

A close-up photograph of a person's hand in a dark suit jacket pointing their index finger at a small, realistic-looking globe of the Earth. The globe is resting on a dark, reflective surface, likely a tablet screen. The background is dark and out of focus, showing another hand holding the tablet. The lighting is dramatic, highlighting the hand and the globe.

# 「就職後」から見た、 高校生の就職活動の構造的課題

古屋 星斗

リクルートワークス研究所 研究員  
一般社団法人スクール・トゥ・ワーク 代表理事

2022年3月18日

# 古屋 星斗 (ふるやしゅうと)

リクルートワークス研究所 研究員

一般社団法人スクール・トゥ・ワーク 代表理事

- 若年キャリア研究、労働市場研究が専門領域。
- 高校卒就職者のキャリア支援にも従事。

## 【略歴】

岐阜県出身。一橋大学商学部、一橋大学大学院(教育社会学)修了後、

経済産業省入省。産業人材政策、福島の復興、『成長戦略』立案等に携わる。2017年退職し、現職。

## 【所属学会】

組織行動学会、キャリア教育学会

## 【役職等】

情報経営イノベーション専門職大学 客員講師

一般社団法人クールジャパン協議会 顧問 等



Recruit  
Works  
Institute



# 研究 × 実践



毎日新聞朝刊4面,「ひと」,2021年9月17日



NHK,おはよう日本,2020年10月16日

## 定時制高校や工業・商業高校を対象に キャリア支援も(一般社団法人スクール・トゥ・ワーク)



# 必要な視点

---

就職後の状況から  
高校生の就職活動システムを考える

# もともとの問題意識



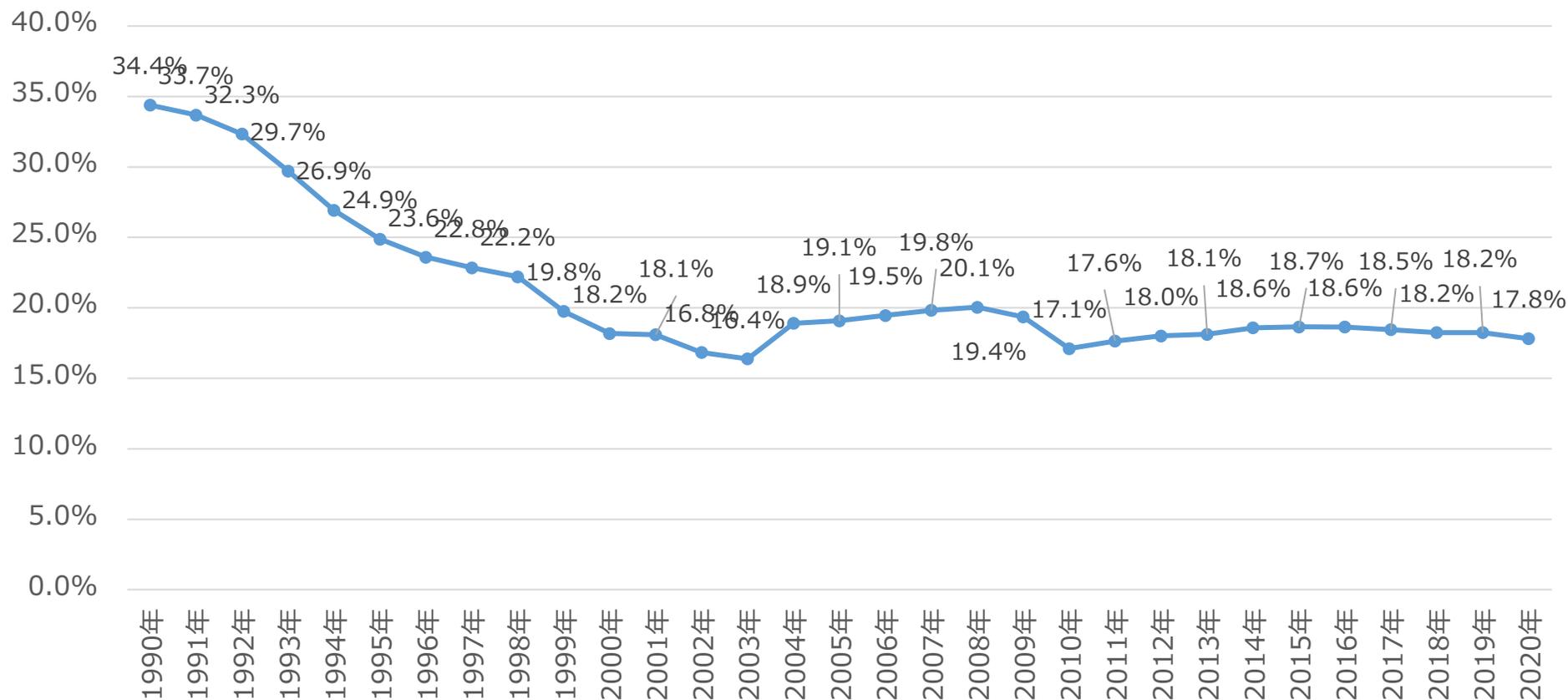
- 「自分は就職活動をしたことがないんです」
- 「就職のときは、“給料と家からの距離”だけでみていて後悔しかない」
- 「就職は求人票4枚から。後でリクナビの存在を知り笑ってしまった」
- 「職場の人と事前に話をしたかった。入って同年代が全くいないことを知った」
- 「学校の先生以外の大人とも話をしたかった」
- 「学校が面接を受けていいかどうかを決めるのは、やめてほしい」

こうした高校就職者の声は、高校就職特有の問題を表しているのではないか

# (参考)高校卒就職率の長期推移

高校卒就職は90年代に急激に低下したが、その後は20年間安定的に推移  
→割合では20%弱、人数では20万人程度で推移

高校卒就職率の長期推移



出典: 文部科学省, 学校基本調査

## (参考)高校卒就職特有の“慣行”

- 「**一人一社制**」：選考開始（9月16日）後、一定期間は選考を同時に1社しか受けてはならない
- 「**指定校求人**」：企業が求人を特定の学校にのみ出すことができる
- 「**学校推薦**」：学校に来ている求人に入社を希望する生徒が複数いた場合、学校が選考を受ける生徒を決定する

(職業選択の自由 ⇔ 生徒の確実なマッチング)

## (参考)数字でみる、高校卒就職の特徴

- **80%以上が学校・ハローワーク斡旋で就職**
  - 一方で、不景気になり求人数が少なくなると学校・ハローワークの斡旋率が低下 (cf;リーマンショック)
- **80%以上が県内就職**
  - 居住地の産業構造の影響を直接受ける (cf;コロナショック時の観光地)
- **IT企業への就職率は大学卒が10%前後なのに対して、高校卒は1%**
  - 製造業(39.9%)、小売業(10.6%)で過半数。特定業種の影響を受ける

# 変わらない高校生の就職ルール

例えば、1987年までは高校卒就職者の選考開始日について広く議論され、数年単位で見直しの検討がなされていた。1960～1969年は選考開始が11月1日以降であったが、1970年に8月1日以降となり、また1971年には10月1日以降となるなど、企業の人材獲得と学校の教育活動への影響のバランスを鑑みて望ましい仕組みを探る動きが活発であった。

そして1987年に選考開始日が9月16日へと変更され、これが2021年まで引き継がれている。

出典：古屋星斗,2021,『高校卒就職改革。「4つの段階」で考える実行計画』,Works Review2021年号,P.152-161

[https://www.works-i.com/research/others/item/wr2021\\_annual5.pdf](https://www.works-i.com/research/others/item/wr2021_annual5.pdf)

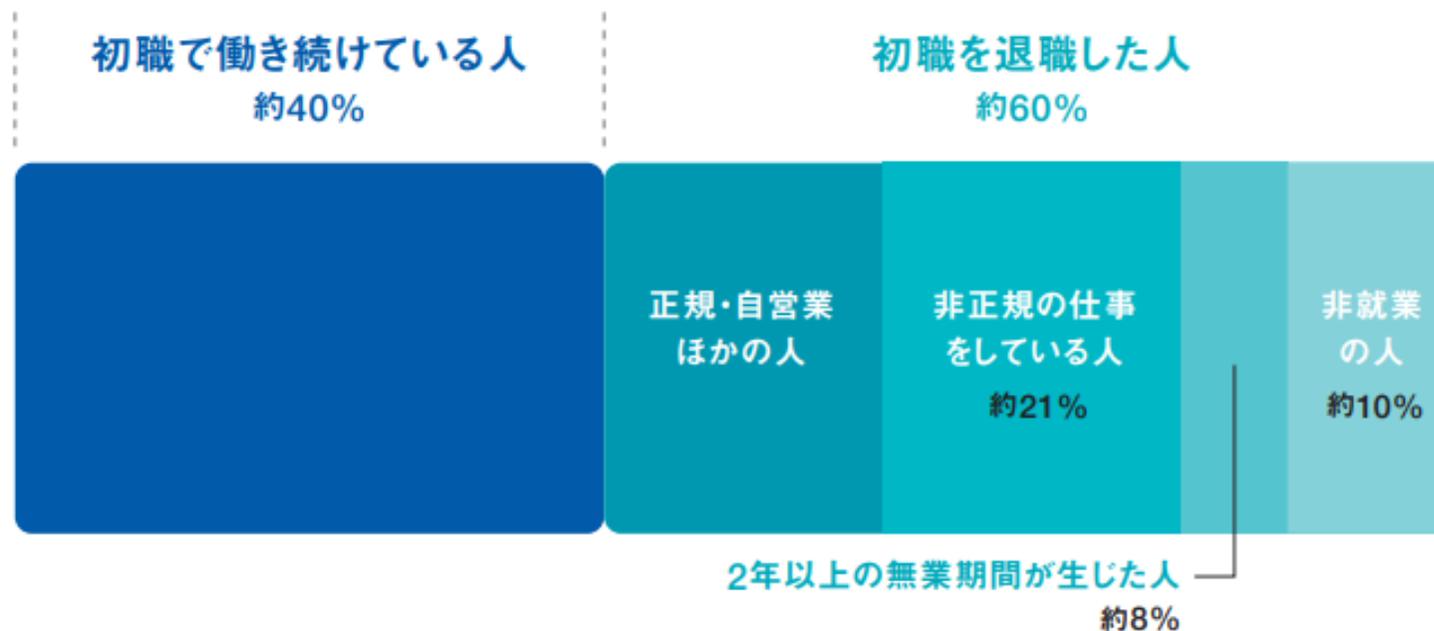
# 就職後どうしているのか

○高校生の就職内定率は例年98%前後(就職希望者数に対する就職内定者の割合)。

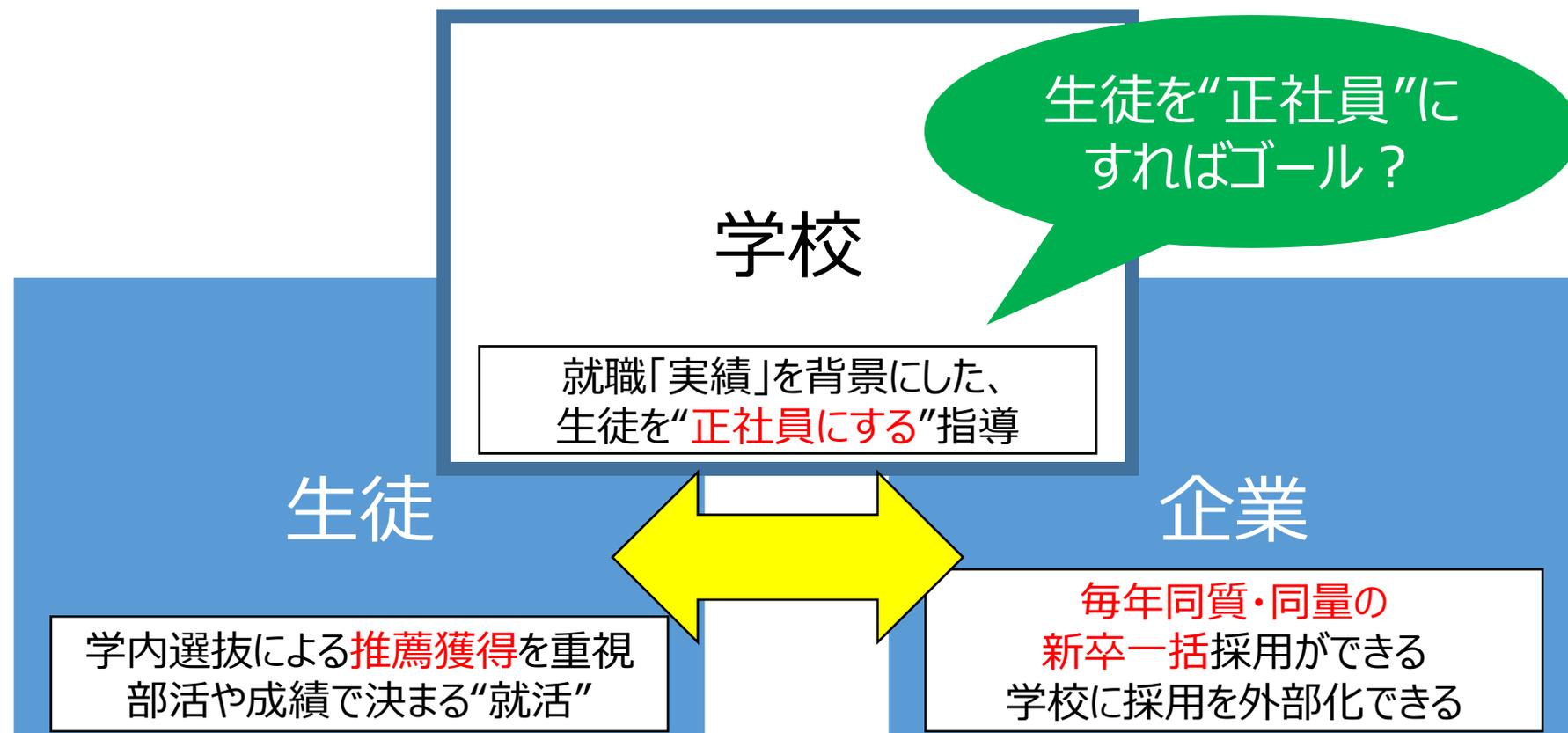
○しかし、20歳台後半の段階で、

- ・初職に在職している者は半数以下の約40%
- ・初職をすでに退職している者は60%。うち21%は非正規の仕事をしている
- ・こうした傾向は高校卒社会人にのみ見られる。  
(例えば専門卒・大学卒の同年代での非正規率は10%程度)

図表: 初職が正規社員であった高校卒者のその後の就業状況 (2019年末に25~29歳であった者)



# 高校卒就職をめぐる課題



100年時代。初職在職のまま引退できる？就職したやり方でキャリアチェンジできる？

企業に一層の変化が求められるなか、同質の人材を無思考に繰り返し採用する意味はある？

# 「高校卒就職当事者に関する定量調査」

## 「高校卒就職当事者に関する定量調査」 リクルートワークス研究所調査

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

手法 インターネット調査

期間 2020年9月10日～2020年9月14日

サンプルサイズ 4,068

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

対照群として大学卒者を同様の条件で設定

備考 性別・年齢・居住地にて人口動態割付し回収

<https://www.works-i.com/research/works-report/item/koukousotsureport.pdf>

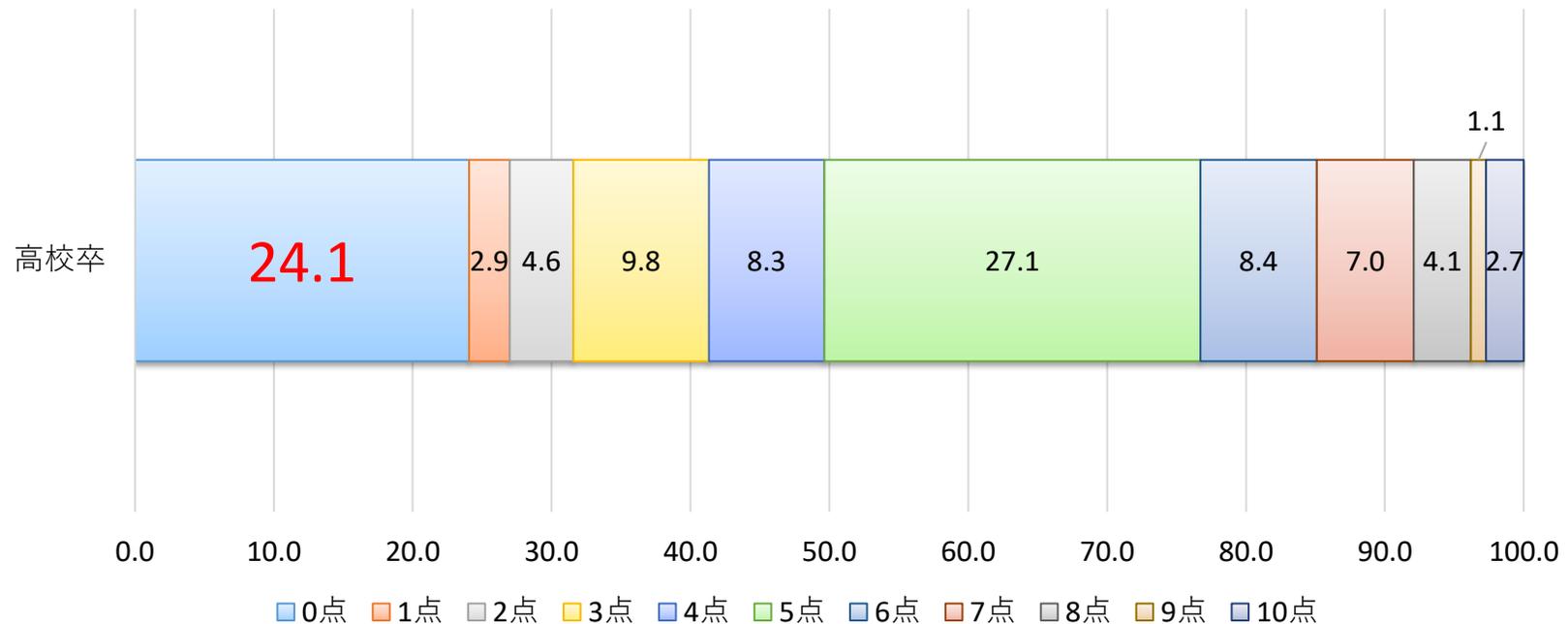


# 初職について

初職が正規社員であった高校卒業者のうち、24.1%が卒後入社した会社の評価を10点満点中「0点」と回答している。また、49.6%が4点以下と回答。

他方、「10点」は2.7%、6点以上は合計で23.3%である。

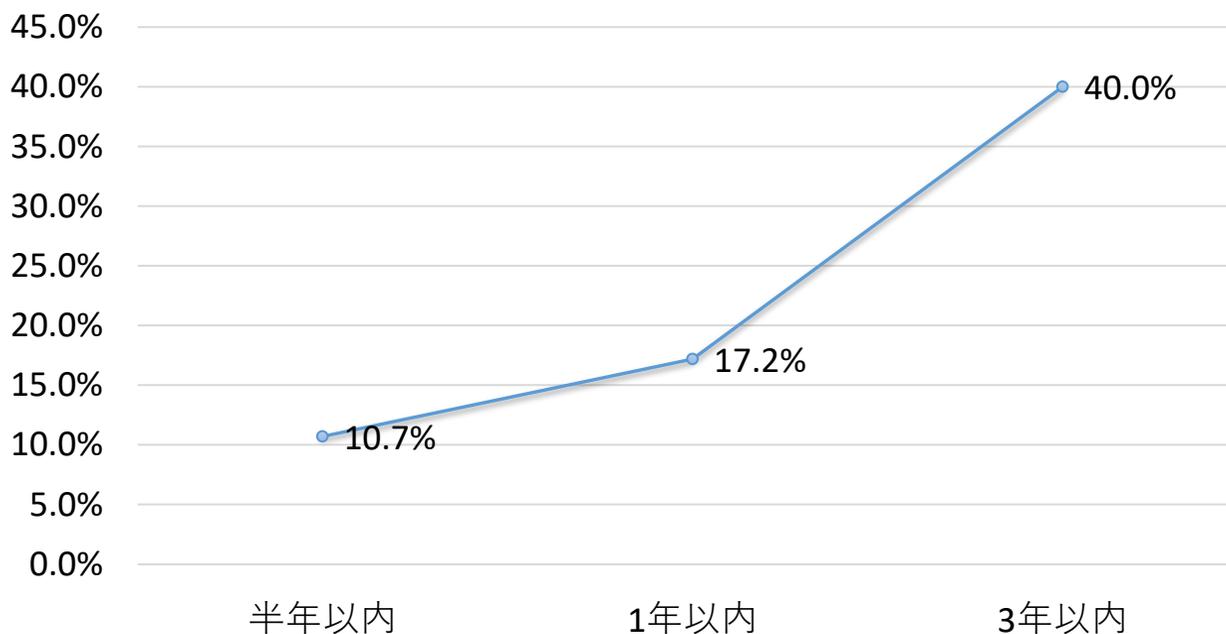
卒業後入社した企業の評価（10点満点）



# 初職について

初職が正規社員であった高校卒業者のうち、**10.7%**が入社半年以内に**離職**している。1年以内は**17.2%**、3年以内は**40.0%**であった。

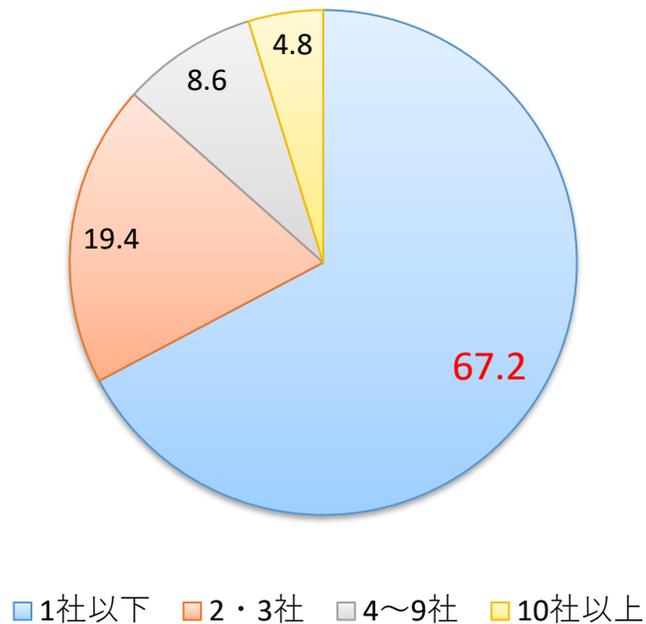
初職離職の時期



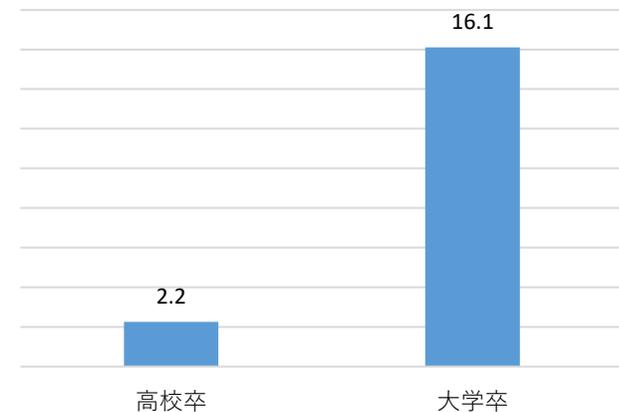
# 高校での就職活動

高校卒者では、3人に2人の**67.2%**が就職活動の際に調べた・話を聞いた企業数が**1社以下**であった。

(高校卒者) 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 (%)



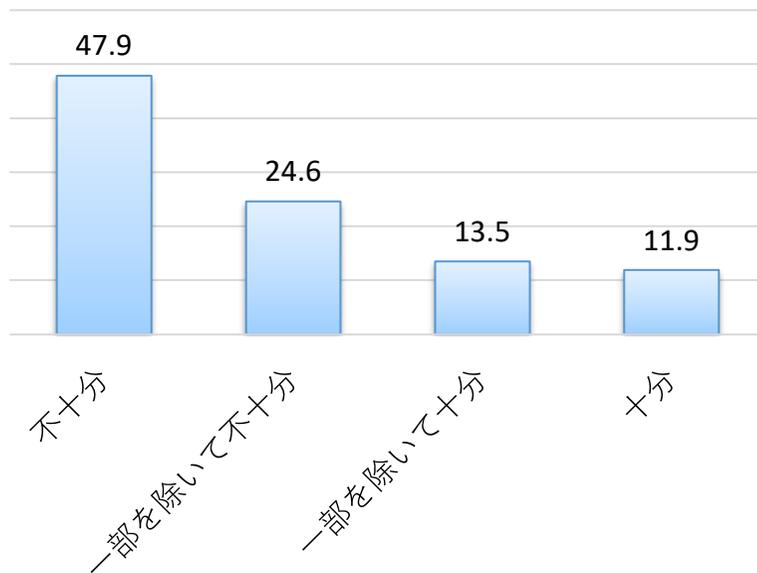
求人票や企業情報を調べたり、企業の担当者から説明を聞いた社数 (平均)



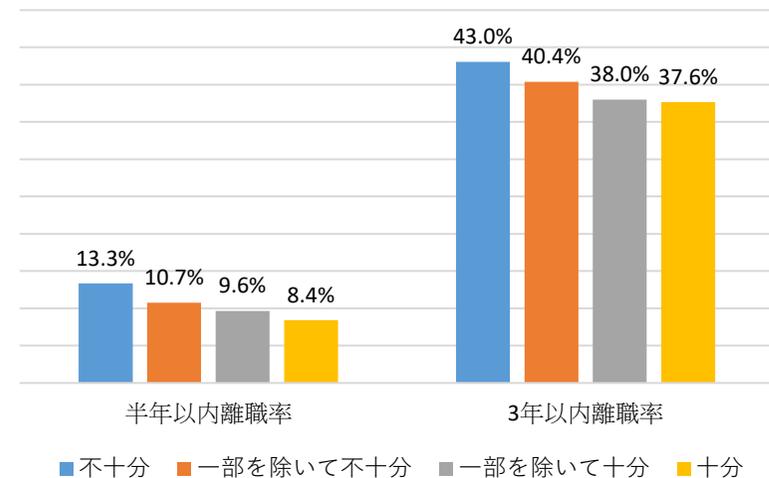
# 高校での就職活動

就職活動の際の情報量が“十分であった”場合、初期のミスマッチを軽減する効果がみられる。

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  
(%)

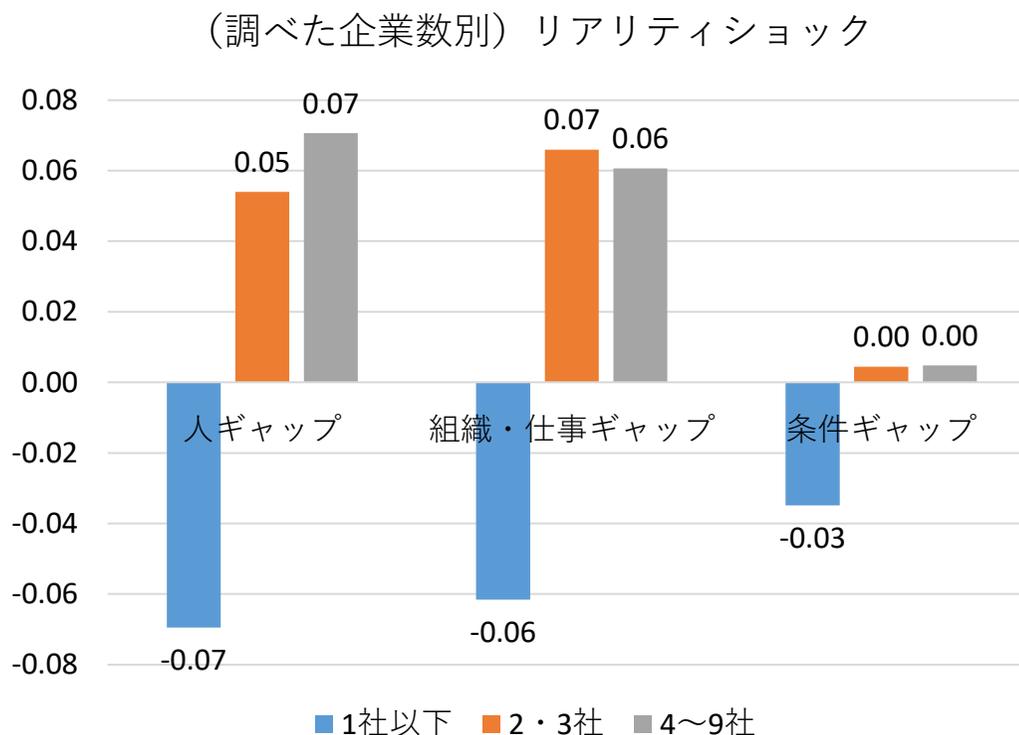


就職活動の際の情報量別  
早期離職率 (%)



# 高校での就職活動

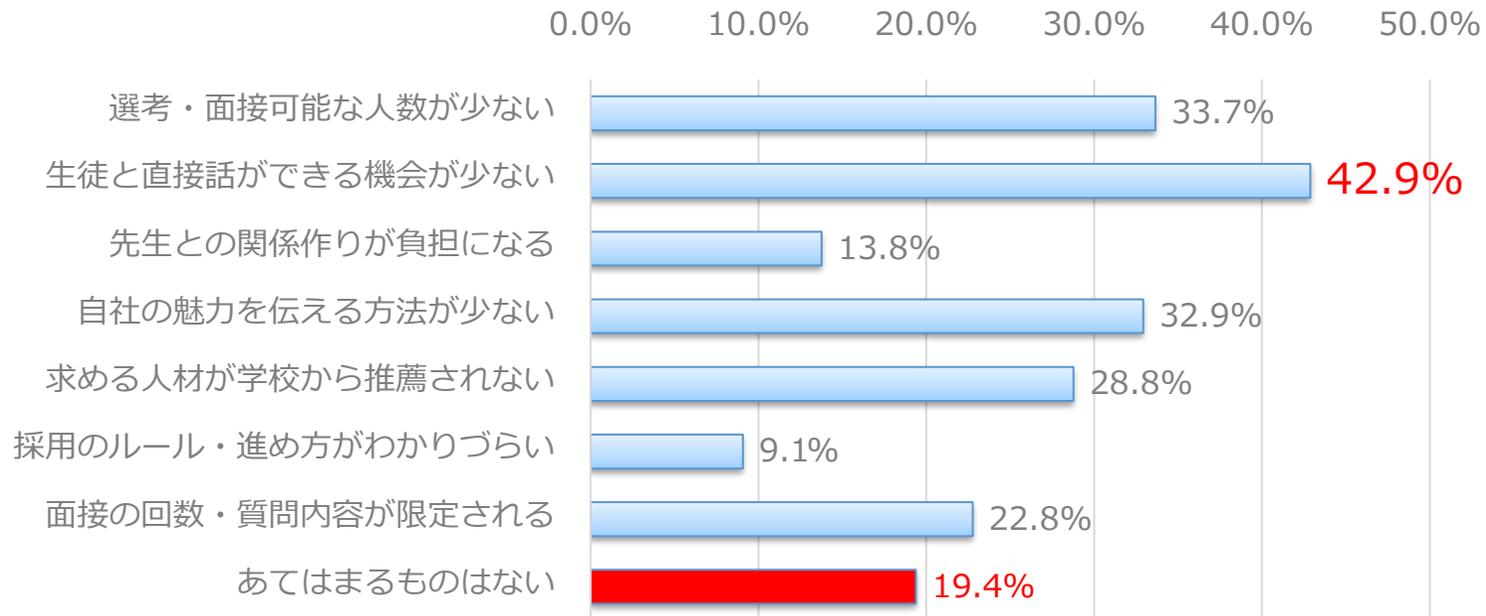
就職活動の際の情報について、「1社」と「2・3社」の間に差があり、大学生のように何十社も見ずとも、複数社を比較する、という視点が重要になっていることが示唆される。



# 採用企業調査：企業の高校生採用

採用実施企業のうち8割以上は高校生採用に何らかの課題を感じており、特に**半数弱の企業が「生徒と直接話ができる機会が少ない」と指摘している。**

高校生採用の課題として企業が感じていること



「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)

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 / 回収社数:4,516社(回収率62.7%)

# 採用企業が抱く違和感

A社(小売・販売、大企業):

実際の採用面接は1時間1回きり。企業サイドは生徒のことを1時間で理解するのが難しいと思っていますが、それは生徒サイドも同様。企業理解が十分になされないまま、「なんとなく学校の先生の紹介で決めてしまう」というケースも散見されます。

B社(商業施設運営、大企業):

大学卒採用はダイレクトリクルーティングや長期インターンシップなど、新たな制度が出現しており、高校卒採用もこれを機にもう少し柔軟性が持たせられると、と実感します。

もう一点、高校卒採用は大学卒と比較して「デジタル」の普及が後手になっているとも感じます。やりとりが電話や郵送でほとんど固定化されているので。

C社(金属加工製造、中小企業):

高校生も比較検討なくして、企業を客観的に判断することは難しいはず。「一社決め打ち状態」も不健全だと感じます。

また、正直なところ学校の推薦で面接に来ている生徒について「ちょっと違うな」「合わないかもな」と思っても、不採用にすることはできません。一度不採用としてしまうと、その学校との関係が切れてしまう。

D社(輸送機器設計・販売、中小企業):

私たちも、高校の先生との「名刺交換会」には毎年参加するなど、先生方と密に情報交換をしています。

ですが、一緒に働くことになる生徒たちとのコミュニケーションせず、そうした「根回し」に腐心するのは筋が違うでしょうし、このような状況を生み出している制度や慣習には、見直す余地があると思います。

出所:リクルートワークス研究所,高校卒就職研究PJT, 2020,

【小売業編】現場の声。高校卒採用が直面する「課題」と「これから」 <https://www.works-i.com/project/koukousotsu/companyvoice/detail001.html>

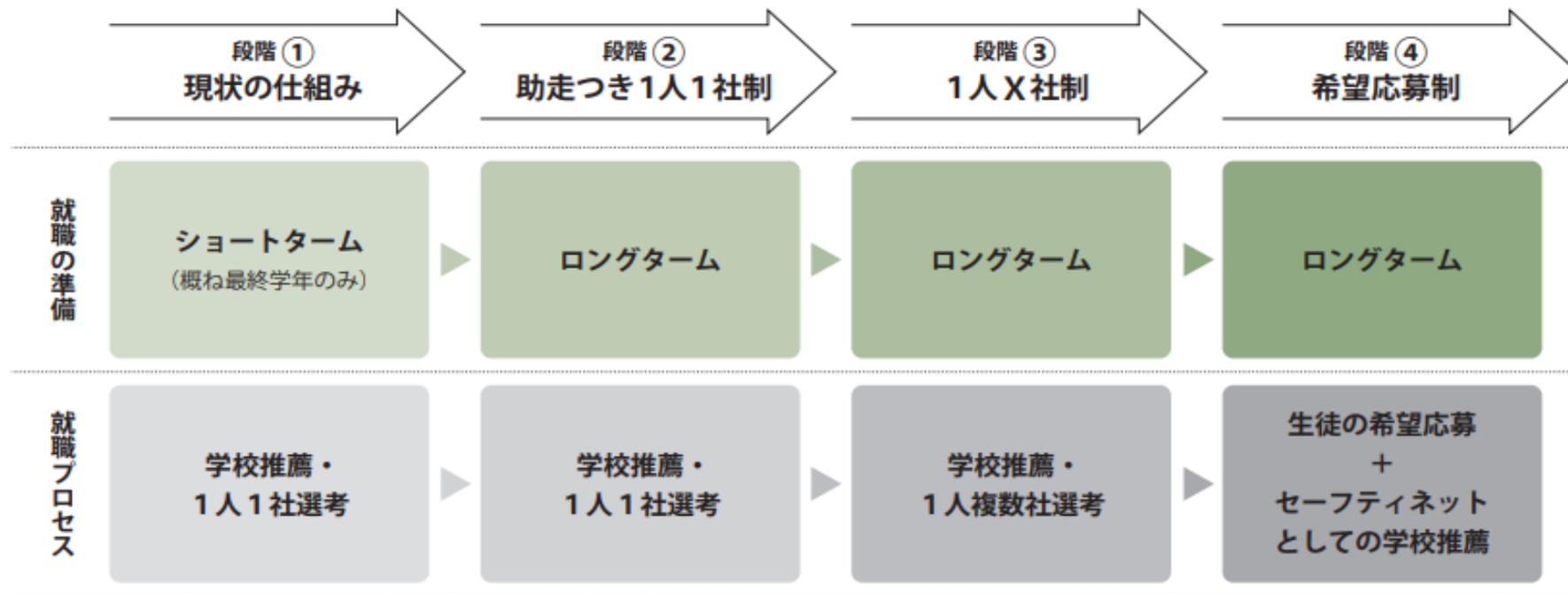
【製造業編】現場の声。高校卒採用が直面する「課題」と「これから」 <https://www.works-i.com/project/koukousotsu/companyvoice/detail002.html>

# 社会課題としての考察

- ✓ 「比べて就職先を選ぶ」ことのキャリア形成における重要性
  - 「1社だけを知ってその会社に入社する」生徒が67.2%
  - 20社も30社も見る必要はなく、まずは2・3社が良い
  - 就職活動前後でもっと多く・もっと質の良い情報が必要では
  - 同じ会社に入社したとしても、その選定のプロセスによって入社後の状況が変わっている
- ✓ 「助走」がない高校生採用
  - ほとんど準備機会が存在せず選考一発勝負(事前に話す機会も無)
  - 直接生徒と会話したい企業も4割以上
  - 「一緒に働く人を選ぶ」ことができない仕組みが、著しいミスマッチ (0点が25%) を生んでいる

# 解決に向けて

『就職の準備』と『就職活動プロセス』の2つの視点から、進め方を提案する。



- ・準備は3年生1学期～中心。
- ・就職活動は学校推薦先企業を基軸として実施。

- ・具体的な就職の準備(職場見学、職業体験、インターンシップ、社会人との対話等)を高校1・2年生から実施
- ・就職活動は学校推薦を基軸とする。

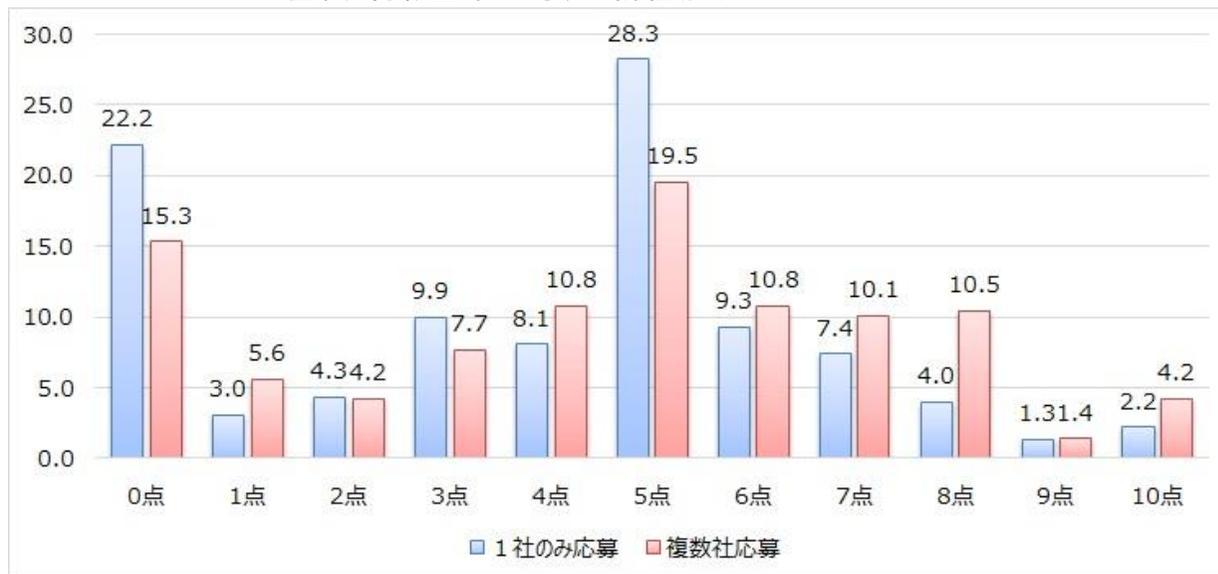
- ・具体的な就職の準備(職場見学、職業体験、インターンシップ、社会人との対話等)を高校1・2年生から実施
- ・就職活動は学校推薦の仕組みを用いて、複数社へ応募。内定までの支援を学外の支援を得て実施

- ・具体的な就職の準備(職場見学、職業体験、インターンシップ、社会人との対話等)を高校1・2年生から実施
- ・就職活動は生徒が準備期間にフィットすると感じた企業への応募を主として、内定獲得ができなかった生徒へ学校推薦で支える

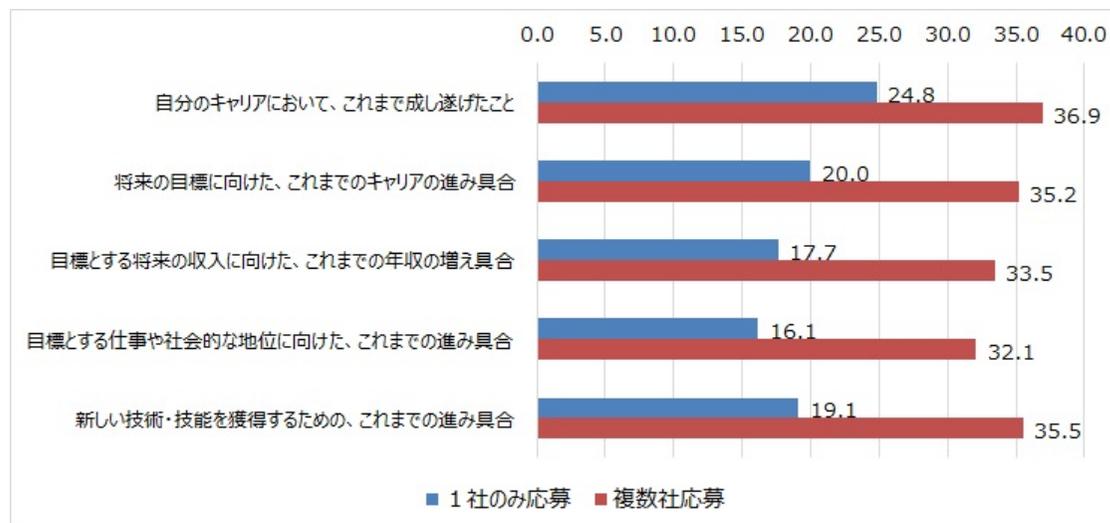
# なぜ最終的に複数社への就職活動を目指すべきか

複数社応募を行った高校生が、その後の初職評価・現在のキャリアへの満足度などが高い傾向が明確に存在しているため。

図表：初職企業に対する評価点（%）



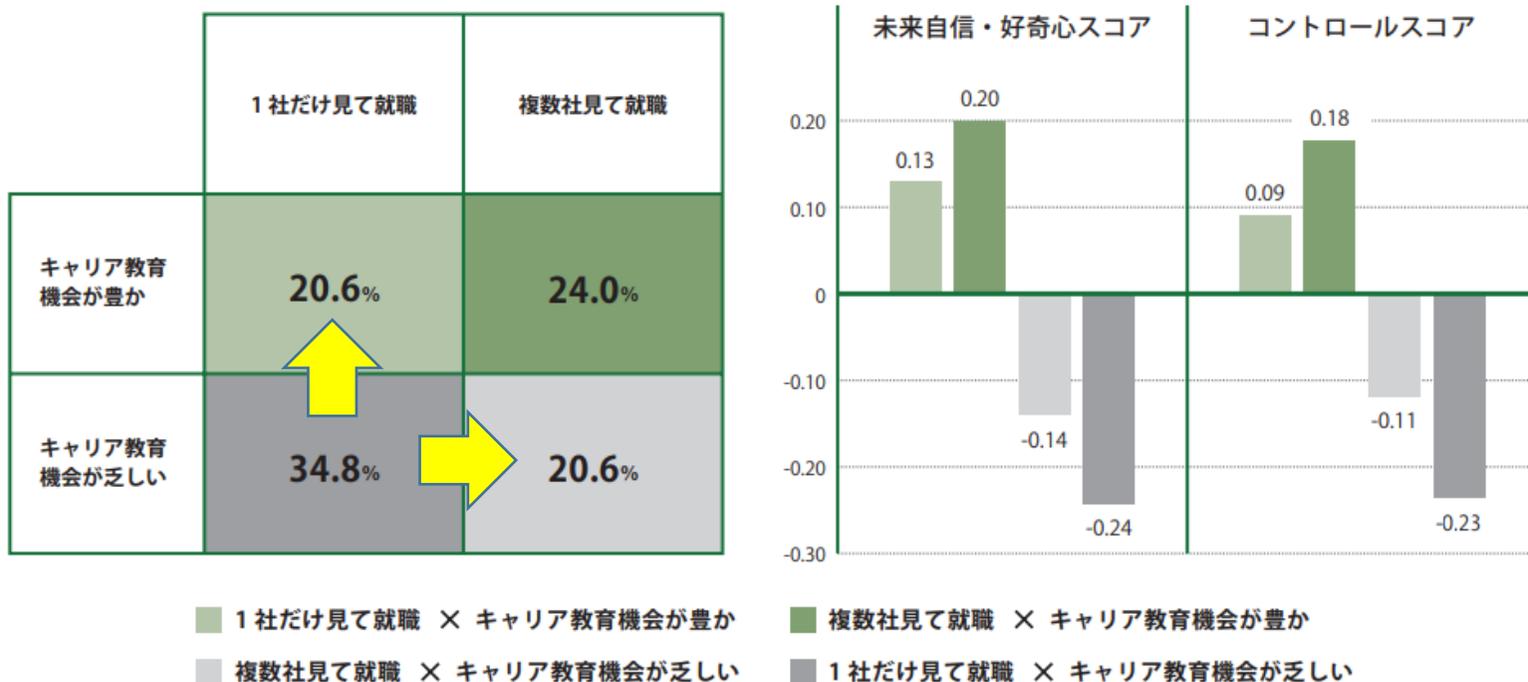
図表：現在のキャリアの満足度（各項目に「満足している」割合）（%）



# なぜ「ロングターム」の就職準備が必要か

就職前の事前の準備(キャリア教育機会)が多い高校卒者は、就職後に自律的なキャリアを形成することができるため。

図表③ 就職プロセス・事前の準備(キャリア教育機会)の状況(左)と、キャリア自律スコア(右)



注:「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」～「機会がまったくなかった」。

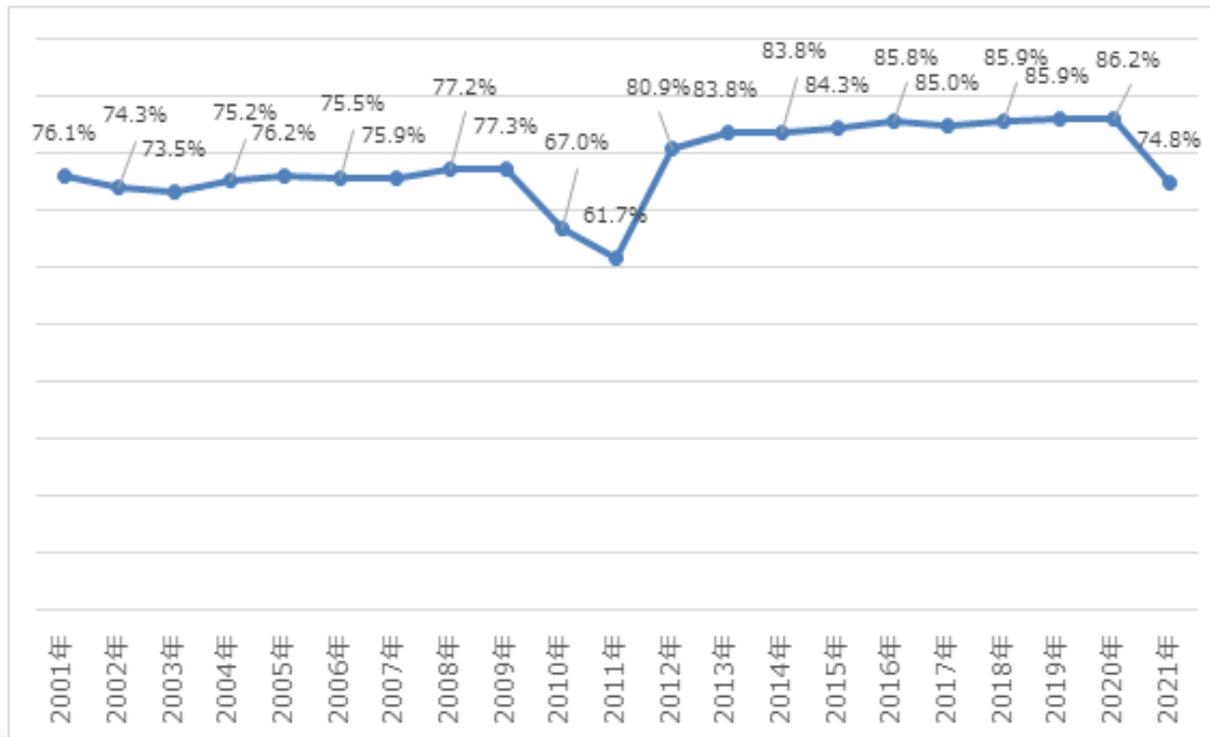
出典: 古屋星斗, 2021, 『高校卒就職改革。「4つの段階」で考える実行計画』, Works Review 2021年号, P.152-161

# 顕在化する課題①

文部科学省「学校基本調査」によれば、2021年卒高校卒就職者の学校・ハローワーク斡旋率は前年から大幅に下落し74.8%とリーマンショック時以来の低水準となっている。

景況感悪化時に求人が減少すると、**求人開拓機能を持たない**ために、高校生に仕事を紹介できない状況になっており、就職希望だが就職先未決定の状態です卒業する高校生が続出する懸念。

図表：高校卒就職者のうちハローワークまたは学校を通じて就職した者の割合（卒年）



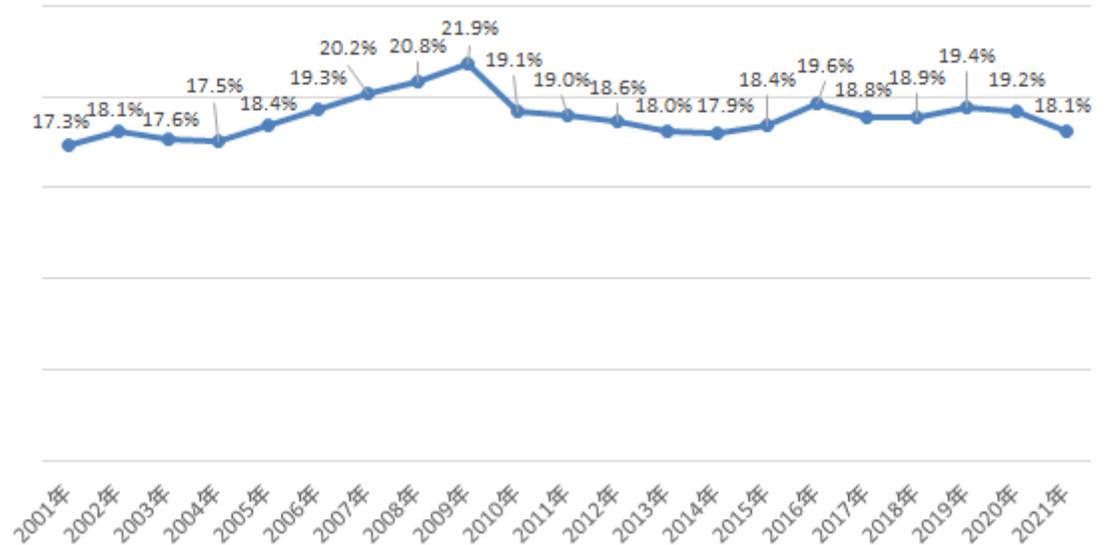
## 顕在化する課題②

過去に比べて平均求人倍率は決して悪くないが斡旋率が低下した背景には、①求人開拓機能を持たず業職種が偏在している、②地域横断での就職先紹介ができない、等の構造的要因が考えられる。

図表：ハローワーク・学校斡旋率と求人倍率の推移(卒年)

	ハローワーク・学校斡旋率	求人倍率
2007年	75.9%	1.44
2008年	77.2%	1.57
2009年	77.3%	1.52
2010年	67.0%	0.89
2011年	61.7%	0.87
2012年	80.9%	0.92
2013年	83.8%	1.01
2014年	83.8%	1.22
2015年	84.3%	1.59
2016年	85.8%	1.83
2017年	85.0%	2.04
2018年	85.9%	2.36
2019年	85.9%	2.63
2020年	86.2%	2.75
2021年	74.8%	2.43

図表：高校就職における県外就職率の推移(卒年)



出所:リクルートワークス研究所,2021,コロナショックで顕在化する高校卒就職システムの抜本的課題

# 参考：高校卒者は企業の重要な戦力になっている

- ◆ 3年で辞めなかった就業者について分析をすると、高校卒者の方が就業年数が有意に4年程度長いことがわかっている。
- ◆ 最初のギャップを乗り越え、企業において中核的な戦力となっている可能性がある。

注：ともにWLSで推定。係数は限界効果。ほかにも初職の居住地や、業種についてもコントロールしているが、紙面の都合から割愛した。また、(1)列目については高校卒のみで分析。(2)列目は大学卒と比較するため、大学卒と合わせて分析した。

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

VARIABLES	(1) 3年より長く勤務	(2) 勤続年数
高卒		4.057*** (0.236)
女性	-0.100*** (0.013)	-5.251*** (0.246)
従業員規模 (ベース：1～9人)		
10～99人	0.012 (0.021)	-0.791 (0.521)
100～999人	0.089*** (0.021)	-0.191 (0.514)
1000人以上	0.194*** (0.022)	1.029** (0.521)
公務 (官公庁)	0.238*** (0.080)	2.315* (1.292)
職種 (ベース：サービス職)		
保安・警備職	0.096*** (0.035)	-0.304 (0.821)
農林漁業関連職	-0.107 (0.099)	-0.730 (2.110)
運輸・通信関連職	0.127*** (0.037)	3.285*** (0.869)
生産工程・労務職	0.037 (0.025)	0.949 (0.595)
管理職	0.260*** (0.031)	9.739*** (0.643)
事務職	0.127*** (0.021)	3.136*** (0.494)
営業職	0.087*** (0.033)	1.041* (0.588)
専門・技術職	0.111*** (0.025)	2.192*** (0.529)
定数項	0.434*** (0.093)	8.941*** (1.950)
サンプルサイズ	8,922	11,484
R-squared	0.093	0.160

Standard errors in parentheses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

# (参考) 高校卒就職者1400名以上の声を収集・公開しています

340	男性	工業科	31	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内容を知りたかった。実際やりたい仕事は製造は海外を拠点にやっていたのでやりたい分野での仕事は出来なかった。
342	女性	工業科	30	会社に入った後、部活動のチアガールに入らないといけないと知ったのもっと早く知りたかった
366	女性	工業科	28	会社の人を呼んでリアルな話を聞きたかった
376	女性	商業科	26	会社の評判、その会社に入った卒業生のその後(先輩たちはパワハラで辞めていたので)
441	男性	工業科	35	企業の仕事内容や、労働条件を教えて欲しかった。労働基準法について教えて欲しかった。
450	女性	その他	28	企業の人事を呼んで残業や福利厚生について直接聞きたい
459	男性	工業科	29	企業の募集内容の乗った紙だけしか見てなかったため、もっと色々教えてもらいたかった
460	女性	総合学科	22	企業の話を知りたかった。ハローワークに行ってみる事を高校の時に体験しておきたかった

713	女性	商業科	38	就職を希望してる人だけでまずは校内選考という制度があった。その校内選考制度を辞めて欲しかった。行きたい場所、受けたい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る。
717	女性	普通科	29	就職活動についてよくわからなかったで、相談にのってもらう時間がほしかった。担当がいないので、相談できなかった
720	女性	その他	24	就職活動の相談を担当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。
734	女性	工業科	24	就職試験を受ける会社にしか工場見学をさせて貰えなかったため、複数見学をさせてもらいたかった
757	男性	普通科	24	就職先の情報、どのような企業に勤めるべきなのか、なにを優先させたら良いのか明確にさせてもらえるような時間

出典:リクルートワークス研究所,2020,「[高校卒就職当事者に関する定量調査](#)」における、[就職活動でもっと学校にしてほしかったことに関する自由記述回答の一覧](#)