

高卒就職者の早期離職における企業と高等学校の接続に関する一考察

小市, 聡

(出版者 / Publisher)

法政大学大学院

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大学院紀要 = Bulletin of graduate studies

(巻 / Volume)

89

(開始ページ / Start Page)

158

(終了ページ / End Page)

183

(発行年 / Year)

2022-10-31

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00026035>

高卒就職者の早期離職における企業と高等学校の接続 に関する一考察

政策創造研究科 政策創造専攻
修士課程 2021 年度修了 小市 聡

1. はじめに

1.1 研究の背景

厚生労働省（2020）「新規学卒就職者の離職状況」では、2017 年の高卒就職者 17.9 万人に対して就職後 3 年以内の離職者は 7.1 万人（39.5%）にのぼる。さらに 7.1 万人の中の 3.1 万人（43.5%）が初年度に離職している。推移を見ると新規高卒者の離職率は 30 年以上おおむね 40%から 50%の間を推移している。2010 年以降は約 40%に留まっているが、大卒者と比較しても 7~8%高く、採用した企業と離職者はリスクが生じる。

離職は事業所規模による違いも顕著であり、従業員 5 人未満の企業が 63%、5 人から 29 人が 55.6%、30 人から 99 人が 46.5%であるのに対し、1,000 人以上の企業では 27.4%となっている。さらに産業別で見ると、宿泊業・飲食業が 64.2%、生活関連サービス業・娯楽業が 59.7%とサービス業に関する企業に高く、次に教育・学習支援業が 55.8%、小売業が 49.5%、医療・福祉業が 47.0%の順になっている。

厚生労働省（2019）「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」によれば、高卒を対象とした求人数を業種ごとにみると製造業が 13.8 万人、建設業が 6.6 万人、卸売・小売業 5.6 万人、医療・福祉が 4.5 万人、サービス業 2.6 万人となっている。大卒を対象にした求人数はリクルートワークス研究所（2019）「大学求人倍率調査」によれば、流通業 33.3 万人、製造業 27.9 万人、サービス・情報業 9.3 万人、建設業 8.8 万人、金融業 1 万人となっており、高卒を採用しない職業もあり、選べる業種にも差がある。

採用に加えて高卒者は所属する高校から推薦を受けて一人一社を受験するというシステムが慣行として存在する。このシステムは企業と高校、生徒にとって就職活動に割く時間を節約し、双方の信頼関係による就職が保障されている点で企業、高等学校から評価されている。しかし、最近では価値観の多様化により企業と生徒の間でのミスマッチや高等学校から紹介すべき適切な人材がないというシステムの前提を崩す状況がある。

一方、高卒者の早期離職理由は、労働政策研究・研修機構（2019）「早期離職とその後の就業状況」によると「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」29.2%、「人間関係がよくなかった」22.7%、「仕事が自分に合わない」21.8%、「賃金の条件がよくなかった」18.4%となる。企業はこれら踏まえて入社前と後でのイメージのギャップ防止、メンター制度、面談回数の増加や評価方法の工夫、研修の強化など様々な手立てを施している。

高卒者の早期離職に関しては離職率が長年変わらないとしてもその内容は変化しており、対策にも変化が求められる。高卒者を取り巻く環境や意識、景気、技術革新等を見定めながら対応が必要とされる。

1.2 問題意識

高卒者の早期離職はすべてが悪いわけではなく、スキルアップや志向の変化により再就職に向かうことは企業と再就職者にとっても良い結果になるケースもある。よって、早期離職者が 0 にする必要は無いが、本研究ではスキルアップも自己の適性を見つけることもなく離職していく高卒者について問題提起する。

早期離職を企業、高卒者、社会の面から考えた。まず、企業においては高卒者の 3 年以内の早期離職により 4 つのリスクがある。一つ目はコストの問題である。採用までにかかったコスト、面接に関わった担当者や役員の稼働したコスト、入社後の研修などに関わるコスト、雇用期間の給料や社会保障費等が無駄になる。二つ目は退職者の仕事を補う職員の負担と意欲の低下である。三つ目は意欲の下がった社員が連動して退職することである。四つ目は企業評価の低下である。退職者によるネットへの書き込みによるリスクや国の調査結果等がネット上で検索できる状況にある。

さらに高卒採用には独特な学校推薦、一人一社制度を経た採用であることから、早期離職によりその基盤たる信頼関係が崩れることにもなる。以上のように企業にとって高卒者の早期離職はコストに限らず、会社全体に影響を及ぼす傾向がある。

次に高卒就職者の立場から問題点を考えてみる。高卒者の早期離職の理由として「仕事が自分に合わない」「賃金の条件が良くなかった」「労働時間、休日、休暇の条件が良くなかった」「人間関係が良くなかった」「ノルマや責任が重い」などがあげられている。

高卒者は高校在学中に企業研究をする時間が少なく、情報量も少ない。また、発達段階と社会に対する経験不足から入社前の思いと入社後の現実にギャップを感じるケースがある。そして、企業のフォローが後手に回り早期離職に至る事例が多い。この傾向への対策は企業側に改善していく余地はあるが、多くの離職した高卒者は特に技術や人脈を身につけているわけでもないことから非正規雇用に至る確率が高い。

リクルート研究所(2019)の調査では、転職でフリーターや非正規雇用に就く高卒者は高卒転職者全体の36.2%であり、大卒者の25.3%と比較しても10.9%も高い数値となっている。その延長線上には生活的にも精神的にも追い詰められていく事例や引きこもりに至る事例も多くあり、社会生活を送るうえでも問題がある。

早期離職は企業や個人だけが損害を被るだけではなく社会全体にも影響がある。現在、引きこもり者は150万人以上といわれ、その対策に国も多大な資金を投入している。この問題はその延長として社会保障や年金の問題、雇用対策に関わる問題、さらに80-50問題に至るまで多大な予算が計上されるなど、財政面や納税者にも負担がかかっている。それらが人口減少、少子高齢化さらに個人の労働や生活に関する価値観の多様化、予期せぬ世界情勢の変化などと重なり複合的な問題が生じている。

1.3 研究の目的

研究の目的は企業にとってリスクのある高卒就職者の早期離職を抑止することである。高卒者の離職はすべて問題があるというわけではなく、就職後のスキルアップや新しい目標に向けたチャレンジはむしろ推奨すべきことであり、再就職に応じた企業の活性化にも貢献する可能性が高い。本研究では、就職前の様々な準備不足により、就職後の仕事に対する価値が見出せず、スキルアップもなく不満だけを増幅し、精神的にも影響が懸念されるなどの消極的に離職していく状況を問題視し、その解決について考察する。

現状は企業が短時間の面接で高校生の特質を把握できない。高等学校においても就職後に本人または企業との接点はほとんどなく、個人情報との関係もあり、伝えにくい現状がある。早期離職を抑止する初期段階の基礎となる情報が企業と高等学校が共有できず、よって就職者が充分理解されないまま離職に至ることもある。

生徒から社会人にそして企業人への移行がスムーズにいくようにその起点である高等学校の指導を遡り、就職に至るまでの背景や原因を明確にしたうえで企業側が育成を図ることが必要であり、高等学校段階からの早期離職抑止に向けた対策を構築する必要がある。

本研究は企業と高等学校が就職前後の接続をもって解決する対策を提言することを目的としている。さらにその先には日本社会全体が活気を持ち健全に発展していくきっかけを作ることになると考えている。

2. 先行研究レビュー

2.1 企業の立場からの先行研究

ここでは企業、高等学校それぞれの立場から見た先行研究を示し、共通する内容を引き出していきたい。

まず、企業の立場からは、美波(2008)がコーチングによる高卒者とのコミュニケーション作りが早期離職を防ぐと説いている。就職者の仕事に対する目標を立てさせ、目標達成に向けて支援する。就職者との信頼関係を築き、継続的に自らの解決力を身に付けさせ、意欲の向上への支援を提唱している。

武藤(2018)は、アレン&名家(1990)による組織コミットメントを提唱している。組織と個人との関係を企業と従業員の関係に置き換え、従業員が組織の一員で居続けようとする心理状態を分析し、それを早期離職の抑止にあてはめるとした。アレンはその組織コミットメントが「情緒的コミットメント」「存続的コミットメント」「規範的コミットメント」の3つの次元から構成された。

これに対して、関本・花田(1986)、田尾(1997)らは、日本的な要素を加え「修正終局的威力」「残留」「目標・規範は・価値観」「合理的」という4つの因子をコミットメントに反映させることを提唱した。また、田浦(1997)は、同様に日本的要素として「愛着」「内在化」「存続的」「規範的」と言う4因子を用いた。従業員は会社に居続ける愛着心を醸造されると考えた。その上で企業が従業員にとって汎用的な知識やスキルを身につけられる場であると感じ、離職抑止に向けてつながるとのことである。

一方、山本(2018)は、本来のコミュニケーションを重視し、早期離職を抑止する理由として働きがい、会社の姿勢方針への共感、相談しやすい環境などを挙げている。さらに、入社後のギャップを防止するための現実的な職務の予告、適正配置、納得できる報酬、無理な残業や休日出勤の抑止なども挙げている。

また、対策は一律ではなく、企業規模や業種により傾向が異なることを視野に入れた研究もある。古谷(2018)は、高卒就職者の多い製造業、小売業を中心にインタビューし、中小企業においては主に職場内でのメンター制度を取り入れ、上下の交換ノートの意思疎通を図ったり、比較的年齢の近い先輩のいる職場会の配置、サークルなどを作り年齢や部署を超えた交流の場を作る等の努力をしていることを明らかにしている。

2.2 高等学校の立場からの先行研究

就職者を供給する高等学校を主体とした早期離職に関する研究をレビューする。

本田(2009)は、高校生が社会に出る準備として個々の職業分野に即した知識やスキルと労働に関する基本的な知識を「適応」と「抵抗」をバランスよく持つことを重視している。高等学校の授業におけるキャリア教育は「生きる力」「人間力」をつけるものであり、職業選択、就職という観点から見ると、現実とのすり合わせができておらず、自己の適性やつきたい職業を見出せないままになっていると指摘している。高等学校は自信と現実のすり合わせを行い、生徒の希望を実現する手段を具体的に提供する必要性を説いている。

藤原(2018)は、AI に仕事が移行していく状況を視野に入れながら、就職前に何をしておくべきかを説いている。藤原はその力を「雇われる力」として情報処理力、情報編集力、基礎的人間力の3つのバランスを保つことを提言している。AI がすべての答えを返してくるという中で、AI では解決し得られない誠実さ、ひたむきさ、優しさのような人柄を重視している。その力を就職前に作り上げておくことの重要性を説いている。

また、企業に対してはスマホの活用や、オンライン動画での学習など、高等学校までの教育が多岐にわたっていること、仲間作りなどにもそれらの特性を生かすべきであると唱えている。

以上の内容を少し深く具体的に述べているのが辰巳(2019)である。辰巳は高等学校での経験をどのように内的経験として解釈し蓄積したかが問題であると述べている。在学中の文化祭や体育祭等の行事、部活動や委員会等のリーダー経験、学校外におけるアルバイトなどを経験で得たものを重視している。求められる内容は対人力の獲得としてチームワーク、チームによる目標達成、活動を通じた人間関係の構築、コミュニケーション能力、集団で物事を進めるスキル等である。次に精神力として持続力、失敗や困難を体験から学ぶ経験。三つ目に活動を通して得た知識と技能。突発的な出来事に対処できる能力、その他継続する習慣、礼儀やマナー、強化学習における評価された経験が自分についての自信を上げている。辰巳は高等学校時代に意図された経験機会や校外での経験も含めた体験が重要であると説いている。

筒井(2019)は、労働政策研究・研修機構(200号)等の資料より高等学校と企業が協力し高校生の質を高めることを主張している。その意味は第一に企業が必ずしも、求める人材ニーズや能力要件を学校教育と関連させて認識できているわけではない。第二に企業の人材ニーズや能力要件を高等学校に伝達できているわけではない。第三に高等学校側は企業からのニーズや能力要件だけでなく、人生設計も含めた指導を行っている。いわゆる企業の「仕事の文脈」で伝えるのに対して「学校教育の文脈」を中心に置いて聞く高等学校とのギャップが存在し、高等学校から企業に移行する高校生に影響が出ていることを指摘している。

その他に、大嶋(2014)は、2003年に文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府の4大臣による「若者自立・挑戦プラン」について、その内容であるハローワークによる新卒就職者の支援充実、高等学校の就職指導体制強化への支援、キャリア教育の推進や中小企業とのマッチング推進などを一定評価している。その一方でこれらの質的な充実として高等学校卒業時の未就職者や非正規社員として働く若者のキャリア形成、企業とのマッチングに向けての強化の必要性も指摘している。

2.3 小括

先行研究レビューの結果、企業、高等学校それぞれの立場から、以下のような成果と限界がみられた。

企業の立場からの先行研究として就職後に立てさせた目標達成に向けて就職者との信頼関係を築き、個別対応を主とした継続的なコミュニケーションを重視して自らの解決力を身に付けさせる支援である「コーチング」や、「修正終局的威力」「残留」「目標・規範は・価値観」「合理的」という4つの因子、または日本的にアレンジした「愛着」「内在化」「存続的」「規範的」の4因子を用いた「組織コミットメント」、入社後のギャップを防止するための職務の予告、適正配置、報酬、残業や休日出勤の抑止、キャリア形成支援のための教育訓練、福利厚生、コミュニケーションの促進などを挙げた「リテンション・マネジメント」などが挙げられた。

その他に、特別な手法を使うことなく、本来のコミュニケーションを重視した働きがいや会社の姿勢方針に共感を持たせる、周囲に相談者を置く、メンター制度、比較的年齢の近い先輩を配置する、サークル作などの交流の場を作るなど容易にできる内容もあった。

いずれの研究も高卒者が4月に入社してからの前提であり、高等学校との接続に取る解決策を具体的に期したものは見られなかった。また、様々な策を凝らして成功したと言い切るものもない。対象である高卒就職者が多様化しているために対応も統一された方策では難しいことがうかがわれる。

高等学校の立場からの先行研究としては、高校生が社会に出る準備をさせる内容が多かった。「雇われる力」として「情報処理力」「情報編集力」「基礎的人間力」の習熟であったり、スマホを活用能力やオンライン動画での学習に慣れていること、新しい仲間作りなどの個々の特性を生かす手法を生かす内容が多かった。

また、在学中の行事や諸活動を通しての対人力の獲得、チームワーク、チームによる目標達成、活動を通じた人間関係の構築、コミュニケーション能力、集団で物事を進めるスキルなど意図的に経験させること、校内だけでは限界があることから郊外での経験も含めることを重視している。

他に、キャリア教育に関しては、「生きる力」「人間力」をつけるものであり、職業選択、就職という観点から見ると漠然とした希望を個人で判断させ、現実とのすり合わせができておらず、生徒の希望を実現する手段を具体的に提供できていないとの指摘もある。よって高等学校と採用企業とが共に連携をもって高校生の質を高めるような努力が求められることを導き出している。そのためには、企業と高等学校が就職に関する互いの認識の情報を共有し、企業はさらにニーズや能力要件を高等学校に伝達すること、高等学校の就職に関する認識基盤を作り直していく必要がある。

高等学校としては実社会の変化に対応すべく情報を企業から得ることが必要であり、課題として高卒者の早期離職を認識し、卒業後の将来設計に仕事を継続する手立てを教える必要がある。そのためにも、企業と高等学校の接続をもって高等学校時代に様々な経験の場を作る意義がある。

3. 調査分析

3.1 リサーチクエスション

先行する調査、文献、事例から企業の高卒採用は途切れることなく継続しており、今後も継続していくことは変わらない。採用に関しては課題が認識はされているものの大学生とは異なり、高校生の就職先選定から面接、内定までの期間が2～3カ月の期間であることなどから、学校推薦、一人一社制は企業、高等学校の双方から支持されている。

早期離職は採用経費や給与などの負担の他に業務負担やそれによるメンタル的な負担など様々なリスクがあることも認識されている。各企業は企業の規模により離職を防止するためにコーチングやコミットメント等、様々な対策をとっているが解決に至る対策が見つかっていない。企業と高等学校間の就職や人材育成に関する接続はほとんどなく、高等学校の就職指導は社会的自立を目指すまでに留まり、そのための企業活動の継続という目的を理解するに至っては時間的なズレがある。

しかし高等学校は就職に関して企業との接続を必要としている。企業は高等学校の授業参入に前向きな姿勢がみられるが、継続的なものは少なく、単発かつイベント的なものにとどまっている。企業は高等学校の授業参入

にいつどのように入るべきかを模索している。また、時間的人材的に参入が難しい企業はどのように高等学校にかかわるかを模索している。これらの先行研究レビュー結果から、次のリサーチクエスチョンを立てた。

リサーチクエスチョン

RQ1 高等学校の就職指導は早期離職抑止に有効に機能しているのか。また機能している場合、どのような内容が求められるか。

RQ1-1 高等学校における就職指導は早期離職抑止に有効か

RQ1-2 早期離職抑止に有効な内容とは何か。

RQ2 企業と高等学校の接続が円滑に実施されていない要因は何か

RQ3 企業の人材育成と高等学校の就職指導は、早期離職抑止に対してどのように接続できるか 3

3.2 調査対象

調査の対象は神奈川県とした。対象の選定にあたっては文部科学省(2020)「高等学校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」から高等学校が各都道府県内に100校以上あり、事業所数が200,000社以上あること、求人数が10,000人以上あり、高卒就職者数が5,000人以上、求人倍率が2.0以上あることを抽出の条件とした。

次に、総務省統計局(2016)「平成28年国勢調査報告」から高卒就職者の多い各都道府県の建設業、製造業、輸送業・郵便料、卸売業・小売業、サービス業、医療・福祉の割合を全国平均と比べた結果、神奈川県を対象とする調査が全国的な標準に近いと考えられた。なお、高等学校の対象は固有のシステムを持つ私学を除き、平準化されている公立高等学校とした。私学及び通信制高等学校においては、進路指導および就職指導が公立の高等学校とは異なるシステムが存在することや独自の就職口を確保していることから対象から外した。また、通信制高校においては、すでに職業に就いている生徒の状況があること、目的があつて就職指導が必要でない生徒がいるため、本研究においては、公立高等学校のみを対象とした。

3.3 調査方法

調査は3.4で神奈川県内の高卒者用の求人票を集計し、企業の基本的なデータと過去3年の採用数と離職数から計算した離職率、離職にかかわる要因を抽出し、一覧とした。そのデータから3.3.1では離職率の高い企業と低い企業の違いや企業側の改善すべき点を業種別に調査した。3.3.2では離職抑止に策を凝らす企業にインタビューを行い、離職抑止にむけた対策と高等学校との接続についての考え方を聴取した。

4.5では高等学校側の調査を行った。3.5.1では神奈川県内の高校における就職状況を集計し、進学状況と合わせて比較し、高等学校の就職指導やルールについての現状を把握した。3.5.2では高等学校を校種別に分けて就職に対する指導がどのように行われているのか、企業との関係はどの程度のものなのか、企業との接続についての条件整備に必要なものなどを抽出した。

企業と高等学校、それぞれのアンケート、インタビュー調査から離職抑止やそのための接続に関する内容の共通部分を導き出し、実際の接続にはどのような方法が考えられるのかを導き出すこととした。

3.4 企業の早期離職抑止に関する調査

3.4.1 企業の求人票による調査

分析は高卒採用企業を対象としたデータによる量的調査を行い、調査より一部の企業にアンケート調査を行った。対象とする企業は厚生労働省の職業分類を参考に高卒者の多い、建設業、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、サービス業(宿泊業、飲食、生活関連、娯楽業を含める)、医療・福祉の6分野とした。

調査の資料として神奈川県内に出されているハローワークの求人票を使った。これに加えて就職者を輩出する高等学校の就職に関する調査を文部科学省や神奈川県教育委員会の資料を基に集計し、一部の高等学校にはインタビュー調査を行った。

2020年8月1日現在において、神奈川県内の高卒者を対象とした求人票は、約2,500社から出されており、それを求人票の分類によって建設業220社、製造業301社、運輸業・郵便業191社、卸売業・小売業120社、サービス業217社、医療・福祉158社合計1,207社を調査した。

調査した内容は高卒者対象の求人票を基に企業の基本的な項目として、設立年月日、資本金、従業員数、賃金を調べた。さらに、3年以内の離職者数を3年以内の高卒採用者数で除し、離職率を計算した。

その結果を高卒離職率の半分である20%以下の企業と高卒離職率標準の40%以下の企業に分け、それぞれ組合の存在の有無、育児休暇制度の有無、賞与の有無と支給率、月労働日数、月平均残業時間、就職1年目の休暇日数、年間休日日数、有給休暇の取得日数、平均雇用継続年数、研修、自己啓発支援、メンター研修の有無、キャリアコンサルティングの有無、企業内検定のような資格取得制度の有無を項目として追加した。

また、3年間の採用合計が5人以下の企業、従業員が5人以下の企業に関しては1名の離職が全体に影響する大きな数値となることからデータから除外した。よってこの時点でデータは310社が対象となった。

そのうえで、離職率20%以下の企業と40%以上の企業に分けて各項目の集計を行い、比較し、その差によりどのような要因が離職に影響をもたらすのか考察した。

対象とした310件、6業種すべての集計結果は図表3-1のようになった。6業種全体にいえることは、高卒3年以内の早期離職理由の上位にあたる賃金への不満については離職率20%以下の企業も、離職率40%以上の企業も差はあまりなかった。また、労働日数や初年度の休暇、年間休日数も大きな差はなかった。

図表3-1 神奈川の高卒採用者の状況（上段：離職率20%以下、下段離職率40%以上）

	事業所数	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
建設	25	196,717	36%	64%	84%	21.4	16.1	10.4	107.5	8.7	11.5	100%	92%	42%	30%	21%
製造	83	174,527	64%	89%	86%	20.5	17.0	11.9	119.6	12.0	14.7	95%	90%	40%	41%	45%
販売	31	188,656	26%	90%	87%	21.0	17.1	10.2	111.9	8.3	11.7	94%	81%	55%	48%	45%
運輸	35	188,234	66%	97%	71%	21.0	27.0	11.3	112.8	10.2	12.3	100%	94%	76%	43%	46%
サービス	26	198,062	23%	81%	58%	21.9	13.0	10.3	102.4	8.6	8.6	100%	60%	48%	48%	52%
医療福祉	55	186,361	4%	96%	84%	21.1	6.6	10.5	112.2	8.9	6.4	98%	85%	65%	35%	22%
平均		188,760	36%	86%	78%	21.1	16.1	10.8	111.1	9.5	10.9	98%	84%	54%	41%	38%
	事業所数	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
建設	8	197,351	13%	63%	63%	21.1	10.5	10.00	110.9	10.5	11.0	100%	100%	38%	25%	25%
製造	2	186,000	50%	0%	100%	20.8	12.5	10.00	115.5	9.0	12.6	100%	50%	0%	0%	50%
販売	15	184,340	33%	93%	60%	21.1	14.3	10.1	110.9	7.7	9.5	100%	80%	47%	47%	60%
運輸	5	184,238	60%	40%	6%	21.7	18.2	10.0	104.4	8.2	11.6	60%	40%	40%	0%	0%
サービス	27	204,059	11%	81%	37%	21.8	16.0	10.3	102.7	7.8	6.8	96%	59%	59%	33%	33%
医療福祉	8	187,843	0%	100%	75%	20.7	4.8	10.0	116.0	7.3	5.1	88%	88%	63%	50%	13%
平均		190,638	28%	63%	57%	21.2	12.7	10.1	110.1	8.4	9.4	91%	69%	41%	26%	30%

出所：求人票を参考に筆者作成

業種を比較して見てみると、離職率が低かったのが製造業と運輸業・郵便業である。製造業は他の業種に比べ賃金は唯一170,000円台と低い。しかし、64%の企業に組合が存在し86%の企業が賞与を支給しているなど他と比較すると充実している。また、年間の休日も約19.6日と2番目の122日の運輸業・郵便業や医療・福祉を大きく引き離している。同時に有給取得も年12日、平均勤務年数も14.7と他と比べて最も長い。

運輸業・郵便業も同様であり賃金は188,000円台と低くないが、66%の企業が組合を置き、賞与も71%の企業で支給している。運輸業・郵便業の場合は時間外の勤務時間が27時間と他よりも長い、有給取得率や平均勤務年数等は製造業について高い。他に社内の研修制度や自己啓発支援の充実、100%に近い数値がありメンターチームの存在も他の業種に比べると76%と2番目の医療福祉65%に比べてもかなり高い数値である。しかし、キャリアコンサルティングの有無、社内検定の設置においては、それぞれ35%、22%と低い。

医療・福祉も離職率の低い企業が多かった。特徴的なのは組合を持つ企業が4%と低く平均勤務年数も6.4年と低い。また、社内検定の設置に関しても22%と低い。しかし、育児休暇制度に関しては96%と高く、時間外労働も月6.6時間と集計の中で一番低い。

次に、建設業の給与は他と比較して高いが、組合のある企業が36%であり、年間の休日数も107.5日と低い。他にキャリアコンサルティングの有無が30%、社内検定等の設置も21%と最も低かった。

卸売業・販売業は、組合が存在する企業が26%と低い。有給休暇の取得率も8.3日と低い数値であった。

サービス業においては離職率の低い企業と高い企業の数がほぼ同数であり、給与も高い水準ではあるが離職率が高い。特色としては、やはり組合のある企業が少ないこと、賞与を支給している企業が少なく、有給休暇の取得率が低く、平均勤続年数も短い。

離職率が40%以上であるという業種の中で顕著な数字が現れている卸売業・小売業とサービス業をもう少し詳しく見てみると、卸売業・小売業においては33%の企業しか組合が存在せず、メンター研修やキャリアコンサルティングの有無も半数近くしかない。サービス業も給与は高いものの、組合を置く企業は11%しかなく、賞与も37%の企業でしか出ていない。年間の休日数も102.7と低く、平均勤務年数も6.8年と低い。

(1) 同じ業種内の比較

次に、同じ業種内での離職率20%以内と40%以上を比較した。

建設業においては賃金が190,000円台と他の業種と比べても最も高く、平均勤続年数、研修、自己啓発支援、メンター研修、キャリアコンサルタントの設置、社内検定の設置等、離職率による差はない。月の労働日数や平均勤続年数、研修や自己啓発支援等も大きな差がない。しかし、組合が存在する企業となると離職率の低い企業が36%であるのに対して、高い企業は約3分の1の13%にとどまっている。また、賞与の支給も離職率1ヶ月の低い企業が84%支給しているのに対して、高い企業は63%にとどまっている。その他の時間外労働は離職率の低い企業が16.1日時間であるに対し、高い企業は10.5時間と差がある。有給休暇の取得に関しても8.7日と10.5日で離職率の高い企業が取得率は高い(図表3-2)。

図表3-2 建設業の状況

建設	事業所	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
20%以下	25	196,717	36%	64%	84%	21.4	16.1	10.4	107.5	8.7	11.5	100%	92%	42%	30%	21%
40%以上	8	197,351	13%	63%	63%	21.1	10.5	10.0	110.9	10.5	11.0	100%	100%	38%	25%	25%

出所：筆者作成

製造業と運輸業・郵便業はほとんどの企業が離職率20%以下であり40%以上の企業は少なかったため、この業種においては比較の対象としては適さないと判断した(図表3-3)。

図表3-3 製造業、運輸業・郵便業の状況

製造	事業所	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
20%以下	83	174,527	64%	89%	86%	20.5	17.0	11.9	119.6	12.0	14.7	95%	90%	40%	41%	45%
40%以上	2	186,000	50%	0%	100%	20.8	12.5	10.0	115.5	9.0	12.6	100%	50%	0%	0%	50%

運輸	事業所	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
20%以下	35	188,234	66%	97%	71%	21.0	27.0	11.3	112.8	10.2	12.3	100%	94%	76%	43%	46%
40%以上	5	184,238	60%	40%	6%	21.7	18.2	10.0	104.4	8.2	11.6	60%	40%	40%	0%	0%

出所：筆者作成

卸売業・小売業においては離職率の低い企業が31社であるのに対して、離職率の高い企業は半分の15社であることから離職に関する課題があると認められる。給与自体に差はないが賞与の支給においては27%の開きがある。組合を置く企業が他の業種に比べても低い中で離職率の低い企業が26%であり、高い企業でも33%である。また、建設業と同様に離職率の低い企業が月平均の時間外勤務が多く、離職率の高い企業の14.3時間であるのに対し低い企業は17.1時間と高いが、給与では建設業に及ばない(図表3-4)。

図表 3-4 卸売業・小売業の状況

販売	事業所	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
20%以下	31	188,656	26%	90%	87%	21.0	17.1	10.2	111.9	8.3	11.7	94%	81%	55%	48%	45%
40%以上	15	184,340	33%	93%	60%	21.1	14.3	10.1	110.9	7.7	9.5	100%	80%	47%	47%	60%

出所：筆者作成

サービス業においては離職率の低い企業が 26 社に対して高い企業がほぼ同数の 27 社であることから離職に関する課題が大きいといえる。特徴的なのは組合を置く企業が離職率の低い企業でも 23%しかないのに対して高い企業はさらに 11%とかなり低い。給与に関しては高いほうではあるが賞与の支給が離職率の低い企業で 58%、高い企業でも 37%と低い。

月平均時間外勤務も離職率の高い企業が 16 時間と多く、キャリアコンサルティングの有無や社内検定の有無に関しても離職率 20%以下の企業が 48%、52%だったのに対してそれぞれ 33%という数値だった(図表 3-5)。

図表 3-5 サービス業(宿泊業、飲食、生活関連、娯楽業を含める)の状況

サービス	事業所	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
20%以下	26	198,062	23%	81%	58%	21.9	13.0	10.3	102.4	8.6	8.6	100%	60%	48%	48%	52%
40%以上	27	204,059	11%	81%	37%	21.8	16.0	10.3	102.7	7.8	6.8	96%	59%	59%	33%	33%

出所：筆者作成

医療・福祉に関しては、離職率が低い企業が 55 社に対して、高い企業が 8 社であった。ここにおいても大きな特色は組合を置いている企業が離職率の低い企業では 4%、高い企業ではおかれていないという極端な数値が現れている。

6 業種の比較において給与は平均的であり、賞与に関しても離職率の低い企業で 84%、離職率の高い企業でも 75%と、他に比べると平均よりも高い数値である(図表 3-6)。

図表 3-6 医療・福祉の状況

医療福祉	事業所	賃金	組合	育休	賞与	月労働日数	月平均時間外	初年休暇	年間休日	有給取得	平均勤務年数	研修	自己啓発	メンター	CC	社内検定
20%以下	55	186,361	4%	96%	84%	21.1	6.6	10.5	112.2	8.9	6.4	98%	85%	65%	35%	22%
40%以上	8	187,843	0%	100%	75%	20.7	4.8	10.0	116.0	7.3	5.1	88%	88%	63%	50%	13%

出所：筆者作成

(2) 重回帰分析による検証

定量調査による有意差があった内容について検証を兼ねて重回帰分析を行った。ここでは見方を変えて離職の逆である定着という見方をした。100%より離職率を引いた数値を定着率として計算し、定着 0 する条件はないかという検証を行い、離職率の場合と比較してみた。組合の存在有無を組合ダミー、育児休業制度の有無を育休ダミー、入社後の研修の有無を研修ダミー、自己啓発支援の有無を自己啓発支援ダミー、メンター制度の有無をメンター制度ダミー、キャリアコンサルティングの有無をキャリアコンサルダミー、社内検定実施の有無を社内検定ダミーとして 320 社のデータを基に分析した(図表 3-7, 8)。

図表 3-7 要約統計量

変数名	有効N	平均値	中央値	標準偏差	分散	最小値	最大値
定着率	320	0.810	0.864	0.190	0.036	0.000	1.000
月平均時間外	320	15.226	15.000	9.779	95.634	0.000	52.000
年間休日	320	112.094	112.000	10.099	101.997	76.000	129.000
有給取得	320	9.193	9.000	3.999	15.995	0.000	22.000
組合ダミー	320	0.356	0.000	0.480	0.230	0.000	1.000
育休ダミー	320	0.866	1.000	0.342	0.117	0.000	1.000
研修ダミー	320	0.981	1.000	0.136	0.018	0.000	1.000
自己啓発支援ダミー	320	0.841	1.000	0.367	0.134	0.000	1.000
メンター制度ダミー	320	0.528	1.000	0.500	0.250	0.000	1.000
キャリアコンサルダミー	320	0.388	0.000	0.488	0.238	0.000	1.000
社内検定ダミー	320	0.375	0.000	0.485	0.235	0.000	1.000

出所：筆者作成

図表 3-8 相関分布

(相関分析)	定着率	月平均時間外	年間休日	有給取得	組合ダミー	育休ダミー	研修ダミー	自己啓発支援ダミー	メンター制度ダミー	キャリアコンサル	社内検定ダミー
定着率	1.000										
月平均時間外	.084	1.000									
年間休日	.258 **	.037	1.000								
有給取得	.215 **	.051	.205 **	1.000							
組合ダミー	.161 **	.286 **	.256 **	.234 **	1.000						
育休ダミー	.078	-.029	.125 *	.080	.217 **	1.000					
研修ダミー	.060	.062	.045	.131 *	.055	.081	1.000				
自己啓発支援ダミー	.114 *	.126 *	.200 **	.163 **	.146 **	-.021	.317 **	1.000			
メンター制度ダミー	.027	.049	.005	-.029	.023	.086	.146 **	.273 **	1.000		
キャリアコンサルダミー	.028	.040	.067	.003	.065	.088	.110 *	.276 **	.341 **	1.000	
社内検定ダミー	.015	.112 *	.104 *	.032	.017	.078	.107 *	.143 *	.241 **	.338 **	1.000

出所：筆者作成

図表 3-9 重回帰分析

変数名	係数	標準誤差	95%下限	95%上限	t値	df	p値
切片	0.241	0.139	-0.033	0.515	1.731	309	.084
月平均時間外	0.001	0.001	-0.001	0.003	0.962	309	.337
年間休日	0.004	0.001	0.002	0.006	3.577	309	.000 **
有給取得	0.007	0.003	0.002	0.013	2.670	309	.008 **
組合ダミー	0.018	0.024	-0.029	0.065	0.746	309	.456
育休ダミー	0.018	0.031	-0.044	0.080	0.570	309	.569
研修ダミー	0.018	0.080	-0.140	0.176	0.228	309	.820
自己啓発支援ダミー	0.015	0.032	-0.048	0.079	0.482	309	.630
メンター制度ダミー	0.008	0.023	-0.036	0.053	0.366	309	.715
キャリアコンサルダミー	0.000	0.024	-0.047	0.046	-0.014	309	.989
社内検定ダミー	-0.012	0.023	-0.057	0.033	-0.530	309	.597

変数名	定着率	95%下限	95%上限	VIF
月平均時間外	.055	-0.057	0.167	1.126
年間休日	.206 **	0.093	0.320	1.147
有給取得	.152 **	0.040	0.264	1.115
組合ダミー	.045	-0.074	0.165	1.273
育休ダミー	.032	-0.079	0.143	1.098
研修ダミー	.013	-0.100	0.126	1.139
自己啓発支援ダミー	.030	-0.092	0.152	1.324
メンター制度ダミー	.022	-0.095	0.139	1.220
キャリアコンサルダミー	-.001	-0.121	0.119	1.281
社内検定ダミー	-.031	-0.146	0.084	1.184
R^2	.105 **			

** p < .01, * p < .05, + p < .10

出所：筆者作成

相関を見てみると、定着率の高い企業は年間休日数が多く、有給休暇の取得日数が多い、さらに、組合の存在も関係があることが示された。これは、離職率が高い企業が組合の存在率が低く休日の少ないことに対して定着率の高い企業は組合の存在率が高く、休日も多く有給休暇も取れているという点で一致している。

重回帰分析では組合の有無に関する数値は相関を示さなかったが、年間休日数と有給休暇取得日数は相関が認められ、離職を防ぐ一つの要因といえる（図表 3-9）。

3.4.2 企業へのヒアリング調査

さらに定量調査では得られない離職抑止に対する具体的な対策を企業がどのように実施しているのか、ヒアリングにより調査した。対象は求人票に離職抑止に向けた内容記述のある企業から無作為に抽出し、インタビューに応じた 11 の企業とした。応じた企業の選出は離職抑止の成果にはこだわらず、単純にどのような離職抑止対策が有効かを知るための調査とした。よって、一部企業は社名、担当者名を掲載していない。

図表 3-10 企業インタビュー調査対象企業

企業名	本社所在地	業務内容	回答者	面談日時	資本金	従業員
1 株式会社イー・ケー・エス	横浜市港北区	建設（鉄筋工事）	代表取締役 工藤桂一氏	2021.6.2 16:30-17:30	10,000,000	24
2 株式会社スマイル	横須賀市	サービス（介護）	人事部人事開発課 主任 武内恭介氏	2021.6.2 18:00-19:30	255,000,000	610
3 株式会社えびすダイニング	横浜市中区	サービス（外食）	代表取締役 梅田英樹氏	2021.11.21 13:30-15:00	3,000,000	8
4 株式会社藤政工業	横浜市戸塚区	建築（鉄鋼作業）	工事部 下別府孝也氏	2021.11.3 11:30-12:15	10,000,000	39
5 株式会社マエザワフーズ	横浜市鶴見区	サービス（外食）	総務部部長 佐藤俊行氏	2021.11.3 15:30-16:15	10,000,000	450
6 石井造園株式会社	横浜市栄区	サービス （造園・土木）	代表取締役 石井直樹氏	2021.8.23 13:00-14:30	40,000,000	11
7A 株式会社	横浜市西区	販売（スーパー）	人事部採用G 担当者	2021.11.3 8:30-9:15	2,868,820,000	14,873
8 株式会社B	藤沢市	サービス（美容）	本部採用 担当者	2021.11.2 12:30-13:30	50,000,000	1,735
9 株式会社C	横浜市戸塚区	印刷	人事経理部 担当者	2021.5.12 15:30-16:15	30,000,000	260
10D 株式会社	横浜市神奈川区	販売（自動車）	人材開発部 担当者	2021.11.2 16:30-17:30	3,000,000,000	3,378
11 株式会社E	横浜市中区	製造・販売	総務部人事課 担当者	2021.6.2 15:00-16:00	110,000,000	630

出所：筆者作成

インタビューは図表 3-10 に示した企業とすべて対面で実施した。不明部分や追加の質問等は、後日電話またはメールにて対応した。

<インタビュー調査項目>

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| ①採用後の早期離職抑止対策の有無と内容 | ②高等学校の就職指導への要望 |
| ③高等学校の授業参入の意思の有無と障壁について | ④インターンシップの受入れの有無と内容 |
| ⑤その他、高等学校との連携に対する意見、要望 | |

回答内容をまとめると、以下のようになる。

①採用後の早期離職抑止対策の有無と内容

1 イー・ケー・エス	若者志向の趣味の同好会
2 スマイル	きめ細かな研修、2年後母校訪問、
3 えびすダイニング	アイデアの取入れ、高校時代からの連携
4 藤政工業	休日保障、家族的な人間関係を構築、福利厚生完備、寮2年無料
5 マエザワフーズ	同世代グループで仕事、同郷者社員の支援、サークル支援、
6 石井造園	CSR活動での交流、離職してもつながりを持ち続ける関係構築
7 A社	各種研修の充実、同世代による相談可能、サークル活動推奨
8 B社	仕事に直結する資格取得支援、将来の独立支援
9 C社	ゆっくり教える研修、同世代ペア、若者の趣味を支援
10 D社	多種多様な研修、企業理念の共有徹底による意識向上
11 E社	多彩な研修、同世代ペアによる仕事

②高等学校の就職指導への要望

1	イー・ケー・エス	高校との連携、授業での講義への協力、職種への理解
2	スマイル	高校との連携と生徒との交流、職場見学の実施
3	えびすダイニング	職場見学の実施、連携の場の設定
4	藤政工業	職業理解の場の設定
5	マエザワフーズ	職場見学の実施、生徒と直接話ができる機会がほしい
6	石井造園	職場見学の実施、SDG s 関連事業への高校生の参加
7	E社	職場見学の実施
A～E社は「特になし」		

③高等学校の授業参入の意思の有無と障壁について

1	イー・ケー・エス	有、全体像を見て就業を話すか、時期的なものが不明
2	スマイル	有、こちら側の行かれる時期と学校の計画の一致をどうするか
3	えびすダイニング	有、どのような交流を持ち掛ければよいかを知りたい
4	藤政工業	有、およびいただければ参加いつでもしたい
5	マエザワフーズ	有、学校のスケジュールと需要を知りたい
6	石井造園	有、現場での実習の場を提供できる
7	D社	有、どのように授業に入り何を話すかが不明
A, B, C, E社は「有、参入方法が不明」と回答		

④インターンシップの受入れの有無と内容（受入れの有無、期間、就職への影響）

1	イー・ケー・エス	受入れ未定、可能だが受け入れる現場が危険を伴うため難しい
2	スマイル	受入れ・就職可、1日～5日程度、業界全体を知ってもらいたい
3	えびすダイニング	受入れ・就職可、期限特になし、接客調理補助等
4	藤政工業	受入れ・就職可、現場の見学も可能、女子も可能
5	マエザワフーズ	受入れ・就職可、1日～3日程度、日数増可能、接客調理補助など
6	石井造園	受入れ・就職可、日数相談、複数回可能、受け入れ歓迎
7	A	受入れ・就職可、1日～3日程度、現状直結はしていない
8	B	受入れ・就職可、1日～3日程度、内容未定
9	C	受入れ・就職可、相談、見学のみも可能
10	D	受入れ・就職可、1日～3日程度、営業について学べる
11	E	受入れ・就職可、1日～3日程度、パン、洋菓子の製造体験

⑤その他、高等学校との連携に対する意見、要望

1	イー・ケー・エス	定期的な高校担当者との懇談。高校での職業紹介講座等の開催
2	スマイル	高校担当者との懇談、高校生対象の就職講座の開催
3	えびすダイニング	高校生の就業体験の場の提供に対する広報
4	藤政工業	定期的な高校での職業紹介講座等の開催
5	マエザワフーズ	職業に対する講座の開設、会社見学の広報
6	石井造園	就業に対する講座など
7	A	就職フェア等の参加呼びかけ、企業案内配布等
8	B	特になし
9	C	定期的な高校での職業紹介講座等の開催
10	D	定期的な高校での職業紹介講座等の開催
11	E	定期的な高校担当者との懇談。職業紹介講座等の開催

集計には表れない内容を把握するため、11社へインタビュー調査を行った。

(1) 株式会社イー・ケー・エス

大卒者より 4 年も早く仕事についている高卒者を大卒者の指導にもあたらせている。技術を早く身に付けさせることにより自身の仕事に対する自覚を持たせ、職場の中での立ち位置、役割を明確にすることで存在感、有用感を持たせている。大きな事故となる可能性の高い現場での仕事となるため、時には叱ることもあるが、仕事が終わった後には必ずフォローをする。現場の社員全員で若手を育成している。年配の社員もその趣旨をよく理解しており、人を育てる姿勢を共有している。

(2) 株式会社スマイル

残業の解消や休暇の確保、人間関係に関する研修を行った結果、定着率は上がっている。さらに、高卒就職 2 年後に母校を訪問させる仕組みを作ったところ、2 年目社員の会社に対する帰属意識、社会人としての自覚がみられた。高校訪問は卒業生として高校の先生にお礼と元気な顔見せが主であるが、後輩を前にして就職に関する話をすることもあり、自信をもって人前で話す訓練にもなることや自身の仕事自体に振り返りと誇りを持つ機会となっている。卒業生による訪問はスマイルと就職元の高等学校の信頼関係にもつながっている。

(3) 株式会社えびすダイニング

高等学校の課外授業と連携し、就業体験などを高等学校の要望に応じてセッティングする。これにより高等学校の先生方に卒業生の採用後の状況も伝えることが容易であり、就職した社員を体験活動のスタッフとして参加させることもある。

(4) 株式会社藤政工業

待遇・福利厚生面に力を入れている。具体的には、プライベートもしっかり充実できるように、有給休暇制度もしっかりしている。既婚・未婚問わず、賃貸住宅費用を入社 2 年間は、会社が全額負担し、3 年目以降も半額を会社が負担する。給与においても固定月給制とし、生活の安定を図っている。

(5) 株式会社マエザワフーズ

多くの高卒者を全国から採用していることから社員寮があり、生活必需品は全て揃えてある。また、「里帰り」制度もあり、旅費も支給される。入社後、半年程度は店舗で一通りの仕事を覚え、その後は新卒者の性格や得意分野により職人、マネジメント、接客、本部で総務や経理各種の仕事に就く。自己の適性を生かすことによりモチベーションを下げないように努めている。

(6) 石井造園株式会社

経営理念である企業活動を通して、幸せを共有する企業を目指し、社員全員が環境問題を意識し、普段の活動の中でも実践、挑戦している。独自の緑化基金を行い、小学校のトンボ池の修繕やプランターの寄贈、木材でのネームプレート作りなど社会貢献も積極的に行っている。SDG s など関連する受賞も複数ある。高校生の授業に反映することが可能であり、造園業界と社会のつながりを学び、視野を広げてもらうことができる。

(7) A 株式会社

大手スーパーであることから全国から大量の高卒者を採用している。同世代が複数いること、年代の近い先輩もいることから相談体制は整っている。サークル活動への支援や多様性への対応にも努力している。

(8) 株式会社 B

美容室を 190 店舗(直営 115 店舗、FC75 店舗)経営している。「安心して長く働ける環境」として教育体制を整え、就職希望者が経済的に厳しい環境にあっても働きながら美容師免許が取得出来るワーキング制度という支援制度を作っている。同世代の社員も多いことから仕事や仕事以外でも気軽に相談できる体制を整えている。将来的には独立も可能である。ノルマや指名制なく固定給を採用、初任給も業界トップクラスである。

(9) 株式会社 C

高卒採用に対しては幅広い人材を採用しており、従業員には仕事上のスキルはもちろん、社会に貢献できる人材の育成を目指し、きめ細やかな社員教育を徹底している。多少の障害を持つレベルであっても採用している。年齢に近い社員と組ませ、話しやすい、質問しやすい環境を作っている。社長自ら社員と将棋をするなど上下のコミュニケーションにも配慮している。

(10) D 株式会社

自動車の販売、リース等金融商品の取り扱い、さらには、アウトドア及びスポーツ用品販売に至るまで幅広く車生活の豊かさを提供している。高卒に限らず、新卒社員には相互信頼・責任を基本に、個人の創造力とチームワークの必要を学ぶ研修等を導入している。自社のサービスにより顧客の生活が豊かになるという理解をもって仕事をするにより定着率は上がっている。そこまでのモチベーションを保つ工夫をしている。

(11) 株式会社 E

横浜で創業し、現在全国に 82 店舗を展開しているパンの老舗である。「会社が大きくなればなるほど、社員に判断を任せていくことが大事」という社長の考えから、経営理念に沿っている限り、社員は仕事全体に自由にアイデアを出すことを推奨している。すべてが実施できるわけではないが、社員のモチベーションにもつながっている。新入社員には同世代をペアとして組ませることにより、双方に刺激のある環境を作っている。

企業 11 社へのアンケート及びインタビュー調査では、高卒者の早期離職抑止に関して、年齢の近い組み合わせによる仕事の遂行、研修や面接、福利厚生や仕事以外のつながりを作る活動など様々な対策を講じている。しかし、これらの対策は、いずれも入社後の対策である。就職時点では様々な地域、環境から集まっていること、能力や就職した動機、意欲も共有していない。これを克服するために、企業は就職前の高等学校との接続に興味関心を持っている。現状ではインターンシップと高等学校での職業紹介講座が中心である。講座ではそもそもの働く意義や所属する業界の紹介をしながら自社の広報も行っている。企業は年 1 回の講座では業界や自社の紹介にまで話が進まないこと、講座を機に継続するつながりができないことに課題を感じている。

3.5 高等学校の就職指導に関する調査

3.5.1 対象とする高等学校の選定

高等学校を対象とした調査においては、対象とする神奈川県内の公立高等学校 151 校において、神奈川県教育委員会のデータを基に、各校の就職状況を調べた。そのデータを大手予備校が使っている大学入試における偏差値と組み合わせた結果、偏差値 55 以上の高等学校 49 校は大学進学者が圧倒的に多く、就職者のいない高等学校が 15 校ほどあるものの、進学率の高い高等学校においても就職者が存在する。次に、偏差値が 45 から 54 の高等学校 44 校を見ると、進学者は多いが就職者がいない高等学校はわずかで、一部専門高等学校を除いては 10 人から 30 人程度の就職者がいる。しかし偏差値 44 以下の高等学校 58 校を見てみると就職希望者数は 9 人から 168 人であり、半数以上の高等学校に 50 人以上の就職希望者があった。

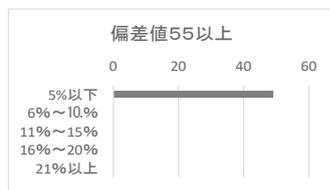
平均では偏差値 55 以上の高等学校においては 1 校あたり 1.8 人の就職希望者があることに対して偏差値 45 から 54 の高等学校は 12.2 人、偏差値 44 以下の高等学校においては 64.3 人となる。割合としても偏差値 55 以上、偏差値 45 から 54 の高等学校 93 校においては圧倒的に 5%以下の高等学校が、多い偏差値 44 以下の高等学校においては 58 校の中で半数以上の高等学校で 21%以上の生徒が就職を希望している（図表 3-11）。

さらに卒業生数に対する就職者の割合のほとんどの高等学校が 30%以下であり、進路指導は進学指導と就職指導が並行して進められている。その高等学校の生徒が受験する進学先数より就職企業数をはるかに上回るのだが、情報は少なく、担当者も少ない状況である。

図表 3-11 神奈川県内公立高校学校別就職状況

学校名	卒業生数	就職者	就職率
75	362	0	0.0%
74	358	0	0.0%
73	314	1	0.3%
69	281	0	0.0%
	357	0	0.0%
	230	0	0.0%
68	315	1	0.3%
	273	0	0.0%
	278	1	0.4%
67	307	0	0.0%
	308	0	0.0%
	276	1	0.4%
	311	0	0.0%
66	272	1	0.4%
	313	1	0.3%
	277	0	0.0%
	242	3	1.2%
	314	1	0.3%
65	230	1	0.4%
64	272	0	0.0%
63	394	2	0.5%
	275	5	1.8%
	319	4	1.3%
62	310	0	0.0%
61	353	2	0.6%
	383	3	0.8%
	354	1	0.3%
	393	2	0.5%
	193	0	0.0%
	308	4	1.3%
60	275	1	0.4%
	393	2	0.5%
	316	6	1.9%
59	313	0	0.0%
	269	0	0.0%
	273	4	1.5%
	277	5	1.8%
	271	2	0.7%
58	304	1	0.3%
	274	5	1.8%
	270	5	1.9%
	351	2	0.6%
	284	3	1.1%
	268	2	0.7%
56	315	1	0.3%
	311	1	0.3%
	274	5	1.8%
	383	7	1.8%
	316	4	1.3%
計	14,909	90	0.6%

5%以下	49 校
6%～10%	0 校
11%～15%	0 校
16%～20%	0 校
21%以上	0 校
計	49

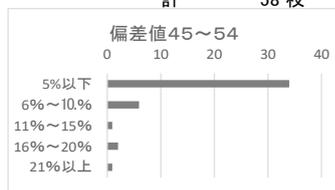


偏差値 55以上の高校数	49 校
就職者	90 人
平均	1.8 人

学校名	卒業生数	就職者	就職率
55	352	1	0.3%
	276	3	1.1%
	226	18	8.0%
54	354	5	1.4%
	355	15	4.2%
	272	3	1.1%
53	353	2	0.6%
	278	2	0.7%
	314	2	0.6%
	315	12	3.8%
52	316	5	1.6%
	391	5	1.3%
	227	19	8.4%
	270	8	3.0%
	191	4	2.1%
	316	2	0.6%
	272	1	0.4%
	272	51	18.8%
50	311	7	2.3%
	267	8	3.0%
	345	1	0.3%
	316	5	1.6%
	143	11	7.7%
	263	8	3.0%
	268	14	5.2%
	230	9	3.9%
49	269	6	2.2%
	241	5	2.1%
	269	3	1.1%
48	306	11	3.6%
	230	8	3.5%
	271	8	3.0%
	231	73	31.6%
	264	15	5.7%
47	386	16	4.1%
	309	13	4.2%
	305	11	3.6%
	316	12	3.8%
	271	39	14.4%
	263	8	3.0%
	149	24	16.1%
46	335	22	6.6%
	279	11	3.9%
	351	32	9.1%
計	12,538	538	4.7%

5%以下	34 校
6%～10%	6 校
11%～15%	1 校
16%～20%	2 校
21%以上	1 校
計	44

5%以下	5 校
6%～10%	6 校
11%～15%	9 校
16%～20%	4 校
21%以上	34 校
計	58 校



偏差値45～54の高校数	44 校
就職者	538 人
平均	12.2 人

学校名	卒業生数	就職者	就職率
45	335	13	3.9%
	347	21	6.1%
	227	48	21.1%
	306	162	52.9%
	224	9	4.0%
	254	10	3.9%
44	382	41	10.7%
	341	33	9.7%
	347	46	13.3%
	233	17	7.3%
	197	62	31.5%
	309	20	6.5%
	216	13	6.0%
	195	107	54.9%
	229	75	32.8%
	231	30	13.0%
43	317	50	15.8%
	258	31	12.0%
	271	44	16.2%
	298	13	4.4%
	272	39	14.3%
	227	12	5.3%
	270	20	7.4%
42	330	41	12.4%
	193	31	16.1%
	362	48	13.3%
	266	38	14.3%
	187	51	27.3%
	206	133	64.6%
	184	91	49.5%
	231	85	36.8%
	208	54	26.0%
	185	35	18.9%
	234	55	23.5%
41	288	98	34.0%
	290	88	30.3%
	184	78	42.4%
	228	126	55.3%
	217	168	77.4%
	214	123	57.5%
	198	134	67.7%
	224	74	33.0%
40	216	48	22.2%
	254	34	13.4%
	217	76	35.0%
	228	51	22.4%
	192	81	42.2%
39	181	99	54.7%
	263	62	23.6%
	176	80	45.5%
	210	135	64.3%
38	202	137	67.8%
	132	63	47.7%
	185	90	48.6%
	195	80	41.0%
37	117	71	60.7%
	205	53	25.9%
	209	105	50.2%
計	13,897	3,732	29.6%



偏差値 44以下の高校数	58 校
就職者	3,732 人
平均	64.3 人

出所：「平成 30 年度 公立高等学校等卒業者の進路の状況」集計結果（概要と統計表）神奈川県調査等を基に筆者作成

3.5.2 高等学校へのアンケート調査

これを基に、高等学校の就職指導の実態をアンケート調査した。調査はバランスを考え、進学を重点に置く高等学校と、それ以外の普通学校、商業高校や工業高校などの専門高校、多彩な選択科目を備えた総合学科高校、定時制高校を各6校、計30校を対象に行った。アンケートの内容は、以下の通りである。

就職に関する企業との関係に関するアンケート

- 質問1 就職指導専門の担当者はいますか。いない場合の指導はどのように行われていますか。
 質問2 就職指導に企業は参加していますか。参加しているまたはしない理由はなんですか。
 質問3 3年以内の早期離職に対する手立てはありますか。ある場合は具体的に記入してください。
 質問4 就職指導の難しい点はなんですか。
 質問5 就職指導に企業の参入は必要ですか。必要もしくは不要の理由を記入してください。

以上の5項目に対する回答は以下のとおりである。

質問1 就職指導専門の担当者はいますか。いない場合の指導はどのように行われていますか。

偏差	高校	卒業数	就職者	回答
73	普通A	314	1	無 少人数につき個別指導。ハローワーク連携。
69	普通B	281	0	無 少人数につき個別指導。ハローワーク連携。
68	普通C	278	1	無 少人数につき個別指導。ハローワーク連携。
63	普通D	319	4	無 少人数につき個別指導。ハローワーク連携。
59	普通E	271	2	無 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
55	総合F	226	18	有 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
53	総合G	315	12	有 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
52	専門H	272	51	有G 就職指導部有。上場企業からの求人が安定している。女子求人数県内最大。
50	普通I	311	7	無 少人数につき個別指導。ハローワーク連携。
48	総合J	264	15	有 経験担当者による個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
48	専門K	231	73	有G 就職指導の専門グループ有。地域工業関係企業からの求人が安定している。
47	総合L	263	8	有 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
46	専門M	306	162	有G 就職指導指導部有。県内最大求人数。上場企業からの求人が安定している。
45	専門N	227	48	有G 就職指導指導部有。商業科、農業科併設校。求人は安定。
44	普通O	216	13	有 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
44	専門P	195	107	有G 就職指導指導部有。県内最大求人数第2位。上場企業からの求人も安定。
44	普通Q	229	75	有G 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
43	総合R	227	12	有 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
43	総合S	270	20	有 少人数につき個別指導。過去に就職指導経験者有。ハローワーク連携。
42	専門T	184	91	有G 就職指導指導部有。商業科、農業科併設校。求人は安定。
42	普通U	330	41	有G 就職指導の専門グループ有。地域企業からの求人が主。
42	普通V	193	31	有G 就職指導の専門グループ有。地域企業からの求人が主。進路未定者多い。
39	普通W	185	90	有G 就職指導の専門グループ有。進路未定者多い。自己開拓の就職有。
39	普通X	195	80	有G 就職指導の専門グループ有。進路未定者多い。自己開拓の就職有。
39	定時a	266	69	有G 就職指導部有。地域企業からの求人が多い。障害者の就職も有。
38	定時b	59	29	有 少人数につき個別指導。ハローワーク連携。
38	定時c	203	70	有G 就職指導の専門グループ有。進路未定者多い。
38	定時d	22	6	有 少人数につき個別指導。求人は多数ある。
37	定時e	57	18	有G 就職指導の専門グループ有。進路未定者多い。自己開拓の就職有。
37	定時f	56	28	有G 就職指導の専門グループ有。進路未定者多い。自己開拓の就職有。

質問2 就職指導に企業は参加していますか。参加しているまたはしない理由はなんですか。

偏差	高校	卒業数	就職者	回答
73	普通A	314	1	不参加 就職に関しては無。
69	普通B	281	0	不参加 就職に関しては無。総合学習ではある。
68	普通C	278	1	不参加 就職に関しては無。
63	普通D	319	4	不参加 就職に関しては無。総合学習等はある。
59	普通E	271	2	不参加 就職に関しては無。
55	総合F	226	18	一部参加 「産業社会と人間」の科目内で紹介業者に依頼して年2回程度の講座を開催。
53	総合G	315	12	一部参加 「産業社会と人間」の科目内で年3回程度の講座を開催。地域企業に講師依頼。
52	専門H	272	51	一部参加 対象者に向けた就職講座を開催。OB,商工会議所、紹介業者経由で講師依頼。
50	普通I	311	7	不参加 業者が企業に代行する就職講座を開催。
48	総合J	264	15	一部参加 インターンシップや講座を地域企業に依頼。
48	専門K	231	73	一部参加 先輩講座、業者紹介者による就職講座を開催。
47	総合L	263	8	不参加 業者が企業に代行する就職講座を開催。
46	専門M	306	162	一部参加 対象者に向けた就職講座を開催。OB,地域企業、紹介業者経由で講師依頼。
45	専門N	227	48	一部参加 地域企業による就職講座を開催。近年の卒業生による講座を毎年開催。
44	普通O	216	13	不参加 業者が企業に代行する就職講座を開催。
44	専門P	195	107	一部参加 一貫した就職指導の中で企業を招いた講座等有。
44	普通Q	229	75	一部参加 先輩講座、業者が企業に代行する就職講座を開催。
43	総合R	227	12	不参加 業者が企業に代行する就職講座を開催。
43	総合S	270	20	一部参加 先輩講座、業者が企業に代行する就職講座を開催。
42	専門T	184	91	一部参加 インターンシップ有。地域企業による就職講座を開催。OBによる講座を毎年開催。
42	普通U	330	41	不参加 業者が企業に代行する進路(就職含む)講座を開催。
42	普通V	193	31	不参加 業者による進路講座に含めて指導し、特に企業は招いてはいない。
39	普通W	185	90	不参加 企業訪問による学校外での指導はある。
39	普通X	195	80	不参加 業者が企業に代行する就職講座を開催。
39	定時a	266	69	一部参加 業者、NPOを通じて多数の企業が直接生徒に対して相談にのる。就職講座有。
38	定時b	59	29	不参加 業者を通じた就職講座を設ける。年2回。
38	定時c	203	70	一部参加 先輩講座、業者が企業に代行する就職講座を開催。
38	定時d	22	6	一部参加 企業との連携があり、必要に応じて企業を指導に招く。
37	定時e	57	18	一部参加 先輩講座、業者が企業に代行する就職講座を開催。
37	定時f	56	28	不参加 業者が企業に代行する就職講座を開催。

質問3 3年以内の早期離職に対する手立てはありますか。ある場合は具体的に記入してください。

偏差	高校	卒業数	就職者	回答
73	普通A	314	1	無
69	普通B	281	0	無
68	普通C	278	1	無
63	普通D	319	4	無
59	普通E	271	2	無
55	総合F	226	18	無
53	総合G	315	12	有 就職内定後の指導に含める。
52	専門H	272	51	有 就職内定後、企業を招いての指導に含める。
50	普通I	311	7	無
48	総合J	264	15	無
48	専門K	231	73	有 3月に就職内定後の指導の一環として早期離職も含める。
47	総合L	263	8	無
46	専門M	306	162	有 OBや就職企業との連絡を継続しながら卒業前に指導する。
45	専門N	227	48	無
44	普通O	216	13	無
44	専門P	195	107	有 卒業前の指導に含める。
44	普通Q	229	75	無
43	総合R	227	12	無
43	総合S	270	20	無
42	専門T	184	91	有 就職内定の段階から指導する。
42	普通U	330	41	無
42	普通V	193	31	無
39	普通W	185	90	無
39	普通X	195	80	無
39	定時a	266	69	有 通年の就職指導に含める。
38	定時b	59	29	無
38	定時c	203	70	無
38	定時d	22	6	無
37	定時e	57	18	無
37	定時f	56	28	無

質問4 就職指導の難しい点はなんですか。

回答 下記選択肢から該当するものを選ぶ。選んだ番号が白抜きになっている。

- ①指導経験者が不在または少ない (18校) ②就職に至る育成ができていない (21校)
 ③生徒の判断材料の提供 (20校) ④就職に至るまでの作業 (18校) ⑤紹介企業への疑問 (4校)
 ⑥企業との接点がない (10校) ⑦企業の詳細がわからない (18校)

- ⑧人的な職場環境がわからない (21校) ⑨生徒に合う企業かどうかの見極めが難しい (23校)
 ⑩就職に関する制度への疑問 (3校)

偏差	高校	卒業数	就職者	回答
73	普通A	314	1	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 就職希望者が少なく、以下はあたらぬ。
69	普通B	281	0	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ (記載なし)
68	普通C	278	1	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ (記載なし)
63	普通D	319	4	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
59	普通E	271	2	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
55	総合F	226	18	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 来校する企業に対応する時間がない。
53	総合G	315	12	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
52	専門H	272	51	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
50	普通I	311	7	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 企業の詳細を調べる時間がない。
48	総合J	264	15	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
48	専門K	231	73	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
47	総合L	263	8	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 企業の詳細を調べる時間がない。
46	専門M	306	162	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
45	専門N	227	48	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
44	普通O	216	13	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 紹介企業の活用は生徒、学校負担軽減につながる。
44	専門P	195	107	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 複数社受ける制度があっても良いのではないか。
44	普通Q	229	75	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 指導教員の減少はのちの課題である
43	総合R	227	12	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
43	総合S	270	20	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 就職に対応する外部機関、ハローワークの役割が大きい。
42	専門T	184	91	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
42	普通U	330	41	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
42	普通V	193	31	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
39	普通W	185	90	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
39	普通X	195	80	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 高卒就職制度は必要
39	定時a	266	69	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
38	定時b	59	29	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 紹介業者は利用していない
38	定時c	203	70	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
38	定時d	22	6	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩
37	定時e	57	18	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 紹介業者は利用していない
37	定時f	56	28	①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 紹介業者は利用していない

記入項目数(白抜き文字)が多いほど就職に関しての課題が多いと判断する。集計は以下のとおりである。

- 1項目(4校) 2項目(3校) 3項目(1校) 4項目(1校) 5項目(1校) 6項目(4校)
 7項目(3校) 8項目(10校) 9項目(1校) 10項目(0校) 記入無(2校)

質問5 就職指導に企業の参入は必要ですか。必要もしくは不要の理由を記入してください。

偏差	高校	卒業数	就職者	回答
73	普通A	314	1	不要 対象者がいない
69	普通B	281	0	不要 必要な対象者があれば有効
68	普通C	278	1	不要 必要な状況がない
63	普通D	319	4	不要 対象者がいない
59	普通E	271	2	不要 大学進学後の職業選択には必要だが、高卒対象では需要はない。
55	総合F	226	18	必要 多様な就職者への対応に要望はある。
53	総合G	315	12	必要 職員だけでは対応できない部分への支援は必要。
52	専門H	272	51	必要 今の社会を生徒に伝える、社会で働く意義などを伝えるという意味がある。
50	普通I	311	7	不要 対象者が少ないため。
48	総合J	264	15	必要 就職に至るまでのインターンシップ等でも企業の接続は必要。
48	専門K	231	73	必要 工業系の実習など現状の技術を伝えるためにも必要。
47	総合L	263	8	不要 対象者が少ないため。
46	専門M	306	162	必要 進歩著しい工業技術の現状を学ぶためにも必要。
45	専門N	227	48	必要 専門性を生かすために最新の技術と社会の動きなどを学ぶことができる。
44	普通O	216	13	必要 必要に感じるが対象者が少なく、具体策が浮かばない。
44	専門P	195	107	必要 卒業生の様子なども職業意識への大きな誘因となる。
44	普通Q	229	75	必要 教員ではわからない部分を生徒が直接質問できる機会は必要である。
43	総合R	227	12	必要 多彩な授業を具体的に将来に活かす内容を直接接する機会は必要。
43	総合S	270	20	必要 産業体験など必要である。
42	専門T	184	91	必要 専門性を高めるため、社会を知るためにも必要性がある。
42	普通U	330	41	必要 実社会を見せることによる効果が期待できる。
42	普通V	193	31	必要 学校以外の体験場所を提供してもらえる。
39	普通W	185	90	必要 働く姿をまじかに見ることにより、生徒の職業意識を変化させられる。
39	普通X	195	80	必要 高校と社会の接点を実感する上で企業との接続は必要。
39	定時a	266	69	必要 在学中の体験活動から社会適応力育成に至る指導をしており、必要性を重視している。
38	定時b	59	29	必要 企業を自由に見学できる体制作りには接続が必要だ。
38	定時c	203	70	必要 広く社会を知り、職業選択に幅を広げる意味で必要性を感じる。
38	定時d	22	6	必要 専門性を生かすための必要。
37	定時e	57	18	必要 社会を知るためにも必要。
37	定時f	56	28	必要 定時制生徒には社会体験の場の提供が必要。

3.5.3 高等学校へのヒアリング調査

アンケート調査に応じてくれた高等学校の中から進学校、総合学科高校、専門高校、定時制高校から各1校の計4校にヒアリングを実施した。質問内容はアンケート調査の項目をさらに掘り下げるにより高等学校の就職指導における課題を見出した。

(1) 進学校

いわゆる進学校では大学進学者が圧倒的に多く、就職者は1人か2人で、0の年もある。就職指導は進路指導の中にあるが、個別の指導になる。指導は過去の就職指導をした経験のある教諭が担当している。企業との接点はなく、ハローワークの指示に従いながら進めていく。希望する企業が確定後、担任または進路指導担当教諭が企業と連絡を取り、面接指導等を行う。

(2) 総合学科高校

進学主体だが毎年十数人の就職者がある。過去に就職指導の経験がある教師が担当している。総合学科必修の「産業社会と人間」という科目や職業後に役立つ選択科目はあるが、就職指導とは異なる。授業の中に企業の方を招いた講座を持つが年に3、4回であり継続性はない。企業と学校を仲介する業者が主体となり講座を設定することもある。個々の就職指導に関してはハローワークと連携し、求人票の中で企業を絞っていく。企業選定から面接、内定までの期間が短期間のため、夏休み前後の指導が重点となり、教師の負担も大きい。教師も生徒も求人票では読み取れない企業の様子や人間関係、仕事内容や給与の仕組みまでを十分に理解することなく就職に至っている。企業の内情を理解して生徒に伝え、判断させるには時間と担当者の研修が必要である。就職を希望する生徒の指導には、企業と連携した授業の必要を感じる。

就職後の情報共有は今後の就職指導にも必要だが、就職者が少ないことから同じ企業との継続は難しい。

(3) 専門高校

専門高校においては就職者も多く、求人も豊富にある。神奈川県内ではK工業高校に600社以上、K商業工業併設校に400社、市立Y商業高校にも300社の求人があり、企業と顔の見える立場にある。

企業の授業参入には前向きに取り組んでいる。日ごろから企業の方々との交流が学校内外にあるため、依頼しやすい環境がある。インターンシップを依頼する関係もあり、就職については連携できている。しかし、各企業の業種業態は多種多様化しており、学校ですべてを把握することはできない。

また、担当者も授業や学校行事のある中で指導に至るため、ITや通信、介護などを含めて新しい事業に対して詳しく説明できないなどの問題がある。教師が多彩に進化する企業を知るシステムが必要と思われる。そのため企業との接続は必要と感じる。

(4) 定時制高校

毎年60人から80人ほどの就職者がいる。定時制は様々な複雑な背景を抱える生徒が多く、就職面接で内定をもらえない生徒もいる。求人票や企業案内などを読み解く力はなく、早期離職につながっている。就職後の企業との連携はなく、就職後の状況はつかみにくい。製造、建設、介護系を中心に高卒需要があり、企業との接続は比較的できている。生徒の働く意欲、社会常識、学力など最低限の就職に関する教育が必要であることから企業との接続をより深めていく必要はある。

以下は具体的な企業と高等学校の接続実績である。

(5) 「横浜お試しいろハハハ計画」 対応：横浜市立横浜商業高等学校 花田文子教諭

(株)近畿日本ツーリスト、(株)ぐるなび、(株)崎陽軒、(株)横尾商事が横浜商業高等学校の横浜観光紹介実践を支援した。横浜商業高等学校は全国37の中学・高等学校等を訪問し、横浜集客を目指した広報活動を実施した。訪問前に企業での研修を行い、プレゼンテーションから商品開発などを深く学んだ。その結果の一つとして横浜の新

しいお土産「シューシューマイ」を開発し、3年間、協力店舗で販売するに至った。活動に参加した高校生の離職率は2割以下であり、8年以上同じ企業で働いているという回答があった。

(6) 「高校生東北商店街Ⅰ・Ⅱ」 対応：神奈川県立厚木商業高等学校 風間弘校長

東日本旅客鉄道(株)横浜支社、梅屋百貨店と神奈川県内9校、東北6県から8校の高等学校が共同で第1回は震災復興支援を目的に神奈川県横浜駅前と平塚駅前、第2回は台風被害復興支援を目的として横浜駅前にて物販と観光紹介を兼ねたイベントを開催した。

出店計画から出店交渉、商品の仕入れから販売、POP、広報、接客まで企業からのアドバイスを基に経営を実践した。参加した神奈川県内の高校生の就職希望者は高い確率で企業から内定を受けている。

(7) 「GESTORE おだわら」 神奈川県立小田原城東高等学校 廣幡清隆教諭

(株)東華軒、ヒルトン小田原リゾート&スパ、小田原銀座商店会と小田原城東高等学校が地元と全国各地の物産、全国の高等学校の開発商品を扱う「GESTORE おだわら」を開店した。この店は幾多の閉店の危機に荒らされながらも「城湯屋」として10年以上継続している。

仕入れから販売、会計まで企業の研修を経て生徒がすべて行うことにより、様々な人とのコミュニケーションが作られ、就職先でも生かされている。その報告は企業から受けている。企業と高等学校の接続は早期離職に対して実際の効果や今後の期待ができる展開をしている。

3.6 考察

本研究では神奈川県内の高卒採用の求人票1207社を対象に定量調査を行った。その中から高卒採用実績が過去3年間にあったこと、従業員が6人以上であること、勤務先が神奈川であることを条件に558社を調査の対象とした。調査の結果を就職3年以内の離職率20%以内の企業と40%以上の企業で比較すると、厚生労働省等の調査にあった離職理由の上位に出ている給与に関しては2000円程度の違いしかなく、大きな差とは言えなかった。

しかし、組合の存在率が離職率20%以下の企業の36%に対して離職率40%以上の企業は28%、育休制度の有無は86%に対して63%、賞与の支給の有無に関しては78%に対して57%と差があった。その他にも、自己啓発支援の有無が84%に対して69%、メンター制度の有無が54%に対して41%、キャリアコンサルティングの有無が41%に対して26%と差があった。さらに、そのデータを重回帰分析すると休日の日数、有給休暇の取得率も確認できた。

業種別にみると製造業と運輸業・郵便業は離職率20%以下の企業が両方とも60%台、離職率40%以上の企業が10%以下と低い。それに対して建設業は、離職率20%以下が11.4%、離職率40%以上の企業は15.1%とやや高い。さらに、建設業は求人に対しての就職者数の割合が6業種の中で一番低い。卸・小売業とサービス業においては離職率20%以下の企業は24%前後であり、離職率40%以上の企業はそれぞれ17.2%、24.8%と高い。

さらに、324社の中から50社にアンケート調査を行った。ここでは各企業が早期離職に対してどのような対策を行っているか、就職者の供給元である高等学校との接続を具体的に求めた。その結果、30社の回答があり、早期離職対策として現場内での研修、同世代または年齢の近い先輩との組み合わせによる業務の遂行、メンターチームによる教育は多くの企業で採用されている。また、若者に対する理解を深める傾向がみられた。若者の趣味嗜好を中心としたサークル活動の支援やサークル自体を社員全体で楽しむ企業などがあった。

また、制度はあるものの、運用ができていない休日の取得や残業を軽減する記述があった。

高等学校との接続においては、積極的な参入の意思はあるものの、実際の参入は通年ではなく年1、2回程度であった。

さらに30社の中から11社にインタビューした。その結果は、高卒新入社員に対するコミュニケーション構築を目的とした趣味嗜好の場を作る、または支援すること、定期的な面接実施と教える面接から聞く面接への質的变化、就職者自体の母校訪問、もしくは経営者や採用担当者による年間複数回の高等学校訪問などを行っている

た。また、直接高校生に講演する実績もあり、一企業の広報ではなく、就職意識の構築や業界の紹介、社会や企業が求める資質、社会人としての人生設計など就業という枠の中で多岐に渡っていた。

高等学校を対象とした調査は、神奈川県教育委員会のデータをもとに各校の就職者数一覧を作った。結果としては151校中15校で就職者が0であったが、残りはすべて就職者があることがわかった。就職者の割合としては大手予備校が進学の基準として置いている偏差値により分けると偏差値が55以上の高等学校において就職者は1人から3人程度あるのに対し、偏差値45以下の高等学校では2桁もしくは3桁の就職者があることが分かった。

この中から30校にインタビュー調査を行った。30校の内訳は普通科の高等学校で偏差値55以上の進学に重点を置く高等学校6校、それ以外の普通科の6校、商業や工業高校などの専門学科の高等学校6校、総合学科の高等学校6校、定時制高等学校6校とした。その結果、偏差値の高い高等学校においては進学者がほとんどを占めるため就職指導に対応できる教員がいなかったり、1人の教員で対応しているケースが多かった。また、偏差値の低い高等学校においても近年進学者の割合が増えており、就職指導のできる教師が不足している事実があった。さらに、担当者の異動は企業との過去の関係を継続することを困難とするなど企業とのコミュニケーションにも影響があることが分かった。

企業と高等学校の共通する点として見えてきたのは、企業は入社後のミスマッチや誤解を抑止するために就職前であり、受験する企業を選ぶ段階、すなわち高等学校在学中に社会適応体験や就職についての知識、業界や企業の情報などを伝えたいと考えていた。そのためには企業は高等学校への授業参入に時間的人的制約はあるものの参入の意思を示している。

課題はいつどのような方法で誰を窓口にするかが高学校ごとに不明確であること、一企業の継続的な参入は難しいこと、企業側にも指定された日時への対応が人数の少ない企業では難しいなどがあった。授業に手伝える内容に関しても、一部の業界や企業についての広報ではなく、高校生の職業に対するという動機付けや将来構想的な内容であるなど企業活動の継続ではなく高校生個々の人生設計に重点を置く教育目的である点にズレがあった。

しかし、高等学校側も指導する過程で企業社会の現状を情報として伝えることや早期離職問題も含めて人生設計を考えさせる指導上、企業との接続体制が不可欠であることは高等学校の担当者がすべて補えるものではないことを認知していた。この調査結果からは企業と高等学校の就職に関する目的にズレはあるものの、接点を深めることが高卒就職者の将来に良い影響があること、消極的な早期離職を抑止することにつながることを示された。

4. 結論

4.1 リサーチクエスチョンへの回答

企業と高等学校に対するアンケート調査、インタビュー調査の結果により見えてきた課題を図表4-1にまとめた。

図表4-1 調査による課題のまとめ

	企業	高等学校
目的	企業活動の継続	自立した人生の設計
アンケート調査	離職理由	情報不足の課題
	企業の改善点	就職指導上の課題
インタビュー調査	高等学校との接続に前向き	就職に関する企業情報は必要
	高校生への情報提供、見せ方	高校生への情報提供
	具体的な授業参入方法が不明	企業の授業参入への条件の明示
	時間と人はかけられない	就職指導に時間をかけられない
	ミスマッチ防止のための情報提供	情報の理解力向上
	離職防止対策	就業意識の向上
制度の賛否	学校推薦、一人一社制存続	学校推薦、一人一社制存続

出所：筆者作成

就職者の視線で考えると、企業の採用活動と高等学校の就職指導は異なる内容に見える。しかし、年数を経て企業活動の継続が生活を安定させることと理解できるようになる。早期離職問題はそのことが理解できるまでの期間に多く発生している。

高卒就職者の課題解決に向けてのアンケート調査では、離職理由と企業の改善点が明示され、高等学校では情報入手の困難と指導時間不足や指導者不足への懸念が示された。さらに、高等学校は生徒の就職に向けた意識、意欲の向上と企業情報への理解力を高めることに苦勞している。インタビュー調査では企業もミスマッチ防止のために高等学校と接続し、情報提供することの必要性を示している。

一方、ハローワーク「都道府県高等学校就職問題検討会議における申し合わせ等」（2021）では学校推薦、一人一社制には批判はあるものの1社目の受験方法として3県を除く44都道府県で支持されている。

このことから早期離職抑止には企業と高等学校の接続による継続学習・研修が望ましい。高等学校への授業参加は、働く動機付け、雇用の実態理解、社会人として生き方等の内容が、就職指導担当者及び生徒への大きな支援となる。しかし、授業参入にはいくつか教育上の課題があるため、学校外での活動も視野に入れる必要である。また、学校外での活動は就職の自己開拓の場を整備することも早期離職抑止への効果が期待できる。

これらの調査分析を経てリサーチクエスチョンに回答する。

RQ1 高等学校の教育活動は就職後の早期離職に有効に機能しているのか。また機能している場合、どのような教育内容が求められるか。

RQ1-1 高等学校における就職指導は早期離職抑止に有効か。

高卒就職者3年以内の早期離職者が40%前後を長く推移している。離職理由は時代の変遷とともに変化はあるものの賃金、人間関係、労働条件や業務内容に関するものが多い。これらの理由の中には自ら想像して、いた職場のイメージと現実の乖離による早期離職がある。特に就職1年目にはその傾向が顕著である。

このイメージの乖離は就職後も完全に埋まるものではないが、定着する就職者はその企業の環境に順応していく。高等学校では順応が難しそうな就職者を認知しており、就職内定後の半年間に指導できる余地を残している。企業との接続はこの期間に企業の具体的な情報を提供することができる。

高等学校では2021年度より新教科「公共」が導入された。しかし全11種類の教科書は職業を概略的に説明しているに留まり、具体的職種や職場環境については掲載されていない。掲載内容は求人票の読み方が2ページ程度掲載されている程度であり、実際の業務や労働条件、福利厚生、賃金等に書かれたものはない。そこで期待されるインターンシップだが、中学校がほぼ100%、3日間程度の企業体験をするのに対して、高等学校においては専門高校を除き、希望者のみの体験で、実施率は20%前後に留まっている。部活動は、その目的に対する組織を作り、運営や役割分担、目標に対する課題発見および解決、人間関係の構築等の社会性を作る場として教育活動を担ってきたが、近年では部活動の参加率も下がり、教員の負担軽減から学校の教育活動から外部委託の方向に進んでおり、就職指導への反映が難しくなると思われる。

このように授業、授業外で就職や企業に関する知識を得る時間は、在学中十分あるが、扱う内容は企業の求めるものと必ずしも一致していない。企業との接続により内容を吟味したうえで時間を有効に使い、就職後のミスマッチを防ぎ、早期離職抑止に有効な手立てを企業が提供することが望ましい。

RQ 1-2 早期離職抑止に有効な内容とは何か。

高卒就職者の早期離職抑止対策のスタートを高等学校に置き、離職理由の「仕事内容」「賃金」「労働時間・休日・休暇の条件」「会社の将来性」に対しては企業との接続が必要である。「人間関係」は体験を含めて学ぶ機会を提供すること、「基本的な生活態度」においては在学中の解決を高校とめざすことが有効である。

高等学校は同世代だけの社会だが、学習や行事、学校生活の場にて社会性を学べる条件は整っている。早期離職抑止につながる内容を意図的に就職先で使える知識、就職先での場面と重ね合わせることで、就職時の先入観やイメージとの乖離によるミスマッチを減少させる意味でも有効である。

RQ2 企業と高等学校の接続が円滑に実施されていない要因は何か

アンケート調査では年間を通して企業と高等学校を接続する実践はほとんど見当たらない。理由としてまず第一に高卒就職者の採用にあたって企業は企業活動の継続を目的とした採用であり、高等学校においては教育として個々のより良い人生の追求を目的としている点にある。この目的の相違により、高等学校の授業ではどんなに素晴らしい企業であっても一企業の授業における広報は基本的に行われない。また、実際には全ての企業を紹介することはそもそも時間的・物理的に不可能である。

しかし、一企業の授業への参入は難しいが、複数の企業からなる団体としての参加は歓迎されており、実績もある。もちろん、そこでも個々の企業を広報することは限られているが、業種・業態であるとか、企業の現場についての情報を生徒や教員に提供する場にはなる。各地に存在する商工会議所、青年会議所、経済同友会、法人会やライオンズクラブ、ロータリークラブなどの活用が望まれる。

一方、高等学校では進学者増に伴い、就職を専門とする教員が激減している。進路情報誌も進学関連のものが多数出版、またはネット上のサービスが行き届いているのに対して就職に関するものは少ない。

企業事情に精通した教員が減る中であっても、ほとんどの高等学校が複数の就職希望者を抱えている。就職指導が難しい高等学校においてはハローワークに指導を一任することもあるが、本人の資質や指導、手続きなどは高等学校で行うことになるため、就職後のミスマッチへの対応としては充分と言えない状況での一人一社制と学校推薦の根拠に矛盾がある。企業としては直接の授業への参入が難しいとしても、間接的な高等学校教育への参入を模索していく必要があり、ここでも高等学校との接点をどう持つかが重要な課題となっている。

以上のように直近の目的の違い、双方の情報不足、精通する高等学校側の人材不足、時間と人の問題から双方が求める内容の共有ができていない問題がある。

RQ3 企業の人材育成と高等学校の就職指導は、早期離職抑止に対してどのように接続できるか

すでに述べてきたように企業の採用と高等学校の進路指導は就職後しばらくの期間を経て統一されていくが、就職時には就職者自身がそのことを理解できない現状がある。しかし、就職後数年で就職者が理解できることを考慮すると、そこを見据えた対策は企業、高等学校ともに共通する内容を指導することができる。

企業の高等学校との接続は高等学校の教育課程上で実施するか、課程外で実施するかに分かれる。さらに高等学校内の授業、行事、部活動や就職者対象など一部の生徒へ実施か、校外での実施かに分けられる。参入方法は複数企業によるグループ、団体での参入は高等学校側から要望もある。

企業が高等学校に参入することにより高校生にはリアルな企業情報が提供され、就職前にやっておくべきこと、社会の動きを把握することができる。また、企業の選択においても同業であっても異なる企業内容などに視野が広がる。さらに同高出身の先輩や同世代との接点、サークル活動などの情報も直接収集できる。高等学校までの18年間の人生の中で接点を持った企業はごくわずかである。企業から提供される体験により、自己に適性があるかどうかを確認する機会となり、就職後のミスマッチを抑止につながる。

これらの知識の拡大と体験の場の提供にあたっては、一連の流れをプロデュースできる人の存在が必要になる。それを業とする就職斡旋企業もあるが、多くは講座の企画にとどまっていることから校外での活動を含めた新たな組織・団体による企画が求められる。

4.2 研究成果

多くの企業が高卒就職者の採用 3 年以内早期離職に対して問題意識を持っている。企業においては早期離職による採用コストの損失、他の社員の業務的かつ精神的負担増、離職の連鎖、国の調査やネット上の書き込みによる評価の低下などの問題がある。

離職理由は賃金、休暇、仕事内容、人間関係に起因することが厚生労働省や文部科学省のデータから示されているが、そのような理由が出てくる背景として高等学校生の就職までの知識理解不足がある。大学生と異なる実

質 2 カ月の短期間で受験する企業を選択し、面接、内定に至るスケジュールはあまりにも短く、学校から社会に出る心構えさえも未熟なまま内定に至ってしまうことが早期離職のスタートとなっている。

企業はこの理解不足を解消すべく高等学校在学時にネットによる動画配信やリーフレットによりこの知識理解不足問題の解消を図ろうとするが、これだけでは解消できないこともわかっている。また、離職理由を鑑みての賃金の見直し、福利厚生充実、働き方改革による残業の見直しや休日の確保などの見直しも行っている。さらに、4月の入社以降には各種研修の充実、同世代によるペアでの業務遂行、上司との面接の回数を定期的を増やす、サークル活動や自己啓発支援を充実させるなど、経営者の自らの若い頃の経験から脱却し、若い世代の考え方を理解する形で離職抑止に取り組んでいる。

しかし、この状態の中でも一部企業では採用者の離職も計算に入れての割増採用もあれば、やっとな応募のあった採用者を引き止めることに熱心な企業まで様々であり、その温度差は大きい。一方、送り出す側の高等学校においては就職に対する考え方が企業とは異なる。企業が企業活動の継続のための採用であるのに対して、高等学校は個々の生徒の生き方探求がテーマとなってくる。ゴールは同じ就職だが、そこに至る目的においては相違があり、この相違も後の離職に向けたスタート地点となる。

異なる視点では、高卒就職者は県内 95%前後の高等学校に存在する。大学受験を目的とした偏差値で見ると、偏差値の低い高等学校や専門高等学校に就職者は多いが、高い進学率を誇る高等学校であっても就職者は存在している。しかし、現状では進学者の増加に対して進路指導は進学者対応が中心となり、高等学校によっては就職指導ができない状況もある。各高等学校が持つ過去の蓄積や教員の経験が失われたまま学校推薦、一人一社制が脈々と継がれており、高等学校、企業ともにその制度が支持されていることも課題である。

企業が高卒者の早期離職抑止を考えた場合、企業と学校の間にある就職に対する考え方の相違や高等学校の就職に関する指導力低下は就職者の情報提供や理解不足につながり、就職後の早期離職につながりかねない。高等学校の就職指導が今後ますます困難になっていく現状を考え、就職者の定着を支援する存在が必要である。企業、高等学校の双方に入り込んだつなぎ手が有効である。つなぎ手は地元企業に精通し、高等学校のシステムにも詳しい人材が最適である。公平性、信頼性なども含め地域に根差した役割を果たせる新たなポジションに見合う人材の育成が急務である。

4.3 今後の研究課題

本研究では調査の対象を全国的な標準として神奈川県と限定したが、神奈川県が全国の平均とはいいがたい状況がある。今後は特色のある都道府県も調査しながら全体像を研究していく課題がある。

次に求人票による分析の限界として給与や労働条件などの詳細や具体については見えない部分も多くある。より精度の高い現実的な調査が必要であることを今後の課題として研究を続けたい。

参考文献

(和文献)

- 青木栄一、大石亜美、廣谷貴明(2016)「企業調査による教育CSRの実態把握」東北大学大学院教育ネットワークセンター年報, pp. 1-13
- 有賀健(2003)「新規高卒者の労働市場」京都大学経済研究所 pp. 1-29
- 有賀健(2005)『経済制度の実証分析と設計』第1巻 勁草書房
- 上西充子(2004)「フリーター問題に関する先行研究の整理と今後の課題」Hosei University Repository, pp. 83 - 95
- 榎本博明(2019)『なぜイヤな記憶は消えないのか』角川新書
- 大野裕己(2008)「学校教育分野に対する企業参入の動機と枠組み」日本学習社会学会年報第4号, pp37-38
- 小川雅人(2011)「中小企業経営における人的資源の活用と育成」福井県立大学地域経済研究所 ふくい地域経済研究(12), pp. 15-31
- 尾川満宏(2012)「トランジションをめぐる現場の教授学」子ども社会研究18号, pp. 3 - 14
- 小河智佳子(2013)「義務教育に関連する公民の役割と今後のあり方」東洋大学 ppp 研究センター紀要, pp. 111-124
- 奥田順子(2019)「高校におけるキャリア教育・職業教育の効果に関する研究動向」北陸大 学紀要. 第47号, pp. 37-56
- 角方正幸、八田誠(2006)「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究—の類型化と対応するミスマッチ解消策—」Works Review Vol. 1, pp. 86-97

- 神谷翔吾 (2016) 「若年時のキャリア形成が将来の離職行動・就業形態に与える影響」
一橋大学 国際・公共政策大学院コンサルティング・レポート
- 北沢理、橋本美香、尾崎純子(2018)「高校に学校におけるキャリア教育の現状と課題」川崎医学会誌 43 号, pp. 29-35
- 木下柴乃(2014)「高校生と社会人による共同プロジェクトにおける持続可能モデル構築の提案」
- 呉善花(2017)『日本にしかない「商いの心」の謎を解く』PHP新書, pp. 239-245
- 経営情報レポート(2008)「早期離職を防止するための企業の対応法」日本ビス アップ株式会社刊
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ」日本労働研究雑誌 490 号, pp. 4-18
- 小塩隆士(2015)『高校生のための経済学入門』ちくま新書, pp. 146-164、pp. 212-219
- 小杉礼子・堀 有喜衣(2003)「学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果」JIL ディスカッションペーパーNo. 1
- 小林理 (2016) 「新規学卒者の職場先特徴の変化と早期離職の職場要因」労日本労働研究雑誌 58(働政策研究・研修機構), pp. 38-58
- 児美川孝一朗 (2013)『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書
- 厚生労働省 (2020) 「第2回高等学校就職問題検討会議」資料
- 佐藤厚 (2018) 「企業における人材育成の現状と課題」社会政策学会第 122 回大会
- 柴田萌子(2012)「現在の日本の新規採用システムの特徴と問題点」pp. 183-204
- 嶋口充輝(2013)『コトラー 8 つの成長戦略』碩学舎
- 城繁幸(2006)『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社新書, pp. 36-43
- 城繁幸(2008)『3年で辞めた若者はどこへ行ったのか』ちくま新書
- 杉山章 (2019) 「新卒3年目までの離職率の変化に関する考察」第 29 回ビジネスクリエーター研究学会発表資料
- 鈴木健介(2011)『就活は子どもに任せるな』中公新書, pp. 64-67、pp. 115-187
- 高見具広(2014)「地域における雇用の実情と就労支援の意味」『都市問題』第 105 巻第 7 号, pp. 46-54
- 高見具広 (2018) 「地方を取り巻く課題と若者の生き方 一雇用機会の地域差から問題をみる一 教育社会学研究第 102 集. pp. 9-101
- 高濱正伸(2015)『メシが食える教育』角川新書, pp. 146-164
- 辰巳哲子(2006)「基礎力の育成でつながる教育現場と社会」works institute, pp. 1-14
- 辰巳哲子(2008)「キャリア教育における学校組織の構造—香港のチームアプローチについての考察—」Works Review Vol. 3, pp. 236-247
- 辰巳哲子(2012)「ローカル高卒就職者のキャリアと高校時代の経験に関する調査」報告書 works report2011, pp. 14-18
- 辰巳哲子(2012)「環境変化に適應できる, 高卒就職者の「初期条件」の検討」Works Review Vol. 7, pp. 64-75
- 辰巳哲子(2017)「働くイメージが上手く持てない理由—大学のキャリアカウンセラーの視点から—」Works Review Vol. 12, pp. 82-91
- 筒井美樹(2005)「高卒就職の認識社会学」pp. 18-27
- 内閣府 (2018) 「就労等に関する若者の意識」子供・若者白書 pp. 1-20
- 名嘉座元一(2016)「沖縄県における若年雇用問題」沖縄振興開発金融公庫企画調査部、公庫レポート No. 149, pp. 1-39
- 中島智子 (2012) 「若者の離職に関する一考察」兵庫県立大学大学院経営研究科商大 ビジネスレビュー
- 中島弘至(2015)「キャリア教育と若年者離職率」関西大学高等教育研究(6), pp. 57-62
- 西日本新聞 (2019) 「高校生の就活ミスマッチ課題」2019 年 12 月 2 日掲載
- 西日本新聞 (2019) 「60 年ぶりに高卒者の就職ルールが改定へ」2020 年 9 月 8 日掲載
- 萩原牧子(2008)「フリーターからの離脱—正社員に移行する転職, しない転職—」Works Review Vol. 3, pp. 252-255
- 古市沙織(2013)「若年者の早期離職問題に対するコーチングの有効性」
- ポール ウィリス(1996)『ハマータウンの野郎ども』筑摩書房, pp. 7-10
- 堀有喜衣(2004)「学校という包括的移行支援機関」労働政策研究報告書 No. 6, pp. 58~82
- 堀有喜衣(2005)「キャリアの初期における支援者の重要性」労働政策研究報告書 No. 27、序章, 第 2 章第 11 節, 終章
- 堀有喜衣 (2006) 『若者の包括的な移行支援に関する予備的検討』労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No. 15. (第 1 章, 第 2 章, 第 5 章)
- 堀有喜衣 (2007) 『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』労働政策研究・研修機構 プロジェクト研究シリーズ No. 6, 第 1 部第 3 章

- 堀有喜衣 (2008) 『「日本の高卒就職システム」の変容と模索』労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No. 97, 序章, 第2章, 終章
- 堀有喜衣 (2010) 『若者の就業への移行支援と我が国の社会的』労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No. 68
- 堀有喜衣 (2010) 『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No. 81, 序章
- 堀有喜衣 (2014) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②』No. 144
- 堀有喜衣 (2016) 『高校就職指導の社会学—「日本型」移行を再考する』勁草書房、序章、第1章、第4章、第7章、終章
- 堀有喜衣 (2018) 『「日本の高卒就職システム」の現在労働政策研究報告書 No. 201
- 堀有喜衣 (2019) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③』No. 217
- 堀有喜衣 (2019) 「90年代以降の高卒就職の変化と今後の課題」高等学校就職問題研究会資料, pp. 1-14
- 堀有喜衣 (2000) 『進路決定をめぐる高校生の意識と行動』日本労働研究機構調査研究報告書 No. 138, pp. 133~155
- 本田由紀 (2009) 『教育の職業的意義』ちくま新書, pp. 59-93, pp. 153-165
- 本田由紀 (2015) 「移動する若者/移動しない若者」第81回労働政策フォーラム配布資料
- 文部科学省 (2000) 「高校生の就職問題に関する検討会議中間まとめの概要」
- 文部科学省、厚生労働省 (2002) 「高卒者の職業生活の意向に関する研究」最終報告文部科学省 (2014) 「学生の中途退学や休学等の状況について」
- 文部科学省 (2019) 「学校基本調査」
- 文部科学省 (2020) 「新規高等学校卒業生の就職の現状と課題」
- 望月由起 (2009) 「初等・中等教育段階の活動経験の豊かさが大学生の職業進路成熟に与える影響—「キャリア教育を広義に捉えた実証的研究—」 Works Review, pp. 154-167
- 望月由起 (2009) 「初等・中等教育段階の活動経験の豊かさが大学生の職業進路成熟に与える影響—キャリア教育を広義に捉えた実証的研究—」 Works Review Vol. 4, pp. 154-167
- 山本寛 (2018) 『なぜ、御社は若手が辞めるのか』日経プレミアシリーズ
- 横井敏郎 (2009) 「高校教育改革政策の論理とその課題」国立教育政策研究所起用第138集, pp. 53-63
- 吉村大悟 (2015) 「若者の早期離職減少に関する基礎的考察」
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 「日本の高卒就職システムの現在」労働政策研究報告書 No. 201, pp. 1-70, 160-164

(その他 WEB)

- 大野裕己、末松裕基、山下晃一 (2010) 「学校設置・管理運営への教育関連企業の参入意識に関する調査研究」
<http://repository.hyogo-u.ac.jp/dspace/handle/10132> (2020年10月1日アクセス)
- 経済産業省 (2020) 「経済産業省における医療機器産業政策について」
https://www.meddevice.jp/repository/20200204zenkoku_kaigi_11_meti.pdf (2020年9月20日アクセス)
- ジンジブ (2021) 「高卒採用のメリット」
<https://jinjib.co.jp/business/merit> (2021年8月2日アクセス)
- ジンジブ (2021) 「高卒社員の早期離職の軽減」を実現させるには」<https://lab.jinjib.co.jp/archives/3277> (2021年8月2日アクセス)
- 野津創太 (2018) 「日本企業における若年者の早期離職」
https://tohoku.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=125129&item_no=1&attribute_id=18&file_no=1/ (2020年10月22日アクセス)
- 古屋星斗 (2018) 「11.8%が“半年未満”で離職する。「超早期離職」問題」リクルートワークス研究所
<https://www.works-i.com/project/koukousotsu/first/detail004.html/>
 (2020年10月1日アクセス)
- ジェー・ライン (2016) 「早期離職問題」
<https://www.j-line.co.jp/news/report/20190405-97/> (2020年10月3日アクセス)
- 野本竜哉 (2017) 「企業として教育分野に働きかけて得た5つの反省点」
<http://it-education.hatenablog.com/entry/2017/04/25> (2020年10月1日アクセス)
- 高卒採用ラボ (2018) 「高卒採用 Lab 高校生採用を科学する」(株)ジンジブ <https://lab.jinjib.co.jp/> (2020年11月18日アクセス)
- 国立教育政策研究所「キャリア教育とは何か」
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818_04.pdf
 (2020年10月18日アクセス)

小林美津江(2014)「公立学校運営の民間への開放」<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11018420/>(2020年10月18日アクセス)

野津晶子(2008)「海外と比較した日本の若年雇用政策とその課題」/
<https://www1.doshisha.ac.jp/~hitanaka/report/04soturon/nozu.pdf> (2020年9月12日アクセス)