

# 「高校生の就職とキャリア」社会への提言

リクルートワークス研究所これからの時代の「高校卒就職システム」を考えるPJTでは、高校卒当事者・高校・企業への横断調査や有識者へのインタビューを通じて得られた知見をもとに、高校生の就職とキャリアを支える仕組みづくりについて以下の内容を提言する。

**事実：**就職先を「くらべて選ぶこと」が、生徒たちの初職への定着やその後のキャリアに著しい影響を与えている。  
しかし、多くの生徒が就職先をくらべられていない。

**提言目的：**生徒たちが就職先を「くらべて選んだ」と思える、仕組みを構築する。

## 提言① 高校卒就職にまつわる「関係者の懸念」と「事実」の乖離の解消

(くらべて選ぶことについての関係者の懸念)

### ① 大学生のような“就活”は、高校の学習時間を妨げるのではないか？

高校の年間活動計画に乗せることができず、オペレーションが難しい。  
大学生の“就活”のようになると、高校が本来おこなうべき学習指導や進路指導・学校行事がうまく回らないのではないか。

### ② 企業の採用にかかる負担が大きくなるのではないか？

生徒の職場見学等は受け入れ企業に負担をかけるため、その企業に就職させなければならないのではないか。  
選考回数が増え、企業側も採用実務が煩雑になるのではないか、採用が難しくなるのではないか。

### ③ 1人1社制を廃止することにより優秀な人材に内定が集中し、就職できない生徒が増えるのではないか？

1人の生徒が複数の企業と接触することで、応募企業を調整するのが困難になり、たくさんの企業から生徒が1社を選ばないのではないか。  
1人の優秀な生徒に内定が集中してしまい、就職を希望している他の生徒が就職できなくなるのではないか。

### ④ 労働条件が求人票と乖離した企業への入社の可能性が高まるのではないか？

学校とつながりがない企業に応募することで、生徒が見せかけの労働条件に「騙される」不安。

(分析結果から明らかになった事実)

### 大学生のような“就活”は不要

大学生のように10数社も見る必要はなく、2・3社の比較で入社直後のリアリティショックが軽減している(報告書P.12)。就職指導においても、生徒の意思決定は「高校だけで実施したいこと」、仕事についての理解は「外部の協力機関と一緒にやりたいこと」であり(P.20)、就職指導の一部は、外部機関との連携が前提。

### 入社後のミスマッチによる企業の負担の方がはるかに大きい

入社後のミスマッチによる企業の負担は予想以上に大きい。入社後半年ですでに10.7%が離職している(P.7)。採用企業も42.8%が入社前に生徒ともっと話をしたいと思っている(P.23)。

### 職場見学と就職活動を分離し、職場見学数を増やさなければ、早期離職者が増える。

生徒自身の、くらべて選んだ実感を重視する必要性。企業情報が不足すると、早期離職率も上昇し入社した企業への満足度も下がっている(P.12)。また、高校卒後社会人の声でも就職の際の企業情報の不足を指摘する意見が多数みられている(参考資料、コラム)。

### くらべて選ぶことで、労働条件の悪い企業への入社が回避される

複数企業に応募した生徒が、労働条件が著しく悪い企業に入社する確率はむしろ低い(コラム)。休日数や残業代など、労働条件についての入社後の「不一致」も少なくなる傾向が確認されている。

GAP!

## 提言② くらべて選ぶ仕組みを作るための、現状の課題と解決の方向性

(現状の課題)

### 課題① 校内に就職指導のノウハウが減少、生徒の個別課題にあわせた就職支援を実施できていない

- 少子化や進路多様化、定期的な人事異動により、就職指導のノウハウが教員間で継承されにくくなっている。  
特に普通科では、就職者数が1桁の高校も少なく、就職指導の知識や経験を持つ教員が限定されている。
  - 現在の高校卒就職の仕組みは、高校と企業の就職実績を前提とし、大量の高校生を就職させるための仕組みである。  
多様なニーズを持った少数の生徒を対象とした仕組みではない。
- ⇒ 就職指導担当教員のスキルや経験を、現状の就職課題にあわせていかに継承するかが課題解決のポイント

### 課題② 高校の就職指導では「就職先決定」までが中心で、内定後や卒後の支援を実施できていない

- 現在の仕組みは、就職内定率が100%近く、就職先決定には大きな効果をあげているが、“就職先決定まで”の取組となっており、内定後や卒後の支援はおこなわれていない。
  - 1社に入社する同期が少ない企業も多く、新人が組織になじみづらい。
  - 入社直後のリアリティショックにより早期離職するケースも相次いでおり、高校時代の“就職先決定”のみでは、十分なキャリア支援ができていない。
- ⇒ 内定後～社会人になる前の準備期間や卒業後まで、「くらべて選んで決めた」実感を持てるような支援が課題解決のポイント

### 課題③ 全国一律のルールや学校独自に設定されたルールにより、不利益を被っている生徒・高校が多数存在している

- 高校の学科や就職者数、地域、生徒のニーズ、就職先業種によって、就職指導体制や生徒の卒後のキャリアは大きく異なっているが、全国一律ルール(面接時期、採用活動時の接触人数制限など)や、学校の独自ルール(就職を前提とした職場見学)によって不利益を被っている生徒・高校が存在している。
- ⇒ 学科や就職者数、生徒のニーズや地域の実情にあわせて、多様な枠組みでの就職活動ができるような申し合わせや慣行の改善が課題解決のポイント

課題  
解決策

### 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

- これまで「人」についていた就職指導の暗黙知を言語化し、関係者と共有する。
- 就職プロセスについて、生徒を対象としたオンデマンド教材を開発する。
- 地域の経済団体等と連携し、就職活動前に“オープンジョブ”として同じ業種で2社、さらに違う業種を加えた計3社の企業を見る機会をつくる。
- 就職プロセスで、外部人材を積極的に活用する。

### 就職指導の「センター化」を検討する

- 特に普通科。オンラインを活用しながら複数校の就職希望者について地域横断で就職支援をおこなう。

課題  
解決策

### 内定後に、在学中からの導入研修を開始する

- 学校で「プレ社会人教育」をおこなう。内定先の先輩社員との懇談の機会やビジネスマナー研修などを複数回に分けて実施。卒後のキャリアを考える機会にする。
- 地域の商工会議所と連携し、マナーなど各社で共通するテーマについては、地域の「社外同期」として一斉に研修を受けられる仕組みを作る。

### 卒後の早期離職者の支援

- ハローワークの学卒担当者や教員が連携し、早期離職した者の、高校卒向け求人票を閲覧可能にする。若者のキャリアを分断させず、地域企業の若手獲得に貢献する。

課題  
解決策

### 高校生と企業との入社前の接点を増やす

- 「その企業に就職すること」を前提としない、職場見学やインターンシップを解禁する。
- オンライン活用による機会不均衡の解消。求人票のWEB閲覧は、希望する生徒全員にIDを付与し、個人のスマホなどから求人内容を閲覧できるようにする。
- 交通費負担を理由として複数社見学できない地域においては、行政による金銭的支援をおこなう。
- 生徒の状況に応じた柔軟な就職活動プロセスの構築。「希望する企業への応募」と「1人1社応募」を組み合わせた仕組みを作る。

### 生徒の選択を継続的に検証する

- 無作為抽出による定期的な卒業生調査の実施。高校でのキャリア教育・職場体験・入社前研修や入社後の適応・キャリア形成状況について、長期に調査し、継続的に施策を検証する。