

どうすれば高校生は 「自分で選んで決めた」実感をもって 働き始められるのか

高卒就職者は大卒に比べて離職率が高いことが指摘されてきた。昨年、リクルートワークス研究所で実施した調査からは、「超早期離職」の実態や、就職先決定に至るプロセスが長期にわたるキャリア形成に影響することが浮き彫りになった。この特別企画では、高卒就職当事者・高校・高校生を採用する企業の3者に対する調査によって明らかになったファクトから高卒就職の実態、課題、展望を報告する。

【高卒就職の流れ】

高校生の就職は例年、下記のようなスケジュールで行われている。まず、高校生の採用を行いたい企業が6月1日から求人申込書をハローワークに提出し確認を受ける。そして7月1日に求人票が公開される。生徒らは、求人票から応募する企業を検討のうえで夏休み期間を利用して職場見学に行くことが一般的である。9月5日以降、学校経由で応募書類を提出する。9月16日に採用選考が開始され、内定の連絡を待つこととなる。晴れて内定を得た生徒は卒業後、社会人としての第一歩を踏み出す。

6/1～ 企業が求人申込書をハローワークに提出
確認を受ける

7/1～ 求人票公開

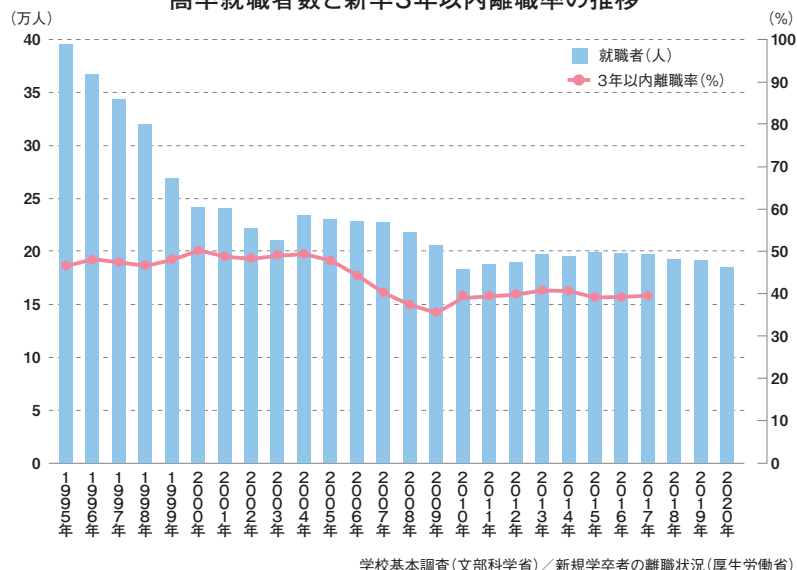
主に
夏休み期間 応募前職場見学

9/5～※ 応募書類提出

9/16～※ 採用選考開始
↓
内定通知

※2021年(令和3年)3月卒業の高校生採用の選考スケジュールは
応募書類の提出10/5～、選考開始→内定通知10/16～に変更

高卒就職者数と新卒3年以内離職率の推移



※本グラフの「就職者」は、学校基本調査の「就職者」(2003年までと2020年)、「就職者」+「一時的な仕事に就いたもの」(2004年から2019年)を集計



辰巳哲子

たつみ・さとこ●リクルートワークス研究所主任研究員。働くことと学ぶことのつながりをテーマに、キャリア教育や大人の学びを中心とした調査・研究を行う。これまでに、「分断されたキャリア教育をつなぐ。」「社会リーダーの創造」「社会人の学習意欲を高める。」「創造する」大人の学びモデル」「働く×生き生きを科学する」を発表。博士(社会科学)。



古屋星斗

ふるや・しょうと●リクルートワークス研究所研究員。2011年経済産業省入省。産業人材政策、投資ファンド創設、福島の復興支援、「未来投資戦略」策定に携わる。2017年より現職にて、若年労働市場、若手社会人のキャリア形成、高校生の就職・採用について研究する。一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事。

高校生の就職者数は約20万人で、ここ20年ほど横ばいが続いている(文部科学省学校基本調査)。3年以内の離職状況では、大卒が32.8%であるのに比べ、39.5%(2017年卒)とその離職率は高い。

高校生の就職には、関係者の申し合わせて作られたルールが存在する。就職スケジュール、求人票および提出書類の様式など多岐にわたるが、一番影響が大きいのが「1人1社制」だ。選考開始後の一定期間は応募者1人につき面接を1社しか受けられない、という内容だ。2018年に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」では、この1人1社制について「高校生の職業選択の幅を狭めているのではないか」という懸念からそのあり方自体を検討することが示された。

しかしながら、仕組み以前の問題として、高卒就職の全体像はまだ明らかになっていないことが多い。高卒就職経験者の就職活動やキャリア形成の課題、企業側の採用や育成課題、高校の就職支援体制の問題などにはどのようなものがあるのだろうか。

そこで本企画では、高卒就職の現状と課題について、若手高卒就職経験者(39歳までの高卒就職経験者。以下当事者)・高校・企業の調査から報告する。

1 就職／早期離職の実態と課題

9人に1人が最初の会社を半年以内に辞める、「超早期離職」の問題

3年以内の退職は、無業期間を長期化させる

近年、高卒就職者の就職後3年以内の早期離職率は微減傾向にあり、直近では39.5%（2017年卒、厚生労働省）となっている。早期離職は、社会生活最初つまずきとなるばかりか、後述のように、その後の非正規雇用の固定化、長期無業にもつながる可能性があることから、大きな社会問題でもある。

今回の調査ではこの早期離職について、そのタイミングを詳細に分析した（図1）。その結果、3年以内の離職者は40.0%であり、その4分の1以上にあたる10.7%が半年以内に離職する「超早期離職」の実態が明らかになった。4月入社の場合、正社員として就職した高校生の実に9人に1人が最初の職場を9月までに辞めているのだ。

半年以内というのはまだ試用期間中である可能性も高い。仕事の全体像を把握できたとは考えづらいような時期の、ごく初期のミスマッチが多数起きている。

また、こうしたごく初期の離職が、その後の非正規雇用や無業期間の長

期化につながっている可能性がある（図2）。3年以内に離職しなかった者に比べ、3年以内離職者は非正規雇用期間、無業期間の割合が高い。

なかでも超早期離職者ではさらにその割合が高くなることがわかる。超早期離職者の場合、現在の仕事における雇用状況が非正規である者は35.6%だった。同じく、3年以上の非正規雇用期間があった割合は31.7%に上っている。

生徒の人となりからわかっていないまま採用する不安

一方の企業側は選考プロセスにおいてどのような課題を感じているのだろうか。最も多くの企業が課題として挙げたのは、「生徒と直接話ができる機会が少ない」（42.8%）ことであった。企業が生徒の人となりを判断できる機会が限定されていることを示している。「自社の魅力を伝える方法が少ない」（32.9%）にも多くの回答が集まった（図3）。

企業が生徒のことを理解する機会が少ないのと同時に、企業のことを生徒が知る機会も限定されており、入社前の段階では、お互いのことがよくわからないまま採用活動が行われている可能性が示されている。

入社前の情報収集は、入社後適応を改善するの

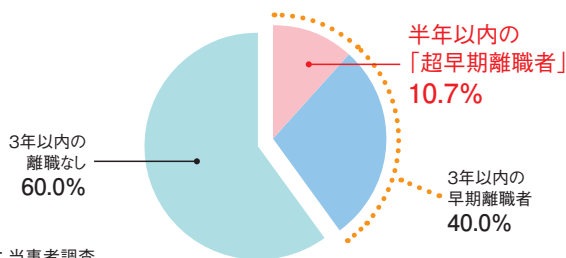
また、就職活動をした生徒の側も、自分で決めた実感をもつ者は少ない。図4は、自分で決めた実感について、4つの観点から尋ねたものだ。学科による違いはあるが、最終的な就職先について「自分で決めた実感」があるのは54.2%から61.3%だ。さらに就職活動自体の満足度を尋ねると満足だと回答したのは、26.0%から41.0%とかなり低いことが明らかになった。

就職活動の際の情報収集によって、入社後の課題を改善し得るのか。半年以内の離職率を就職前の情報収集量別に分析した（図5）。情報収集量は、「応募できる企業の数」、「実際の仕事内容についての情報」、「労働環境についての情報」、「入社後の育成・研修についての情報」について十分だったかどうか、得点を合計した。結果からは、情報収集が十分であると、就職・採用のミスマッチを軽減する効果があることが明らかになった。情報量が十分な状態になるほど、半年以内離職率が、13.3%から8.4%へと改善されていることが示されている。

2〜3社の比較で入社後のショックが緩和される

では、何社調べればよいのだろうか。調査の結果（40ページ参照）からは、「1社だけを調べ、1社だけ見学し、1社

図1 高卒就職者の初職離職率とそのタイミング



出典：当事者調査

図2 離職時期別のその後の就業状況

		就職状況		
		現職の非正規雇用割合	3年以上の非正規雇用期間があった割合	3年以上の無業期間があった割合
離職時期	半年以内離職者	35.6%	31.7%	8.0%
	3年以内離職者	31.5%	26.9%	7.2%
	3年以内離職せず	11.1%	17.9%	3.6%

出典：当事者調査

調査概要

①「高校卒就職当事者に関する定量調査」

<以下「当事者調査」>

目的：高校卒者の就業後課題の実態、及び在学時の就職活動・就職指導等の状況を把握するため／調査期間：2020年9月10日～9月14日／調査方法：インターネット調査（平成27年国勢調査による性別×年代×居住地別での人口動態割付にて回収）／調査対象：就業年数2年以上、初職が正規雇用者である39歳までの就業者、最終卒業校が高校の者（比較のため同様の条件で最終卒業校が大学の者を別途集計している）／回答者数：4,068名

②「高校の就職指導・キャリア教育に関する調査」

<以下「高校調査」>

調査期間：2020年9月4日～9月28日／調査方法：質問紙による郵送／調査対象：全国の全日制高校（普通科／工業学科／商業学科／総合学科）、1校における就職者数が5名以上の高校の校長 2,387名／集計対象：317名（回収率13.3%）

③「企業の採用状況と採用見通しに関する調査」

（2020年 二次調査）<以下「企業調査」>

目的：全国の民間企業を対象に、新卒採用における求人動向を明らかにするため／調査期間：2020年10月7日～11月12日／調査方法：電話・FAXにて回収／調査対象：従業員規模5人以上の全国の民間企業7,200社／回収社数：4,516社（回収率62.7%）

フリーコメント1

早期離職の課題と予防法

【企業からのコメント】

- 履歴書も先生が隔々まで添削していることが多く、大学生のエントリーシートと比較しても生徒の「人となり」は見えにくい。同時に、企業情報を載せる求人票も2枚という限られたスペースしかない。(製造業・人事)
- 会社の理念や方針、そして仕事の内容が正確に生徒に伝わっているかと聞かれると、正直自信がない。(製造業・人事)
- 「成績が悪くても元気のいい子が欲しい」と学校に伝えるが、学校から紹介されるのは成績がよくておとなしい子ばかり。うちにはあわない。(サービス・人事)

【教師からのコメント】

- 7月に求人票公開、9月応募という日程では短期間のうちに様々なことを決定させて応募までこぎつけなくてはならず、入定後、入社後のミスマッチを生んでしまう原因があったのではないかと感じていた。今年はコロナ対策のため1カ月後ろしになったが、結果的に余裕をもった指導ができるように

なった。(公立・普通科)

- 職場見学は必ず2社以上行かせる。ある程度職種が決まっている子は同じ職種で2社。まだ迷いのある子は同じ職種で2社と別の職種でもう1社。1社しか見ないと入社後に他に行ったらよかったのではないかと迷うから、必ず複数社見たうえで決めさせる。(公立・普通科)
- 高校生の就職にも大学生と同じように複数応募を可能にという動きがあるが、授業時間の確保や最終的に入社する企業を決定する方法など多くのルールづくりが必要だと思う。(公立・工業科)
- 生徒が希望する業界の求人が不足。生徒は就職に学力が必要ないと思込んでいる。高校生と企業側とで、どんな人材に来てほしいのか、すり合わせが必要ではないだろうか。(公立・普通科)
- 発達障害の生徒が就労するケースの定着率をどのように維持するか、企業側への引継ぎを含めて離職を減らす取り組みが必要。(公立・普通科)

だけ受け、1社に内定している」生徒が、55・4%に上ることが明らかになっている。この「1社限定」で就職した生徒と、キャリア教育や就職活動の機会を通じて入社前に「2〜3社」を調べて就職した生徒との間では、入社後に感じる事前イメージとのギャップが大きく異なる(図6)。

期待やイメージに対して入社後に「(入社前より)悪く感じた(一)」から「(入社前より)よく感じた(十)」を5段階で聞いた結果を合計し、「1社限定で就職」と「2〜3社を比べて就職」「4社〜9社を比べて就職」の3群で各当事者の合計点を比較したものである。「2〜3社を比べて就職」と「4社〜9社を比べて就職」の間の違いは大きくないが、「1社限定で就職」と「2〜3社を比べて就職」の間には大きな違いがみられている。

大きな差が見られたのは、職場で働

図3 高校生採用の課題として企業が感じていること

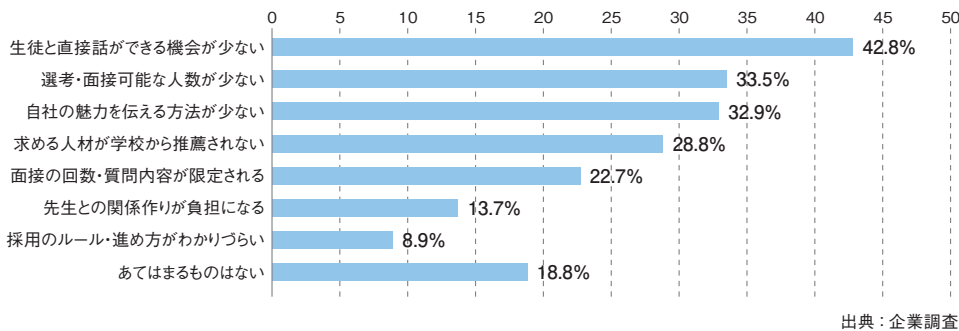


図4 自分で決めた実感がある生徒、就職活動に満足している生徒の割合

		普通科	工業科	商業科	農業科	総合学科
自分で決めた実感	最終的な就職先	59.1%	59.3%	61.3%	55.0%	54.2%
	就職活動のやり方・進め方	51.7%	47.7%	50.2%	52.1%	43.1%
	応募する企業選び	54.8%	55.1%	55.4%	54.4%	51.0%
	興味のある業種・職種選び	53.2%	52.2%	54.5%	50.3%	49.7%
就職活動の満足度		35.2%	39.2%	41.0%	26.0%	39.2%

出典：当事者調査

図5 就職活動の際の情報量別 半年以内離職率

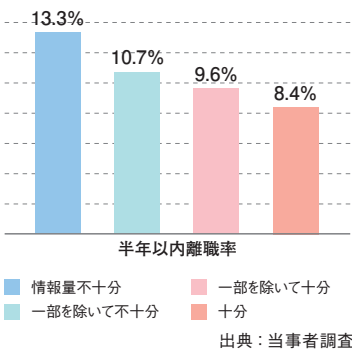
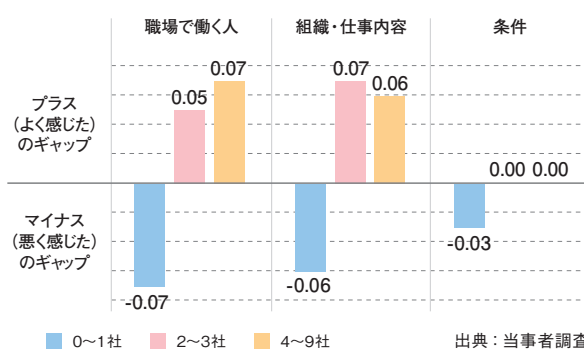


図6 入社前に調べた企業数と入社後のイメージギャップの関係



く人や組織・仕事内容についてのギャップであった。
この結果からは、大学生の就職活動のように10数社も見する必要はなく、例えば、「行きたい企業と同じ業種の

別の企業」「就きたい職種と同じ職種で募集している別の企業」などを比べることを通じて、入社後のネガティブなギャップを軽減する効果が大きいことが明らかになった。

※「企業調べ」「職場見学・体験」については、0社の者も含む

働くことに対するポジティブな学び、就職活動での情報収集、自己決定が鍵

高卒で就職する理由は、早期の自立・成長

前章では就職活動と入社直後の適応の問題について、早期離職の観点から分析した。次に、高卒就職者の就職後のワークモチベーションやキャリア形成について明らかにしよう。

どのような高校生が就職を希望するのか、その理由を尋ねたところ、「早期自立・成長のため」が最も多く挙げられた。「早く自立して稼げるようになりたい」「してみたい仕事や行ってみたい会社があった」「早く仕事を始めて成長したい」という3つの理由を合計すると、44.7%である。21.3%は学業回避が理由、20.0%が家族からの要望や経済的な理由であった。特に理由はないと回答した者も14.0%存在した(図7)。

しかし、そうした高校生の「自立したい」「成長したい」気持ちに対して、最初の職場で教育訓練機会があったかどうかを尋ねると、53.1%が「機会がなかった」と回答している(図8)。企業側は入社前後の導入研修など育成計画について改善が必要だ。学校や当事者は事前の確認が欠かせないだろう。

自分で決めた実感は「生き生き働くこと」に影響

では、高校卒業後にどのような若者が生き生き働くことができているのだろうか。高校での学習や就職活動の影響を分析した。対象は現在、正規雇用で働く当事者だ。具体的には、以下の項目が「生き生き働くこと」に影響しているかどうかを分析した。①「企業選択の際に重視したこと」②「高校で進路を考える授業に参加することで受けた影響」③「入社前後のイメージギャップ」④「就職活動における自己決定の程度」である。その結果を図にしたのが左の図9だ。この結果からは以下のようなが読み取れる。

① 企業選択の際に重視したことが、休日や給与でなく、やりがいや成長といった「自己実現」であった場合、生き生き働くことに対して影響が見られた。
② 高校での授業については生き生き働くことに影響のあるものと影響が見られないものがあつた。影響があつたのは、その授業を受けたことで、「興味関心のある内容に対する学習時間が増えた」「自らのキャリア観(生き生き)が明確になった」「働くことに対してポジテ

図7 高校卒業後に就職を選んだ最も大きな理由

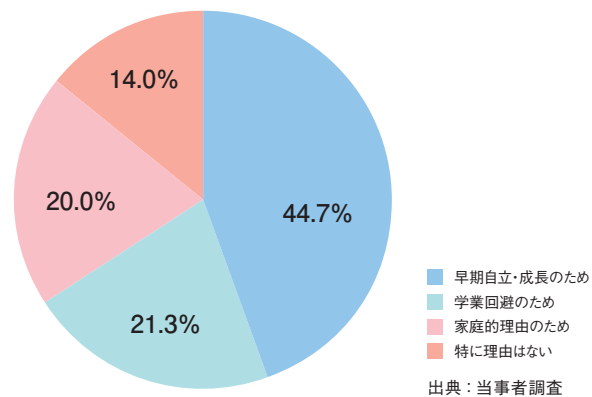
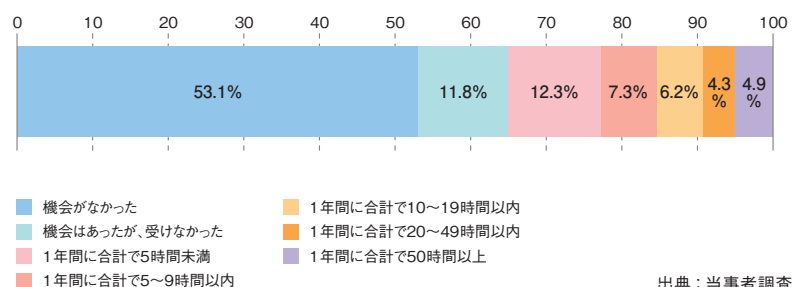


図8 社内外で、教育・研修などを受ける機会 (Off-JT)



就職活動のあり方も長期のキャリア形成に影響

④ 就職活動における自己決定については、就職活動の進め方・やり方について「自分で決めた実感がある」ことがプラスに影響していた。

次に、高卒後に働く若者が主体的に「自分のキャリアを自分でつくる」には、どのような経験が必要なのか、高校での学習や就職活動の影響を分析した

フリーコメント2 /

就職活動のとき、 高校にしてほしかったことは？

【当事者からのコメント】

(知りたい・教えてほしい)

- もっと色々な職種について知りたかった。
- 誰も受けたことのない会社だったため、情報は求人情報と企業のホームページなど限られていた。働いている人の言葉があったらと思った。
- ハローワークなど個人で仕事探しをするのは禁止されており、学校に来た求人票からしか仕事探しが出来なかったため、もう少し就職先の選択幅がほしかった。
- 地元で名が通っている企業だけでなく、マイナーな会社や色々な職種を紹介してほしい。
- 通っていた高校が工業高校で、求人がガテン系ばかりだったので幅広い職種の求人を見たかった。

(見たい)

- 興味を持った企業に職場見学に行きたかった。実際にどんなものを作っているかなどの話や、会社で毎年恒例の行事など実際に働く際の情報もほしかった。
- 求人票でしか情報を得られなかったため、見学したかった。
- 就職試験を受ける会社にしか工場見学をさせてもらえなかったため、複数見学をさせてもらいたかった。
- もっといろんな企業へインターンシップに行ける時間を確保してほしい。先生の数も足りなくて1社しか行けなかった。

(話したい)

- 就職活動の相談を担任の先生だけではなく、もっと就職や社会に詳しい人にもしたかった。相談できる人が少なかった。
- 会社での仕事内容はもっと詳しく聞きたかった。様々な商品を作っているメーカーだったのでそれぞれの仕事をしている人と話したかった。

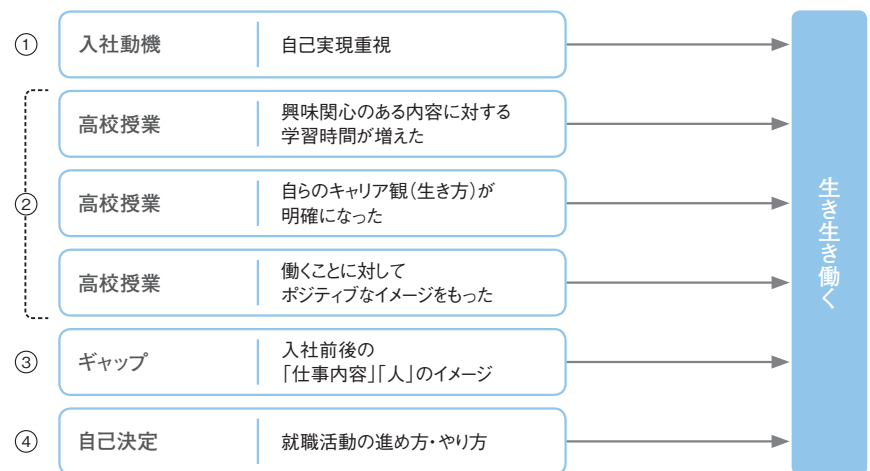
(困った・こうしてほしい)

- 複数人が同じ職場を希望した時に、学校側で面接を受ける人を厳選していた。面接できるようにしてほしい。
- 1人1社しか応募できず、成績の良い順から学校宛に来た求人先に応募できるシステムだった。就職指導教諭のお気に入りの生徒のみ、全体には表示していない企業の求人へ応募ができた。
- 就職を希望している人だけでなく校内選考という制度があった。その校内選考制度をやめてほしい。行きたい場所、受けた場所があっても選考漏れすると受けられず、将来のビジョンが崩れてしまう。
- 進学校のため、進学しない生徒にはほぼ指導がなかった。もっと、担任から学校で就活の仕方など教えてほしい。なにもないまま卒業を迎えてしまったので、その後自分でハローワークに行き就職先を探すことになってしまった。

(図10)。会社が将来のキャリアを用意するのではなく、自らのキャリアを自分でつくることは今後ますます重要になると考えられるからだ。「自分のキャリアを自分でつくる」とは、キャリアのセルフマネジメント、好奇心、未来志向、問題解決に対する自己効力感から構成される概念だ(北村, 2020)。

分析の結果、就職理由「特になし」は、キャリアを自分でつくることにマイナスの影響を与えていた。高校3年生での成績はプラスの影響が、また、やりがいや自己成長を重視した入社動機もプラスに影響している。高校の授業を通して「働くことに対するポジティブなイメージをもった」こと、就職活動の自己決定感(就職先・応募企業・業種・進め方)についての合計は自分のキャリアを自分でつくることにプラスの影響がみられた。高校在学中の経験が長期のキャリア形成に影響していることを示唆しているといえよう。

図9 分析結果「生き生き働くこと」に影響する要素

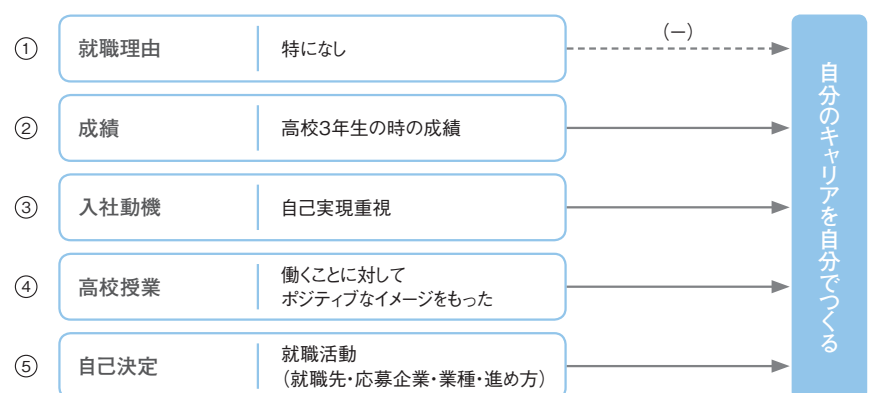


「生き生き働くこと」の質問項目

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 「仕事は、私に活力を与えてくれる」 | 「仕事の進め方などについて自己管理ができている」 |
| 「私には仕事に活かせる強みがあると思う」 | 「上司、または職場の誰かが、私を個人として気にかけている」 |
| 「仕事内容に満足している」 | 「今の仕事では、自分の強みが活かされていると思う」 |
| 「私の仕事は、私自身をより理解するのに役立っている」 | |

出典：当事者調査

図10 分析結果「自分のキャリアを自分でつくる」に影響する要素



「自分のキャリアを自分でつくる」の質問項目

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 「大事な決断は自分の信念に従って行う」 | 「自分自身の成長につながるチャンスを探している」 |
| 「自分の将来については自分でかじを取る」 | 「世の中の変化や自分を取り巻く環境に関心をもっている」 |
| 「決める前には、いろいろな選択肢を検討するほうだ」 | 「物事を粘り強くやり遂げることができる」 |

出典：当事者調査

※因果関係を明らかにするため、図9、10は重回帰分析を行い、統計的に有意な結果を示している

3 高校の就職指導・支援の実態

※
1社を調べ、1社を見学し、1社を受け、
1社に内定した生徒は55・4%

高校教員が、生徒の就職先決定において重視していることは何だろうか。

調査の結果からは、「生徒自身のやりたいこと」「向いていること」「労働条件や福利厚生がよいこと」が挙げられている(図11)。

生徒の「やりたいこと」は最初から明確なわけではなく、「やりたいこと」「向いていること」は、教員が求人票を提示したり、応募企業を決め、応募動機を面接練習で尋ねたりしながら少しずつ固めていく。そうしたプロセスのなかで、生徒のやりたいことや向いていることを引き出していることがイン

タビューからも明らかになっている。

学校は本人のやりたいこと
企業はビジョンへの共感重視

その一方で、企業が重視する「会社のビジョンや経営戦略に共感できること」のスコアは低い。図11の項目で重視しないものについても尋ねたところ、会社のビジョンや経営戦略への共感について、普通科の30・3%、普通科以外では34・1%が「重視していない」と回答している。

当事者調査では高校での就職活動において、何社の情報に触れているかを尋ねた(図12)。「求人票や企業情報を

4 学校内・学校外との連携

職業指導は高校と
外部機関との連携で実施

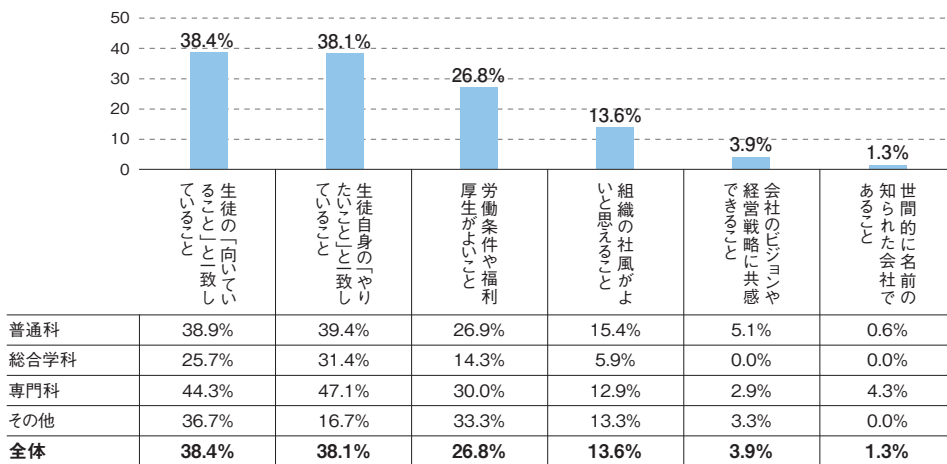
キャリア教育・就職指導について、学校単体で行うのか、外部機関と一緒に行うのか、外部機関に任せたいと考え

ているのかを、高校に尋ねた。その結果、図13にあるように、進路先決定については約70%の高校が「学校が担うべき

調べたり、企業の担当者から説明を聞いた社数」では67・2%が1社以下と回答し、「職場見学や職場体験(インターンシップ)に参加した社数」では82・2%が1社以下、「採用選考に応募した社数」は74・1%が1社以下、「内定(内々定)を獲得していた社数」は90・4%が1社以下と回答した。そして、4項目すべてにおいて「0または1社」と回答したのは55・4%であった。

しかし、前頁のコメントにもあるように、当事者は幅広い職業を知ることや、複数社の見学をしたかったなど、比較検討の機会を望んでいる。

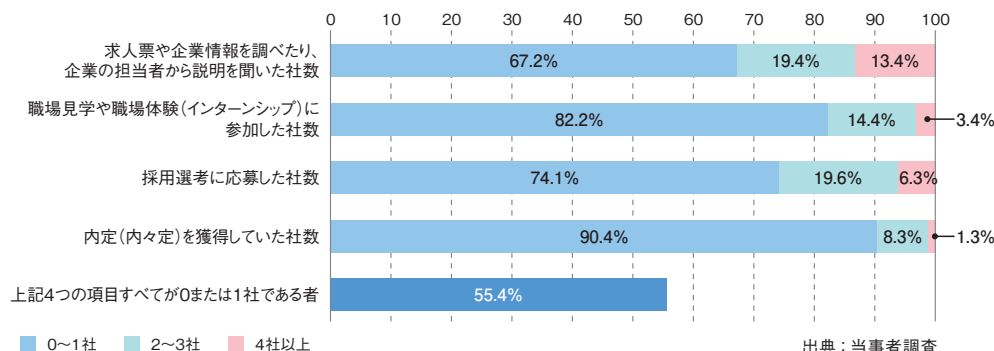
図11 就職先企業決定において教員がもっとも重視していること



※「とても重視している」「重視している」「重視していない」「まったく重視していない」のうち、「とても重視している」と回答した学校の比率

出典：高校調査

図12 就職活動の際の接触社数



出典：当事者調査

※「企業調べ」「職場見学・体験」については、0社の者も含む

フリーコメント3 / 外部連携について思うこと

【教師からのコメント】

- 1次試験に応募する企業と生徒のミスマッチが無いように、校内企業説明会や学校で催す企業見学、ハローワーク主催の企業見学、インターンシップ等を積極的に活用して、生徒が自ら就職に向かう取り組みがさらに必要と感じます。(普通科・就職3割)
- 地域産業の担い手として一定数の人材は確保すべき。進学割合が高まっていくことが予想されるが、地元企業を中心に繋がり絶やすべきではない。(普通科・就職率無回答)
- 1人1社受験のため、就職後のミスマッチによる離職が起きやすい。可能な範囲でインターンシップなどを充実させたい。(普通科・就職2割)
- 担当によって経験の差があり、それが生徒の進路に直接関わってくる。外部の専門家と協力する必要性を感じる。(普通科・就職2割)

感じる。(普通科・就職2割)

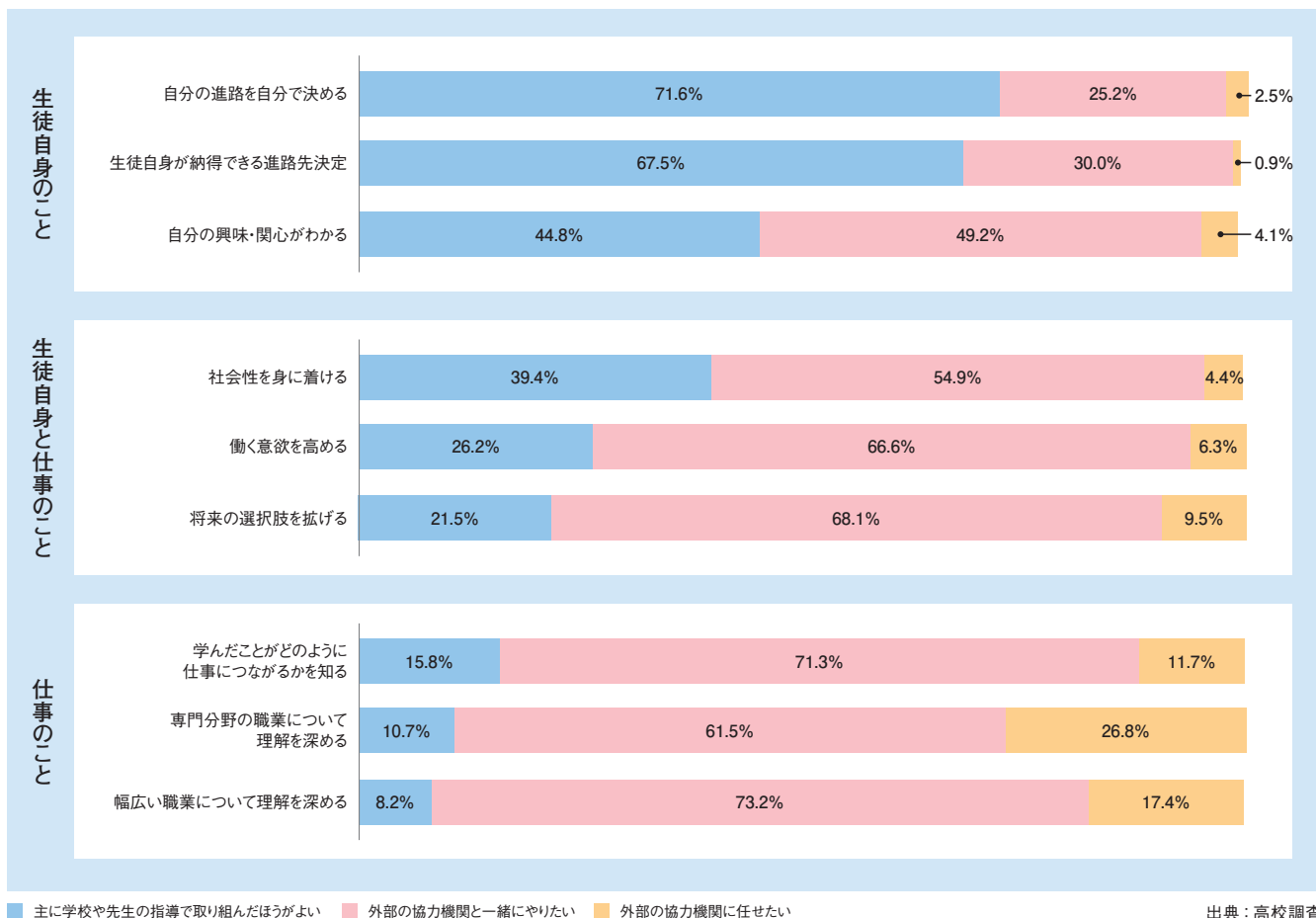
- 現状の課題は、コロナ禍のため、企業情報が入手しにくい状況が続いていること。(工業高校・就職7割)
- 校務多忙の為、就職活動は家庭とハローワークの連携で行ってほしい。(普通科・就職5%)
- 厚労省・文科省で話し合い、就職関係実務について、教員の働き方改革の観点から、専任のキャリアカウンセラーの導入等によって、負担の軽減を計るべく前向きに検討して頂きたい。ハローワークへの移管も含めて。(普通科・就職3割)
- 専門高校と比較して普通高校の場合、就職に対する意識が生徒も教員も低いように感じる。(本校の場合)今まで以上に地域との連携を深め、生徒の働く意欲を引き出せるようにしていかなければと感じる。(普通科・就職4割)

役割」と考えている

しかし、進路先決定以外の項目については、半数以上の高校が何らかの形で外部機関との連携を前提に進めたいと考えている。特に、学びと仕事のつながりや、さまざまな職業について理解を深めるといった「仕事のこと」については、外部の協力機関に任せたい、あるいは、一緒に実施したいと考えている。その理由を見てみると、「働くことについてリアルなイメージをもたせたいから」「多様な人から学ばせたいから」というポジティブなものがある一方で、「指導教員の知識やスキルの不足」「進学指導が中心で就職指導に手が回らない」

といった高校現場の課題感を反映したものもあった。現在行われている連携について詳細を確認すると、ハローワークとの連携が最も多く、既卒者の継続支援でも連携が見られる。企業との連携は、専門学科や総合学科他では、連携している高校が8割を超えているが、普通科では6割弱である。地域産業の担い手として人材育成をするため、企業との間でもっと対話が必要だとする学校も見られた。企業との連携については、企業見学やインターンシップの重要性を指摘する教員は多く、リアルな場を経験することによる生徒の意識変革を目指しているようだ。

図13 学校が考える、学校で取り組んだほうがよい指導



出典：高校調査

* 各項目において未回答による欠損値があるため、合計は100%に満たない。

5 自由応募の実態

自由応募の生徒がいる高校は3割弱 禁止をしている高校も

高校生の就職では、学校が用意した求人票の一覧から希望する企業を生徒が選び、応募するのが一般的だ。生徒が希望する企業や職種が明確であるにもかかわらず、学校に求人票がない場合は、①求人票を出してもらうよう企業に依頼するか、②生徒が高卒就職の仕組みに乗らずに自由応募をすることになる。

①は学校幹旋の機能の一つだが、②は学校幹旋の枠組みから外れた自主的な活動となる。高校調査では「自由応募の生徒がいる」と回答した高校は全体では29.3%、「なし」は22.3%、無回答は48.4%であった。

答は48.4%であった。

高校側から用意された求人票から企業を選ぶか、そこにはない企業を希望するのか。図14からは、「自由応募者

不在」で「新規の求人票を依頼していない」学校、すなわち学校が用意した求人票リストの範囲で企業選択が行われている実績重視の高校が13.4%だった。専門高校に進学する生徒のなかには、その高校の就職実績を見て入学を希望する生徒もあり、そうした生徒にとっては実績を前提とした高校就職の仕組みはメリットが大きい。これとは別に新規の求人票依頼をしており、自由

応募なしの高校は8.9%となっている。生徒の希望を叶えようとする学校の姿が見える。自由応募ありで求人票の依頼がない高校は15.3%、自由応募あり求人票依頼もありの高校は14.0%だった。自由応募なし群の学校のなかには、独自ルールとして自由応募禁止の学校がある。生徒らが自ら決めた進路への挑戦機会はぜひ残しておいてほしいものだ。

図14 生徒の就職希望に対する4つの対応

		自由応募		
		あり	なし	無回答
新規求人票	依頼あり	29.3%	22.3%	48.4%
	依頼なし	希望重視 14.0%	仕組みの中で 希望重視 8.9%	18.2%
	本人任せ	15.3%	実績重視 13.4%	30.3%

※新規求人票の無回答は集計から除いた

出典：高校調査

6 コロナショックの高卒就職への影響と課題

求人数は大幅減少も倍率は高水準を維持 影響は業種や地域で偏りがある

コロナショックは高校生の就職にも大きな影響をもたらした。急激な景況感の変化から求人数は前年比で▲20.7%と大幅な減少となった（2020年10月末時点、厚生労働省）。求人倍率については2.43倍と高水準を維持し、就職内定率は採用選考開始後2週間の段階で64.2%であり、前年並みとなっている。ただし、3人に1人は就職先が決まっていない状態であり、今年は採用選考開始から卒業までが1カ月短いことから、例年以上に厳しい状況に置かれる懸念がある。

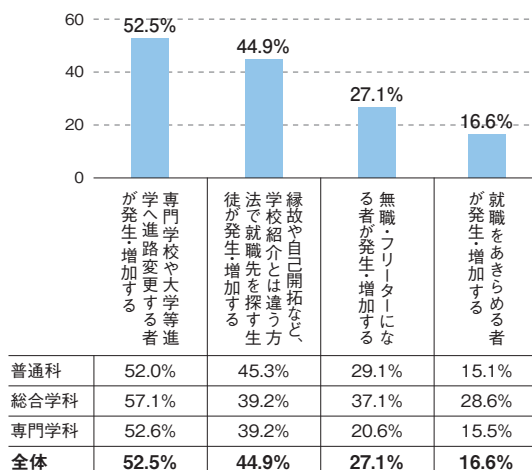
高校調査は2020年9月に実施された。その際に、今年度未内定者が出た

場合の見通しを選択式で尋ねた。図15からは、「専門学校や大学等への進路変更が増加する」「学校紹介とは違う方法で就職先を探す生徒が発生する」を選択する教員が多く見られている。

また、コロナショックの悪影響は一部の業種や地域に偏っている。業種別では、宿泊・飲食サービス業の求人数は▲45.9%と大幅な減少となった。こうした産業が多くの雇用を生み出してきた地域では影響は甚大となる。例えば、沖縄県の就職内定率は26.7%、北海道も45.9%にとどまっている。

高校生の就職先は8割以上が自県内であり、居住地域の景況感に左右さ

図15 今年度、未内定者が出た場合の見通し



出典：高校調査

れやすい。経済が悪化した際には、一部の地域の求人が急激に失われる傾向が見られることから、学校外の専門家の助力も得て就職先の開拓や、内定が得られない生徒への手厚いサポートが求められる。

調査結果からの考察

20代後半で離職経験者6割

「自分で」「選んで」「決めた」ことが、短期・長期のキャリア形成に影響する

高卒当事者、高校、企業という3者への調査結果から明らかになったのは、高校での授業を通して働くことに対するポジティブなイメージをもつことと、生徒自身が選んだ実感を伴って進路決定することの大切さだった。高卒就職の現状と課題、展望を考察する。



辰巳 哲子
リクルートワークス研究所
主任研究員

9人に1人が半年以内に辞める、超早期離職をいかに防ぐか

高卒就職者が大卒就職者に比べて早期離職率が高いことは長らく問題視されてきていた。この状況がいったいどのような理由で起こっているのか、本稿では高卒就職者特有の就職プロセスを詳細に点検し、その後のキャリアの実態を明らかにすることを試みた。さらに、この問題を複眼的な視点で捉えるために、高卒当事者のみならず、高卒就職者を抱える高校・高卒就職者を受け入れる企業の3者に対する調査を行った。

ここでは、調査結果から明らかになった、就職プロセスにおける課題、長期のキャリア形成に関する課題について総括し、高校の支援のあり方についての考察を加える。

本調査からは、9人に1人が最初の会社を半年以内に辞める超早期離職であることが明らかになった。さらに詳しく見ていくと、20代後半では離職経験者が6割に上っていることも明らかになっている。この数字が問題なのは、超早期離職者のその後の非正規率や無業率が高いことである。

ではどうすればこのような超早期離職を防ぐことができるのだろうか。調査結果から明らかになった第1の方法は、入社前の情報収集が「十分である」と思えることだ。「実際の仕事内容についての情報」、「労働環境についての情報」、「入社後の育成・研修についての情報」、「応募できる企業の数」について、「十分だった」と考えているほど、半年以内の離職率は改善される。

第2には、入社前と入社後のイメージギャップを減らすことだ。イメージギャップを減ら

すための方法として有効なのは、インターンシップや職場見学の社数を1社ではなく、2～3社にすることであった。既にいくつかの高校では、早期離職を防止するため、応募企業を決定する前の段階で複数のインターンシップに参加することを必須としている。

ある高校では2年生で2回それぞれ2日間のインターンシップに参加する。それでもまだ迷う場合は3回目のインターンシップに行かせている。その際、4つの分野に分けた企業のうち2つの分野で異なる職場を体験させている。2年生の段階ではまだ希望を絞ることが難しいため、同じ業界で違う職種、同じ職種で違う企業というように、本人の希望も聞きながら体験先は先生が振り分ける。この時、複数社を比較検討することで自分が選んだ実感をもつことを重視しているようだ。

大学生のように10数社を見ていては、学業への影響は避けられない。しかし、2～3社ならどうか。インタビューでは「行かない可能性がある企業に職場体験の受け入れを依頼するのが申し訳なく感じる」という先生からのコメントも得ているが、入社後に育成途中で離職されるより、入社前に比較検討して「情報が十分得られた」状態であることのほうが企業にとってはメリットが大きい。

また、半年以内の離職を防ぐだけでなく、離職後のキャリアプランに備えた教育も必要だろう。離職後にどのように次の職を見つけるのか、公的機関の相談窓口についても在学中に知らせておきたいものだ。

働くことを前向きに捉え自己決定できるキャリア教育を

調査結果からは、高校卒業後に就職を選んだ生徒のうち、44.7%は早期自立や

成長のためであることが示されているにもかかわらず、半数の若者が入社直後の研修やOJTの機会がなかったと回答している。成長を求めて入社した彼らのやる気を低下させないよう、企業側も入社初期の育成機会を見直す必要があるだろう。

1990年代までは、個人のキャリア形成は組織の中で行われることを前提としていた。しかし、2000年代以降は、キャリア自律という言葉に象徴されるように個人のキャリアは個人が主体的につくることが強調されている。今回の調査からは、高校の教育活動はもちろんのこと、就職活動のあり方も個人の長期にわたるキャリア形成に影響していることが明らかになった。

分析の結果からは、自分のキャリアを主体的につくことに影響しているのは、就職を選んだ理由を明確にもつこと、高校3年時の成績、条件でなくやりがいや成長という入社動機、高校時代に働くことに対するポジティブな学びを得た経験があること、就職活動における自己決定感であった。

誌面の都合上、詳細は割愛するが、高校での授業を通して「働くことに対してポジティブなイメージをもった」と考えている当事者は22.6%にとどまっている。キャリア教育や就職指導を通じて、生徒らが働くことをどのように捉えるのか、どのように「自分で選んで決めた」実感をもたせるのか、ということが改めて問われた結果であるともいえよう。

リクルートワークス研究所

労働政策、労働市場、組織人事、個人のキャリア、キャリア教育、人材ビジネスに関する研究、情報発信を行っている。本調査の関連情報は以下のサイトで閲覧可能。

<https://www.works-i.com/project/koukousotsu.html>