

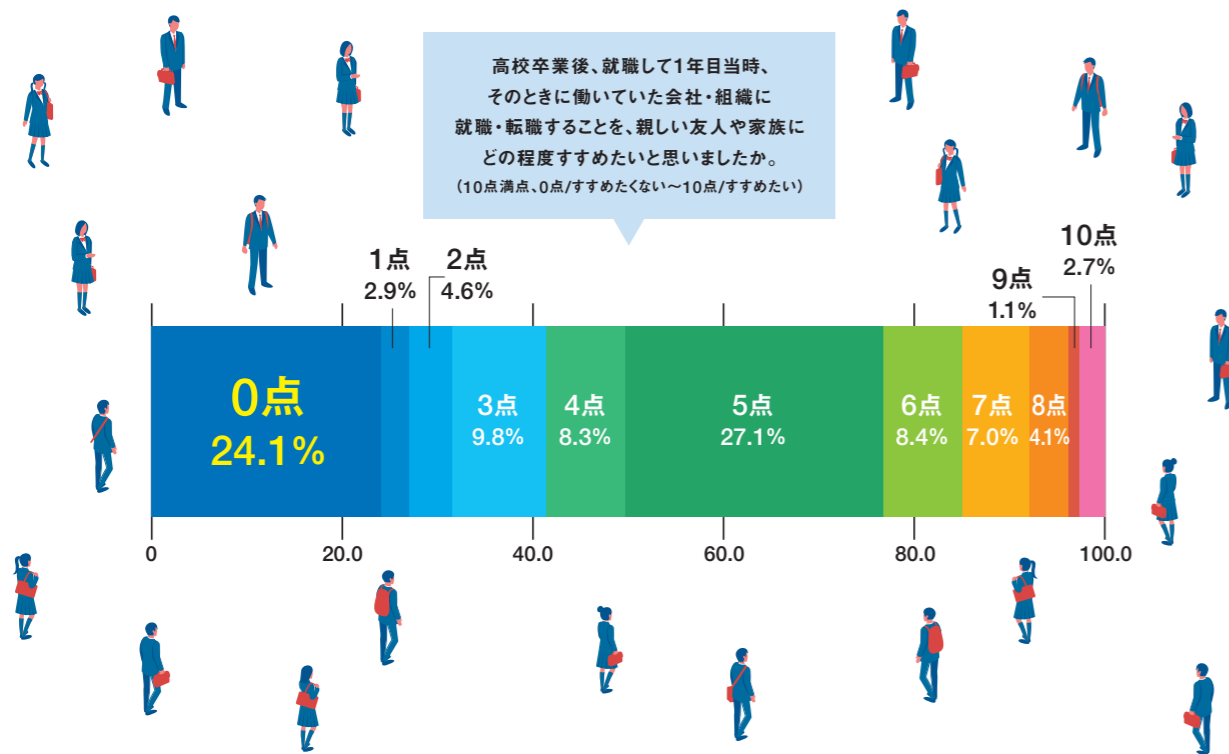
Works  
Report

2021

# 高校生の就職とキャリア



# なぜ、いま高校生の就職とキャリアを考えるのか



## 高校卒就職者の数は毎年20万人

高校生の就職率は1990年には35.2%だったが、10年後の2000年には18.6%と急激に低下した。大学進学率向上の影響である。しかし、直近の2019年の就職率は17.4%とほとんど変わっておらず、この20年ほど横ばいとなっている（文部科学省、学校基本調査）。もちろん実数で見ると、少子化の影響により徐々に減少し、近年は20万人前後で推移している。若手社会人という、つい大学卒を思い浮かべがちだが、その数は約45万人であり、高校卒の約20万人は決して少ない人数ではない。「社会に出てきた若者の中に一定数必ずいる」のが高校卒就職者なのだ。

企業の採用意欲も高く、2021年卒で2.08倍の求人倍率（厚生労働省調査）であり、これは大学卒の1.53倍と比較して高い（リクルートワークス研究所調査）。求人倍率は2017年卒以降、継続的に高校卒

が大学卒を上回る状況となっており、企業の期待は高いのだ。採用に熱心なのは中堅・中小企業が多く、製造業、小売業などを中心に幅広い業種で採用されており、特に地方のものづくりの現場において、高校卒就職者は中核的な役割を果たしている。

## 最初の就職先に4人に1人が「0点」

こうした高校生の就職について、その実態を探る調査は官民挙げて数多く行われている。ところが就職後のキャリアという視点に欠けていたり、採用のルールや制度への評価を尋ねるだけに留まっていたりするものも多く、全体像の抽出はもちろん、改善すべき課題を浮かび上がらせているとは言い難い。

高校生の就職の課題はどこにあるのか。当事者の若者と仕事や会社について話をすると、以下のような不満を漏らす。

「職場に雑談ができる相手がいない。職場で一番歳の近い先輩は、41歳」

「大卒のような最初の研修がなく初日から現場。会社から、“雑”に扱われていると感じた」

「名前ではなく“技能さん”と呼ばれる。大卒の人は名前で呼ばれる」

「就職の際、給料の高さと家から近いことだけで会社を選んだ。いまは後悔しかない」

相談相手、学ぶ機会、職場での扱い、そして就職活動。こうした不満や後悔を含む彼女らの就職後のキャリアは大学卒就職者とはまったく異なる特徴があることがうかがえる。

実際、今回の調査からは、高校卒就職者の実に4人に1人（24.1%）が、卒業後に入社した会社について、10点満点中「0点」と評価していることがわかった（左図表）。就職後のごく初期に大きなミスマッチが発生しているのだ。

## 「就職とキャリア」を考慮する視点

どうすれば高校卒就職者が職場でもっと輝けるのだろうか。その答えを探るために、リクルートワークス研究所は、高校卒就職の今後のあり方を考える研究プロジェクトを立ち上げた。

このプロジェクトはこれまでの高校卒就職の議論とは異なる「2つの視点」を用意している。第一に高校生の「就職とその後のキャリア」を横断するという視点であり、第二に「高校卒当事者・学校・企業」の3者が形成している仕組み全体を点検するという視点である。

本レポートではまず就職とその後のキャリアを横断した視点から現状を明らかにしていく。高校生の就職には、大学生や専門学校生の就職にはない「ルール」（注）が存在している。一般には、こうしたルールがもたらす就職のあり方について議論が起こることが多いが、本研究プロジェクトでは、ルール自体の妥当性を詳しく論じることはしない。そうではなく、一人ひとりの高校生がよりよい企業と出会うにはどうしたらいいのか、就職後によりよいキャリアを手にするにはどうし

たらいいか、に着目する。

人生100年時代、キャリア自律の時代などと叫ばれて久しいが、「キャリアを自分で考えて形づくっていく」ことの重要性は当然、学歴の違いによって変わるものではない。厚生労働省のデータによれば、毎年99%前後の高校生が就職の内定を得て卒業していく。本レポートでは彼女らが就職した企業で適応できているのか、生き生きと活躍できているのかを確認する。

## 「若者・学校・企業」を横断する視点

かつての高校卒就職は、就職実績によって学校と企業がつながり、そのつながりを通じて高校生を企業社会にスムーズに送り出すシステムとして機能していた。その企業社会は、終身雇用で代表される日本的雇用慣行を前提としており、入社後はその企業の中で職業人生を終えることを前提に教育訓練が行われてきた。企業は毎年の成長を前提に一定数の若手を採用し、結果として、高校は企業への就職実績を積み重ね、生徒が正社員として就職できるよう尽力した。

しかし、労働市場は急速に変化している。企業同士の合併はもちろん、事業部単位での統廃合も頻繁に行われるようになった。早期退職の募集も相次いでいる。

こうした状況では、一つの企業で職業人生を終えるというキャリアは当たり前でなくなり、学校の就職指導のゴールも変わらざるを得ない。こうした時代の変化は、若者、学校、企業のそれぞれを単体で見ているだけでは、わからないのだ。

本研究プロジェクトではこのような問題意識のもと、高校卒就職システムの中で生じている、①就職先とのマッチングの問題を検証し、②それが高校卒業後の長期にわたるキャリア形成の問題とどう関係しているのか、当事者・学校・企業の3者に対する調査をもとに、明らかにしていく。

就職とキャリア形成にまつわる仕組みをどう変えれば、高校卒の若者たちがもっと活躍できるようになるのか、探っていきたい。

（注）高校卒就職のルール 高校生の就職には、行政（国、都道府県）・経済団体・学校の関係者によって申し合わせられたルールが存在している。選考開始日などスケジュールから、求人票・提出書類の様式、選考方法など多岐にわたる。その中の1つとして、選考開始から一定期間は同時に1社しか面接を受けることができないという「一人一社制」がある

# 高校生の就職とキャリア

CONTENTS

- はじめに なぜ、いま高校生の就職とキャリアを考えるのか 02
- 高校卒者の20代後半時点のキャリアは多様 05
- 大学卒と比べて、生き生きと働けていない 06
- 9人に1人が、最初の会社を半年以内に離職 07
- 4割強の高校卒就職者にロールモデルがない 08
- 大学卒と比べて、教育訓練機会に乏しい 09
- 高校生は自立や成長を目指して就職する 10
- 半数の高校生がその1社しか知らずに就職 11
- 「入りたい会社を比べる」ことの大きな価値 12
- 3人に1人が「学び直し」したい 13
- 初職の業種によって異なるキャリア課題 14
- 1社だけ見て就職、はキャリア教育が大前提 15
- 卒業学科によって変わる初期キャリア 16
- 高校卒就職者が生き生き働ける社会を 17
- 既存の就職の仕組みに「乗らない」生徒 18
- 高校卒就職における学校の役割 19
- 就職指導は高校と外部機関との連携で実施 20
- 企業と連携できている高校は半数にすぎない 22
- 企業が生徒と対話できる機会が少ない 23
- 新規参入企業が不利になる高校生採用市場 24
- 高校卒就職の地域差という問題 25
- おわりに「比較して選んだ実感」がキャリアを変える 26

## 調査概要

当事者調査	<p>「高校卒就職当事者に関する定量調査」</p> <p>目的：高校卒者の就業後課題の実態、および在学時の就職活動・就職指導など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）</p> <p>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）／サンプルサイズ：4,068／データ使用ページ P.2、P.6-17</p>
学校調査	<p>「全国高校キャリア教育・就職指導調査」</p> <p>目的：高校におけるキャリア教育・就職指導の動向や課題感を把握するため／調査期間：2020年9月4日～9月28日（10月8日到着分までを集計対象とする）</p> <p>調査方法：質問紙による郵送法／調査対象：全日制高校（普通科高校/工業科高校/商業科高校/総合高校）、1校における就職者数が5人以上の高校の校長2,387人／集計対象校：317校（回収率13.3%）／データ使用ページ P.18-22／調査協力：リクルート「キャリアガイダンス」編集部</p>
企業調査	<p>「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）</p> <p>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こと／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%）／データ使用ページ P.23-24</p>

# 高校卒者の20代後半時点のキャリアは多様

図表1 初職が正社員であった高校卒就職者のその後の就業状況（20代後半時点）



## 20代後半の時点で 高校卒者の6割が初職を離職

毎年、約20万人が高校を卒業した直後に就職しており、直近2020年卒の就職内定率（就職志望者に占める内定者の割合）は99.3%（厚生労働省）と非常に高い数字だ。多くの若者が正社員として入社するわけだが、彼ら彼女らのその後のキャリアは極めて多様であることがわかった。

社会に出て6年から10年が経った25～29歳時点で、初職の雇用形態が正社員である高校卒者の就業状況を整理したのが図表1である。

高校卒業直後に入った企業に継続して在籍する「初職で働き続けている人」は40.6%にすぎない。残りの59.4%が最初の企業を退職しており、そのうちの3人に1人、全体の21.4%が非正規労働者になっている。また、8.2%の人に退職後2年以上という長期の無業期間があった。非就業者も9.5%と低くない数字だ（出典：リクルートワークス研究所、全国就業実態パネル調査2020）。

## 初職で正社員になることとともに 大切な就職後のキャリアづくり

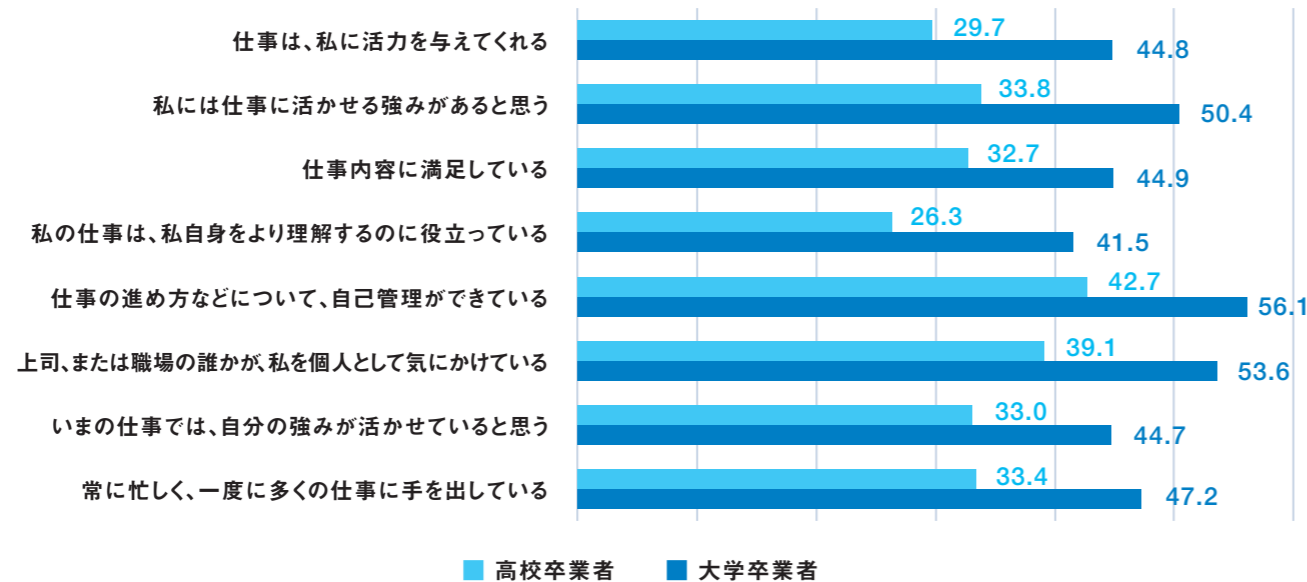
このように、高校卒の若者の多くが、職業社会の入り口とも言えるまだ20代のうちに、離職や転職、正規から非正規雇用への転換、長期の無業の経験といった、キャリアの変遷や困難を経験していることを、まずは十分に認識する必要があるだろう。

高校生の就職を考える際、名の通った企業に、何より正社員として就職することが重視される。一方で、このデータからは、そうして入った最初の企業を離れていく多くの若者が、職業社会をうまく生き延び、自分らしいキャリアを積めるようにするにはどうしたらいいか、という視点が「初職で正社員」ということと同様に大切であることがわかるのだ。現代の高校生の就職は「ゴール」ではない。自分らしいキャリアを築いていくための「スタート」なのである。

そのためには、高校や企業の役割が重要になる。高校は就職活動時のみに留まらずそれ以前のカリキュラムにおいて、企業は同じく採用時に留まらず採用後に、それぞれどんなサポートを行うべきか、考えていく必要がある。

# 大学卒と比べて、生き生きと働けていない

図表2 「生き生きと働いている」就業者の割合（現職正社員対象）（%）



## 仕事は活力を与えてくれない 活かせる強みがない、という不安

人間誰も生き生きと働きたいものだ。その「生き生きと働けている」状態を、仕事への向き合い方や生活状態という観点から8つの項目で表し、高校卒業者と大学卒業者で比較してみた（図表2）。対象はどちらも正社員として働いている人で、各項目について「あてはまる」と回答した人の割合を示している。

ご覧のように、すべての項目で高校卒業者が大学卒業者よりも10%ポイント以上低い結果となっている。生き生きと働けていないのだ。中には、「仕事は、私に活力を与えてくれる」「私には仕事に活かせる強みがあると思う」「私の仕事は、私自身をより理解するのに役立つ」といったように、15%ポイントも差が出た項目もある。

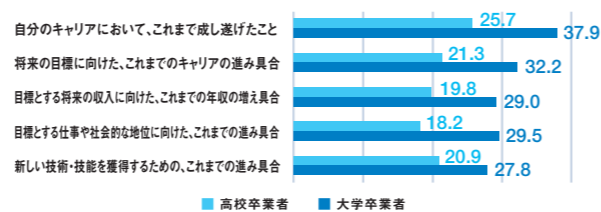
なぜこのように、高校卒業者は大学卒業者よりも、生き生きと働けていないのだろうか。入社時の学歴の差が、なぜその後のキャリアにまで響くのだろうか。

## キャリアの持続可能性についても 大学卒業者の後塵を拝する

図表3で、キャリアの「持続可能性」に関する5項目の回答を見ると、高校卒業者のほうが満足度が低いという傾向はここでも同じだった。「自分のキャリアにおいて、これまで成し遂げたこと」では「満足している」と回答した人は、高校卒業者のほうが12.2%ポイント低い結果となっている。

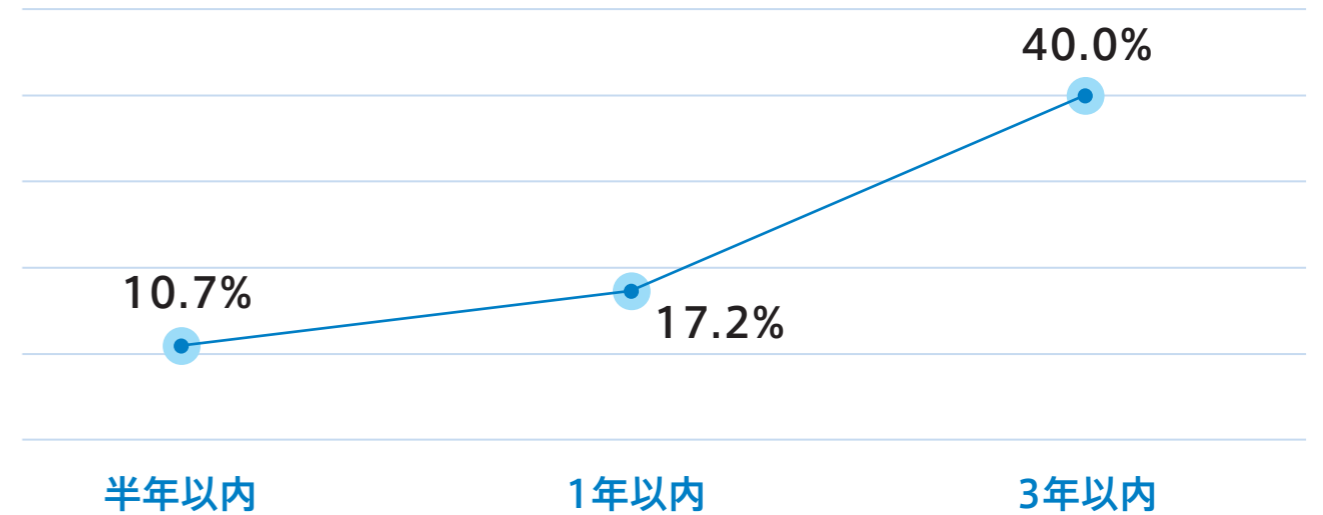
人生100年時代と言われて久しい。もちろん職業生活も長くなるわけだが、その間、日々生き生きと働けていなかったり、自分のキャリアに満足していなかったりすると職業生活自体の持続可能性が危ういことになる。深刻な問題である。

図表3 キャリアの持続可能性に関して「満足している」と答えた就業者の割合（現職正社員対象）（%）



# 9人に1人が、最初の会社を半年以内に離職

図表4 高校卒就業者の初職離職率とそのタイミング



「あなたが最初の勤務先を退職した時期はいつですか」という質問をし、入社からの期間に応じて集計、それぞれが高校卒就業者全体に占める割合を出した

## 「超早期離職」問題 離職は入社後ごく初期に発生

若者の早期離職問題は初期のキャリアに関する社会課題の1つで、古くは「七・五・三現象」とも言われ、注目されてきた。「七・五・三」とは、中学卒・高校卒・大学卒の初職入社後3年以内の離職率が7割・5割・3割だったことを表現した言葉である。

近年、高校卒就業者の就職後3年以内の早期離職率は微減傾向にあり、直近では39.2%（2016年卒、厚生労働省）となっている。早期離職は、教育機会の喪失はもとより、後で述べるように、その後の非正規雇用の固定化、若年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確認した。その結果を図表4に整理している。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%が半年以内に離職していることが明らかになった。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人も少ないだろう。こうしたごく早期の不幸なミスマッチは入社前に防げなかったのだろうか。

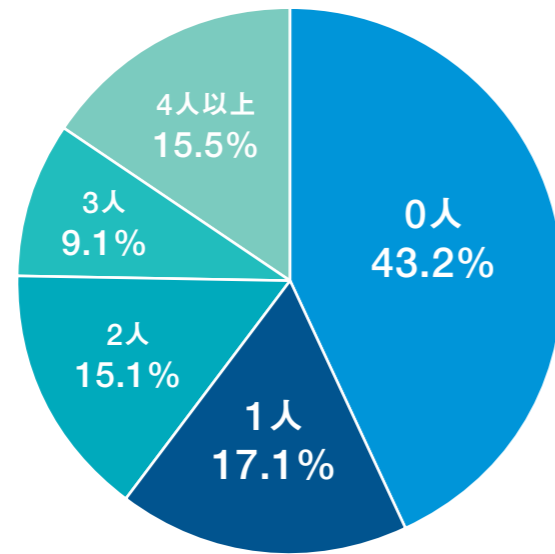
また、こうしたごく初期の離職が、その後の非正規雇用や無業期間の長期化を促進している可能性がある（図表5）。半年以内離職者の場合、その35.6%が現職では非正規雇用者だった。同じく、3年以上の非正規期間があった割合は31.7%にのぼっている。その後のキャリアへの影響を考えると、この問題を看過することはできないだろう。

図表5 離職時期別のその後の就業状況（%）

初職離職時期	現職の非正規雇用割合	3年以上の非正規期間があった割合	3年以上の無業期間があった割合
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年以内に離職しなかった者	11.1	17.9	3.6

# 4割の高校卒就職者にロールモデルがない

図表6 就職1年目に仕事の姿勢などについて影響を受けた人の数(仕事・プライベート問わず)



## 会社に対して不満足である要因は仕事の手本となる人が不在なこと

今回の調査では高校卒業後、最初に入った企業について、実に24.1%が10点満点中「0点」(不満足)であると評価していた(2ページ図表)。なぜ事前に詳細に検討して入社を決めたはずの企業に対する不満がこれほどまでに大きいのだろうか。

調査から明らかになった大きな要素は、「人」の問題である。「師匠」や「兄貴分」、「親しい先輩」といった「仕事の姿勢などについて影響を受けた人」の数について調査した結果が図表6だ。これが「0人」、つまり「そうした人はいなかった」と回答した人の割合は、高校卒就職者の場合、43.2%にもものぼる(大学卒就職者は22.9%)。

若年期のキャリア形成に重要な影響を与えてくれる人間を「ロールモデル」という。自分も将来こうなりたいという憧れの存在でもある。4割強の高校卒就職者にとってそうした人物が身近にいないということは、キャリア形成が順調に進まない可能性を示唆している。

こうした「モデルになる大人がない」状況は、高校卒就職者の多くが支社・事業所に配属され、固定的で

小規模な職場環境の中で人間関係が狭く閉じてしまうことや、大学卒に比べ、卒業前研修や懇親会、入社後の研修といった組織横断的なつながりが生まれる機会に乏しいといった事情が影響していると考えられる。

## 仕事もプライベートも相談できる相手に乏しい

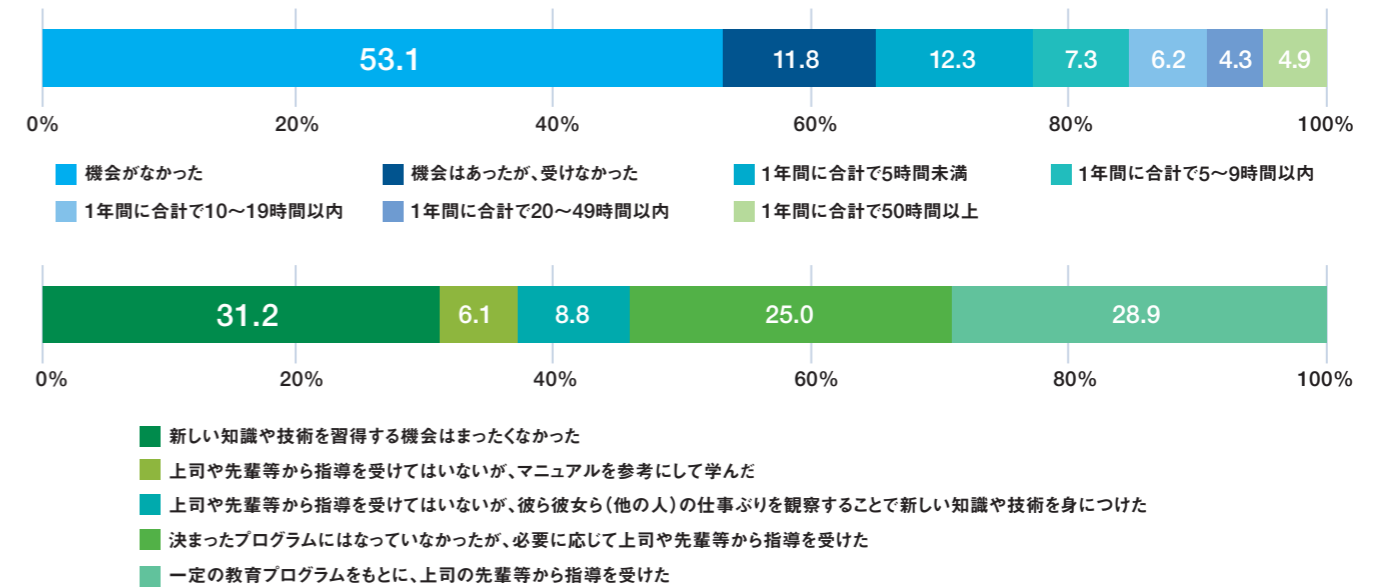
また、仕事やプライベートの相談相手についても調べたところ、最初の職場で相談に乗ってくれる先輩や上司がいる割合が少ない傾向がある(図表7)。「仕事の相談に乗ってくれる」先輩や上司がいた割合は高校卒就職者で43.9%、大学卒就職者では58.4%である。また仕事面に限らず、プライベート面での相談相手も少ないことがわかる。

図表7 最初の職場での上司・先輩との関わり

	あてはまる割合(%)	
	高校卒	大学卒
仕事の相談に乗ってくれる	43.9	58.4
自分について客観的な意見を言ってくれる	38.9	51.1
自分自身を振り返る機会を与えてくれる	32.1	48.7
自分にはない新たな視点を与えてくれる	36.5	53.3
仕事の息抜きになる	26.5	34.2
心の支えになってくれる	28.0	41.9
プライベートな相談に乗ってくれる	28.9	36.8

# 大学卒と比べて、教育訓練機会に乏しい

図表8 高校卒就職者の最初の職場におけるOff-JT機会(上)、OJT機会(下)(%)



## 5割強にOff-JTがなく3割強にはOJTもない

日本の企業社会では、学校卒業後の初期の教育訓練が重視されてきたが、高校卒就職者の場合、その機会が乏しいという現状が今回の調査で明らかになった(図表8)。

入社直後の合同研修や勉強会などのOff-JT(業務から離れた教育訓練)については、「機会がなかった」とする割合は53.1%だった。なお、大学卒就職者で「機会がなかった」と答えた人は38.6%だった。新人研修もない状態で、すぐに本番の仕事をスタートさせた高校卒就職者が多いということだ。

次にOJT(業務を通じた教育訓練)においても、実に31.2%の高校卒就職者が「新しい知識や技術を習得する機会がまったくなかった」と回答している。こちらの数字も大学卒就職者では18.0%である。

以上から、Off-JT、OJTともに、高校卒就職者を対象とした教育訓練機会は大学卒と比べて少ない状況にあると言える。

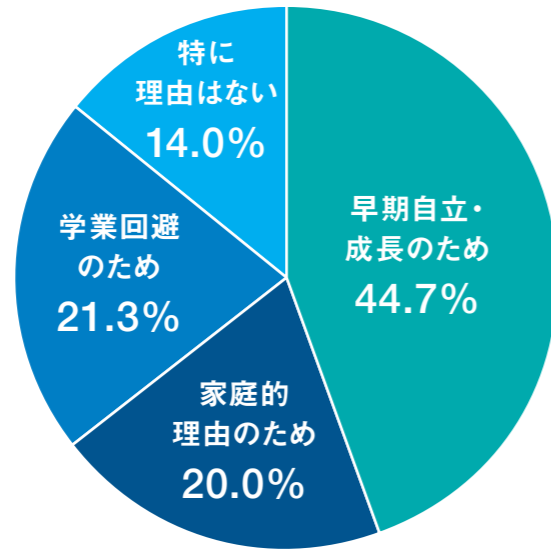
## 教育訓練を行わなければ若手は有用な戦力にならない

日本企業が新卒採用を行う場合、応募者の「コミュニケーション能力」を重視してきた。それはつまり、業務遂行上必須となる技能や経験を入社時には求めているということだ。だとすれば、入社後の教育訓練が重要な鍵を握る。新人にそれを徹底しなければ、有用な戦力にはならないだろう。

しかし、ここで明らかになったように多くの高校卒就職者には教育訓練がほとんど行われていないというのが現状なのである。数少ない若手人材をどうやって育てていくか。企業も社会も、それに応えていかなければならない。

# 高校生は自立や成長を目指して就職する

図表9 高校卒業後に就職を選んだ最も大きな理由



## 経済的困難や学業回避だけが高校卒で就職した理由ではない

高校卒業後に進学ではなく、なぜ就職という道を選んだのか。その理由として、世間では経済的困難といった家庭の事情や本人の勉強嫌いといった消極的な理由が挙げられる。それは果たして事実なのだろうか。当事者の回答を整理したものが図表9である。

結果からは意外な実態が明らかになった。最も多いのが、「早期自立・成長のため」というものだ。これは、「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つの理由の合計であり、44.7%と半数弱の高校卒就職者がそう答えている。

早く一人前になりたい、成長したい、やりたい仕事がある、という前向きな気持ちで高校卒業後すぐの就職を選択したことがわかる。

また、「保護者からのすすめや要望があるから」「家庭の経済的な事情があるから」といった「家庭的理由のため」という人の割合は20.0%だった。なお、経済的困難について、本調査では別途詳細な検証を行った。その結果、経済的困難を「就職か進学かの選択

が変わるほど気にした」という高校卒就職者の割合は23.1%だった。奨学金制度をより一層充実させるなど、今後、その数を減らす施策を考えていく必要がある。

さらに、「勉強が好きではない・学びたいことがないから」「大学・短大・専門学校に行く目的が見つからないから」といった「学業回避のため」は21.3%だった。

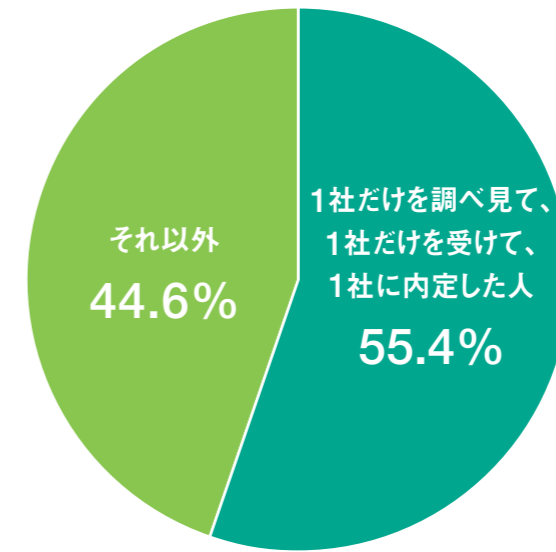
## ひとくりにできない高校から就職した理由

今回の結果からは、「お金がないから」「勉強したくないから」といった消極的な理由からではなく、「早く自立したい」「成長したい」という積極的な理由から高校卒で就職した若者が多くを占めることがわかった。

「自立・成長」を期待して就職した若者へのふさわしい成長機会の提供、経済的困難を抱える生徒に対する支援、学業を回避してまず働きたいと思った若者が後々、もう一度学び直したいと思った際のサポート。今回明らかになった3つの就職理由からは、早急に取り組むべき3つの施策が浮かび上がる。

# 半数の高校生がその1社しか知らずに就職

図表10 1社だけを調べ見て、1社だけを受けて、1社に内定した人の割合



## 一人一社制は面接だけではなく企業研究の段階でも色濃く存在

高校生の就職には、関係者の申し合わせでつくられたルールが存在している。その中に「一人一社制」がある。選考開始後の一定期間は1人につき1社しか同時に受けられない、という内容でほとんどの都道府県で運用されている。

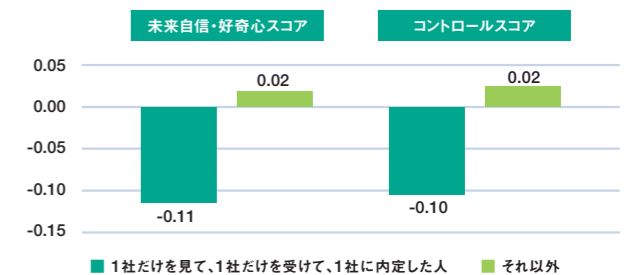
では、面接を受ける前のプロセスはどうか。本調査では「求人票や企業情報を調べたり、企業の担当者から説明を聞いた社数」「職場見学や職場体験（インターンシップ）に参加した社数」「採用選考に応募した社数」「内定（内々定）を獲得していた社数」について回答を得た。「求人票や企業情報を調べたり、企業の担当者から説明を聞いた社数」の平均は2.2社（大学卒者は16.1社）である一方、同設問も実に67.2%が「1社以下」と回答していた。

また、図表10に①求人情報を調べ、②職場を見学し、③応募して、④内定をもらう、これらすべての回答が1社以下だった人の割合を示した。その結果から55.4%の高校卒就職者が「1社だけを調べ見て、1社だけを受けて、1社に内定」という実情が明らかになっている。

## 就職先の選択という実感が乏しいとその後のキャリアに悪影響が発生

こうした「1社だけ」を見定めて就職している状況は、その後のキャリアにも影響を及ぼしているようだ。すなわち、「1社だけ」で就職するとその後のキャリアにおいて、自信・好奇心が湧き上がってこない、自分で自らのキャリアを構築できているという実感が弱いことなどが示されている（図表11）。

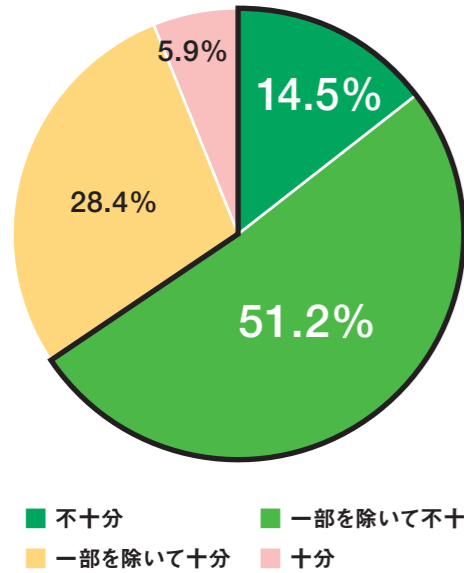
図表11 現在のキャリア自律スコアの状況



キャリア自律の度合いに関する10の質問を因子分析（最尤法、プロマックス回転）し、導出された因子について比較した。「未来自信・好奇心スコア」が高いことは、「世の中の変化や自分を取り巻く環境に関心を持っている」「自分自身の成長につながるチャンスを探している」などの項目に「あてはまる」としていることを示す。「コントロールスコア」は「大事な決断は自分の信念に従って行う」「自分の将来については自分でかじを取る」が高いことを示す（キャリア・アダプタビリティ尺度：北村(2020)）

# 「入りたい会社を比べる」ことの大きな価値

図表12 就職活動の際の企業情報に対する振り返り



## 就職活動の際の情報収集が不十分と答えたのが約半数

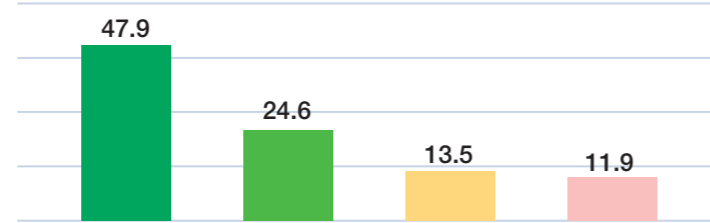
先に見たように、半数の高校生が1社しか知らないまま就職してしまうという実態がある一方、今回の調査結果からは、「企業を比べる」ことには、就職・採用のミスマッチを軽減する効果があることがわかった。

調査では、「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」といった入社前の情報量に関する8つの項目を尋ねた。各項目の情報量をスコア化し分類したのが図表12の左である。

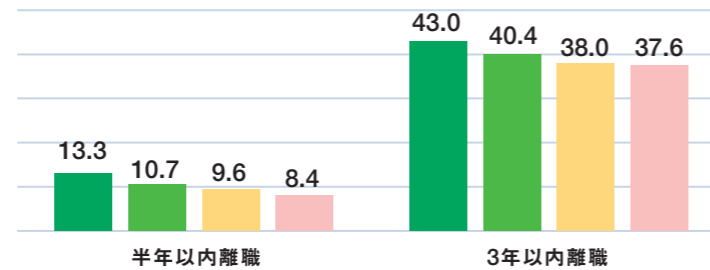
「不十分」が14.5%で「一部を除いて不十分」の51.2%と合わせて65.7%、つまり3人に2人が不足感を持っていた。一方の「十分」は5.9%だった。なお、「応募できる企業数が十分だった」と回答した高校卒就職者は33.0%であった。

図表12の右からは、情報量が十分な状態になるほど、最初の会社の評価が改善され、半年、あるいは3年以内といった早期離職も防ぐことができることがわかる。就職の際の情報量が不十分だと47.9%が最初の会社に「0点」をつけているが、十分であると「0点」をつ

就職活動の際の情報量別 初職企業を「0点」と評価する割合 (%)



就職活動の際の情報量別 早期離職率 (%)

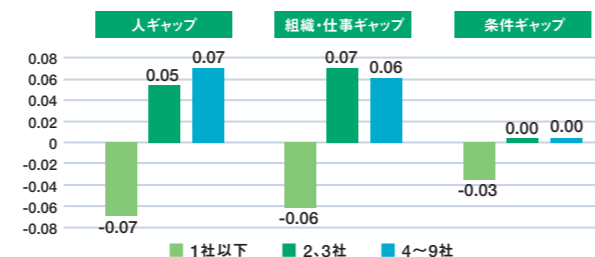


けるのは11.9%となる。半年以内離職率も、13.3%から8.4%へと改善されている。

## 大切なのは比較して選んだ実感 入社後のギャップが改善される

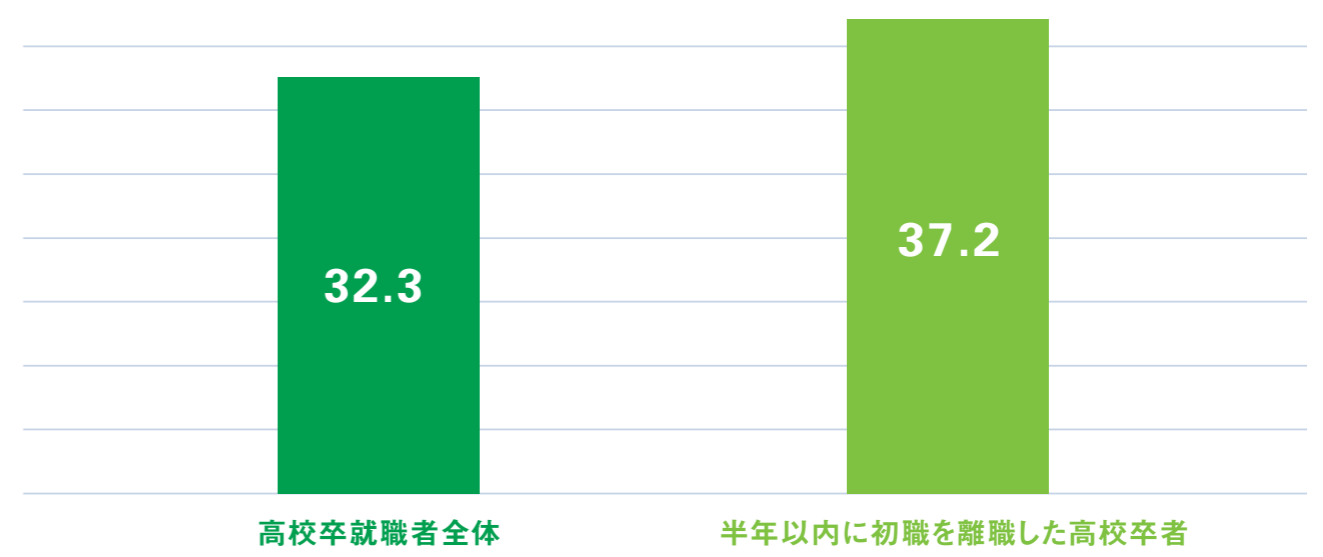
では、何社調べて検討すればよいのか。調査からは「1社以下」と「2、3社」の間に差があることが明らかになっている。大学生のように10数社見る必要はない。まさに「行きたい企業と同じ業種の別の企業」「就きたい職種とは別の職種で募集している地元企業」「就きたい職種と同じ職種で募集している別の企業」といった、2・3社を比べることや選んだ実感がもたらす効果は想像以上に大きくなる（図表13）。

図表13 最初の会社のリアリティショックと就職で調べた企業数



# 3人に1人が「学び直し」したい

図表14 機会があれば大学院・大学や専門学校などで学び直したい割合 (%)



## 高校卒就職者は学びに関心がないというのは虚像だ

日本では社会人になると学びに積極的ではなくなる傾向があることが指摘されている。OECD（経済協力開発機構）が2012年に実施した成人向け国際テスト（PIAAC）によれば、日本は30歳以上の国民の教育機関への通学率が、調査対象国中最下位の1.6%だった。

主にOJTを通じ、若いうちから積み重ねた経験や技能をもとに1つの会社で勤め上げるというモデルはかつての日本的雇用慣行の中では一定の合理性があり、学校などでの本格的な学び直しは不要でもあった。しかし、その前提となったモデルが消えつつあるいま、状況は大きく変わりつつある。

今回の調査で高校卒就職者が「学び直し」に大きな意欲を持っている可能性があることが明らかになった。図表14は「機会があれば大学院・大学や専門学校などで学び直したい」と回答した人の割合を示している。実に3人に1人、32.3%の高校卒就職者が学校で本格的に「学び直したい」と回答している。仕事を深めていくと、足りない知識や経験が明らかになるものだ。このことから、高校卒就職者イコール学業忌避者とい

う認識が間違っていることがわかる。

## 学び直したいという高い欲求 「高校卒後社会人の学習」という問題

最初の会社を半年以内に離職している高校卒の若者たちは「学び直したい」割合がさらに高い（37.2%）。新卒で入社した直後の貴重な研修機会を離職によって失った若者たちの4割近くが学び直しに意欲を示しているのだ。

特に、高校卒就職者は大学卒就職者に比べ、OJT、Off-JTの機会に乏しい（9ページ）。高校を卒業した後の教育機会が限定されている中で、これまでのような「会社頼み」だけでなく、彼ら彼女らの学びの欲求にどう応えていくべきか。これは決して大学進学無償化など、18歳時点の進路選択だけの問題ではない。高校卒業後の社会人全体の問題である。

これからの社会を担う人材を育てていくために、この「卒業後の学び」の問題を社会全体で考えていく必要があるだろう。

# 初職の業種によって異なるキャリア課題

図表15 初職の業種と離職率、現在のキャリア状況

	3年以内離職率 (%)	現在のキャリアの持続可能性スコア
建設業	46.5	-0.02
製造業	30.3	-0.17
電気・ガス・熱供給・水道業	25.7	+0.29
情報通信業	42.3	+0.48
運輸業	30.3	-0.09
卸売・小売業	43.4	-0.04
金融・保険業	25.3	+0.00
飲食店・宿泊業	67.2	-0.17
医療・福祉	42.6	-0.11
サービス業	58.0	+0.06
公務	17.4	+0.31

## 初職の業種によって早期離職率に4倍の差が発生

本レポートでは高校生の就職後のキャリアの多様性について、さまざまな角度からデータを提示してきた。ここでは入職した業種によって離職率がまったく異なるというデータを紹介したい。

例えば、3年以内の早期離職率については全体の平均は40.0%（7ページ）だったが、初職の業種によってこの数字は異なる（図表15の左）。

「公務」では17.4%、「金融・保険業」では25.3%と早期離職率は低い。これは大学卒全体の早期離職率（約30%）よりも低い水準だ。他方で、「飲食店・宿泊業」や「サービス業」ではそれぞれ67.2%、58.0%と著しく高い数字となっている。

これを見ると、高校卒早期離職率を平均値でとらえることにはあまり意味がないことがわかる。何より、早期離職率の低下を実現させるならば、業種別あるいは職種別で離職につながる課題を洗い出す必要があるだろう。

## キャリアの持続可能性にも大きな差が生まれている

その後のキャリア形成にまで視野を広げると、また異なった状況が見えてくる。図表15の右には、キャリア形成の状況を把握するため、「現在のキャリアの持続可能性スコア」を記している（キャリアの持続可能性の具体的項目は6ページ）。スコアが高いほどキャリアが持続可能な状態を意味する。

初職が「情報通信業」や「公務」であると、それぞれ+0.48、+0.31と高い。他方、「製造業」「飲食店・宿泊業」はともに-0.17と低い。

こうして整理すると、初職業種に4つのグループがあることがわかる。つまり、①「早期離職が多く、現在のキャリアが低調」（飲食店・宿泊業など）、②「早期離職が多いが、現在のキャリアが好調」（情報通信業など）、③「早期離職が少なく、現在のキャリアが好調」（公務など）、④「早期離職は少ないが、現在のキャリアが低調」（製造業など）である。

①では早期離職の防止が、④では職場における成長機会の提供や学びのサポート策が、それぞれ重要となるだろう。

# 1社だけ見て就職、はキャリア教育が大前提

図表16 就職プロセスとキャリア教育機会

	1社だけ見て就職	複数社見て就職
キャリア教育機会が豊か	20.6%	24.0%
キャリア教育機会が乏しい	34.8%	20.6%

「1社だけ見て就職」は企業情報を調べた社数。「キャリア教育機会が豊か」は高校で「将来の生き方や進路（進学や就職）に関して考える機会」が「学期に1回」以上。同「乏しい」は「年に1回」～「機会はまったくなかった」

## キャリア教育機会なく1社見て就職その後大きな問題を抱える若者たち

先に見たように、55.4%の高校卒就職者が「1社だけを調べ、見て、1社だけを受けて、1社に内定」している（11ページ）。今回の調査からは同じ就職プロセスを経たとしても、高校でのキャリア教育機会によって、その後の職業生活に大きな差異が生じることが明らかになった。

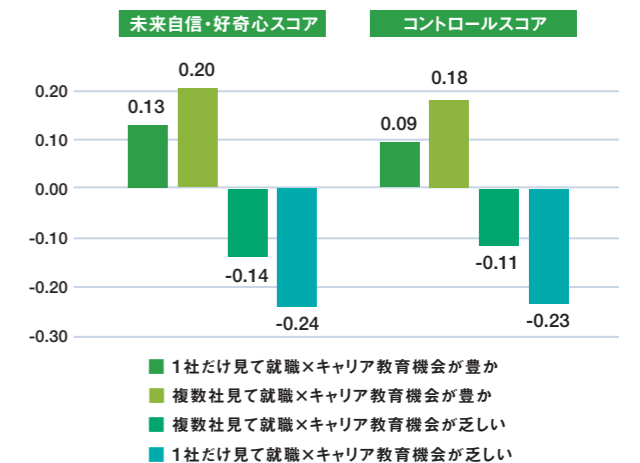
就職プロセスとキャリア教育機会について、図表16に整理した。例えば「1社だけ見て就職」した生徒の中でも、キャリア教育機会が豊かな生徒と乏しい生徒がいる。同じ「1社だけ見て就職」でも、就職活動を行う前にインターンシップや就業訓練などを通じ、仕事について考える機会が豊かだった場合、そこで見聞きした内容が高校で学んだ専門分野の内容と見事につながり、曖昧だった志望先が明確になることがあるだろう。この点を検証したのが図表17である。

11ページでも検証に用いた現在の「キャリア自律スコア」について、4つのグループに分けて検討している。結果としては、「複数社見て就職×キャリア教育機会が豊か」が最もスコアが高く、自律的なキャリアをつくるこ

とができている。それに次ぐ高水準なのが「1社だけ見て就職×キャリア教育機会が豊か」であり、最も低いのが「1社だけ見て就職×キャリア教育機会が乏しい」となっている。

つまり、就職活動の前の段階で将来の生き方や進路を考える機会がなかった生徒が、「1社だけ見て就職」した場合、職業生活の自律性が低い状態に陥っている。しかも、悩ましいことに、図表16の通り、こうした「1社だけ見て就職×キャリア教育機会が乏しい」生徒が34.8%と多数派なのだ。

図表17 就職プロセス・キャリア教育機会別 キャリア自律スコア





# 卒業学科によって変わる初期キャリア

図表18 卒業学科別 早期離職率 (%)

	半年以内離職率	3年以内離職率
普通科	11.7	42.0
工業科	7.8	29.2
商業科	9.7	39.9

## 工業科卒は低いが普通科卒は高い 学科によって変わる早期離職率

就職後の初期キャリアの多様性については、卒業した高校の学科による違いも確認できた。卒業した学科が、普通科、工業科、商業科の場合の早期離職率を整理したのが図表18である。

普通科では半年以内の離職率が11.7%と高い水準にあるが、工業科では7.8%と普通科と比較して4%ポイントほど低い。商業科では9.7%だった。3年以内離職率についても同様の傾向があり、工業科の29.2%に対し、普通科は42.0%と高い。学科によって、卒業後半年あるいは3年といったごく初期の段階で、キャリアに大きな違いが生じていることがわかる。

## 普通科では キャリアを考える機会が不足

この背景にはさまざまな事情があると考えられるが、あえて特筆するならば、高校在学中におけるキャリアを考える機会の差である(図表19)。普通科卒業生では、

高校時代にキャリアを考える機会がまったくなかったと回答した割合が33.9%だった。これは工業科、商業科卒業生より高く、将来について考えさせる機会が乏しいことがわかる。

一方で、高校卒業生の就職の仕組みは同じ都道府県であれば同一であり、学科による違いはない。高校の所在地がある都道府県によって、スケジュール、選考方法、応募できる企業の数が一律に規定されているのだ。今回の調査結果からはこうした一律の仕組みの限界が指摘できる。

現在の高校卒就職者は普通科卒業生が最多(6万3871人、高校卒就職者全体の34.7%、2019年卒)だ。工業科、商業科に比べ、高校時代のキャリア教育が乏しいという状況をどうするべきか。今後、検討していくべき重要な課題である。

図表19 卒業学科別 高校時代にキャリアを考える機会が「まったくなかった」割合 (%)

普通科	33.9
工業科	24.9
商業科	24.3

# 高校卒就職者が生き生き働ける社会を

図表20 就職後生き生きと働いているか(高校卒業時の状況別) (%)

生き生きと働いているか	部活動に不参加	成績が下のほう	就職後、専門分野をつくりたかった	出身地が地方
あてはまる(上位10%)	34.0	12.8	42.6	36.8
あてはまらない(下位10%)	52.7	26.1	57.0	55.8

「生き生きと働く」に関する8つの項目(6ページ 図表2参照)の回答をスコア化。上位10%と下位10%について、高校卒業時の各状況が該当する割合を表記

## 成績がいい生徒、部活動参加生徒は 生き生きと働いている

高校時代の過ごし方と就職後の職務満足の間を明らかにするため、「生き生きと働いているか、できていないか」について分析した(図表20)。

高校時代の過ごし方と、生き生き働くこととの関係が顕著だったのは、部活動への参加の有無と成績状況である。生き生きと働いている(「あてはまる」)者のうち「部活動に不参加」で生き生きと働いている割合は34.0%だが、生き生きと働いていない(「あてはまらない」)では52.7%と、不参加のほうが生き生き働いていない。「成績が下のほう」の場合、生き生きと働いている人では12.8%だが、そうでない人では26.1%と成績が下のほうが生き生き働いていない。ここから部活動に参加せず、成績もよくない、学校では評価されにくい生徒の就職をどうサポートすべきか、という課題が浮かび上がっている。

また、「就職後、専門分野をつくりたかった」という人も生き生きと働いていない。抱いていた憧れや想像と実際の仕事とのギャップが大きかったということではないだろうか。就職活動を通じ、ギャップを埋めることも重要だ。

## 地元から離れて就職すると 相談相手が失われる可能性

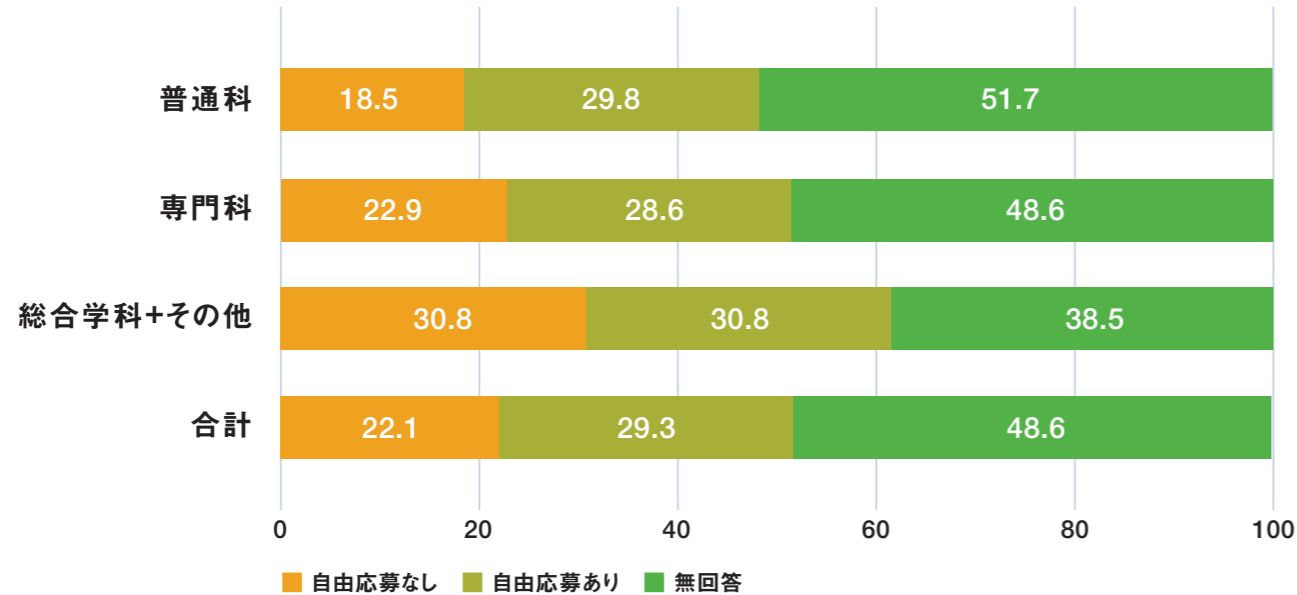
出身地も大きな影響を及ぼしている。「出身地が地方」(15歳時点の居住地が非都市圏)で、生き生きと働いている人は36.8%だが、そうでない人は55.8%とその値が20%ポイント近くアップした。

求人倍率を見れば、都市部で求人数が多い。全国平均が2.08倍であるのに対し、東京都は5.93倍、大阪府は3.55倍(2021年卒、厚生労働省)。地方出身者の場合、企業の選択肢が少なく親元を離れて就職する場合も多い。友人も少なくなるだろう。人間関係を一からつくらなければならないことが生き生き働いていない状況を生んでいるとも考えられる。

集団就職の時代と現在とで異なるのは、就職する同級生の数が大きく減少していることだ。かつてであれば地元から一緒に来た同級生が「社会人同期」となり、何でも話し合える友人となった。現在はこの社会人同期を得ることが非常に難しい。8ページで書いたように、高校卒就職者の相談相手は乏しい傾向にある。親元を離れた地方出身者の場合、その傾向がさらに強くなるということだ。

# 既存の就職の仕組みに「乗らない」生徒

図表21 学科別 自由応募で就職する生徒がいる高校の割合 (%)

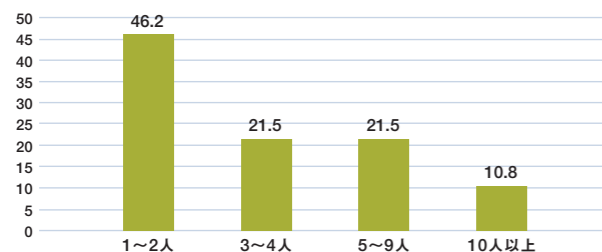


## 自由応募の生徒がいる高校は3割弱

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。一方、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、該当する求人票がない場合は、①求人票を出してもらえよう、企業に依頼するか、②生徒が高校卒就職の仕組みに乗らずに自由応募をする。

高校への調査からは、自由応募の生徒がいると回答した高校は全体では3割弱だった(図表21)。自由応募の人数は、図表22のように1~2人が46.2%であるが、10人以上の高校も約1割存在することが明らかになった。

図表22 自由応募の人数別の割合(自由応募ありのみ(%))



## 13.2%の高校が実績重視 自由応募を禁止する高校も

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か。結果からは、「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を促している実績重視の高校が13.4%であることがわかっている(図表23)。高校の就職実績を見て入学を希望する生徒にとってはメリットが大きい。「自由応募者不在」ながら「新規の求人票依頼をしている」高校は、8.9%だ。

問題なのは、自由応募を希望している生徒がいるのに、自由応募を原則「禁止」としている高校があることだ。実績がない中ではその企業の状況を把握しきれず、生徒に安心して推薦できない、という理由のようだ。

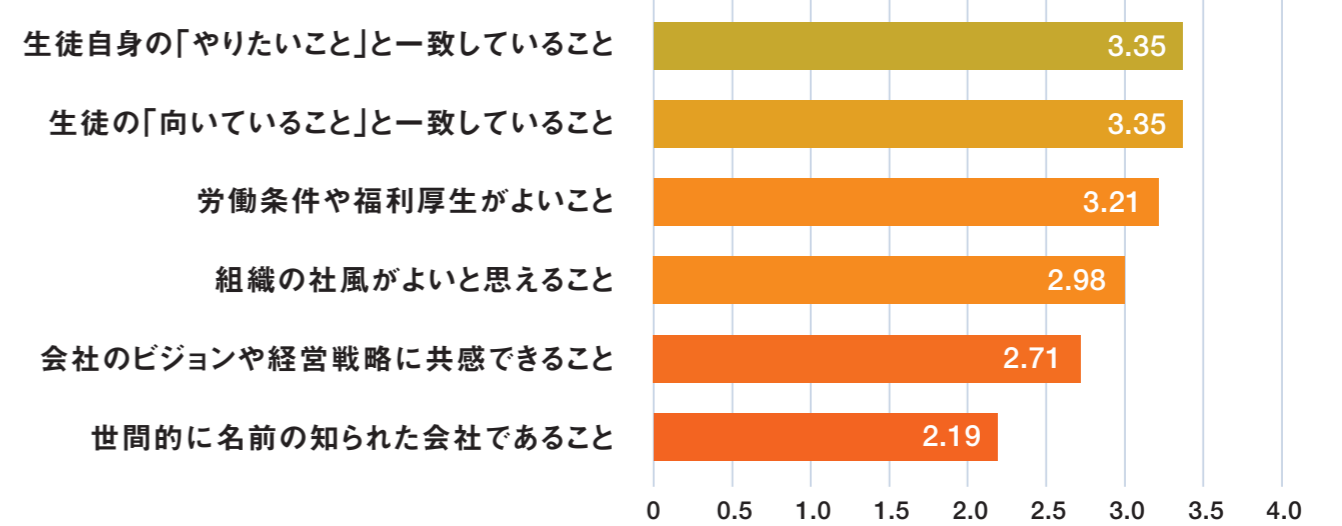
図表23 生徒の就職希望に対する4つの対応についての割合 (%)

		自由応募		
		あり	なし	無回答
新規求人票依頼	依頼あり	29.3%	22.3%	48.4%
	依頼なし	14.0%	8.9%	18.2%
		15.3%	13.4%	30.3%

※新規求人票依頼の無回答は集計から除いた

# 高校卒就職における学校の役割

図表24 就職先企業決定において教員が重視していること



「生徒の就職先決定において指導上、どの項目をどれくらい重視していますか。いずれか1つを選んで○をおつけください」と教示し、とても重視している(5)~まったく重視していない(1)の回答を平均値で示した

## 就職先決定にあたっては本人の「やりたいこと」を重視

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、①生徒自身の「やりたいこと」と一致していること、②生徒の「向いていること」と一致していること、③労働条件や福利厚生がよいことが挙げられている(図表24)。もちろん、生徒の「やりたいこと」は最初から明確なわけではない。

「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中で、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。

その一方で、「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。詳しく分析したところ、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%、普通科以外では34%が「重視していない」と回答していることが示されている。

## 生徒に伴走する高校の役割と企業が肩代わりすべきこと

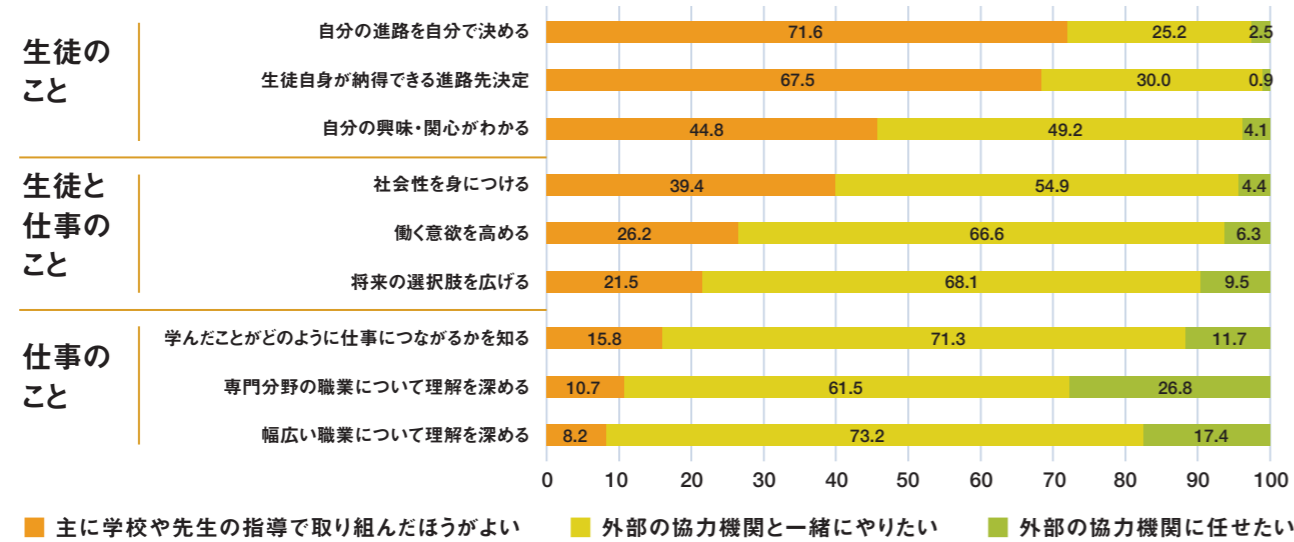
今回の調査結果から見てきたのは、あくまで生徒目線で彼ら彼女らに伴走する高校の姿である。キャリア教育や就職指導に関わる外部機関が増える中、「学校ならではの役割」を自由記述で尋ねたところ、最も多く挙げられたのは、オーダーメイドで行われる個別面談を通じた支援だった。

具体的には、「テストの点が下がっただけでやりたいことが見えなくなってしまう。やる気が出た瞬間を見逃さずに、将来のことを考えさせる」「生徒の日常の様子も踏まえた適性把握」「生徒の悩みを聞くこと、励ますこと」「有効な声かけ」などが挙げられている。高校教員の考える高校の役割は、生徒ファーストで全員を就職させることだ。

企業が大切だと考えているビジョンや経営戦略を生徒が理解することについて「重視していない」とする教員も一定程度見られるため、教員にその役割を負わせるのは現実的ではない。企業がそれらを伝える機会を就職活動の前に設けるべきだ。その理解が浅いと早期離職につながりかねないからである。

# 就職指導は高校と外部機関との連携で実施

図表25 学校が考える学校で取り組んだほうがよい指導 (%)



※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

## 進路先の最終的な決定は学校が担うべき重要な役割

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、図表25にあるように、進路先決定については約70%の高校が「学校が担うべき役割」と考えている。その理由として、「進路決定は教育活動である」「進路選択は成長機会の1つであり、生徒の成長に責任を持つのは学校の使命」といったコメントが寄せられている。

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、一緒にやりたいと考えている。

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持たせたい」「多様な人から学ばせたい」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」といったものもあった。

## 専門分野の職業理解は外部機関に委託したい

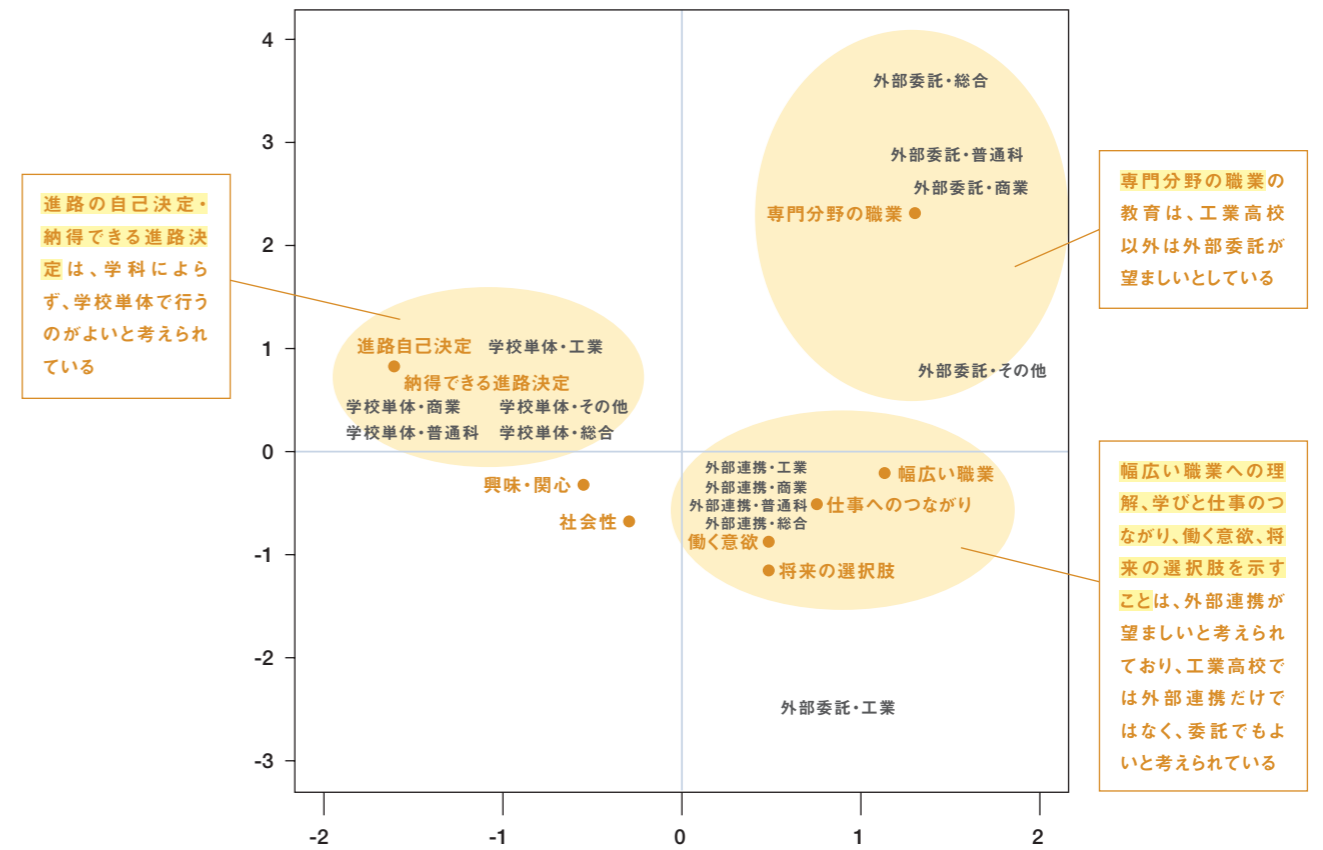
図表26は、キャリア教育・就職指導の各施策について、普通科高校、工業高校、商業高校、総合高校、その他の高校に対し、望ましい運営体制を尋ねた結果を、双対尺度法で分析したものである。

前で見たとように、「自分の進路を自分で決める」や「生徒自身が納得できる進路先決定」は、学科の別なく教員が指導することを望み、「働く意欲を高める」「学んだことがどのように仕事につながるかを知る」「幅広い職業について理解を深める」ということに関しては外部機関との連携を望んでいる。

学科別に見ると、「専門分野の職業について理解を深める」は、普通科高校と商業高校、総合高校では、外部委託が望まれており、工業高校では「将来の選択肢を広げる」ことを外部委託したいと考えている。

「自分の興味・関心がある」や「社会性を身につける」は、教員による指導と外部連携の中間に位置していることから、学校によって希望する運営体制が異なることを示している。

図表26 学校が考えるキャリア教育・就職指導の取り組み方



○図表の見方

この図表では、どのカテゴリー同士が似ているかを分析した結果が描かれています。象限や軸に意味はなく、近くに位置されているカテゴリーほど互いに似ているとされます。図表の中では、「進路自己決定」と「納得できる進路決定」は意味的に近く、さらに、学校単体で実施したい普通科高校、工業高校、総合高校、商業高校、その他の高校が近くに位置されています。これは、高校が「進路自己決定」や「納得できる進路決定」を高校単体で実施したいということを意味しています。さらに、「興味・関心」や「社会性」というキャリア教育の周りに高校がないのは、左上の「学校単体群」と右下の「外部連携群」との間に位置することから、「学生の社会への関心を高める」というキャリア教育に関しては、外部機関との連携を希望する学校と、学校単体での実施を希望する学校があると読み取ることができます。

## 多忙な教員、足りない時間 高校就職指導の継承は難しい

今回の学校調査で対象とした全日制の高校のうち、2019年卒の就職者数が10人以上の学校は2064校で、1人以上だと3044校だった。単純計算しても980校の学校は、就職者が一桁であることがわかる。

進路多様校ともなると大学や専門学校への進学指導に加えて、キャリア教育・就職指導を行わなければならない、教員の仕事は多岐にわたっている。そのため、キャリア教育・就職指導をどのように進めればいいのか、よく理解していない教員も増えており、外部機関との連携を前提としたキャリア教育・就職指導は今後ますます活発になると考えられる。

就職者数別に分析をしたところ、就職する生徒が少

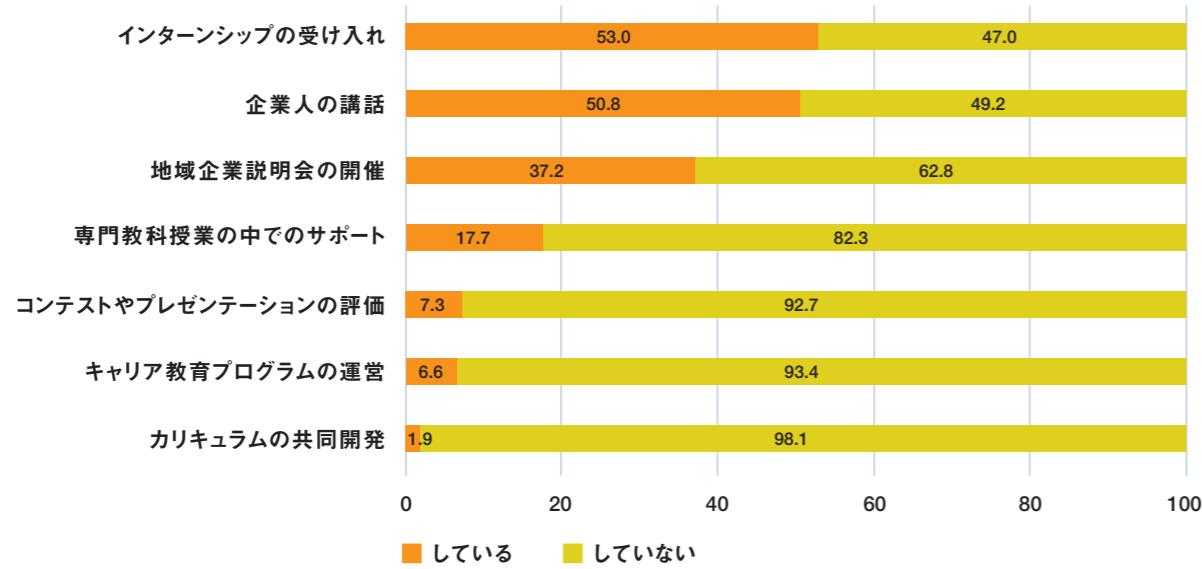
ない高校ほど、「働く意欲」「学びと仕事のつながり」を教えることを外部機関に任せたいと考えており、逆に多い学校ほど学校単体で行ったほうがよいと考える傾向が強い。就職希望者を集めた活動を複数の高校が協力して実施してもいいだろう。学校以外の外部機関も含めた、地域における新たな連携体制を検討する時期ではないだろうか。

図表27 外部機関と連携する理由・しない(できない)理由

連携する	連携しない(できない)
働くことについてリアルなイメージを持たせたい	進路決定の最終支援者は学校
教師が見えない部分を補充してほしい	「主体は学校で」が大事だと思う
多様な人から学ばせたい	私立は、アドバイザーなどの負担金の補助が少ない
指導教員の知識やスキルの不足	進路が多岐にわたるので特定業種との連携は無理
進学指導が中心で就職指導に手が回らない	生徒の成長(進路選択)に責任を持つのが学校
	生徒の個人情報の観点

# 企業と連携できている高校は半数にすぎない

図表28 企業との連携内容 (%)



## 仕事のことがよくわからない 先生たちの本音

キャリア教育の開始に伴い、高校においても企業との連携が始まった。しかし、今回の調査で連携の内容を尋ねたところ、企業人の講話、インターンシップは約半数の学校で行われているが、学んだことを将来の仕事につなげるカリキュラムや、教科間の連携はほとんど進んでいないことが示されている（図表28）。国立教育政策研究所の調査（2019）によると、全国の高校で8割以上の高校が「インターンシップを実施している」と回答しているが、参加しているのは少数の希望者だけということも多い。

教員の就職指導に対する課題についてのコメントでは、「企業での就労経験のない教員が就職や企業について生徒にうまく伝えられない」という声もあった。企業で働くとはどういうことなのか、教員が自信を持って生徒に教えられる体制づくり、何より生徒がリアルな仕事のイメージを入社前に持てるようにすることが重要だ。

## 教員と企業の接点をいかに増やすか

学校サイドからは見えにくく、わからない「企業のこと」について多くの課題が挙げられている。代表的なのは、①「授業時間だけでは業界や企業の研究をできる時間が不足している」、②「企業情報が入手しづらい。求人票の情報が少ない。具体的な仕事のイメージが伝わらない」といったことだ。これでは働いた経験のない高校生の企業選びはうまくいかない。求人票だけで企業情報を伝えるのには限界がある。

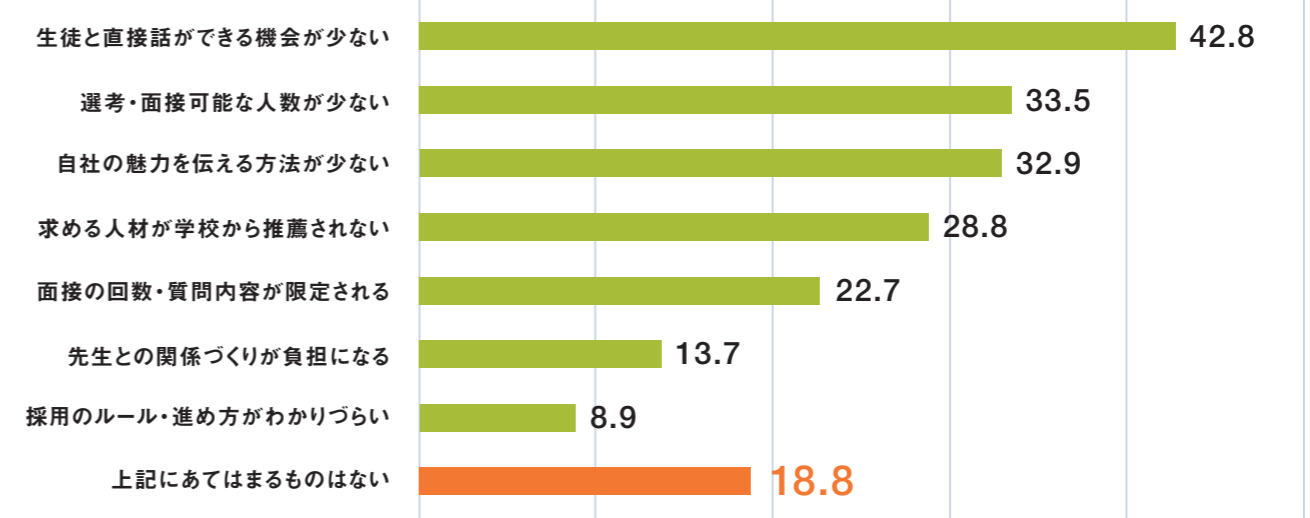
さらに一部の高校では、7月に行われる求人票の公開後に、生徒にそれを見せながら、はじめて進路を考えさせている。9月から選考が始まるので、卒業後の進路を考える期間が2カ月しかないというはいくらなんでも短すぎる。

一部の地域では高校生向けの合同説明会も開催されているが、高校生本人も教員も名前の知られた企業のそれしにしか足を向けていない。

教員が生徒のことを理解するようなレベルで、企業のことを理解するためには、求人票や卒業生からの情報収集だけではなく、教員自身のエクスターンシップ（就業体験）や、教員と企業人との対話の場面を設けるといった策が求められる。

# 企業が生徒と対話できる機会が少ない

図表29 高校生採用の課題として企業が感じていること (%)



※「上記にあてはまるものはない」は上記7つの項目の中に課題がなかった企業の割合

## 生徒の人となりがわからない 面接可能な人数が少ない

リクルートワークス研究所が実施している企業パネル調査において、高校生採用の実態に関する調査を1987年卒から行っている（2020年10月～11月実施、サンプルサイズ4516社）。

集計結果を見ると、採用実施企業のうち8割以上（上記にあてはまるものはない18.8%から計算）は採用プロセスに何らかの課題を感じていることがわかった。

図表29にあるように、最も多くの回答を集めた項目は「生徒と直接話ができる機会が少ない」（42.8%）。半数近くの高校卒採用を行っている企業が同項目を採用上の課題として感じている。「選考・面接可能な人数が少ない」（33.5%）という課題も、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。

別途行った企業へのヒアリングにおいても、「高校卒採用は大学卒と違って面接の機会が一度しかない。また、高校との関係上、不採用とすることは事実上困難だ」といった話を聞くことも多かった。企業が生徒のことを十分に理解する機会をもっと増やすことが今後の課題ではないか。

## 企業と生徒の双方が もっと理解し合える仕組みを

さらに、「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。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いるのだ。

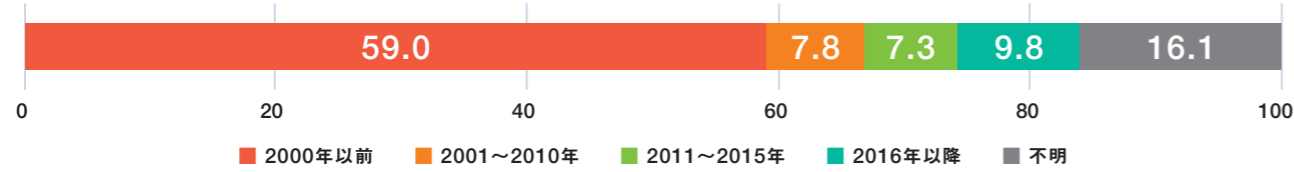
生徒はその企業のイメージにひかれて応募を決め、校内の成績に応じて推薦の可否が決まるため、成績以外の面でも本人の能力を見極めたいと考える企業側からすると、「求める人材が学校から推薦されない」というミスマッチが生じている。

採用活動は大学の入学試験などとは趣を異にする活動である。成績優秀者のみが大手企業に入社を許されるべきなのではなく、企業のビジョンや経営戦略といった、その企業の特色に合った人材こそが入社すべきではないか。それがその後一緒に働くことになる企業、生徒の双方にとって最もハッピーなのだから。

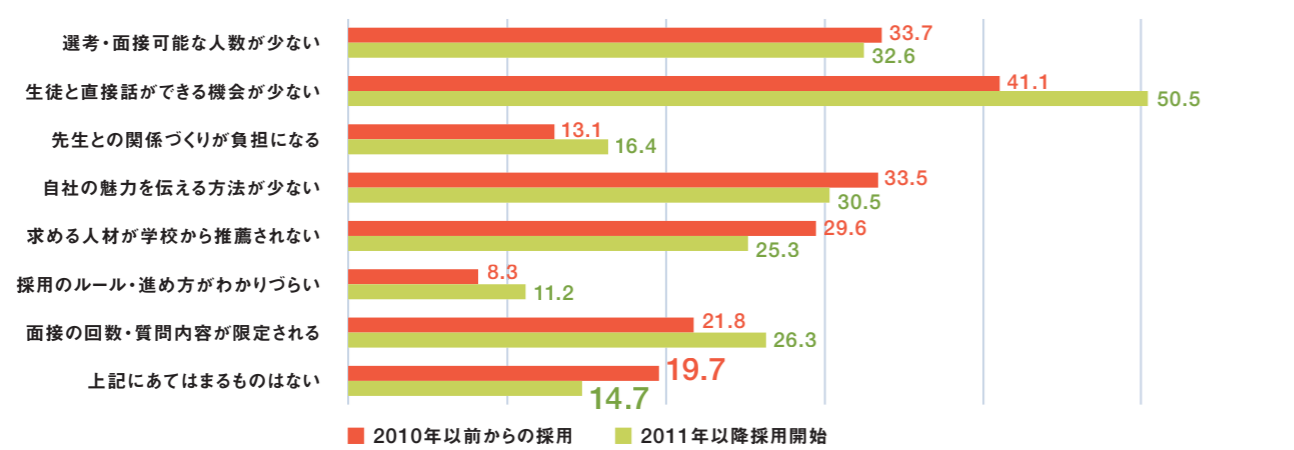
企業が学生のことを理解するように努め、生徒もその企業についてよく知ろうと努力する。結果として、互いにとって幸福なマッチングが実現する。こうした採用活動本来の機能が働きづらくなっているとしたら、大きな問題だ。

# 新規参入企業が不利になる高校生採用市場

図表30 高校生採用開始時期 (%)



図表31 高校生採用開始時期別 課題として感じていること (%)



## 高校生採用は関係づくりからここ10年で採用に乗り出す企業も

企業にとって高校生採用は学校や教員との関係づくりが生命線となる。学校や教員が生徒を大切に扱ってくれるような企業に就職してほしいと思うのは当然だ。企業がその要望に応じていくには高校との長期的な関係づくりが欠かせない。

しかし、このような関係性重視の採用活動は、新興企業にとっては高い参入障壁そのものだ。図表30の通り、高校生採用企業の高校生採用活動を開始した時期を見ると、2000年以前と答えた企業の割合が59.0%にのぼる。多くの企業が古くから高校生採用を行っているわけだが、採用の歴史が浅い企業も少なくない。2011年から2015年に高校生採用を開始している企業は7.3%、2016年以降が9.8%存在する。

## 新しく高校生を採用したい企業に大きな課題感

高校生採用を開始した時期が2010年以前の企業か、2011年以降の企業かによって、23ページで確認した高校生採用の課題を見ると、両者の回答には一定の差が認められた(図表31)。

すなわち、2010年以前から高校生採用を行っている企業で、高校生採用に関わる課題について「上記にあてはまるものはない」と答えた企業の割合は19.7%だったが、2011年以降に開始した新規参入企業では同じ割合は14.7%と有意に低かった。新規参入企業のほうが高校生採用に関わる課題を強く感じているのである。

実際に、企業へのヒアリングを行った中でも、大手企業に優先的に推薦枠が提供され、歴史が浅い中小企業は推薦枠を獲得するのが難しい現状があるという声があった。こうした参入障壁の問題も高校生採用のこれからの姿を考えるにあたっては外すことができない論点だ。

# 高校卒就職の地域差という問題

図表32 都道府県別 求人倍率平均と変動係数(2001~2019年、厚生労働省)

都道府県	求人倍率平均	変動係数
北海道	1.47	0.38
青森	0.89	0.47
岩手	1.16	0.43
宮城	1.72	0.38
秋田	1.17	0.42
山形	1.37	0.38
福島	1.38	0.36
茨城	1.56	0.26
栃木	1.57	0.23
群馬	1.93	0.26
埼玉	1.67	0.27
千葉	1.56	0.29
東京	6.06	0.24
神奈川	2.05	0.24
新潟	1.71	0.34
富山	1.80	0.29
石川	1.82	0.33
福井	1.71	0.35
山梨	1.52	0.29
長野	1.57	0.20
岐阜	1.71	0.30
静岡	1.72	0.27
愛知	2.51	0.24
三重	1.49	0.27
滋賀	1.38	0.29
京都	2.16	0.29
大阪	2.80	0.36
兵庫	1.63	0.36
奈良	1.26	0.22
和歌山	1.07	0.31
鳥取	1.22	0.33
島根	1.27	0.41
岡山	1.42	0.25
広島	2.30	0.31
山口	1.32	0.31
徳島	1.17	0.30
香川	2.06	0.28
愛媛	1.51	0.35
高知	0.92	0.54
福岡	1.57	0.40
佐賀	1.03	0.41
長崎	0.87	0.45
熊本	1.06	0.43
大分	1.36	0.26
宮崎	0.96	0.42
鹿児島	0.84	0.42
沖縄	0.86	0.53

変動係数は、標準偏差÷平均で算出した各都道府県の求人倍率の変化のばらつきの大きさを表すもの

## 都道府県ごとに就職が完結し求人倍率には大きな地域差

高校生の就職についての大きな特徴として県外への就職者が少数派であることが挙げられる。県外に就職した人は19.4%(2019年3月、文部科学省、学校基本調査)と2割以下にすぎない。こうした「都道府県ごとに就職が完結する」という傾向から、各都道府県別に就職市場の動向を把握する必要性は高い。その点について2001年以降の動向を整理したものが図表32である。

大都市を抱える都府県の求人倍率の平均は東京都6.06倍、大阪府2.80倍、愛知県2.51倍と、他より高い。一方で、鹿児島県は0.84倍、沖縄県は0.86倍、長崎県は0.87倍と、1倍を大きく下回っており就職環境が厳しい状況にある。

他にも、青森県、高知県、宮崎県についても求人倍率の平均が1倍を下回っており、就職を希望する生徒よりも求人数のほうが少ない。

## 求人環境の変化は求人が少ない県ほど激しい

ただし、今回指摘したいのは単に求人倍率の違いのみではない。変動係数、つまり平均値に対する変化のばらつきの大きさを示す尺度を計算して図表32に記載している。例えば東京都であれば、求人倍率が高いときは10倍近く、低いときには5倍以下と差し引き倍率が5倍以上も変動し大きな変化があるように見える。しかし、「変化のばらつきの大きさ(変動係数)」を算出すると、実は高知県0.54、沖縄県0.53、青森県0.47、長崎県0.45といった、求人倍率が低い県で変化のばらつきが大きい。他方、東京都は全国で4番目に変動係数が小さく(0.24)、毎年「安定的」な状態にある。

つまり、求人倍率が低く求人数が少ない県のほうが大波のような変化が起こりやすく、生徒の就職は景況感の変化などに極めて大きな影響を受けるのだ。

現在、高校生は全国ほぼ共通のルールのもとで就職しているが、産業構造などに基づくこうした地域差を前提に、地域に応じた施策を検討していく必要がある。

# 「比較して選んだ実感」が キャリアを変える

## 高校生の就職プロセスとキャリア

このレポートでは、高校生の就職とキャリアについて、①企業選びから受験、入社という就職プロセスと、入社後のキャリアの双方に配慮する視点、②当事者・学校・企業という関係者を横断する視点、以上2つから当事者・学校・企業に行った調査を通じ、その実態と課題の把握を行ってきた。

まず①に関して明らかになったことは以下の通りだ。

- 1) 半数以上が1社しか知らないまま就職する。
- 2) 高校卒就職者の多くが早期自立・成長を望んでいるのに、入社直後の育成環境は整っていない。
- 3) 入社後半年以内の“超早期離職者”が約1割を占める。離職状況は業種によって異なる。
- 4) 高校卒就職者の3人に1人が入社後に学び直しの機会を望んでいる。
- 5) 高校卒か大学卒かによって、その後のキャリア形成や、日々生き生きと働いているか否かが異なる。
- 6) 高校在学中の経験や就職活動そのものが、その後のキャリア形成に深く影響している。

続いて②に関しては以下が明らかになった。

- 7) 学校は生徒に寄り添い、希望をかなえようと奔走している。ほとんどの学校が過去、就職実績があったり、求人票が手元にある企業の中から就職先を斡旋している。その一方で、生徒の依頼を受け、実績のない企業から求人票を取り寄せている学校や、自由応募を支援している学校も一定数見られる。
- 8) 1校あたりの就職者数が減少する中、学校は生徒自身が自分の進路を決められるようにすることに注力しており、就職者数の少ない学校では、進路の選択肢の拡大や働く意欲の向上などに関して、外部機関との連携が必要だと考えている学校も多く見られた。

- 9) 企業にとってビジョンや経営戦略の共有は大切なことだが、教員にはそれが伝わっておらず、生徒への就職指導においてその優先順位は低い。
- 10) 高校卒採用企業は、入社後の適応を考え、生徒をもっと知りたい、生徒にもっと自社のことを理解してほしいと考えている。

## 比較して選んだという実感が大切

これまでに明らかになった事実をもとに、今後、検討が必要な課題を述べたい。

まずは就職先企業の情報収集に関する課題だ。

就職を希望する高校生の多くは在学する高校が公開した企業の求人票を見て、志望企業を検討する。生徒が在学中に触れる企業情報は、求人票に書かれた基礎情報（業種、職種、給与、資本金、従業員規模、福利厚生など）と、職場見学の際に見聞きした情報がほとんどとなる。ただし、彼ら彼女らが検討できる企業数は半数以上の高校生が「1社以下」となっている。

これではあまりにも少ないのではないだろうか。

高校卒就職者に対して学校の就職支援への要望を尋ねたところ、「企業の情報をもっと欲しかった」「企業の人の話をもっと聞きたい」「もっと多くの職種を紹介してほしい」「多くの企業の説明が聞ける機会を設けてほしい」といった声が多数上がった。

この、「応募前に企業情報を得る」ことについては、高校からは2つの異なる意見が寄せられた。その1つは、「情報が多すぎると、短期間で就職先を決めなければならない生徒が混乱する」という意見で、生徒はほぼ応募を決めた1社のみの情報収集や職場見学を行っていた。他方は、「入社時に、ここが自分で選んだ職場なのだ」という実感を持たせるため、最低2社、できれば3社の見学をすることをすすめている」という高校だ。後者は、同じ職種で2社を比較させ、それでも志望職種に迷う生徒には別業種でもう1社の見学を推奨していた。

12ページにあるように、応募する前に「2、3社調べた」という比較行為が、ミスマッチを防ぎ、キャリアを自ら切り開くという実感を高めていた。大学生のように10数社も見ると必要はない。比較検討し、2、3社から選んで決めたという実感を持つことが、彼ら彼女らのキャリアにとって大切なのだ。それには本格的な就職活動に入る前にキャリア教育を通じて、校内企業説明会や企業見学、インターンシップなどを活用し、企業で働く人と直接会話をしたり、職場を見学したりする機会を持つことが必要だ。多様な働き方に触れつつ、自分はどのように働きたいかを考える機会は、自分のキャリアを自分で選んで決めた実感につながる。そして、そのことが長期的なキャリア形成にもつながるのだ。

しかし、応募前に複数企業の情報収集や職場見学を行わせている高校はそう多くはない。特に在校生の進路が多様な場合、こうした複数企業の比較検討を学校だけで推進するのは難しい。今後、企業やハローワーク、就職支援員などの協力は欠かせないだろう。

## 企業による就職直後の支援も大切

高校生が進学せずに就職という道を選ぶ理由の1位は、「早期自立・成長のため」だった。にもかかわらず、入社直後の研修機会が少なく、相談相手やロールモデルは不在であることが多く、「就職後、専門分野をつくりたかった」と考えていた生徒ほど、生き生きと働いていないという現実が明らかになった。この事実を企業は重く受け止める必要があるだろう。

企業調査の結果からは、2000年以前に高校生採用を開始した企業が59.0%、2011年以降では17.1%であった。このように高校卒就職に新規で参入した企業の場合、直前の入社者が既にミドル世代というケースも少なくなく、年齢の近い若手がいないというケースもあるはずだ。

そうした場合、新人を受け入れる際には入社直後からメンター役の社員をつけたり、企業内でのつながり拡大の支援といった取り組みが必要になる。また、3人に1人が入社後に学び直しを求めている現状からは、高校時代の学びと卒業後の学びについて、学校と企業との連携が必要だろう。さらに、早期自立や成長を実感できる、学んだことを発表する場を設けたり、何ができて何ができていないのかを振り返ることやこまめにフィードバックするような施策も重要だ。

## 生徒一人ひとりが納得できる就職のために

最後に、高校卒就職のルールについて触れておきたい。

今回の調査で明らかになったのは、多くの生徒はかなりの少ない情報に基づいて、就職先を決定しているということ。そのことが職場適応やキャリア形成に深刻な影響を与えていた。このような情報不足を仕組みで解決する方法は、就職する前に他の企業も検討できる環境をつくることであって、単純に一人一社制をやめるか否かの議論に留まるものではない。職場見学やインターンシップ、企業説明会など既存の施策を見直しつつ、就職する生徒が少なく、学校単体での対応が難しい場合には、地域の学校とスケジュールをすり合わせながら合同で説明会を行うなど、どうすれば複数社検討の機会がつかれるのか、学校や地域の枠を超えた検討が望まれる。

また、本調査からは、全体で見直すべき内容とは別に、多様な高校生の個々の事情、地域の事情に合わせて今後検討が必要ないいくつかの視点も得られた。

やりたいことが明確で、自由応募を積極的に行う生徒の存在が確認されたが、学校の独自ルールとして自由応募を禁止している学校がある。求人票があり、実績がある企業のほうが学校にとっては安心感が高いというのがその理由だと思われるが、生徒たちの挑戦の機会はぜひ残しておいてほしい。

高校3年間のアルバイト経験を仕事のトレーニング機会と位置付け、対人スキルの獲得に注力する生徒もいる。自治体と連携してインターンシップ用の職場を運営している高校もあるが、就職者が少ない高校では独自運営は難しいだろう。他校との連携機会を設けるなどの検討が必要だ。

家庭の事情で学び続けることをあきらめて就職する生徒も少なくない。公開求人だけでは地域の就職数が充足しないケースもあるが、一人暮らしにかかる費用の問題から県外就職ができないケースもある。企業に応募する前に複数の職場見学に行くとなると、地方では交通費がかかりすぎ、複数の職場見学を推奨できないという問題も挙げられていた。

高校卒で働き始める若者一人ひとりが「自分の仕事は自分で選んで決めた」と思えるように。その後も「自分のキャリアは自分でつくった」と思えるように。生徒・若者を取り巻く仕組みを見直すべき時期が来ているのではないだろうか。

# Works Report 2021

## これからの時代の「高校卒就職システム」を考える プロジェクト

### 執筆・プロジェクトメンバー

古屋星斗(プロジェクトリーダー)  
リクルートワークス研究所 研究員  
辰巳哲子  
リクルートワークス研究所 主任研究員  
坂本貴志  
リクルートワークス研究所 研究員／アナリスト  
茂木洋之  
リクルートワークス研究所 研究員／アナリスト  
岡田苑子  
リクルートワークス研究所 アシスタント

### 編集

荻野進介

### デザイン

船越愛  
廣田紬  
TRACKS & STORES Inc.

### 株式会社リクルート

リクルートワークス研究所  
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17  
リクルートGINZA8ビル  
TEL 03-6835-9200  
URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

### 高校生の就職とキャリア

2021年2月  
発行 リクルートワークス研究所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.