読者諸氏においてはこうした光景が思い出されるのではないだろうか。しかし、こうした光景は全ての日本の若者に共通する「就活」のイメージではない。この仕組みのなかで就職していく大学生や大学院生、短大生・専門学校生とはまったく異なる仕組みで社会へ

の第一歩を踏み出しているのが、今回扱う「高校生の就職」である。

高校生の就職では、大学生などの就職のような、合同説明会やインターンシップを通じて多くの候補のなかから意中の業種・企業を見定めて応募していく、という「多くの企業から1社を選ぶ」プロセスが存在しない。高校生は7～9月の比較的短期間で“会社選びから選考・内定獲得”までの就職活動を完了させるが、その期間中に職場見学や選考活動を概ね1つの会社に対してのみ行う。実際に、55.4%の高校生が1社だけを調べて、1社だけを受けて、1社に内定している(図表①)。つまり、高校生の就職は「就職先の会社しか知らずに就職していく」という特殊性を有しているのである。

図表① 1社だけを調べて、1社だけを受けて、1社に内定した人の割合



では、“就職する高校生”は特殊な存在なのであるか。高校生の就職率は1990年には35.2%だった。この就職率は確かに10年後の2000年には18.6%と急激に低下した。大学進学率向上の影響である。しかし、直近の2019年の就職率は17.4%と実は2000年とほとんど変わっておらず、この20年間横ばいとなっている\*1。もちろん実数で見ると、少子化の影響により徐々に減少しているものの、近年は20万人前後で推移している。新卒社会人と言うと、つい大学卒を思い浮かべがちだが、その数は約45万人であり、高校卒の約20万人は決して少ない人数

ではないことがわかるだろう。

企業の採用意欲も高く、2021年卒で2.08倍の求人倍率(厚生労働省調査)であり、これは大学卒の1.53倍と比較して高い(リクルートワークス研究所調査)。求人倍率は2017年卒以降、継続的に高校卒のそれが大学卒のそれを上回る状況となっており、高校生への企業の期待は高い。採用に熱心なのは中小企業が多く、製造業、小売業などを中心に幅広い業種で採用されており、特に地方のものづくりの現場においては中核的な役割を果たしている。

言うまでもなく少子化が加速する今後の日本において、こうした「高校生の就職」は単に“就職する高校生”が「特殊な存在だから」で片づけられる問題であろうか。若者の進路選択・キャリア形成の面のみならず、企業の人材獲得の面においても重要な課題であり続けているのではないか。

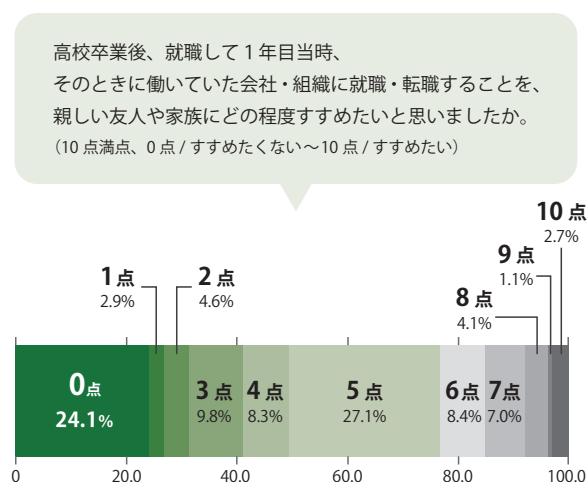
## なぜいま高校生の就職の仕組みを考えなくてはならないか

こうした規模感や社会的ニーズと比較すると高校生の就職の仕組みについて、近年十分な検討がなされてきたとは言えない状況がある。

例えば、1987年までは高校卒就職者の選考開始日について広く議論され、数年単位で見直しの検討がなされていた。1960～1969年は選考開始が11月1日以降であったが、1970年に8月1日以降となり、また1971年には10月1日以降となる<sup>\*2</sup>など、企業の人材獲得と学校の教育活動への影響のバランスを鑑みて望ましい仕組みを探る動きが活発であった。そして1987年に選考開始日が9月16日へと変更され、これが2021年まで引き継がれている<sup>\*3</sup>。つまりこの30年余りは過去の選考開始日程の検討の動きが嘘のように粛々と踏襲されているのである。この間、日本の経済社会は不変だったと言えるだろうか。

この30年で多くの“当たり前”が変わったことは言

図表② 高校卒後の就職先企業の評価点



うまでもない。「ニート・フリーター問題」と呼ばれた若年無業・非正規の問題がクローズアップされると並んで、日本は正社員で就職すればゴールという社会ではなくなっていった。若年無業・非正規にも繋がる新卒入社者の早期離職の問題は未解決のままである。日本的雇用慣行の見直しの議論も加速している。働き方改革の流れから学びなおしや副業・兼業といった社外活動が急速に市民権を得つつある。企業の集散離合も加速している。こうした社会の動きのなか、個人が企業任せにせず「自分のキャリアを自分でつくる」ことが求められるようになったのである。

このなかで、学校卒業後の最初の仕事は“無事に就職すること”だけが重要なのではない。最初の仕事に納得して入職し、満足のいく職場環境で働いているかどうかはその後のキャリア形成において大きな意味を持つようになったのだ。

しかし、今回の調査<sup>\*4</sup>からは、高校卒就職者の実に4人に1人(24.1%)が、卒業後に入社した会社について、10点満点中「0点」と評価していることがわ

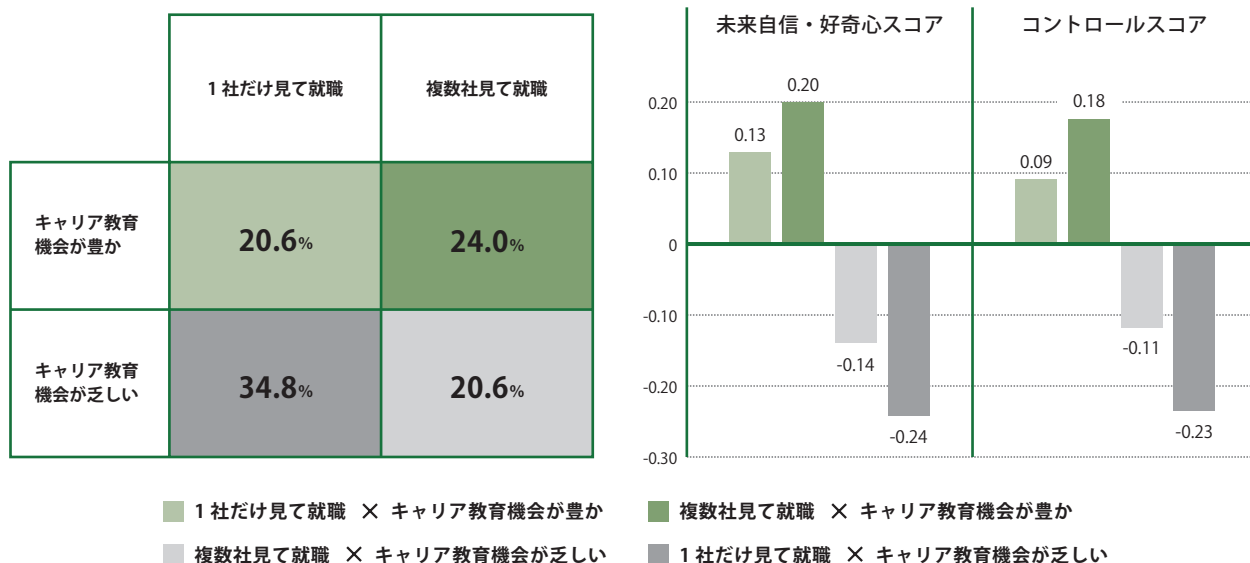
\*1 文部科学省「学校基本調査」

\*2 「選考開始日」以外に、「推薦開始日」についても同様に議論があり7月26日から10月27日までの間で変更が何度もなされている。

\*3 2021年卒者については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、推薦開始日を10月5日、選考開始日を10月16日と1カ月後倒しにする臨時措置が取られた。

\*4 リクルートワークス研究所(2021)「高校卒就職当事者に関する定量調査」

図表③ 就職プロセス・事前の準備(キャリア教育機会)の状況(左)と、キャリア自律スコア(右)



注:「1社だけ見て就職」は企業情報を調べた社数。「キャリア教育機会が豊か」は高校で「将来の生き方や進路(進学や就職)に関して考える機会」が「学期に1回」以上。同「乏しい」は「年に1回」～「機会がまったくなかった」。

かった(図表②)。就職後にこのような著しいミスマッチが発生していることが、ひいては半年で11%が退職するという状況を生み出し、そのうちの36%が現在非正規の仕事をしている\*5という現実繋がっている。

リクルートワークス研究所ではこの深刻な卒業後のミスマッチをなくすために、新しい就職の仕組みの全体像を提言している\*6。提言では、①高校就職関係者の「懸念」と「事実」がすでに乖離しつつあることを指摘した上で、②「くらべて選ぶ」仕組みをつくるための課題と解決の方向性を提示した。解決の方向性については、就職指導體制から事前教育、卒業後までを含めて最終的に高校生の就職を支えるために必要な点を網羅している。

- ・就職指導のノウハウを、関係者全員が共有できる仕組みをつくる
  - ・就職指導の「センター化」を検討する
  - ・卒後の早期離職者の支援
  - ・高校生と企業との入社前の接点を増やす など
- ただし、こうした理想の姿に急激に移行することは困難も多いと考えられることから、本稿では新しい仕組みに移行していくための“ステップ”を提案する。

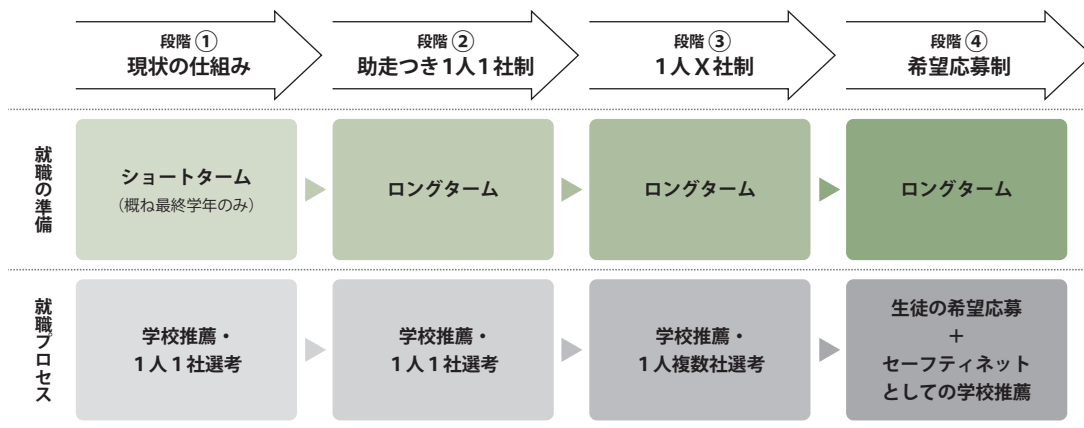
## どういったステップが必要か

具体的には高校生の就職について「4つの段階」を提案する。こう考える背景には、高校卒就職者のキャリア状況を分析した際に、就職プロセスとその準備の環境によってその後のキャリアが大きく異なることが明らかであるためである。つまり、就職プロセスを大きく変更せずとも、就職活動の事前の準備を充実させることによって、卒後キャリアに一定程度ポジティブな影響を与えられることを活用したステップを提案する。

図表③が高校時代の就職プロセスと事前の準備(キャリア教育機会)について高校卒就職者における状況と、その後のキャリアの状況を検証した結果である。高校卒就職者がどの状態が多かったかと言うと「1社だけ見て就職×キャリア教育機会が乏しい」が最も多く、全体の34.8%を占めていた。

また、右の棒グラフ\*7においてプラス方向にキャリア自律スコアが高いと、現在自分のキャリアを自信を持って形成しており、または自分でコントロール可能な状況にあることを意味する。右の棒グラフからは、このスコ

図表④ 高校卒就職改革における「4つの段階」



アが最も低いのが「1社だけ見て就職×キャリア教育機会が乏しい」者であること、また、最も高いのが「複数社見て就職×キャリア教育機会が豊か」であることがわかる。さらに、「1社だけ見て就職×キャリア教育機会が豊か」についてスコアが2番目に良好である。

こうした点から考えれば、現状多くの高校卒就職者は「1社だけ見て就職×キャリア教育機会が乏しい」仕組みとなっているが、この状況から最良の「複数社見て就職×キャリア教育機会が豊か」へ移行していこうとした場合には、そのキャリア形成上の効果から見てまず事前の準備(キャリア教育機会)を充実させていく方向が望ましいことがわかる。

もちろん、就職プロセスと事前の準備環境の双方の仕組みを改善していくことが望ましいが、施策を現実的に実施する上でステップを踏むことが重要となる。このため、本稿の提案は、現状の仕組みから、まず事前の準備環境を整え、その後に就職プロセスを改善していくというフローとなる。また、就職プロセスについても2つの段階を設けて現状の制度からの円滑な移行を想定する。

## 提案:4つの段階

こうした前提により、本稿で筆者が提起するのは高校生の就職に関する以下の4段階論である(図表④)。

①ショートタームの就職指導から、学校推薦・1人1

社選考によって就職する仕組み

②ロングタームの就職準備から、学校推薦・1人1社選考によって就職する仕組み

③ロングタームの就職準備から、学校推薦・1人複数社選考によって就職する仕組み

④ロングタームの就職準備から、生徒の「希望応募制」もしくはセーフティネットとしての学校推薦によって就職する仕組み

上記の4つについて現状は、先述のように①が多数派(34.8%)を占めており、また学校推薦を得た会社の選考に失敗し複数社選考を“せざるを得なかった”という層が相当数含まれると考えられる「複数社見て就職×キャリア教育機会が乏しい」者も20.6%存在していることから、現状の高校生の就職の仕組みは①の段階が支配的であると考えられる。

こうした現状認識を押しえつつ、それぞれについて詳しく見ていきたい。

\*5 リクルートワークス研究所(2021)「高校生の就職とキャリア」P.7

\*6 リクルートワークス研究所(2021)『「高校生の就職とキャリア」社会への提言』  
<https://www.works-i.com/research/works-report/2021/recommendationskks.html>

\*7 キャリア自律の度合いに関する10の質問を因子分析(最尤法、プロマックス回転)し、導出された因子について比較したもの。「未来自信・好奇心スコア」が高いことは、「世の中の変化や自分を取り巻く環境に関心を持っている」「自分自身の成長につながるチャンスを探している」などの項目に「あてはまる」としていることを示す。「コントロールスコア」は「大事な決断は自分の信念に従って行う」「自分の将来については自分でかじを取る」が高いことを示す(北村雅昭(2021)「大学生を対象としたキャリア・アダプタビリティ尺度の開発」『ビジネス実務論集』No.39)。

## 段階① 「現状の仕組み」

### ショートタームの就職指導から、 学校推薦・1人1社選考によって就職

高校生の就職には、行政・経済団体・学校の関係者によって申し合わせられたルールが存在している。選考開始日といったスケジュールから、求人票・提出書類の様式、選考方法などまで多岐にわたる。そのなかのひとつとして、選考開始から一定期間は同時に1社しか面接を受けることができないという「1人1社制」がある。この「1人1社制」という就職プロセスを規制するルールに加えて、7月に企業の求人票が出てくるタイミングに合わせて高校3年生の1学期から就職に備えた指導を行うという「ショートタームの就職指導」が現状の仕組みを構成している。実際に高校3年生まで進路が決まっていなかったとする高校卒業就職者は57.2%<sup>\*8</sup>であり、就職指導が短期集中型となっている・ならざるを得ない状況が浮き彫りになっている。

こうした仕組みは生徒を正規社員として就職させるという目標に際しては一定程度有効に機能していたと考えられる。また、生徒が受けられる選考先を1社だけ学校が決定する学校推薦方式は、生徒の勉学や部活動といった学校活動への努力を促す効果もあった。就職活動直前の数カ月間にキャリアを考える機会を集中させることで、高校の授業計画や学校スケジュールにも組み込みやすくなるほか、教職員の時間を有効に活用することができる。

特に、年間100万人前後の高校生が就職していた1980年代には一層有効だったかもしれない。進路指導部には地元の就職を知り尽くした進路指導主事を中核とする、複数の就職担当教員による重厚な体制が存在し、多数の就職希望の生徒たちを効率的に送り出すことができた。しかし、現在では「進路多様校」が増え、数名の就職希望者に対して「進学指導の傍ら就職指導をしている」学校も多い。ま

た大学入試制度も総合型選抜やAO入試など推薦入試を中心に形態・時期が多様化しており、9月に開始される高校生の就職活動と推薦入試の時期が重複するという声もあった。こうした高校では十分な就職指導を行うことは難しい。結果として特に、進路多様校が多い普通科高校は専門高校と比較してミスマッチが大きくなっている<sup>\*9</sup>。なお、高校卒業就職者を最も多く輩出しているのは普通科高校である(2019年卒で6万3871人)。

もともと、1980年代から1990年代にかけて現在よりも割合にして倍以上、数にして5倍以上という大勢の高校生を短期間で企業にマッチングさせてきたこの①の仕組みは、当事者たちからの「もっとこうして欲しかった」といった消極的な振り返りに直面<sup>\*10</sup>するなど歴史的使命を終えつつある。

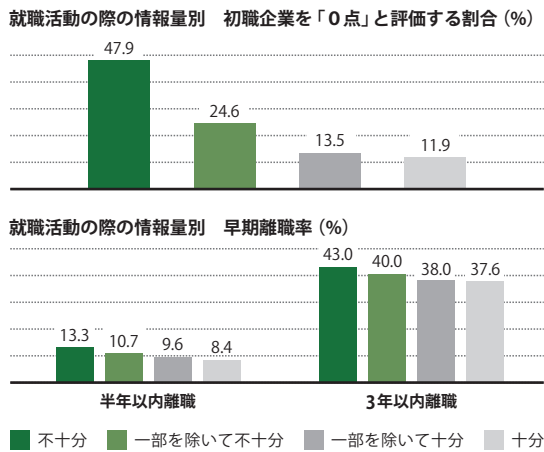
## 段階② 「助走つき1人1社制」

### ロングタームの就職準備から、 学校推薦・1人1社選考によって就職

若者のキャリア形成の第一歩を支える仕組みに変わっていくために、高校生の就職の仕組みに関する段階②のポイントは、現行の就職プロセスを維持しつつ「就職に向けた準備期間を長くする」ことである。現状では多くの高校生が卒業学年に進路を決定し、就職指導を受けている。多くの高校のスケジュールにおいても、数回ある卒業生講話などの機会を除いては本格的な就職活動・キャリア形成の支援が開始されるのは卒業学年に進級して以降であろう。

就職活動の段階で情報量が十分でなかった場合には、早期離職率が上昇しミスマッチが拡大するという結果もある(図表⑤)。企業の情報が「不十分」だった生徒では、初職の企業を「0点」と評価する割合は実に47.9%と半数近く、早期離職率も高いことがわかる。高校1・2年から中長期的に十分な情報を生徒に提供する仕組みを構築することで、初期のミ

図表⑤ 就職活動の際の企業情報に対する  
振り返りとミスマッチ\*11



スマッチの低減に繋げることが可能であることが示された。これが、就職活動の「助走」を長くするということだ。

高校卒就職者が高校時代に受講したキャリア教育に関わるプログラムを図表⑥に示した。キャリア教育として多種多様なプログラムが実施されているが、就職する高校生が多く実施しているのが、企業見学・職場見学で33.1%と3人に1人に経験があった。職業体験・インターンシップも27.8%、ほかに社会人の話を聞く授業や卒業生の話をする授業も2割程度の経験者がいることがわかる。全体としては6割弱の生徒にいずれかのプログラムを受けた経験があった。ただし、プログラムを複数種受けたことがある生徒となるとぐっと少数派となり、2種類では全体の14.8%、3種類では8.2%、4種類では9.0%であった。1種類のみは26.7%である。こうした現在までの状況を踏まえて、まずはすでに行われていることが多いプログラムの組み合わせを継続的に実施するところから始めてはどうだろうか。

具体的に、大阪府においてモデル事業として2021年度から実施されている取組が参考となるだろう。対象校においては、学外の支援機関のサポートを通年で受ける形で、進路ガイダンスや業種別の説明会から、企業で働く若手社会人との交流、自身のキャリア

図表⑥ 高校時代に受講したキャリア教育  
プログラム（高校卒就職者）

プログラム	高校卒就職者の受講割合
社会人の話を聞く授業	19.5%
高校の卒業生の話をする授業	19.3%
職業体験・インターンシップ	27.8%
企業見学・職場見学	33.1%
進路ガイダンスや文理選択ガイダンス	10.0%
自身のキャリアについて考えたり、発表したりする授業	3.1%
就職した後の収入・支出やマネープランの授業（金融教育など）	3.0%
労働法や働く人の権利など、仕事のルールを学ぶ授業	5.0%
地域や会社と連携して行う授業	3.4%
社会人へのインタビュー・ヒアリング	2.3%
上記の機会がなかった・あてはまるものはない	41.3%

選択に関するアウトプットまでを高校2年生の1年間を通じて受けていく。希望者には長期休暇を活用して1～2週間程度のインターンシッププログラムも提供される。内容自体も生徒の関心や理解に合わせてローカライズされる。こうした取組によって事前準備を十分行い、高校3年生での就職活動を迎えようとしている。モデル事業では探求学習などの時間を用い、年間の授業スケジュールと抵触せず、また外部機関を活用するため無理なく実施することができる。

\*8 リクルートワークス研究所(2020)「高校卒就職当事者に関する定量調査」より筆者分析。

\*9 リクルートワークス研究所(2021)「高校生の就職とキャリア」P.16

\*10 リクルートワークス研究所(2021)「『高校卒就職当事者に関する定量調査』における、就職活動でもっと学校にしてほしかったことに関する自由記述回答の一覧」を参照。無回答などを除く、1419名分の当事者の意見を掲載している。

\*11 「応募できる企業の数」「実際の仕事内容についての情報」「労働環境についての情報」「入社後の育成・研修についての情報」といった入社前の情報量に関する8つの項目を尋ねた。各項目の情報量をスコア化し分類した。

プログラム一つひとつには何ら新しいところはない。しかし高校2年生の通年をかけて実施することで、プログラムを組み合わせ、生徒に合わせてチューンアップできるようになる。こうした取組は就職活動のプロセスを見直すことなく、しかし確実に生徒の早期離職を減らし、その後のキャリア形成を支援する大きな効果が期待できる仕組みである。

### 段階③ 「1人X社制」

## ロングタームの就職準備から、 学校推薦・1人複数社選考によって就職

段階③のポイントは、学校推薦による複数社選考によって就職する仕組みを構築することにある。

現状、秋田県、和歌山県と沖縄県を除く全ての都道府県において、就職活動の最初に生徒が応募できる企業数は1社に限定されている。しかし、就職活動において複数社比較する選考を実施した生徒には良い効果をもたらされていることが判明している。図表⑦からは、現在「いきいきと働いているか」について、複数社に応募した高校卒就職者の方が仕事に対してポジティブに捉えていることがわかる<sup>\*12</sup>。また、本稿図表②で取り上げた初職企業への評価点でも「0点」が15.3%まで低下(全体では24.1%)するなど、複数社応募が多方面で効果を上げていることがわかる<sup>\*13</sup>。

ただし、高校生の就職活動に生徒の希望に応じた無制限の応募を全面的に導入することは困難である。大学生と比較すると就職活動が可能な期間はどうしても短くならざるを得ないため、特定の企業に生徒の応募が集中した場合に、内定をまったく得られなかった生徒が再度別の企業の選考に臨むための余剰期間が短いことが理由である。

こうした困難性を踏まえつつも就職活動における複数社比較の効能との両立を考え、漸進主義的な方向性として、「学校推薦による複数社選考」の仕組

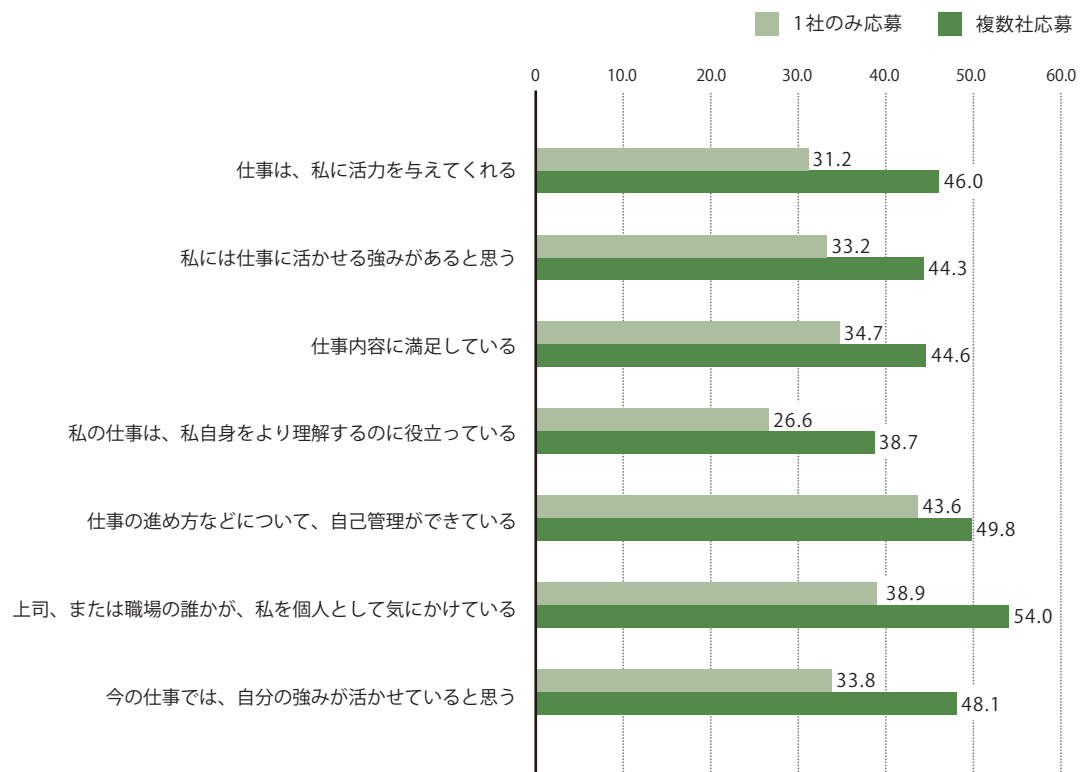
みを提案する。これは、学校が1人の生徒に対して同時に複数の推薦を出すものである。指定校求人<sup>\*14</sup>による企業の採用数は「学校が推薦できる生徒の枠」ではない。また、生徒の調査書を提出する際に「推薦の理由」を教員が記載するが、具体的にその企業でないといけな理由が記載されるケースは稀である。

例えば、こう考えてみよう。1名の採用枠に3名の生徒を推薦した場合には、2名の生徒が内定を得られないこととなるが、同時にこの3名の生徒をほかの1名の採用枠の2社に推薦した場合はどうだろうか。3つの企業で3名の指定校求人枠があり、そこに3名の生徒が応募することとなり、最終的には3名全員が内定を獲得することができる。採用企業もこれまでは1名しか選考できずその生徒を採用する判断しか許されていなかったところ、この仕組みであれば自社にフィットするかどうかの観点で、「選考」を行うことができる。当然ながら、生徒の内定辞退などが発生することになるが、外部機関と伴走して生徒を支援すれば求人数が就職希望の生徒の数より著しく多いため、大きな問題になるとは考えづらい。企業側の採用にかかる時間は増加すると予想されるが、入社後早々に退職してしまうことと比べればその手間はいかほどだろうか。面接の回数が増え、面接後に内定を出す生徒を検討する手間と、入社後に研修やOJTを実施し何度か給料を支払ったのちにその若手が退職してしまった場合の手間とは比べるまでもないだろう。

学校と企業の、採用「実績」関係を媒介にした関係性は、指定校求人による学校推薦が残るためにこの仕組みでも一定程度維持できるし、他方で生徒の意思を尊重した企業選びも一定程度可能となる。「学校推薦による複数社選考」による就職プロセスと、ロングタームの就職準備を組み合わせた仕組みが段階③である。

厚生労働省・文部科学省の高等学校就職問題検討会議が2020年に出した報告書「高等学校卒

図表⑦ 「いきいき働く」に関する質問(あてはまると回答した割合)(%)



業者の就職慣行の在り方等について」でも、複数社に応募できる仕組みづくりも含めて各都道府県に検討するよう提言されており、複数の都道府県において複数社選考が思案されている状況にある。「1人X社制」と呼ばれるような方向の改革は今後続くだろう。ただし、段階②で提案した通り、ロングタームの就職準備と組み合わせる必要があることは忘れてはならない。

#### 段階④ 「希望応募制」

### ロングタームの就職準備から、生徒の「希望応募」をセーフティネットとしての学校推薦が支える仕組み

初職のミスマッチを可能な限りなくし、その後も企業で長く活躍するための第一歩を支える仕組みとなるための理想像として、段階④を提案する。段階④のポイントは高校生の希望による応募制を基軸とし

て学校推薦がセーフティネットとなり支える点にある。

図表⑧に整理しているが、段階②、段階③では解決できない大きな問題は、「学校推薦」が就職活動の根幹をなすことである。学校推薦の前提として当然に「校内選考」が存在し、生徒はどれだけキャリアパスを考え、そのために行きたい企業、働きたい職業を見定めたとしても、学校の成績や出席状況、部活での活動などから点数化される「校内選考」を通過しなければその企業に応募書類を出すことすらできない。当事者からの意見には、「校内選考制度を辞めて欲しかった。行きたい場所、受けたい場所があっても選考漏れすると受けられず将来のビジョン

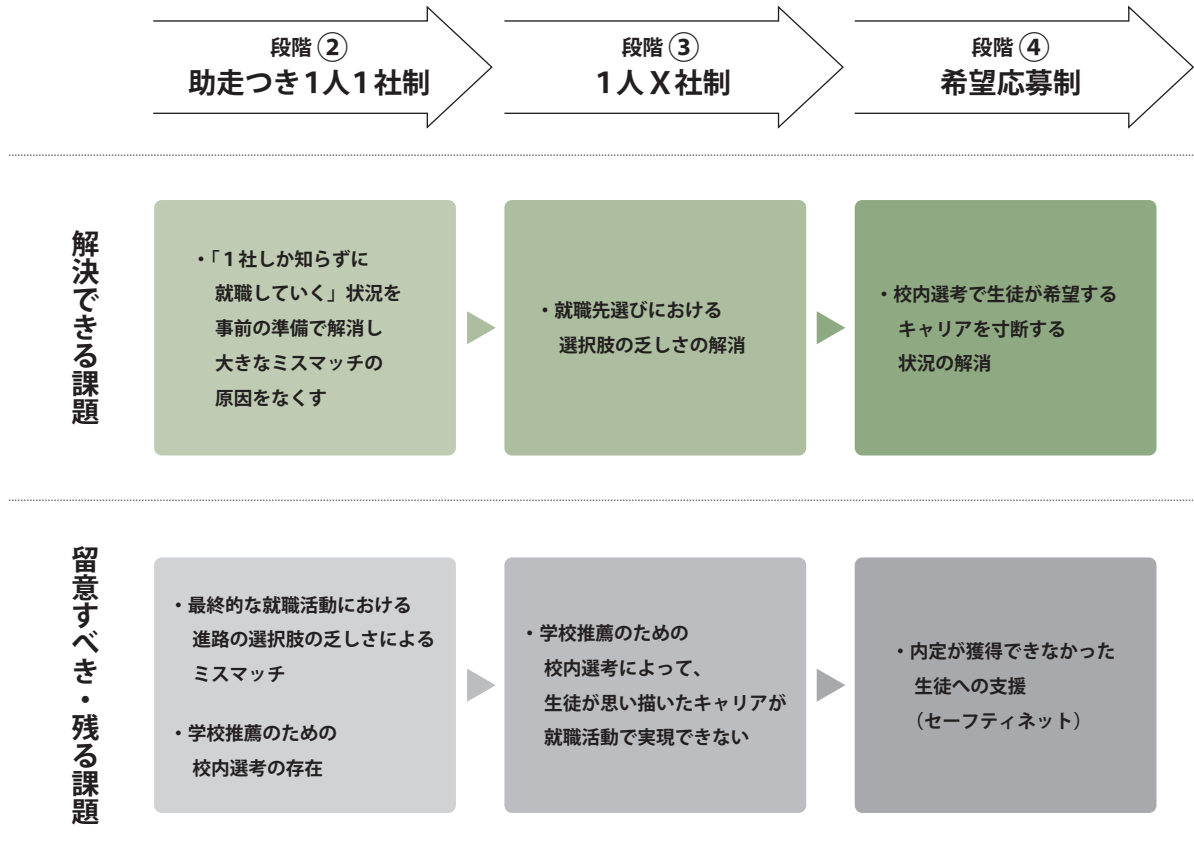
\*12 なお、図表⑦における複数社応募の定義は「2社以上に応募し、2社以上から内定を得た」である。1社のみ応募の定義は「1社に応募し、1社から内定を得た」である。

\*13 詳細については、追加分析レポート「高校就職での複数応募はキャリアにどのような影響を与えるのか」を参照。https://www.works-i.com/project/koukousotsu/viewpoint/detail005.html

\*14 高校生の採用に特有の制度で、採用企業が指定した高校にのみ求人票を開示する。



図表⑧ 各段階と解決できる課題と留意すべき・残る課題



が崩れてしまう)(商業科卒、回答時38歳、女性)という意見があがっている<sup>\*15</sup>。高校生たちの主体的なキャリア形成と、どうバランスを取っていくのかは看過できないポイントである。

段階②、段階③を経て、十分な就職準備と複数社を比べて選ぶ就職活動が定着した後、実現が可能となる「希望応募制」は、生徒のキャリア形成上の希望により応募する企業を選ぶことを周りが支える仕組みを中核とし、また、希望する生徒には学校が推薦を与えてサポートする仕組みとなる。学校推薦の仕組みは、内定を得られない可能性がある生徒や、キャリア形成上志望度が高い企業の指定校求人があった場合に用いる<sup>\*16</sup>。主としてセーフティネットとしての機能である。

高校卒就職においては求人倍率が安定的に全体で1倍を大きく超えて推移していることからわかるように、就職希望の生徒に対して求人数が大きく上回っている。このことから、就職先が一定の時期までに決まらなかった生徒に対するセーフティネットとしての学校推薦は機能する可能性が高い。特に、学校推薦で8割以上が就職先を決定している現状を踏まえれば、学校推薦で斡旋できる求人数は十二分に存在していることになる。もしこのセーフティネットとしての学校推薦が機能しないのであれば、そもそも求人数が就職希望の生徒に対して足りていないことを意味するため、段階①においても学校推薦を与えられる生徒数が限定され、公平性の観点から問題のある仕組みであることになる<sup>\*17</sup>。つまり、段階①が成

立するのであれば段階④が実現可能である前提は整っている。

学校推薦をセーフティネットとしつつ、生徒のキャリア形成上の希望を実現するために、生徒が校内の事前選考なく応募するのが「希望応募制」である。ただし、段階③から段階④への移行にあたっては不可欠な新しい要素がいくつか存在する。

第一に、事前の準備から就職活動までを俯瞰したキャリアコンサルティング機能である。十分な準備を活かした就職活動とするために、進路指導部に常駐する外部支援職員といった形態に留まらず、キャリア教育・就職支援全体を高校1・2年生から継続的にサポートする職員が必要となる。就職活動に関する業務のタスクアウトも含め、就職支援に係る業務の整理と外部人材の活用を本格的に検討しなくてはならない。

第二に、就職活動やその準備において生徒が行う範囲と学校が行う範囲の整理が必要となる。例えば、進学においては全てのオープンキャンパスを高校教員が管理するわけではなく、模試にも同行しないし、また受験も後日結果の報告を聞くだけのことがほとんどである。願書など書類送付も生徒が各自で行うことが多い。同じ高校生の進路選択に関してこうしたことを考えると、就職指導では当たり前のようになっている、生徒の就職活動・準備を教員の手元で管理し保護しなくてはならない、という考え方は本当に当たり前なのだろうか。外部の支援を借りながら、生徒ができることの範囲を広げていくことは可能ではないだろうか。なお、成人年齢の18歳への引き下げにより、高校卒業時点で必ず成人となっているため、全ての生徒は労働契約締結主体となる。

第三に、地域によって求人数に偏りがあるため、「希望応募」が難しい地域が出てくる可能性があり、応募機会を平準化する仕組みが必要となる。地元の求人の中核としながらも、求人を広く検索できる仕組みを整えなくてはならない。ハローワークのデータ

ベース(「高卒就職情報WEB提供サービス」)への生徒からのアクセスを容易にする<sup>\*18</sup>ほか、外形的な文字情報のみとなっている企業情報を充実させたり、また、データベースを開放し民間企業による活用を促したりなどの方策が必要となるだろう。

いまだに多くの若者が経験している「高校生の就職」の問題を放置したまま、若者が本当に活躍する社会をつくることはできない。本稿では、その具体的な解決の道筋を4つの段階に分けて提案した。若者が本格的に減少していく日本社会だからこそ、多くの大人が若者一人ひとりに目をかけ手をかけることができる。そんな当たり前の発想が実行に移されたとき、「高校生の就職」は学校生活最後のイベントではなく、長い職業生活の大切に忘れられないスタート地点となるだろう。

\*15 リクルートワークス研究所(2021)『「高校卒就職当事者に関する定量調査」における、就職活動でもっと学校にしてほしいことに関する自由記述回答の一覧』

\*16 このため、推薦の可否は生徒のキャリア形成との親和性や職業体験参加時の状況、社員との交流時の状況など事前の準備期間における内容が勘案すべき項目となり、現在のような成績・欠出席による評価とは異なる評価軸となる。

\*17 事実として、リーマンショック直後に高校・ハローワークの斡旋率は通常8割前後のところ6割台まで急激に低下し、景気後退局面における段階①の仕組みの脆弱性が露呈する結果となっている。

\*18 現状は生徒個々にIDとパスワードは付与されておらず、教員に付与されている。

Shoto Furuya: リクルートワークス研究所 研究員

2011年一橋大学大学院 社会学研究科総合社会科学専攻修了。同年、経済産業省に入省。産業人材政策、投資ファンド創設、福島復興・生活支援、「未来投資戦略」策定に携わり、アニメの制作現場から、東北の仮設住宅まで駆け回る。2017年4月より現職。労働市場について分析するとともに、学生・若手社会人の就業動向を検証し、次世代社会のキャリア形成を研究する。一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事。