

## 第2章 調査対象地域の新規高卒労働市場

新規高卒労働市場の現状と変化については、第1章で日本全国の様相が詳細に分析されたところであるが、地域によって様相は大きく異なることから、本章では、地域別にみた状況について第1章を補完する分析を行う。

序章で示されたように、本研究プロジェクトはヒアリングを中心に調査を進めており、2017年に7都県の総計約40にのぼる学校・企業・ハローワークから聞き取りをさせていただいた。ヒアリング調査としては少なくないケース数であると考えられるが、日本における新規高卒労働市場の全体像を語るには限界があることも確かである。このため、第3章以降の分析及び資料編に収められているケース記録の背景を理解する上で必要な前提となる調査対象地域のプロフィールを整理しておきたい。

本章では、以下、①新規学卒労働市場は地域別にみるとどのような状況になっているか、②調査対象地域にはどのような特徴がみられるか、③ヒアリング等により各地域の新規高卒就職にはどのような動きが確認されたか、といった点について報告する。

### 第1節 地域別にみた新規高卒労働市場

#### 1 いずれの地域でも「売り手市場」となった新規高卒労働市場

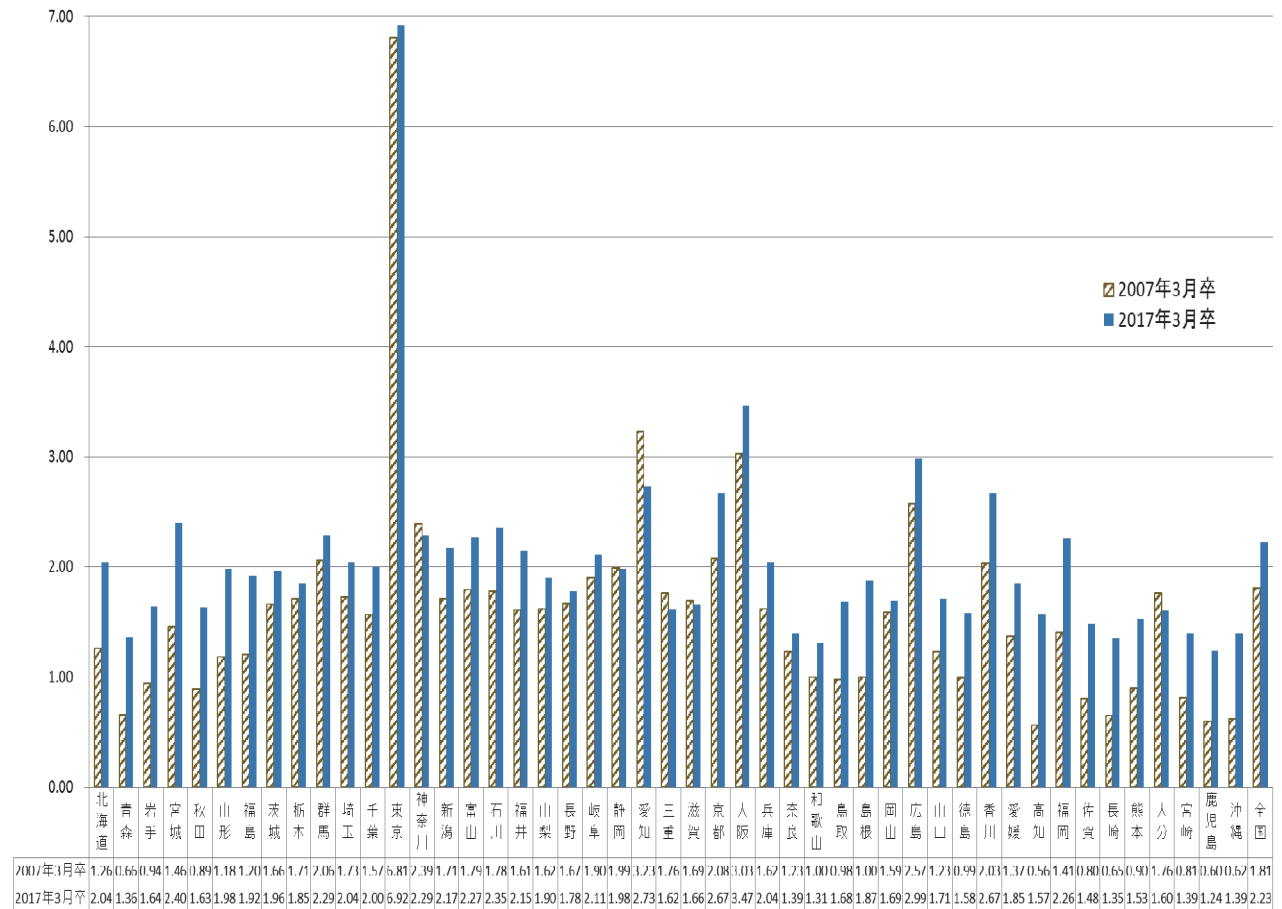
第1章で示されたように、新規高卒労働市場も、全体として一般求人と同じように景気変動に応じた変動を繰り返している。前回調査を行った2007年前後は就職氷河期をようやく脱した景気回復局面にあり、新規高卒求人倍率はバブル崩壊後の最初の山を形成しつつあった。この後、リーマンショックによる景気後退、求人倍率の低下を経て、調査直近の2017年3月卒業者ではバブル期の求人倍率に達し、市場として量的に縮小してはいるものの、就職状況は良好な状態が続いている。

これを地域別にみると、2017年には47都道府県すべてにおいて求人倍率が1倍を超えており、従来から求人倍率が低かったグループの県で軒並み水準が上昇したことにより、2007年と比較して地域間の求人倍率の格差が縮小している(図表2-1)。このような傾向は一般(中途採用)の有効求人倍率でもみられるところであり、需給バランスの指標から見れば、現状ではいずれの地域でも「売り手市場(人手不足)」の状態にあるとすることができる。

ただし、新規高卒求人倍率が同じように上昇していたとしても、その内訳は地域によって様相が若干異なる。多くの地域で求人数が増え、求職者数が減少することにより求人倍率が上がっているが、従来から求人倍率が低かった地域(調査対象地域では青森、秋田、島根、高知)では特に求職者数の減少幅が大きく、求人倍率をさらに押し上げている傾向がある(図表2-9「調査対象地域の概況」参照)。

なお、ほとんどの都道府県で10年前と比較して求人倍率が上昇している中、製造業求人のウェイトが高かった愛知県をはじめ少数ながら低下した県もある。

図表 2-1 都道府県別新規高卒求人倍率（2007年3月卒及び2017年3月卒）



資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」（卒業年6月末時点）

## 2 多くの地域で県外就職割合が低下

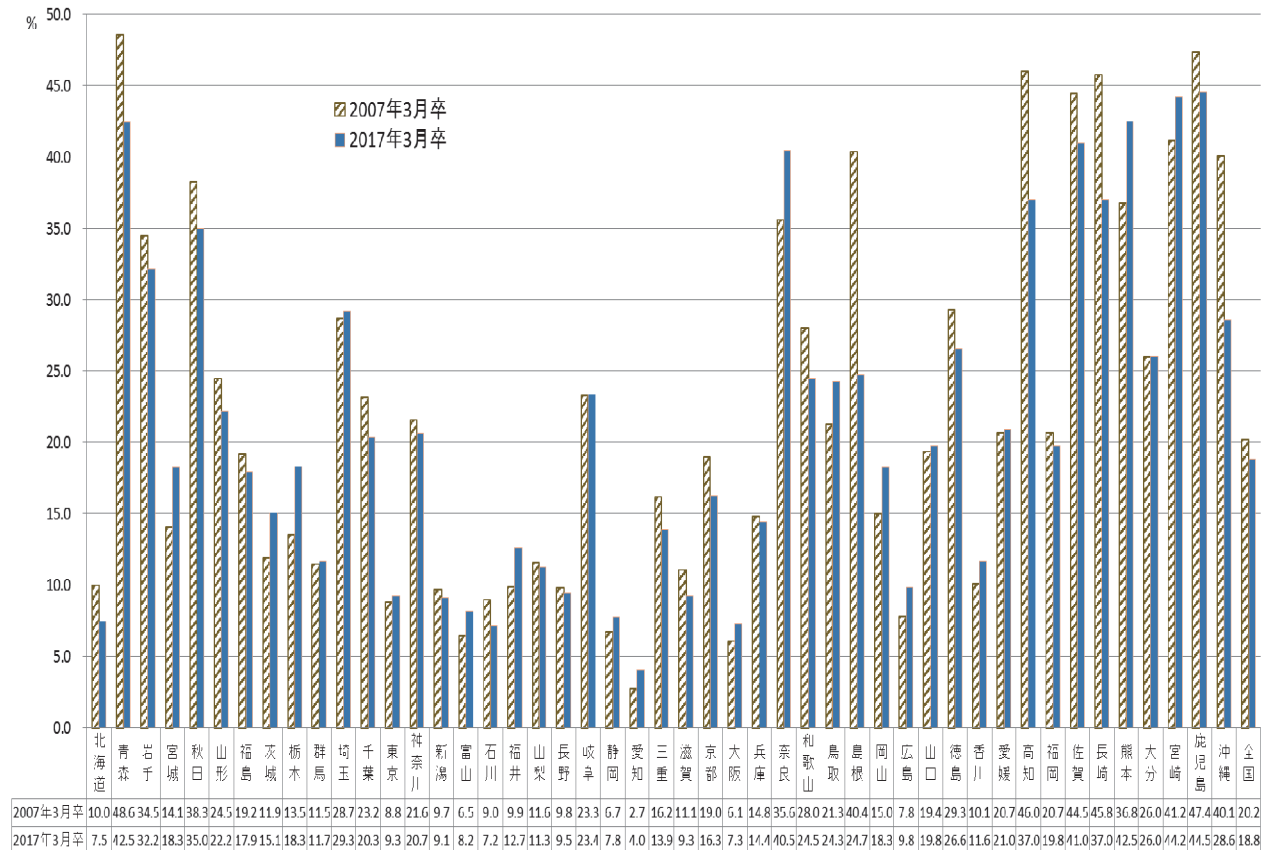
このように、ほとんどの地域において求人が増え、求職者が減少し、求人倍率が上昇すれば、求職者の側からみて県内求人との結合可能性が高まることと考えられる。県外就職割合（学校基本調査ベース）<sup>1</sup>を全国平均でみると2007年の20.2%から2017年18.8%へと若干低下しており、出身県内で就職する傾向は強まる方向にある（図表2-2）。

都道府県別にみると、県外就職割合が低下した県（30県）が上昇した県（17県）を上回るが、細かくみるとその様相は地域によって大きく異なる。県外就職割合が高い地域には、求人不足により県外に流出せざるをえない県だけでなく、大都市の通勤圏である県もあるが、このうち求人不足による流出地域であった地域における県外就職割合の低下が著しい。最も低下幅が大きいのが島根県であり、次いで沖縄県、高知県が続く。

<sup>1</sup> 学校基本調査と職業紹介業務統計（厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」）の県外就職割合には若干の相違がある。学校基本調査の就職者数にはハローワーク・学校を経由しない就職者（縁故や公務員など）が含まれているためである。就職者のうちハローワーク・学校経由による割合は、都道府県及び年度によって変動があるが、おおむね80~90%程度、2017年の学校基本調査によると全国計で85.0%である。本節では学校基本調査ベースの県外就職割合を用いる。

これに対して、大都市通勤圏で県外就職割合が高い県や従来から比較的需給バランスがよく県内就職割合が高い県では、県外就職割合の変化が小さい傾向がみられる。

図表 2-2 就職者のうち県外に就職した者の割合



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

学校基本調査により県外就職者の就職先についてみると、東京、愛知、大阪の3都府県で県外就職者の半分以上を占めるという構造は変わっていないが、市場全体が縮小する中で、三大流入地域の中では愛知県と大阪府のウェイトが若干低下している(図表2-3)。特に愛知県は、2007年には10県の県外就職先において最多(同数1位を含む)であったが、2017年にはそれが3県に減少している。前述したように、愛知県は10年前と比較して求人が減少し、求人倍率が低下した数少ない県の一つであり、地理的に離れた九州各県も含め全国から新規高卒者を集めてきた雇用吸収力が低下してきていることがうかがえる。

愛知県に代わって九州各県の県外就職の受け皿としてウェイトを高めているのが福岡県である。福岡県のほか、市場規模は小さいが、北海道、石川県などでも県外からの就職者が増えており、新幹線網の整備などもあって、県外就職であってもより近い地域での就職を志向する動きがみられるのではないかと考えられる。

図表 2-3 県外就職先の状況（男女計）

	2007年3月卒業者 県外就職先							2017年3月卒業者 県外就職先						
	計(人)	1位	(人)	2位	(人)	3位	(人)	計(人)	1位	(人)	2位	(人)	3位	(人)
北海道	1067	東京	331	愛知	154	神奈川	144	751	東京	295	愛知	105	千葉、神奈川	89
青森	2334	東京	1089	神奈川	310	埼玉	229	1643	東京	810	宮城	206	神奈川	199
岩手	1537	東京	748	宮城	206	埼玉	129	1121	東京	480	宮城	204	千葉	94
宮城	819	東京	381	埼玉	88	神奈川	81	850	東京	350	福島	96	神奈川	71
秋田	1330	東京	646	神奈川	157	宮城	135	908	東京	380	宮城	155	神奈川	103
山形	917	東京	377	宮城	140	埼玉	105	641	東京	257	宮城	123	神奈川	69
福島	1288	東京	544	宮城	149	茨城	129	895	東京	371	宮城	117	埼玉	74
茨城	710	東京	288	千葉	143	栃木	120	823	東京	310	千葉	154	栃木	150
栃木	620	東京	222	群馬	187	埼玉	78	725	群馬	223	東京	221	茨城	80
群馬	383	東京	141	埼玉	110	栃木	45	393	東京	164	埼玉	113	栃木	32
埼玉	2389	東京	2053	群馬	87	千葉	49	2362	東京	1824	群馬	115	神奈川	73
千葉	1628	東京	1246	茨城	172	埼玉	72	1385	東京	984	埼玉	114	茨城	110
東京	671	神奈川	274	埼玉	183	千葉	129	634	神奈川	255	埼玉	151	千葉	88
神奈川	1321	東京	1180	千葉	22	静岡	21	1175	東京	1003	埼玉	28	千葉	18
新潟	443	東京	204	埼玉	54	神奈川	38	355	東京	160	神奈川	28	宮城、長野	24
富山	130	石川	32	大阪	22	東京	19	166	石川	40	東京	30	愛知	23
石川	212	愛知*	44	大阪*	44	東京	28	168	富山	36	愛知	32	大阪	25
福井	183	大阪	59	京都	23	愛知	21	220	大阪	58	石川	25	愛知	24
山梨	164	東京	76	神奈川	19	静岡	17	155	東京	76	静岡	19	神奈川	17
長野	318	愛知	99	東京	90	埼玉	25	332	東京	118	愛知	74	神奈川	35
岐阜	1110	愛知	947	東京	54	三重	21	1005	愛知	803	東京	80	大阪	25
静岡	554	東京*	178	愛知*	178	神奈川	111	565	愛知	233	東京	153	神奈川	80
愛知	331	静岡	121	岐阜	49	東京	35	512	東京	112	岐阜	89	静岡	77
三重	762	愛知	538	大阪	79	東京	34	605	愛知	443	大阪	41	東京	31
滋賀	256	京都	108	大阪	58	愛知	21	208	京都	90	大阪	50	東京	17
京都	449	大阪	244	兵庫	75	滋賀	38	334	大阪	135	兵庫	54	東京	36
大阪	544	兵庫	179	東京	108	京都	59	651	兵庫	165	東京	131	京都	77
兵庫	1067	大阪	695	東京	102	京都	71	947	大阪	586	東京	122	愛知	50
奈良	544	大阪	386	京都	40	愛知	21	568	大阪	301	京都	46	東京	42
和歌山	603	大阪	372	愛知	61	東京	29	503	大阪	327	愛知	41	滋賀	23
鳥取	323	大阪	96	兵庫	35	岡山	31	298	大阪	53	広島	42	島根	39
島根	690	広島	250	大阪	161	鳥取	56	346	広島	122	大阪	61	鳥取	34
岡山	616	広島	237	大阪	107	兵庫	77	747	広島	253	大阪	138	東京	90
広島	287	大阪	60	東京	47	岡山	37	347	東京	90	大阪	60	岡山	50
山口	716	広島	316	大阪	106	愛知	73	681	広島	312	福岡	77	大阪	66
徳島	486	香川	124	大阪	107	愛知	54	392	香川	101	大阪	64	兵庫	40
香川	157	大阪	48	愛媛	20	岡山	18	188	大阪	34	愛媛	28	東京	23
愛媛	649	大阪	138	広島	96	愛知、香川	87	559	香川	109	大阪	83	愛知	70
高知	664	愛知*	128	大阪*	128	香川	98	401	大阪	70	愛知	67	香川	55
福岡	1775	東京	390	愛知	280	大阪	177	1501	東京	311	愛知	267	大阪	144
佐賀	1385	福岡	393	愛知	308	東京	181	1089	福岡	382	愛知	168	東京	163
長崎	2287	愛知	560	福岡	463	東京	320	1442	福岡	394	愛知	294	東京	230
熊本	2027	愛知	442	福岡	325	東京	313	1718	福岡	389	愛知	359	東京	318
大分	858	福岡	260	愛知	125	東京	105	688	福岡	261	愛知	89	東京	85
宮崎	1643	愛知	410	東京	307	大阪	180	1340	東京	282	愛知	246	福岡	197
鹿児島	2571	愛知	530	東京	527	大阪	331	1757	東京	418	福岡	275	愛知	254
沖縄	1157	東京	384	愛知	309	大阪	94	702	東京	258	愛知	139	神奈川、大阪	60
全国計	42975	東京	13114	愛知	5929	大阪	4583	35796	東京	11128	愛知	4369	大阪	3304
割合(%)			30.5		13.8		10.7			31.1		12.2		9.2
* は同数														

資料出所：文部科学省「学校基本調査」

### 3 製造業求人割合はほとんどの地域で低下

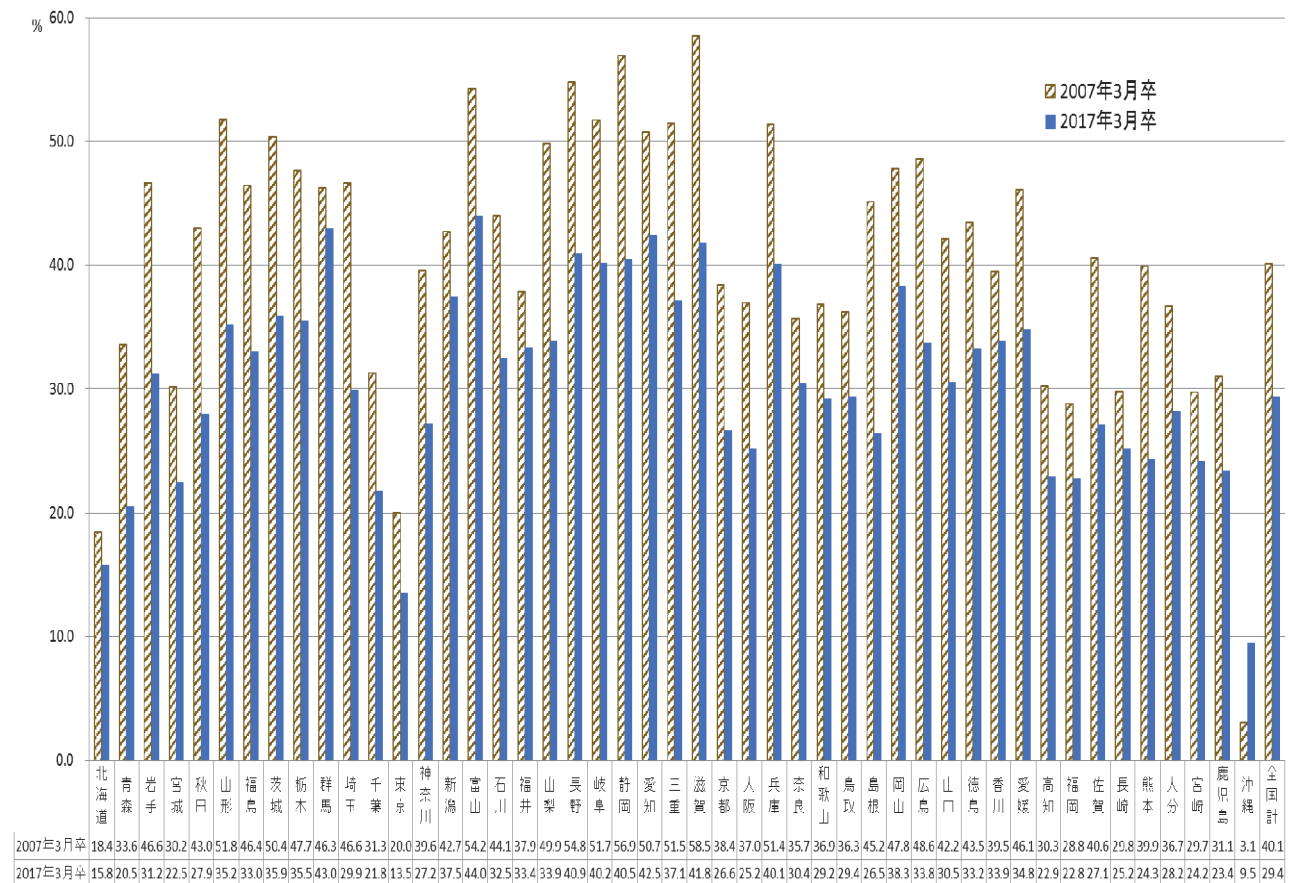
求人産業別構成をみると、ほとんどの地域において、10年前と比較して製造業のウェイトの低下と建設業、医療・福祉の上昇が著しい。2007年3月卒対象求人と2017年3月卒求人を比べると、沖縄を除く46都道府県で製造業の比率が低下しており、特に2007年時点で製造業比率が高かった地域において低下幅が大きい傾向がある（図表2-4）。2007年には滋賀県を筆頭に新規高卒求人の半数以上を製造業が占める県が10県あり、地域間のばらつ

きが大きかった。2017年には製造業比率が50%を超える県はなく、全体として地域間のばらつきが小さくなっている。

就職者の産業別内訳（学校基本調査ベース）でみると、求人に比べて変化の幅は小さいが、やはり多くの地域で製造業への就職者の割合は低下している。

製造業に代わって多くの地域でウェイトが高まっている建設業や医療・福祉などは、製造業に比べて企業規模や労働市場圏が小さく、広域から就職者を集めるケースが多くないことから、全国的な製造業求人比率の低下は地元完結型の求人・就職の流れを強めることになるのではないかと考えられる。

図表 2-4 製造業求人割合



資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」

#### 4 初任給の地域格差は若干縮小

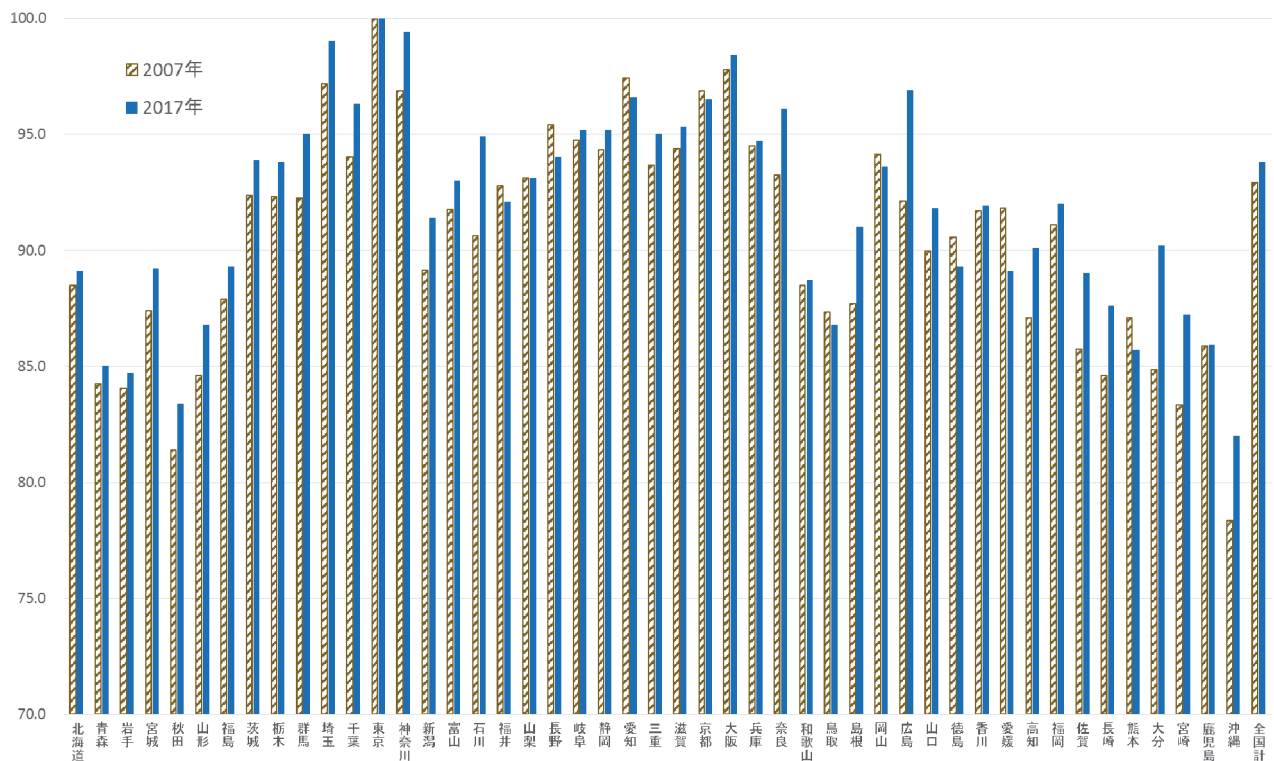
最後に、初任給の状況についてみてみよう。賃金構造基本統計調査によると、高卒初任給は2007年から2017年までの10年間に全国平均（男女計）で4.1%増となっている。在職者の定期給与がほとんど増えていない<sup>2</sup>のに対し、人材確保の観点から初任給には一定の配慮が

<sup>2</sup> 厚生労働省「毎月勤労統計調査」で一般労働者の「きまって支給する給与」（事業所規模5人以上）をみると、2015年平均=100の賃金指数で2007年=101.0、2017年101.4となっている。

なされていることがうかがえる。

都道府県別にみても、すべての県で高卒初任給は上昇しているが、県外就職割合との関連では賃金の地域間格差が影響することが考えられることから、東京を基準にした場合の賃金格差の状況について試みる（図表 2-5）。東京=100 としてみると、県により動きにばらつきはあるが、全国平均では 2007 年の 92.9 から 2017 年には 93.8 となり、格差が若干縮小している。県外就職割合の低下と賃金格差の縮小との間に単純な対応関係はみられないが、本節の 2 で県外就職割合の低下幅が大きい県としてあげた島根県、高知県、沖縄県では 10 年間の賃金上昇率が全国平均を上回り（それぞれ 7.1%増、6.7%増、7.9%増）、格差の縮小幅も大きい。

図表 2-5 高卒初任給の地域格差（東京=100）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査 初任給の状況」

## 5 小括

以上、新規高卒労働市場の最近 10 年間の変化を都道府県別のデータで概観したことをまとめます。

- ① ほとんどの県で求人倍率が上昇し、求人倍率の地域格差が縮小して、いずれの地域でも人手不足状況にある。
- ② 地元の労働力需要が高まり、流出地域を中心に県外就職割合はかなり低下した県が多い。県外就職先としてより近い流入地域に向かう傾向もみられる。

- ③ 求人産業別構成をみると、ほとんどの県で製造業比率が低下し、代わって建設業や医療・福祉のウェイトが大きく高まっている。
- ④ 新規高卒初任給はいずれの県でも上昇しており、東京との格差は若干縮小している。

## 第2節 調査対象地域のプロフィールと地域特性

今回の調査対象地域は、青森、秋田、埼玉、東京、長野、島根、高知の7都県である。前回2007年調査において、これらの地域は①県外移動、②需給状況、③求人内容の3つの視点から次のように類型化されていた（JILPT2008 調査研究報告書No.97）。

東京、埼玉＝流入／良好／サービス・販売

長野＝バランス／良好／製造

青森、高知＝流出／求人不足／サービス・販売

島根＝流出／中間／製造

秋田＝流出／求人不足／製造

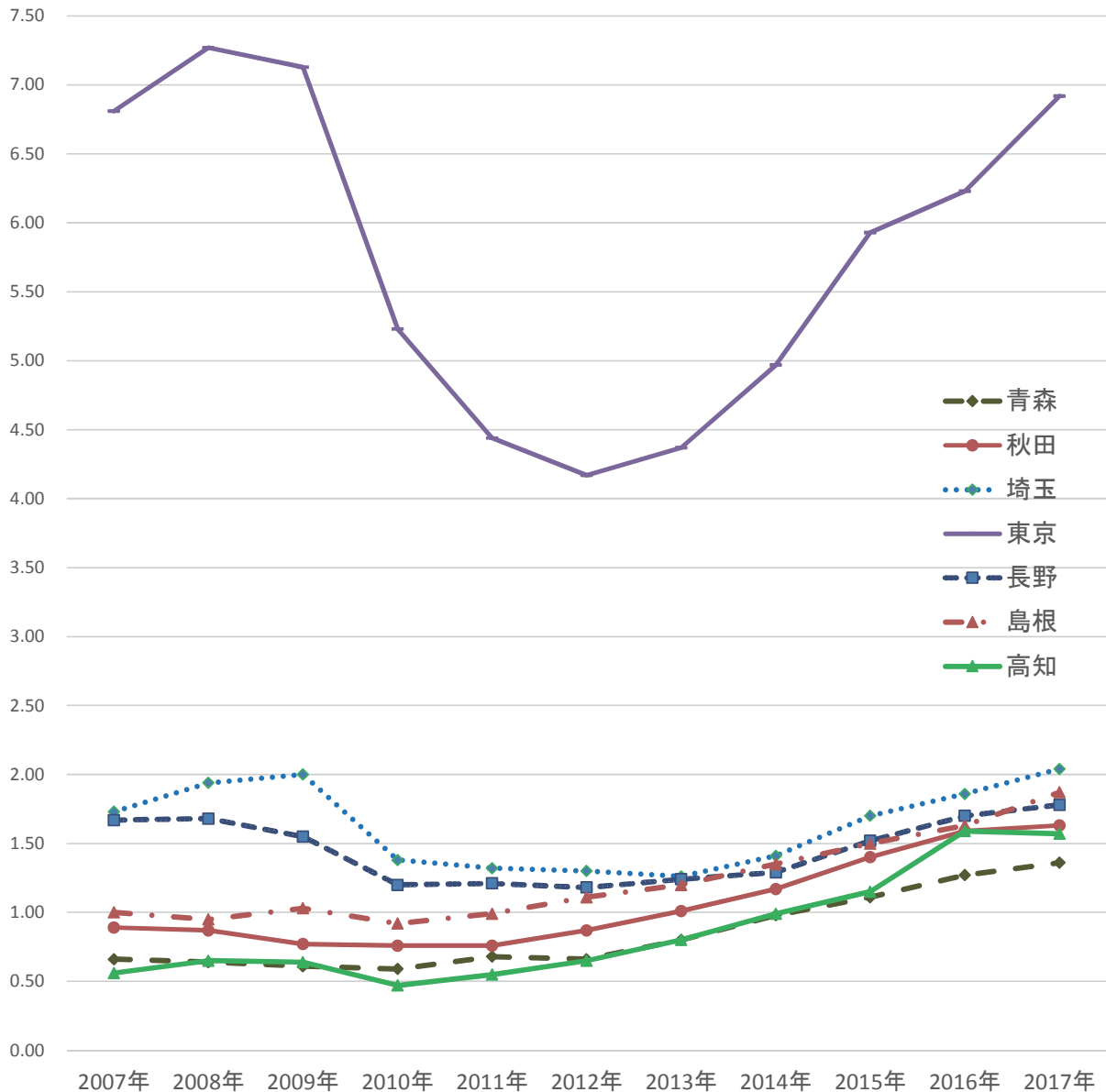
今回調査の時点においては、調査対象地域にはそれぞれどのような特徴がみられるだろうか。2007年調査での類型化の軸に基づいて、需給状況、県外移動、求人内容の順に2017年の状況と10年間の推移を概観する。

### 1 需給状況

まず需給状況についてみる（図表2-6）。前項で述べたように、2017年には、すべての都道府県で人手不足状態にあり、前回調査時には新規高卒求人倍率が1倍を割っていた地域もすべて1倍を大きく上回り、絶対的需要不足の状態は脱している。東京の求人倍率は2017年においても突出しているが、その他の県においても、県単位でみる限り、地元に残りたくてもどうしても叶わないという状況は数の上ではほぼ解消してきているといえよう。

この10年間の経過をみると、東京とその他の地域では大きな違いがみられる。東京はすべての時点で求人倍率が高水準ではあるが、2009年3月卒から2010年3月卒にかけての落ち込みが激しく、2008年秋のリーマンショックの影響がきわめて大きかったことがうかがえる。この落ち込みは2012年を底として回復に転じるが、他県ではこれほどの急激な変化はみられない。東京は求人規模に比べて求職者数が過小であることから、求人数の変化が増幅されて表れやすいと考えられるが、結果的に2007年と2017年の間で求人総数に大きな差がないとしても、求人の急減から急回復に至る過程でどのような変化が進行したかという点について確認が必要である。これについては第3節でみることにする。

図表 2-6 新規高卒求人倍率の変化（2007年3月卒～2017年3月卒）



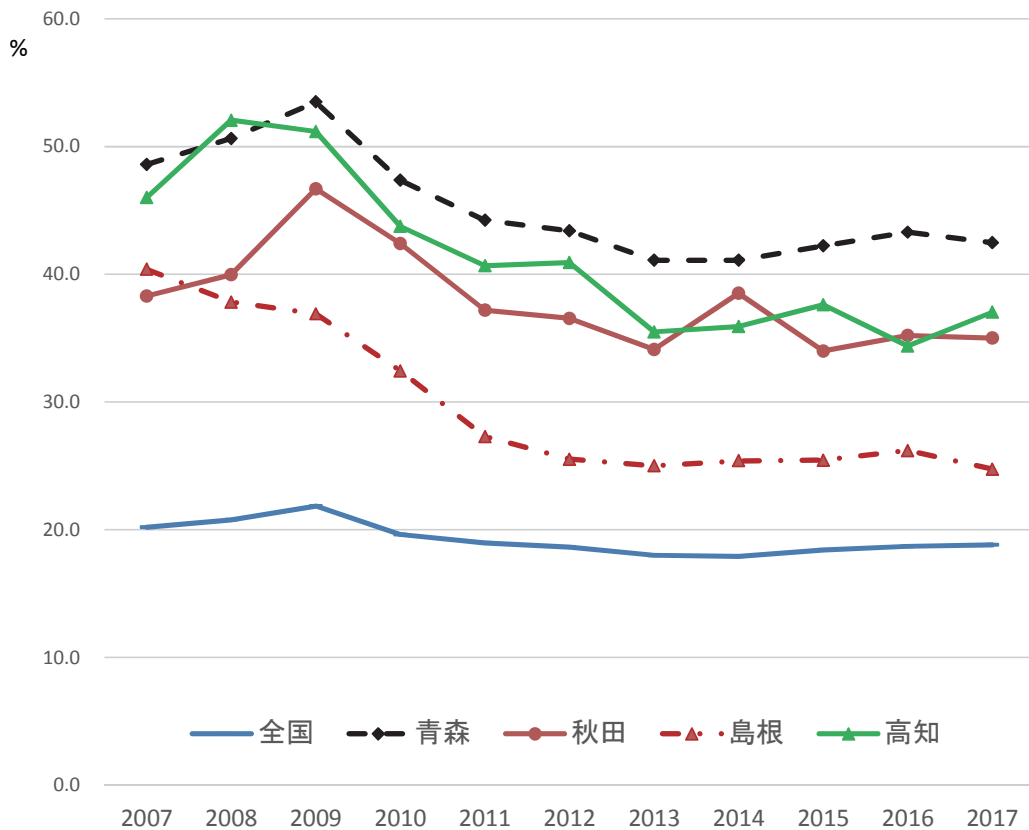
資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」 各卒業年の6月末時点

## 2 県外移動

次に県外移動についてはどうか。前節でみたように、県外就職割合（学校基本調査ベース）は県によりばらつきはあるが、流出県のほとんどで低下している。調査対象地域である島根県、高知県、青森県は全国的にみても県外就職割合の低下幅が大きい地域である。流出4県について10年間の推移をみると、おおむね2009年3月卒から2011年3月卒にかけての県外就職割合の低下が急であり、その後は横ばいという傾向になっている（図表2-7）。県外就職割合の低下時期は東京をはじめとする流入地域の求人が急減した時期と重なっており、この点も含め、第3節で県外就職割合の低下の背景について検討したい。



図表 2-7 流出県における県外就職割合の推移（2007年3月卒～2017年3月卒）



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

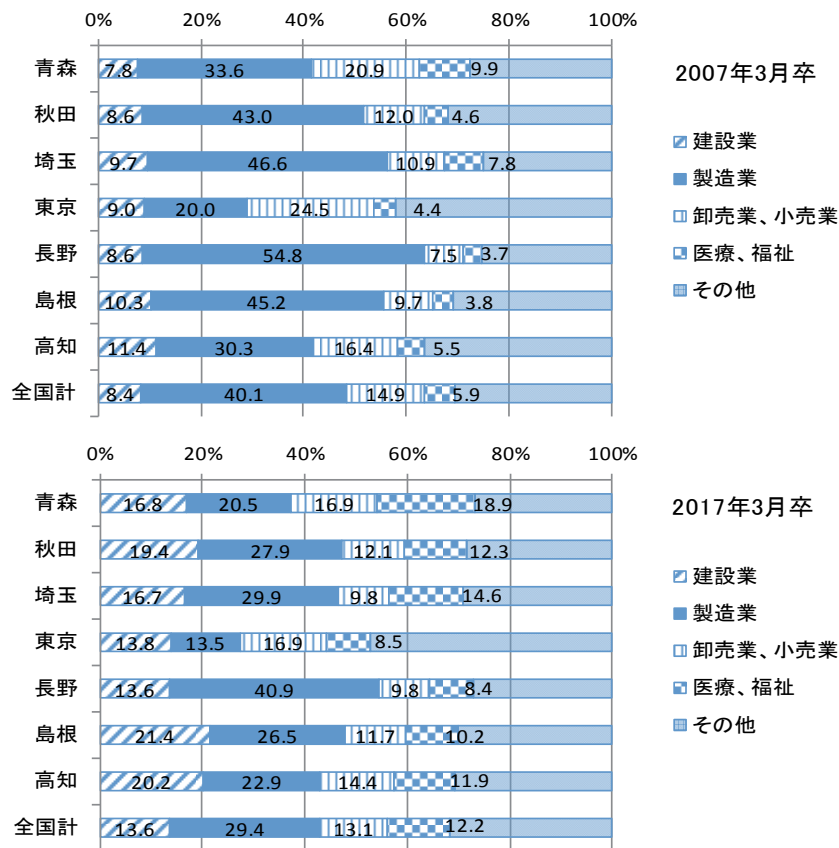
### 3 求人内容

最後に求人内容についてみる。第1節で述べたように、2007年には全国的にみて地域による製造業比率のばらつきが大きかった。2017年には製造業比率が突出した県が少なくなり、高卒求人の産業構成における地域的な特徴は若干薄まる傾向がみられる。調査対象7都県についてみると、2007年に製造業比率が4割台であった秋田県及び島根県が20%台に下がって全国平均以下となり、最も高い長野県（40.9%）と最も低い東京都（13.5%）以外はいずれの県も20%台となっている。

代わって、いずれの地域でも大きくウェイトを高めているのが建設業と医療・福祉の求人である（図表2-8）。特に、島根県、高知県では求人全体に占める建設業の割合が2割を超え、製造業に迫る勢いとなっている。就職者でも多くの地域で製造業就職の割合は低下しているが、求人に比べて変化の程度は小さい<sup>3</sup>。多くの地域において、新たに求人が急増した産業では人材確保がより困難になっていることを示唆している。

<sup>3</sup> ハローワーク・学校経由の就職者で見ると、製造業就職者の割合は全国計で10年間に6.1ポイント低下しているが、求人の製造業比率の低下（△10.7ポイント）と比べて変化幅は小さい。

図表 2-8 新規高卒求人の主な産業別構成比



資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」 各卒業年の6月末時点  
 注：産業分類の変更があったため、厳密には接続していない。「その他」は、図に示した産業以外の産業の合計。

#### 4 小括

調査対象地域における以上のデータから、この10年の変化と各地域の2017年時点での特徴を概観する（図表2-9）。

- ① いずれの地域でも人手不足状況にあり、特に10年前に求人不足（求人倍率が1倍以下）であった地域（青森、秋田、島根、高知）において求人倍率の上昇幅が大きい。ただし、これらの地域においては、求人も大きく増加していると同時に求職者数も大きく減少しており、その両方の要因により求人倍率が上昇している。流入地域である東京及びその通勤圏の埼玉では他地域に比べて10年前と比較した求人数、求職者数の変化は小さいが、東京ではリーマンショック後の求人の落ち込みと回復が他県と比較して顕著である。新規高卒就職市場の地元完結度が高い長野県では求職者が増え、就職率も若干上昇している。
- ② 労働力移動についてみると、流出地域（青森、秋田、島根、高知）における県外就職割合がいずれも大きく低下している。
- ③ 求人の産業別構成についてみると、いずれの地域でも製造業の比重の低下と建設業、医療・福祉の増大がみられる。就職者でも多くの地域で製造業就職の割合は低下しているが、求人に比べて変化の程度は小さい。

図表 2-9 調査対象地域の概況

項目		青森	秋田	埼玉	東京	長野	島根	高知	全国
有効求人倍率 <sup>1)</sup>	2007年	0.47	0.61	1.01	1.38	1.18	0.92	0.50	1.04
	2017年	1.24	1.35	1.23	2.08	1.60	1.61	1.18	1.50
	増減差	0.77	0.74	0.22	0.70	0.42	0.69	0.68	0.46
新規高卒求人数 <sup>2)</sup> (人)	2007年3月卒	2553	2540	12230	44877	4568	1510	763	332796
	2017年3月卒	4871	3816	14630	44584	5758	2411	1592	387088
	増減率(%)	90.8	50.2	19.6	-0.7	26.1	59.7	108.7	16.3
新規高卒求職者数 <sup>2)</sup> (人)	2007年3月卒	3855	2843	7082	6592	2741	1516	1365	184026
	2017年3月卒	3575	2343	7185	6441	3240	1290	1014	173683
	増減率(%)	-7.3	-17.6	1.5	-2.3	18.2	-14.9	-25.7	-5.6
新規高卒求人倍率 <sup>2)</sup>	2007年3月卒	0.66	0.89	1.73	6.81	1.67	1.00	0.56	1.81
	2017年3月卒	1.36	1.63	2.04	6.92	1.78	1.87	1.57	2.23
	増減差	0.70	0.74	0.31	0.11	0.11	0.87	1.01	0.42
新規高卒就職率 <sup>3)</sup> (%)	2007年3月卒	32.7	31.5	14.6	7.6	15.7	23.2	19.6	18.5
	2017年3月卒	32.0	30.4	14.1	6.7	18.5	23.1	17.8	17.8
	増減差	-0.7	-1.1	-0.5	-0.9	2.8	-0.1	-1.8	-0.7
県外就職割合 <sup>3)</sup> (%)	2007年3月卒	48.6	38.3	28.7	8.8	9.8	40.4	46.0	20.2
	2017年3月卒	42.5	35.0	29.3	9.3	9.5	24.7	37.0	18.8
	増減差	-6.1	-3.3	0.6	0.5	-0.3	-15.7	-9.0	-1.4
高卒初任給 (男女計) <sup>4)</sup> (千円)	2007年	141.2	136.4	162.9	167.6	159.9	147.0	146.0	155.7
	2017年	146.9	144.2	171.1	172.9	162.5	157.4	155.8	162.1
	増減率(%)	4.0	5.7	5.0	3.2	1.6	7.1	6.7	4.1
初任給指数 (東京=100) <sup>4)</sup>	2007年	84.2	81.4	97.2	100.0	95.4	87.7	87.1	92.9
	2017年	85.0	83.4	99.0	100.0	94.0	91.0	90.1	93.8
	増減差	0.8	2.0	1.8	—	-1.4	3.3	3.0	0.9
高卒求人の 製造業比率 <sup>2)</sup> (%)	2007年3月卒	33.6	43.0	46.6	20.0	54.8	45.2	30.3	40.1
	2017年3月卒	20.5	27.9	29.9	13.5	40.9	26.5	22.9	29.4
	増減差	-13.1	-15.0	-16.8	-6.5	-13.9	-18.7	-7.3	-10.7
製造業就職者の 割合 <sup>2)</sup> (%)	2007年3月卒	29.8	39.7	50.1	29.0	58.4	51.7	39.5	47.9
	2017年3月卒	25.7	36.0	40.0	19.4	54.2	35.4	32.2	41.8
	増減差	-4.0	-3.7	-10.1	-9.6	-4.2	-16.3	-7.3	-6.1
大学等進学率 <sup>3)</sup> (%)	2007年3月卒	39.9	41.7	52.7	61.4	49.2	45.5	41.7	51.2
	2017年3月卒	44.6	45.3	57.6	65.9	48.1	45.8	47.3	54.7
	増減差	4.7	3.6	4.9	4.5	-1.1	0.3	5.6	3.5
専修学校(専門課程) 進学率 <sup>3)</sup> (%)	2007年3月卒	15.7	18.4	18.1	12.6	22.9	22.2	20.9	16.8
	2017年3月卒	15.1	17.0	16.7	11.8	20.9	22.0	17.6	16.2
	増減差	-0.6	-1.4	-1.4	-0.8	-2.0	-0.2	-3.3	-0.6

2)は各年6月末時点の数字

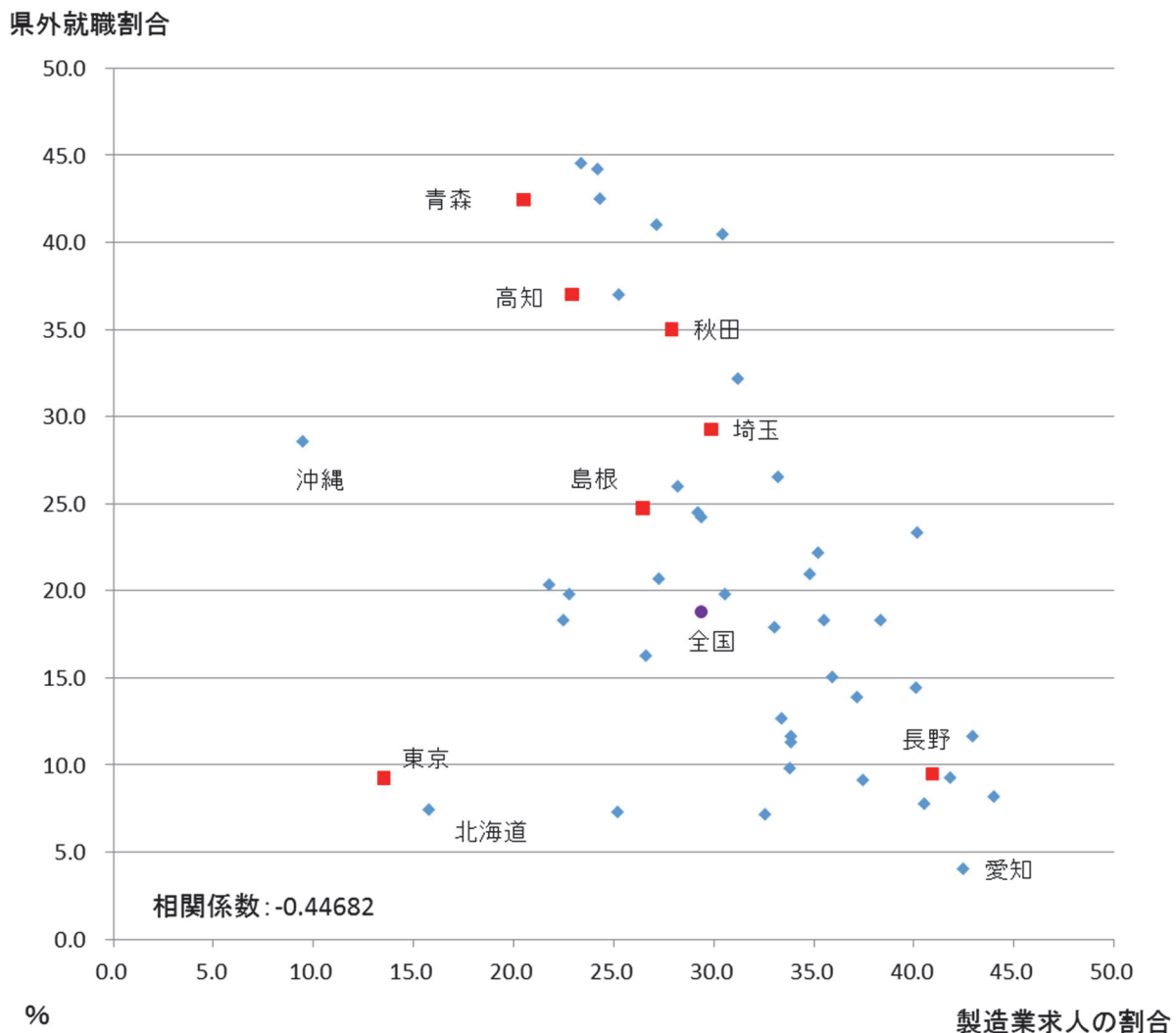
資料出所：1)厚生労働省「一般職業紹介状況」、2)厚生労働省「新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況」、

3)文部科学省「学校基本調査」、4)厚生労働省「賃金構造基本統計調査 初任給の状況」

以上にみてきたように、今回の調査対象となった7都県の高卒労働市場は、大需要地の東京都及びその通勤圏である埼玉県、10年前と同じく製造業比率と県内就職割合が高い長野県、全国平均と比べて製造業求人の比率が低く県外就職割合が高い青森県、秋田県、島根県、高知県という3タイプに分けることができよう。類型の軸とした製造業求人比率と県外就職割合からみて、調査対象地域が全国の中でどのようなポジションにあるかということを図表2-10に示す。

3 番目のタイプとしてまとめた 4 県は高齢化が最も進み、若年人口の減少が大きい地域という点でも共通の課題を抱えている。なお、本項では県全体のデータにより検討を行ったが、調査では青森県及び高知県は県庁所在地で、秋田県及び島根県は県庁所在地以外の地域でヒアリングを実施した。同じ県内でも中核都市とそれ以外の地域とでは状況が異なるのではないかと考えられるが、今回のヒアリングでは、県庁所在地以外の地域でも求人の増加に伴って人手不足が進行しているという大きな傾向は共通していた。

図表 2-10 製造業求人の割合と県外就職割合（2017 年 3 月卒）



資料出所：製造業求人は厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」卒業年の 6 月末時点、  
 県外就職割合は文部科学省「学校基本調査」

### 第 3 節 地域別にみる調査対象地域の新規高卒労働市場の動き

本節では、ヒアリング調査によるインタビュー内容や提供資料等に基づき、地域別に新規高卒労働市場の状況について検討する。前項で分析した地域の特徴に沿って、首都圏流入地域（東京都及び埼玉県）、県内完結型バランス地域（長野県）、人材流出地域（青森県、秋田

県、島根県、高知県)の順にみていくこととする。

## 1 首都圏流入地域(東京都及び埼玉県)

### (1) 自県外からの就職者が大幅に減少

東京都は10年前の2007年調査時と変わらず高卒求人における最大の流入地域であり、2017年3月卒求人では全国の求人の11.5%を占める(2007年は13.5%)。求人数は10年前と比較して全国的に大幅な増加が見られる地域が多いのに対して、微減となっている(図表2-11)。一方、ハローワークを経由した都内の高卒就職者数は若干減少し(△1.7%)、さらに都外からの就職者数が大幅に減少した(△16.4%)結果、東京への就職者数(ハローワーク経由分)は10年前と比べて1割強減少し、その分だけ求人の充足率が低下する結果(△5.1ポイント)となっている。すなわち、東京都では、トータルとしての求人数と地元高卒就職者数は10年前と比較して数の上では大きく変化していないが、全国から就職者が集まりにくくなった結果、求人がさらに充足されにくくなるという構造の人手不足が進行している。

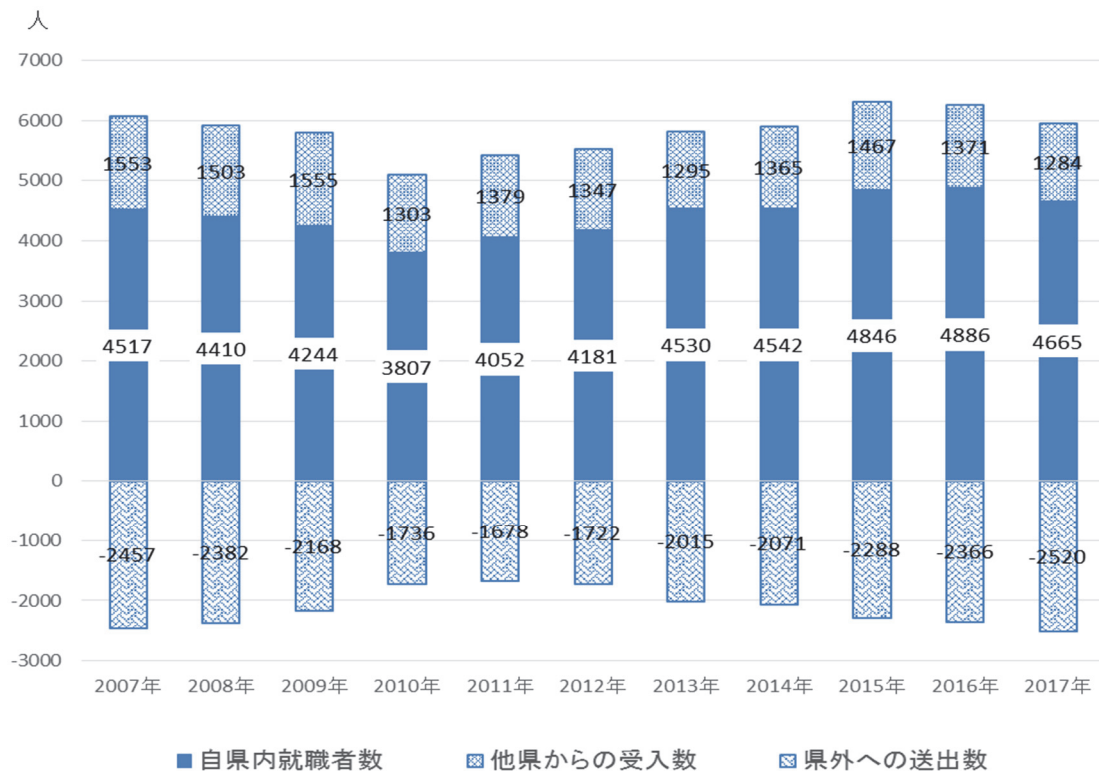
図表2-11 新規高卒労働市場の概況(東京都、埼玉県)

	東京			埼玉		
	2007年	2017年	増減率・差	2007年	2017年	増減率・差
高卒求人数(人) ①	44877	44584	-0.7%	12230	14630	19.6%
全国シェア(%)	13.5	11.5	-2.0	3.7	3.8	0.1
高卒就職者数(人) ②	6568	6430	-2.1%	7082	7185	1.5%
全国シェア(%)	3.6	3.7	0.1	3.8	4.1	0.3
高卒求人倍率 ①/②	6.81	6.92	0.11	1.73	2.04	0.31
就職全数(HW経由)(人) ③+④	19770	17378	-12.1%	6070	5949	-2.0%
就職地としての全国シェア(%)	10.9	10.1	-0.9	3.4	3.4	0.1
充足率 (③+④)/① (%)	44.1	39.0	-5.1	49.6	40.7	-9.0
自県内からの就職者数(人) ③	5827	5728	-1.7%	4517	4665	3.3%
自県外からの就職者数(人) ④	13943	11650	-16.4%	1553	1284	-17.3%
自県内比率 ③/(③+④) (%)	29.5	33.0	3.5	74.4	78.4	4.0
全国県外就職者に占める受入シェア(%)	33.3	32.5	-0.8	3.7	3.6	-0.1

資料出所：厚生労働省「新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況」 各卒業年の6月末時点

埼玉県は県内の多くの地域が東京への通勤圏であり、首都圏の労働力流入地域として他県からの労働力を受け入れる一方で東京への労働力流出地域でもある。人口規模は東京都の半数強であるが、就職者割合に大きな差があり(2017年3月卒の場合、就職者割合は東京都6.7%、埼玉県14.1%)、新規高卒求職者・就職者の実数は埼玉県のほうが若干多い。県外就職割合は全国平均を上回り、2017年時点では労働力流出地域の類型とした島根県より高くなっている。しかしながら、流出地域の4県とは異なり、県外就職割合は2011~2012年を底として上昇に転じており、埼玉県においては東京の求人の増加に連動して県外就職が増える傾向がみられる(図表2-12)。

図表 2-12 新規高卒就職者流入・流出状況（埼玉県）



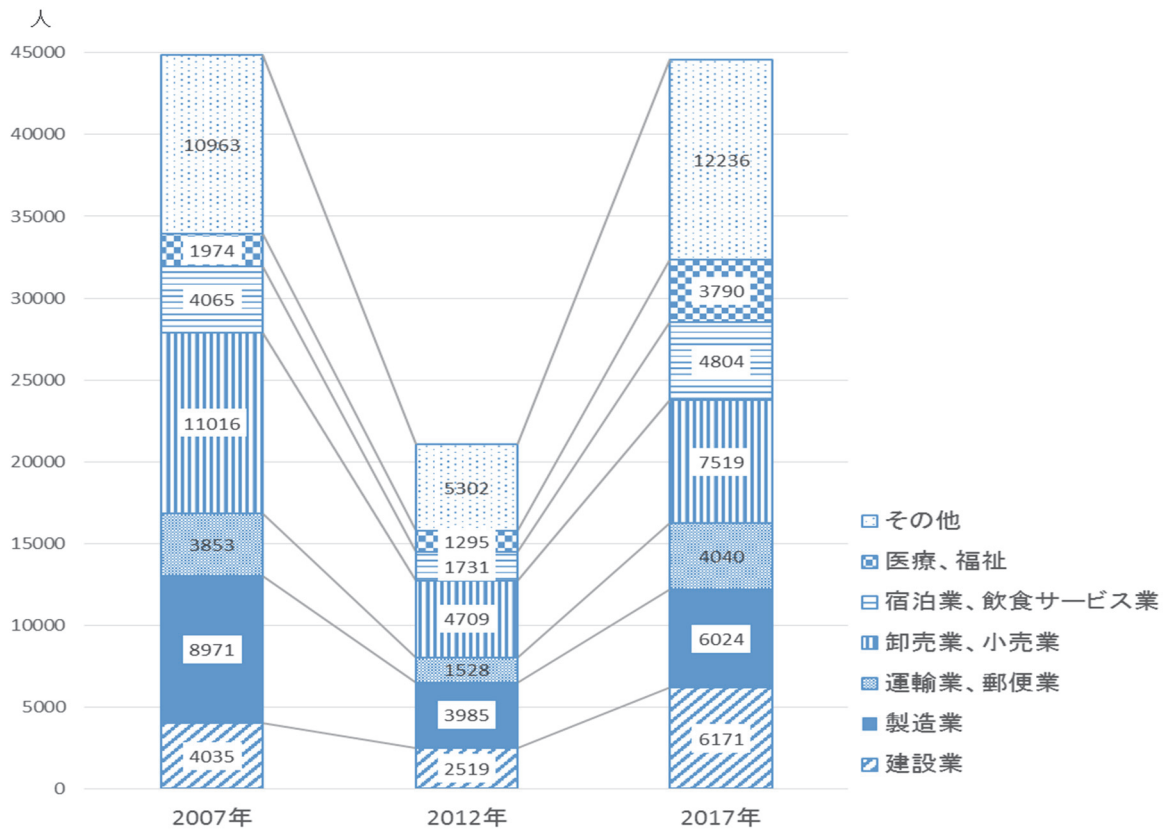
資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」 各卒業年の6月末時点

## （2）リーマンショック後の変化が大きい産業別求人

東京都においては総数の上で10年前と比較してあまり変化していない求人であるが、産業別の構成は大きく変化している。第2節（図表2-8）でみた求人の産業別求人の変化を実数ベースで確認すると、ウェイトは低下したものの最も多いのが卸売業・小売業であることは変わらないが、製造業求人が大きく減少、建設業が増加したことにより建設業がわずかながら製造業を上回っている（図表2-13）。

東京の求人はリーマンショック後の落ち込みが急激であったが、この10年間の中間地点であり、求人数の底である2012年を挟んだ変化をみると、リーマンショックを機に縮んだ求人からの回復度合いは産業によってかなり異なっている。リーマンショック後の求人急減時には、特定の産業だけではなく多くの産業でおおむね同じように求人数の減少がみられたのに対し、その後の求人回復過程では製造業や卸売業・小売業は建設業のような増加がみられず、10年前の水準には戻っていない。産業別構成の変化は、2007-2012年の5年間に比べて2012-2017年のほうが大きい（製造業の割合は2007-2012年に1.1ポイント減、2012-2017年に5.4ポイント減、卸売業・小売業は同じく2.1ポイント減、5.5ポイント減）。

図表 2-13 産業別求人数の推移（東京都）



資料出所：厚生労働省「新規学卒者の労働市場」

注：産業分類の変更があったため、厳密には接続していない。

「その他」は、農業、鉱業、金融業、不動産業、教育等、図に示した産業以外の産業の合計。

建設業求人に関しては、東京のハローワークからのヒアリングにおいて、「特に建設業の求人が急増。高卒求人を10年ぶりぐらいに再開した企業、初めて出すという企業もあるが、特に建設業については、就職希望者が少なく、充足が極めて難しい状況」（東京都Aハローワーク）との指摘があった。2017年という時点は、景気拡大による求人需要に加え、東京では2020年のオリンピックを控えて特に建設業需要が拡大しているという要因も大きい。このような需要の急増部分に対して供給側では短期的な対応が難しい。東京では他地域と比べて就職希望者数はあまり減少していないが、もともと求人が大幅超過であることに加え、就職先選択のプロセスにおいて在籍校の就職実績を参考にすることが多いことから、ある程度安定的に就職先が推移する傾向があると考えられる。このため、特に技術・技能系の求人では、新たに高卒求人を行う企業や、しばらく求人を中断していた企業は人材確保が一層困難になるようである。

### （3）求人の高卒回帰の動き

首都圏の地域的特性として、新規大卒労働市場との競合があることがあげられる。今回調査を行った企業の中にも首都圏においては、大卒採用に絞り込んできたというケースがあった

が、このケースでは2018年度新卒者から高卒求人を再開することとしていた。この例に限らず、百貨店など一部の業種でも休止していた高卒求人を再開する動きがみられた。その背景には人手不足への対応の面もあるが、「高卒者は大卒者より職人的志向が強く、現場で認められれば力を発揮するケースも多い」といった評価もあり、近年高卒求人が見直されてきているようだ（東京都Aハローワーク）というように、高校新卒者の特性やポテンシャルが見直されていることもあげられる。

しかし、百貨店の店舗限定職のように転勤がなくイメージが明確な求人はすぐに充足するが、技術系の求人については、対応する学科が減っていることもあり、いわゆる優良企業の求人であっても充足が難しい状況となっている。

なお、このような企業の新規高卒求人回帰の動きについては、第7章において詳細な分析がされているので、参照いただきたい。

## 2 県内完結型バランス地域（長野県）

### （1）安定した労働市場で就職者が増加

長野県は、高卒労働市場の需給バランスがよく、労働力の流入・流出がともに少ない県内完結型の地域である。このようなタイプの地域は他に富山県などが該当するが、今回調査の対象地域では長野県のみである。

長野県は他の調査地域と比較して、この10年間の高卒求人倍率の変動が小さい。近年の求人底であった2012年3月卒に関しても1.18倍と1倍を割っておらず、県外就職割合はおおむね1割弱の水準で、就職希望者の9割は地元で就職する状況が維持されている（図表2-14）。また、高卒求職者数や卒業者に占める就職者割合が10年前と比較して増加・上昇している。長野県も他県と同様に少子化の進行により18歳人口の減少が続いているが、労働市場が安定していれば高卒時点での地元就職者を維持できることを示唆している。

図表2-14 新規高卒就職者流入・流出状況（長野県）

	2007年	2012年	2017年	増減率・差 (2007-12)	増減率・差 (2012-17)
A 求人数(人)	4568	3170	5758	-30.6%	81.6%
B 求職者数(人)	2741	2687	3240	-2.0%	20.6%
A/B 求人倍率	1.67	1.18	1.78	-0.49	0.60
C ①+③ 就職者数(人)	2738	2676	3239	-2.3%	21.0%
D ①+② 就職全数(人)	2567	2523	3024	-1.7%	19.9%
D/A 充足率(%)	56.2	79.6	52.5	23.4	-27.1
① 自県内就職者数(人)	2497	2457	2937	-1.6%	19.5%
② 他県からの受入数(人)	70	66	87	-5.7%	31.8%
③ 県外への送出数(人)	241	219	302	-9.1%	37.9%
③/C 県外就職割合(%)	8.8	8.2	9.3	-0.6	1.1

資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」 各卒業年の6月末時点



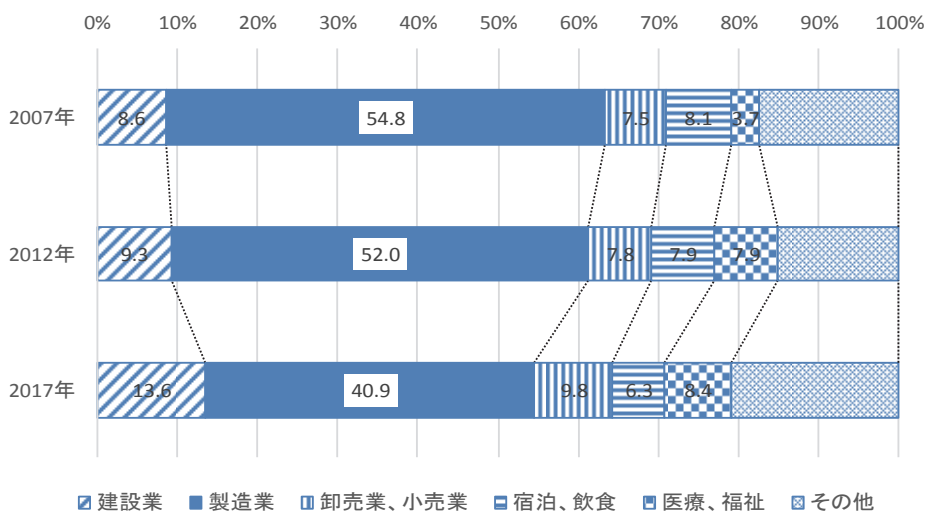
(2) 求人と就職の産業別構成のずれが拡大

求人産業別構成は長野県においても大きな変化が見られる。かつては製造業求人が新規高卒求人の半数以上を占めていたが、2012年から2017年にかけての求人回復期に他産業の求人の増加が製造業を上回り、製造業求人のウェイトは約4割に低下している(図表2-15)。

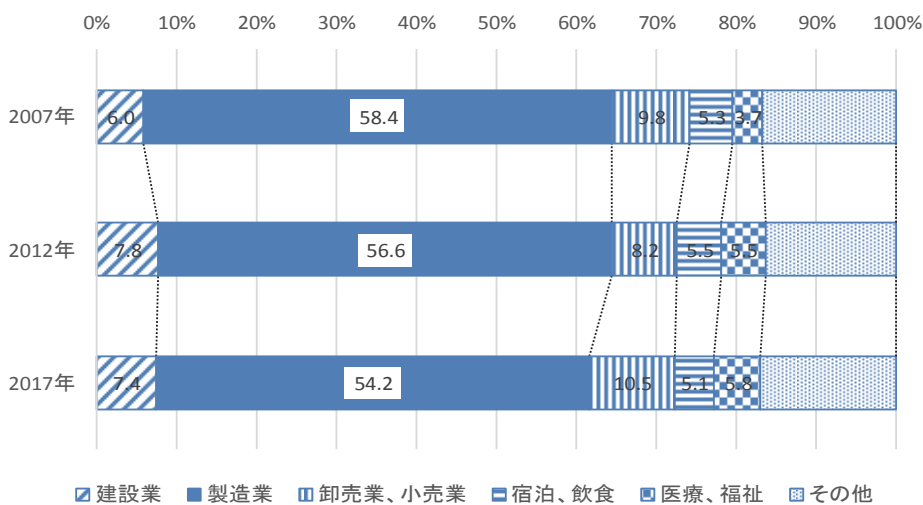
これに対して、就職者(他県での就職者を含む県内卒業者、ハローワーク・学校経由)の産業別内訳をみると、2017年3月卒業者も製造業への就職が半数を超えており、求人と比べて産業別構成の変化が小さい(図表2-15)。長野県においても需要側と比べて供給側の変化は緩やかであり、求人と就職の産業別構成のずれが拡大している。

図表2-15 求人と就職者の産業別構成(長野県)

求人



就職者



資料出所：厚生労働省「新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況」 各卒業年の6月末時点  
 注：産業分類の変更があったため、厳密には接続していない。「その他」は図に示した産業以外の産業の合計。

### （3）高卒就職をめぐる課題

長野県では、リーマンショックをはさんだこの10年間においても労働市場が安定していたことにより、ヒアリング調査でも他地域に比べて現状の課題についての指摘は多くはなかった。この中で、ハローワークからの問題提起として、「現在は高校の合併で、専門高校が減り総合学科が増えているため、企業は工業や商業などの専門学科出身者を取りたくても難しくなっているという問題がある」（長野県Dハローワーク）との指摘があった。近年就職者数が増加しているとはいえ、長野県においても少子化が着実に進行しており、高校の集約や小規模化が続いている。このような中でいかに専門教育のクオリティを維持し、地域の需要とのマッチングを図っていくかということが中長期的な課題となっている。

なお、高校の総合校化や小規模化に伴う問題については、長野県に限らず、人口減少地域に共通した課題である。これについては第6章において詳細な分析がされているので、参照いただきたい。

## 3 人材流出地域（青森県、秋田県、島根県、高知県）

### （1）県外就職割合低下の背景

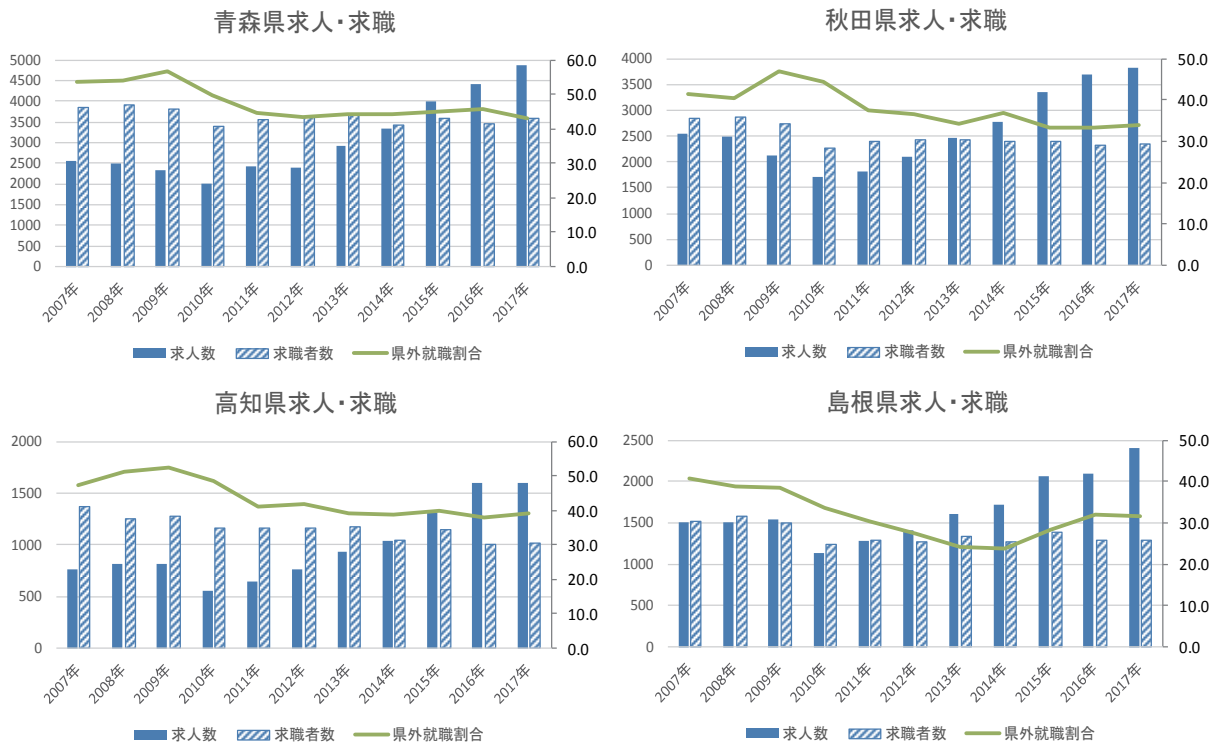
第2節でみたように、人材流出地域4県においても2017年3月卒の新規高卒求人倍率は人手不足といえる水準となっている。この10年の推移をみると、求人超過となった時点は青森県と高知県が2015年、秋田県が2014年、島根県が2012年と若干違いはあるが、大幅な求人超過となったのは、おおむね2015年頃からであり、最近2～3年における雇用状況の改善が著しい（図表2-16）。

県外就職割合（職業紹介業務統計ベース）の低下は2012年頃までが大きく、それ以降はおおむね横ばい傾向で推移している<sup>4</sup>。2012年は東京をはじめとする流入地域において求人が急減した時期であり、流入地域と流出地域をつなぐルートが細くなった後、それ以前の水準に戻っていない。

ヒアリングにおいては、各地域で県内就職を促進するためのさまざまな取組みについて聞くことができた。4県すべてにおいて共通して語られた事項として、「地元企業の求人票提出時期を早める働きかけ」があげられる。これは、東京など大需要地の企業が解禁と同時に求人票を提出するのに対し、地元企業は求人票の提出時期が遅い傾向があり、県外企業に先に内定してしまうことが多いため、早めの採用計画と求人票提出を労働局や県が呼びかけているというものである。このような働きかけによって地元企業の求人票提出時期が着実に早くなり、就職希望者が県外に流れることが少なくなったとして、次のように、取組みの効果を評価する声が各地域で聞かれた。

<sup>4</sup> 島根県に関しては学校基本調査と職業紹介業務統計で傾向が若干異なり、ハローワーク・学校経由の県外就職率は直近2～3年やや高まっている。ここでは求人・求職状況と併せて職業紹介業務統計を用いる。

図表 2-16 人材流出 4 県の新規高卒求人数、求職者数、県外就職割合の推移



左軸：求人数・求職者数（人）、右軸：県外就職割合（％）

資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」 各卒業年の 6 月末時点

「高校生、特に商工業系高校生は夏休み前にだいたい応募先を決めてしまっており、9 月に求人を出しても生徒が残っていないということを事業所が知らないこともあるため、管下の企業には、求人を早期に出すよう働きかけてきた。年々その効果があらわれてきており・・・」（青森県 G ハローワーク）

「10 年前の調査時には県外大企業からの早い時期の求人に応募が集まり、遅れて申し込まれる地元企業からの求人は応募者がいないという事態が指摘されたが、県内求人の早期化によってこの問題は現在ではほぼ解消されたといえる」（秋田県 C ハローワーク）

「ここ数年 6 月までに求人を出してもらうよう様々な方法で周知徹底した結果、7 月 1 日時点で学校に提供することのできる地元求人が格段に多くなった・・・こうした取り組みを行ってきた結果、求人提出が 7 月 1 日の解禁に間に合わないという“話にならない”というのが地元企業に浸透しつつある」（島根県 E ハローワーク）

「(2000 年代後半、県内就職率の低下に危機感をもち、) 知事を筆頭として県内企業に求人要請をしたり、求人提出の時期を早めたりしてもらうなどの取り組みに努めた。その結果、8 月末までに受理した県内求人の比率は顕著に高まり 2016 年度では約 9 割に達するとともに、県内就職率も徐々に上昇してきた」（高知県 K ハローワーク）

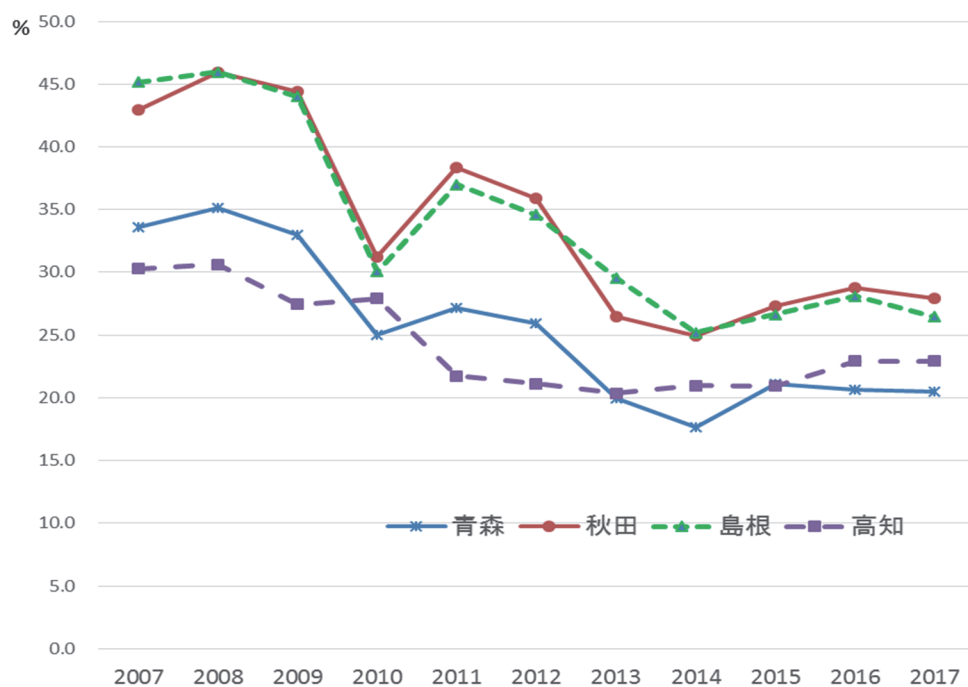
進路指導担当教員からは、県外就職割合低下の背景として、生徒や保護者の地元志向の高まりや家計の事情など家族を取り巻く状況や意識の変化も指摘されることが多かったが、このような供給側の事情に加えて、地域におけるさまざまな取組みが県内就職の促進に寄与しているのではないかと考えられる。

## (2) 共通してみられる製造業求人比率の低下

第2節でみたように、いずれの地域でも求人産業別構成の中で製造業の比率が低下しており、特に2007年調査時点で全国平均を上回る40%台であった秋田県、島根県における低下幅が大きい。この10年間の推移をみると、秋田県と島根県はほぼ同じトレンドとなっており、2010年3月卒の求人で急激に落ち込んだ後、いったん比率が上昇したものの、再び低下傾向となって、20%台で上下している(図表2-17)。この結果、流出地域として位置づけた調査対象4県の産業別求人構成は10年前と比べて似通った構成になってきている。

ただし、製造業求人ウェイトが低下したといっても、2017年3月卒の求人数をみると、2007年と比較して島根県では6.5%減、秋田県では2.4%減と、若干減少してはいるものの、ほぼ10年前と大差ない水準を維持しており、青森県では16.4%増、高知県では58.0%の大幅増となっている。いずれも製造業求人が大量に消失あるいは流出したというわけではなく、建設業や医療・福祉などの求人増による求人全体の大幅な上乗せにより相対的にウェイトが低下したものである。

図表2-17 人材流出4県の製造業求人比率の推移



資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」 各卒業年の6月末時点

かつては、新規高卒者の県内就職を増やすには工場誘致等により製造業の大型雇用創出を図ることが早道という考えがあり、実際、県内・県外就職割合と製造業求人との間には一定の相関関係がみられるが（図表 2-10 参照）、近年、多くの流出県において、製造業比率が低下しているにも関わらず県内就職割合が高まっている。若年人口の減少により就職希望者が増えない現状では、必ずしも大量の雇用の受け皿が必要というわけではなく、建設業や医療・福祉などの新たな職場が新規高卒者にとって魅力ある就職先となれば、さらなる地元就職の促進につながる可能性がある。ただ、これらの産業では技能や資格が求められる仕事も多く、新規高卒者にとって入職のハードルが低くはない。就職先の選択肢としての可能性を高めるためには、就職間近での情報提供や意識啓発にとどまらず、学科の編成やカリキュラムも含め、高校教育全体としての検討が必要となると考えられる。

### （3）地元就職に関する県内地域差の縮小

秋田県と島根県では、県庁所在地以外の地域でヒアリングを行っている。いずれも、県庁所在地以上に若年人口の減少が進んでいる地域である。このような県の中心都市から離れた地域では、県全体の状況と比較してどのような傾向がみられるだろうか。両地域に共通する課題である地元（県内）就職の状況の変化について、それぞれのハローワークから提供いただいた資料によりみってみる。

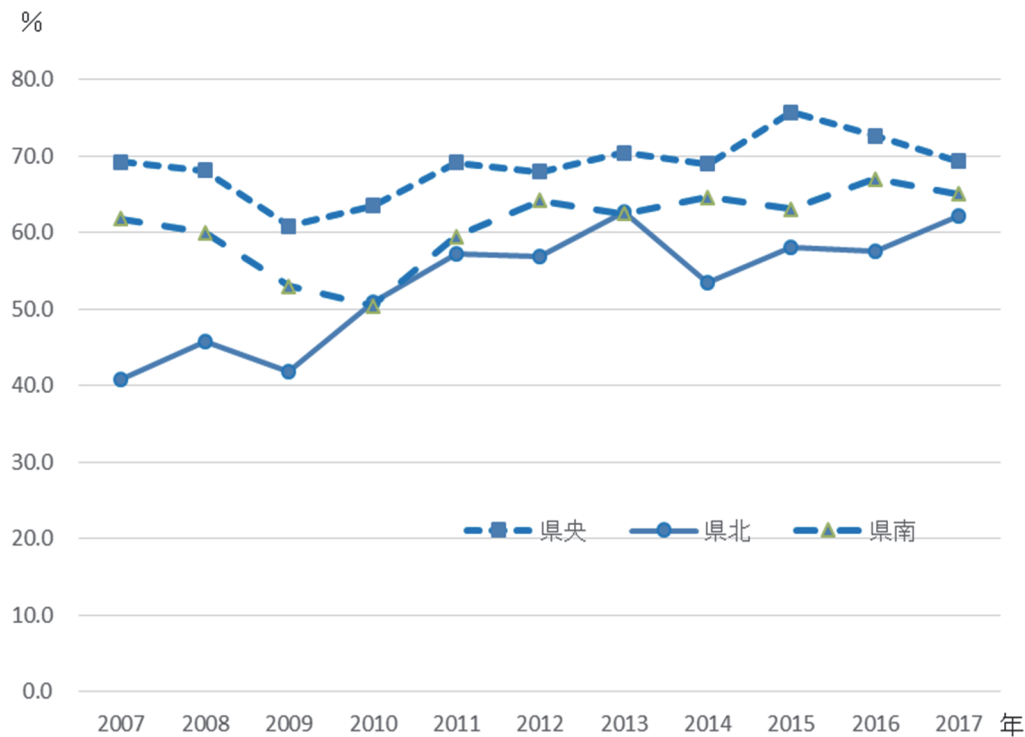
秋田県については、県内を県央、県北（ヒアリング先のCハローワークが位置する）、県南の3ブロックに分けた状況についてみる（図表 2-18）。10年前の2007年3月新卒者では、県北地域の県内就職割合は約4割にとどまり、県央の約7割との間に大きな差がある。しかし、県北地域ではこの10年間に県内就職割合が高まり、県内就職割合が6割を超え、県内ブロック間の差が縮小している。

島根県については、県全体とEハローワーク管内（県西部に位置する）の県内就職割合の推移をみる（図表 2-19）。10年前の2007年3月新卒者では、Eハローワーク管内新卒者の県内就職割合は4割弱、2017年には約6割であり、県全体の水準との差が縮まっている。

このように、秋田県でも島根県でも、県庁所在地から離れた地域において就職者が県内にとどまる割合が高まり、この指標に関する限り、県内格差は縮小している。従来は、流出県の中でも県庁所在地以外の地域から県外へ人材を送り出す傾向がみられたのに対し、これらの地域でも地元・近隣の労働市場圏で新卒者を吸収するようになり、広域的な人材供給の余地が小さくなっていることがうかがえる。<sup>5</sup>

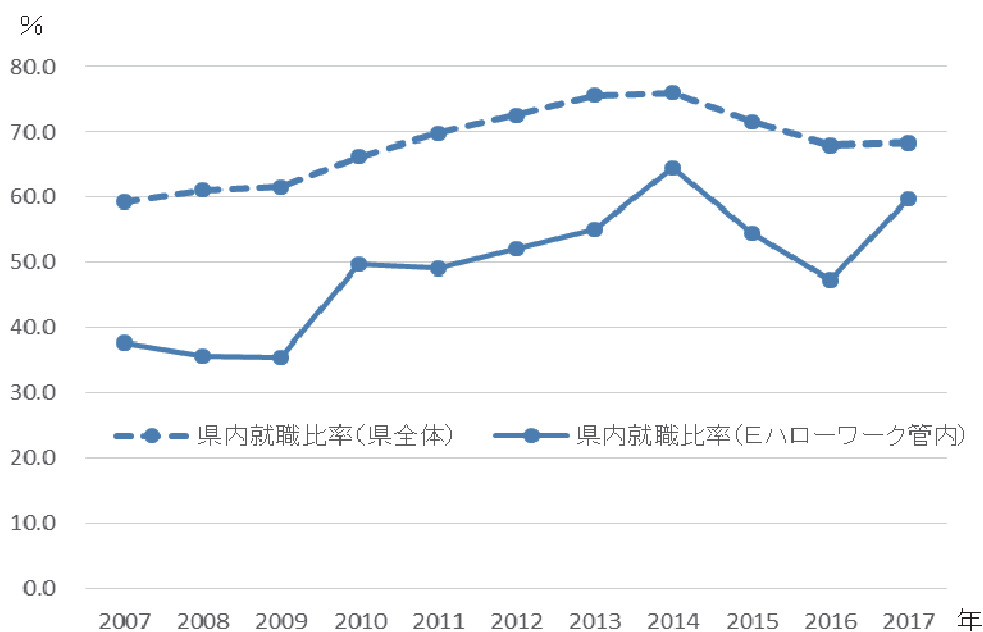
<sup>5</sup> 地域別の新卒労働市場の変化に関しては、人口要因のほか、地域経済の動向、産業構造、交通などの地域インフラ、教育資源などさまざまな側面から検討する必要がある。本稿ではそのような総合的な分析を行っていないので、県内就職に関する指標の変化を指摘するにとどめる。

図表 2-18 地域別県内就職割合（秋田県）



資料出所：秋田労働局「新規高校卒業者職業紹介状況（6月末確定）」各年

図表 2-19 地域別県内就職割合（島根県）



資料出所：厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」、島根県Eハローワーク提供資料

#### (4) 高卒就職をめぐる課題

人材流出地域における共通の課題は、第一に全国の先頭を切って進行してきた高齢化と人口減少である。求人の増加と若年人口の減少が相まって求人倍率が上昇し、数字の上では雇用情勢が好転しているが、労働力供給の制約が大きい中、ミスマッチが生じやすいこと、求人構造の変化への対応が必要となっていることなど、中長期的にみた労働市場のあり方については課題が多い。また、地元就職者の割合が全体として高まっているとはいえ、工業高校を中心に求人ニーズと生徒側の状況にずれが大きく、人材が流出する結果となっているとの指摘もあった。

「(年度途中段階での内定率は前年度より改善しているが、未内定者に占める県内希望者の割合が高く、)就職が全体としては好調な反面、事務職をはじめとして、希望の多い職種や業種の求人も同調して増加しているわけではないため、ミスマッチが多いことを反映している」(青森県Gハローワーク)

「建築系の工業高校生は進学する者が少なくなく、そのまま県外流出していく傾向が強い。さらに、高知県の場合は全求人に占める製造業求人が他県に比べて低いため、工業高校のかなりの生徒が県外就職していくという実態もある」(高知県Kハローワーク)

経済状況の変化によって求人ニーズは急変する可能性があるが、新規高卒者の供給構造はそれと同じスピードで変化できるわけではない。流入地域に比べて選択肢が少ない流出地域においては、現下の労働市場との折り合いをつけつつ、就職先選択の多様性や柔軟性を確保することも課題となるだろう。ハローワークでは、景気循環により需要が変動する局面を視野に入れた対応の必要性についても認識されている。

「現時点では、景気の回復基調等により新規高卒者の求人数は増加しているが、今後の景気変動の備えとして、未充足となっている求人者との信頼関係の構築に向けた対応が重要であると認識している」(秋田県Cハローワーク)

「事業所は求人を充足できない問題を抱えているが、支援機関としては、地元就職を奨励しながらも県外就職を過剰に問題視しないよう、注意をはらっていく必要がある」(島根県Eハローワーク)

#### 4 ハローワークの取組み

ハローワークからのヒアリングより、企業、学校、生徒等、各地域の2017年時点の主な動向、ハローワークとしての対応等がうかがえる聞き取り事項を**図表2-20**にまとめる。

地域別の状況については前項までに一部紹介してきたが、地域類型に関わらず全体を通して共通した傾向や取組み、各ハローワーク独自の工夫について聞くことができたので、以下

に簡単に紹介する。詳しくは資料編のケース記録を参照いただきたい。

### (1) 事業所に対する支援

建設業や医療・福祉の求人未充足が深刻化している状況は共通。高卒採用を取りやめていた事業所が採用再開する動きがみられることも複数のハローワークから報告されている。流出地域では地元求人の早期提出支援に注力しており、ジョブサポーターが求人予定のある企業に書類一式を持参するというサービスをしている所もある。また、不況期の採用中断により従業員の世代間ギャップが生じている事業所から定着支援のニーズがあり、採用だけでなく定着に対する支援も重視される方向。

### (2) 学校との関わり

ジョブサポーターが日常的に学校との接点となっているが、ハローワークによって担当制をとる所も特に定めていない所もある。多くの所で、ジョブサポーターが職業講話やセミナー、未内定者のフォローを担っている。学校によって生徒への支援（進路変更した生徒や発達障害の可能性が考えられる生徒など）に温度差があるという意見も聞かれた。

### (3) 生徒や保護者の現状

求人職種や仕事内容の変化により、高校新卒者にもコミュニケーション能力が求められる傾向が増していることから、コミュニケーションが得意でない生徒の就職先確保が課題となっている。また、ネットやSNS上に流れる情報の影響を受け、生徒や保護者が企業に対し必ずしも客観的でない評価をしてしまうことがあるという傾向も指摘された。

### (4) 情報提供等

高卒求人がWEB化されたことに伴い、ほとんどのハローワークで求人情報冊子の作成・配布といった業務を廃止あるいは縮小している。新たに求人票に追加された青少年雇用情報についてはおおむね事業所の理解が得られ、定着が進んでいると評価されている。



図表 2-20 ハローワークからのヒアリングのまとめ

地域	企業の状況、課題等	学校の状況、課題等	生徒、保護者の動向	支援の取組み	
人材流入地域	東京	建設業の求人充足が特に困難。高卒求人回帰の動きも	JSが学校担当制で訪問、セミナー等を実施	コミュニケーション能力に課題のある生徒の就職先確保、生徒が職業を知らないこと、保護者の理解	2017年度の求人受付前倒しは余裕が生まれてプラス、青少年雇用情報の教育・研修欄は有効
	埼玉	管内完結求人が少ない。久しぶりの採用で世代の空白のため定着支援の要請も	JSは学校担当制ではなく手分けして学校訪問	介護求人への親の理解不足	局全体で「未就職ゼロ作戦」を展開
バランス地域	長野	総合学科が増え、企業が工業や商業などの専門学科出身者を取りたくても難しくなっている。	JSは学校担当制。企業説明会は現在には必要がないと判断、未内定者は個別にJSが支援	発達障害などの可能性がある生徒の就職についてJSへの相談が多くなっている。	近隣4所の求人をまとめた冊子の希望者全員への配布を廃止。HW独自に管内求人情報を印刷し、各学校に配布
人材流出地域	青森	建設や医療・福祉は、応募者が少なく求人が充足しない。求人への早期提出を働きかけ	高校生対象セミナーで求人票の見方などを指導。途中で就職へ進路変更した生徒への支援に学校等によって差	コミュニケーション能力や一般常識に課題がある生徒などに対する支援が課題。	WEB公開可求人の求人番号をFAXで学校へ通知。
	秋田	求人への早期提出を働きかけ。JSが職場定着指導のため事業所訪問	高校の統廃合が進行。高等学校職業指導連絡会議、新規高卒者求人求職情報交換会を開催	職業講話を生徒や保護者対象に実施。県内から県外への途中希望変更はほぼなくなる。	WEB化に伴って冊子・FAX提供は終了。管轄1市と「雇用対策協定」を締結、地元企業への就職促進に向けた事業を実施
	島根	建設業への就職は少ないが、充足には遠い。JSが5～6月に企業へ求人提出書類一式を持参、早期提出を呼びかけ。	職業講話や就職ガイダンス、地元企業との情報交換会などを企画・実施。発達障害の可能性のある生徒の就職支援において学校ごとに温度差がある。	インターネット情報を鵜呑みにする者の増加、早期離職者の存在、生徒自身の適性・能力より保護者の意向を優先しがちであることなど	一般求人提出企業のうち高卒者に適切と判断されたものは新卒求人での提出を打診する場合も。
	高知	県内企業に求人提出時期を早めてもらう取組み。主に大卒者を採用してきた地元銀行が最近高卒求人を出すようになった。	製造業求人比率が低い。工業高校のかなりの生徒が県外へ流出。	高校生の県内志向の高まり。県内就職者の早期離職率の高さ。客観的事実とはいえ企業情報が地域ネットワークで拡散し、敬遠されることも。	12月に未内定者ガイダンスを実施。求人開拓は減らし、文書を送付。青少年雇用情報は学校には好評。

JS:ジョブサポーター、HW:ハローワーク

#### 第4節 まとめ

本章では、地域別のデータおよび各地域でのヒアリング内容に基づき、調査対象地域の新規高卒労働市場の現況と近年の変化について検討を行った。その結果と考察を以下にまとめる。

- ① 地域間の求人倍率の差が縮まり、人材流出地域においても人手不足状況にある。
- ② 高卒就職を支える最も大きな柱であった製造業のウェイトが、人材流入地域を含めほとんどの地域において、この10年で大きく低下してきている。代わって、いずれの地域でも建設業や医療・福祉などの産業の求人のウェイトが高まっているが、新たに求人が急増した産業では充足が特に難しい状況となっている。
- ③ 県外就職割合はリーマンショック後の流入地域からの求人の減少時期に大きく低下し、その後の求人回復期にも水準が回復していない。その背景のひとつとして、流出地域の各県に共通して、地元就職促進の取組みがあげられる。特に、地元企業の求人提出を流入地域並みに早い時期に前倒しすることにより、県外求人に内定者が流れることを防ぐ効果が得られたと各地域で評価されている。人材流出地域の多くが高齢化・少子化による若年人口の減少が著しい地域であることから、今後、地域間の労働力需給を新規高卒者の就職によって調整する余地はさらに小さくなるのではないかとみられる。
- ④ 県内完結型バランス地域の長野県では高卒就職者数が増加している。中長期的に地域の高卒労働市場が安定して推移すれば地元就職への流れの維持が可能となることが示唆される。
- ⑤ 高卒求人への回帰の動きがみられることがいくつかの地域のヒアリングにおいて指摘された。ただし、生徒・保護者に人気のある職種で地元知名度の高い企業の求人のをのぞき、求人の中断期間が長い場合には、かつて求人・就職関係があったとしても、それによるアドバンテージはあまりないようである。
- ⑥ ハローワークにおいては、リーマンショック後の回復過程における求人構造の変化への対応が共通して最も大きな課題となっている。ジョブサポーターの活動に関しては、学校との連携に加えて、企業における定着支援のニーズも大きくなっている。ネット上などでさまざまな情報へのアクセスが容易になる中、青少年雇用情報などを活用しながら生徒や保護者に客観的な企業情報を伝えることも、引き続きハローワークの重要な役割となると考えられる。

#### 〔引用文献〕

労働政策研究・研修機構（2008）労働政策研究報告書No.97『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』