

高卒就職の慣行が就業地選択に どのような影響を与えるか？

——リッジ拡張型合成コントロール法を用いた
因果効果の推定

坂口 佳

(駒澤大学博士後期課程)

本研究は、日本の高卒就職制度の慣行に注目し、それが高校生の就業地選択に与える影響について分析するものである。特に、多くの都道府県で採用されている一人一社制と、その代替制度である複数応募制との就職活動結果を定量的に比較することを目的とする。高卒就職者は重要な若年労働力であり、県内就職の動向は地域の人材確保や若者流出の問題とも密接に関わっている。そこで本研究では、一人一社制から複数応募制へと制度変更を行った秋田県、鳥取県、沖縄県に注目し、制度変更が県内就職者数に与えた影響を検証した。分析にあたっては、制度変更を経験した主体が極めて限られているという課題を踏まえ、少数の介入事例であっても介入前の時系列情報を活用して比較対象を構築できる、リッジ拡張型合成コントロール法を用いて因果効果を推定した。分析の結果、秋田県と鳥取県では有意な推定結果が得られなかった一方、沖縄県では制度変更によって県内就職者数が増加した可能性が示唆された。この背景として、複数応募制を利用している実態が確認できたのが沖縄県のみであった点と、同県の県内志向が強い点が重要である。以上より、沖縄県のように県内志向が強い地域では、複数応募制の導入が県内企業への応募機会を広げ、県内就職者の増加につながる可能性がある。

【キーワード】雇用政策、人口・労働力人口、地域雇用問題

目 次

- I 高卒就職の動向と先行研究
- II 分 析
- III 考 察
- IV おわりに

I 高卒就職の動向と先行研究

1 高卒就職と若者の労働力確保

「高卒就職」とは、高等学校（以下、高校とする）を卒業した後に大学等への進学をせず、就職することをいう。文部科学省『学校基本調査』による最新のデータでは、2024年3月に高校を卒

業した学生96万2009人のうち、就職したのは約14.2%にあたる、13万6509人である。

高卒就職者は各地域、特に非都市部にとっては重要な労働力の1つである。各地域にとって、若者が流出することは、少子化を加速させ、さらには人口流出地域と流入地域の教育格差を広げる可能性がある。人口流出の激しい地方で少子化が進むことは、その地域にさまざまな影響を与える。長尾（2005）や友田（2018）は、財政への負担軽減のために教育施設の統廃合が進められ、通学距離が長くなることにより児童生徒の肉体的負担や家庭の経済的負担が大きくなることを指摘している。さらに、玉井（2005）や友田（2018）は、学校区は地域のコミュニティの核としての機能を兼

ね備えており、学区が拡大することによって地域活動の低下や地域住民の意欲の低下を招き、過疎が過疎を再生産すると述べている。

また、非都市部の中には、県内に残ることを希望する若者が多い地域もある。例えば沖縄県では、高卒就職希望者の県内志向が強い（金城 2002）。特にこのような地域では、県内就職を希望する若者を受け入れるための体制を整えることで、若者の労働力確保に大きな効果を発揮すると考えられる。

2 日本の高卒就職制度

日本において、新規学卒者（中卒、高卒、大卒等）に対して一般的に用いられているのが、「新卒・定期・一括採用」である。これは、正規の職務経験がほぼない在学中の学生を対象に募集・採用活動を行い、多くの場合担当する職務などを特定せずに一括採用決定し、卒業後の4月に毎年定期的に採用する慣行である（矢田部 2019）。矢田部（2019）は、日本の採用制度の利点と課題について分析しており、各企業に必要な能力と価値観を長期的・継続的に育成できるという利点がある一方で、採用基準に曖昧性・不明確性・不透明性があると指摘している。

高卒に限定して就職制度を見ても、やはり日本独自の特徴がみられる。それは、高校と企業との信頼関係に基づく実績が軸になっていることである（労働政策研究・研修機構 2008）。高校は企業が望む生徒を送り出し、企業は高校から送られてくる生徒を採用するという信頼関係が時間をかけて築かれており、それが高校生の就職活動を円滑にする。労働政策研究・研修機構（2008）では、この特徴的な制度を「日本の高卒就職システム」と呼んでいる。

日本の高卒就職システムは、主に「推薦指定校制」と「一人一社制」の2つの制度から成り立っている。まず、「推薦指定校制」は、企業が高校と採用人数を指定し、それに合わせて高校が生徒を推薦するという制度である。企業は、優れた生徒を継続的に獲得するために、高校から推薦された生徒についてはほとんど選抜することなしに採用する。また、高校も継続して求人を獲得するた

めに、校内選考により生徒を選抜し、より優れた生徒を応募させようとする。しかしこの制度については、1990年頃のパブル崩壊を機に高卒者の就職状況が悪化し、企業と生徒のミスマッチを招くという批判を受けたことで、現在は形骸化している（労働政策研究・研修機構 2018）。

次に「一人一社制」は、内定が決まるまでは生徒1人に1つの就職先しか推薦しないという制度である。生徒は応募した1社についての結果が判明するまで他の企業に応募できない。この制度は、現在も多く地域で採用されている。また、労働政策研究・研修機構（2018）によるインタビュー調査では、大卒採用に比べて内定辞退がないことを主な利点として企業に好意的に受け止められている。

以上のような日本の高卒就職システムは、法律で定められているものではなく、あくまでも慣行である。荻谷（1991）は、日本の高卒就職システムが、生徒の未熟さを前提として、全生徒に公平な就職機会を与えるべきである、学校の就職斡旋義務を果たすべきである、といった教育倫理に基づいて1960年頃から採用され続けている制度であると述べている。このように高校が介入した就職活動について、多くの研究が効果を分析している。香川（2007）や小川（2014）は、大企業への就職可能性に注目し、学校経由の就職活動が正の効果を及ぼすと述べている。また、石田（2005）は、学校経由の就職活動が非正規雇用の可能性を3分の1に減らすことを示している。

しかし、早期離職の増加などを理由に生徒の自主性を重要視する風潮に変わったことで、日本の高卒就職システムの見直しが進められている（文部科学省・厚生労働省 2020）。特に一人一社制度の代替制度として、文部科学省と厚生労働省は、同時に複数の企業に応募することを可能とする「複数応募制」を推奨している。具体的にどちらの制度を採用するのかについては、毎年度道府県ごとに、教育委員会と労働局が都道府県高校就職問題検討会議を開催し、決定している（文部科学省 2023）。

2024年6月時点で完全に複数応募可能（一次応募から複数応募可能）としているのは、秋田県、

茨城県、大阪府、和歌山県、沖縄県のみである（表1）。ただし、秋田県については、県の規定で3社まで応募可能となっているものの、ほとんどの高校が原則一人一社制度を採用しており、複数応募制の実態はない（労働政策研究・研修機構2018）。これら5県以外の都道府県は、一次応募まで、もしくは二次応募までは一人一社制を採用しており、それ以降の応募については複数応募可としている。また、鳥取県については2005年度から2015年度のみ一次応募から複数応募可能としていたが、現在では一人一社制に戻している。鳥取県が一人一社制に戻した理由は明確ではないが、県の担当者への聞き取りによれば、複数応募の利用が少なかったことが原因と思われる、とのことであった。2024年3月卒業者の高卒就職活動については9月末時点における全国の内定率が63%であり、最初の応募で内定が決まる学生が半数以上である（厚生労働省2023）。したがって、完全複数応募制を採用している5県以外については、複数応募制よりも、一人一社制の結果が全体の就職活動結果により反映されているといえる。

高卒就職活動に関わる生徒、高校、企業にとって、一人一社制と複数応募制の両方に利点と欠点がある（労働政策研究・研修機構2018；月岡2023）。まず生徒にとって、一人一社制の場合には第一希望の企業に応募できない可能性がある一方で、優秀な生徒に内定が集中しにくいことから優秀ではない生徒の内定可能性が高くなる。複数応募制の場合は、第一希望の企業も含め応募可能な複数企業の情報を比較しながら応募先を選択することができる。このように、より多くの相手に

関する情報を得たうえで選択できることは、ミスマッチの抑制にもつながりうると考えられる（リクルートワークス研究所2021）。しかし、就職試験までの準備が煩雑になることに加えて、一部の人気生徒に内定が集中する可能性が高いことが欠点である。次に高校の視点で見れば、一人一社制の場合は、夏休みのみの短時間で応募企業を決定できることが多く、通常の学習活動に影響が出にくいという利点がある。しかし、最初の応募で内定が決まるよう入念な指導を行う必要がある。複数応募制の場合は、全員の応募希望が叶うため、生徒のモチベーションを維持しやすい一方で、辞退可能性が高まることから高校と企業との関係悪化が心配される。最後に企業にとっては、一人一社制の場合、内定辞退のコストがかからないことが利点である。しかし、もし生徒とミスマッチであった場合は離職の可能性が高まる。複数応募制の場合は、生徒の選抜を学校に任せず自社で行うことができ、さらに複数の応募者を比較したうえで採用判断を行いやすくなる。しかし、内定辞退のコストがかかることや、一部の企業に人気が集まる可能性が高いことが欠点である。

多くの都道府県が最初の応募では一人一社制を導入しており、多くの生徒の内定結果に一人一社制が影響を与えている。労働政策研究・研修機構（2018）が、一人一社制を採用している高校18校に対して、複数応募制にしない理由についてアンケートを通して尋ねているが、就職活動の困難化と特定企業や生徒による寡占状態を懸念する回答が多くみられた。

このような状況において、文部科学省や厚生労

表1 各都道府県の高卒就職制度

	都道府県	制度開始時期	応募の条件
一次応募から複数応募可 (完全複数応募制)	秋田県	2003年9月～	1人3社まで
	茨城県	2024年9月～	1人2社まで
	大阪府	2022年9月～	1人2社まで
	和歌山県	2021年9月～	応募制限なし ※企業側が承諾した場合のみ
	沖縄県	2001年9月～	1人3社まで
一定期日後に複数応募可 (一部複数応募制)	上記以外の都道府県		

※鳥取県：2005～2015年度のみ、一次応募から複数応募可としていた

注：2024年6月時点。データは、厚生労働省愛知労働局（2026）、朝日新聞（2024）より。また、沖縄県と鳥取県については、各県の労働局へ問い合わせた。

働省が推奨する複数応募制の導入の妥当性を評価するためには、一人一社制と複数応募制の比較を多角的に行う必要がある。労働政策研究・研修機構（2018）や月岡（2023）のようにインタビューなどを通して定性的に2つの制度を比較する研究はあるが、定量的にその効果を比較した研究については、筆者の知る限り存在しない。

3 本研究の概要

本研究は、一人一社制と複数応募制について定量的に比較することを目的としたものである。比較において注目するのは、「地方からの若者流出問題」である。具体的分析として、すでに完全複数応募制を採用しており、かつ介入前後のデータが十分な期間取得できる、秋田県・鳥取県・沖縄県に注目し、一人一社制から複数応募制に制度変更した際の県内就職者数の変化について、統計的手法を用いてマクロ視点（都道府県レベル）による分析を行う。また、本研究では、リッジ拡張型合成コントロール法（以下 Ridge ASCM）を利用する。これらにより、制度変更がなかった場合の秋田県・鳥取県・沖縄県を作成し、制度変更があった実際のデータと比較することで介入の効果を算出した。分析の結果、唯一複数応募制の利用実態があった沖縄県において、一人一社制から複数応募制に変更したことにより、県内就職者数が増加したという結果を得た。これより、沖縄県については「地方からの若者流出問題」に対して、複数応募制の導入が有効である可能性が示された。

II 分 析

1 秋田県・鳥取県・沖縄県における介入（就職制度の変更）

以下では、秋田県・鳥取県・沖縄県に注目し、一人一社制から複数応募制への変更を政策的介入として分析を行う。制度変更の時期については、表1の通り、秋田県が2003年、鳥取県が2005年、沖縄県が2001年である。またこれらの3県は、いずれも地理的に周辺部に位置しており、大都市圏からの距離がある。また、就業機会やキャ

リアの選択肢に制約があるということも共通している。沖縄県では、観光やサービス業中心の産業構造（塩見・吉原 2020）や労働環境の悪さが問題となっている（名嘉座 2017）。鳥取県では、中小企業庁による「中小企業の企業数・事業所数」調査において、企業数が全国で最も少ない県となっており、就業時の選択肢が少ないと考えられる。秋田県についても、深刻な人口減少と社会減が続いており、それに伴って地域内での就職の選択肢が限られていると考えられる（NHK NEWS WEB 2025）。

2 分析手法

パネルデータを用いて介入効果を分析する場合、固定効果モデルや差の差法が用いられることが多い。そして、それらの推定を行うためには、介入群と対照群がそれぞれ一定数必要となる。しかし、本研究では介入群の数が極端に少ない。そこで、介入群が単一の主体である場合でも介入前の時系列データが十分にとれる場合に介入効果を推定できる、Ridge ASCMを用いる。この手法は、Abadie and Gardeazabal（2003）によって考案された合成コントロール法（以下 SCM）を基に、Ben-Michael, Feller and Rothstein（2021）が柔軟性を加えた統計的手法である。

まず基本となる SCM では、介入を受けた主体に対して、介入を受けていないが類似した複数の主体（＝ドナープール）を用意し、それぞれに非負で総和が1となる重みを割り当てることで、仮想的な比較対象（＝合成コントロール）を構築する。これにより、実際の介入主体と合成コントロールの差を比較することで、介入の効果を推定することができる。

SCM に対して、Ridge ASCM は、重みの非負制約および総和1という制約をなくし、より柔軟に合成コントロールを構築できる。従来の SCM では、介入主体がドナープールの凸包の外側に位置する場合、適切な合成コントロールの構築が難しく、事前の適合度が不十分になる場合があった。Ridge ASCM はこの課題に対し、重みに対するペナルティ付きの正則化項（リッジ項）を導入することで、負の重みを可能にしている。これ

により通常のSCMよりも介入前の適合度が高まり、推定された介入効果のバイアスが小さくなる傾向がある。さらに、推定にあたってはリッジ回帰の性質を活用することで、過学習や重みの不安定さを回避し、信頼区間やP値の算出も可能である。本研究で対象としている秋田県・鳥取県・沖縄県は上述の通り、地理条件や就業選択の面で特有の事情を抱えており、従来のSCMではドナープールから類似した比較対象を見つけにくい恐れがあるため、Ridge ASCMはより妥当な推定を行うために有効な手法であると考えられる。

本研究では介入主体を、秋田県、鳥取県、沖縄県とし、それぞれについてRidge ASCMによる分析を行う。また、一連の分析を行うにあたり、統計ソフトR上でaug Synthパッケージ(Ben-Michael, Feller and Rothstein 2021)を利用した。

3 データ

この分析ではすべて都道府県パネルデータを利用する。分析期間は、秋田県と沖縄県については1980年から2019年、鳥取県については1980年から2015年である¹⁾。これは、使用する変数についてデータが取得可能であり、かつ新型コロナウイルスの蔓延期間を避けた期間である。ドナープールに含める主体については、介入地域の影響を受けないこと、分析期間内で固有のショックがないこと、介入地域と似通っていることが望ましいとされている。今回は、全都道府県から、分析期間内で複数応募制を採用している秋田県、鳥取県、沖縄県を除いている。また、該当する介入地

域3県からの県外就職者のうち介入前期間で平均1%以上が就職していた地域も除いた。さらに、各都道府県における県外就職者のうち、介入を受けた3県へ就職している割合が介入前平均1%以上である地域も除いた。以上より、ドナープールとして利用したのは秋田県の分析で32府県、鳥取県の分析で31道県、沖縄県の分析で30道県となった(表3)。

目的変数と共変量について、その定義とデータ取得元を付表1に示している。共変量の選定については、目的変数である県内就職者数に影響を与えると考えられるものであり、1年ごとのデータが得られるものを加えている。卒業生の家庭の要素として「一人あたり所得」を利用し、卒業生の規模として「卒業者数」を利用している。また、地域の労働市場の特徴を表すために、「高卒者初任給」「高卒求人数」「高卒就職者数」を加えている。また、進学の一やすさも就職者数に影響を与え、と考え、「大学短大数」「専修各種学校数」を加えた。各変数についての基本統計量は、表2に示している。

4 分析結果

まず、ドナープールについて合成コントロールを作成するための重みを算出したものを表3に示す。この表から、ドナープールに含まれるすべての主体に重みを付けて利用されることが分かる。次に、この重みにより作成した合成コントロールが、介入を受けた3県をどの程度表現できているのかを、各変数の介入前平均を比較することで確

表2 変数の基本統計量

	秋田県に注目した分析				鳥取県に注目した分析				沖縄県に注目した分析			
	平均	標準偏差	最大	最小	平均	標準偏差	最大	最小	平均	標準偏差	最大	最小
【目的関数】												
県内就職者数(人)	1125.6	261.4	1624.1	455.3	1100.5	274.8	1776.0	455.3	4691.5	4052.7	30783	607
【共変量】												
一人あたり所得(千円)	21823.8	18977.6	135563	5905	23452.0	16716.9	90179	4900	1080.2	250.8	1583.7	397.2
高校卒業生数(人)	4712.1	5154.4	37789	607	5505.9	4507.5	30783	607	19771.8	12459.7	80079	5905
高卒者初任給(男)(千円)	140.9	23.0	178.1	78.4	137.3	22.8	171.7	81.3	138.4	22.7	171.9	78.4
高卒者初任給(女)(千円)	133.1	22.5	173.5	77.5	129.9	22.0	171.4	77.5	130.6	22.0	173.3	77.5
高卒求人数(人)	8947.3	12263.8	153284	552	9159.9	9106.6	63776	552	7642.0	7083.8	47753	552
高卒就職者数(人)	5300.8	4890.2	33703	978	6108.7	4658.5	26928	978	5277.8	3982.6	26928	978
大学短大数(校)	18.4	18.2	94	3	15.5	12.4	61	3	14.7	11.7	61	3
専修各種学校数(校)	99.1	80.0	515	21	104.5	71.9	515	23	91.5	64.6	515	21
都道府県数	33				32				31			

表3 ドナープールの重み

合成秋田県		合成鳥取県		合成沖縄県	
地域	重み	地域	重み	地域	重み
北海道	0.2056	北海道	-0.0023	北海道	-0.0267
青森県	-0.0430	青森県	-0.0001	青森県	0.0257
福島県	-0.6715	岩手県	0.0007	岩手県	0.1045
新潟県	0.7750	宮城県	0.0002	宮城県	-0.2693
富山県	0.2635	山形県	0.0009	山形県	0.0857
石川県	-0.4230	福島県	0.0008	福島県	-0.1058
福井県	-0.7137	茨城県	0.0004	茨城県	0.2244
山梨県	-0.4339	栃木県	0.0003	栃木県	0.0691
長野県	0.0575	群馬県	-0.0002	新潟県	-0.3320
岐阜県	0.4421	埼玉県	-0.0006	富山県	-0.0690
三重県	0.1344	千葉県	-0.0006	石川県	-0.1535
滋賀県	0.1886	新潟県	0.0000	福井県	-0.3795
京都府	-0.2826	富山県	0.0005	山梨県	-0.2572
大阪府	-0.1540	石川県	0.0003	長野県	0.0763
兵庫県	-0.0205	福井県	0.1696	和歌山県	-0.0205
奈良県	0.0499	山梨県	0.0034	島根県	0.3027
和歌山県	-0.8032	長野県	0.0003	岡山県	-0.4503
島根県	-0.2067	静岡県	0.0007	広島県	0.2481
岡山県	-0.0491	三重県	0.0002	山口県	0.2015
広島県	0.7738	和歌山県	-0.0001	徳島県	0.2630
山口県	0.3648	徳島県	0.0000	香川県	-0.2110
徳島県	1.2291	香川県	0.0001	愛媛県	0.2085
香川県	-0.0972	愛媛県	-0.0005	高知県	0.8736
愛媛県	-0.5717	高知県	0.6783	福岡県	0.2158
高知県	0.6603	福岡県	-0.0023	佐賀県	0.1728
福岡県	-0.1359	佐賀県	0.1504	長崎県	0.0835
佐賀県	0.9552	長崎県	-0.0004	熊本県	-0.2361
長崎県	-1.2278	熊本県	-0.0002	大分県	0.0359
熊本県	0.1241	大分県	0.0000	宮崎県	0.2198
大分県	-0.7116	宮崎県	0.0002	鹿児島県	0.0997
宮崎県	1.0717	鹿児島県	0.0000		
鹿児島県	0.2498				

認する（表4）。表4より、ドナープール平均に比べて、合成コントロールが介入を受けた3県の平均値と近似していることが分かる²⁾。

以上で作成した合成コントロールと介入を受けた3県の実データのデータについて、県内就職者数の推移を比較した結果を図1、3、5に示す。実際の県内就職者数を実線で、合成コントロールを破線で表している。また、一人一社制から複数応募制

に変更した年に縦の破線を引いている。さらに、図2、4、6には、介入を受けた3県の実測値と、Ridge ASCMによる推定値の差を示す。実線で表されているのはRidge ASCMによって推定された介入効果（実測値から合成コントロールの推定値を引いたもの）である。

秋田県では、介入直後に県内就職者に対して正の効果が見られたが、その後負の効果が見られる

表4 介入前の平均値の比較

	秋田県に注目した分析			鳥取県に注目した分析			沖縄県に注目した分析		
	秋田県	合成秋田県	ドナープール	鳥取県	合成鳥取県	ドナープール	沖縄県	合成沖縄県	ドナープール
一人あたり所得	876.4	876.4	1054.7	995.1	964.0	1055.4	674.9	674.8	990.0
高校卒業業者数	15428.1	15421.0	26450.8	7734.8	9565.1	26224.8	17861.3	17419.3	23122.4
高卒者初任給（男）	117.3	117.3	128.9	124.0	125.7	130.1	111.8	111.9	124.8
高卒者初任給（女）	112.3	112.3	120.9	119.2	117.9	122.4	105.4	105.4	116.9
高卒求人数	7249.7	7249.4	12413.8	3639.5	3305.1	11446.0	1824.8	1865.9	10907.0
高卒求職者数	5812.6	5813.4	7385.4	2649.9	2804.7	7437.4	4537.7	4550.7	7302.8
大学短大数	7.7	7.7	19.1	3.2	6.2	15.6	8.9	9.0	14.4
専修各種学校数	62.3	62.3	121.7	44.6	53.0	117.8	84.7	84.2	107.6

図1 秋田県と合成秋田県の県内就職者数の推移比較

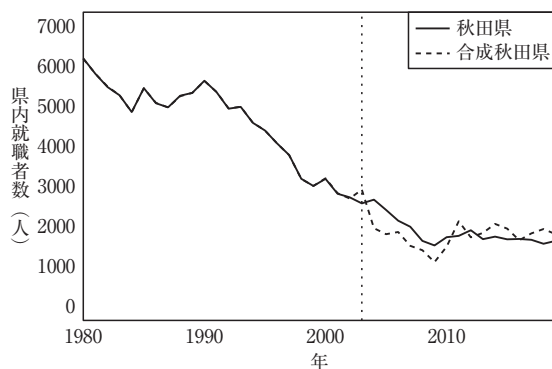


図2 秋田県における介入の効果

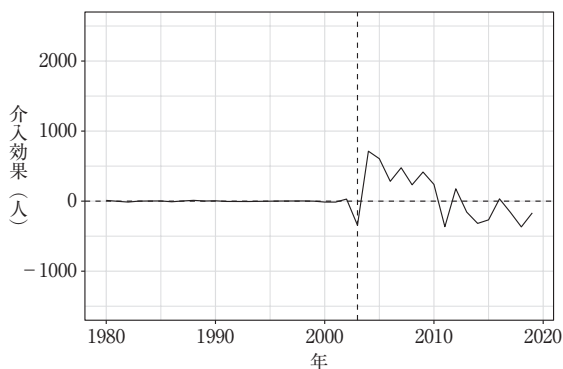


図3 鳥取県と合成鳥取県の県内就職者数の推移比較

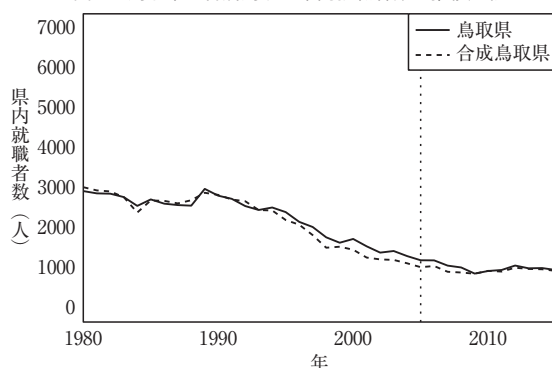


図4 鳥取県における介入の効果

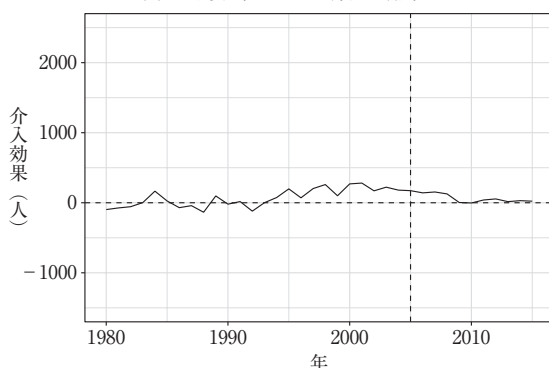


図5 沖縄県と合成沖縄県の県内就職者数の推移比較

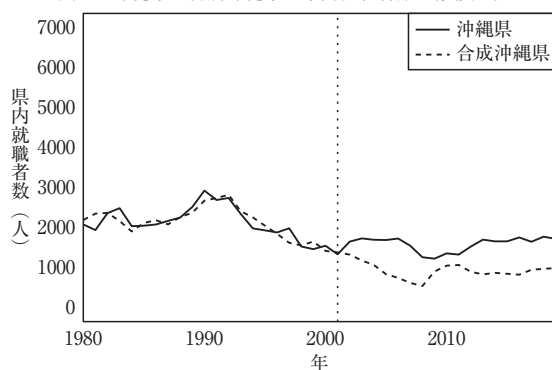
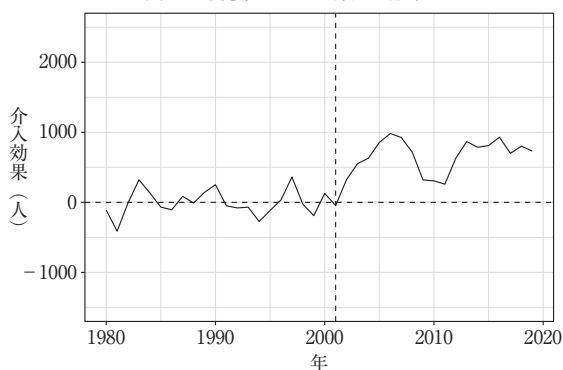


図6 沖縄県における介入の効果



という結果を得た。鳥取県に注目した分析では、介入後も実際の鳥取県と合成鳥取県が同様の県内就職者数を示していることから、本介入が県内就職者数に及ぼした影響は大きくなかった可能性が示唆される³⁾。一方沖縄県では、介入によって県内就職者数が増加するという結果が得られた⁴⁾。

分析の最後として、各年における介入効果の推定値について、ゼロとの差の有意性を検定した結果を表5に示す。秋田県については、2011年の

み介入効果の推定値が10%有意であったが、他の年では統計的に有意ではなかった。鳥取県はすべての推定値が統計的に有意ではなかった。一方沖縄県については、介入後すぐの数年間と2010年前後、2017年、2019年については推定値が統計的に有意ではないが、それ以外の期間では10%有意もしくは5%有意であることが分かった。

表5 各年度（介入後）の推定値とp値

年	秋田県の分析		鳥取県の分析		沖縄県の分析	
	推定値	p 値	推定値	p 値	推定値	p 値
2001					-45.8	0.9
2002					324.8	0.316
2003	-343.8	0.159			552.3	0.146
2004	713	0.392			630.8	0.143
2005	606	0.215	172.5	0.302	854.7	0.046**
2006	282.9	0.338	141.2	0.396	982.9	0.041**
2007	476.8	0.622	153.8	0.372	927.5	0.048**
2008	233.3	0.706	126.1	0.441	720.4	0.091*
2009	415.8	0.514	3.4	0.921	320.8	0.327
2010	238.8	0.364	-3.1	0.93	306.9	0.319
2011	-365.2	0.09*	39.3	0.819	259.3	0.32
2012	176.9	0.332	54.6	0.759	630	0.177
2013	-156.5	0.097	15.9	0.916	867.2	0.047**
2014	-317.9	0.353	29.9	0.794	786.4	0.041**
2015	-267.2	0.245	22.3	0.872	810.5	0.046**
2016	32.9	0.871			930.7	0.047**
2017	-160.4	0.649			699.4	0.156
2018	-367.7	0.42			802.5	0.052*
2019	-167.9	0.685			732	0.128

注：有意水準：*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

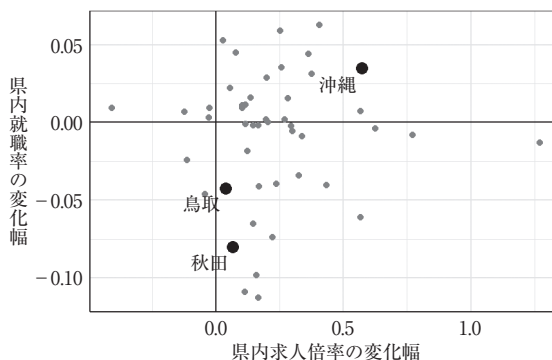
Ⅲ 考 察

本研究では秋田県、鳥取県、沖縄県にそれぞれ注目し、Ridge ASCMを用いて分析を試みた。

その結果、5%水準で制度変更の効果が確認されたのは沖縄県のみであり、秋田県・鳥取県では5%水準で統計的に有意な効果が確認されなかった。秋田県・鳥取県で効果がみられなかった背景は、大きく2つ考えられる。第一に、先述の通り、複数応募制を利用している実態がほとんどな

いことである（労働政策研究・研修機構 2018）。複数応募制が導入されても、そもそも県内企業を志望していなければ制度を利用する必要がなく、制度導入のみでは県内就職者数の増加にはつながりにくい。第二に、高卒就職希望者の県内志向の違いである。金城（2002）は、沖縄県が、高卒就職希望者の県内志向が強い地域であることを指摘している。本稿においても各都道府県の県内志向を検討するため、都道府県別の新規高卒者における、県内求人倍率の変化幅と県内就職率の変化幅を整理し、比較した（図7）。ここでは、県内求人

図7 県内求人倍率の変化幅と県内就職率の変化幅の散布図



注：1) 変化幅は、[2005年から2019年の平均値-1993年から2004年の平均値]により算出。

2) 図の作成には『学校基本調査』『新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況』を利用。

倍率の増加に対して県内就職率がどの程度反応するかを、県内志向の1つの指標として用いる。すなわち、県内志向の強い都道府県の場合は、県内求人倍率が増加し、県内の就職先の選択肢が広がれば、県内就職率も上昇する一方、県内志向が弱い都道府県の場合は、選択肢が広がるもしくは維持されたとしても県内就職率が低下すると予想される。県内求人倍率の変化幅は、景気後退期(1993~2004年)⁵⁾の平均値を基準に、その後の景気回復基調の期間(2005~2019年)の平均値との差として算出した。図7を見ると、沖縄県では県内求人倍率が増加したときに県内就職率も明確に上昇しているのに対し、秋田県・鳥取県では県内求人倍率が維持されているにもかかわらず県内就職率が減少している。この違いは、沖縄県では求人が増えれば県内で就職したいという需要が強くなり、制度導入によってその需要が反映されたのに対し、秋田県・鳥取県では県内志向が弱く、制度導入による応募機会の拡大が県内就職者数の増加につながらなかった可能性を示唆している。

3つの県の中で唯一、複数応募制導入の効果が見られた沖縄県では、制度変更直後と2010年前後を除いて、一人一社制から複数応募制に変更することにより、県内就職者数が増加したことが分かった。統計的に有意な効果が見られなかった期間のうち、制度変更直後に関しては、生徒・学校・企業が制度変更に合わせて自身の行動を変えるのではなく、慎重になっていたことが考えられる。また、2010年前後の期間については、2008年に発生したリーマン・ショックにより労働市場の不確実性が高まり、就職制度が効果を発揮しにくくなったのではないかと考える。

これらの期間を除く多くの時点で、複数応募制への変更が、県内就職者を統計的に有意に増やしたことについては、生徒・学校に起因する理由と企業に起因する理由が考えられる。

まず生徒に起因する理由として、県内企業への応募機会が増加した可能性が考えられる。例えば、複数応募制への変更に伴い内定辞退も可能になったことで、県外企業のみに応募する予定であった生徒も、念のため県内企業にも応募しておくといった場合である。上述のように沖縄県の高

卒就職希望者は県内志向が強く、予定よりも多く県内企業に応募する可能性は十分に考えられる。労働政策研究・研修機構(2018)や月岡(2023)も、複数応募制のメリットとして「応募可能な企業の選択肢が広がること」を挙げている。学校現場においても、従来の一人一社制では「求人数が求職者数を下回る場合や、二社目の応募先が存在しない場合には、応募機会すら得られない生徒が存在し、一度不合格となると次の応募ができない生徒が生じる」可能性が指摘されていた(柿沼2010)。沖縄県では、2014年頃まで高卒就職者数が高卒求人数を上回っていたことから、柿沼が指摘するような問題が実際に生じていた可能性は高い。この点からも、複数応募制の導入が生徒の応募可能性を広げたと考えられる。

学校に起因する理由として、制度変更前から沖縄県に存在していた仕組みとの相互作用により効果が発現した可能性がある。沖縄県ではもともと1991年から「全校で求人を共有するネットワーク」を構築しており、他県と比べて求人情報が学校間で広く共有されるオープンな就職市場が形成されている(朝日新聞2023)。このような情報インフラが存在したことで、複数応募制の導入による応募機会の拡大という効果が、他地域以上に強く発揮された可能性も指摘できる。

企業に起因する県内就職者増加の理由については、内定辞退の可能性が高くなることから、企業が予定の採用人数よりも多く内定を出す可能性が考えられる。しかし、各企業の予定外の採用についてのデータはなく、また、2001年度の高卒就職活動に関する沖縄県内企業の充足率を知るすべがなかったため、介入による企業の動きの変化については不明であった。このことについては、今後の研究課題として挙げられる。

なお、本稿の分析から明らかにできたのは、複数応募制への変更が沖縄県において県内就職者数を増加させたという点までである。その要因の1つとして、複数応募制の導入により、生徒は複数企業を比較しながら応募先を選択でき、企業側も複数の生徒を比較したうえで採用判断を行えるようになることで、相互に得られる情報が増加し、結果的に県内高校生と県内企業のマッチングが増

加した可能性が考えられる。しかしながら、それが実際に生徒・企業間のミスマッチの減少、さらには若年労働力の長期的な県内定着にまでつながったどうかは、本稿で用いた都道府県パネルデータからは直接検証できない。したがって今後は、若年労働者の離職動向を把握可能なデータや人口移動統計などを用いて、複数応募制の導入が就職後の早期離職や県内定着に与える影響を検討することが重要な研究課題として挙げられる。

IV おわりに

本研究では、秋田県、鳥取県、沖縄県について、一人一社制から複数応募制に変更したことによる県内就職者数への影響の分析を行った。Ridge ASCMを用いた分析から、沖縄県について、複数応募制への制度変更が県内就職者数を増やす可能性が示唆された。沖縄県の就職希望者は県内志向が強く、複数応募制が導入されたことにより希望する県内企業に応募できる可能性が高くなったことが理由と考えられた。

また、介入後のデータ確保の点から、本研究では3県のみに注目した分析を行ったが、今後は複数応募制を採用している他の地域についても検討し、結果を比較する必要がある。さらに、「地方からの若者流出問題」だけでなく、その他の課題に評価の視点をおいて分析を行えば、より多角的に制度を比較することができる。「良い」高卒就職システムとはどのようなものかについて再定義することも重要である。

- 1) 鳥取県のみ介入期間が2015年までであり、その後は一人一社制に戻している。
- 2) このほかに、Abadie (2021) による backdating を使った検証も行っている。秋田県、鳥取県、沖縄県についての検証を付図1~3に示した。
- 3) ただし、1990年頃から実際の鳥取県と合成鳥取県との間に、継続的かつシステムティックな差が生じているように見える。このため、介入前のマッチングの適合度がやや低い可能性があり、介入効果の解釈には慎重を要する。
- 4) ドナープール選択に関するロバストネスチェックとして、都道府県の県内就職率の類似性に基づいてクラスターリングを行い、同一クラスターの都道府県のみをドナープールとする分析も実施したが、主要な結論は不変であった。
- 5) 近藤 (2024) ではこの期間に学校を卒業した者を「就職氷河期世代」と定義しており、これに倣った。

参考文献

- 朝日新聞 (2003) 「高卒就職、受け皿狭く 機能していない複数社応募制」2003年11月25日(朝刊)掲載。
- (2024) 「高校生の就職ルールが変わる 「1人1社」を見直し早期離職を防ぐ」2024年3月5日。
- 石田浩 (2005) 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76巻, pp. 41-57。
- NHK NEWS WEB (2025) 「東北地方の人口 6県すべてで減少 秋田は減少率全国最大」2025年4月20日掲載。
- 小川和孝 (2014) 「高卒者の初職地位達成における雇用主の選抜メカニズムに関する研究——学校経由の就職の効果についての再検討」『教育社会学研究』94巻, pp. 195-215。
- 香川めい (2007) 「学校から職業への移行に関する二つの経路——「間断」のない移行と「学校経由」の就職」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46巻, pp. 155-164。
- 柿沼昌芳 (2010) 「高校生の職業斡旋と職業安定法」『明治大学教職課程年報』26号, pp. 13-25。
- 荻谷剛彦 (1991) 『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本のメカニズム』東京大学出版会。
- 金城安雄 (2002) 「沖縄県における若年者の雇用問題とその対策」『九州法学会会報2002』pp. 74-77。
- 厚生労働省 (2023) 『令和5年度「高校・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」取りまとめ(9月末現在)』。
- 厚生労働省愛知労働局 (2026) 『求人申し込みから採用まで』愛知労働局・愛知新卒応援ハローワーク・公共職業安定所(ハローワーク)。
- 近藤絢子 (2024) 『就職氷河期世代——データで読み解く所得・家族形成・格差』中央公論新社。
- 塩見英治・吉原圭佑 (2020) 「沖縄の経済と観光の構造と特質——2次交通を中心に」『企業研究』第38号, pp. 105-126。
- 玉井康之 (2005) 「義務教育費国庫負担制度の廃止問題とへき地・小規模校の統廃合問題——へき地校の役割と地域教育・地域振興の現代的課題」『教育学研究』72巻4号, pp. 480-492。
- 月岡忠 (2023) 「新規高校卒業者の労働市場における就職慣行——一人一社制と複数応募制の比較」『明治大学大学院商学研究論集』第59号, pp. 159-178。
- 友田博文 (2018) 「急速に進む地方少子化社会における義務教育学校制度の在り方——青森県三戸郡の少子化による課題からの考察」『弘前大学大学院地域社会研究科地域社会研究』第11号, pp. 53-58。
- 長尾論章 (2005) 「いなかをなめるな——教育条件の地域間格差と教育改革」『日本教育経営学会紀要』47巻, pp. 188-192。
- 名嘉座元一 (2017) 「沖縄県における若年雇用問題——ミスマッチを生む意識構造の分析を中心に」『沖縄振興開発金融公庫レポート』No. 149, pp. 1-39。
- 文部科学省 (2023) 『令和6年3月新規中学校・高校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について(通知)』。
- 文部科学省・厚生労働省 (2020) 『高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告——高等学校卒業者の就職慣行の在り方等について』。
- 矢田部光一 (2019) 「日本企業における新卒採用基準の実態と問題点」『政経研究』第55巻第3号, pp. 37-69。
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『『日本の高卒就職システム』の変容と模索』労働政策研究報告書No. 97。
- (2018) 『『日本の高卒就職システム』の現在——1997年・2007年・2017年の事例調査から』労働政策研究報告書No. 201。
- リクルートワークス研究所 (2021) 『高校生の就職とキャリア』。

Abadie, A. (2021) "Using Synthetic Controls: Feasibility, Data Requirements, and Methodological Aspects," *Journal of Economic Literature*, Vol. 59, No. 2, pp. 391-425.

Abadie, A. and Gardeazabal, J. (2003) "The Economic Costs of Conflict: A Case Study of the Basque Country," *American Economic Review*, Vol. 93, No. 1, pp. 113-132.

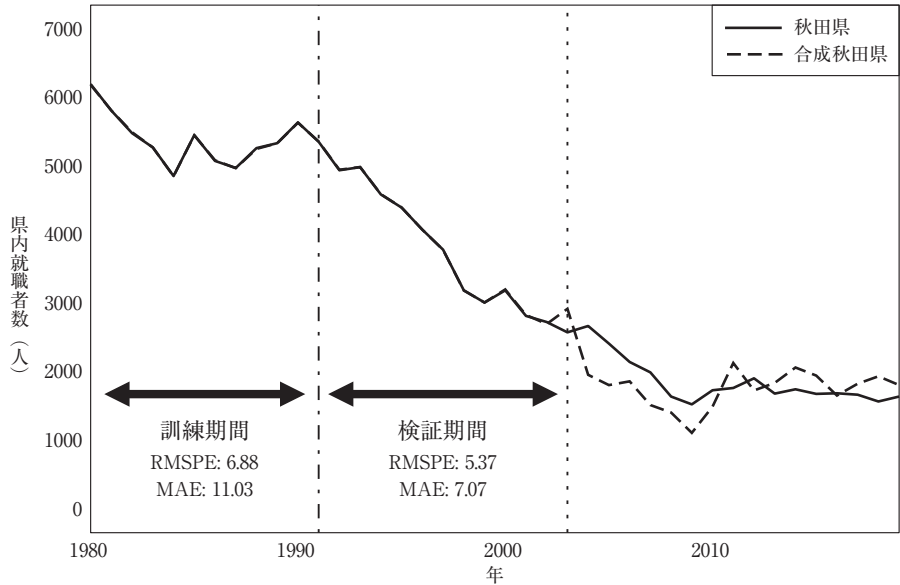
Ben-Michael, E., Feller, A. and Rothstein, J. (2021) "The Augmented Synthetic Control Method," *Journal of the American Statistical Association*, Vo. 116, No. 536, pp. 1789-1803.

付表 1 目的変数と共変量の定義

【目的変数】	
県内就職者数（人）	全日制・定時制高校の卒業者のうち、就職した者の数から県外就職者数を引いたもの。なお、就職した者とは、無期雇用者、自営業主、進学した者の内就職している者、一年以上フルタイムの有期雇用者の合計である。（『学校基本調査』）
【共変量】	
一人あたり所得（千円）	課税対象所得を総人口で割ったもの。（『市町村税課税状況等の調』『人口推計』）
高校卒業者数（人）	全日制・定時制高校の卒業者数。（『学校基本調査』）
高卒者初任給（千円）	6月調査時に通常の勤務をした新規学卒者の所定内賃金から通勤手当を除いたもの。男女に分けて、共変量として利用。（『賃金構造基本統計調査』）
高卒求人数（人）	6月末日までの間に公共職業安定所及び学校において取り扱った高卒求人数。（『新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況』）
高卒求職者数（人）	6月末日までの間に公共職業安定所及び学校において取り扱った求職者数。（『新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況』）
大学短大数（校）	大学数と短期大学数を足したもの。（『学校基本調査』）
専修各種学校数（校）	専修学校と各種学校の数足したもの。（『学校基本調査』）

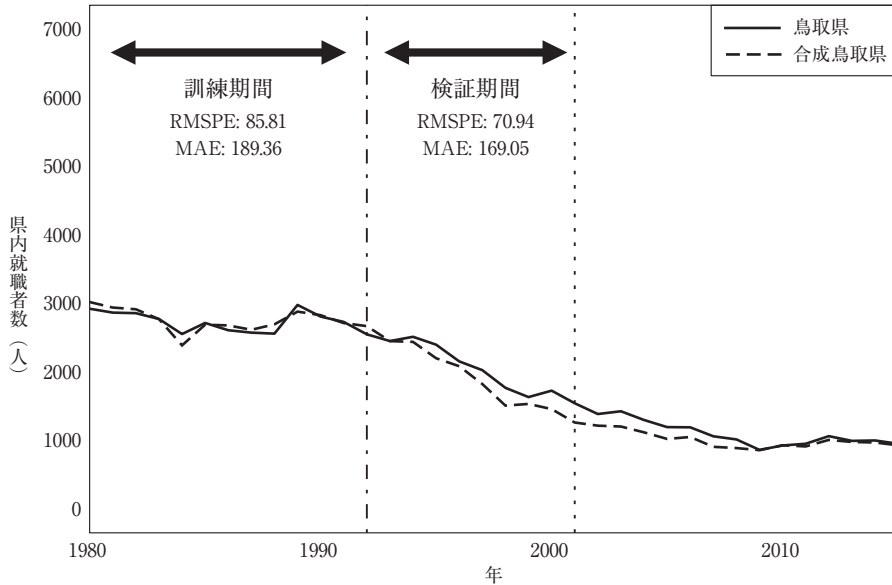
注：括弧内はデータ取得元を示す。

付図 1 backdating による検証結果（秋田県）



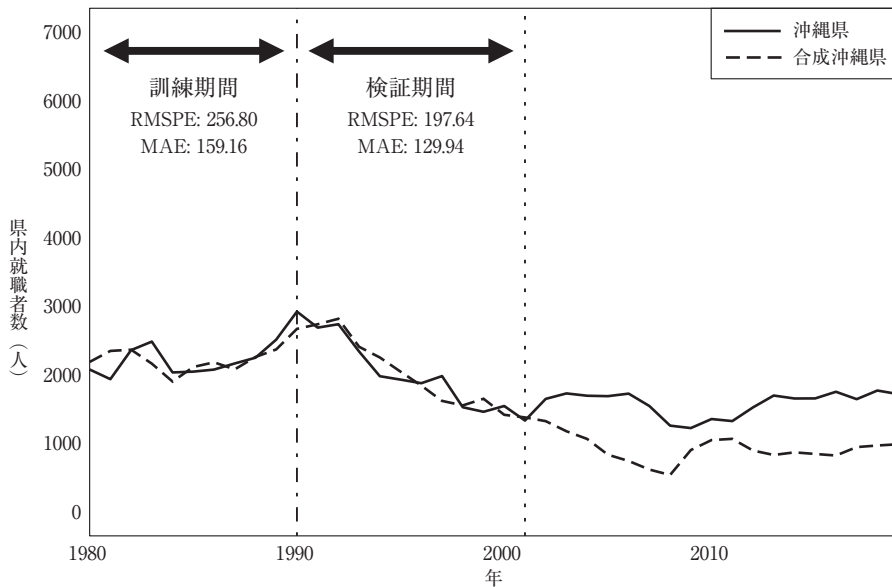
注：介入前期間を訓練期間（1980年から1991年）と検証期間（1991年から2002年）に分け、訓練期間のみを利用して検証期間や介入後期間を予測した結果。また、訓練期間と検証期間それぞれについて、予測誤差の平方平均平方根（RMSPE）と平均絶対誤差（MAE）をそれぞれ算出している。

付図2 backdating による検証結果（鳥取県）



注：介入前期間を訓練期間（1980年から1992年）と検証期間（1992年から2005年）に分け、訓練期間のみを利用して検証期間や介入後期間を予測した結果。

付図3 backdating による検証結果（沖縄県）



注：介入前期間を訓練期間（1980年から1990年）と検証期間（1991年から2000年）に分け、訓練期間のみを利用して検証期間や介入後期間を予測した結果。

〈投稿受付 2025 年 1 月 16 日，採択決定 2026 年 4 月 15 日〉

さかぐち・けい 駒澤大学経済学研究科経済学専攻博士後期課程2年。教育経済学・労働経済学専攻。