

論 説

新規高等学校卒業生採用システム 「一人一社制」の現状と課題

公益社団法人 全国工業高等学校長協会理事長
東京都立六郷工科高等学校統括校長 佐々木 哲

1. はじめに

本稿は、令和2年2月10日に公表された高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告書（以下「報告書」と記載）を引用して、そのポイントを工業教育関係の皆様にお伝えすることを目的としている。はじめに一人一社制見直しの契機となった新興企業等から政府に対する要望の背景を概観し、今後、各都道府県における就職活動のルールがどのように変化する可能性があるのかについて、2月19日に実施された東京都就職問題検討会議の様子についても触れながら考察を試みたものである。

なお、一人一社制が工業高校でどのように機能しているのか、教育的な意義も含めてご理解頂き、その後に報告書のポイントを読み進めることで工業高校における一人一社制の意義と今後の課題について読者の皆様が意見を持てるよう構成した。工業高校及び連携先企業の皆様の参考になれば幸いである。報告書そのものについては厚生労働省のホームページからダウンロードしてお読みいただきたい。

2. 「一人一社制」問題の背景

近年、学生側の売り手市場が続く採用選考が続いている。IT系の中堅中小企業を中心に高校生という素直さと潜在的な成長力に注目する企業が増えており、これまで大卒を中心に採用

していた企業も、若手の人材不足を解消する貴重な戦力として、高卒に目を向ける企業が増えている。

このような企業が高校生求人の問題点と指摘しているのが、高校生の就職活動に深く関わる「一人一社制」採用選考ルールである。

高卒採用では企業の求人に対し、生徒が学校からの推薦を受けての応募は、東京都では採用選考日の9月16日から9月末日まで1社だけで、大卒のように複数企業を併願して同時に選考に進むことはできない。選考に落ちた場合に次の志望企業に応募し、内定が得られれば就職活動はそこで終了する。1950年代から、経済団体と学校側、国の3者による申し合わせで続いてきた慣習だが、「生徒の選択肢を狭めている」との指摘も出ている。

こうした実情を受け、内閣府の規制改革推進会議は6月の答申で、「高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって主体性を過度に制限しているのではないかという意見がある」と指摘。見直しを検討するよう求め、厚生労働省と文部科学省が有識者のワーキングチームで議論し、令和2年2月10日に「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告書」として公表した。

3. 「一人一社制」という名称からの誤解

私はワーキングチーム構成メンバーの一人で

ある。この1年間、新聞記者や工業高校への求人経験のない企業関係者から様々な場面で意見を頂く機会があった。工業高校における就職指導（キャリア教育）の実態を十分に理解されていない方々が「一人一社制」を文字通りイメージされており、誤解を強く感じる場面があった。

具体的には、大学生の就活が複数社同時に希望する企業に対し自由にエントリーできることと比較して、「一人一社しか受験できないのは高校生の職業選択を狭めている」や「校内選考で行きたくない企業に半ば強制的に受験させられている」等の根拠のない感想も数多く耳にした。

この慣行が支持されている背景として、専門高校ならではの伝統的な就職指導（キャリア教育）がある。次節では私の勤務校である六郷工科高校のデュアルシステム科に焦点をあて、3年間を見通した工業高校の就職指導の一例として指導の現状を報告する。

4. 工業高校における就職指導

工業高校の就職指導（工業に関する技術・技能を身に付ける指導を含む）は入学直後から系統的に行われ、職業選択に直接的に繋がっていることが特徴であるが、工業高校そのものが国民に知られていない現状がある。

特に、これまで大学生を採用ターゲットにしてきた新興企業や工業高校生採用実績の無い企業からは、「工業高校と繋がり強い企業が優先され、新興企業は入り込めない、入りにくい」といった意見を頂いた。

工業高校と地域企業の間には何故強い協力関係ができるのか、代表例として、本校デュアルシステム科での就職に関わる指導を紹介する。

本校は開校16年目、歴史は浅く伝統校ではないが、「ものづくりの街」大田区に設置された工業高校である。その使命は東京都城南地域のものづくり人材の育成と供給にある。

創立以来16年間で開拓して協定を結んだ教育連携企業数は250社以上にのぼり、これらの企業は参加にあたって本校の提携先企業として協定書を取り交わしている。

この提携先企業を活用した工業高校ならではの教育活動は以下の通りである。

- (1) 入学選抜における企業の面接官
- (2) 1年生に対する主な実施内容

進路面談、工場見学（学科別）、企業見学、企業訪問、大田ものづくり中小企業マッチングセッション、「優工場」認定企業経営者とのおしゃべりランチ会、本校提携先ものづくり中小企業経営者による経営マネジメントセミナー、資格取得講習、ものづくりマイスターによる高度技能講習（旋盤加工、フライス盤加工等）など。

- (3) 2年生に対する主な実施内容

インターンシップ（最大5日）、インターンシップ事前企業研究、インターンシップ事後研究、インターンシップ・長期就業訓練（1ヶ月×2回）の成果発表会、大田ものづくり中小企業マッチングセッション、「優工場」認定企業経営者とのおしゃべりランチ会、本校提携先ものづくり中小企業経営者による経営マネジメントセミナー、資格取得講習（旋盤加工、フライス盤加工、第二種電気工事士）など。

- (4) 3年生に対する主な実施内容

企業研究、就職先相談（三者面談）、東京都城南地域ものづくり企業での長期就業訓練（1ヶ月×2回）、大田ものづくり中小企業マッチングセッション、大田「優工場」認定企業経営者とのおしゃべりランチ会、本校提携先ものづくり中小企業経営者による経営マネジメントセミナー、資格取得講習（旋盤加工、フライス盤加工、第二種電気工事士）など。

上述した入学選抜業務を含む3年間の系統的な就職に関する教育活動を通して、10社から20社程度の企業研究を行い、多い生徒では8社、

提携先企業等でインターンシップや長期就業訓練を通して専門性（生徒が学校で学んだ技術・技能）を活かした働く体験をすることになる。

提携先企業で3年間の連携教育活動を通して、職業観や勤労観を醸成した生徒は専門性を活かせる提携先企業から就職先を絞り込んでいく。

例えば、学校の実習授業で「旋盤加工」に興味を持った生徒が、大田区のような町工場でインターンシップや長期就業訓練を通して技術・技能を磨きながら会社の雰囲気や経営者の考え方、会社や自身の将来性を考えながら、生徒夫々の観点で企業研究を行う。

更に担当教員及び保護者、企業担当者と十分に相談し、ある生徒の場合には取得した国家検定三級旋盤技能士を活かせる職種で、生徒自身が第一希望から第三希望位の企業まで順位をつけ選考開始日の9月16日を迎える。

そして第一希望の選考を受け、殆どの生徒が第一希望の企業から内定を得て入社する。このように、本校では学校と企業の間で学んだ技術や技能を活かせる企業に拘り、企業見学やインターンシップ、長期就業訓練など3年間の教育活動を通して企業と生徒のマッチングが整い選考開始日に至るのである。

従って、生徒の希望が重なることはめったにないが、多くの企業は学校に対して一校一名の学校推薦枠を設定しており、校内から複数人の生徒が当該企業への推薦を希望した場合には、校内選考（校内選考基準による）を実施して一名の推薦者を決定する。

本校では第一希望から第三希望位まで同一職種で固める生徒が多い。仮に校内選考で第一希望の企業に推薦されない場合でも第二希望、第三希望までの企業で内定が得られる流れが出来ている。従って「一人一社制」という就職慣行によって、自身の職業選択肢が狭められていると感じている生徒は存在しない。

このように、工業高校での就職指導は大学生

の自由な就活に散見されるような、有名大企業であれば何処でもよいという安直な発想、職種も業種も拘らないという発想での就職活動とは全く異なるのである。

蛇足になるが、本校の生徒が専門性を活かした大学進学を望む場合にも同様なことが言える。

3年間の企業連携教育を通して就職が目的で本校に入学したが、派遣先の企業経営者から可能性や将来性を見出され、専門分野を活かして大学進学する生徒が毎年数人出ている。このような生徒は少数だが、大学進学後の大学での評価は高い。例えば、3年間町工場の社長と旋盤技能を磨いてきた生徒が工場経営に興味を持ち経営工学科で技術経営について学ぶために進学するケースや、町工場内の情報ネットワーク化を課題として取り組むために情報工学科に進学するケース、人手不足を実感した生徒が人手不足を解消するロボットを研究したいという動機で大学に進学するケースなど、企業連携教育の成果として企業現場から生徒自身が課題をつかみ、課題解決に向け大学進学に切り替える生徒も出てきている。

翻って普通科高校生の大学受験を見てみると、勿論全ての普通科高校がそうだとはいわないが、大学受験の滑り止めの発想での志望校選び、偏差値による入れる大学選び、有名大学であれば学部はどこでもよいなど、学科や学ぶ内容に一貫性のない選び方もある。工業高校ではそのような指導はしていない。働く体験や技術・技能教育を通して、将来の自分に何が必要なのか生徒自身が考えて答えを出せる職業選択の仕組みが工業高校には内在している。

大手企業経営者や新興IT企業経営者などの多くは普通高校から大学に進み現在の職に就いている方が多数派である。工業高校自体を知らない方々には前段の就職指導事例を参考に工業高校を知っていただき、積極的に工業高校に足を運び教育連携企業として工業高校と教育連携

をするべきである。

私は「一人一社制」問題を契機として、工業高校の人材育成に多くの新興企業経営者の視線が集まることを期待している。工業高校の就職指導により、大手や中小企業に優秀なものづくり人材が供給されている実態を理解して頂きたい。

ここまで、工業高校における就職指導の実際を説明しながら「一人一社制」の意義について述べてきた。次節では「就職問題検討会議ワーキングチーム報告書」の重要事項（抜粋）を掲載する。紹介した工業高校の就職指導の実際と関連付けながらお読み頂きたい。

5. お読み頂きたい報告者のポイント

報告書「1. はじめに」は、何故「一人一社制」の見直しが必要になったのか、これまでの経緯を概観し今後の方向性まで簡潔に記述されている。

本節では報告書「1. はじめに」から「4. 対応の方向性(1)一人一社制の在り方について」までを抜粋して掲載する。是非お読み頂きたい。

1. はじめに

○高等学校卒業生の採用選考については、「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告（平成 14 年 3 月）も踏まえ、高等学校就職問題検討会議において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運用がなされているところ。このような、統一的採用選考開始の期日の決定や、企業が自社への応募に際して単願を求め、学校側としても、選考開始日から一定期間に限り、一人の生徒が応募できる企業を一社として学校推薦している、いわゆる「一人一社制」等の高等学校卒業生の就職あっせんの仕組みについては、できるだけ多くの生徒に応募の機会を与えるとともに、高等学校教育への影響を最小限にとどめる短期間のマッチングを可能とする

仕組みとして、学校現場や企業において広く普及・定着するとともに、高校生の円滑な職業生活への移行に貢献してきたと考えられる。

○高校生の就職活動は、自ら企業に応募するのが一般的である大学生の就職活動とは異なり、基本的に高等学校が行う職業紹介を利用している。高等学校が行う就職あっせんは通常の職業紹介とは異なり、入学時から進路ガイダンスをはじめ、インターンシップや企業訪問等を効果的に活用しながら、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ており、生徒の能力や適性、興味・関心等に基づいたきめ細やかな対応がなされている。

○このように高等学校が行う就職あっせんは、企業が特定の学校を指定して求人を出す「指定校制」や一人一社制による「学校推薦」などの就職慣行とも相まって、生徒が内定を得やすいという特徴がある。

○一方で、生徒は、応募する以外の企業・職場を十分知らないままに一社に応募し、内定すれば当該企業に就職することになる。このような慣行に基づいた就職指導の在り方、生徒の就職の仕方が、生徒自らの意思と責任で職種や就職先を選択する意欲や態度、能力の形成を妨げる一因となっているのではないかと、また、そのことが早期の離職等の問題につながっているのではないかという指摘もなされている。

○「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）」においても、「一人一社制の在り方の検討」の必要性が指摘されるとともに、「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（教育再生実行会議第十一次提言）（令和元年 5 月 17 日）」においても「国は、高等学校卒業生のいわゆる「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。」と指摘された。また、「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決定）」において、現行の枠組みは、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、当事者である高校生の主体性を過度に制限しており、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないかと、いった旨の指摘もなされている。

○ こうした指摘や「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告から17年が経過したことなども踏まえ、いわゆる「一人一社制」をはじめとする高等学校卒業者の就職慣行の在り方について現状把握を行い、課題の改善に向け更なる整理を行うために、平成31年1月に、高等学校就職問題検討会議の下に、文部科学省、厚生労働省の他、経済団体、学校関係者、学識経験者から構成されるワーキングチーム（WT）を設置し、5回にわたる検討を行った。

○ 一人一社制をはじめとする高校生の就職慣行は、元々、企業と学校の間において形成されてきたものである。したがって、この就職慣行を一律に禁止することは新たな規制を設けることにつながることから、高等学校卒業者の就職あっせんを具体的にどのような仕組み・ルールで実施していくのかについては、本報告書も踏まえ、基本的には各都道府県に設置されている就職問題検討会議において、各地域や学校の特性等に応じて適切に決めていただくことが適当であると考ええる。

4. 対応の方向性

(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各都道府県の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、以下のいずれかを選択することが妥当であると考ええる。

【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。

6. 本報告書公表後の東京都高等学校就職問題検討会議の動きについて

報告書公表9日後の2月19日に東京都就職問題検討会議が開催された。令和2年度の「一人一社制」についての審議が行われ、令和2年度も引き続き全会一致で「現行通りとする」決定がなされた。報告書に示された全国1800校の調査で高校進路担当の7割超、企業の7割程度が「現行のまま」を支持。生徒（工業・商業）の7割超、普通科生徒は6割超が「一人一社がよい」を支持。この結果が決定の根拠となったという。以下に委員の主な意見を載せる。

工業高等学校長会 現行通り

高卒就職者については、就職後3年以内の離職率は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が、大卒と同様に、原則、自由な就職活動が認められている短期大学卒の離職率が42.0%であり、必ずしも複数応募を可能としても離職率の改善にはつながらない。工業高校では、入学時より3年間積み上げた就職指導（キャリア教育）により、応募先を決定しているため、工業高校卒の離職率は15%から20%と高卒39.2%よりも小さい。

また、複数応募を認めた場合のシミュレーシ

ョンを現場の教員に検討させたが、試験日が重なった場合、ずれた場合（公欠の増加）、選考結果の連絡があるまでのタイムラグ、複数社の内定が出た場合、逆に両方とも不合格だった場合の、生徒指導の増加、書類や伝文のヒューマンエラーなどが危惧される。

現在でも、生徒や保護者の希望により見学に関しては複数の見学先を認めている。一方、ある県の専門高校では見学を5社まで認めており実施しているが、見学後に生徒の応募がないと企業から苦情連絡が入った学校もある。

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。この件であるが、インターンシップなどでお世話になっている企業を訪問したり、社長に面会したりすると、特に小規模な会社ほど、トイレ、更衣室、ランチルームの改善や残業の見直しなど、離職させない具体的な方法をとっていることが分かる。終身雇用制が見直されている現在、離職率を取り上げることも考えてほしい。

現行通りで行くとのことでホッとしている。

定時制通信制校長会 現行通り

東京私立中学高等学校協会 現行通り

私立も一人一社制はあたりまえと捉えている。一方、日本教育新聞 2月17日付「1人1社制再検討へ 政府の有識者会議 高校生の就活で報告書」と、大きな見出しで掲載された。マスコミ先行で、既に決定されたかのような誤解がある。周知方法をしっかりしてほしい。

普通高等学校長会 現行通り

商業高等学校長会 現行通り

一方、民間事業者の対応が心配。今でもできるとのことだが、業者にメリットはあるのか。専門高校では民間事業者はいらない。次年度以降、民間事業者について検討が必要。

東京都中小企業団体中央会 現行通り

東京商工会議所 現行通り

生徒、企業などのアンケート結果を見ても現行通りでよい。

東京経営者協会 現行通り

離職率やマッチングが課題になっているが、100%マッチングが構築できなくても働く環境の改善に、大手、中小関係なく取り組んでいる。

教育庁指導部高等学校教育指導課 現行通り

令和3年度に向けた検討を早めに実施したい。

生活文化局 現行通り

産業労働局 現行通り

2月10日に出た内容を本日検討していることに驚いている。令和3年度はもっと早くから検討したほうがよい。

7. まとめ

「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告」公表の9日後に東京都高等学校就職問題検討会議が開催された。情報提供者の校長は、検討委員が夫々の立場で意見をまとめる時間的余裕が全く無かったと振り返る。令和2年度は「現行通り」となり、就職指導（キャリア教育）を積み上げている工業高校では、学校現場の混乱を避ける結果となりよかったと胸の内を語った。課題は工業高校も普通科高校も高等学校という括りで捉えられ、大学生の自由な就職活動との対比で「一人一社制」が負のイメージで議論されていることにある。

一方、学科別では最も就職者の多い普通高校の就職指導（キャリア教育）の進め方には大きな問題があると私は考えている。3年間を見通した企業連携教育を普通高校の就職希望生徒に提供するためのシステムを構築する議論が必要であり早急な対応が求められる。文部科学省と厚生労働省が連携して普通高校における職業教育の教育課程開発を推進して頂きたい。