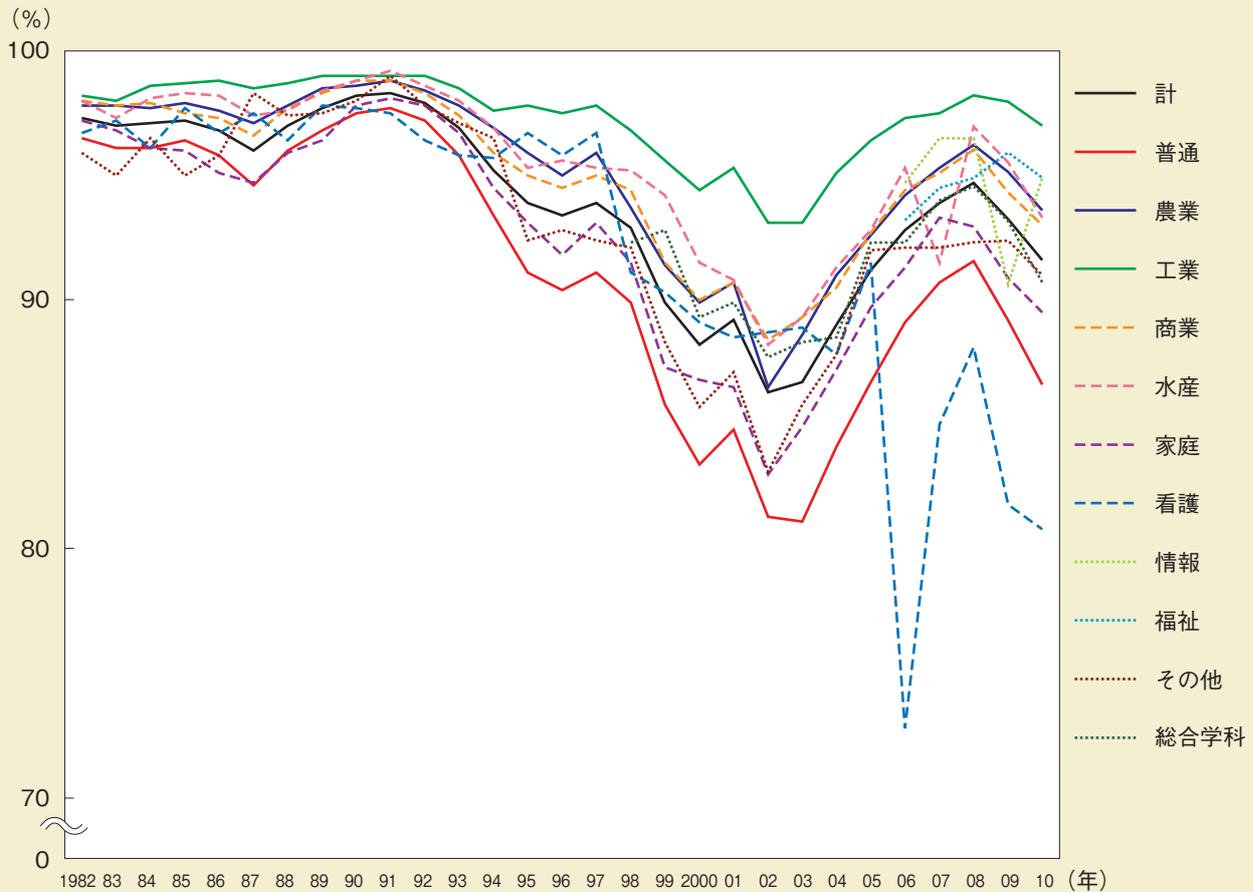


第2 - (2) - 12図 高等学校卒業者の学科別就職決定率の推移



資料出所 文部科学省「高等学校卒業者の就職状況に関する調査」

(注) 1) 各年3月卒業者の、当該年3月末時点における値。

2) ここでいう就職決定率とは、就職希望者に占める就職者の割合を指す。

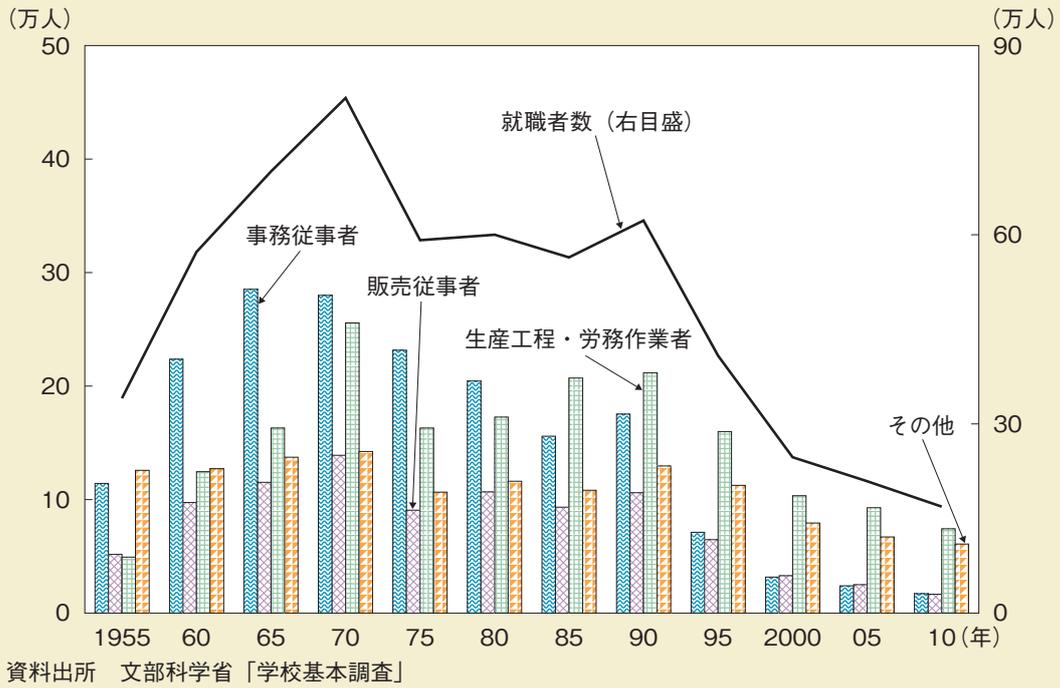
しているが、近年は、地方圏経済の停滞から域内就職率の若干の低下がみられる。

第2 - (2) - 15図により、有効求人倍率と域内就職率をみると、有効求人倍率と県外就職率の間には相関関係がみられ、有効求人倍率が高い県ほど域内就職率が高い。高卒就職希望者の就職を安定的に実現させていくためにも、地元企業の求人を十分に確保していくことが大切であり、地域の雇用創出の取組とともに、学校、企業、ハローワークなど関係機関が一層の連携を強めることが不可欠である。

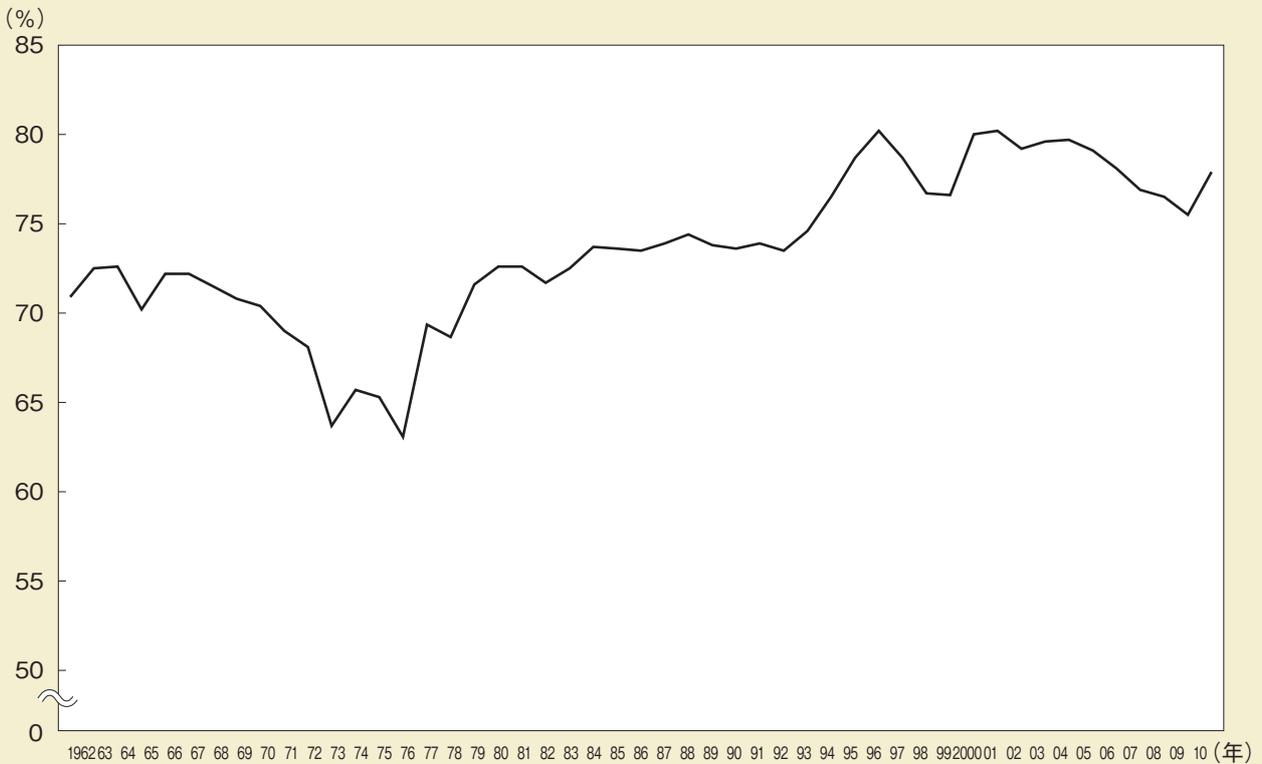
(違いが拡大した規模別充足率)

第2 - (2) - 16図により、企業規模別に充足率をみると、大企業ほど充足率が高く、中小企業に比べ応募者を確保しやすいなど、高校卒業者を採用する場合に有利であることがうかがわれる。ただし、過去の状況についてみると、1960年代の充足率は企業規模による差が小さく、大企業の充足率の水準も1970年代以降に比べると低い。1960年代には大企業の求人が急速に拡大したが、都市部の企業が地方圏の高校卒業者を採用するなど、中小企業ばかりでなく大企業にも人材確保難が生じ、高校卒業者は「金の卵」と言われた。しかし、1970年代以降は、学卒者の大企業志向が継続する中で大企業の求人が減少し、中小企業に

第2 - (2) - 13図 高校新規学卒者の職業別就職者数

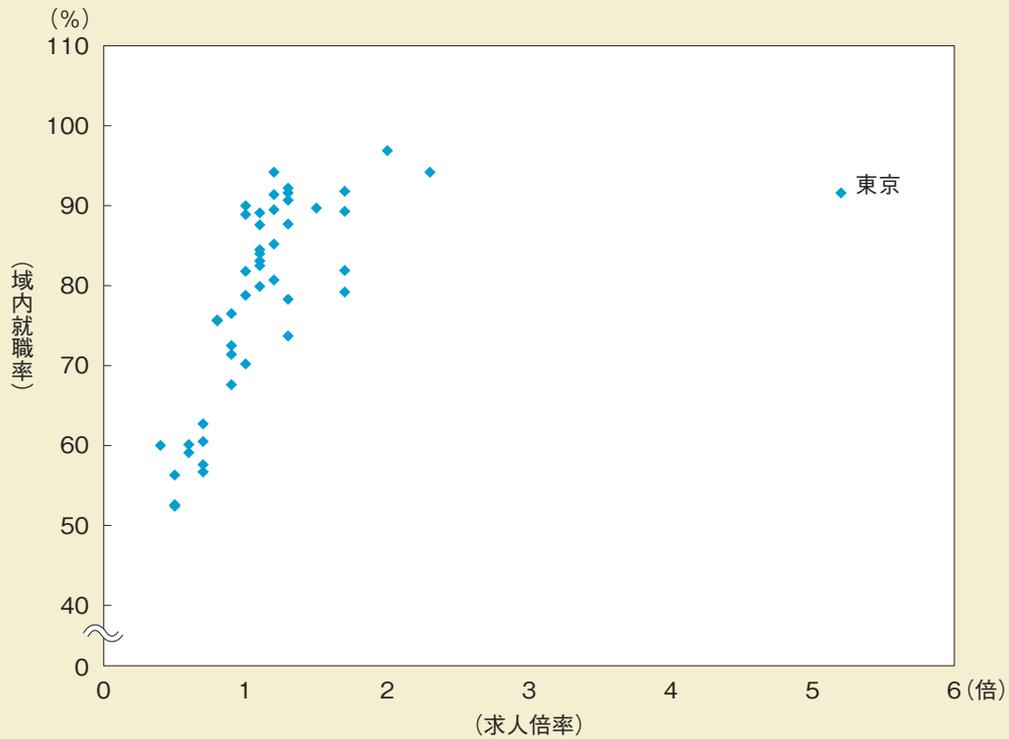


第2 - (2) - 14図 域内就職率の推移



(注) 域内就職率とは、就職者に占める出身高校の所在地の都道府県に就職した者の割合を指す。

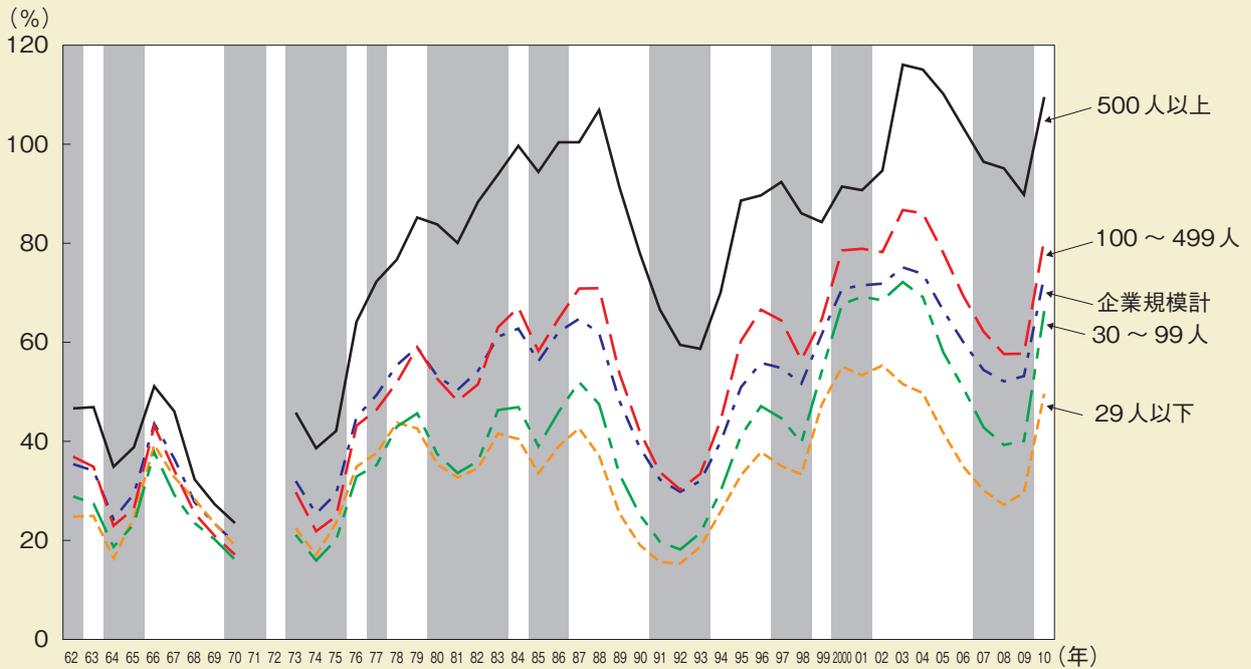
第2 - (2) - 15図 求人倍率と域内就職率



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

- (注) 1) 域内就職率は2010年3月卒業の高校卒業者の数値。
2) 有効求人倍率は2010年3月現在の高校新卒者における数値。

第2 - (2) - 16図 企業規模別充足率の状況



資料出所 厚生労働省「新規学卒者（高校）の職業紹介状況」

- (注) 1) 1971年及び72年の充足率は集計されていない。
2) 充足率=就職者数/求人数×100(%)。
3) シャドー部分は景気後退期。

比べ大企業の充足率は上昇することとなった（付2 - (2) - 2表）。

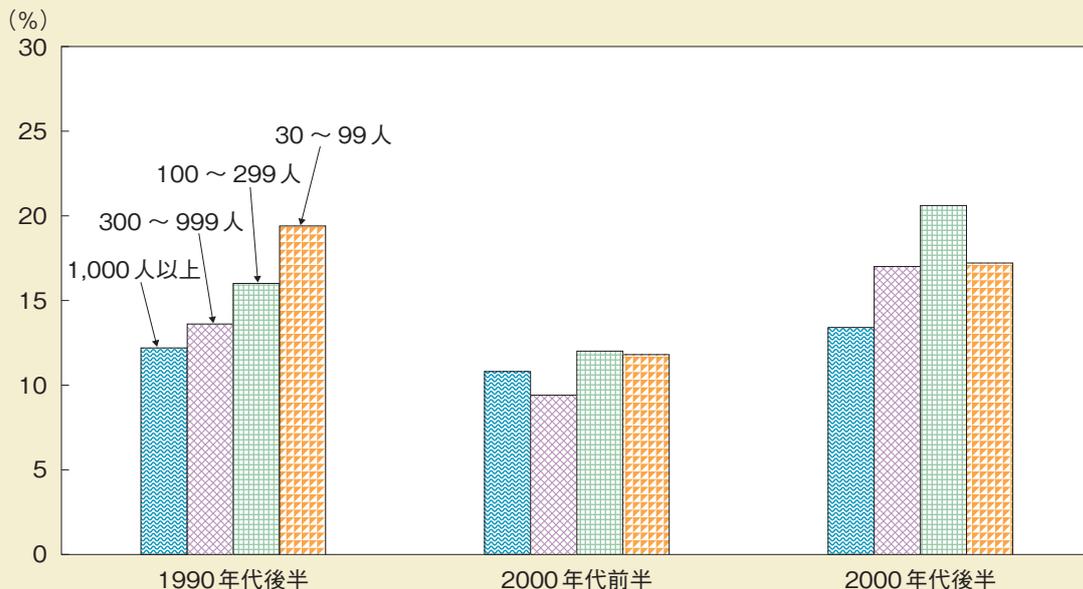
（人員を確保できていない中小企業）

第2 - (2) - 17図により、企業規模別に新規高卒採用を増加させる企業割合をみると、1990年代後半や2000年代後半には、企業規模が小さい企業ほど新規高卒採用を増加させると回答した割合が大きい傾向にある。就職氷河期といわれる時期を含む2000年代前半は企業規模でそれほど差がなく、企業規模に関わらず採用意欲が低下していたことがわかる。

さらに、第2 - (2) - 18図により、事業所規模別に新規高卒採用を増加させる理由をみると、「年齢等人員構成の適正化」や「退職者の増加による補充」の割合が1990年代後半以降、どの年代でも高く、また、事業所規模が大きいほどその割合は高い。大企業を中心に、若い労働力を積極的に採用し、新陳代謝を図ったり、継続的な営業を目指す目的が大きいと思われる。一方、「前年は新規学卒者の確保が十分できなかった」は企業規模が小さいほどその割合が高く、先にみたように、中小企業ほど採用に苦労している状況がうかがえる。また、2008年から追加された項目であり、比較に注意を要するが、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」の割合も高く、長期にわたって企業を支えていく人材を欲していることがわかる。

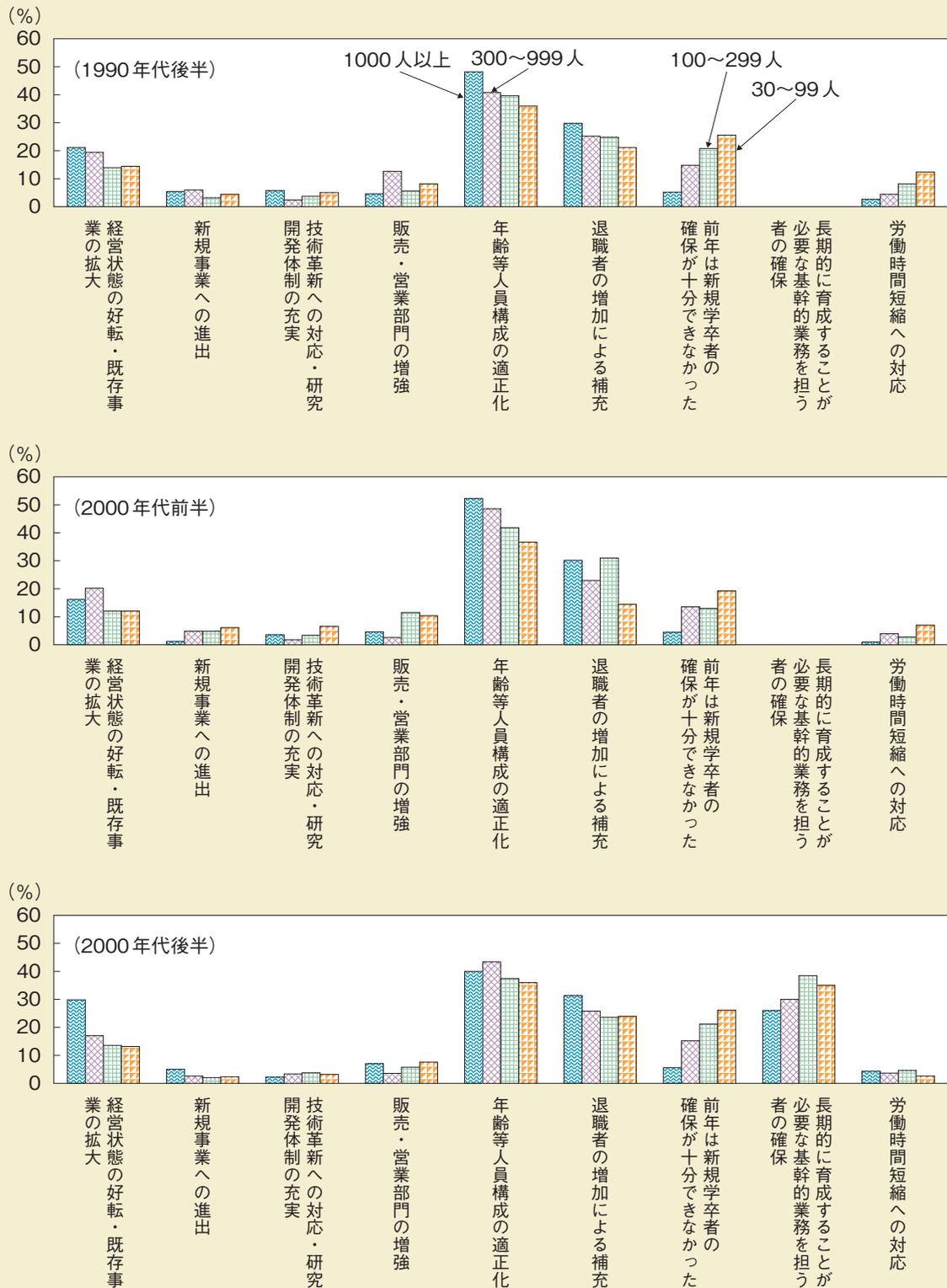
高卒の求人倍率は1倍を上回り、また、高卒就職者数の減少に歯止めがかかっていることなどを考慮すると、高卒者の採用は、企業の人材確保にとって引き続き重要な役割を果たしていると考えられる。

第2 - (2) - 17図 新規高卒採用を増加させる事業所割合



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 次年度の新規高校学卒採用を増加させると回答した事業所割合。その他は、採用を増加させると回答した事業所に占める、当該理由を回答した事業所割合。
 2) 1990年代後半は1995年から99年、2000年代前半は2000年から04年、2000年代後半は2005年から2009年までの平均値。

第2 - (2) - 18図 新規高卒採用を増加させる理由（事業所規模別）



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 数値は、次年度の新規高校学卒採用を増加させると回答した事業所に占める割合であり、複数回答。
 2) 1990年代後半は1995年から99年、2000年代前半は2000年から04年、2000年代後半は2005年から2009年までの平均値。
 3) 調査項目の変更により、「労働時間短縮への対応」及び「新規事業への進出」の2000年代後半は2005年から2007年まで、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」の2000年代後半は2008年から2009年までの平均値となっている。

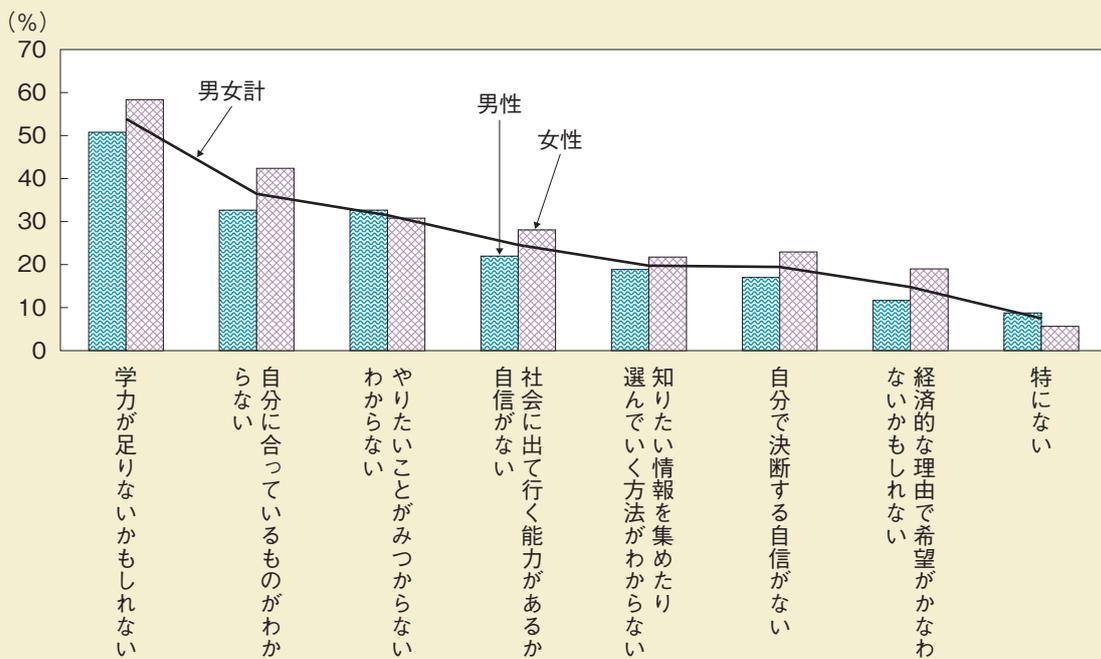
(将来を見通せない高校生)

第2 - (2) - 19図により、高校生の進路選択に関する気がかりをみると、「学力が足りないかもしれない」の次に「自分に合っているものがわからない」、「やりたいことがみつからない、わからない」などが多く、高校卒業を控え自分の将来について考える時期を迎えても、自分の職業キャリアに明確なイメージを持っていないことがわかる。なお、学力への不安は進学に関する不安に起因すると考えられるが、進学にあたって自分の職業キャリアについてイメージを持っていないことが危惧される。

また、第2 - (2) - 20図により、高校生の進路指導への要望をみると、「もっと進路に関する情報提供をしてほしい」が最も高く、次いで「もっと生徒のことを理解して欲しい」「進学や就職に関してもっと具体的に指導してほしい」となっている。また、「もっと生徒のことを理解して欲しい」「もっと生徒の意思を尊重してほしい」については、進路が進学と就職の高校生の間で差が大きく、進路が就職の者で高くなっていることから、就職希望者に対して、生徒の個性を理解した上での、助言や指導が教育現場で不足していることが懸念される。

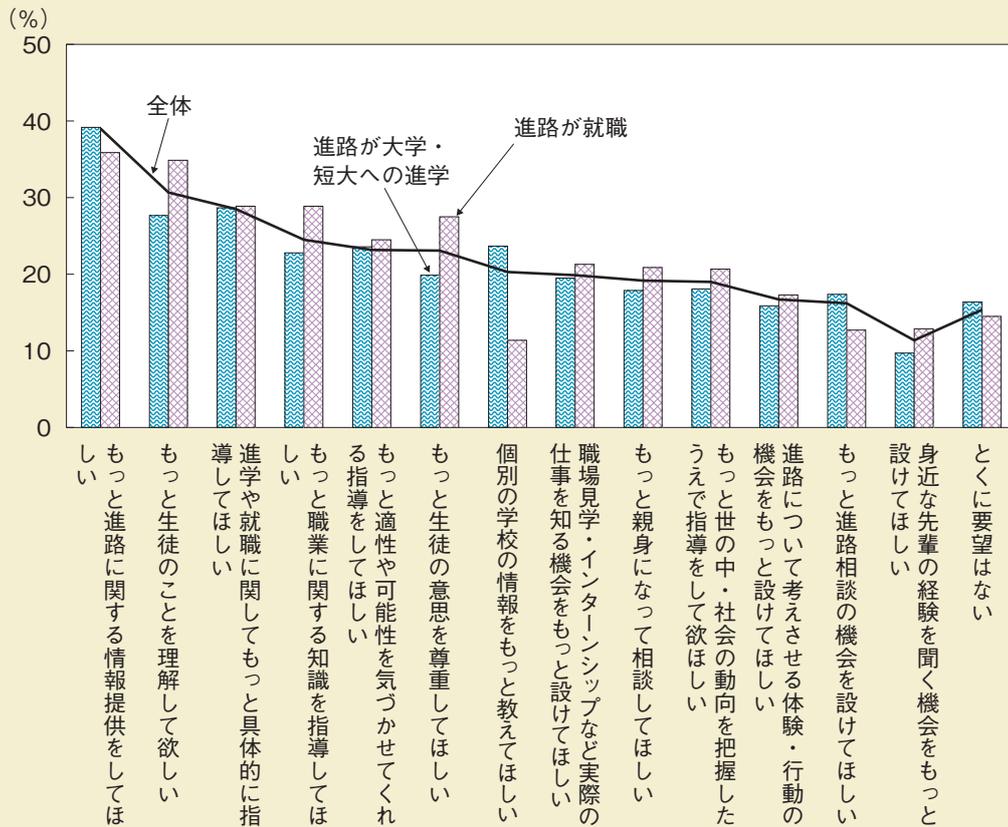
おおよそ18歳までの後期中等教育課程の中で、自らの生涯キャリアを誰にも頼らず考えることの出来る若者は少ないと思われるが、卒業後の職業選択や、将来の自分の姿について考えることは大切であり、そうしたことを考える機会を先送りにすることは、本人にとっても社会にとっても望ましいことではない。若者に対するキャリア教育の充実が大切であり、教育現場ばかりでなく、ハローワークも含め地域社会の関係者が相互に連携し、地域社会全体の問題として取り組まれることが期待される。

第2 - (2) - 19図 高校生の進路選択に関する気がかり



資料出所 (社) 全国高等学校PTA連合会・(株) リクルート「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2009年)

第2 - (2) - 20 図 高校生の進路指導への要望



資料出所 (社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2009年)

(高卒者の進路選択をより豊かなものとするために)

第2 - (2) - 21 図により、初職における正規比率を学歴別にみると、若い世代ほど低下する傾向にあるが、大卒に比べ高卒の低下幅は大きい。また、特に1990年代の低下が大きく、正規雇用者となる道は狭められてきた。新規学卒者の一括採用は、正規雇用で採用され、企業内で長期にわたり育成されていく仕組みを想定しているが、非正規雇用の雇用管理には長期的視点からの職務配置や人材育成が乏しく、離職率も高いなど、不安定な職業生活につながりやすい。長期的視点に立った職務配置や人材育成を促進するよう、学卒者の採用枠の拡大に向け取り組むことが期待される。

一方、親の年収が進路に影響を与え、低所得世帯の高校生が進学を断念せざるを得ないという状況が発生していることも指摘されている(付2 - (2) - 3表)。少子高齢社会の中で、若い人たちがその持てる能力を発揮し、社会の活力が高まっていくことが期待される。高校生の進路選択について、進学するにせよ就職するにせよ、一人ひとりの若者が納得をし、将来に向け様々に能力を磨き、自分を高め、意欲を持って社会に参加していくことができるよう、学校、企業、関係機関、地域社会が相互に連携、協力していくことが大切である。