

企業は高校生を取り込もうと積極的にアピールする (2019年7月に開いた合同企業説明会)

# ホワイトカラー 高卒採用広がる

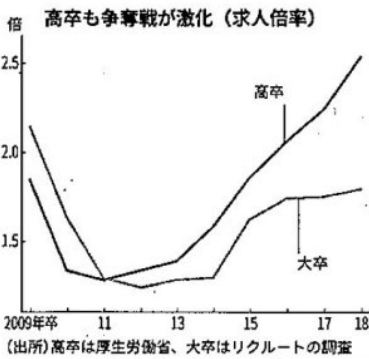
## ワコール、20年ぶりに再開

高卒採用がホワイトカラーの職種に広がってきた。ワコールは2019年春に約20年ぶりに販売職で高卒社員が入社したのに続き、今春も9人が入る。静岡銀行は27年ぶりの高卒採用再開を始めた。人手不足が続くなか、大卒が担ってきた職種への採用が増えつつある。高校生の就職活動を制約している採用ルールにも見直し機運が出てきた。

# 大卒担う職種確保厳しく

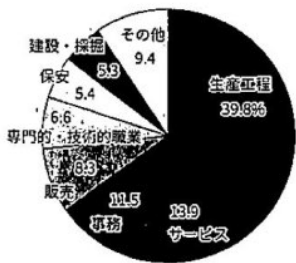
19年に2人の高卒社員が入社したワコールは、静岡銀行は21年春卒業予定の高卒生を採用する。勤務しながら大学の夜間コースや通信制大学に通ってもらう。大卒受入れや奨励金は同行が全額負担する。入行後4年間は主に店舗に配属し、大卒行員の補助業務を中心に手掛け、5年目から大卒社員と同様の人事制度に移行する。

下宿の国内市場は縮小しており、高度な接客が不可欠との判断から販売員にも正社員を充てている。人材確保策の一つとして今後も高卒採用を継続。若手人材の定着がとなどがきっかけだ。



(出所)高卒は厚生労働省、大卒はリクルートの調査

高卒が就いた職種



(出所)文部科学省「学校基本調査」(2019)

採用の再開は人手確保にとどまらず「地元の高卒生を採用することで地域に根付いたサービス」を強化する狙いもある。名古屋銀行や中央銀行なども高卒採用を再開し、再開を予定している。マイナスイ金利が長期化し銀行経営には逆風が吹く。採用の裾野を広げて優秀な人材を確保したいと考えた。

文部科学省がまとめた2019年の学校基本調査によると、高卒の就職先は工場などの「生産工程従事者」が39%と最も多かった。大卒で最も「専門的・技術的職業」の38%だ。「高卒はアルバイト・パート職、大卒はホワイトカラー職場」というように長らく区分けされてきた。(大阪大の吉川徹教授)

変化のきっかけは少子高齢化による人手不足だ。リクルートが調査した2020年卒業予定の大学生の求人倍率は1.7倍と高い。大卒を大量採用してきたホワイトカラー職場では大卒人材の争奪戦が起きているのが実態だ。十分に確保できないケースもあるため「大卒だけでは限界がくる」「採用担当」との判断から19年卒から高卒採用を始めた。主に営業と配送を担当する。ただ、高卒採用も簡単ではない。大卒の求職者は年43万人程度いるのに対し高卒は約17万人と少ないこともあり、20年に卒業予定の高校生の求人倍率は19年11月時点で2.8倍と高卒を上回る。静岡銀行の学費負担など、各社はアピールに知恵を絞る。

## 1人1社見直し機運

### 大阪府 22年卒、複数社応募可能に

大学生と異なり、高校生との指図がある。また、生徒は教師から提示された企業の中から1社を決めて選考を受ける「1人1社」制だ。経済団体と学校側、国の3者による申し合わせで1950年代から続いているルールだ。都道府県が学校に通知を出す形で運用している。

この仕組みは企業に安定的に労働力を供給できるほか、高校生活への影響が少ないのがメリットだ。ただ、高校生の職業選択の自由を妨げている

にも都道府県や関係団体に報告書を送る予定だ。今後、運用を見直す自治体が出てくる可能性がある。すでに動きもある。大阪府は政府の報告書に先行し、22年卒業の生徒から複数社に応募できるようにする方向で検討を始めた。「どのような職種があるか」「自分の適性は何か」などを考えさせるキャリア教育を、2年生のうちから実践できるかが実現に向けたカギになる。(鈴木洋介、岡山英樹)

# 採用実績・キャリア作り・求める語学力 開示

# 留学生の就職先 日本選びやすく

を求めない代わりに、内定してから集中的に語学研修を実施する。人事部は銀行口座の開設やスマートフォンとの契約まで助ける。政府はこうした試みを多くの企業にインターネット上でも積極的に発信するよう求める。

外国人留学生が日本企業で働きやすくする環境整備が始まる。政府は3

月中旬に、企業に対して外国人の採用数や入社後の育成方針などの開示を求める。留学生が働きやすい企業を探しやすくし、入社後の定着も狙う。大学と大学院を出る約2万4千人の留学生のうち、日本企業への就職は4割弱にとどまる。留学生の就活を後押しし、日本企業の成長にもつなげる。

日本に留学する学生は一定数が日本企業への就職を希望するが、入社後に求められる日本語の能力などに不安を持つことも多い。留学生を採用し

企業に外国人留学生向けの情報発信強化を促す

国が求める内容

①留学生の採用方針・実績の公表

- 例 ■ 具体的な採用要件、求めるスキル
- 過去数年の採用数や国籍、性別など

②求める日本語レベルの明確化

- 高いレベルが必要かどうか

③入社後の支援

- 語学や生活面のサポート

④キャリアプランの明示

- 昇級や昇格の仕組みの説明
- キャリア形成のモデル

## 政府、経済界に要請

たことのある企業を選んでも、受け入れ体制が整っていないこともある。採用の情報が乏しいと留学生は就職活動ができず、就職してもすぐに離職するリスクがある。

政府は経団連や経済同友会など主要な経済団体に対し、就職・採用活動に関する要請文を出す方向で調整している。外国人材の採用方針や採用実績、求める日本語のレベルについて、採用サイトなどでわかりやすく明示するよう求める。

政府は経済団体に対し、採用活動時や採用後に望ましい具体的な対応案も示す方針だ。

政府は経済団体に対し、採用活動時や採用後に望ましい具体的な対応案も示す方針だ。

文科科学省によると、大学や大学院を出た留学生は、現在把握できる2017年度時点で約2万4千人。留学生数は横ばいだが、6割超は日本企業への就職を希望する。一方で実際の就職率は4割弱にとどまる。

## 春秋

放課後に子どもを預かるのが学童クラブの大きな役割だ。だがスペースが狭いなど、環境面では恵まれていないところも多い。だから新型コロナウイルス対策として、「全国の学校を一斉休校にする」と首相が突然表明した際には、学童の現場に驚きと困惑が広がった。

▼学校は休みにする一方、学童クラブや保育所は通常通りに開く。それが国の方針だったからだ。「学校を閉めれば、ふだん放課後だけ集まる子どもたちが朝から来る。教室より密度が高い部屋に、倍の時間とどめることになる」。人繰りの難しさより何より、ちぐはぐな国の要請に不安の声が上がったのは当然のことだ。

▼その「一斉休校」が始まった。一部の自治体は先週末から独自の道を模索している。学校や家庭の準備が整うまで休校の開始日を遅らせた。学童クラブの負担を減らすと校舎を開放したり。わが町、わが学校で育つ子どもたちのため、皆が知恵を絞っている。国には「唐突」の責任を受け止めるよう、念押ししておく。

▼前回の新型インフルエンザの大流行では、国内で2000万人が感染し、2000人を超える死者が出た。ほんの10年ほど前のことだが、危機感が薄れてしまっていたかもしれない。今度こそ教訓を生かそう。学童クラブの拡充もその一つ。なせいで働くのかと聞けばスタッフは「回答なし」。