

全国から

優秀な人材を獲得できる



「オンラインでの高卒採用」

高卒採用では最初の応募先を1社に絞る「1人1社制」が慣行となっていますが、その慣行が見直されつつあります。オンラインの活用とともに、企業の採用活動に及ぼす影響を展望します。

五十川 将史

ウエルズ社会保険労務士事務所
社会保険労務士
ハローワーク求人アドバイザー

高校生の就職活動では、基本的
に高等学校が行なう職業紹介を利用
しています。

指定校制や1人1社制による学
校推薦などの就職慣行（ルール）
などにより、生徒が内定を得やす
いという特徴がある一方、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
を妨げる一因になっているので
は、との指摘もなされています。

こうした背景のもと、2020
年2月に文部科学省・厚生労働省
の高等学校就職問題検討会議ワー
キングチームから「高等学校卒業
者の就職慣行の在り方等につい

て」の報告書が公開されました。

その内容を踏まえて、高卒採用
活動の今後のあり方とその対応に
ついて展望します。

高卒採用活動の現状と

企業のメリット・デメリット

(1) 3者申し合わせによる就職慣行

高等学校卒業者の採用選考は、
各都道府県の学校、経済団体、行
政関係者の3者による「都道府県
高等学校就職問題検討会議」にお
いて、地域の状況に応じた運用の
申し合わせを行なう就職慣行に基
づいて運営されています。

就職慣行は、学校教育への影響
を最小限に留め、卒業までには確
実に内定を得ることを可能にする
ものとして定着してきました。

採用企業においては、各社が一
定のルールの下で公平に採用活動
が行なえるメリットがあるもの
の、求人への応募や生徒への接触
は学校（教員）を通さなければな
らないなど、大卒採用に比べ自由
度が低いデメリットもあります。

(2) 採用スケジュール

企業は6月1日から管轄のハロ
ーワークに求人の申込み（求人票
作成）を行なった後、7月1日か
ら各学校への訪問や郵送により求
人申込みを行います（図表1）。

学校では求人票を基に生徒が志
望企業を選択し、3者懇談等を経
て応募先を絞り込んだうえ、夏休
み期間中に企業見学を行なって、
最終応募先を決めていきます。

9月5日以降、学校から応募
（推薦）があり、9月16日から選
考・内定の流れとなります。

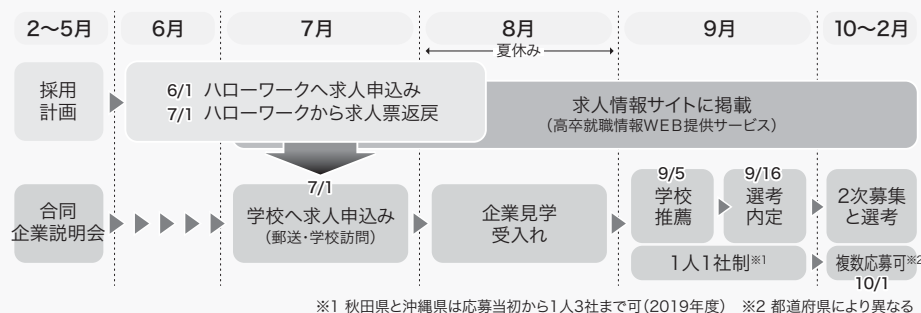
この採用スケジュールにより、
企業は短期間で効率的な採用活動
が行なえるメリットがある一方
で、求人票公開から内定までが約
3か月弱とタイトなスケジュール

となり、学校や生徒に対して自社
をアピールして検討してもらう期
間が短いという課題もあります。

(3) 求人情報

ハローワークへの求人申込みは
6月1日開始と決められており、

【図表1】高卒生の採用スケジュール(2019年)



【図表2】高卒採用の就職慣行における企業のメリット・デメリット

内容	メリット	デメリット
就職慣行 ※3者の申し合わせ	●慣行により各社が同じルールやスケジュールのもと公平に採用活動が行なわれる	●求人への応募や生徒と直接接点をもつには学校(教員)を通さなければならない ●ルールは都道府県により異なる
スケジュール	●短期間で効率的な採用活動が行なえる(長期化の防止)	●求人票公開から内定までが約3か月弱(生徒の活動は実質約1か月半)とタイトなスケジュールとなる ●企業を検討してもらえ期間が短い
求人情報	求人申込みや公開時期が決められており各社が公平に採用活動を開始できる	●求人情報(指定校求人除く)は専用サイト「高卒就職情報WEB提供サービス」で学校のみが閲覧でき、原則生徒や保護者に直接閲覧してもらえない ●専用サイトには画像情報がなく十分な情報提供ができない
1人1社制	●応募してきた生徒を確実に採用できる ●応募者多数の場合は校内選考がある ●内定辞退がない ●採用コストが少ない	●企業見学は1人1~2社が多くアピールのチャンスが限られる ●採用実績のある地元企業や大手企業が応募されやすく、新興企業や学校所在地域外の遠方企業などには応募が少ない ●学校推薦の生徒であれば自社の求める人材と多少合わなくても採用が優先となる ●内定辞退ができないため入社後の早期離職につながりやすい
民間職業紹介事業者	生徒にリアルで幅広い情報を提供できる	職業紹介や生徒との直接的接触は学校経由などの制約があるため企業の採用活動は学校主体となり、民間事業者の活用は少ない

※ 3者の申し合わせ: 学校関係者/経済団体関係者/行政(文科省・厚労省管轄機関)

各社が公平に採用活動をスタートできるメリットはあります。

申し込んだ求人情報(指定校求人除く)は厚生労働省の専用サイト「高卒就職情報WEB提供サービス」に掲載されますが、画像情報がなかったため、企業としては生徒が職場や仕事をイメージしやすい視覚情報を十分に発信できないことが課題となっています。

(4) 1人1社制

就職慣行の最も特徴的なものは

「1人1社制」です。9月5日から一定期間(9月30日あるいは10月30日まで)は生徒1人につき1社しか応募できない制度です(一部県は当初より複数応募可)。

生徒の内定率を高めるものとして、また、企業にとっては確実に採用でき、採用コストも抑えられる大きなメリットがあります。

しかし、1人1社制では、就職実績のある地元企業や大手企業が優位となり、実績の少ない新興企業や地域外の遠方企業などには大

きなハードルとなります。

さらに、生徒のなかには、校内選考により希望する企業に応募できない場合があることや、内定辞退ができないために入社後の早期離職の要因となっているとの指摘もあります(図表2)。

(5) 民間職業紹介事業者

高校生への職業紹介は、ハローワークまたは高等学校のみが行なうわけではありません。民間の職業紹介事業者も行なうことができます。

ただし、その場合には職業安定法の指針により選考開始時期や使用する応募書類は、全国高等学校長協会により定められた統一応募書類を使用すること、また、職業紹介は学校と連携して行なうなど、地域の就職慣行における申し合わせの遵守が求められるため、事業者にとっては制約のあるものとなっています。求人や企業情報の提供を行なう事業者は地域によって存在しますが、現時点では本格的な参入には至っていません。

今後の就職活動・採用活動はどう変わるのか

(1) 1人1社制の見直し

都道府県の実情に応じて、次のいずれかを選択することが妥当であるとしています。

- 1次応募時点から複数社応募(2~3社限定もあり)を可能とする
- 現行どおり、1次応募では1社のみとするが一定期間後(10月あるいは11月以降)は複数応募を可能とする
- 現行11月から複数応募を可能としている場合は、その時期を早める
- 専門学科などを設置する学校においては、専門的なキャリア教育による出口一型型の就職支援の実態を踏まえ、地域として複数応募を可能としている場合でも、学校としては複数応募を導入しないなど、学校の実情に応じた柔軟な対応も可能とする

1人複数応募は、生徒の選択肢が増えるため、情報収集や企業研究も盛んになります。採用企業側としては、企業情報の見直しや充実が生徒の企業選択に大きな影響を及ぼすことになります。また、これまで採用につながりにくかった新興企業や地元以外の遠方企業などにとっては、人材確保のチャ

ンスが増えることになります。

(2) 民間事業者の参入

高校生を対象とする民間職業紹介事業者の職業紹介は、現行でも一定条件において可能です。ところが、そうした事実が十分に知られていないことから、報告書では民間職業紹介事業者による職業紹介も利用できることを明確化し、学校や経済団体等に周知していくことを求めています。

基本的な考え方としては、生徒の主体性に基づき学校によるあっせんを受けるか、民間職業紹介事業者によるあっせんを受けるかを選択できることが適当としています。具体的には、1次応募の時点から同時に両方利用できるパターンや、一定期間後（たとえば10月1日以降）に併用を可能とするパターンなどが提案されています。

なお、民間職業紹介事業者による職業紹介においても、企業には採用選考開始日や学校との連携などの留意点に関する申し合わせの遵守が求められることもあわせて明確化を求めています。

現時点では民間職業紹介事業者の本格参入はありませんが、生徒の選択肢が増えれば長期的には一

般の労働市場における職業紹介と
なっていくことも予想されます。

また、民間事業者の形態も、自らは職業紹介を行わず学校の就職あっせんを支援する形や、職業紹介は行わず募集情報提供者として学校の就職あっせんを支援する形、就職内定を得ることが難しい生徒への支援として学校からの依頼により関与する形など、様々な形態の就職支援サービスが誕生するものと思われます（図表3）。

中小企業に求められる 対応とは

(1) 採用活動の見直し

長年続いてきた就職慣行が見直されれば、今後は高卒採用活動も多様化していきます。

これまでは企業も採用のために学校教員とのつながりが大きなウエイトを占めていましたが、今後は採用しやすい「学校あっせん」でいくのか、広範囲から自社の求める人材を確保するため民間職業紹介事業者を活用していくのか、あるいはその両方を併用していくのかなど、採用戦略の再構築が求められます。

採用戦略にあわせて、企業情報

の充実、オンラインを活用した合同企業説明会や企業見学の導入など、採用活動のあり方も見直す必要があるでしょう。

(2) 企業情報の充実

求職者の就職活動における一番の情報源は求人情報ですが、ハローワークの求人票では情報量が少ないため、企業や仕事のイメージが湧きにくいとの声が出ています。

求人票の内容は企業目線による自社の宣伝だけでなく、生徒、保護者、教員の目線に立

って、本当に知りたい情報を提供する必要があります。前年の求人票を踏襲するのではなく、常に見直しと充実を図ることが大切です。

また、求職者は必ず企業のホームページも閲覧します。選ばれる企業となるためにも、新規開設や内容の充実は欠かせません。

(3) オンラインの活用

2020年は新型コロナウイルス

【図表3】高等学校就職問題検討会議 報告書のポイント

主要項目	対応の方向性
1人1社制	●1次応募の時点から複数応募・推薦を可能に ●一定月以降に複数応募を可能としている場合は時期の前倒しを検討 ●地域として複数応募を可能としても導入可否は各学校の判断も可能に
民間職業紹介事業者	●生徒が民間職業紹介事業者を利用できることを明確にして関係者にも周知 ●生徒は学校による就職あっせんや民間職業紹介事業者によるあっせんを同時利用または選択できることを可能に ●民間職業紹介事業者であっても採用選考開始日や学校への配慮などの留意点を明確に
ハローワークの就職支援	●生徒や保護者が十分な企業研究をできるよう求人情報・職場情報の内容を充実させる ●求人閲覧サイト高卒就職情報WEB提供サービスへの職場画像情報の導入を検討 ●生徒が保護者と共に高卒就職情報WEB提供サービスの求人情報に触れられることを明確に
その他	●成年年齢が18歳に引き下げられることに伴い、生徒が主体的に職業選択できるキャリア教育などの充実を図る

スの影響により、従来型の合同企業説明会や企業見学などの多くが中止となり、オンラインを活用した開催が急速に普及しました。

オンラインによる合同企業説明会やインターネット中継による職場見学などは、時間や場所の制約を超えて実施できる大きなメリットがあるため、自治体や民間就職支援サービス事業者が積極的に導入し、注目を集めています。



いかがわ まさし ハローワークを活用した求人・採用支援のほか、中小企業に対して中長期的な視点で人材育成支援を行なう。著書に『ハローワーク採用の絶対法則』がある。

ITリテラシーが高い学生の主な情報収集源の1つがWEBであることから、オンラインでの採用活動は極めて重要な手段です。

オンラインを活用した採用活動への対応

(1) 求人申込み

ハローワークへ高卒求人を申込むには、従来は直接窓口に向く必要がありますが、2020年からはオンライン上で「求人者マイページ」を開設すれば済むようになりました。

企業にとっては、採用活動の効率化につながりますが、運用は都道府県によって異なりますので、詳しくは管轄ハローワークに問い合わせてください。

(2) 企業情報の発信

求職者は企業分析や応募先企業の選択にあたって様々なツールで情報収集を行いますが、求人情報とあわせて活用されるのが企業のホームページです。

特にホームページ内におけるリクルートページは、大卒や短大卒を対象とした内容構成が中心ですが、高卒を対象としたわかりやす

い企業紹介をはじめ、職場風景や先輩の活躍状況、メッセージなど、リアル感のある情報発信が重要となっています。

また、民間の高卒向け就職支援サイトも多く開設されてきており、どのようなエリアのどのような生徒に情報発信していくかにより広域型や地域型など、自社の戦略に合った支援サイトを活用していくことになります。

(3) 高卒就職情報WEB提供サービス

高卒求人検索サイト「高卒就職情報WEB提供サービス」では、全国の求人情報（指定校や非公開求人除く）を閲覧することができ、情報を見たい求人情報の文字情報のみという課題から、報告書では、生徒が企業イメージを持ちやすいよう、職場の画像情報の導入も検討していくよう求めています。

また、現在のWEBサイトは、各高等学校にパスワードが付与され、教員が閲覧し必要な情報を生徒に提供するため、原則生徒や保護者は直接情報を閲覧できない運用がなされています。こうした運用に対しても、生徒が保護者と共にWEBサイトの求人情報に触れられるよう明確化していくこ

とを求めています。

生徒と保護者が自由に情報を閲覧できるようにすれば、自社の求人内容の見直し・充実と共に効果的な画像情報を提供できるか否かが採用活動の成果を左右します。

(4) オンライン採用活動

コロナ禍における採用活動で急速に普及したのはオンラインの活用です。高卒採用の場合はまだ一部に留まるものの、就職活動全体が変化していくなかで、オンラインによる採用活動は今後ますます広まっていくものと思われます。

学校内外での合同企業説明会も、現在は地元企業の参加が中心となつていますが、オンラインであれば遠方企業も参加できます。企業にとっては、多くの求職者と接触できることで、自社をアピールする機会も大幅に増えます。

また、求職者が夏休み中に行なう職場見学も、現在は1人1社制や日程などにより、せいぜい1〜2社で終わっているケースが多いようですが、オンライン職場見学であれば時間やコストを抑え、遠方企業のハンデもありませんので、求職者・企業共に多くの出会のチャンスが確保できます。

その他、ハローワークで受理された求人票を持参する学校訪問や企業と学校教員との情報交換会もすでにオンライン活用の事例があります。こうした採用活動のオンライン化によって、企業による採用のチャンスが全国に広がり、企業としては自社ホームページの採用ページの充実や、活用する民間就職支援サイトの選択などを進めていかなければなりません。

また、オンラインによる学校訪問や職場見学などには学校のネット環境が整っている必要もあるため、就職担当教員との調整やコミュニケーションを図っていくことが重要となります。

+++++

2022年4月からは成年年齢が18歳に引き下げられることに伴い、18歳以上の生徒は自己の決定において職業を選択することができるようになります。

1人複数応募やオンライン採用活動の普及により、今後はオンラインの活用が採用力につながります。すでに就職慣行を見直す自治体も見られるなか、企業も全国から優秀な高卒人材を確保できる好機と捉え、適応することが求められます。