

すべての人がUniqueさを解放できる場をつくり、宇宙にイノベーションを起こす

UNIVA

BOARD OF DIRECTORS

□ 代表理事

石原 誠太



岐阜県多治見市出身。政策起業家。
父親の介護生活と死を機に早稲田大学人間科学部にて臨床心理を学ぶ。

臨床現場の課題を社会制度と市場整備の両輪で解決することを目指し、
無職、旅人を経て経済産業省に入省。成長戦略、アジアインフラ開発計画、
クールジャパン立ち上げ、内閣府で東日本大震災の被災者支援策取り纏め、
エネルギー基本計画策定、発電コスト検証（大臣表彰）等。

「成長実現には、人的資本の流動化とエンパワーメントの仕組みが鍵」との
確信を得てリクルートHDへ。WORKFIT（雇用&教育）プロジェクトにて、
国、自治体及び90以上の団体と連携し、就労困難者3万人の支援実施。
高卒者向けイベントで1.4万人の応募を目の当たりにし高校就職改革着手。

雇用・教育共通の鍵は「個別最適化」であるとの確信を得てLITALICOへ。
戦略企画室長として、福祉・人材・教育・産業と分野横断課題解決に向けた
政策提言、国や自治体や業界内外の企業等との交渉・連携等を担当。
高校生の就職活動の制度改革にも関わり、自治体モデル事業化も実現。

経団連産業競争力懇話会「学びのイノベーションプラットフォーム」企画委員。

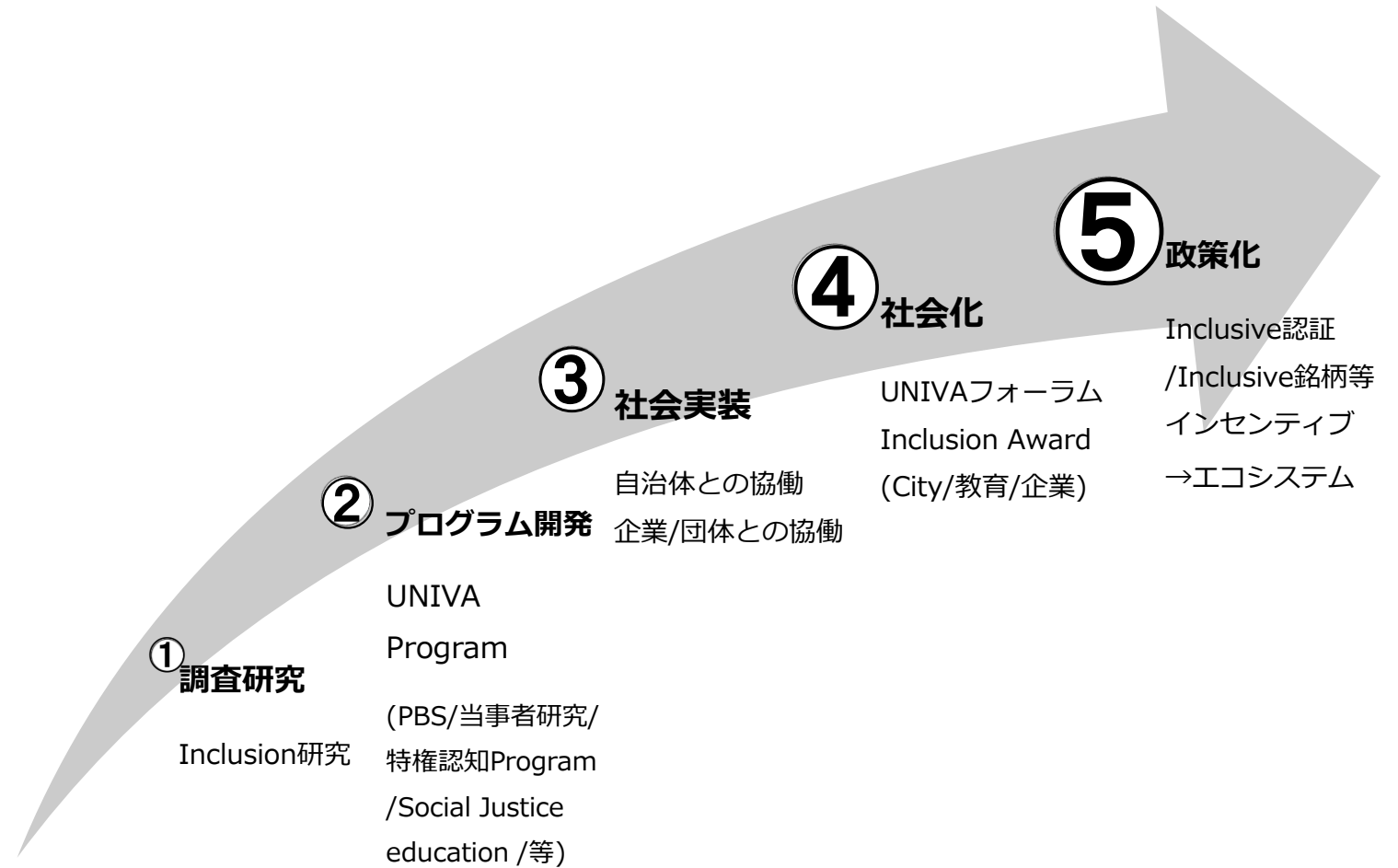
VISION

UNIVA

すべての人のUNIQUEさを解放できる場をつくり
宇宙にイノベーションをおこす

インクルーシブな社会に向けて理論と実践と政策をつなげる

UNIVA プログラム



MEMBERS



BOARD OF DIRECTORS

□代表理事

石原 誠太

□理事・研究所長

野口 晃菜 LITALICO研究所長、国士舘大学非常勤講師 等

□事務局長

柴田 寛文 豊島区PTA会長、親父の会会長
※4月1日より

総勢30名ほどの有志とともに立ち上げ

POLICY PLANNING PARTNERS

□政策企画チーム

山内 絢人	GLOCAL INNOVATION HD代表（元財務省）
生田 研一	エクサウィザーズ公共政策責任者（元文部科学省）
鶴田 彬	リクルート RMPスタディサプリ公共連携（元法務省）
畑田 康二郎	デジタルハーツプラス 代表取締役（元経済産業省）
柴田 寛文	豊島区PTA会長、親父の会会長
荒木 健史	ロート子ども未来財団 理事長
川内 明日香	ユーグレナ 政策企画参事
陶山 祐司	ゼブラアンドカンパニー 代表取締役
古屋 星斗	リクルートワークス研究所／スクールトゥワーク代表理事
河合 巧	御園総合アドバイザー代表／スカラHD社長室
藤井 哲也	SOCIAL X 取締役（元滋賀県議会議員）
（11名：敬称略、順不同）	

PROBLEM

長期無業者、氷河期世代以降の不安定雇用

リスクリングの機会の欠如

学歴にによる分断、高校就職のミスマッチと早期離職

障害や病気、介護など困難を抱えた人材の活躍の場の欠如

不登校、発達障害、ひきこもり

ジェンダー格差、アンコンシャスバイアス

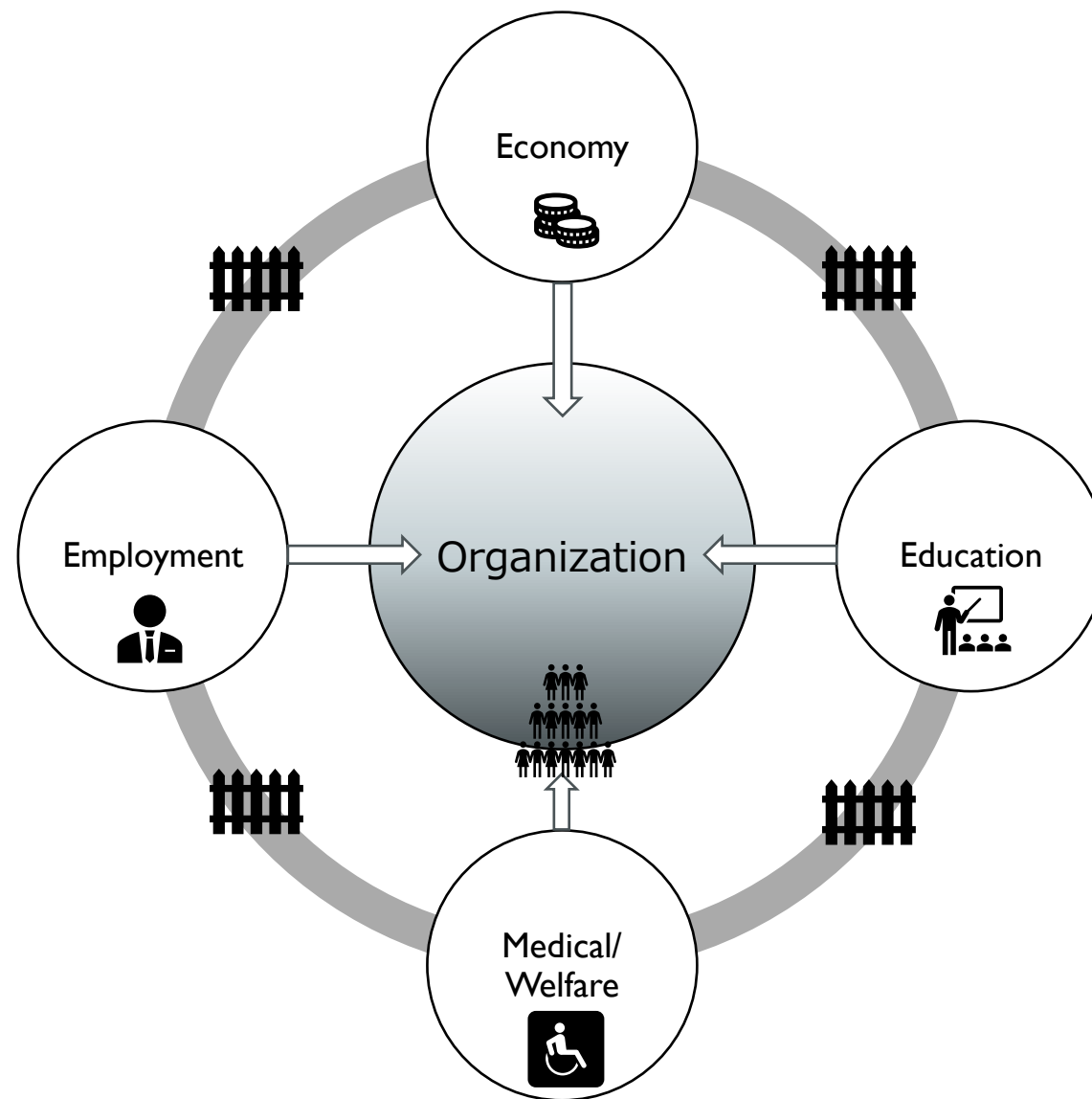
下がらない再犯者率

産業構造のパラダイムシフトの遅れ

イノベーションのジレンマ...

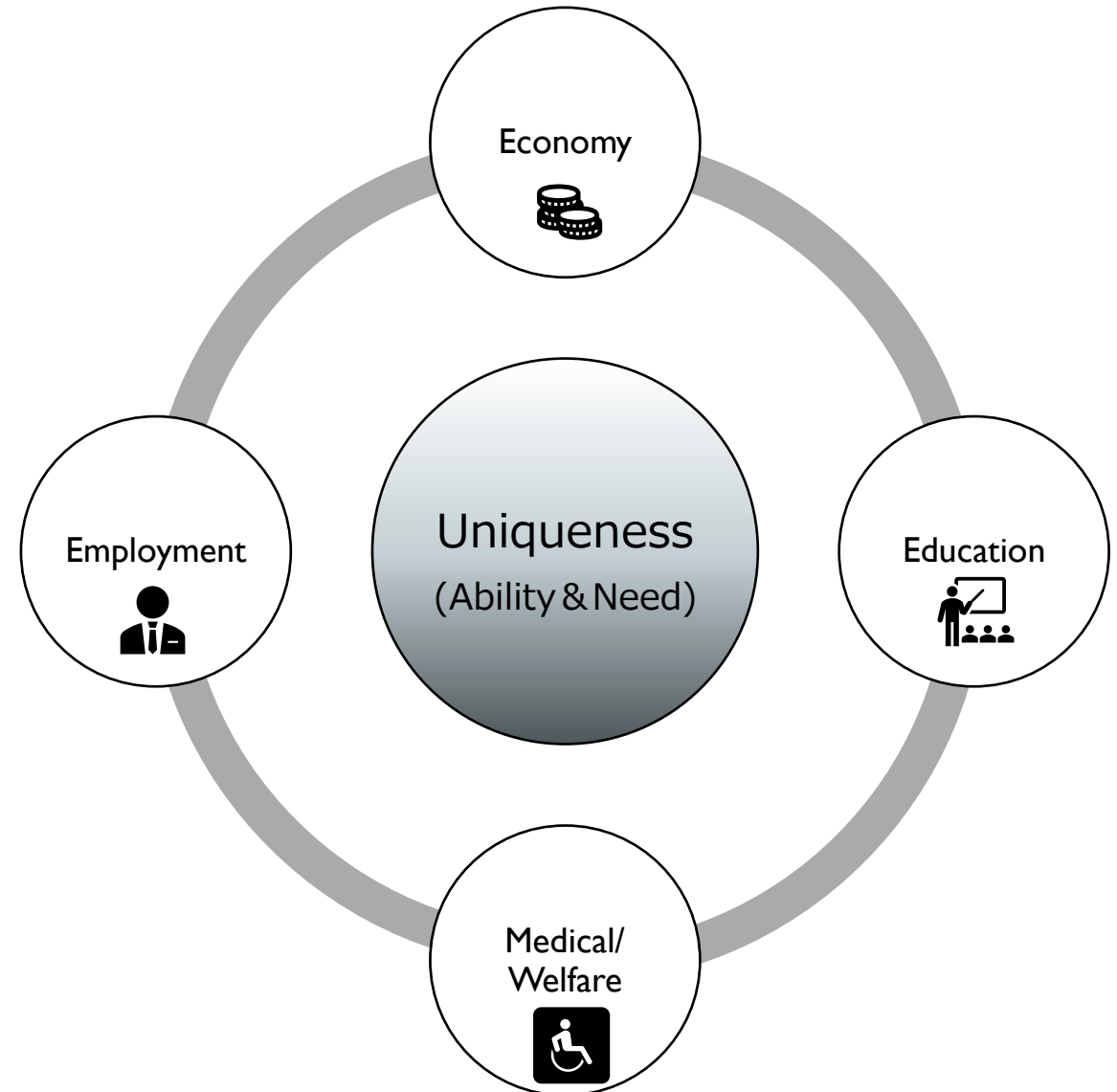
PROBLEM STRUCTURE

雇用、教育、福祉、経済産業、いずれの領域でも、Supply-side経由のみでの既存の課題解決方法には限界が来ている。



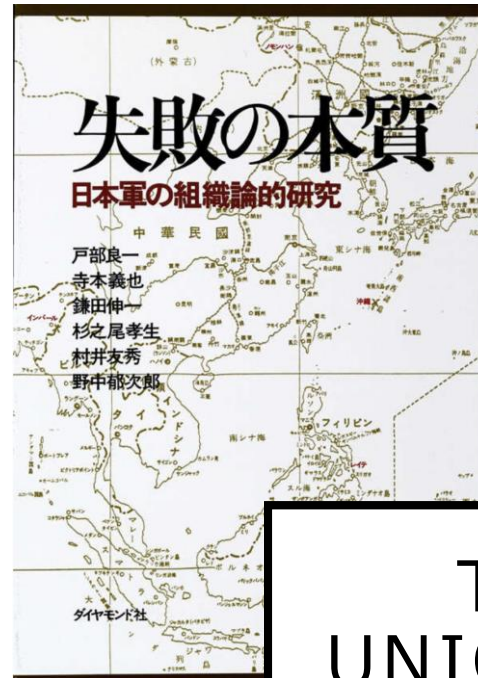
PROBLEM STRUCTURE

「福祉×教育×雇用×経済産業・・・×DX = Society 5.0」、
個々の分野で解決困難な課題を連立方程式的に解くための鍵は「個別最適化」



Supply-sideからDemand-sideへのパラダイムシフトを実現し、
当事者を中心に据えたのエコシステムを創造こそが現状打破の突破口になる。

PROBLEM STRUCTURE



THE POWER OF UNIQUE & UNIVERSAL THINKING

SE
SHOESHA

シレンマ



なぜグッチは成功しプラダは失敗したのか
なぜGoogleはフラットな組織を実現できなかったのか
なぜレート128はシリコンバレーになれなかったのか

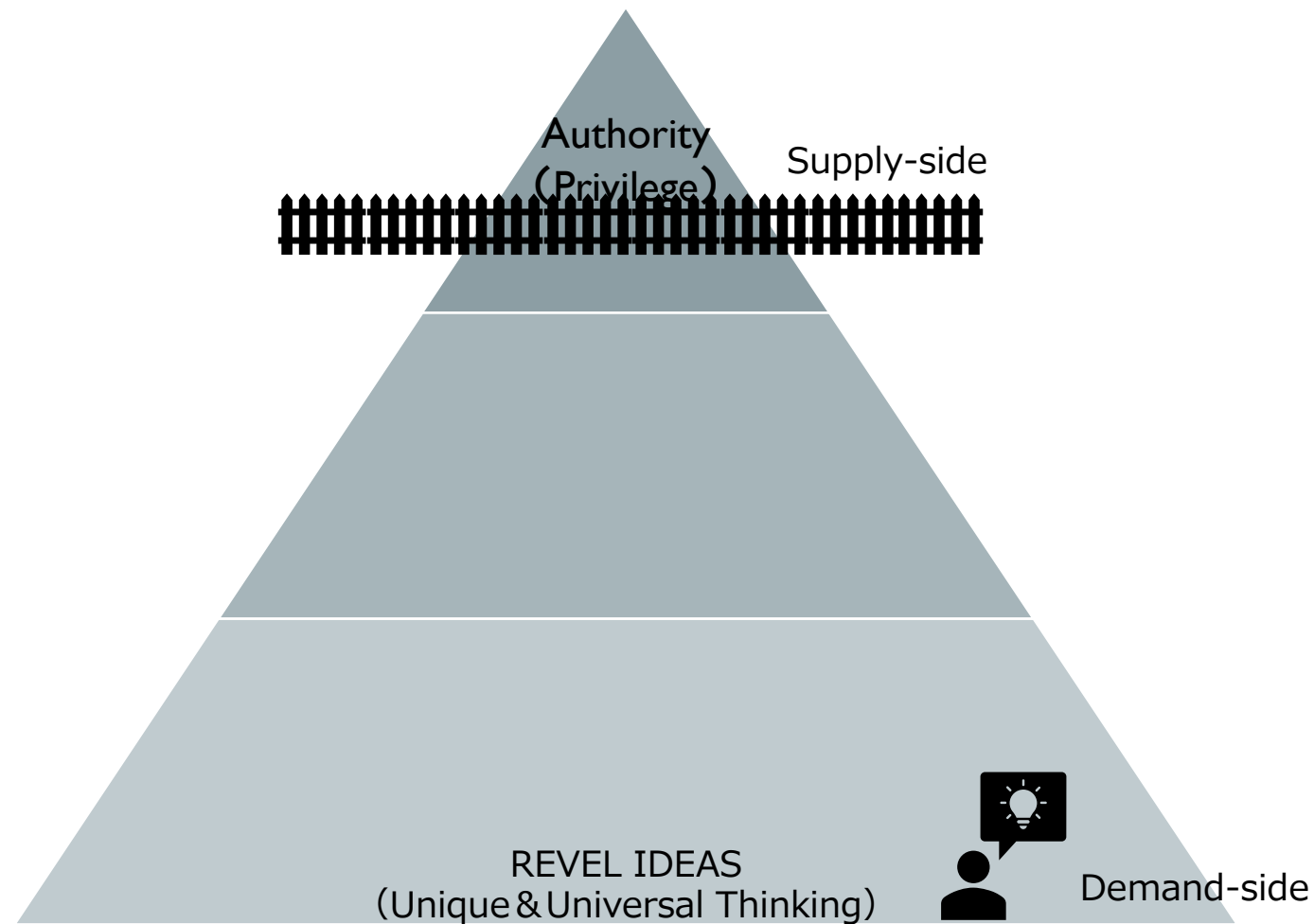
Discover
ダイスカバー

『失敗の科学』から5年……待望の最新刊がついに登場！

PROBLEM STRUCTURE

□マクロ

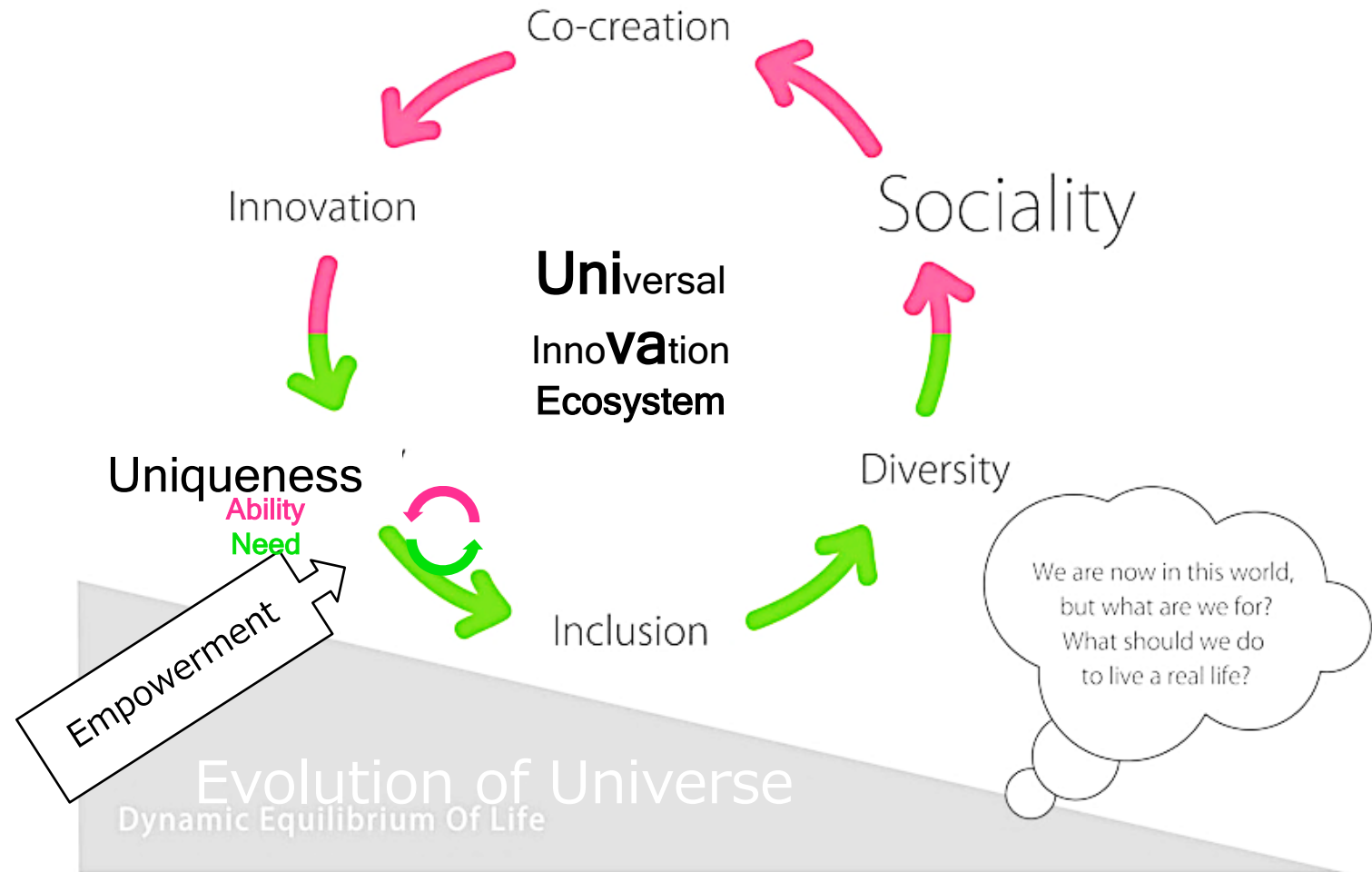
政策と経営いずれも、意思決定の場へのマイノリティの参画が極めて限定的。
これにより、Unique & universalな思考とイノベーションが阻害されている。

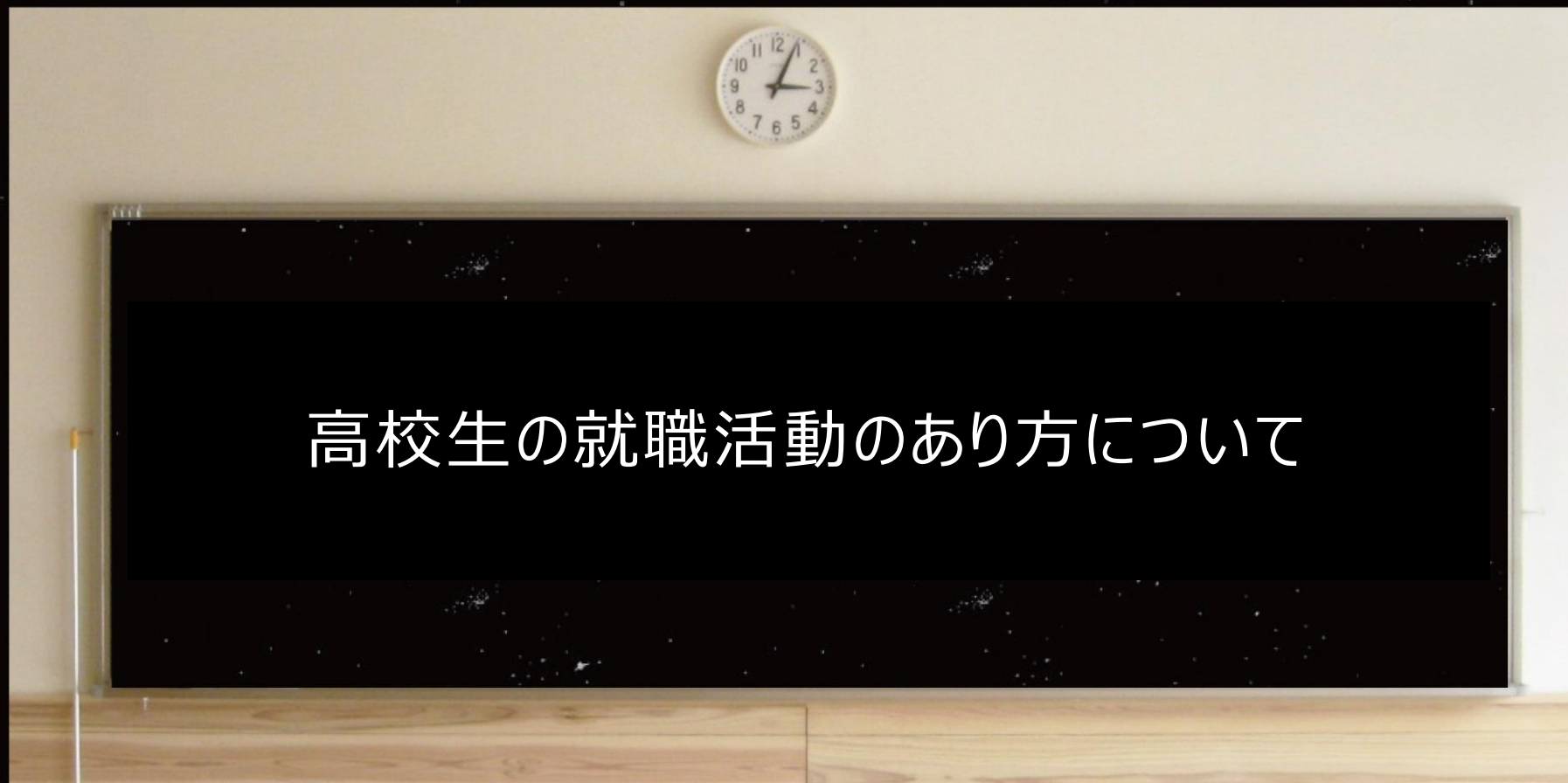


□ミクロ

マイノリティが自らのUniqueさ(可能性と必要性)に気づく機会を得られていない。
「成功者」やマジョリティも、自他の特権と抑圧をメタ認知し受容できていない。

UNIVA ECOSYSTEM





高校生の就職の 特徴

高校卒就職者数：18.4万人

就職者数は大学卒就職者の約半数。他方、高校卒就職の当事者が当該制度の意思決定主体や教員になることは極めて限定的であり、独自の仕組みが世の中にあまり知られてこなかった分野。

就職率：98%

戦前より続く仕組みによる、極めて高い就職率。

高校卒就職活動の3つの特徴

①学校推薦による超短期間の就職活動

ハローワーク業務を学校が代替。毎年9月16日に企業応募が解禁。9月末時点で6割以上、12月末には9割以上の高校生が活動終了するという極めて短期間の就職活動。

②一人一社制

1人の生徒が応募できる企業を1社として、当該企業の内定が得られなかった場合のみに他の企業に応募できるという高校卒業者の就職に関する「慣行」（定義：骨太の方針2019年の記載より抜粋）。

③申し合わせ

一人一社制を導入するか否か、複数社応募の解禁日の設定等の具体の運用について、都道府県ごとに、学校代表、企業代表、行政代表により決められる慣行。

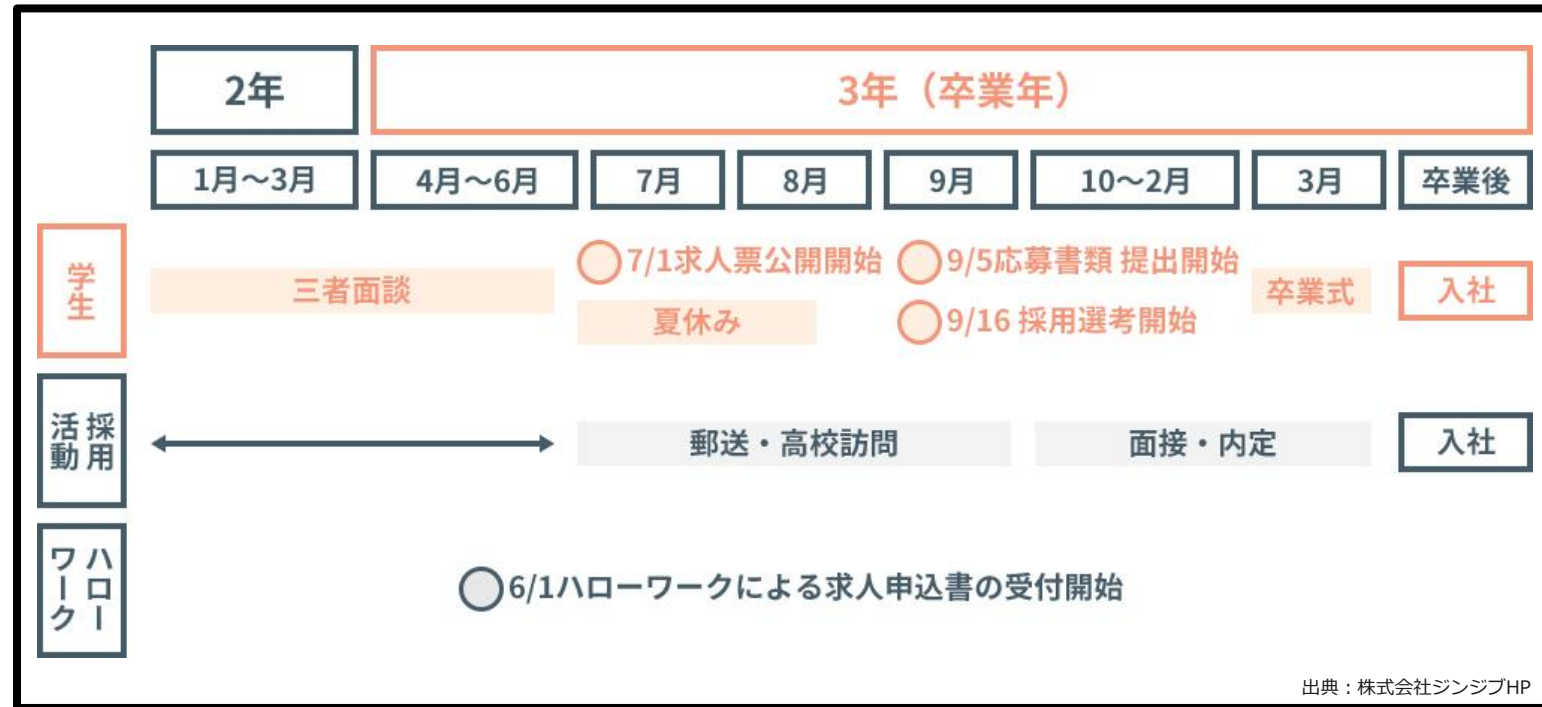
※秋田県、沖縄県、和歌山県以外の44都道府県が一人一社制を採用

→独特なルールもあり、民間企業が参画してきていない領域

高校生の就職の特徴

①学校推薦による超短期間の就職活動

学校推薦による超短期間の就職活動。9月16日に採用選考が開始され、9月末時点で6割以上、12月末には9割以上の高校生が就職活動を終了



- 7月1日 企業による学校への求人申込及び学校訪問開始
- 9月5日 学校から企業への生徒の応募書類提出開始
- 9月16日 企業による選考開始
- 9月末～11月 2次募集

高校生の就職の 特徴

②一人一社制

③申し合わせ

労働局

- ・決めたルールを守るインセンティブは強い
- ・学校にハローワーク業務を移管しているため積極的提案しにくい

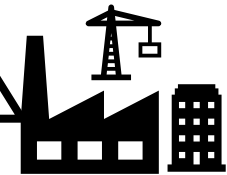


申し合わせ



教委・学校

- ・短期で効率的に就職決定
- ・就職率高く問題感ににくい
- ・就職率は文科省に毎年報告
- ・定着率は数値追っていない
- ・複数応募に変更するインセンティブが働きにくい



既存企業・団体

- (製造、運輸等)
- ・採用コストがかからない
- ・採用に時間もかからない
- ・毎年安定して採用できる(離職しても入ってくる)
- ・複数応募に変更するインセンティブが働きにくい

背景となる 社会の変化

背景となる社会の変化

①産業構造の変化（Society 5.0 で加速見通し）

情報産業の台頭を中心にして産業構造は大きく転換。その一方、高校生の就職先の構成は変わらず。Society 5.0 で変化が一層加速し「今の子供たちの65%は、今ない職業に就く」と言われている。

②「働く」と「学ぶ」の関係性の変化（ライフシフト）

生涯 1 社に勤め上げる前提が崩れ、キャリア形成の主体が否応なく個人の側へ移っていく※中で、「働いてから学ぶ」「働きながら学ぶ」という新たな選択肢も。

※2019年には、TOYOTAの豊田社長も「終身雇用難しい」と発言

③成年年齢引き下げ

成年年齢引き下げに伴い、権利義務を有する 18 歳は明確な意思決定主体に。

④企業の高校生採用二ーズの増加

全国的な人手不足の状況もあり、企業の高校生採用二ーズも増加。

⑤民間サービスの進化

1960年より民間就職サービスも充実。地方にしながら世界中の情報にアクセスできる時代に。また、高校採用特化型の事業者、1校あたり数千にも及ぶ紙の求人管理を支援する民間サービスも。

→時代に即したエコシステムのあり方を模索する時期にきている。

当事者の声

当事者の声



学校には自分に向かない求人しかなかったが先生の勧めで就職。障害者雇用が初めてでの会社で障害についての理解がなく3ヶ月で退職、ストレスが積み重なりうつ病を発症した。

(20代 愛知県普通科高校卒 発達障害)



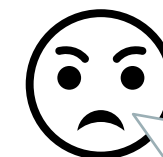
学校が推薦する良い企業の枠は優秀な成績の方から埋まっていく中、自分は成績が悪いせいで選択肢が少なかった。

(20代 大阪府普通科高校卒)



高校の就職活動では、事務職の求人票って15~20枚くらいしかない。その中で一番条件が良い会社を選択したという薄い動機です。

(30代 新潟県商業高校卒)



卒業するまで学校経由でしか就活してはダメだと思っていた。学校から薦められた企業には地方の小さな工場しかなく、フリーターになるしかなかった。

(20代 埼玉県商業高校卒)



学校にある求人リストから選びました。紙で辞書のようにありましたが、業務内容もざっくりとしか記載されていないですし、説明もないのでイメージは湧きませんでした。とりあえず、休みと給与とネームバリューで選びました。今思うと違和感しかないですね。

(20代 富山県工業高校卒)



先生の強い勧めで就職先を決めることになった。実はこの企業じゃないかなという思いがあったけど、選考を受けて合格したら絶対入社だと言われたから不本意のまま入社した。結局、就職後も職場の雰囲気ややりたい事が合わず相談したが、学校の看板を汚すなと言われた。

(20代 京都府普通科高校卒)

当事者の声 の背景

進路室だより

■ 高等学校 30 期生
2 学年 第 7 号
H26 年 11 月 27 日

◎就職の方法

例年、上高では卒業生の約 1/3～1/4 の人が就職をしています。みなさんの先輩たちはどのような方法でどんな企業に就職しているのでしょうか？今回の進路だよりでは就職の方法によってどんな特徴があるかとまとめてみます。

①学校幹旋就職

- ・上高がもらった求人(求人票)に応募し、企業の選考を受けて就職する。
- ・学校幹旋就職では求人票をもらっていない企業には応募できない。
- ・学校幹旋就職は企業と学校との信頼関係によって成り立っています。応募する場合は次のような約束事を守る必要があります。

- ①学校での様々な就職指導を受けて受験することになる。
- ②企業の選考を受けて合格したら『必ず入社』する。
- ③校内選考で決定した企業を受験する(選ばれないと受験できない)。
- ④公務員や進学との併願はできません。

- ・例年就職する卒業生の 90% 以上は学校幹旋によって就職しています。それは下記のような良い点があるからです！

- ①卒業生が就職している場合が多く、会社の様子がよくわかる。
- ②多くの企業の求人は職安の指導によって競争率が 3 倍以内程度に抑えられている。
- ③条件の良い企業に入社できる可能性が大きい。学校から紹介する企業の多くは各種保険も整い、求人票によって勤務条件が明らかになっている。
- ④今年度、上高がもらった求人票は 350 社以上で普通科高校では最多クラスです。求人数はその学校に対する信頼のあらわれです。現在、社会にでて活躍している先輩に感謝するとともに、社会から信頼される上高をみんなでつくっていかねればなりません。

②自己開拓

- ・求人誌や雑誌の求人広告に応募して企業の選考を受ける。
- ・学校からの紹介書や調査書は不要(発行できない)です。
- ・勤務条件や給料等、充分な確認が必要。
- ・正社員としての採用はかなり厳しくなっている。

③縁故就職

- ・両親や親戚、知人の紹介による就職です(アルバイト先に就職することもあります)。
- ・学校からの紹介書・調査書などは出せない。学校からの書類が必要な場合は『指名求人票』を出してもらう(詳しくは進路で説明)。
- ・比較的楽な就職活動で就職を決める事ができますが、勤務条件(給与、ボーナス、休日、勤務時間など)を充分に確認する事が大切です。

④ハローワークの紹介

- ・現役の高校生の場合、3 年生の 1 月頃からハローワークの一般求人に応募する事ができます(それ以前は応募できません)。
- ・社会人の求職者との競争になるので、合格するのは学校幹旋就職に比べて格段に難しくなります。

⇒まずは、学校幹旋就職による就職活動に全力で取り組む事をおすすめします！！

⑤公務員試験を受けて

- ・上高からは毎年、警察官(大阪府警)、刑務官、自衛官などの公務員試験を受験して、合格して公務員になっている卒業生がいます。
- ・多くの公務員試験は高倍率で合格するためには学校の学習に全力で取り組むと同時に公務員試験特有の出題内容に対する準備が必要です(公務員試験に合格した先輩の多くは予備校の無料講習を利用して準備をしています)。
- ・公務員試験は 9 月中旬頃から始まる一次試験に合格し、二次試験で最終合格が決まるのが 11 月～12 月頃になる場合が多い。二次試験で不合格になると他の進路の選択が難しくなります。慎重に考えて準備をする必要があります。

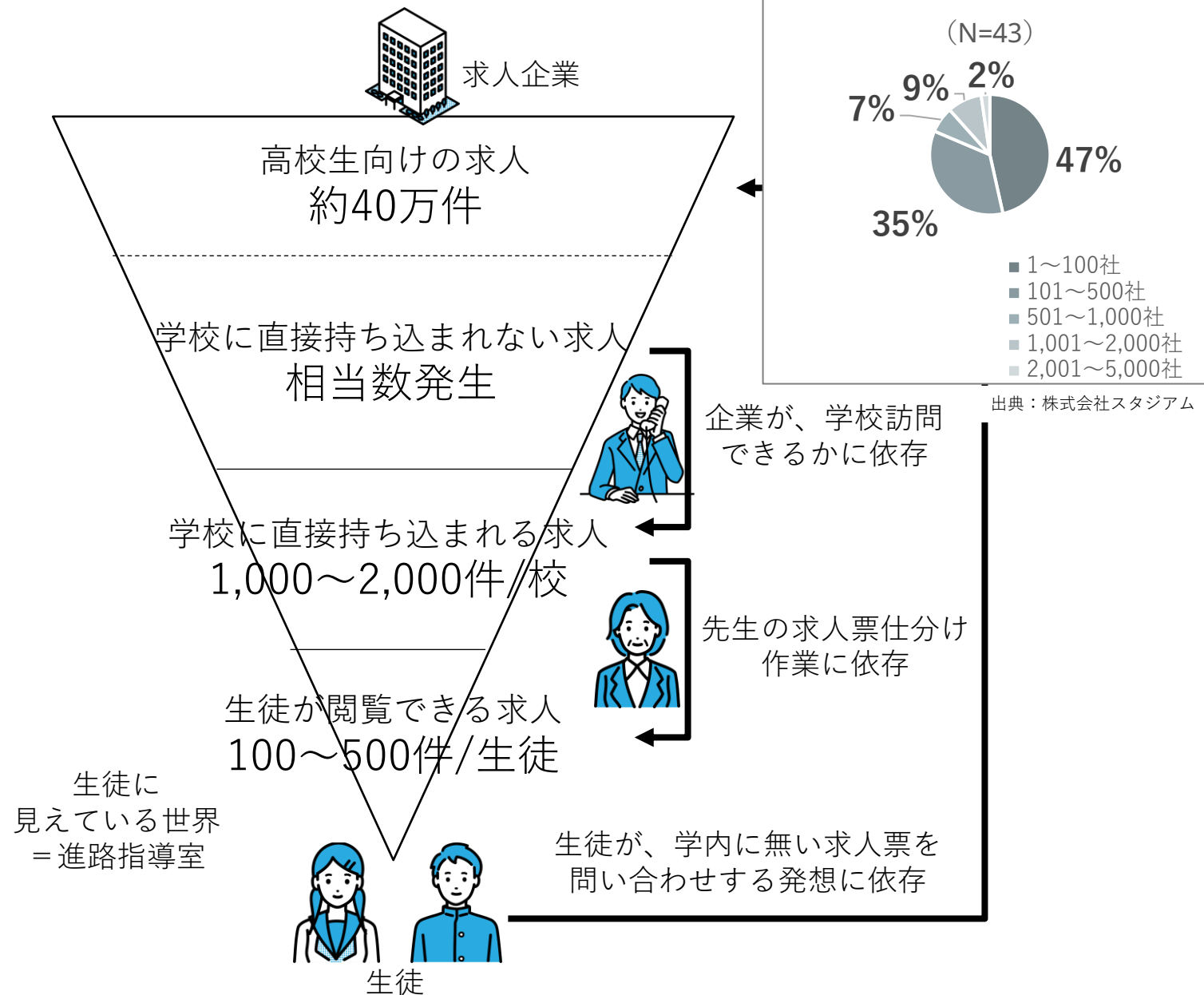
看護・医療系希望者講習会

以前から、早めの準備が必要であると知らせてきた看護・医療系を希望している生徒に向けた講習会を始めたいと思います。試験で必要となる『国・数・英』の 3 教科で放課後に講習を開始する予定です。同じ目標をもった仲間と一緒に勉強するというのは、すごく大切であり、しんどいことも一緒に乗り越えられるような講習会にしたいと考えています。一緒に勉強する仲間が多いほど頑張れると思うので、少しでも興味のある友人を誘って参加してみましょう。

第 1 回講習(説明)会

日時：12 月 15 日(月) 12:40～ [3 階展開教室にて]
内容：講習会の予定、講習会の内容などについて(30 分程度)

当事者の声 の背景



教職員の声

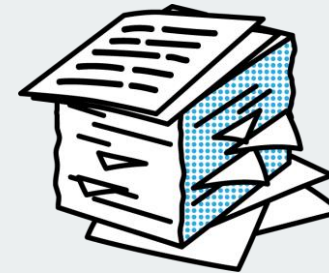
教職員の声

就職指導でよく聞く4つの悩み

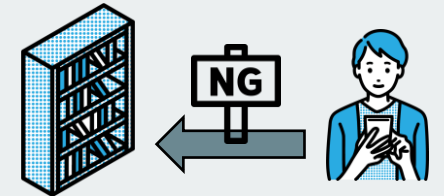
紙の求人票の
データ入力が面倒



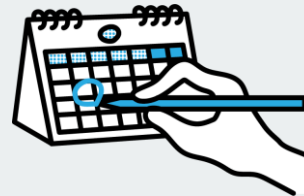
求人票の印刷、製本、
並び替えが大変



学校外で生徒が
求人票を閲覧できない



求人票の開示までに充てられる準備日数が短い



7/1～夏休み前まで



企業側の声

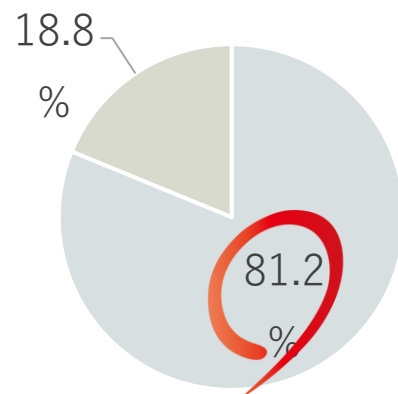
企業担当者の声

高卒採用中の企業の80%は、採用に課題を感じている

80%の企業が課題を感じ
る状況

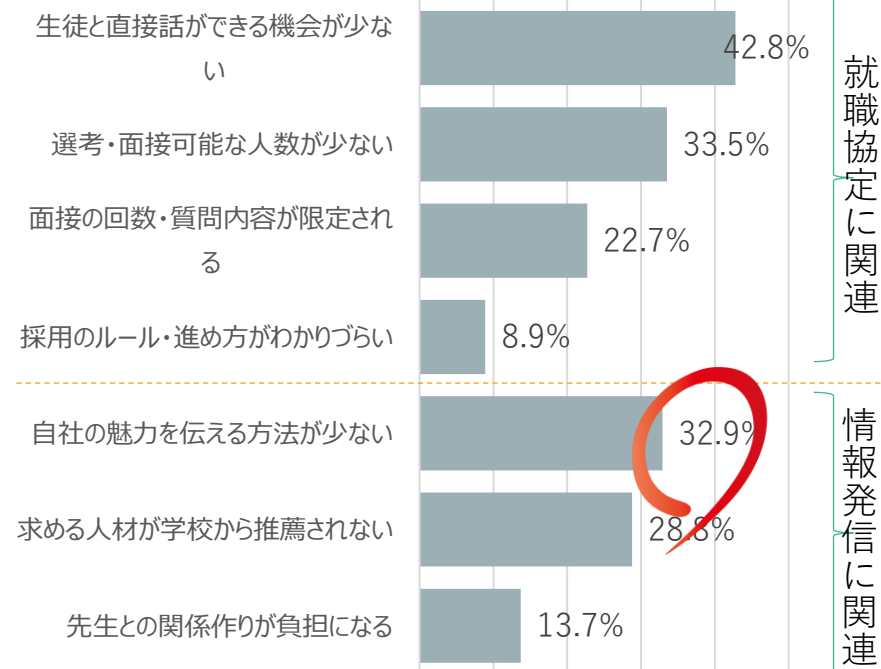
就職協定と情報発信の難しさが課題

高校生の採用活動で課題を感じるか？



- 課題を感じる
- 課題を感じない

どこに課題を感じているか？



現状システムの課題

現状システムの課題

①キャリア形成支援機会の不足

民間企業を活用した「自己開拓」での就職活動を可能にする長期のキャリア形成支援の機会が不足。
具体的には、自分自身の理解を深め、社会についての理解を広げる機会が限られている。

②情報獲得手段・多様な選択肢の不足

情報獲得手段が限られ、幅広い選択肢を知る機会が足りておらず、企業規模や業界業種も限定的※。
(※高校卒者の就職割合をみると、製造業が40%に対し、情報通信産業は1%程度に留まる。)
産業構造変化を踏まえない業界業種に限定された就職ではその後のキャリア構築の幅が限定される。

③就職後支援の不足

企業規模等が限定的であることに伴い、就職後の定着支援、キャリア形成支援が不足。

→早期離職率40%、就業満足度とともに大学卒比較で10%程度の差がある。

④教員の働き方改革への足枷

1校あたり数千にも及ぶこともある紙の求人管理や企業との調整などをただでさえ多忙な教職員が担う。
思いを持って丁寧に対応したい教職員が犠牲になり、働き方改革の足枷になっている側面もある。

⑤企業の採用機会の不足

昔から学校とのパイプがある企業以外を除き、独特のルールが制約となって採用機会が得られにくい。
これにより、企業や産業界にとってに機会損失が発生している。

→これら全てが、産業のパラダイムシフトの足枷にもなっている。

高校生の就職の プレイヤー相関図

厚労省・文科省

- ・報告書取り纏め→通知発出
- ・次は各自治体でモデルづくり

労働局

- ・決めたルールを守るインセンティブは強い
- ・学校にハロワ業務を移管しているため積極的提案しにくい



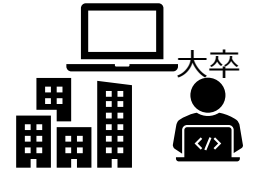
マーケットの不在

人材系企業

- ・市場形成から始める必要
(単価がほぼ存在しない)

教育系企業

- ・学校予算は限定的
- ・モデル事業など呼水が必要



新規企業

- (IT、成長産業等)
- ・高校生採用経験なし
- ・採用方法知らない
- ・媒体ない

産業構造転換の足枷



申し合わせ



教委・学校

- ・短期で効率的に就職決定
- ・就職率高く問題感ににくい
- ・就職率は文科省に毎年報告
- ・定着率は数値追っていない
- ・複数応募に変更するインセンティブが働きにくい

経済産業省

- ・マーケット創造、産業構造転換
- ・教育、未来人材、産業人材育成



既存企業・団体

- ・現状のシステムに実は課題を感じている(80%)
- ・生徒を知る機会や自社の説明の機会が限られており、ミスマッチや長期的な人材確保の課題に繋がっている

教員

- ・熱心な教職員ほど負担増
- ・膨大な求人票整理と調整業務
- ・新たな企業開拓に時間は割けない

生徒

- ・学校での成績や教職員との相性に進路が左右される
- ・情報獲得手段・多様な選択肢の不足
- ・就職後に、ミスマッチが起こるまで課題に気づかない
- ・ミスマッチが起こると不安定就労に進む率が高い
- ・産業構造変化を踏まえない業界業種に限定された就職ではその後のキャリア構築の幅が限定される。

解決の方向性

解決の方向性

現状は学校だけに高校生の進路選択支援の負担がいつている状況。民間の力を最大限活用した、時代に合わせた新しいエコシステム構築の必要がある。そのためには担い手と事業者の育成が必要。

① ライフシフトを前提としたキャリア教育事業者育成

主体的な進路選択を可能にするため、高校1年次からの

- ・自分自身を深く知るための当事者研究
- ・様々な企業に触れる機会づくり

② 進路指導の「DX」事業者育成

進路指導にかかる教員負担は膨大。DXによる負担軽減と徹底した伴走が改革の鍵

③ 民間職業斡旋・紹介事業者育成、大手の参入支援

民間企業経由での複数社への就職活動である「一般就職」と、「学校斡旋（一人一社）」を併用が鍵。大手参入支援も検討必要。

解決の方向性

解決の方向性

就職後支援（リスキリングとの接続）

セーフティネット

自由市場

学校推薦枠

併用を可能にする

一般活動枠

1社のみ推薦

ハローワーク 学校 先生に相談

現行の一人一社制での推薦

9月16日以降



高校生



複数に応募

民間サービス
を利用 求人
サイト 就活
イベント 就職
支援

サービスも求人内容も多様

9月16日以前から

出典：厚労省文科省合同WG資料（LITALICO、School to Work、ハッシャダイ共同作成）

ライフシフトを前提とした高校1年次からのキャリア教育

自分自身を深く知る学び

多様な企業に触れる機会

進路指導DX

大阪府の モデル事業

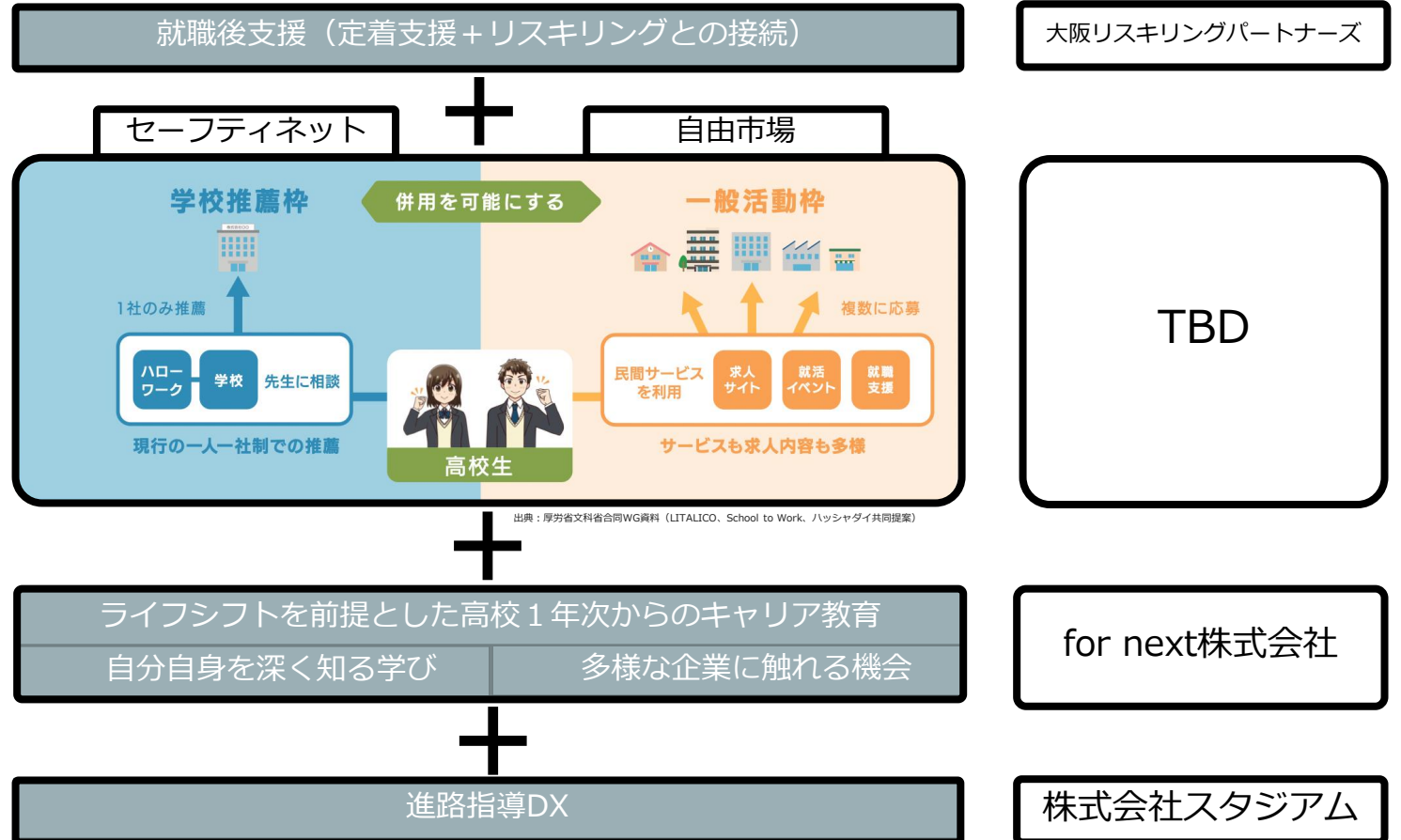
大阪府のモデル事業



企画：
一般社団法人UNIVA
代表理事 石原

モデル校選定：
・橋本教育長
・仲谷総務企画課長

効果検証：
・大阪大学小原教授
・リクルートワークス研究所 古屋研究員



検討の経緯

国・自治体における検討の経緯

<国での検討>

- 規制改革推進会議（令和元年5月）で見直し検討指示
- 骨太の方針（令和元年、2年、3年）で見直し検討指示
- 教育再生実行会議で総理への提言、安倍総理（当時）が見直しに言及
- 文部科学省・厚生労働省合同WT開催
LITALICO・School to Work・HASSYADAI共同提言
- WT報告書取り纏め（令和2年）、民間活用可の明記、自治体ごとに柔軟な見直し指示

<自治体での検討>

- 報告書を受け、大阪府で教育委員会主導で民間活用の3ヵ年モデル事業を組成
- 和歌山県では、知事のリーダーシップにより一人一社制見直しを決定。
- 長崎県、埼玉県、大分県、佐賀県、熊本県、沖縄県で進路指導DXプロジェクトが進む。
- 広島県、三重県、千葉県、山口県等でも進路指導DXプロジェクト検討中。

ルールを変えるだけでは実態は変わらない。複数者応募を可能にするために以下が必要。

- 担い手となる民間事業者育成
（①キャリア形成支援事業者、②民間職業斡旋紹介事業者。③DX事業者、④就職後のキャリア形成支援・リスキリング事業者等）
- モデル事業を通じた官民一体での取り組みづくり

結論

高校卒就職のエコシステムづくりは、学校教育政策や雇用労働政策にとどまらず、教育イノベーション、未来人材政策のど真ん中。

この分野で改革の担い手となるプレイヤーを創出していくことにより、18万人にも及ぶ高校卒就職者が、わが国産業のパラダイムシフトの担い手となる。

研究者、起業家、人材大手、自治体、現場教員など、当該分野に関わるプレイヤーのヒアリングを機に、戦中から変わってこなかった高校卒就職のアップデート実現にご協力いただきたい。

