

第1章 新規高卒労働市場の変容—マクロ統計と調査地域の実態分析から

1. はじめに

本章では、わが国の新規高卒労働市場がこの10年程度の間にもどのように変化したのかを明らかにしたい。その際、日本労働研究機構（1998）が分析した1997年までの変化と対比させることで、最近10年の労働市場の変化の方向を明確にし、さらに、いくつかの地域における変化と対策の実態について検討して有効な対策について考え、また、今後、政策対応が必要なキャリア形成上のリスクを抱えた者は誰であるのかを検討したい。

日本労働研究機構（1998）は、「推薦指定校制」と「一人一社制」に基づく学校と企業の「実績関係」の中で就職先を決定するというわが国の高卒就職システムとして描かれてきた構図が、労働力需給に大きな変化が起こるなかですでに揺らいでいることを明らかにし、また、この構図自体が、全体像の中の一部を強調したものであったのではないかという疑念を提示した。

1997年までの新規高卒労働市場の変化としては、次のような点が指摘された。まず、新規高卒対象の求人が大幅に縮減したが、特に大企業、あるいは、ホワイトカラー職での減少が大きかった。同時に、県外からの求人も減った。一方、人口減少に進学率の上昇が加わり求職者も減り、市場規模が大幅に縮減した。

求人の変化を受けて、就職先は中小規模企業の比率が高まり、職種の上では、事務職が減り技能・生産工程工の比率が高まった。普通科や商業科でもこうした変化があり、この結果、高校の学科と就職職種との対応が緩んだ。地域間移動も減った。

企業側では、大企業での求人充足率がかつての不況期のように100%を超えるような状態にはならなかった。すなわち、学校からの依頼を受けて採用予定数を超える人数を採用するというような1980年代のような行動はとられなかった。一方で、アルバイト等の非正社員の採用は拡大した。企業にとっての新規高卒労働力の位置づけが大きく変化したと考えられる。また、労働市場全体をみれば、学卒未就職者、就職1年以内の早期離職者が増え、若年失業者、若年非正社員就業者が増えた。

本章での課題の第一は、ここで示された1990年代末までの新規高卒労働市場の変化が、その後どのような方向に展開しているかを確認することである。この部分は、本報告書のこの後の各章の議論の下敷きになる共通認識といえる。

第2の課題は、今回調査した各地域のハローワークの管内の労働市場の特徴を描き、またそこでおこった変化と、次に述べるような対策としてとられてきたことの現実を分析的に捉えることである。

すなわち、先の1998年の報告書では、学校進路指導担当者、企業の採用担当者、ハローワークでの学卒担当者等からのヒアリング調査のうえに、高卒就職システムの揺らぎを指摘し、これに対する対応策として、生徒の応募機会の拡大をはかり、安定行政と学校が連携し

て未就職卒業者に対応する体制を築き、また、高校教育においては職業的レリバンスを高め、生徒の進路選択力を高める指導に取り組むべきだと主張した。

労働市場の変化に高卒就職システムが対応できなくなっているという認識は、後に文部科学省・厚生労働省が共同で設置した「高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会」にも引き継がれている。同研究会の報告書（2002）は、さらに高卒就職システムの変容を迫る踏み込んだ提言をし、行政を動かした。

すなわち、求人学校間で共有化することを推進し、生徒の応募機会を増やすために複数企業に応募できる仕組みを導入することを提言したが、これは、「高卒就職支援システム」（各ハローワークが受理した高卒求人をデータベース化したもので、全国の高校はインターネットを通じて閲覧できる）として、また、各都道府県での「高等学校就職問題検討会議等による応募・推薦についての申し合わせ」（学校や地元企業、行政関係者が集まって斡旋の方式を検討し、複数企業への応募・推薦を一定時期から可能とするといった申し合わせを行うもの）として実現した。

同報告書の基本的な視点は、「生徒の意思等に基づく選択決定をいっそう重視し、採用選考機会を拡充する」ことにある。したがって、提言には、上記のほかに夏休みを利用しての職場見学会の実施や企業合同説明会の実施で、生徒が自分の目で応募先を選択・確認する機会を増やすこと、また、インターンシップをはじめ早い時期からのキャリア教育を通して進路選択力を高めることや職業教育の充実の必要性なども言及されている。このうち職場見学会や合同説明会などが多くの地域で実施されている。

こうした対策がどのような実施され、またどのような面で有効性を発揮しているのかは、地域ごとの労働市場の特徴や学校の特徴を踏まえないと十分理解できないだろう。そこで、いくつかのハローワーク管内に焦点を絞った今回の調査結果からを検討することとしたい。

さらに追加的な課題として、これらの支援策から抜け落ちがちな「キャリア形成弱者」となる危惧のある者についての検討も行う。

2. 労働力需要サイドの変化

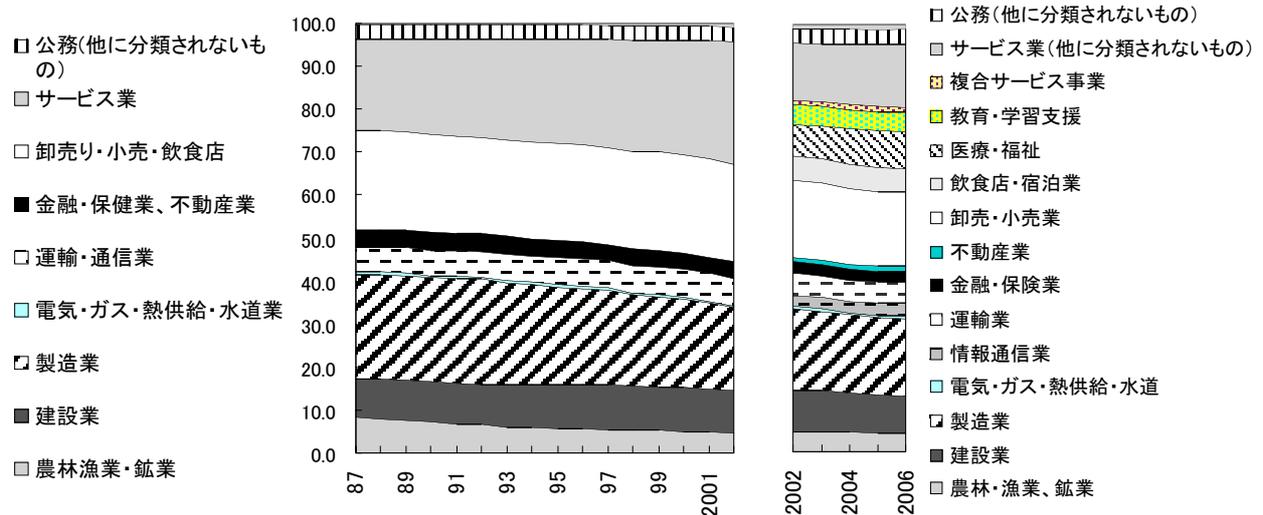
（1）産業構造の転換

新規高卒者への労働力需要の変化を検討するに当たって、最初に、その背景となる社会変化として産業構造の変化と企業の雇用管理の変化について確認しておく。

産業構造については、図表1-1に示すとおり、一貫した傾向として、サービス業従事者が増加し、第1次産業従事者および製造業従事者が減少するという変化がある。2006年には、製造業従事者の減少に歯止めがかかったものの、第1次産業、第2次産業は合計しても全体の3分の1を切る水準にまで減少しており、サービス経済化の進んだ状態だといえよう。2002年からはサービス産業をより細分化した統計が公表されているが、これによって、「医療・福祉」、および「サービス業（他に分類されないもの）」での増加が大きいことが確認で

きる。「サービス業（他に分類されないもの）」には理容・美容業や遊技場などの生活関連サービス業のほか、自動車整備業、あるいは労働者派遣業などの事業サービス業も多く、技能系の仕事に就く者も少なからず含まれている。

図表 1 - 1 就業者の産業別構成比の変化



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

注；2002年から産業分類が変わったため、接続はできない。

（2）非正社員活用型の雇用管理へ

企業の雇用管理には多様な側面があるが、高卒労働市場との関連では、正社員以外の多様な雇用形態の労働者を多く採用・活用するようになったことが重要であろう。

1980年代には、正社員以外の雇用（＝非典型雇用）の形態としては、パートという呼称が多く、子どもが手を離れてから雇用される中高年女性が中心だった。それが、1990年代半ばごろからは、アルバイトという呼称も含めて、20代前半までの若年男女において、大幅に増加した。図表 1 - 2 に示すとおり、呼称の上では、当初はアルバイトおよびパートが多かったが、2000年代に入ってその他の呼称の非正社員の増加が顕著になっている（「労働力調査」でのアルバイト、パート、その他（契約社員、派遣社員等）は呼称による）¹。

非正社員雇用を拡大した企業側の狙いは業務の繁閑への対応などの面もあるが、2000年代に入ってからの最も大きな理由は人件費の抑制であったことが指摘されている²。すなわち、相対的に給与水準の高い正社員の採用を抑制して、非正社員を増加させたということである。

図表 1 - 2 若年雇用者に占める正社員以外雇用者比率の変化（性・年齢段階別）

単位：％

	男 性				女 性			
	15～24歳(卒業者)		25～34歳		15～24歳(卒業者)		25～34歳	
	パート・ア ルバイト	その他非 典型雇用	パート・ アルバイ ト	その他 非典型 雇用	パート・ア ルバイト	その他非 典型雇用	パート・ アルバイ ト	その他 非典型 雇用
1991	7.0	1.0	1.3	1.5	8.6	2.2	22.1	3.2
1992	6.9	1.3	1.9	1.0	9.2	1.5	24.9	3.3
1993	7.4	1.5	2.3	1.4	11.5	2.2	23.4	3.6
1994	6.5	1.5	2.0	1.0	11.2	1.9	23.2	4.2
1995	8.3	1.0	2.1	0.8	14.3	2.0	22.6	4.1
1996	8.7	1.3	2.6	1.5	15.8	2.3	23.4	3.6
1997	11.3	1.0	3.1	2.0	19.2	3.4	23.3	4.9
1998	13.1	1.8	3.1	1.8	19.0	2.9	24.7	4.7
1999	13.8	2.0	4.6	1.7	22.5	2.7	26.5	5.2
2000	18.0	1.8	4.1	1.7	23.0	3.3	26.0	5.9
2001	18.1	2.3	5.4	1.8	24.9	4.3	27.3	7.4
2002	20.2	5.7	5.0	4.0	26.3	8.5	23.4	11.2
2003	19.0	6.9	4.9	5.1	29.2	9.1	26.4	11.2
2004	20.6	6.7	5.4	5.7	30.0	10.1	27.5	13.9
2005	18.1	10.9	6.3	6.9	27.3	12.5	23.9	14.5
2006	18.0	10.5	5.3	8.7	26.5	13.3	25.4	16.5
2007	18.3	11.2	6.2	7.7	26.1	11.3	26.2	16.1

資料出所：総務省「労働力調査特別報告」各年2月、2002年以降は同「労働力調査詳細集計」1-3

注：非農林雇用者数(役員を除く)を100としたもの。

正社員採用を抑制し、非正社員採用を拡大する雇用管理の方向は、新規学卒者の採用においても明らかである。図表 1 - 3 には「雇用動向調査」（厚生労働省）から、企業（従業員 5 人以上規模）が各年に新たに「一般労働者」として、あるいは、「パートタイム労働者」³ として採用した 19 歳以下の新規学卒者の数を示した。「一般労働者」として採用された 19 歳以下の新規学卒者は、男女とも大きく減少している。とりわけ女性の新規学卒の入職者は、1990 年に比べて 4 分の 1 にまで減っている。

これに対して、「パートタイム労働者」として採用された 19 歳以下の新規学卒者数は大幅に増加している。特に 2005 年の増加は大きく、男女合計では 25 万人に達している。表の最右欄には、19 歳以下の新規学卒入職者全体に占める「パートタイム労働者」の比率を示したが、2000 年代に入って、パートタイム比率が急速に高まっている。これは特に女性で著しく 2005 年には「パートタイム労働者」が 6 割を超えており、新規高卒者、とりわけ女性の労働市場が大きく変化していることがうかがわれる。ただし、この調査においては新規学卒者に高校を新規に卒業し大学等に進学しながら、パートタイムで就業する者を含んでおり、一般の新規学卒就職者とは異なる⁴。それを考慮しても⁵ 1990 年代後半以降の変化が大きいことがうかがわれる。

図表 1-3 各年に入職した 19 歳以下労働者のうち新規学卒者
(一般労働者・パートタイム労働者別/性別)

単位: 太字は千人

	一般労働者			パートタイム労働者			新規学卒入職者のパート比率 ④/(②+④)
	①入職者計	②うち新規学卒者	新規学卒者比率②/①	③入職者計	④うち新規学卒者	新規学卒者比率④/③	
1990年	352.5	235.1	66.7%	69.5	18.1	26.0%	7.1%
男	288.3	194.9	67.6%	53.7	19.1	35.6%	8.9%
性	219.6	138.0	62.8%	181.8	59.6	32.8%	30.2%
2000年	177.8	117.0	65.8%	265.5	103.3	38.9%	46.9%
2005年	409.8	316.0	77.1%	110.0	33.3	30.3%	9.5%
女	223.6	181.0	80.9%	68.0	39.9	58.7%	18.1%
性	141.4	97.7	69.1%	228.9	76.0	33.2%	43.8%
2000年	125.7	83.5	66.4%	340.0	143.4	42.2%	63.2%
2005年							

資料出所；厚生労働省「雇用動向調査」各年。

(3) 新規高卒求人における変化

サービス産業の比率が高まり、正社員以外の雇用形態の者が増加するという産業社会の変化は、**1997**年当時よりいっそう進んでいることが確認されたが、では、高卒求人はどのように変化したのか。図表 1-4 に示すように、求人数は**2003**年には**21**万9千人にまで低下し、その後は増加に転じ、**2007**年3月卒向け求人は**33**万3千人になっている。

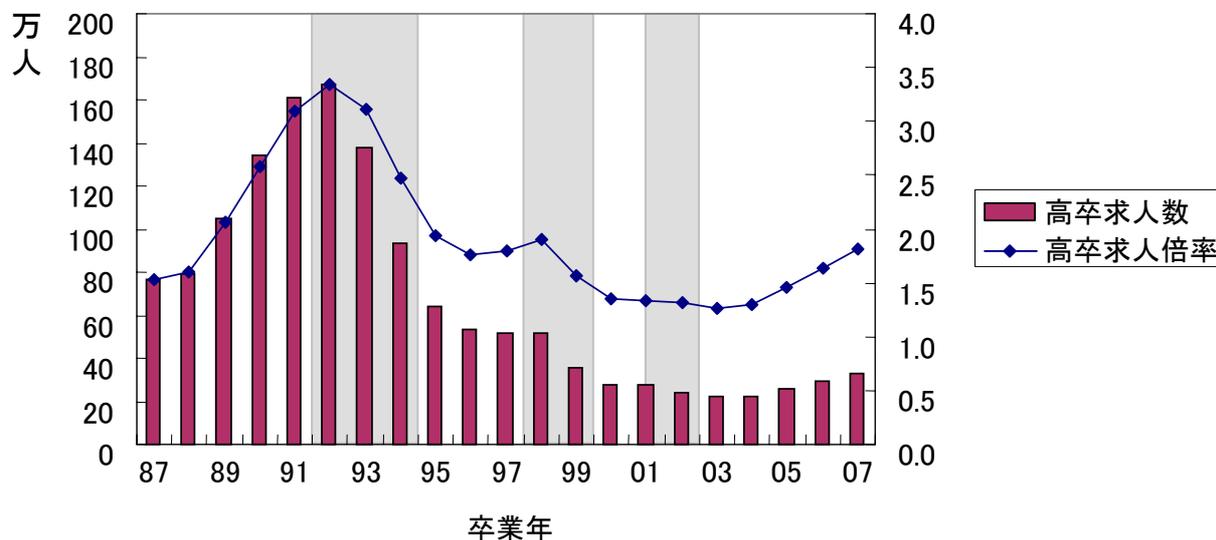
求人数の増減には、景気動向が大きく影響しよう。図表 1-4 には、景気後退が採用活動に影響を与えると思われる時期を書き込んだが、求人数の低下はおおむねこの景気後退期に重なっていることがわかる。一方、景気の山に向かう拡大期には、求人の増加が期待されるが、**1995**年ごろ及び**2000**年ごろの景気拡大期には求人増は見られなかった。**2003**年以降の持続的景気拡大に至ってはじめて求人数は増加に転じ、現在はこの延長上にある。

新規大卒についても同じように景気と求人数の関係を検討すると、同様に景気後退期には求人減が見られるが、高卒との違いは**90**年代の景気回復期において求人数が増加したこと、また現在はバブル期を超えるほどの大きな求人数の伸びになっていることである⁶。これと比較するなら、高卒求人の回復の勢いは大きく劣る。新卒求人は景気循環の影響を強く受けるが、また、労働力需要の強さが学歴間で大きく変わったことも事実である。実際、**92**年には高卒求人は大卒求人の2倍程度あったが、現在では3分の1程度にとどまりその差は歴然としている。

高卒求人の今後については、個々の企業は、その時点での最適な選択を探って試行錯誤的な採用を行っているのであり、今の傾向が続くとは限らない(この点は第3章で詳しく検討する)。ただ、その試行錯誤は、**18**歳人口の減少や高学歴化の進展の中で、給源との兼ね合いを図りつつ行われるものであり、おのずからその範囲は限定があると思われる。したがって、景気の拡大期という現在の環境下でのトレンドがこのまま今後も続くとはいえないものの、一定範囲で起こる変化である限りは、ここまでの求人の変化の内容を検討しておくこと

は、今後の高卒就職のあり方を考えるために重要であろう。

図表 1 - 4 新規高卒予定者対象の求人数と求人倍率

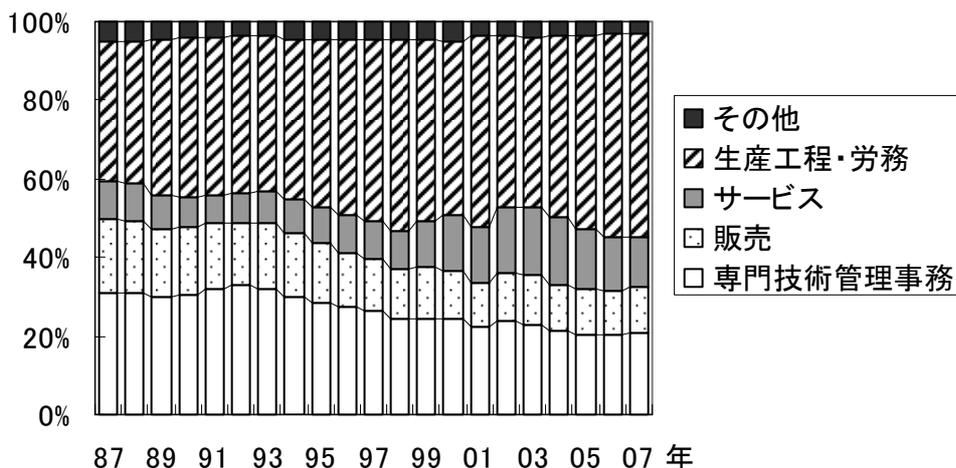


注：卒業後の6月の確定値

採用活動時期が卒業前であることから景気後退期は約半年ずらして表示している。

資料出所：厚生労働省職業安定局「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」各年

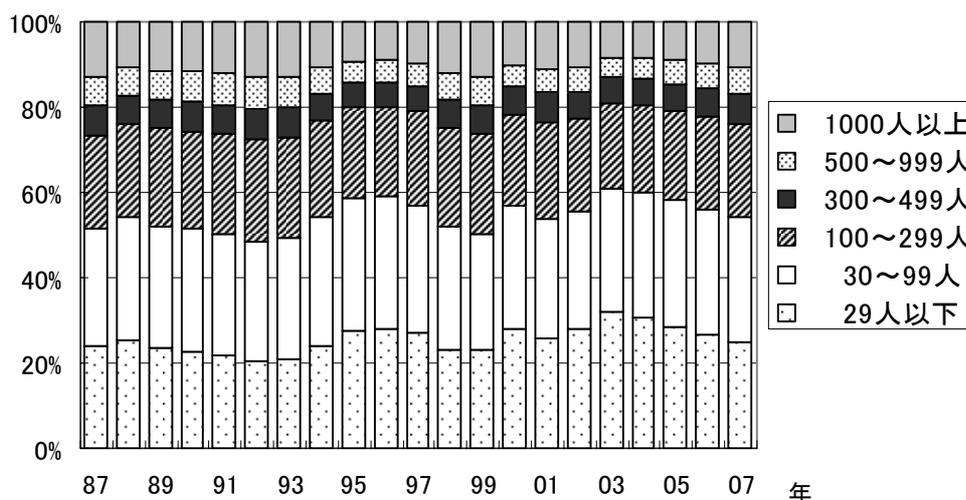
図表 1 - 5 求人の職業別構成比



資料出所：図表 1 - 4 に同じ

そこで、次に、求人の質の変化を検討しよう。**97**年時点では、大企業求人、ホワイトカラー求人の減少が主な変化だった。図表1-5、図表1-6に求人職業別、規模別構成比の推移を載せた。職業別には、「専門・技術・管理・事務」の比率が低下しており、これは**97**年当時から一貫した傾向だといえる。増加しているのは「生産工程・労務」と「サービス」で、最近5年では、特に「生産工程・労務」の求人比率が高まっている。

図表1-6 求人規模別構成比



資料出所：図表1-4と同じ

規模別には、**97**年までの5年間は確かに大規模事業所からの求人の比率が減っているが、それ以降の状況は一方的な変化ではない。最近5年では大規模が増える傾向にあり、**97**年当時とは逆の変化である⁷⁾。

この間、求人数の変化も大きかったので、構成比ではなく、実数で変化を見てみよう。図表1-7には職業、規模に加えて、産業別の求人数の推移を見た。**2003**年3月卒に比べて**2007**年の求人はおよそ**11.4**万人増えている。職業別には、生産工程・労務で8万人ほど増加している。なかでもとりわけ「製造・制作」の仕事での求人増が目立つ。また、事務、販売、サービス職もそれぞれ1万~2万人増えている。**97**年時点から比較すると、生産工程・労務とサービス職については、7~8割の水準に戻っているが、事務・販売は半数程度にとどまっている。

事業所規模別には、すべての規模で増加しているが、**97**年を基点とすると、**300**人以上の比較的大規模な事業所からの求人が当時の7割程度の水準にまで回復しており、小規模の事業所のほうが回復していない。

産業別の内訳では、製造業で**6.2**万人（特に輸送用機械器具製造と一般機械器具製造が多い）、サービス業（**2007**年は「医療・福祉」から「その他の事業サービス業」までの合計）

で **2.4** 万人増えている。大規模事業所からの求人には、おそらく製造業の「製造・制作」の仕事の求人が多いのではないかと推測される。

こうした産業分野で求人が増加している理由には、その分野の事業拡大に伴うものである場合と、定年などで離職する従業員の交代需要とが考えられる。サービス業は全体として従業員が増加していることは図表 1-1 で見たとおりで、この分野の求人増は前者にあたろう。なお、サービス業のうち事業サービス業には労働者派遣業が含まれるので、製造業の現場で働くケースがサービス業求人に入っていることに注意が必要だ。一方、製造業については、図表 1-1 では就業者の増加は見られなかったので、この分野の求人には交代需要が少なくないのではないかとと思われる。ここには、団塊世代の引退に伴う交代需要が考えられるが、**60** 歳以上の雇用延長・再雇用が政策的に進められており、どの程度が短期的に終わる交代需要なのかはわからない。また、特に求人の増加が大きい輸送用機器や一般機器はグローバル化への対応が進んだ輸出型産業で、現在、景気の牽引役ともなっている産業である。こうした産業での求人増には純増といえる部分も大きいだろう。

97 年に描かれた大企業からの求人の減少というストーリーはすでに現状にはあてはまらないが、かといってこれが拡大するという見通しも、景気動向や国際経済の動向に依存するところが大きく、持ちにくい。一方で職種別の動向は、高等教育卒業者が増加する傾向と考え合わせるとある程度見通しが立つ。高卒者への求人が「製造・制作」の仕事に多くなる傾向は今後も変わらないのではないかとと思われる。

図表 1 - 7 産業、職業、規模別求人数の推移

単位:千人

	1987年	1992年	1997年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	
合 計	766	1,673	518	219	225	258	294	333	
産 業 別	農、林、漁業	2	3	1	1	1	1	1	
	鉱業	0	1	0	0	0	0	0	
	建設業	52	150	74	19	18	20	23	
	製造業	302	707	198	71	80	98	115	
	食料品製造業	28	59	20	10	10	11	12	
	飲料・たばこ・飼料製造業	2	6	1	1	1	1	1	
	繊維工業	15	25	6	1	1	1	1	
	衣服・その他の繊維製品製造業	30	44	13	3	3	4	4	
	木材・木製品製造業	4	9	5	1	1	1	2	
	家具・装備品製造業	4	11	4	1	1	1	1	
	パルプ・紙・紙加工品製造業	7	17	6	2	2	3	3	
	印刷・同関連業	13	33	9	3	3	4	4	
	化学工業	10	23	6	2	2	3	4	
	石油製品・石炭製品製造業	1	2	0	0	0	0	0	
	プラスチック製品製造業	9	25	8	3	4	4	5	
	ゴム製品製造業	3	9	2	1	1	1	2	
	窯業・土石製品製造業	7	21	6	1	2	2	3	
	鉄鋼業	4	15	5	2	3	3	4	
	非鉄金属製造業	4	12	3	1	1	1	2	
	金属製品製造業	22	54	18	6	6	8	9	
	一般機械器具製造業	29	78	22	7	9	12	15	
	電気機械器具製造業	58	148	31	9	12	7	8	
	情報通信機械器具製造業						2	3	
	電子部品・デバイス製造業						6	6	
	輸送用機械器具製造業	32	84	22	12	14	17	23	
	精密機械器具製造業	10	18	4	2	2	2	2	
	その他の製造業	8	15	4	1	1	1	2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	6	3	1	1	1	1	
	情報通信業						4	4	
	運輸通信業・(2005年以降は運輸業)	27	70	20	10	10	12	14	
	卸売業	72	140	31	10	11	11	12	
	小売業	121	225	62	30	27	28	32	
	金融・保険業	24	28	5	2	2	2	3	
	不動産業	1	4	1	1	1	1	1	
	飲食店、宿泊業						17	18	
	うち 飲食店	26	44	16	10	9	9	10	
	医療、福祉						16	18	
	教育、学習支援業						1	1	
	複合サービス事業						2	2	
	サービス業(2005年以降は上記以外)	132	295	106	63	64	45	47	
	うち その他の事業サービス業							14	
	公務、その他	0	1	0	1	1	1	0	
	職 業 別	専門・技術、管理、事務	237	549	136	50	48	53	60
		販売	146	271	68	27	27	30	33
		サービス	71	125	51	39	38	39	39
生産工程・労務		273	670	239	94	104	128	151	
製造・制作の職業					70	80	102	120	
定置機関・建設機械運転、電気作業					4	5	6	8	
採掘・建設・労務の職業					20	19	20	24	
上記以外の職業	39	59	24	8	8	9	10		
規 模 別	29人以下	183	340	140	70	69	74	79	
	30～99人	211	472	155	63	66	77	85	
	100～299人	168	397	114	44	46	54	64	
	300～499人	54	120	30	13	13	17	20	
	500～999人	53	127	28	10	11	15	17	
1,000人以上	97	217	51	18	19	23	28		

(注) 産業分類、職業分類の変更のため接続できない部分がある

資料出所：図表 1 - 4 に同じ。

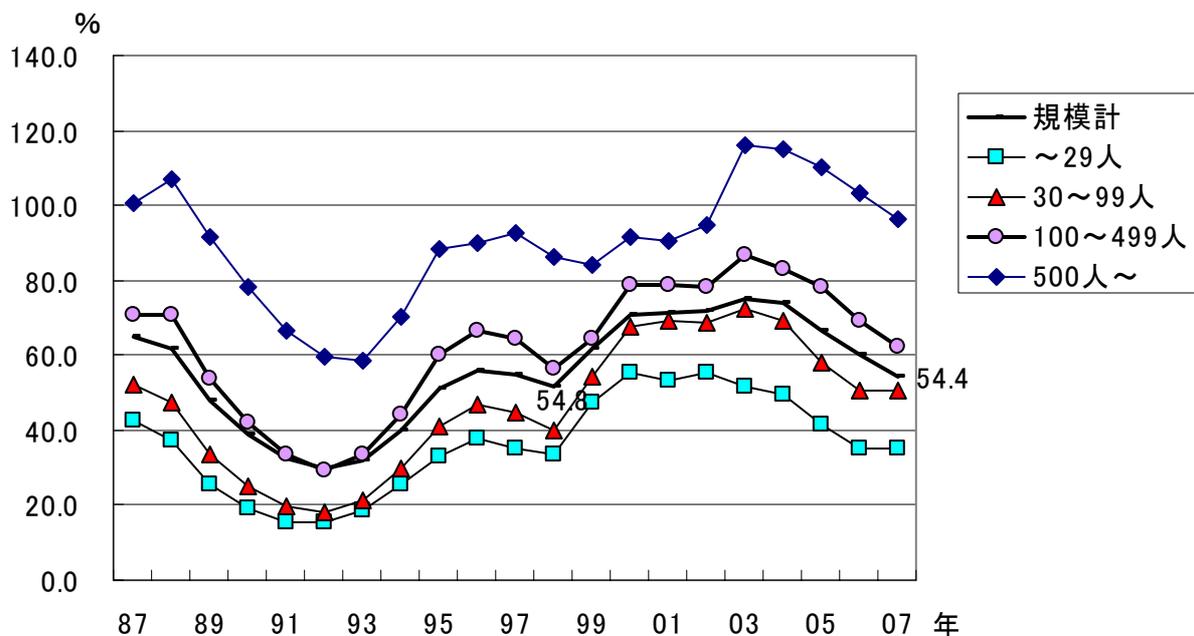
(4) 求人充足率

次に、こうした求人がどの程度充足されているか(=求人充足率)を検討する。求人充足はマッチングの結果ではあるが、求職者から見た「求人の魅力」を示す指標でもあり、求人の質にかかわるデータでもある。

2007年3月卒対象求人では、充足率は54.4%と1997年と比べればほぼ同程度だが、2003年の75.1%からは低下してきている。求人倍率が高まれば充足率は低下するものであり、この低下はこの間の求人増の結果だといえる。充足率の値は事業所規模により大きく異なる。大規模ほど予定通りの採用ができ、小規模になるほど、求人倍率が高まると採用できず、未充足に終わる。この関係は、景気動向を問わず変わらないもので、高校生にとって魅力のある求人のひとつは大規模事業所からの求人だといえる。これは見てきたとおり一定の比率は常にあった求人である。

500人以上規模の求人に注目すると、2003年から2006年にかけては100%を超える充足率になっている。80年代末の円高不況の影響を受けていた時期にも同様な状態がみられたが、90年代の2回の景気後退期にはそこまでの充足率の上昇はなかった。日本労働研究機構(1998)では、80年代のこうした予定以上の採用を「企業が学校の要請にしたがって採用数を増やす」行動で企業と学校の信頼関係を示すものとし、90年代の不況期にこれがないのは学校と企業の変化であると捉えた(P18~19)。

図表1-8 規模別求人充足率



資料出所:図表1-4に同じ。

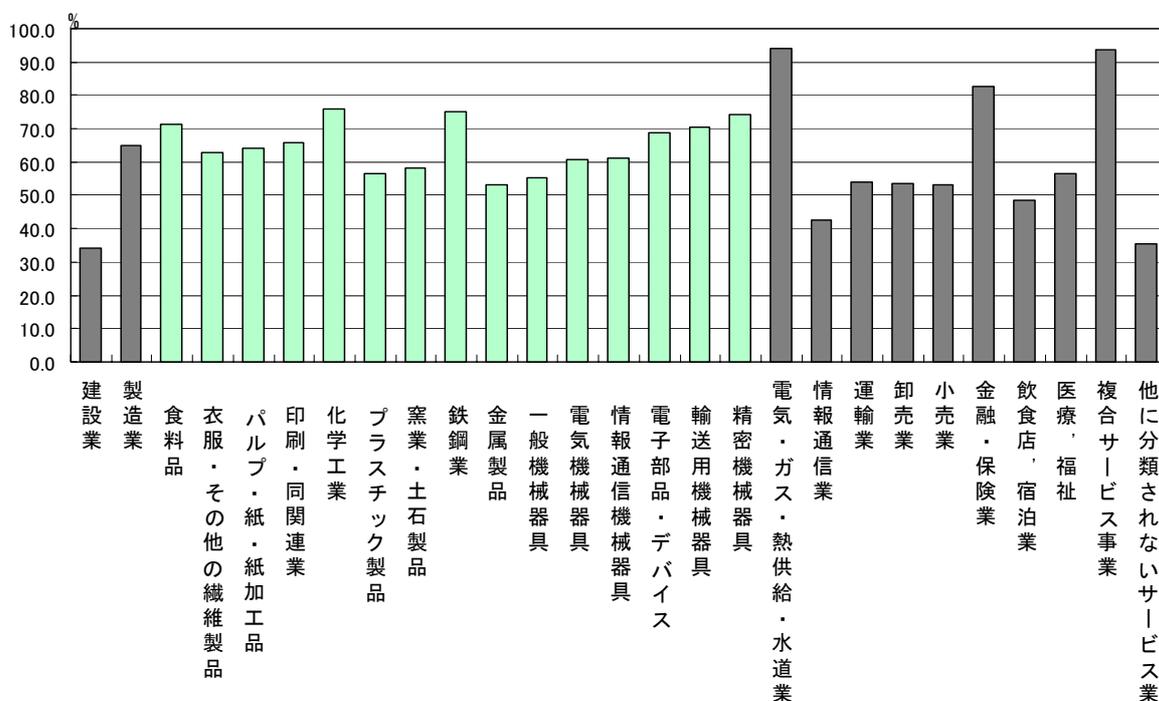
景気が回復に転じる2003年ごろからおこったこの予定以上の採用の理由は良くわからな

い。企業が学校からの依頼に応えるという 80 年代と同じことが起こったのか、あるいは、第 3 章で指摘する企業側がもつ従業員の年齢バランス調整の意図と見合ったのか、今後の若年人口の減少を見越してのことか、複数応募制などの影響もあるのか、その理由については推測の域をでない。いずれにせよ求職側にとっての魅力ある求人であるから起こったことだろう。

求職者から見た求人の魅力としては、産業別の充足率が多くを語るだろう。充足率が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス業（＝郵便局や（他に分類されない）農協など）」「金融・保険業」で、いずれも高卒者の就職先として従来から希望が集まる分野であり、これは変わらない傾向といえる。ただし、各分野の求人数は 1,500 人から 2,500 人程度の比較的採用の少ない業種である（求人が産業計で 1,000 人未満の業種は図から除いている）。これらの産業の特徴は、元は官業であった分野が多く、また事業所が地域に分散してある傾向である。キーワードは「安定性」と「地元」だろう。

逆に充足率が低いのは、「建設業」、「他に分類されないサービス業」「情報通信業」である。特徴としては、小規模企業が多いこと、また、「他に分類されないサービス」には派遣業が入っており、就業地が特定されない可能性がある。人気業種とは逆に「不安定」「地域間移動」という特徴が考えられる。

図表 1－9 産業別求人充足率（2007 年 3 月卒）



注；産業計求人数が 1000 人未満の業種を除く。

資料出所：図表 1－4 に同じ。

充足率の高い3業種の求人動向を見ると、最近5年間は微増（「複合サービス」は3年間のデータしかないが）で、97年とくらべるとまだ少ないものの、他の業種と比べればわずかな幅の低下にとどまっている。トレンドで見る限り、高卒者への求人として今後も期待ができるのではないかと思われる。

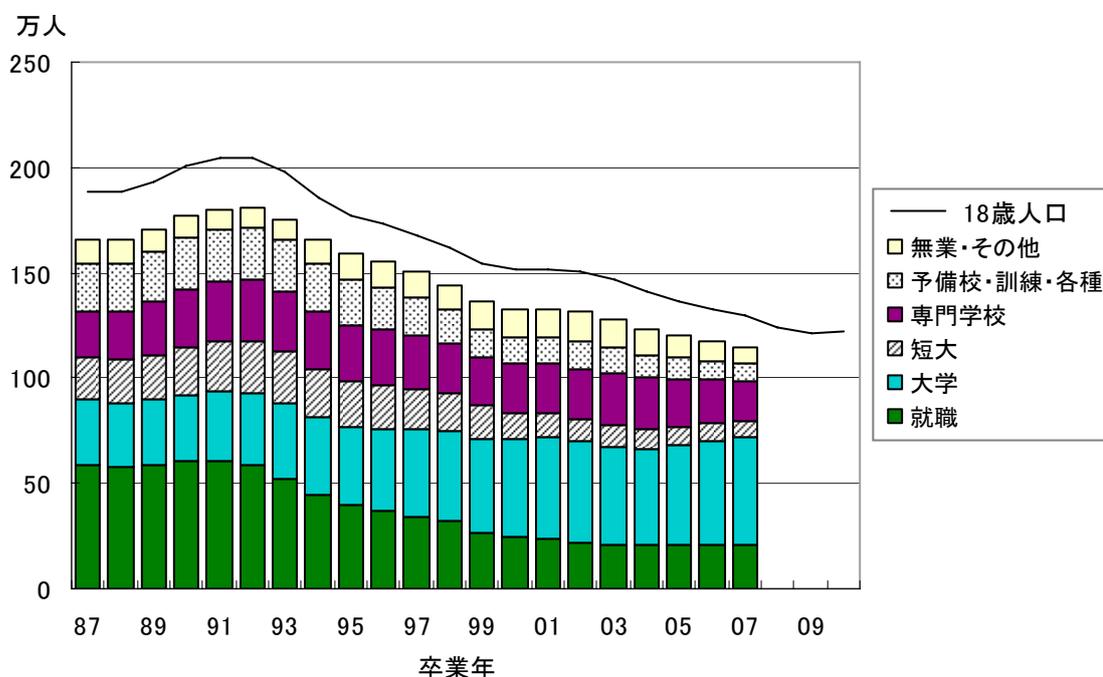
3. 労働力供給側の変化

(1) 18歳人口の減少と高卒後の進路の変化

労働力供給側の行動を、まず、卒業時点の進路選択という点から把握することにし、この10年の変化をみる。

18歳人口の減少は97年時点と同様に2007年時点でも続いており、さらに今後も引き続くことが予想される。18歳人口のうち9割弱が高校を卒業する状況も同様に続いている。こうした中で、高校卒業時の進路としては、97年当時から4年制大学進学が多く選ばれ、さらにこの10年で増加してきた。短大進学率は減少し、専門学校進学については、比率の上では2006年から、実数では2003年以降若干の減少に転じている。これらをあわせた全体の進学者比率は2007年時点でも増加している（図表1-10）。

図表1-10 18歳人口と進路別高校卒業者数の推移



注：「無業・その他」は、「学校基本調査」における集計区分の変更に伴い、1998年までは「無業」及び「死亡・不詳の者」の和、1999年からは「左記以外の者」と「死亡・不詳の者」の和、さらに、2004年以降は「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」及び「死亡・不詳の者」の和。

資料出所：文部科学省「学校基本調査」各年

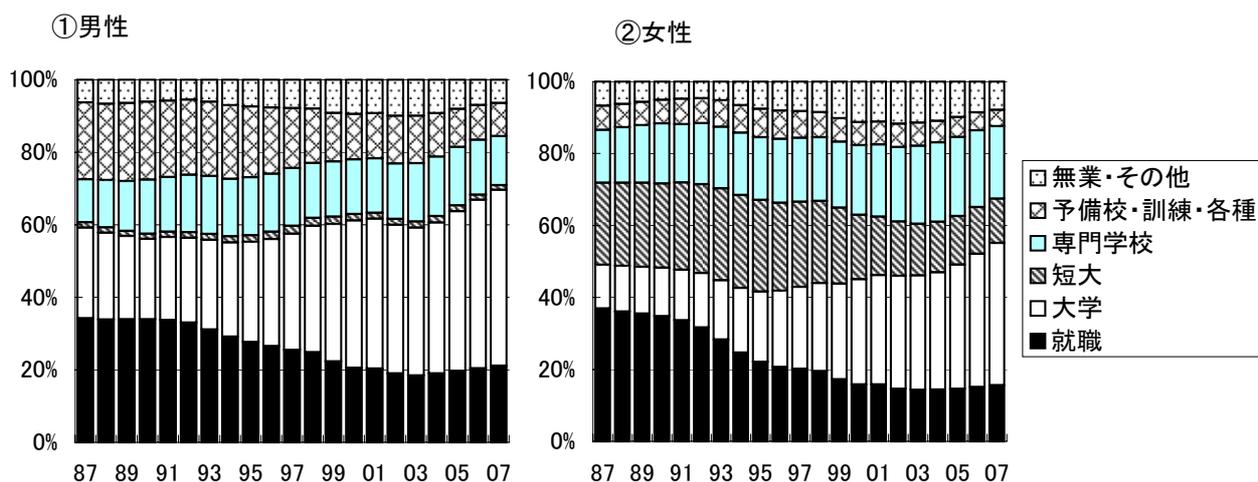
97年当時は約34万人いた就職者はその後さらに減少したが、2003年ごろからはほぼ21万人前後で安定している。また、就職も進学もしない「無業者」については、2002年までは増加基調であったが、2003年以降は明確に減少に転じている。

2003年を境に、「無業者」と専門学校進学者が減少に転じ、就職者数がほぼ安定した点は重要である。景気回復を受けて2003年から新規高卒向け求人が増加していることが、高校生の進路選択に影響していると考えられる。

進路は男女で大きく異なるので、男女別に検討したものが図表1-11である。就職者に注目すると、1992年までは女性のほうが就職者比率は高く、また、就職者の実数も多かったのだが、その後大きく減少し、2007年では、就職者は男性12.3万人に対し女性8.9万人と逆転している。求人を性別に提示することはなくなったが、新規学卒者でも女性はパートタイム就業者が多かったように（図表1-3）、現実には性別で就業形態も就職先の産業・職業も異なっている。女性の就職者の減少は、事務職や販売職など高卒者女性が多く就職してきた職種の人材が減ったことの影響が大きいだろう。

就職以外進路では、女性で多かった短大進学が減り4年制大学進学が増えた。また、専門学校への進学者数は女性のほうが多い傾向が続いているが、その進学学科を見ると、看護や福祉系など資格が得られる学科への進学者が増えている。事務職や販売職の求人が減るなかで、就職に有利な職業資格を求めて専門学校への進学を選ぶ女子高校生が増えたのではないかと推測される。

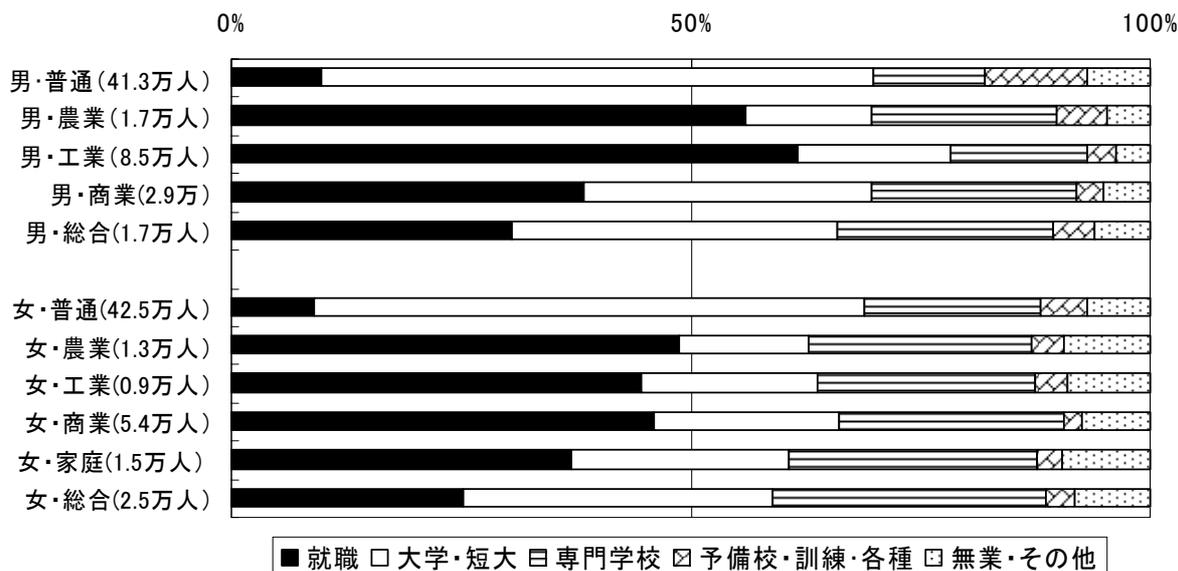
図表1-11 高卒者の進路別構成比の推移（性別）



注：「無業・その他」の定義は図表1-10と同じ。

資料出所:図表1-10と同じ。

図表 1-12 2007 年 3 月卒業者・主な学科別進路



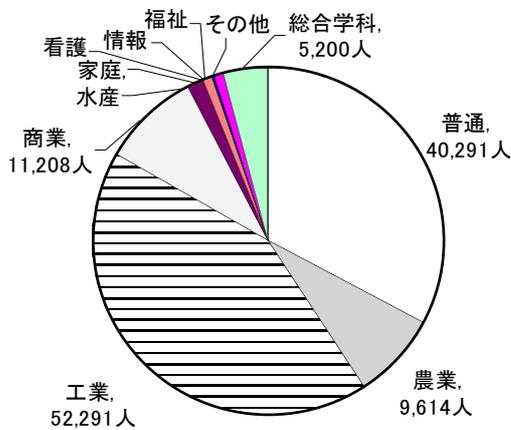
資料出所:図表 1-10 に同じ。

(2) 学科と進路

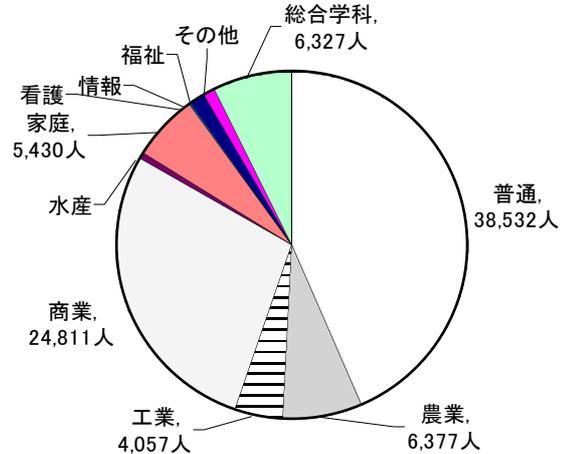
高校卒業後の進路は学科によって違いが大きい。図表 1-12 にみるとおり、普通科卒業者は男女とも就職者比率が 10%に満たず、高等教育進学者が多い。就職者が多いのは、男性の工業、農業、女性の農業、商業、工業などの専門高校である。ただし、高校生の 4分の3は普通科の生徒であり、就職者に占める比率で見ると(図表 1-13)、その割合は高く、男性では工業科に次いで第2位、女性では最も多いのが普通科卒の就職者ある。普通科は高等教育に接続する課程として設計されており、履修科目の上では職業的な準備教育はされていない。そうした職業準備教育を受けずに就職する者が高卒就職者の 4割弱を占めていることは、職業との接続の上では課題だといえる。また、普通科の場合、就職者は学校内では少数派であることが多いため、進路指導の上でも十分な配慮が払われているか危惧される。

図表 1 - 13 2007 年 3 月卒就職者・学科別内訳

①男性



②女性



資料出所:図表 1 - 10 に同じ。

97 年以降の変化という点では (図表 1 - 14)、主な学科ではいずれも就職者数が減っているが、特に女性の商業科、家庭科で減少率は大きい。減少が少ないのが、男女とも工業科、さらに女性の農業科である。こうした変化の結果、量の上では、男性の工業科卒就職者が高卒就職者の中心的な存在になってきている。

性別に主な学科卒業者の就職職種を見ると (図表 1 - 15)、卒業学科と職種との間の対応は明らかである。男性・工業高校卒就職者では、ほとんどが技能工等に就く状態が、1987 年当時から (それ以前から) 一貫して続いている。専門教育と対応する職種であることが推測され、また、先に指摘したとおり、技能系の職種は最近の求人増加の中心となっている職種である。労働力需要に対応した専攻であることが、この間、就職者比率があまり低下しなかった要因だろう。

男性・普通科卒就職者では半数程度が技能工等であり、残る半分が、販売、サービス、保安の職種にほぼ同じくらいの比率で就いている。就職者の数は 97 年の半分程度まで減る中で、職種構成はほとんど変わっていない。

図表 1 - 14 主な学科の就職者数の推移

単位:千人

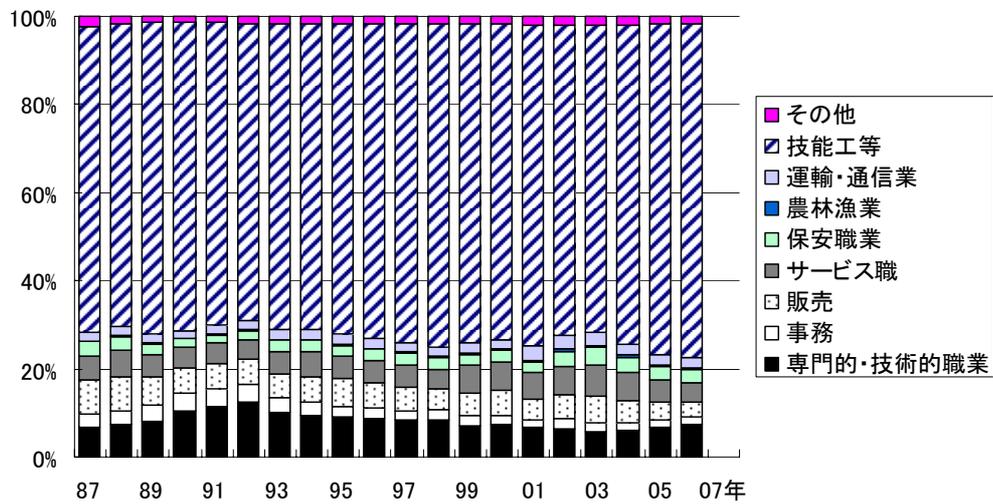
		計	普通	農業	工業	商業	家庭
男性	1987年	285.2	111.7	24.2	110.0	33.9	-
	1992年	299.1	124.6	23.7	111.3	33.6	-
	1997年	192.2	71.7	17.5	76.7	21.6	-
	2002年	125.4	42.0	10.8	53.7	12.8	-
	2007年	122.5	40.3	9.6	52.3	11.2	-
	2007年/1997年		56.2%	55.1%	68.2%	51.8%	-
女性	1987年	320.5	168.7	12.2	4.4	103.4	27.1
	1992年	298.6	153.9	12.2	6.2	97.5	24.7
	1997年	160.8	75.1	8.3	5.7	55.4	12.5
	2002年	99.3	42.9	6.5	4.1	32.7	6.6
	2007年	88.5	38.5	6.4	4.1	24.8	5.4
	2007年/1997年		51.3%	76.8%	71.6%	44.8%	43.5%

注：男性の家庭科はごく少数なので省いた。

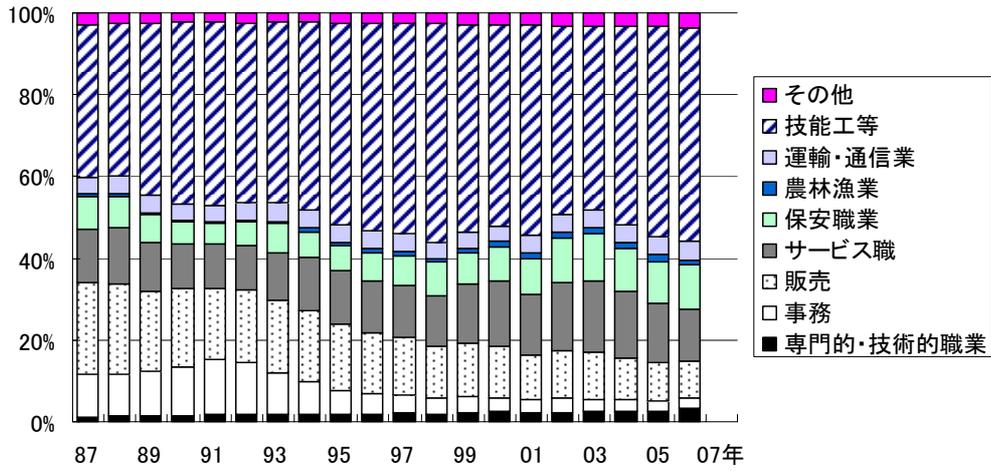
資料出所:図表 1 - 10 に同じ。

図表 1 - 15 卒業学科別就職職種

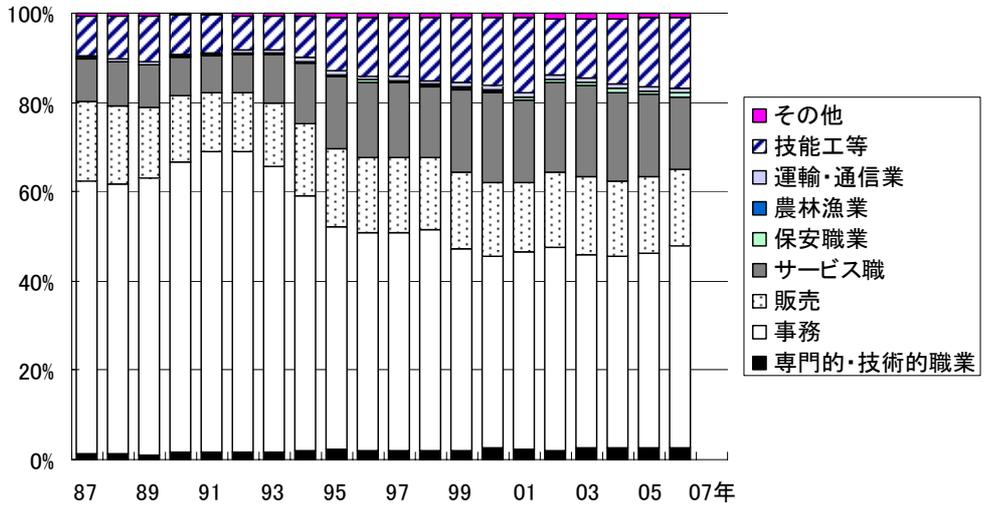
①男性・工業科



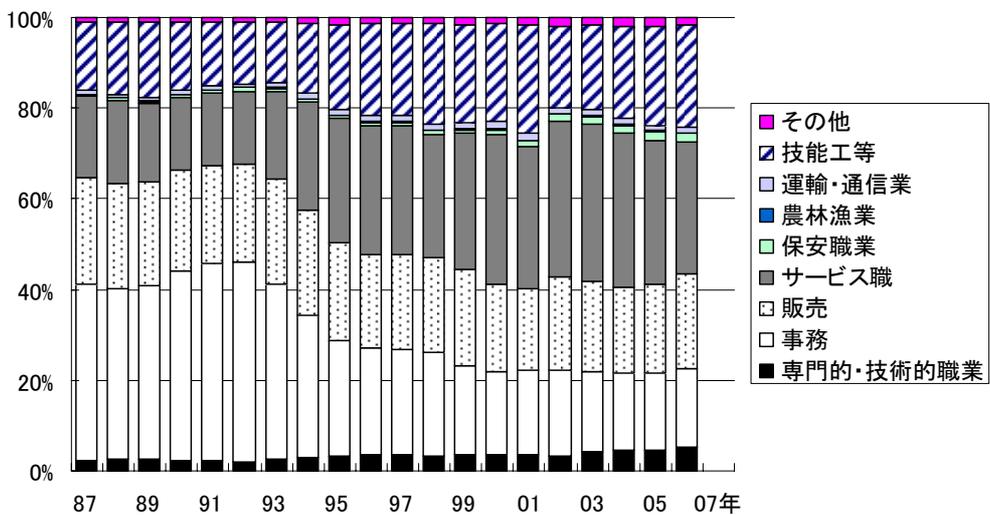
②男性・普通科



③女性・商業科



④女性・普通科



資料出所:図表 1-10 に同じ。

女性では、商業科卒就職者で事務が半数程度を占め、残る半数が販売、サービス、技能工等で就職している。普通科の場合は、事務職が **20%**程度まで減り、残る部分はやはり販売、サービス、技能工等に3分される。この比率は **97** 年以降あまり変わっていない。男性の普通科同様、この **10** 年、就職者の数は大幅に減ったが、就職職種の構成はあまり変化していないといえる。

さて、高卒就職で問題にされてきた「無業者」⁸ については、**2003** 年以降減少に転じたことを見たが、学科別にはどのような違いがあるのか。労働市場の好転が進路に大きく影響しているなら、無業者比率（＝無業者／卒業者）にも、性・学科別による労働力需要の違いが現れよう。

「無業者」について、**97** 年時点で指摘されていたのは、性別の違いは大きくなく、男性に限れば普通科、女性に限れば家庭科で高いことである。**97** 年以降の変化を見ると（図表 1-16）、**2002** 年までは男女とも「無業者」比率は上昇し、**2002** 年では男性は **9.7%**、女性では **11.2%**まで高まっている。**2002** 年には男女の差が開いた。

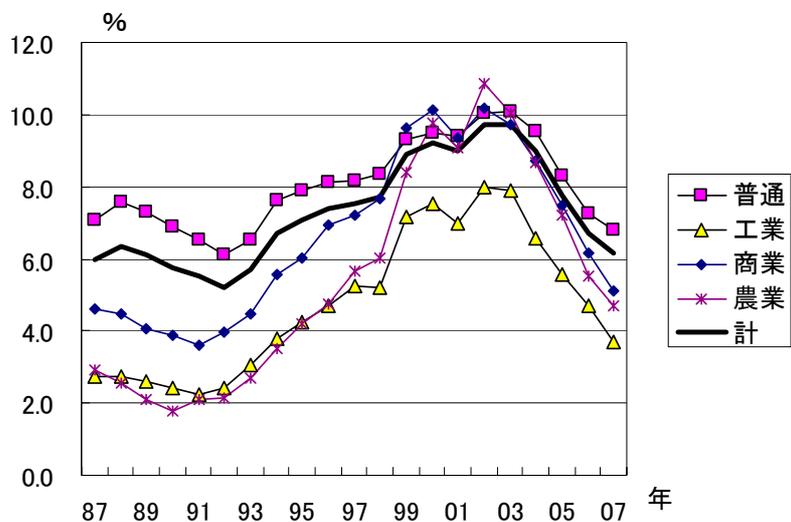
学科別には、男性の場合は、農業科や商業科の無業率が高まり、工業科とそれ以外の学科との間で差が開いた。**2003** 年以降の求人の増加期にはいると、すべての学科で「無業者」の減少が見られ、農業科や商業科でも改善が進んでいるが、やはり工業科の無業率は際立って低い。製造業、「製造・制作の仕事」での需要が大きいことが、工業科卒業生の無業率を低くしているという関係が読み取れる。

女性では、大きく異なる。**97** 年までは家庭科の無業率の高さが目立っていたが、**2000** 年にかけて農業科や商業科でも「無業者」が大幅に増え、普通科が最も「無業者」の少ない学科になった。ただし、この女性・普通科と男性・普通科の無業率はほとんど同じ水準である。つまり普通科では男女の間の無業率に差がなくなる一方、専門高校では男女の差が非常に大きくなり、女性の無業率が特に高くなった。普通科では「進学」という選択肢が一般的であることがこの背景にはあろう。高卒女性への労働力需要が低下する中で、進学という選択肢を選びやすい普通科では無業率が低く抑えられたが、専門高校では需要低下が無業率を押し上げる方向に直に働いた。

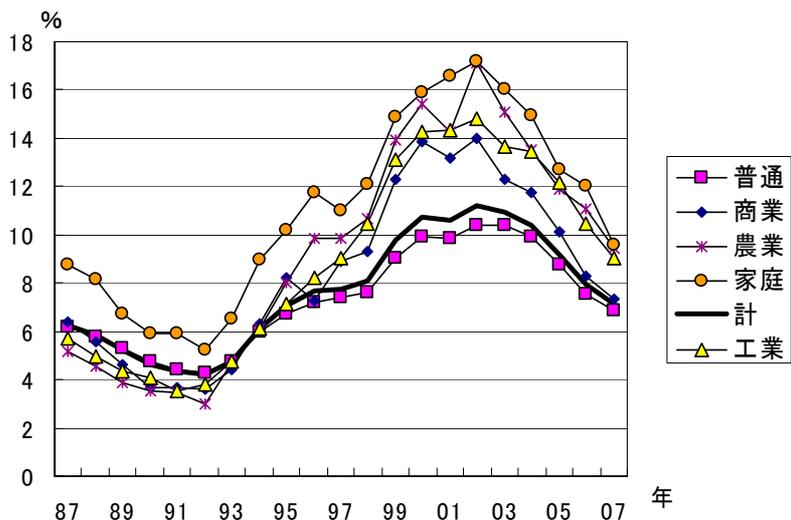
2007 年にはすべての学科において、女性の無業率も下がっている。ただしその水準は、3%台まで下がっている男性・工業科とは大きな差がある。高卒女性の就業機会にはやはり限定的なものなのだろう。

図表 1-16 高卒「無業者」比率の推移

①男性



②女性



注：「学校基本調査」において、卒業後の進路が「無業」または「左記以外のもの」とされたものの卒業者に占める割合である。同調査では、**2004**年からは、「左記以外のもの」から「一時的な仕事」を別掲しているが、ここでは連続性確保のため含めて表示している。

資料出所：図表 1-10 に同じ

(3) 地域と進路

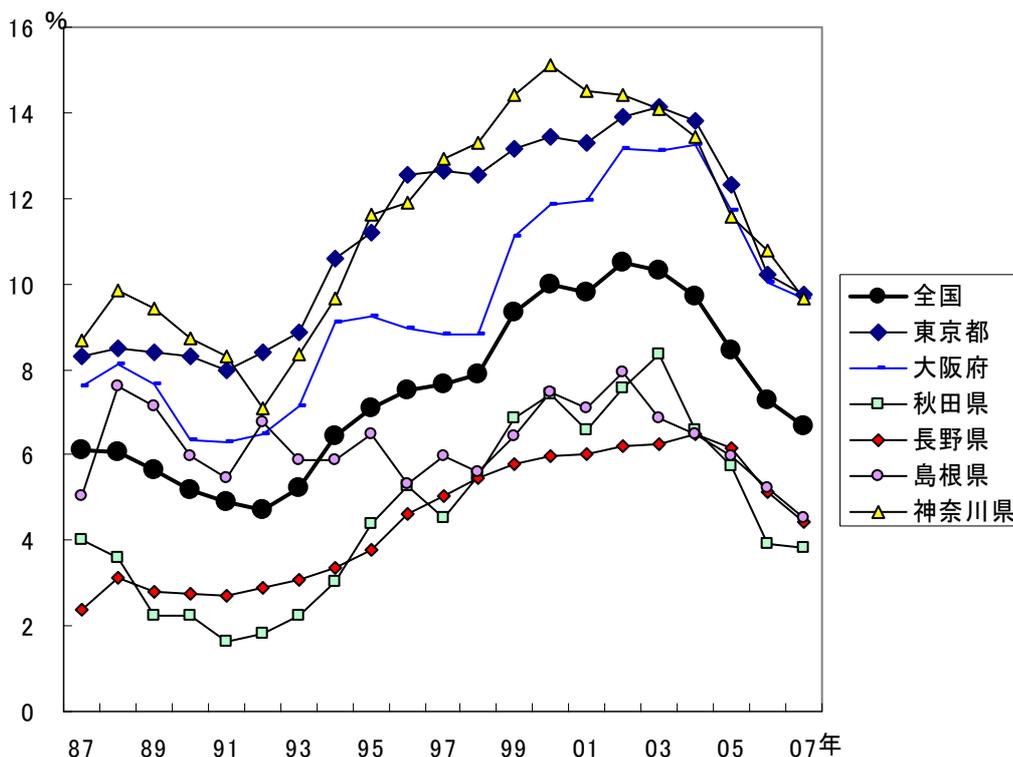
さて、高卒後の就職状況は都道府県で大きく異なる。**2007**年3月卒の場合、就職者比率は、佐賀県の**32.8%**から東京都の**7.6%**まで、大きな差がある。就職者比率が地域で大きく違うのは、地域の労働市場の状況のほか、進学などの他の選択肢がどれだけ現実的かによっても左右されよう。高等教育の費用の個人負担が大きいわが国の場合、進学は家計状況によって決まるところも少なくなく、労働力供給側の行動に影響する地域的な背景にはいくつもの要

因が考えられる。

ここでは単純化して考えるために、進路選択上の問題を示す指標として先の無業率に焦点をあて、この改善状況の違いを検討の糸口にしたい。この無業率の変化に、就職者比率と進学者比率のいずれが大きく影響するかを都道府県別に見ることで、地域の要因を考える。

1997年時点でも、都道府県間での無業率の差を取り上げ、そこでは、東京、大阪、神奈川という大都市部での無業率の高さが指摘された。それを2007年時点まで延長してみたのが図表1-17だが、この3都府県で無業率が高いことは変わらない。図には今回ヒアリング調査の対象となったいくつかの県のデータも書き込んだが、いずれ県も2002年から2003年ごろを境に無業率は減じている。90年代の無業率上昇には多様な要因が絡んで都道府県別の動きも一方向ではないが、この数年はどの地域でも同じように無業率が下がっているようである。

図表1-17 地域別「無業者」比率の推移



注:無業者の定義は図表1-16による。

資料出所:図表1-10に同じ。

次の図表1-18では、「無業者」の減少の大きかった地域について、就職者比率と進学者比率の変化をみた。2002年から2007年にかけて、全国では進学者比率は5.2%、就職者比率

は 1.4%高まっており、全体としては進学率の向上のほうが無業率低下に大きく寄与している。これらの都道府県の中でもっとも「無業者」比率の減少が大きい、沖縄県、宮城県、福島県の3県では、就職者比率の上昇も特に大きかった。こうした県では労働市場の好転が進路選択に大きく影響したといえるだろう。一方、同じように「無業者」比率の下がっている神奈川県や千葉県は進学者比率の上昇が特に大きい。これらの県ではむしろ進学率の上昇が主因と考えるべきだろう。

男女別には、全国の女性の就職者比率がこの間 0.7%しか上昇していず、やはりどの県でも女性の就職者比率の上昇は小さい。特に、宮崎県の女性では進学者比率が大きく高まる一方、就職者比率は低下している。こうした地域では高卒女性の就業機会が減っているのではないと思われる。また、熊本県のように男性の就職者比率のみ、上昇が目立つ地域もある。ここでは高卒男性を多く採用する製造業などの雇用拡大があったのではないかと推測される。

ここから推測されることは、首都圏など県民所得の高い地域では大学進学がしやすくなったことが無業者を減らした部分が大きく、そうではない地域では、企業誘致の成功など地域での就業機会の増加が無業率を減らしたのではないかということである。この点は、本章の後半で、今回の調査対象地域に絞ってさらに考えることにしたい。

図表 1-18 2002年から2007年の無業者減少と就職者・進学者比率の変化

	「無業者」比率の減少(%)			就職者比率の上昇(%)			進学者比率の上昇(%)		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
1位 沖縄	-9.4	-11.4	-7.4	5.8	6.7	4.8	3.8	5.0	2.5
2位 宮城	-8.5	-7.2	-9.6	4.6	4.8	4.3	5.6	6.0	5.4
3位 福島	-7.3	-7.3	-7.2	3.7	3.5	4.0	5.7	6.5	4.6
4位 茨城	-5.5	-4.8	-6.1	2.8	3.4	2.0	5.5	5.3	6.1
5位 熊本	-5.2	-5.2	-5.2	3.3	5.4	1.2	4.2	3.1	5.5
6位 宮崎	-5.0	-4.9	-5.2	0.9	2.7	-1.0	5.5	3.2	7.8
7位 千葉	-5.0	-4.9	-5.1	2.3	2.2	2.5	6.6	8.2	5.2
8位 神奈川	-4.8	-5.1	-4.5	0.5	0.4	0.5	8.1	9.6	6.6
9位 香川	-4.7	-4.1	-5.3	2.0	2.4	1.5	4.4	3.4	5.5
10位 栃木	-4.6	-4.8	-4.4	2.1	3.9	0.2	4.2	2.7	5.5

4. マッチングにおける変化

(1) 新規高卒者のマッチングプロセス

新規高卒者の職業紹介は、職業安定法の規定により、公共職業安定所（ハローワーク）と学校との協力の下に行われる。協力のあり方には、①職業安定法第 26 条により、公共職業安定所が、学校と協力して職業指導・職業あっせんを行う、②同法 27 条により、公共職業安定所長が学校長の同意または要請により学校に公共職業安定所の業務の一部を分担させて職業紹介を行う（学校が分担できる業務は、求人申し込みの受理と受理求人の公共職業安定所への連絡、求職申し込みの受理、求職者を求人者に紹介すること、職業指導を行うこと、就職後の指導を行うこと、公共職業能力開発施設への入所あっせんを行うことの6つである）、

③同法 33 条の 2 により、学校長が厚生労働大臣に届け出て無料職業紹介事業として行う、のいずれかによる。このいずれの方法によるかは、学校と公共職業安定所との間で、毎年確認される。

求人者の受理は②及び③では、法令上は学校が行うことができるが、学校間の機会均等の確保や地域間、学校間の求人者の不均衡の是正、公正な採用選考の実施などのために、ハローワークにおいて受付を行うことになっている。したがって、新規高卒採用を希望する企業（＝求人者）はまず求人票を安定所に提出しなければならない。ハローワークは求人条件の法令違反がないことなどを確認して求人票に確認印を押して求人者に戻す。求人者は高校にこれを送付または持参して、学校に生徒の推薦を依頼することになる。

求人票の受付、求人票の返戻についてはそれぞれ 6 月下旬、7 月初め以降の日程を決めて、全国一律で実施される。さらに、学校からの推薦開始、採用選考・内定開始の日程もそれぞれ、9 月初め、9 月半ば以降と期日は行政により設定されており、これが高卒就職に基本的なスケジュールになっている。

また、採用選考後、求人者はハローワークに対して採用結果の連絡をすることも義務付けられている。一方で、学校も、3 年生の 5 月段階での求職者（＝学校・安定所による紹介斡旋を希望する者）情報、および、就職活動開始後の数次にわたる内定状況等を、ハローワークに報告することが求められている。

（2）ハローワークの機能

こうして労働行政は、求人・求職双方の情報を継続的に把握することで高卒労働市場の現状を把握し、その状況に応じて、求人開拓や一般求人からの振替などの機動的な対応策を講ずる。労働市場の現状を把握し、円滑な就職のために情報の流れを制御することが、高卒就職においてハローワークの果たしている第一の機能といえよう。

日本労働研究機構（1998）では、求人者の受理と学校への提供の段階で安定所が果たす役割に注目し、ここでの求人情報の制御のあり方として①求人者が推薦を依頼する学校を指定すること（推薦指定校制）を極力排除し、受理した求人者をすべての管下の高校に共有化する「情報共有型」、②推薦指定校制を前提に、指定校数の目安を示すなどして効率的な斡旋を図る「情報規制型」、③指定校推薦と求人一覧等による情報共有を並存させる「情報折衷型」の 3 つの類型にまとめた。これは上記の情報制御機能の一部といえるが、ここで指摘されたように、地域の需給状況によって、情報の流れの制御方法が異なる点は重要だろう。地域の実情に応じて、場合によっては、まったく異なる方向の対応も必要であるということである。

また、就職日程の枠付けも、安定所（労働行政）がマッチングにおいて果たしている機能である。日程管理がされていることで、大卒で問題になっているような就職活動の過熱が防がれているといえる。ただしその一方で、スケジュールの確立は高卒における独特の就職・推薦の慣行を作り出す要因ともなってきた。1980 年代には、全国でおよそ 60 万人就職希望

の生徒が、一斉にこの短い就職日程のなかで推薦・応募・採用試験のプロセスを踏み、就職先を決めていた。「一人1社制」「推薦指定校制」などの応募の慣行はこうした枠組みの中で形作られてきたといえる。これらの慣行については、第2章で論ずる。

また、学校によっては、ハローワークによる直接の就職指導・あっせんによる方式（職業安定法 26 条）が選ばれ、あるいは、多くの学校が未内定の生徒についてはハローワークに求職に行くように指導してきた。ハローワークの基本機能である職業紹介もまた、高卒就職における重要な機能である。

このほか、学校が行う職業指導への協力や就業後の定着指導などいくつかの重要な機能があるが、ここでは、マッチングを焦点にしたので省くことにする。

こうした中で、2002年に始まった「高卒就職支援システム」は各地の安定所が受理した求人をデータベース化し、インターネットを通じて、どの学校でも閲覧できるようにした仕組みである。指定校推薦方式を重視する企業に対してはインターネット上での公開を拒否する選択肢も用意されているが、公開が原則とされている。高卒求人の減少を背景に全国レベルでの求人情報共有化を狙ったもので、情報をより大量に円滑に流す政策といえる。

あるいは、夏休み期間の職場見学や合同説明会（ジョブフェア）の開催も奨励するようになったが、これも、職場実態を含めて求人情報をできるだけ正確に幅広く伝えることを狙ったものといえる。

また、各都道府県には、都道府県労働局、都道府県（雇用対策主管部署、私立学校主管部署）、学校、地元企業団体等による「高等学校就職問題検討会議」等が設けられ、応募・推薦のあり方についての申し合わせが行われるようになった。生徒の応募機会を拡大することを目的として、地域の実情に応じて、時期を決めて、一人1社ずつの応募ではなく、複数企業に同時に応募することを可能とする申し合わせである。応募機会の拡大を狙った政策としては、労働行政による就職面接会が数多く行われるようになったことも重要だろう。

このほか全国のハローワークには、若年者ジョブサポーターが配置されるようになり、高校生に対しての職業理解促進の働きかけ、就職希望者への個別相談、企業訪問等による求人開拓、未内定者への個別支援、就職後の職場定着支援等が行われるようになった。

これらは、情報の流れをよりオープン化して公平性を高めるとともに、個別支援で斡旋機能を充実する政策の方向だといえる。こうした新たな仕組みがどのように受け止められ、実施されているかは、本章の後半で検討する。

（3）内定時期

90年代末以降、内定時期の変化も大きかった。

ハローワークでは定期的に内定状況を把握し、未内定の生徒に対しては、求人確保のために一般向け求人から学卒向けへの変更を求人者に依頼したり、事業所訪問をして求人を開拓するなどの対策を講じている。内定状況を集計した結果が図表 1-19 に示す資料である。

9月末は最初に応募した企業の選考結果がまとまる（第1次内定）時期であるが、**90**年代初めには約7割の就職希望の生徒がこの時点で内定を得ていた。すなわち、7割は1社に応募するのみで就職活動を終えていた。

これが、バブル景気の後退後は1回の応募で内定を得られない生徒が増え、**2003**年には、第1次内定率は**33%**にまで下がり、その後の回復に転じて**2007**年卒では**48%**に戻している。この回復には求人増加の影響が影響していよう。

ところで、卒業時点である3月末、あるいは卒業後の6月時点での就職決定者の比率は、**2003**年でも**90%**、**95%**の水準に達しており、未就職のままの者は**5%**程度であった。就職者は卒業生のうちの**17~18%**程度だから、その**5%**程度が未就職はであるというのは、卒業生全体からすると**1%**以下ということになる。卒業までに就職先が決まれば、無業者にも失業者にもなることはないので、1次内定率が低くとも労働市場の観点からは大きな問題はないようにみえる。しかし、この未内定の数字は、「無業者」が卒業者に占める比率（**2003**年で約**10%**）とは大きく異なる。

これは、内定率というのは、各時点での「求職者」に占める内定者の比率であるためである。すなわち、「求職者」とは、学校またはハローワークのあっせんによる紹介を希望する者で、これによる紹介を希望しない者は含まない。つまり、公務員試験受験希望者や家業従事者を希望する者は除かれるが、それだけでなく、あっせんを希望しなくなれば求職者ではない。実際、求職者数は、**2003**年の場合、3年生の7月段階では**23**万**1**千人いたものが卒業後6月時点では**17**万**3**千人となっている。およそ**75%**に減っているわけで、残る**25%**はあっせん希望を途中で取り下げている。**2003**年のように当初の求人の少ない年はこうした希望を取り下げる者が多く出ており、就職活動を止めて「無業者」となる者も少なくなかったと思われる。

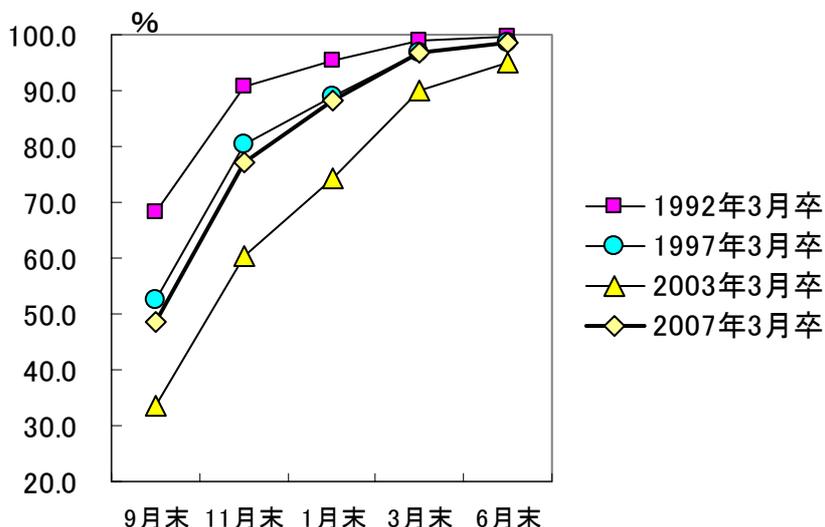
1回の採用試験での失敗、あるいは、一回も応募することなく就職活動から離脱する過程には、労働市場状況ばかりでなく学校の指導のあり方や家庭背景の影響があることが指摘されているが⁹、キャリア形成支援を重視するなら、求職者の減少過程についてもフォローしていく必要がある。

さて、「求職者」の数が高校3年7月時点から、卒業後の6月にかけて変化するのと同様、求人数も変化する。求人場合は、減少することは少なく増加するのが一般的である。ハローワークの求人票返戻時（7月はじめ）にすべての求人がそろわない。定期採用の見通しが持ちにくい中小企業や地方企業が採用に動き始めるのは秋になることが多いし、また、管内の高卒予定者の内定がすすまない時には、各ハローワークは求人を増やすべく企業訪問などをして求人確保に努める。当初の求人が少なかった**2003**年の場合、こうした努力を経て最終段階では求人数は当初の倍近くまで増えた。ハローワークには情報の流れだけでなく一定範囲の量のコントロール機能もある。

そして、求人がどのタイミングで学校に伝えられるかも高卒労働市場の実態を考える上で

は重要だ。求人情報がいつ生徒に開示されるかは、生徒の就職活動の継続を左右し、また、次に述べるような地域間移動の決定にも重要なポイントとなる。

図表 1 - 19 採用内定時期の推移



(4) 地域間移動

就職に当たってのどれほど県を越えた移動をしているかを見たのが図表 1 - 20 である。南九州・沖縄地方では移動する者が多く、北陸や北海道では少ない。県外移動をするかどうかには、出身地の労働力需要がどれほどあるかが大きくかかわろうが、しかし、たとえば北海道内企業からの高卒求人は少ないにもかかわらず、県外送出率は低い。地域間移動についての本人や家族の考え方、学校の指導のあり方などいくつかの要素がかかっていると考えられる。

経年的な変化に注目すると、**97年**までの**10年**は低下傾向があった。とりわけ東北地方では県外就職が大幅に減った。その後の第2次平成不況下で移動率が高まり、さらに次の景気拡大期に低下した。不況時に県外移動が高まり、好況時に低下するというのなら、県内就職希望者が、県内に十分求人がないために県外企業に応募する行動だと理解できる。しかし、**2003年**以降は景気の拡大期に入っているが、それまでとは違い移動率は高まる傾向にある。とりわけ、南九州・沖縄と四国の県外就職率は上昇が著しい。

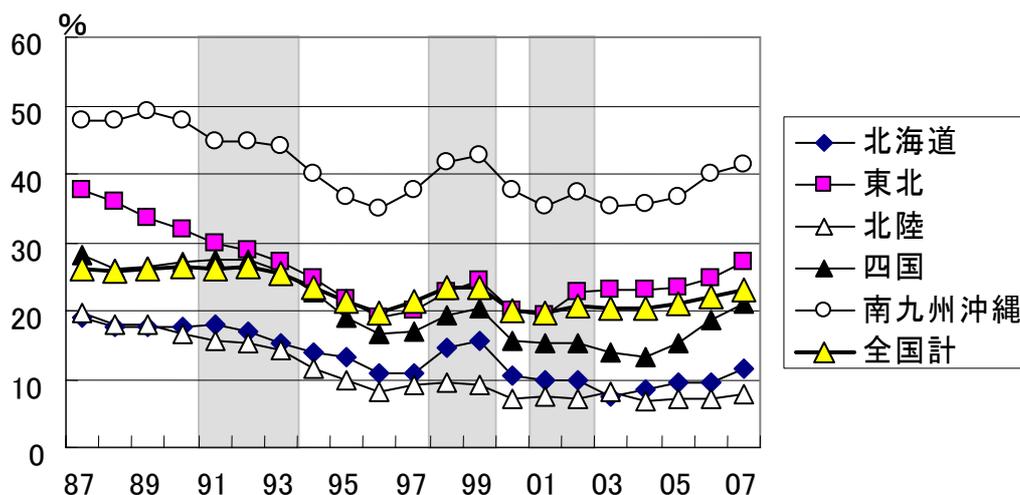
この背景としては、今回の景気回復過程では地域による景況感の差が大きいことが指摘できよう。景気回復といっても地域間で差が大きいから、需要の少ない地域から需要の多い地域へ移動が起こる。国全体の労働力需給としては有効な移動であるが、一方で地域の視点からすると今後の地域社会の担い手を失うという損失でもある。

こうしたマクロレベルで考えられる要因のほか、県外就職の増加には、県内企業と県外の

大企業との求人タイミングの違いという、制度ないし慣行からくる要因も考えられる。すなわち、地元・中小企業の求人が遅いと、地元就職を希望していた生徒も、求人がないかもしれないという不安のために早い時期に示される県外求人に応募しがちである。そして、いったん内定をもらうとその段階で就職活動を止めるのが高卒就職の慣行であることから、後から地元求人が出てもすでに応募する生徒がいないという事態がおこる。

高卒就職は、卒業までに内定を得る必要があるものの、一度内定を得ればその時点で就職活動を終えなければいけない。ところが求人情報は最初からそろっているわけではなく、あとから希望に即した求人ができる可能性もある。いつどの段階で応募するのか、毎年同じような求人があるなら、経験のある教員が先例に基づいて適切なアドバイスが可能だろう。しかし中小企業では定期採用しないことも多いだろうし、大企業でも近年の採用実態は景気次第で変動が大きい。「賭け」にならざるをえない面があるため、早い時期に出た求人への応募がさらに選ばれがちになるということだろう。

図表 1-20 地域別県外就職率の推移



注：地域別は、典型的なもののみを載せている。

5. 調査対象地域におけるマッチングの変化

(1) 労働市場の特徴

さて、以下では、いくつかの地域に絞って、マッチングがどのように変化したか、ヒアリング調査の結果から検討する。求人情報の制御のあり方をはじめとする新たな施策の方向性は同一でも、地域の実情によってその実体化の方法や効果が異なることが考えられる。

ここまでの検討から、近年の高卒労働市場においては、製造業、生産工程の仕事への需要の特化とその拡大があり、これが高卒市場改善の牽引力になってきたこと、その影響は性別・学科別に異なり、男性・工業科での就職の好調さに影響してきたこと、女性高卒者の就職に

おける選択肢が狭まり進学者の増加につながっている可能性があること、地域によって景気回復状況が大きく異なり、これが進学への進路選択や就職における地域間移動に影響していること、地域間移動には地元求人タイミングと就職慣行が影響していることなどが明らかになった。これらの点が、個々の地域にどう現われ、それとマッチングのあり方がどう関係するのか、がここでの検討のポイントである。

対象地域の全般的な状況を有効求人倍率で、また、新規高卒者への需要を新卒向け求人の量と質から確認しよう（図表1-21）。調査対象となった各ハローワーク管内の2006年平均の有効求人倍率をみると、1倍を超える良好な地域（B埼玉、A東京、D長野、H新潟）、1倍を若干下回る中間的地域、（J大分、I大阪、E島根）、**0.4** から **0.5** 程度の求人不足地域（C秋田、K高知、G青森、F北海道）の3つに分けることができる。都道府県のレベルの有効求人倍率もハローワーク管内の数字に近いが、大阪府は府全体のほうが良好でI管内は府の中では求人が少ない地域であり、またB管内は埼玉県の中では求人が多い地域だといえる。各地域の経年的な変化を、別途、都道府県レベルのデータで確認すると、求人不足地域とした4地域の求人倍率は、この**10**年一貫して低い水準で推移してきた。長期にわたり地域経済の低迷が続いてきた地域だといえよう。その他の地域は、この5年ほどの改善が目立つ。少なくとも求人不足の4地域は、改善が進んだ他の地域とは区別できよう。

それぞれの地域の新規高卒求人の特徴は、産業では製造業、職業では生産工程の仕事の求人に注目して、検討していただろう。

図表 1-21 調査ハローワーク管内の新規高卒求人の特徴

単位：％

	2006年平均有効求人倍率		求人数 *3	管内・2007年3月卒対象求人の特性							管内求人充足率
	ハローワーク管内	都道府県内		製造業比率	職業別				規模別		
					事務、専門技術	販売	サービス	生産工程・労務	29人以下	300人以上	
B 埼玉県	1.46	1.03	749	15.4	16.0	14.7	31.5	30.0	55.4	5.8	39.3
A 東京都	1.32	1.58	3391	16.4	25.6	23.3	14.7	29.7	44.7	14.8	54.3
D 長野県	1.29	1.19	585	39.8	22.1	8.2	8.0	50.8	32.6	9.5	—
H 新潟県	1.02	1.11	1329	22.6	16.9	21.0	14.3	42.4	21.9	37.3	60.5
J*1 大分県	0.99	0.99	252	77.8	14.0	0.6	0.3	83.5	31.4	37.5	—
I 大阪府	0.90	1.22	1830	69.3	21.0	7.8	2.6	68.1	33.2	8.9	30.9
E 島根県	0.87	0.89	135	49.6	23.0	13.3	6.7	54.8	27.4	0.0	—
C*2 秋田県	0.55	0.62	192	64.6	14.8	5.2	5.2	73.1	18.5	35.1	66.8
K 高知県	0.46	0.49	486	26.9	24.0	20.5	15.8	36.8	17.5	22.0	87.7
G 青森県	0.43	0.44	545	8.4	34.0	18.7	28.1	16.9	54.1	14.0	57.4
F 北海道	0.42	0.59	606	14.5	33.0	15.2	21.9	26.1	41.1	2.4	60.6

*1 Jハローワークの規模別29人以下の欄には、100人以下の比率を記している。

*2 Cハローワークの管内求人数、充足率は出張所分を除く、求人特性はこれを含む。

*3 求人数は卒業時3月末または卒業後6月末

そこで、図表 1-21 で、管内事業所の新規高卒者向け求人について、製造業比率と職業別の「生産工程・労務」比率に注目すると、製造業比率は J 大分、I 大阪、C 秋田管内が高く、次いで、E 島根、D 長野管内で高い。「生産工程工・労務」比率はこれらに加えて H 新潟で高い。この 6 地域のうち 3 地域は、労働市場の需給状況としては中間的地域に当たる。求人不足地域で製造業比率が高い C 秋田管内では、誘致した大規模製造業の工場増設のための求人増だという。J 大分管内でも大規模製造業の工場新設があつての求人増である。これらの大工場からの求人がある J 大分と C 秋田では規模別の 300 人以上規模事業所の比率も高い。H 新潟管内でも徐々に地元大工場からの求人がでてきているということである。一時的な増加の可能性もあるが、生産工場が多い地域と、販売、サービス職が中心の地域とでは動向は異なろう。これも地域をわける要因として重要だろう。

(2) 地域間移動から見た特徴

次に地域間移動の希望と現実を見る（図表 1-22）。I 大阪、A 東京、B 埼玉の 3 ハローワークが所在する都府県は一貫して他県からの受け入れが多い労働力需要地域である。なお、B 埼玉では県外就職率も高いが、ほとんど隣接都県の通勤圏内と考えられる。3 所はこの都府県内にあり、当該ハローワーク管内の動きとおおむね一致するのではないかと考え、新卒者の流入地域と位置づける。

次に、H 新潟、D 長野、F 北海道は県レベルでは流入、流出が少なく、地域内で市場が閉じている。管内レベルでは F 北海道の県外率が高く、H 新潟、D 長野とは少し異なる。

K 高知、J 大分、G 青森、C 秋田、E 島根は県レベルでも他県への流出が多く、管内に限ればさらに県外就職比率は高く、40%～60%に達している。

図表 1 - 22 県外就職の希望と県外就職率 (2007 年 3 月卒)

単位：%

	都道府県データ		ヒアリング対象ハローワーク管内データ			
	他県からの受け入れ就職者比率	県外就職率	県外就職率			*当初の県外希望(管内・男女計)
			計	男	女	
I 大阪府	42.7	10.7	-	-	-	-
A 東京都	70.5	10.8	-	-	-	-
B 埼玉県	25.6	35.2	-	-	-	-
H 新潟県	2.0	9.9	3.6	4.0	3.2	6.2
D 長野県	2.7	8.8	8.7	12.5	4.5	-
F 北海道	0.9	11.4	17.2	22.4	16.5	8.7
K 高知県	2.3	47.5	41.2	52.2	25.0	17.0
J 大分県	12.3	26.9	47.2	67.9	35.4	39.5
G 青森県	3.5	53.5	54.8	-	-	37.2
C 秋田県	1.2	41.3	61.8	63.1	39.6	37.8
E 島根県	4.2	40.7	62.0	68.7	37.8	-

注:受け入れ比率及び都道府県別は厚生労働省職業安定局「新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況」より作成

当初は3年生5月、Jのみ7月

この 10 年の変化という点では、県レベルでの県外就職率が経年的に得られるので、1997 年、2002 年、2007 年の 3 時点を比べてみた (図表 1 - 23)。これによれば、高知から島根までの 5 県は県外就職率が高い状態が続いているが、2002 年以降の上昇が大きいのは高知と青森であり、大分は逆に減少に転じている。ここには工場誘致などの結果が現れているのではないかと思われる。

図表 1 - 23 県外就職率の変化

	1997年3月卒		2002年3月卒		2007年3月卒	
	就職者数 (千人)	県外比率 %	就職者数 (千人)	県外比率 %	就職者数 (千人)	県外比率 %
都道府県計	283.8	21.3	174.5	20.8	181.1	23.1
新 潟	7.3	11.6	4.0	9.5	4.1	9.9
長 野	4.9	10.8	3.0	10.0	2.7	8.8
北 海 道	15.2	11.0	9.1	9.9	7.9	11.4
高 知	2.1	33.0	1.0	27.2	1.2	47.5
大 分	4.6	31.0	2.9	28.2	2.7	26.9
青 森	6.0	35.8	3.8	38.4	3.8	53.5
秋 田	4.3	26.9	3.0	29.6	2.8	41.3
島 根	2.5	37.6	1.6	32.6	1.5	40.7

%

	男性			女性		
	1997年	2002年	2007年	1997年	2002年	2007年
都道府県計	23.7	23.1	25.5	18.7	18.2	20.1
新 潟	8.8	8.2	9.9	14.5	10.9	10.0
長 野	11.9	11.9	10.2	9.6	7.8	6.9
北 海 道	15.2	14.0	18.4	7.3	6.3	4.2
高 知	35.9	30.6	56.5	29.3	22.8	34.1
大 分	36.5	33.2	32.0	24.9	22.6	19.0
青 森	37.8	43.4	57.1	33.7	33.0	49.0
秋 田	26.5	29.7	42.3	27.4	29.4	40.0
島 根	37.2	32.3	45.4	38.2	33.0	32.1

また、地域間移動は男女で大きく異なったのでこれを男女で分けて示すと、高知や青森ではとりわけ男性の県外移動が増えていることがわかる。背景には県外の製造業での需要増の影響があろう。図表 1-22 に戻って、表の右端には、調査ハローワーク管内の就職希望段階での県外就職希望率（3年生の早い時期に調べたもの）を載せた。これと実際の県外就職率を比べると、H新潟を除けば、どの地域でも当初の就職希望者以上の生徒が、結果として県外就職をしていることがわかる。特に、C秋田管内では当初の**37.8%**から**61.8%**と大幅に増えている。ここでは次のような事態が起きていた。

「今まで高卒の募集を手控えていた大手有名企業さんが、団塊の世代の大量定年退職を迎えて、四大だけでは無理だと、埋められないということで、**10**年ぶり、**15**年ぶりに高卒求人を出したということがあります。当然ネームバリューのある企業さんであるわけです。それで子供たちが、最初は県内に就職しようと考えていたけれども、そういうふうな求人とかを見た段階で県外にくらげましたというのが一番大きいですね」（C秋田）

同様な指摘は、K高知の担当者からもされた。3年生5月段階では、県内就職希望者は男性のほうが多いが、途中で県外就職に切り替える者がこの3年特に増えているという。県外の大企業・製造工程の仕事の求人増を反映したもので、一方で、女性の県内就職希望者には未内定卒業になる者が一定数でてしまうという。

「学校のほうから言えば、一定の時期ぐらいになってくると、県内求人に固執してもいかんから県外へ応募しなさいと。保護者が絶対反対する子は別としてね。・・・（中略）・・・求人の質だけで県外へ移るというのは、あまりいないのでは。」（K高知）

時期としては、最初の応募の時期だという。県外就職を希望した者は第1時内定時点で6割が内定を得るが、県内就職希望で2割に満たず、この差が大きいという。

ハローワークが実際に求人を受理する時期は、県によってかなり異なる。受理開始日は全国一律であるが、実際に企業が採用のために動き始める時期が違う。図表 1-24 には、卒業時期である3月末までに受理された求人のうち、夏休みに入った後の7月末以降の遅い時期に受理されたものがどのくらいあるのかその割合を見たものである。今回調査した地点を含む都道府県について、**2007**年3月卒と、4年前の**2003**年卒について載せた。

図表1-24 求人受理時期と受理求人数（県別）

	2007.3卒			2003.3卒			07年-03年 遅い求人 率の変化
	3月末求 人数 (人)	うち7月末 以降受理 求人(人)	遅い求人 比率	3月末求 人数 (人)	うち7月末 以降受理 求人(人)	遅い求人 比率	
大阪	23,580	3,945	16.7%	14,173	4,214	29.7%	-13.0%
東京	44,861	10,897	24.3%	29,632	11,963	40.4%	-16.1%
埼玉	12,227	2,591	21.2%	7,041	2,238	31.8%	-10.6%
新潟	6,932	2,221	32.0%	4,298	2,636	61.3%	-29.3%
長野	4,553	1,126	24.7%	3,761	1,741	46.3%	-21.6%
北海道	10,054	6,901	68.6%	10,477	7,872	75.1%	-6.5%
高知	761	392	51.5%	637	391	61.4%	-9.9%
大分	4,804	1,293	26.9%	2,805	1,606	57.3%	-30.3%
青森	2,460	1,614	65.6%	2,365	1,817	76.8%	-11.2%
秋田	2,532	1,375	54.3%	2,521	1,703	67.6%	-13.2%
島根	1,507	604	40.1%	1,234	680	55.1%	-15.0%

やはり地域によってかなりの違いがあり、大阪、東京などの需要地では早めに動く企業が多く、遅い求人は2割前後にとどまる。また、新潟、長野、大分も早い求人が多い。これに対して、遅い求人が多いのは北海道、青森、秋田、高知、島根である。北海道をのぞき、県外就職者が多い地域において、遅く動き始める企業が多い。こうした地域では、求人充足率も低下しており、需要地の企業に比べて遅い立ち上がりを課題として受け止めるようになっている。次のG青森のような対応が、すでに始まっている。

「青森県と労働局と教育委員会で、例年秋に求人拡大要請を行っておりましたが、県内の求人が採用選考開始時にそろわないと、就職希望者が県外へ出て行ってしまいうことから、今年は、6月から経済団体等へ早期求人の提出要請を行っております。」（G青森）

（3）地域類型とハローワークの役割

ここまでみてきた調査対象地域の需給状況と地域間移動によって調査地域を分けると、下記のとおりである。

① 需給状況から見た特徴

良好地域（A東京、B埼玉、D長野、H新潟）

中間的地域（E島根、I大阪、J大分）

求人不足地域（C秋田、F北海道、G青森、K高知）

② 求人内容から見た特徴

製造業・生産工程の職業が多い（C秋田、D長野、E島根、J大分、H新潟、I大阪）

サービス職・販売職が多い地域（A東京、B埼玉、F北海道、G青森、K高知）

③ 労働力移動から見た特徴

流入地（A東京、B埼玉、I大阪）

バランス地域（D長野、F北海道、H新潟）

流出地（C秋田、E島根、G青森、J大分、K高知）

高卒就職へのハローワークの関与のあり方を考えるには、③の労働力移動の方向がいずれかが最も大きな条件だと思われるので、これを中心に、下記のとおり、3類型にまとめた。この類型ごとに、具体的なハローワークの対応をみていく。

類型1：A東京・B埼玉＝県外移動：流入／需給状況：良好／求人内容：サービス・販売

（類型1'：I大阪＝流入／中間／製造）

類型2：D長野・H新潟＝バランス／良好／製造

類型3①：G青森・K高知＝流出／求人不足／サービス・販売

（類型3①'：F北海道＝バランス／求人不足／サービス・販売）

類型3②：E島根・J大分＝流出／中間／製造

（類型3②'：C秋田＝流出／求人不足／製造）

先に労働市場状況を把握し、円滑な就職のために情報の流れを制御することを高卒就職におけるハローワークの機能として挙げたが、この機能を実際にはどのようにして果たしているのかをみる。

図表1-25には、新たな施策である高卒就職システムでの情報公開や複数応募、企業見学や面接会などの実施状況について、聞き取った結果を整理した。

図表 1 - 25 労働市場状況を把握して情報の流れを制御する施策

①

	受理時:公開・指定・複数応募	高卒就職支援システム・説明会・面接会	企業見学会・求人説明会	複数応募・高校対応
A 東京都	公開7割(指定との併用含む)。公開を勧めており、指定校数を限るような指導はない。	面接会10月、一社でも多く回るよう指導	見学奨励。早期選考にならないよう注意は喚起。	20%の高校で複数応募実施、事業所の3分の2が現行を支持。2割は当初からの複数応募支持。「他での採用」の理由にした内定辞退は5%。
B 埼玉県	公開が85%。	秋に面接会、公開への切り替え企業あり。		実際の併願は少ない。定時制では公開活用。
I 大阪府	一般的な学校指定が8割、府内のみ公開が1.5割、インターネットでの全国公開は0.5割。企業は通勤圏を募集対象にする意向。			
D 長野県	特定の技能を要する求人以外は指定は原則廃止。ほとんどない。		見学奨励、職場見学日程について周知を図る。	最悪複数応募があるという認識。実際の応募は0に近い。
H 新潟県	公開を勧める。非公開はごく少なく、2007年8月末の受理303件のうち20件のみ(経理事務所の事務、土木技術、製造工、調理)。	7月に企業説明会、64社・高校生900人参加。5社回るよう動機付け。	見学奨励、昨年までは、HWが日程調整をして随行。現在は学校に任せる。平均2社。	
G 青森県	指定をなるべく行わないよう依頼。指定求人は非公開。	7月企業参加でガイダンス。1月面接会	これから対応	11月から複数応募だが2社応募するだけの求人がない。県内の調査で、2007年の併願者は33名で5名内定。
K 高知県	7月中は非公開希望はそのまま受理。8月以降は公開を依頼。			校内選考で一人1社応募とすることが多い。つながりがあって、県外から学校に送られてきた求人を重視。
F 北海道	複数応募可にするよう勧め、一部で同意。公開を勧める。商業科の指定はほとんどない。一部高学力の高校指定あり。	支援システムはかなり使われている。面接会は2月、11月に実施	これから取り組む	学校は1人1社を崩していないところあり
E 島根県	本年度受理求人には指定校なかった。			複数推薦はあまり行われていない
J 大分県	受理時に、学校指定しないよう依頼	6月に37社参加で説明会。年明けに面接会		複数推薦はあまり行われていない
C 秋田県	以前から公開を勧める。指定はごく一部、工業高校の指定。複数応募可の企業もある。			公務員との併願も可だが、学校は積極的ではない。

注 ; HWはハローワークの略。

②

その他の求人情報提供、情報開拓	
B 埼玉県	事業主団体と高校の情報交換会、企業とHW職員が一緒の高校を回る「求職開拓」など実施。
I 大阪府	高校進路担当者に地元中小企業がプレゼンして意見交換する機会を設定。
D 長野県	近隣HWと求人票をまとめた冊子を作成。高校を通して就職希望生徒全員に配布。
H 新潟県	県のキャリアアップサポーターと定期会議で情報交換。 HW登録者には個別に求人情報郵送。その中でHWへの来所も呼びかける。
G 青森県	5月企業に採用見込み調査、6-8月求人開拓県内企業への求人働きかけで、求人前倒し。
K 高知県	県と連携して、企業への求人依頼文書を送り、採用意向があれば求人をもらいに行っている。 県は学校常駐型の就職アドバイザーを配置。協力して事業展開。
F 北海道	企業に早めの求人と呼びかけている。 学校には、HWは地元就職だけでなく、安定した就職を目指しており、まず道内・外をふくめて今ある求人を良く見てほしいと話している。
E 島根県	地元求人が遅いので、文書での求人要請やアンケートを実施 学校へは、先生は昔からのつながりで県外へ紹介しようとするが、HWは地元も求人をもらってくるので地元に残ってほしいという話をしている。
J 大分県	未充足求人一覧を10月末、12月末に学校配布。
C 秋田県	企業に早めの求人と呼びかけている。 県の就職支援員との連絡あり。 毎日新規求人情報を学校にFAX配信。指定求人も情報は配信。

ア. 労働市場状況を把握して情報の流れを制御する施策

まず求人が多く、他地域のからの流入がみられる【類型1】の場合、A東京では求人の7割、B埼玉では**85%**が公開する求人として受理されていた。A東京では、**10**年前には、指定求人の場合は募集数の3、4倍程度の学校にとどめるよう指導するとしていたが、今回はそのような指導はなくなっていた。求人が多い地域での情報制御は、一定範囲の学校指定について効率を高めるための仕組みとして認める傾向があったが、今回のA東京、B埼玉では、公平性・応募機会の拡大を重視して公開を勧める方向が強まっている。企業見学を奨励し、面接会を実施するなど、情報収集と応募の機会を多く設定する政策として一貫している。また、東京都高等学校就職問題検討会議が実施した高校及び企業に対する調査によれば、複数応募した生徒のいる高校が**47校・20%**あり、思いのほかこの方式が受け入れられていることがわかる。ただしその大半は生徒一人のみに適用したにとどまる。また、この調査によれば、企業が全般に複数応募を可とする意向を示していた。

これに対して、I大阪は「一般的な学校指定が8割」とまったく逆の方向だった。このハローワークは**10**年前の調査対象ではないが、当時も関西・中京地区の需要地で、学校指定の方式を認める傾向が強かったことが想起される。需要超過傾向のある地域が、今回のA東京、B埼玉のように広く情報提供をすることを是とする方向に変化したとは限らない。関東と関西の慣行の違いという視点が必要かもしれない。

また、図表1-25②に示すように、B埼玉では学校と企業との間の情報交換会や企業とハローワーク職員が「求職開拓」に学校をまわるといった学校と企業の間新たなネットワークを築こうという支援が見られた。I大阪でも意見交換会を持つが、こうした求人公開とは異

なる動きも一方でおきている。

この背景には、求人充足率の落ち込みがある。B埼玉（03年の74.4%→07年39.8%）、I大阪（03年の48.3%→07年30.9%）、A東京（97年の54.3→07年39.5%）と、特にB埼玉での低下は著しい。A東京、B埼玉ともにサービス職・販売職求人の多い地域であるが、小売・飲食業、調理・販売職で未充足が多い。加えて、A東京では事務職も小規模企業では未充足が起きている。こうした企業の特徴として、他県からの移動労働力より地元の高校出身者を求める傾向が強い。

A管下では非公開求人が3割を占めるが、非公開の理由のひとつはコストから来る地元志向である。

「公開すると、旅費の関係があるので、沖縄とか、例えば北海道だと片道3万、4万かかる。往復だと10万近くかかってしまうので、面接をするためにそこまでちょっと負担できない。ですから、公開はしても、例えば1万円以下なら負担とか、そういうあれを付記してやるケースもありますけど」（A東京）

I大阪管下でも、かつては寮をもっていた企業が、地元で充足できた時期に寮を廃止しており、新たにこれをもつだけのコスト負担が重いから通勤圏の高校を指定するという。そこで、増えてきたのが、学校指定ではないが、大阪府内だけに公開するという方式である。

「今年は府内公開は増えています。去年、全然来られていないところがあるので、そのときに、もし来年出さないようだったら指定するよりか、府内公開でたくさん公開したほうが生徒さんも来るでしょうということですね。・・・(中略)・・・他府県から来たら、宿舎の関係が出てくるんでね、そこまでちょっとやりたくないというところが、やっぱり多いですね。」（I大阪）

効果的・効率的な採用と生徒にとっての応募の機会の確保・公平化の2つの価値を実現するバランスをハローワークは求められている。異なる方向の支援が展開されることも、文脈によっては必要だろう。一定地域内での公開というバランスもひとつの選択である。

ただし、これらの地域では、高等教育進学率がさらに高まっており地元の高卒就職希望者は今後、貴重になると思われる。地域間移動への対応を含めた新たな施策展開も必要になるう。

【類型2】は、需給バランスがとれており、かつ、製造業の求人もある地域である。両ハローワークは求人公開を積極的に働きかけ、学校指定、非公開はわずかな量にとどまってい

る。また、学校指定は、あったにしてもH新潟で具体的に示されているような一定の技能と専攻の結びつきであると解される。D長野については**20**年前にも調査をしているが、その当時も管内求人すべての管内で共有する方式が取られており、公開の考え方への支持は強い。また、H新潟の場合は、企業説明会の開催においても生徒により多くの企業との接触を持たせる工夫をし、昨年までは企業見学の日程調整とその随行もしていたという。需給両方が管内・県内でほぼ満たされており、全体を把握できる強みがある。実際、H新潟では**10**年前と同様、応募書類をいったんハローワークで集計したうえで、企業に渡す方式がとられており、応募の実態もすべて掌握していた。求人・求職情報の要としての学校からも企業からも認められていると思われる。

その中で、D長野が行っている、個々の生徒個人に通勤圏の求人情報を冊子にして配布するという施策がある。この大きな狙いは、保護者にあるという。これまでの求人票は学校での閲覧だし、高卒システムも学校からしかアクセスできない。しかし、高校生はあくまで未成年で、雇用契約を結ぶにも保護者の同意が必要である。就職活動をするに当たって保護者と相談し、その影響を受けることもあるのは、ごく当然のことといえる。保護者が労働市場の現状を知らず、ブランド志向で生徒の進路選択を妨げることがあるという事態があるなら、むしろ、保護者の現状把握を助け求人情報を共有できる仕組みが必要である。

H新潟はハローワークに個別相談に来た高校生については、直接、求人情報を郵送している。個人への情報提供であるが、家庭への郵送で保護者の目にも届こう。求人・求職のほぼ全体を掌握しうる位置づけにあるからできる支援だという面があるが、学校で情報を終わらせない工夫はこれからますます必要だと思われる。

【類型3】は、管内求人が少なく、F北海道を除いては県外への流出が大きい地域である。求人の公開、指定校について、C秋田では**10**年前の調査時点でも、同じ労働市場圏にある学校間で求人票を共有することを図っており、現在でもFAXによる配信という形で続いている。また、秋田県は申し合わせで応募当初からの複数応募可としている数少ない県であり、求人が少ない中で生徒の応募機会の確保に重点を置いた施策を展開している。K高知を除いて、他の4ハローワークでも学校指定をしないよう依頼・勧奨をしている。**10**年前にも求人不足の地域では、応募機会の拡大を重視しており、同じ傾向だといえる。

この中で、K高知の場合は、当初は働きかけをせず8月以降の受理では公開を勧めるという。学校の対応をみると、つながりがあって送られてきた求人を重視する傾向があることが指摘されている。指定校制度が深く根ざしていることがうかがわれ、ここには関西への就職が多い地区である事が大きく働いていよう。

複数応募については、押しなべて学校は積極的でないと受け止めており、そこには、G青森の指摘にあるように、応募するだけの求人がないという状況もあろう。

説明会、面接会の開催が行われており、職場見学については、まだ実績があまりないよう

である。

この類型のハローワークのほとんどが指摘するのが、地元企業の求人が都市部からの求人に比べて遅いことである。求人のタイミングが県外就職に拍車をかけることは先に触れたとおりである。したがって、これを早めるための働きかけを県等と協同して行っているところが多い。

なお、地元に残るか県外就職を勧めるかについてのハローワークの態度には、地域により相反するものがあった。F北海道では道外の求人もよく見て応募先を選択するよう勧めており、一方、E島根では地元求人は限定的であるとしながらも「昔からのつながりで県外へ紹介しようとする」指導には批判的で、地元求人に目を向けることを勧める。これはF北海道のほうは、管内有効求人倍率がこの中では最も低い地域であったが県外就職率は**17%**と高くなく、対してE島根は、管内有効求人倍率は低くないのに、県外就職が**62%**にのぼるという背景の違いがあつてのことである。

両者に共通するものとして、就職機会は限定があるものであり、その中で高卒者が自分の価値観で人生選択することを支援するという役割認識があつた。

「8月に入ってから、卒業後ハローワークに登録をした生徒が相談に来ています。そういう生徒は、自分の目標がはっきりしていることが多く、たとえば、歯科助手の仕事を切望し、何社も受けるのだけれど、やはり経験がないためうまくいかないケースもまた多いのです。(だからといって) その夢をハローワークで否定するわけには行かないですから」(F北海道)

「生徒はほんとうにやりたい仕事とか、そういう選べる環境が地元にはないわけなんですね。県外求人の中にあるかどうかかわからんですが。何が優先するかというと、例えば地元だったら、とにかく地元にいればいいと。それからあとは、待遇面とか。仕事の内容は二の次、三の次ぐらい」(E島根)

高卒就職における情報の制御という意味でのハローワークの関与のひとつは、こうした管内と管外・県外をみまわしてのバランスの調整だといえよう。最終的には生徒個人の選択にゆだねるものであるが、選択の過程での情報提供において、個人の職業の安定という価値のために地域移動につながる求人情報の提供に努めることもあれば、一方で、地域産業界からの求人を積極的に集めて提供する役割も果たす。それぞれ地域の環境下での今の時点での最適を探って、情報を提供してくことしかないのだろう。そういう点では、個々のハローワークが地域の現状を的確に把握できる体制と、状況に機動的に対応できる体制が重要だと思われる。

イ．相談・あっせん等の個別支援

もうひとつの重要な機能に、相談・あっせん等、生徒個人への直接の支援を指摘した。若年者ジョブサポーターは次のような業務を担当すべく配置されている。

(若年者ジョブサポーターの主な業務)

- ・早い段階からの職業意識の形成支援
- ・就職希望者の把握
- ・学校訪問等による就職希望者に対する個別の就職相談
- ・企業訪問等による求人開拓
- ・未内定者や未就職卒業者に対するきめ細かな就職支援
- ・企業訪問等による学卒就職者の定着支援等

実際の担当業務は、それぞれのハローワークの事情によって濃淡の差があるが、学校訪問しての職業相談と未内定者の個別支援が中心業務であった。

未内定者支援は学校からの連絡で対象者を把握し、ハローワークに来てもらって相談、あっせんすることが多い。B埼玉のように、学校との連携がまだ不十分というところもある。

ハローワークにいったん相談にすれば、その後来所がないと、電話をかけたり（K高知）、週1回求人情報を送ったり（F北海道）、ハローワークから積極的に働きかける支援が展開されている。また、求職者情報として事業所向けに提供したりしている（J大分、C秋田）。こうした支援は【類型3】に共通しているように見える。

これに対して、【類型2】では、早期離職が課題として認識されており、D長野のように、全就職者に対して、はがきを送って電話相談を受ける体制を整えているところもある。

こうした支援の違いは、次の図表1-27に示すように、未就職卒業者の比率が類型ごとに大きく異なることから来ている。特に、【類型3】のなかでも①とした地域の求人が販売・サービス職に偏った地域と、②とした製造業からの求人が一定程度ある地域では、この水準が大きく異なる。表には「学校基本調査」で捉えることのできる都道府県別の「無業者」比率を性別に乗せたが、この水準が明らかに異なる。【類型1】と【類型2】の間にも販売・サービス職か製造業かの違いがあるが、この間にも同様の差が見られる。すなわち、製造業からの求人がある地域では無業、あるいは未就職卒業者の比率が低いのである。

近年の高卒求人が製造業・生産工程の職業で増加しているということがここにあるだろうが、また、販売・サービスの仕事には非正規雇用が多く、正社員で就職することとの違いが見えにくいといった他の要因もあるかもしれない。

図表 1-26 相談・あっせん等の個別支援

	ジョブサポーター	未内定、未就職、卒業後指導	当初からHWの個別支援
A 東京都	未内定者個別支援、職場定着指導	未内定支援10数校、HWへきてもらう	10校程度
B 埼玉県	未内定者個別支援、職場定着指導、求人受理等	未内定者は親が連れてきた。学校との連携が課題。	
I 大阪府	進路講話と年明けには未内定生徒を対象に求人開拓。職場定着指導は中卒のみ。		
D 長野県	就職校訪問しての職業相談、職場定着援助	就職2ヵ月後にはがきでの電話相談受付の広報。早期離職対策。	
H 新潟県	3人いて学校担当制で、個別相談や進路講話。	課題は早期離職。第1次応募で約半数が不採用になるが、そのフォローも課題。	3校はHWが学校に出向き求人受理。9月始めにHWに求職登録している生徒は約100名、全体の1割以上。
G 青森県	未内定者、未就職卒業者の相談、求人情報の作成、イベント資料作成、	早期離職防止の狙いで内定者セミナー	
K 高知県	職業意識形成支援事業計画の策定・実施、求人開拓	未内定者は1.2月にHWに来所して求職登録してもらい、個別相談。2007年は35名来所し、学校紹介を含め16名が就職。来なくなった生徒には電話連絡。	
F 北海道	学校での相談中心。郡部の学校から多く呼ばれる	未就職卒業者には週1回求人情報郵送。反応はあまりない。	
E 島根県	職業相談、求人開拓、定着指導(訪問時には求人の早期化依頼)	10月中旬以降、未内定者リストを出してもらって、相談を受け、求人開拓をする	
J 大分県	未内定者把握(相談はハローワークに来所してもらう)必要に応じて定着指導	11月に求職者情報を事業所に配布	
C 秋田県	求人開拓、職場定着指導	選考開始3ヵ月後から、未内定者情報整理。求人開拓と商工会議所広報などへの掲示。	

図表 1-27 2007年3月卒者の進路（県内高校、管内高校）

	県レベル(%)						管内高校卒業者の進路		
	男 性			女 性			卒業者 数(人)	就職者 (人)	未就職卒業者(求職者中、未就 職)
	就職者 比率	大学・短 大・専門 進学率	無業率	就職者 比率	大学・短 大・専門 進学率	無業率			
A 東京都	8.8	69.0	9.5	6.4	78.8	7.1	10,601	706	1%、6名
B 埼玉県	15.2	67.3	5.8	13.9	74.7	5.2	6,353	541	なし、2004年には30名程度
I 大阪府	14.4	64.9	7.0	10.5	73.8	6.5	5,862	903	4%、33名
D 長野県	18.1	66.6	3.8	13.3	77.6	3.1	2,977	276	なし、2001年からほとんど0
H 新潟県	21.8	66.7	3.6	16.8	75.5	3.6	7,154	720	なし
G 青森県	37.1	51.2	4.8	28.2	60.1	7.6	3,636	637	5%、73名
K 高知県	25.1	56.9	5.4	13.6	68.6	7.3	4,881	565	11%、73名
F 北海道	22.3	59.4	7.8	19.3	62.7	9.7	2,491	640	例年50～60名、2007年は25名
E 島根県	29.4	60.1	4.2	16.7	75.6	3.6	915	208	1名
J 大分県	33.6	58.3	2.3	21.4	71.9	3.3	976	269	2006年は7名、2007年は1名
C 秋田県	35.6	54.1	4.4	27.2	66.4	2.8	872	241	なし

資料出所：県レベルは「学校基本調査」、管内は今回のヒアリング調査から

さて、このほかの個別支援として注目しておきたいのは、H新潟およびA東京で明らかになった、当初からハローワークが直接相談、あっせんをするケースである。職業安定法第 26 条によるもので、他のハローワークでもすでに取り組まれているのかもしれない。

H新潟の場合は、管内の求職登録者の 1 割がこうした直接指導する高校生であり、人数が多い。進学率が高まり、就職希望者が卒業生のごく一部になってくると、学校側としても十分指導ができないという認識がでてくるのだろう。ハローワークから学校に出向いて求職受理相談を行っている学校が 3 校（就職者のきわめて少ない普通高校）であり、また、ほかの普通高校や定時制高校の生徒でも、夏休みなど直接ハローワークに相談に来る生徒は少ない。こうした者もハローワークで求職登録をする。

「意欲的なものも、やっぱり来ると違ってくると思うんですよ。学校でちょっと孤立感、孤独感で、どうしたらいいのか相談する人もいないということになると、何かうやむやのうちに意欲が低下しますのでね、こちらへ来てもらおうとね、やっぱり現実的に、じゃあ探そうということになりますし。学校で、連れてくる学校もありますよね。」
(H新潟)

今後、普通高校を中心にこうした支援を要する学校は増える可能性があるだろう。

(4) 学校内からみた求人の変化

最後に、個々の学校内からみた労働市場の変化について補論的な検討をしたい。高卒就職は、基本は学校に来た求人への応募であり、生徒の側から見れば学校別に分断された労働市場である。各学校に来た求人票が応募可能な選択肢ということになる。

日本労働研究機構（1998）では、一人の求人に対して企業は複数の学校に提示することが

多く（たとえ学校指定といっても3，4倍の学校に提示することは少なくないし、さらに非指定ではもっと多くの学校に配布される）、学校から見た求人数は見かけのものであり、実質的な倍率は学校から見えるものより低いことを指摘した。2007年には、高卒就職支援システムを通じて、基本的には全国の求人をどの学校からも見るようになるようになったといえるが、実際の学校における指導では、学校に来た求人票に依拠するが多い。今回のヒアリングでは、求人票より高卒就職支援システムの求人票に依拠していたのは、東京A普通科だけであった。そこで、ここでは、各学校に届けられた求人票の内容がどのように変わったかから、学校・生徒の立場から見える労働市場の変化を検討したい。

まず、図表1-28は求人数の上での変化である。日本全体では、1988年3月卒対象の求人は79万、求人倍率1.6倍、1998年3月卒対象の求人は51万8千、求人倍率1.9倍、2007年3月卒は33万3千、求人倍率1.8倍であった。2007年卒対象求人数は、1988年の約4割、1998年の約6割程度ということになる。

ここで比較するのは5校だけであるが、東京B工業では2007年の求人数は1988年の6割、1998年の9割であり全国レベルの変化に比べて2007年の求人は減っていない。埼玉D普通では5割と6割、埼玉F商業では6割と15割、長野K普通は1998年との比較だけで18割、島根R商業も1998年のみで5割という増減があった。R商業以外は、日本全体の水準に比べて減り方が少ない。ここには、これらの学校に他の学校に比べて特に多くの求人票が集まるようになった場合と、求人者が同じ求人に対してより多くの求人票のコピーを配布した場合の両方が考えられる。F商業やK普通科のように大きく増えた場合は前者で、全体には、求人の公開などの動きに伴った変化を考えれば後者といえるだろう。

図表 1 - 28 学校別にみた求人数、就職数、求人倍率

	求人数			就職数			求人数／就職数		
	1988年3月卒	1998年3月卒	2007年3月卒	1988年3月卒	1998年3月卒	2007年3月卒	1988年3月卒	1998年3月卒	2007年3月卒
東京A普通	491	450	-	33	10	30	15	45	-
東京B工業	1428	1006	891	129	120	83	11	8	11
東京D商業	-	-	582	-	-	92	-	-	6
埼玉D普通	658	621	348	118	10	21	6	62	17
埼玉E工業	1882	1545	-	207	150	130	9	10	-
埼玉F商業	1897	744	1099	277	178	127	7	4	9
秋田G普通	-	-	780	113	-	51	-	-	15
秋田I工業	1299	*2 875 (906)	-	216	111	-	6	8	-
秋田J普通(*1商業)	-	*2 1418 (1490)	203	152	86	57	-	17	4
長野K普通	*3 80 (855)	212	385	59	12	11	14	18	35
長野L普通	*3 170 (855)	615	-	187	60	28	5	10	-
長野M工業	*3 374 (855)	965	*5 389	203	125	89	4	8	4
長野N商業	*3 238 (855)	727	*5 136	303	113	72	3	6	2
島根P普通	365	276	-	24	11	2	15	25	-
島根R商業	*4 343	669	335	195	*6 122	55	2	5	6
北海道A商業	-	-	-	-	-	73	-	-	-
北海道B工業	-	-	-	-	-	76	-	-	-
青森A商業	-	-	785	-	-	75	-	-	10
青森B工業	-	-	-	-	-	175	-	-	-
高知A商業	-	-	445	-	-	71	-	-	6
高知B工業	-	-	430	-	-	103	-	-	4
大分A商業	-	-	-	-	-	54	-	-	-
大分B工業	-	-	-	-	-	135	-	-	-

*1 学校の再編があったが、2007年は商業科で卒業。

*2 安定所管下及び近隣の求人のうち学校指定のないものはすべての学校に配布していたため、()内はこの配布分を加えた求人数である。

*3 安定所がすべての学校に同じ求人のコピーを配布(855)。このうち、学校指定が確認されたものを表示したが、学校名が求人票とは別に示された場合は算入されていない。

*4 学校作成の求人一覧によるので、全求人数ではない。

*5 学校が選別して生徒に提示したもの。除外分を除く。

*6 1997年5月時点の就職希望者数

学校の行う進路指導・あっせんについては第2章で詳しく論じるが、F商業では積極的な求人者への働きかけがあったこと、K普通科では地域での学校の位置づけの変化があったことが求人を増やす要因になったのではないと思われる。

求人倍率については、**2007年**は、**88年**に比べれば上がり、**98年**に比べれば下がるというのが全体の傾向である。各高校の求人倍率をみると、まったく動きが異なる。学校レベルでは、実質の倍率ではなく見かけの数値であること、また、就職者数の変動が著しいこともあって、各学校における求人倍率の変化は高卒労働市場の実勢とは別のものと思われる。

次に、これらの5校について、それぞれの求人票の内容の変化を、産業、企業規模、職種、さらに、地域間移動が問題であるK高校、R商業については求人の就業地の変化をみてみよう。ここには、全国的には見られた製造業、技能系の求人の増加や高校の選考による差異が同じように観察できるのだろうか。

図表 1-29 各校の求人票の内容の変化（産業、企業規模、職種）

単位：％ 太字は実数

	東京B工業			埼玉D普通			長野K普通	
	1988年	1998年	2007年	1988年	1998年	2007年	1998年	2007年
計 実数	1428	1006	893	658	621	348	212	387
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
産業								
農林漁業鉱業	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	12.4	14.2	13.5	3.3	5.3	5.2	7.1	2.6
製造業	35.0	38.0	24.7	26.7	25.0	19.0	14.6	8.8
電気ガス水道	0.4	0.6	0.4	0.3	0.0	0.6	0.5	0.0
運輸通信	3.2	5.5	9.1	6.2	10.0	9.2	8.5	6.7
卸小売飲食	26.6	21.2	27.9	47.3	39.3	38.2	38.2	26.9
金融不動産	0.7	0.6	1.0	2.6	0.6	1.1	0.5	0.3
サービス	21.6	20.0	22.6	13.4	19.8	23.9	30.7	54.0
不明	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	2.9	0.0	0.8
企業規模								
～29人	14.8	8.6	10.5	6.4	12.9	8.3	17.5	8.3
30～99人	27.0	24.0	22.7	16.4	15.9	11.8	25.0	14.2
100～299人	24.2	26.4	23.7	23.3	24.2	29.6	19.3	18.1
300～499人	9.2	10.4	6.7	13.4	11.9	8.9	8.0	6.7
500～999人	9.8	11.5	12.8	14.6	15.9	12.9	15.1	3.6
1000人～	14.4	18.5	23.2	22.6	18.7	28.4	15.1	48.3
不明	0.8	0.5	0.3	3.3	0.5	0.0	0.0	0.8
職業								
専門・技術	25.6	18.3	13.4	4.1	6.6	9.2	7.5	10.1
事務	7.1	6.4	5.3	19.9	11.4	13.8	6.6	5.2
販売	14.8	11.1	13.2	26.4	19.6	20.4	12.7	10.6
サービス	8.2	10.1	14.3	21.7	23.5	21.6	43.4	33.9
農林漁・保安	0.4	0.9	1.2	1.4	1.0	1.7	2.4	0.8
運輸通信	1.3	1.6	2.8	3.2	3.9	2.9	5.2	2.1
技能生産建設	42.6	51.6	49.3	23.1	34.0	29.6	22.2	36.7
その他・不明	0.1	0.0	0.4	0.2	0.0	0.9	0.0	0.8
勤務地								
北海道東北							0.5	0.5
東京							9.0	7.5
他関東							0.0	0.0
長野							23.1	16.0
中部							7.5	10.1
近畿							3.3	1.6
中国四国							0.0	3.1
勤務地未定							53.8	52.5

①東京B工業

求人数の変化として、1998年から2007年の間に製造業の減少と卸売・小売・飲食業の増加が見られる。この地域で、製造業の事業所の撤退があったことなどが影響しているだろう。しかし、職種として技能・生産・建設の仕事が半数を占める構成は変わっていない。事業サービス業などでの技能系の職種の求人が少なくないと思われる。

図表1-29 つづき 各校の求人票の内容の変化（産業、企業規模、職種）

単位：％ 太字は実数

	埼玉F商業			島根R商業	
	1988年	1998年	2007年	1998年	2007年
計	1897 100.0	744 100.0	1100 100.0	669 100.0	335 100.0
産業	農林漁業鉱業	0.0	0.0	0.1	0.3
	建設業	3.1	3.6	4.0	3.4
	製造業	26.6	25.7	25.3	18.8
	電気ガス水道	0.4	0.1	0.3	0.1
	運輸通信	3.4	6.9	10.4	6.0
	卸小売り飲食	44.8	36.0	33.7	32.4
	金融不動産	5.4	3.2	2.5	0.9
	サービス	16.4	24.5	23.8	38.0
		0.0	0.0	0.0	0.0
企業規模	～29人	6.5	9.3	7.1	16.1
	30～99人	19.4	15.9	19.7	23.9
	100～299人	26.0	24.1	28.7	27.2
	300～499人	9.9	12.2	9.1	8.2
	500～999人	14.3	14.4	12.5	6.6
	1000人～	20.9	23.3	22.7	17.8
	不明	3.0	0.9	0.1	0.1
職業	専門・技術	4.5	5.8	5.7	8.8
	事務	42.0	26.5	40.8	8.8
	販売	25.8	18.8	18.8	19.3
	サービス	14.3	20.4	8.8	36.2
	農林漁・保安	0.3	1.5	2.0	1.9
	運輸通信	1.6	3.1	2.6	4.3
	技能生産建設	11.3	23.9	21.2	20.5
	その他・不明	0.1	0.0	0.0	0.1
勤務地	北海道東北			0.0	0.0
	東京			3.7	3.6
	他関東			1.5	1.5
	中部			1.9	3.3
	近畿			15.8	9.6
	中国四国			15.2	10.1
	島根			8.7	13.1
	勤務地未定			46.9	41.2

②埼玉D普通科

1998年から2007年への変化では、1,000人以上規模企業の求人が増えたことがある。職種では専門技術、事務、販売が増えている。小売大手の大量求人や介護・医療分野の見習いの求人などがこの内訳だと思われる。

③長野K普通科

大企業からの求人の増加が明らかだが、地域的には、地元求人より中部地方、関東地方の求人で、生産工程の仕事が中心ではないかと思われる。全国的に起こっている大規模製造業や事業サービス業からの求人増を反映した変化である。

④埼玉F商業

1998年から2007年にかけて、事務職の増加が著しい。企業規模では30人から300人未満の規模が増えている。ハローワークによれば、地元中堅企業の事務職求人がこの学校に集中しているという。

⑤島根R商業

県内求人が増えている。サービス業、サービス職が多く、事務はごくわずかである。ハローワークでは地元求人の開拓を積極的にするといっていたが、その結果の地元求人増加かもしれない。

6. まとめ

新規高卒労働市場の最近10年程度の変化を統計分析とヒアリング調査結果から検討した。主なファインディングスは、

- ①サービス経済化、非正社員雇用の拡大が続く中で、新規高卒求人は2003年までは減少したが、以降は景気の改善に伴って、増加傾向が続いている。産業では製造業（輸送用機器と一般機械器具製造）やサービス業で、職種では「製造・制作」の仕事の増加が大きい。
- ②高卒者の進路としては、2003年以降の景気改善に合わせて、無業者と専門学校進学者が減少に転じ、就職者はほぼ21万人前後となり、減少が止まり安定した。就職者は男性が7分の4と多く、90年代初めとは逆転した。就職者の卒業学科は、男性では工業科が最も多く、女性では普通科が最も多い。
- ③男性・工業科卒は一貫して無業者比率が低い。製造業・製造工程の仕事の求人が比較的堅調であり、学校あっせんで就職する仕組みが有効に機能していたと思われる。男性より女性のほうが無業者比率は高い。女性で最も無業比率が低いのは普通科で、事務や販売の求人減少が大きい中で、普通科は進学が選びやすいことから無業者が少ないと解される。
- ④近年、地域間の景況感の差が広がる中で、高卒就職においては需要がある地域への移動が増加傾向にある。移動の増加には、供給側となっている地域において、高卒就職では一社から内定を得れば求職活動を終える慣行がある中で、地元企業からの求人の提示が遅いことの影響もある。
- ⑤ヒアリング調査対象のハローワーク管下の高卒労働市場の特徴を地域間移動、求人倍率と求人産業・職業の視点から類型化すると、労働力流入型で求人倍率も高く、基本的にはサービス・販売系の求人が多い【類型1】、需給バランスが取れかつ製造業求人が一定程度ある【類型2】、労働力流出型の【類型3】に分けることができる。
- ⑥高卒就職におけるハローワークの機能としては、労働市場状況を把握し、円滑な就職のために情報の流れを制御する機能が重要であるが、【類型1】では、公開によって生徒にとっての応募の機会の公平化を図る一方、求人充足率が低下する中で効果的・効率的な採用を支援するための学校と企業のネットワーク作りも進められていた。2つの価値を実現す

るバランスがハローワークには求められている。【類型2】では、公開が基本的に支持され、ハローワークは市場の全体状況を把握できる強みを生かしていた。その中で行われていた保護者に対しての求人情報の提供は重要性を増すと思われる。【類型3】では地元企業の求人が遅いことが課題とされ、県等と協同して早期化を働きかけていた。地元求人の重視か、県外就職を勧めるかは、地域により相反するものがあったが、共通する認識は、就職機会の限定が強い中で高卒者が自分の価値観によって人生選択することを支援するという役割意識であった。

⑦個別の相談・直接の斡旋も重要な機能で、ジョブサポーターが多くこの役割を果たしていた。【類型3】では、未就職卒業者への個別支援を重視し、来所が途切れれば電話をかけたり、求人情報を郵便したりする積極的な働きかけがあった。【類型3】には①販売・サービス職求人が多い地域、②製造業求人が多い地域があり、①のほうが未就職卒業者が多く、こうした支援が重要になる。【類型2】では早期離職が課題として認識され、電話相談などの体制を持っていた。また、求職活動当初からハローワークが直接相談・あっせんするケースも増えていた。

以上のファインディングスから今後の政策を考えると

①地域の労働力需給状況に応じた機動的な対応

ハローワークは需給の情報を制御して、円滑な就職を実現する役割を持つが、時として需要側と供給側の価値は相反することがある。その時点の最適解を求めて、ハローワークには、学校や事業主（団体）と連携を密にし、柔軟で機動的な対応をとることが求められる。

②高卒者のキャリア形成にとっての製造業の役割の再認識

同じように流出型の地域でも、地元の製造業からの求人がどれほどあるかで、未就職卒業者、学卒無業者の出る水準が異なった。このメカニズムまでは検討できなかったが、単に間口が広いというのではなく、「ものづくり」の持つ人材育成機能が高卒の若者にとってわかりやすい魅力になるのではないかとと思われる。

学校教育段階での地域の製造業の需要との生徒の職業希望のすり合わせの仕組みを検討する必要がある。特に、「地元（地方）に生きる」価値観を持った生徒に対しては、地元の製造業での仕事と生き方について在学中から接点を持てるようにすべきであろう。

③学校の状況に応じてハローワークの支援のメリハリを

全般に工業高校卒業者が良好な就職状況にあったのは、教育内容が製造業での需要に対応し、また、学校の就職あっせん機能が働いているからだと思う。これに対して、普通科就職希望者は学校内で少数派であり、就職に特化した支援は受けにくい状況が見られた。なかには求職登録をハローワークが直接行い当初から相談を受けるケースもあり、こうした対応には就職希望の生徒を孤立化させない効果がみられた。今後、担当制で継続的な対応をしたり、また、複数校の生徒によるジョブクラブを形成することも有効ではないかとと思われる。

ジョブサポーターや教育委員会系の支援者も、就職者の多い学校に焦点を置きがちだが、むしろ、学校側の就職指導が手薄になりがちな高校に重点を置いた対応が効果的ではないかと思われる。

④高卒女性への就職・キャリア形成支援の強化

高等教育卒業者が事務、販売職に多く就くようになって、高卒女性の就職機会が変化している。地域間移動率が低く、製造工程・技能職での就職者が少ない現状が選択肢を狭めている面があり、より幅広い価値に出会えるよう在学中から視野を広める機会を提供していくことが重要ではないか。

⑤保護者との情報共有をはかる

高卒就職における保護者の役割は大きい。しかし、就職情報は学校にとどまり、保護者は十分情報を持たないまま、生徒の進路選択の障壁のように扱われがちだが、生徒の進路選択力を高めると同時に、保護者に正確な労働市場情報を提供すべきだと思われる。

⑥高リスク者の学校在学中からの把握と学校との連携

当初は求職登録をしながら、就職活動を継続せず離脱していく者や、そもそも卒業の見込みが立たないため就職活動にも入れない者、中途退学者など、学校の組織的就職支援からもれ落ちがちな生徒こそ移行のリスクの高い者である。こうした生徒を学校在学中から把握して、学校中退や就職活動からの離脱を防いだり、中退後の進路変更をスムーズに行うような相談・支援の体制が必要である。そのためには、労働行政と学校、教育委員会、ジョブカフェなど地域行政が個別の生徒について情報交換し、互いの支援を連携して行くことが必要だと思われる。

¹ 「その他」の非典型雇用者増加の要因のひとつに、**2004**年に改正労働者派遣法が施行され、製造業務への派遣が可能になったことがあると思われる。

² 厚生労働省 **2001** 「パートタイム労働者総合実態調査」など

³ 「雇用動向調査」においては、パートタイム労働者は、常用労働者のうち、同じ事業所の一般労働者に比べて、**1**日の所定労働時間がより短い者、あるいは1日の所定労働時間が同じでも、**1**週間の所定労働日数が少ない者。また常用労働者は、次のいずれか。①期間を定めずに雇われている者、②1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、③1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者、または日々雇われている者で、前2ヶ月にそれぞれ**18**日以上雇われた者。

⁴ すなわち、「雇用動向調査」では、当該年に新たに入職した者のうち、最後に卒業した学校を当該年3月に卒業した者を新規学卒者としている。したがって、新規学卒の「パートタイム労働者」には、その年に高校を卒業して大学等に進学しながら、常用雇用に該当するアルバイト、たとえば1ヶ月以上の雇用期限で雇用されるアルバイトに就いた者が含まれる可能性がある。

⁵ 高校卒業後、大学・短大・専門学校・各種学校等への進学者は **1995**年で約**107**万人、**2005**年で約**89**万人と、実数ではむしろ減っている。大学生等のアルバイト就業率の変化は不明だが、これのみでは説明できる変化ではないだろう。

⁶ リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」による。

⁷ この資料では事業所規模別のみしか集計がない。大規模事業所は少なくとも大企業に属しているので、ある程度は企業の動向を示している。

⁸ 「学校基本調査」による。高校卒業後の状況で、**1998**年までは「無業」、**1999**年～**2003**年までは「左記以外の者」、**2004**年以降は「左記以外の者」と「一時的な仕事に就いた者」の和。継続性を重視して、**2004**年以降新設された「一時的な仕事に就いた者」を「無業」に含めるとこととした。

⁹ 日本労働研究機構（2000）では、高校生への調査を基に就職希望を撤回して無業者になる過程が明らかにされている。

引用文献

日本労働研究機構，1998，『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』，調査研究報告書 No. 114.

高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会，2002，「高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会報告」.